

AKP'Lİ YILLARDA ÇALIŞMA YAŞAMI: SERMAYEYE CENNET, EMEĞE CEHENNEM

İrfan KAYGISIZ*

Öz: AKP'nin hükümet ettiği 2002-2017 yılları arasındaki 15 yıllık dönemde, Cumhuriyet tarihinde görülmedik ölçüde işçi sınıfı ve sendikalara yönelik bir dizi değişiklik yapılmış yeni bir çalışma yaşamı inşa edilmek istenmiştir ve bu süreç devam etmektedir. Bu dönemde çalışma yaşamına yönelik temel yasalar, bireysel hakları düzenleyen iş kanunu ile kolektif hakları düzenleyen sendikal yasalar, köklü değişikliklere uğramıştır. İşçiler hiç olmadığı kadar esnek istihdam biçimleri ile çalıştırılırken, kurlsızlık kural haline gelmiş ve bu çalışma ilişkisi güvencesizliği yaratmıştır. Bu dönem içerisinde ilan edilen OHAL ise, önceki dönemde yaşananları, yapılanları da aratacak uygulamalarla geçmektedir.

Anahtar sözcükler: sendika, işçi, esneklik, güvencesizlik

Working Life in AKP Years: Heaven for Capital, Hell for Workers

Abstract: During 15 years of AKP governance between 2002-2017, we have seen substantial changes towards working class and unions, they wanted to build a new working life and this process is still going on. In this period, basic laws about working life, labour code which regulates individual rights and trade union legislation which regulates collective rights has substantially changed. Workers are now working under flexible working conditions which has never seen before, irregularity became regular and this working relations created precarity. Also with the declaration of State Emergency, now there are new applications which are even worse than the previous period.

Key words: labour unions, workers, flexibility, precarity

AKP'nin hükümet etmeye başlamasının ardından geçen 15 yıllık dönem, iktisadi, siyasi, sosyal hayatımızda birçok değişikliğe yol açmıştır. Bu olumsuzluklardan bir kısmı da çalışma yaşamında ve sendikal haklarda yaşanmıştır. 2002-2017 yılları arasında yapılan bir dizi yasal değişiklikle istihdamda, sendikal haklarda köklü değişimler yaşanmıştır. Bütün bunlar sermayenin talep ve isteklerine uygun biçimde, AKP eliyle gerçekleşmiştir. Emek-sermaye ilişkileri yeniden düzenlenerek sermayenin emek karşısındaki egemenliği artırılmış, esneklik temelli, kurlsızlığı, güvencesizliği artırıcı düzenlemeler yapılmıştır.

Sendikal hak ve özgürlükler hem hukuksal düzenlemelerle hem de fiili uygulamalarla Cumhuriyet tarihindeki en olumsuz hâlini alarak kullanılamaz hâle getirilmiş, kağıt üzerinde kalmıştır. AKP iktidarları döneminde, özellikle son yıllarda kolektif haklarda zor ve rıza eşliğinde süregiden işleyişten giderek sadece zor üzerinden inşa sürecine geçilmiştir. Bunun en açık ve sert yaşandığı dönem OHAL dönemi olmakla birlikte genelde sürecin tümüne bu yaklaşım egemendir. Aziz Çelik, AKP döneminde inşa edilen

yeni çalışma rejimini bir bütün olarak otoriter esneklik, kamu kesimindeki toplu çalışma ilişkilerini ise otoriter korporatizm olarak tanımlamaktadır (**Koray ve Çelik, 2015**).

AKP hükümetleri döneminde çalışma yaşamına dair en temel yasalarda köklü değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu bu dönemde, 2003 yılında, yürürlükten kaldırılmış yerine 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 2012 yılında 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi da Grev ve Lokavt Kanunları yürürlükten kaldırılarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kamu emekçileriyle ilgili 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da sendikal alana ilişkin yapılan yeni düzenlemeler arasında yer almıştır.

Sendikal alanın inşası

AKP'li yıllarda siyasi, iktisadi ve sosyal alandaki hızla süren yeniden yapılanma önünde engel olabilecek siyasal alandaki muhalifleri çeşitli yöntemlerle tasfiye etme, içirme veya dışlama gibi yöntemler sendikal alanda da devreye sokulmuştur. 15 Yıllık

*Uzman, Birleşik Metal-İş Sendikası

dönemde sendikalar çeşitli yöntemlerle denetim altına alınmış, muhalifler de tasfiye edilmiştir. İşçi sınıfının ve ezilenlerin sendikal ve siyasal örgütlerinin etkisizleştirildiği bir ortamda hükümetin istediği her şeyi yapma olanağına daha kolay kavuşacağı açıktır. AKP bu süreçte sendikal alana doğrudan müdahale etmekten geri durmamıştır. AKP, devleti yeniden inşa ederken, çalışma yaşamını da yeniden inşa etmektedir. Çalışma mevzuatı esneklik ve güvencesizlik üzerinden yeniden düzenlenmektedir.

AKP'li 15 yılda sendikalar tarihin en etkin denetimini yaşarken, sendikaların toplumsal ve siyasal alanda etkisi zayıflamakta, etkisizleşmektedir. Bu dönemde sendikal hareketin önemli bir bölümü de bütün olumsuzluklara, baskı ve saldırılara karşı sessiz kalmayı tercih etmiştir. Sendikal alanda bir dönem oluşturulan muhalif dinamik, örneğin Türk İş'teki Sendikal Güç Birliği sonraki yıllarda etkisizleştirilmiştir. Etkisiz kılma hamlesi, Güç Birliği içerisinde yer alan bazı sendika yönetimlerinin ele geçirilmesi, diğerlerinin de güçsüzlüğü nedeniyle sessiz kalması ile sağlanmıştır.

Türk İş'in çeşitli müdahalelerle doğrudan AKP denetimine girmiş olmasına karşın, Hak-İş ideolojik yakınlık nedeniyle her daim öz evlat olmuştur. Memur-Sen ve Hak-İş, kendisini AKP ile paralel söylem içine yerleştirmekten çekinmemekte, ideolojik yakınlığını gizlememektedir. 9 Ekim 2017 tarihinde yapılan Hak-İş Başkanlar Kurulu toplantısına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu'nun katılımı, sadece Bakanın geçtiğimiz yıllarda Hak-İş'te çalışması ile açıklanamaz olsa gerek.

AKP sendikal alanı yeniden yapılandırırken sendikal alan, siyasal alan ve devlet arasındaki ilişkiler bu süreçte iç içe geçmiş, devlet güdümlü geleneksel sarı sendikacılıktan doğrudan devlet sendikacılığına geçiş söz konusu olmuştur. Bunun tipik örneği de Memur-Sen'dir.

Sendikal alanın yasalar eliyle denetimi

Cumhuriyet tarihi boyunca, sendika kanunlarının esas işlevi, sendikaları denetleme ve kontrol altında tutmak olmuştur. 1947'de çıkarılan 5108 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikal hareketi yasa eliyle denetim altına alma girişiminin ilklerindedir. Bu durum, 2012 yılında yapılan yasa değişikliği döneminde hazırlanan taslaklar arasında olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bakanlar Kuruluna sunulan Toplu İş İlişkileri Kanunu'nun (TİİK) Genel Gereğesinde de belirtilmekte ve "1947 yılında devletçi refleks açıkça korunarak 5018

sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir" denilmektedir. Yine bu Kanun'un Genel Gereğesinde, "Milli Güvenlik Konseyi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile endüstri ilişkiler sistemini devletin denetimi altına almaya çalışmıştır... Çalışma hayatına ilişkin bu sendikal model ve toplu sözleşme düzeni çeyrek asrı aşkın bu süreçte sendikal örgütlenmeyi zayıflatmıştır. Sendikal faaliyet alanı daraltılmak suretiyle işçi sendikaları ücret sendikacılığına mahkûm edilmiştir" demek durumunda kalmıştır.

1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar daha taslak halindeyken, TİSK Başkanı Halit Narin işçileri kastederek; "20 yıldır biz ağladık onlar güldü, şimdi gülme sırası bizde" demiş ve 12 Eylül'le birlikte, devlet ve sermaye denetiminde bir sendikal düzen inşa edilmiştir (Öztürk, 2009).

İşçilerin örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı 12 Eylül askeri darbe sonrası 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ile 1983 yılında yürürlüğe girmişti. Bu tarihten sonra ilk kapsamlı düzenleme 2012 yılında yapılarak bu iki kanun tek bir kanun şeklinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu önceki kanunlardan hiçbir önemli farklılık taşımamakta, sendikaları ve dolayısıyla işçi hareketini denetim altında tutma içeriğini korumaktadır.

6356 sayılı Kanun ile, sendikal hakların bir bütün olduğu, birlikte ele alınması gerektiği dolayısıyla örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının bölünmezliği temel ilkesi göz ardı edilmiştir. Sendikal hak ve özgürlükler; işçiler için özgürce örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve grev haklarını içerir ve bu haklar sınırlama olmaksızın ve ancak birlikte kullanıldığında amaca ulaşılabilir. Ancak 6356 sayılı Kanun ile, 2821 ve 2822 sayılı yasaların özüne dokunulmamış ancak biçimsel bazı değişikliklerle yetinilmiştir.

Yeni kanunda örgütlenme özgürlüğü yine sınırlı olarak ele alınmıştır. Sendika üyeliği yine sadece bir kısım işçi için tanımlanmış; emekliler, gençler, köylüler, ev işçileri gibi çalışmakta olanlar ve işsizler gibi çalışma ihtiyacı içinde olan geniş bir kesimin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakları düzenlenmemiştir.

6356 sayılı Kanun'un getirdiği önemli bir değişiklik, istifa ve üyelikte noter şartının kaldırılması ve yerine e-devlet sisteminin getirilmesidir. Noter

şartının kaldırılması olumlu olmakla birlikte üyeliğin e-devlet aracılığı ile yapılacak olması çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Sendikal örgütlenmeden kurtulmak isteyen patronların, işçilerin e-devlet şifrelerini alarak yeni örgütlenen işyerlerinde işçileri sendikadan istifa ettirme girişimleri gibi uygulamaları yaygın olarak kullanılmıştır.

Diğer bir değişiklik 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda 28 olan iş kolu sayısının 20'ye indirilmesidir. Ancak sendikaların iş kolu esasına göre kurulma zorunluluğu devam ettirilmiş, meslek ve işyeri sendikası kurma yasağı sürdürülmüştür.

Yapılan bir başka değişiklik, ülke barajının yüzde 10'dan yüzde 1'e düşürülmesi, ilk bakışta olumlu bir düzenleme olarak algılanmıştır. Ancak işkollarının 28'den 20'ye düşürülmesi ile her bir işkolunda çalışan sayısı artmış ve yüzde 1 bile olsa işkolu barajını geçmek bazı işkollarında olanaksız hale gelmiştir. Bu değişiklik sonrası 15 sendika toplu sözleşme yetkisini kaybetmiştir. Bu sendikaların, toplu sözleşme yapma hakkı geçici maddelerle uzatılmaya başlanmıştır ancak bu süre 2018 yılında sona erecektir.

Grev hakkı önceki kanunda olduğu gibi ancak toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması hali ile sınırlandırılmış, siyasi grev, dayanışma grevi ve genel grev yasağı ile diğer direniş biçimleri üzerindeki yasaklar devam ettirilmiştir. Grevlerin ertelenmesine dair Bakanlar Kurulu'na oldukça geniş yetki verilmiştir. Nitekim bu yetki OHAL döneminde oldukça yaygın ve etkili biçimde kullanılmış; 15 yıllık dönemde 72 işyeri ve işletmede yaklaşık 62 bin işçinin grev hakkı yasaklanmıştır (**Çelik, 2017a**).

2821 ve 2822 sayılı yasaları tek bir yasa haline getirip araya kimi olumlu düzenlemelerin serpiştirilmesi ile bu yasaların özünün değiştiği söylenemez. Sendika kurmak ve sendikalara üye olmak işçilerin özgürce verdiği kararlar çerçevesinde gerçekleşmeden; toplu pazarlık hakkını sınırlandırarak etkisiz kılan düzenlemeler ortadan kaldırılmadan; grev ve diğer direniş biçimleri üzerinde sınırlama kaldırılıp ve grevin sadece toplu sözleşme sürecinin sonunda gerçekleşmesi durumuna son verilmeden, sendika yasalarında gerçek anlamda bir olumlu bir değişiklikten söz edilemez.

12 Eylül'le hesaplaşma adına yapılan değişiklikler işçi sendikalarını eskiden olduğu gibi yine baskı altına almayı, özgürlüklerini kısıtlamayı, sermayenin ve devletin kontrol ve güdümünde tutmayı hedeflemektedir.

4688 Sayılı Yasa: Kamu emekçileri de AKP denetimine

4688 Sayılı Kanun'un adı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" iken, 2012 yılında yapılan değişiklikle aşağıda belirtilen gelişmeler sonucu "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmek durumunda kalmıştır. Yasa değişikliği ile kamu emekçilerine toplu sözleşme hakkı tanındığı belirtilmektedir.

Kamu emekçileri sendikalarının kuruluşundan bu yana temel taleplerden birisi, grevli toplu sözleşme hakkının iç hukukta güvence altına alınmasıdır. Verilen fiili ve meşru mücadeleye, hukuksal mücadele de eklenmiş ve toplu sözleşme hakkına dair önce ulusal mahkemelerde, ardından da AİHM'de davalar kazanılmıştır. Bu gelişmelere ILO'nun eleştirilerini de eklemekte fayda var. Yasa değişikliğinin, önem sıralaması farklı olmakla birlikte esas olarak bu gelişmelerin bir ürünü olduğu söylenebilir.

2001 yılında 4688 sayılı kanun çıkarıldığında, o dönemde kamu emekçilerinin fiilen kullandığı haklar yasa eliyle nasıl geriye götürüldü ise, 2012 yılında yapılan düzenleme ile de toplu sözleşme hakkını tanıma adına, kullanılan haklar geriye götürülmüştür.

Değişiklikte, kamu emekçilerinin grev hakkı yer almamış, aksine "toplular sözleşme" anlaşmazlık halinde "zorunlu tahkim mekanizması" olarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu gösterilmiştir. Ayrıca Kurul kararlarının bağlayıcı olduğu belirtilerek grev hakkı örtük biçimde yasaklanmaya çalışılmıştır.

Yasa Memur-Sen'in temsiliyetini artırma amacıyla özel olarak düşünülüp, kurgulanmıştır. Değişikliklerin Memur-Sen'in önerileri doğrultusunda yapıldığını Bülent Arınç da açıkça belirtmiştir. Arınç, 4.12.2011 tarihinde, Bursa Memur-Sen'i ziyaretinde, "Şimdi bütün hazırlıklarımız tamamdır. Yasada değişiklik yapılacak ve Memur-Sen'in görüşleri, mücadelesi doğrultusunda yasa değişikliği yapıp toplu sözleşme imzalanacak. Bundan kimsenin endişesi olmasın" demiştir (**Arınç, 2011**).

Yasa değişikliği ile KESK'in etkisizleştirilmesi ve kamu emekçilerinin Memur-Sen aracılığıyla kontrol altına alınması ile bir bütün olarak sınıfın mücadelecisi, ilerici bölüklerinin devre dışı bırakılması hedeflenmiştir.

Sendikalaşma oranları

AKP bir yandan esneklik temelli güvencesizliği yaratan istihdam biçimlerini yaygın olarak uygular

ve hem neoliberal ekonomi politikalarıyla hem de hukuksal yollarla yeni istihdam rejimini egemen kılarken öte yandan da özellikle taşeronlaşma ile sendikasızmaya zemin hazırlamıştır. Kamuda taşeronlaşma hukuksal vb. nedenlerle tıkanınca, taşeronda çalışan işçiler AKP'nin kendi ideolojik çizgisindeki sendikalarca örgütlenmeye başlanmıştır. AKP, dönem içinde kendi ideolojisine uygun sendikacılık anlayışını oluşturmuş ve bu modelin içinde Memur-Sen'e ve Hak-İş'e üye Hizmet İş gibi sendikalara çeşitli avantajlar sunmuştur. Böylece AKP Hükümetleri döneminde taşeron işçilerin örgütlenme kolaylaştırılarak yeni sendikal düzenin inşasında kullanılmıştır.

Sendikalaşmaya ilişkin veriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayımlanmaktadır. Ancak Bakanlık tarafından yayımlanan işçi sendikalarına dair istatistiklerde yer alan sendikalaşma oranlarının 2012 yılında yapılan yasa değişikliğine kadar gerçeği yansıtmadığı genel kabul görmektedir. Bu nedenle 2002 ile 2017 yılları arasında dair gerçekçi ve aynı sistematiği esas alan bir yöntemle karşılaştırma yapma olanağı yoktur. Buna karşın son yıllardaki gelişmenin bile sendikalaşmaya dair fikir vereceği düşünülmektedir.

Tablo 1'den de görüleceği üzere, 2013 yılı Ocak ayında sendikalaşma oranı yüzde 9,2 iken, bu oran 2017 yılı Temmuz ayında yüzde 11,95 olmuştur. Aşağıda belirtileceği üzere bu görece artış bir anlamda hormonlu bir büyümedir. AKP eliyle kamu taşeronları ve özellikle yerel yönetimlerdeki taşeron işçiler Hak-İş'e bağlı sendikalara üye yapılmıştır. Artış esas olarak bundan kaynaklanmaktadır (DİSK-AR, 2017).

Tablo 1. Sigortalı ve sendikalı işçi sayıları ile sendikalaşma oranları (Ocak 2013-Temmuz 2017)

Dönem	Sigortalı işçi sayısı	Sendika üyesi işçi sayısı	Dönemsel üye artışı	Sendikalaşma oranı
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671		9,2
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166	30.495	8,9
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	64.374	9,5
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	92.941	9,7
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	107.983	10,7
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	131.592	11,2
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	84.997	12
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.860	-14.193	11,5
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	46.705	12,18
2017 Temmuz	13.581.554	1.623.638	77.073	11,95
Artış Toplamı	2.699.936	621.967	621.967	
Artış Oranı (%)	24,8%	62%	62,0%	

Kaynak: Disk-Ar, Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)

Taşeron işçilerine "kadro" verilmesi kapsamındaki tartışmalarda, taşeronların 3 yıllık sözleşmeli şeklinde istihdam edilmesi ve kamu emekçileri sendikalarına üye yapılmasını eleştiren ve bu işçilerin işçi sendikalarına üye olmasını talep eden Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan şöyle demektedir: "Sendikalara üye 390 bin taşeron işçi var. Bunların yaklaşık 330 bini Hak-İş'e bağlı sendikalarda örgütlüdür." Mahmut Arslan'ın açıklamasından da görüleceği üzere sendikalara üye taşeronların yüzde 85'i Hak-İş'e bağlı sendikalara üyedir (Arslan, 2017).

Bu anlamda gerçek bir örgütlenme mücadelesinden ve sendikalaşmaktan söz edilemez. Nitekim sendika üyeliklerinin, taşeron işçilerle ilgili 2015 yılı ortasından sonraki düzenleme sonrasında gerçekleşmesi tesadüf olmasa gerekir.

10 Eylül 2014 yılında Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda değişiklik yapılarak taşeron işçilerin toplu sözleşme yapması kolaylaştırılmıştır. Kamuda çalışan taşeron şirketin kamu işveren sendikasına üyesi olması ve sendikanın da toplu sözleşme yapması halinde, toplu sözleşmeden doğan farkın kamu tarafından karşılanması sağlanmıştır. Bu düzenlemenin ardından taşeron şirketler kendilerine ek bir işçilik maliyeti yüklememesi nedeniyle sendikal örgütlenmede "sorun" çıkarmamaya başlamıştır. Bu gelişme sonrası kamu otoritelerinin aktif müdahalesi ile taşeron işçiler sendikalara üye yapılmışlardır.

Bu düzenlemenin gerçek bir toplu sözleşme sistemi olmadığı açıktır. Nitekim, bugün tüm kamu toplu sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanmaktadır. Bir anlamda zorunlu tahkim müessesesi işlemektedir.

Tablo 2. Konfederasyonların üye sayısı (Ocak 2013-Temmuz 2017)

Dönem	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	Diğer	Toplam Üye
2013-Ocak	709.162	166.553	100.202	25.754	1.001.671
2013-Temmuz	726.350	176.696	103.156	25.964	1.032.166
2014-Ocak	770.441	191.587	107.858	26.664	1.096.540
2014-Temmuz	788.388	251.232	112.393	37.468	1.189.481
2015-Ocak	820.893	300.630	122.547	53.394	1.297.464
2015-Temmuz	842.322	388.078	143.251	55.405	1.429.056
2016-Ocak	877.587	436.542	144.291	55.633	1.514.053
2016-Temmuz	882.486	447.930	141.940	27.504	1.499.860
2017-Ocak	889.509	488.723	141.729	26.604	1.546.565
2017-Temmuz	907.328	544.566	145.988	25.744	1.623.626

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistikleri

Not: Diğer kategorisi içinde bağımsız sendikalar ve diğer konfederasyonlar yer almaktadır.

Tablo 2'den de görüleceği üzere, dönem içerisinde toplam sendika üyesi yüzde 62 oranında artmıştır. 5 yıllık dönemde üye sayısındaki artış yaklaşık 622 bindir. Bu sayının 301 bini yerel yönetimlerdeki üye artışıdır. Bu özel bir nedenden kaynaklanmaktadır ve sendikal, siyasal sonuçları vardır.

Bu dönemde en düşük üye artışı Türk İş'e bağlı sendikalarda yaşanmış ve yüzde 27,9 oranında gerçekleşmiştir. Türk İş üye artış oranında genel sendikalaşma oranındaki artışın yarısına bile ulaşamamıştır. Bunda Türk İş'e bağlı sendikaların üyesi olan kamu işçilerinin giderek emekli olmasının yanında, yerel yönetimlerde taşeronların Belediye İş'e üye yapılamaması da etkindir.

Tablo 2'den de görüleceği üzere, DİSK'e bağlı sendikaların üyesi sayısı yüzde 45,7 oranında genel artış oranının altında artarken, Türk İş'ten daha yüksek bir oranda gerçekleşmiştir.

Hak-İş'e baktığımızda ise, dönem içindeki üye artış oranının yüzde 327 olarak gerçekleştiğini görüyoruz. Bu dönem içinde toplam 622 bin yeni sendika üyesinin yüzde 60'ı Hak-İş'e bağlı sendikalara üyesidir.

Sendikalaşmanın AKP eliyle yapıldığının en açık örneğini yerel yönetimlerde görmek mümkündür. Hak-İş'e üye sendikalara dönem içinde 378 bin işçi üye yapılırken, bunun 135 bini yerel yönetimlerdeki sendikası Hizmet-İş'e aittir.

Tablo 3'e bakıldığında 15 yıllık dönem içinde yerel yönetimlerde çalışan işçi sayısı yüzde 46 oranında artarken, Hizmet İş üye sayısını yüzde 304 oranında artırdığı görülmektedir. 2014 yılı ocak ayı ile 2015 yılı ocak ayı arası bir yıllık dönemde, Hizmet İş'in üye sayısı yüzde 75 oranında artmış ve yaklaşık 58 binden 101 bine çıkmıştır. Bu artışın 2014 yılında Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda yapılan değişikliğin ardından gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3'e belirtildiği üzere, dönem içinde Genel İş'in üye sayısı yüzde 56 artarken, Belediye-İş'in üye sayısındaki artış ise yüzde 39 oranında kalmıştır.

Kamu emekçilerinin sendikalaşma oranı

Sendikal hayatın AKP'nin ideolojik yaklaşımına ve politik tutumuna uygun biçimde dizayn edilmesinin en açık örneğini Memur-Sen'de görmek mümkündür. AKP ile Memur-Sen arasındaki ilişki, Memur-Sen

Tablo 3. Yerel yönetimlerde sendikalaşma¹ (Ocak 2013-Temmuz 2017)

Dönem	İşkolundaki işçi sayısı	Artış oranı	Genel iş	Hizmet iş	Belediye iş
2013-Ocak	655417		41466	51079	41314
2013-Temmuz	748069	14,1%	43652	53145	42434
2014-Ocak	774815	3,6%	44617	57900	43059
2014-Temmuz	864770	11,6%	45810	83076	45775
2015-Ocak	853279	-1,3%	53756	101378	44945
2015-Temmuz	938933	10,0%	63154	139553	52692
2016-Ocak	886816	-5,6%	65247	162150	53716
2016-Temmuz	962131	8,5%	63790	164259	53373
2017-Ocak	916689	-4,7%	63445	186750	53172
2017-Temmuz	956541	4,3%	64883	206592	57 518

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistikleri

genel başkanının AKP milletvekili olması, Memur-Sen'in üye sayısındaki artışın hayatın olağan akışına ve dolayısıyla sendikal yaşamın da olağan işleyişine aykırı olması ile sınırlı değildir. Bu işbirliği, zaman zaman AKP'nin kamu yönetimine dair politikalarının Memur-Sen tarafından da dillendirilmesi ve böylece kamuoyu meşruiyetinin sağlanması olarak da sürmektedir.

Memur-Sen, dünyada bir ilki gerçekleştirmiş ve üye sayısı 2002 yılında 41.871 iken, 2017'de 997.089'a çıkmıştır. Artış oranı yüzde 2380'e çıkmış, bir başka deyimle üye sayısını yaklaşık 24 kat artırmıştır. Kamu otoritesi devrede olmadan dünyanın hiçbir ülkesinde böylesi bir artışın gerçekleşmesinin mümkün olamayacağı ortadadır.

2012-2017 yılları arasında sendikalaşma kapsamındaki memur sayısı yüzde 179 artarken, sendikalı memur ise yüzde 259 oranında artmıştır. Dönem içerisinde KESK'te yüzde 36'lık bir erime yaşanırken, Kamu-Sen'in üye sayısı ise yüzde 20'de kalmıştır.

Bunun yanı sıra, Memur-Sen ile AKP arasında imzalanan toplu sözleşmelerin memurların maaşlarını reel olarak geriye götüreceği içerikte olması da iş birliğinin bir yansımasıdır. Örneğin 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan ve 25 Ağustos 2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme" ile memurlara 2018'de yüzde 4+3,5, 2019'da da yüzde 4+5 zam verildi (**Resmi Gazete, 2017b**). Bu sözleşme ile memurlar 2018 yılında tarafımızca yapılan hesaplama göre yıllık ortalamada yüzde 5,80 oranında ücret zammı alacaklar. Oysa, sözleşmenin imzalandığı dönem olan 2017 yılı temmuz ayı enflasyon rakamlarına göre yıllık enflasyon yüzde 9,66'dır ve memurların resmi enflasyon karşısındaki kayıpları birinci yıl için yüzde 33 oranındadır. Diğer yandan yükselen bir enflasyon oranı ile karşı karşıyayız ve reel kaybın daha fazla olma olasılığı da söz konusudur.

Esnek istihdam biçimleri yaygınlaştı

AKP'li yıllar esnekliğin farklı adlar altında uygulandığı yıllar olmuştur. Esnek istihdam biçimleri AKP'nin hükümet etmeye başladığı yılların başında İş Kanunu'nda yapılan köklü değişikliklerle hukuksal zemine kavuşmuştur. 1475 sayılı İş Kanun'un kaldırılması ve 4857 sayılı İş Kanun'un kabulü ile bir dizi esas değişiklik hukuksal güvenceye kavuşmuştur.

AKP'nin hükümetlerin ilk yıllarındaki belgeleri, hükümet ve parti programlarına bakıldığında

çalışma yaşamına yönelik özelleştirme ve kamu personeline yönelik açıklamalar dışında, özellikle işçi sınıfı ve sendikalara dair ayrıntı görmek pek mümkün değil iken sonraki yıllarda emeğe yönelik politikalar daha açık biçimde ortaya konulmuştur.

2002 Yılı Seçim Beyannamesinde, "AKP'nin yapısal reform programı" kapsamında, "Özelleştirmenin hızlandırılması ve yerli ve yabancı yatırımlar için ortamın iyileştirilmesi," yer alırken, KİT'lerle ilgili olarak da "Siyasi müdahaleler sonucu ekonomik rasyonelliğini yitirerek kamuya yük haline gelen KİT'lerin özelleştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir" denilmektedir (**AKP, 2002a**).

19/11/2002-2/03/2003 tarihleri arasında görevde olan 58. Hükümet programında da, KİT'lerin özelleştirilmesinde kararlı olunacağı belirtilmiş ve "Hükümetimiz, özelleştirme süreç ve uygulamalarını hızlandırmaya yönelik politikalarını oluşturacak ve gerekli tedbirleri alacaktır" denilmiştir. Programda kamu emekçileri ile ilgili olarak da, "Kamuda yöneticiler ile çalışanlar arasında yapılacak sözleşmelerle performans yönetimi geliştirilecek, uzun vadede performans dayalı ücret sistemine geçilecektir" politikaları yer almıştır (**AKP, 2002b**).

AKP Programında da kamu emekçileri ile ilgili olarak "Kamu personelinin ücreti, yaptığı işe ve başarılarına göre belirlenecektir" denilerek performansla ilgili ücretin sinyali verilmiştir. Programın "Çalışma Hayatı" başlıklı bölümde ise, "İş gücü maliyetini azaltıcı ve istihdamı teşvik edici yasal düzenlemeler hızla tamamlanacaktır" denilmektedir (**AKP, 2017**).

AKP'nin "2023 Siyasi Vizyonu"nda: "İstihdam paketleri, Ulusal İstihdam Stratejisi, mesleki eğitim, ulusal meslek standartlarının belirlenmesi, genel teşviklerin yanında istihdam teşvikleri, iş ve meslek danışmanlığı, işbaşı eğitim programları gibi enstrümanları kararlı bir şekilde uygulayarak Cumhuriyetimizin 100. yılında işsizlik oranını asgari seviyelere indireceğiz.

Kamu personel rejimini yeniden ele alarak günün şartlarına ve geleceğin ihtiyaçlarına cevap veren yeni bir kamu personel sistemini hayata geçireceğiz" ibareleri yer almaktadır (**AKP, 2012**).

Esnekliğin temel bir politika olarak yer aldığı ve ayrıntıları ile formüle edildiği bir başka belge Ulusal İstihdam Strateji belgesidir. Ulusal İstihdam Strateji belgesinin yayınlanması ile politikalar ayrıntılandırılmış, öte yandan 61'inci Hükümet Programı'nda

esneklik temel bir politika olarak açık biçimde yer almıştır.

61'inci Hükümet Programı'nda: "İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla güvenceli esneklik anlayışı ve 'iş değil insanı koruma' ilkesi çerçevesinde işgücü piyasamızın katılıklarının gidererek başta genç, kadın ve vasıfsız işgücümüz olmak üzere işsizlerimize nitelik kazandırarak işe girişi kolaylaştıracağız.

İşçilerimizin büyük çoğunluğunun alamadığı, işletmelerimizin üzerinde ödeme baskısı oluşturan, çalışma hayatının en önemli sorun alanlarının başında gelen kıdem tazminatı sorununu kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatlarını garanti altına alan bir fon teşkil etmek suretiyle, sosyal taraflarla istişare içinde çözeceğiz.

İşsizliği kalıcı bir şekilde çözmeyi amaçlayan, 22 adet somut hedef ile 102 politika ve tedbirden oluşan Ulusal İstihdam Stratejisini kararlılıkla uygulayacağız" denilmektedir (AKP, 2011).

Halen iktidarda olan 65. Hükümet Programı'nda da çalışma yaşamı ile ilgili olarak şunlara yer verilmiştir:

"İş güvencesi ve kıdem tazminatı hususları tüm sosyal taraflarla görüşülerek çalışanın hak ve hukuku gözetilmek suretiyle birlikte ele alınacaktır.

Kısmi zamanlı çalışma, staj, prim desteği gibi araçlarla ve bilgi toplumu şartlarında gelişen yeni işlerle genç ve kadın istihdamını artıracak bir çalışma ortamı oluşturacağız. Yabancıların çalışma izinleri ile ilgili süreçleri basitleştireceğiz."

"Yeni dönemde ise, bir taraftan özelleştirme uygulamalarına devam ederken, diğer taraftan kamunun işletmecisi olduğu alanlarda etkinliği artıracacağız." (AKP, 2016).

Ulusal istihdam stratejisi

Hazırlıklarına Ekim 2009'da başlanan, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacı taşıdığı belirtilen çalışma, Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) adı altında 2010 Haziran ayında açıklanmıştır. Daha sonra, 2012 yılı Şubat ayında "Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)" yayınlanmış, bu belgenin ekinde "Eylem Planları"na yer verilmiş ve ardından sektörel eylem planlarının eklendiği ikinci bir Strateji Belgesi açıklanmıştır (**Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017**).

Stratejinin hedefinde işçi sınıfının bir biçimde sermayeye kabul ettirdiği ve sömürüyü belirli ölçülerle

sınırlayan kural ve güvencelerin ortadan kaldırılması vardır. Stratejinin odağında ise "esneklik" yer almaktadır. Strateji belgesi, işçi sınıfının sermaye egemenliğinin sınırlandırılması için uzun ve zorlu mücadeleler ile kabul ettirdikleri kural ve güvencelerin geri alınması, ortadan kaldırılması, kuralsızlık ve güvencesizliğin temel işleyiş haline getirilmesidir.

Ulusal istihdam stratejisiyle birlikte, sermaye örgütleri işçi sınıfı karşısındaki egemenliklerini daha da artırmanın zeminini yakalamış oldular. Daha önce bir araya gelemeyen, aralarında çekişme olan üç örgüt, TİSK, TOBB ve TUSİAD, kriz döneminde, kendi çıkarları doğrultusunda krizi aşma politikaları önerdiler ve bu 3 örgüt ortak raporlar yayınladılar. İlk rapor Temmuz 2009 tarihinde ve raporun yeniden gözden geçirilmiş hali Ekim 2010 tarihinde açıklandı. Sermaye örgütleri bu raporlarla bir dizi talepte bulundular. Kendilerinin de açık olarak belirttiği üzere, taleplerinin önemli bir kısmı Ulusal İstihdam Stratejisinde yer aldı.

İstihdam stratejisinin açıklandığı günlerde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, "Taleplerimizin yaklaşık yüzde 60-70'inin bu metinde yer almasından memnun olduk" diyerek teşekkür etmiş ve "TİSK temsilcileri tarafından getirilen öneriler ile Strateji Taslağı'nın önerilerinin büyük ölçüde örtüştüğünü" belirtmiştir (**Kutadgobilik, 2010**).

TİSK Başkanı, torba yasanın (6111 sayılı yasa) gündemde olduğu dönemde, "Biz Türk İşverenleri olarak, özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hükümetimizce sonuçlandırılarak, orta ve uzun dönemli tedbirlerin uygulanmaya başlanmasının bu dönemde büyük önem taşıdığına inanıyor ve Torba Kanun ile getirilen düzenlemelerin ülkemiz ve çalışma hayatımız için yararlı sonuçlar doğurmasını diliyoruz" diyerek, Strateji belgesindeki değişikliklerin bir an önce yapılmasını istemiştir (**Birleşik Metal İş, 2011**).

Strateji, temel ilke olarak "işverenler üzerine ek yük getirilmemesi", tersine var olan "yüklerin" azaltılmasını benimsemiştir. Bu ilke şöyle ifade edilmektedir: "Uygulanacak yeni teşvik politikalarının maliyetleri, firmalarca değil genel bütçe ve işsizlik sigortası fon kaynaklarıyla karşılanmalı, böylelikle işletmelerin rekabet gücü gözetilmelidir."

Strateji belgesinin en önemli bölümünü "İşgücü Piyasalarının Esnekleştirilmesi" başlıklı bölüm oluşturmaktadır. Belgeye göre, "kronik hale gelmeye başlayan işsizlik sorunlarını çözmek amacıyla dünyanın

birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmiştir” ayrıca, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu da beraberinde getirdiğinden, esneklik tartışmaları yerini *“güvenceli esneklik”* kavramına bırakmıştır.

İstihdam stratejisinin birinci hedefinin, halen var olan esneklik biçimlerinin *“etkin olarak kullanılması”* ve yeni esneklik biçimlerinin uygulanması olduğu görülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması başlığı altında:

“Güvenceli esnekliğin en önemli bileşenlerinden biri esnek çalışma biçimleridir. Özellikle gelişmiş ülkelerde farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulandığı görülmektedir. En yaygın 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 bulunmaktadır” denilmekte ve eylem planı içerisinde yapılmak istenilenler sıralanmaktadır (ÇSGB, 2014).

Kıdem tazminatını fona devretme girişimleri

İşçilerin 1937 yılından bugüne kadar kullandığı kıdem tazminatı hakkı, son yıllarda sermaye ve hükümetin boy hedefi haline getirilmiştir. Hem işçi sendikalarının mücadelesi, hem de TİSK ve TÜSİAD gibi sermaye örgütlerinin bir bölümünün de karşı olması nedeniyle Fon Yasası çıkarılamamıştır.

Kıdem tazminatı, işçilere fazladan verilen bir ödeme değildir. İşçilerin ücretleri sadece çıplak ücretten ve/veya yan ve sosyal ödemelerden oluşmaz. İşçiler, ücretlerinin bir bölümünü çalışırken alırlar; SSK prim kesintisi, işsizlik sigortası kesintisi gibi ödemelerin karşılığında ise daha sonra yararlanırlar. Bunların tümü ücretin parçalarıdır. Kıdem tazminatı da, işçinin ürettiği ve karşılığı ödenmeden el koyulan değer bir bölümünün işçiye daha sonra geri ödenmesidir; ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücrettir. Kıdem tazminatı, işçinin işini kaybetmesi durumunda, o işyerindeki bedensel yıpranmasının karşılığıdır. İşyerine yaptığı katkı dikkate alınarak, yeni bir iş bulmada karşılaşılabileceği zorluklar göz önünde bulundurularak, işten çıkarılan işçinin işsiz kalacağı sürede ya da emeklilik durumunda belli bir parasal güvenceye kavuşması amacıyla yapılan bir ödeme türüdür.

Kıdem tazminatından yararlanmayı sınırlama girişimleri 1970’li yılların ortalarında başlamasına karşın, işçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlerinin güçlü olması nedeniyle o yıllarda başarısız, hakkın kullanımını sınırlama girişimleri 12 Eylül’le birlikte yeniden gündeme gelmiştir.

Kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi çabaları asıl olarak 2001 krizi sonrası, 2003 yılında yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. Fon kurulması ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen geçici madde ile yasaya girmiştir. 4857 sayılı Kanun’un Geçici 6. Maddesinde, *“Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun’un yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır”* hükmü yer almış, o dönemde, 2002 yılında bir yasa tasarısı hazırlanmış, daha sonraki yıllarda da çeşitli tasarı/taslaklar hazırlanmış, ancak o tarihten bugüne Fona ilişkin kanun yürürlüğe konulamamıştır.

Sermaye cephesi, özellikle kriz dönemlerinde kıdem tazminatının kendileri için taşınamayacak bir yük olduğundan, bu durumun da rekabeti ve istihdamı engellediğinden söz eder.

Sermayenin kıdem tazminatı sorunun çözülmesi talebi AKP hükümetinden karşılık bulmuş ve ilk defa bir hükümet programında kıdem tazminatına özel olarak yer verilmiştir. 61. Hükümet Programı’nda şöyle denilmektedir:

“İşçilerimizin büyük çoğunluğunun alamadığı, işletmelerimizin üzerinde ödeme baskısı oluşturan, çalışma hayatının en önemli sorun alanlarının başında gelen kıdem tazminatı sorununu kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatlarını garanti altına alan bir fon teşkil etmek suretiyle, sosyal taraflarla istişare içinde çözeceğiz.” (AKP, 2011).

Özel istihdam büroları ve kiralık işçilik

Özel istihdam büroları (ÖİB) İş Kanuna 2003 yılında girmiş ve sonraki yıllarda AKP’li hükümetlerin gündeminden düşmeyen hukuksal düzenleme konularından birini oluşturmuştur.

Özel İstihdam Bürolarına ilişkin ilk yasa tasarılarından birisi 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” adıyla 26.6.2009 tarihinde kabul edilmiştir. Ancak, gösterilen tepkiler sonucu 9.07.2009 tarihinde

Cumhurbaşkanı tarafından veto (yeniden görüşülmesi amacıyla TBMM'ye geri gönderilme) edilmiştir. Yasa, veto gerekçelerini ortadan kaldıracak içerikte yeniden düzenlenerek ve "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" adıyla, torba kanun olarak 18 Ocak 2010 tarihinde tekrar TBMM'ye sunulmuştur. Ancak sonra ilgili bölüm bu torba Kanun'un içinden de çıkarılmıştır (**Birleşik Metal İş, 2011**).

Daha sonra İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı' 8.02.2016 tarihinde TBMM'ye sunulmuş, 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun olarak, 20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Kanuna göre, kamu kurum ve kuruluşlarında geçici iş ilişkisi kurulamayacak. "Kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suistimale açık olması" nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarında kiralık işçi çalıştırılmayacak.

Özel İstihdam Büroları aracılığıyla işçi kiralması sonucu; işçi için işyeri kavramı olmayacak, örgütlenme hakkı ortadan kalkacak, grev hakkı olmayacak, işyerinde aynı işi yapan farklı statüde iki işçi grubu olacak, çalışanlarla işsizler arasındaki rekabet artacak, işçi simsarlığı yerleşecektir. İşverenlerin işten çıkarma maliyetleri düşecek, işçiler istenildiği gibi kullanılıp kapı önüne konulacaktır. Bu tür bir ilişki çerçevesine çalışan işçilerin uygulamada ihbar ve kıdem tazminatları ile izin hakları da olmayacaktır. İşçinin belirli bir yer, zaman ve işte, belirli bir işverene bağlı olarak çalışmasını sağlayan geleneksel anlayış kökten değiştirilmektedir.

Ali Babacan, kiralık işçiliğin gündeme geldiği 2009 yılında kiralık işçiliğin, amele pazarlarının ülkenin gerçeği olduğunu belirtirken, Çalışma Bakanı Süleyman Soylu "Geçici işçiliğin "kiralık işçilik" şeklinde nitelendirilmesi insan onuruna yapılan bir saldırıdır" demiştir (**Soylu, 2016**).

Yasanın genel gerekçesi gerçek sonucun ne olacağını itiraf etmektedir. Gerekçede: "Geçici iş ilişkisi, işsizliğin azaltılmasını ve işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştıran bir araçtır. Ancak istismar edilmesi halinde çalışan haklarında kayıplara yol açabileceği gibi işgücü piyasasının etkin işleyişini de bozabilecektir" denilmektedir.

OHAL'li dönem ve işten çıkarmalar

Çalışma yaşamına dair en vahşi uygulama OHAL döneminde yaşanmıştır ve bu süreç hâlâ devam etmektedir. Sendikal haklar KHK ile ve fiili uygulamalarla tümüyle askıya alınmıştır. OHAL sürecinde en ağır hak ihlali çalışma haklarından mahrum edilme şeklinde yaşanmıştır. Bu mahrumiyet, sadece işten çıkarma ile sınırlı olmayan sonuçlara yol açmıştır. İşten çıkarılanların bir daha kamu hizmetine alınmaması yanında özel sektörde bile işe alınmama ile sonuçlanan mağduriyetler yaratmıştır.

İlki 23 Temmuz 2016 yılında olmak üzere bugüne kadar 26 KHK çıkarıldı. DİSK'in "Olağanüstü Hal ve Çalışma Yaşamı: OHAL Emeğe Zararlıdır" raporuna göre bu dönemde:

Kamu görevinden ihraç edilenler 112.863 kişi.

İhraç edilen akademisyenler 5.602 kişi.

Çalışma izni iptal edilen özel öğretim kurumları çalışanları 22.474 kişi.

TMSF'ye devredilen şirket ve kuruluşlarda çalışan işçiler 44.888 kişi.

İşsiz kalan gazeteci (tahmini) 2308 kişi (**DİSK, 2017**).

Bu tabloya bakıldığında kamu ve özel 150 bine yakın işçi ve emekçinin işinden, geleceğinden edildiği görülmektedir. TMSF'ye devredilen şirketlerden kaç işçinin atıldığı bilinmemektedir. Ayrıca, çok sayıda kamu kurumundan hiçbir gerekçe göstermeden işten çıkarılan çok sayıda taşeron işçi ve sözleşmesi yenilenmeyen 4/c statüde çalışan kişiler bulunmaktadır. Bunların da tam sayısına ulaşmak olanaklı değildir. Dolayısıyla, işten çıkarılanların sayısı çok daha fazladır. Ayrıca, 50'nin üzerinde emekçi bu süreçte intihar etmiştir.

OHAL döneminde en yaygın ve kapsamlı ihlal edilen hak çalışma hakkıdır. Yüz bini aşkın kamu görevlisi somut bir delile dayanmadan, adil yargılanma yolları tıkanarak kamu görevinden çıkarılmış, emekli ikramiyelerinden mahrum bırakılanlar olmuş, pek çoğunun özel sektörde de iş bulmasını engelleyici uygulamalar hayata geçirilmiştir. Ayrıca ihraç edilenlerin pasaportlarına el konularak seyahat özgürlükleri ve başka bir ülkede çalışma hakları da ortadan kaldırılmıştır.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın 14 Temmuz 2017 tarihinde Ankara Ticaret Odası'nda düzenlenen "15 Temmuz ve İnsan Hakları Paneli"nde yaptığı konuşmada, "Diyorlar ki bu kadar kişi işinden oldu, ne olacak onlara? Gitsin özel sektörde çalışsınlar bize ne, devlet mi besleyecek bunları" şeklinde bir

açıklama yapmış ve kamuda işten çıkarılmayı savunmuştur (Erdoğan, 2017a).

KHK ile ihraç/işten çıkarma en bilinen uygulamadır. Buna ilave olarak Anayasa Mahkemesi, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'da kurum düzeyinde ihraç kararları almaktadır. Özel öğretim kurumlarında çalışırken yine KHK ile çalışma izni iptal edilen çalışanlar vardır ve sayıları 22 bin civarındadır. Ayrıca, kurum düzeyinde Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla ihraçlar da yapılmaktadır. İhraçlar yanında, re'sen emeklilik de tasfiye yöntemi olarak uygulanmaktadır.

Kamuda sözleşmelilerin sözleşmesi yenilenmeyecek de işten çıkarma yapılmaktadır. Aynı biçimde, taşeron işçiler de kolaylıkla işten atılmaktadır. Taşeronların işten çıkarılması yaygın olarak belediyelerde uygulanmakla birlikte, diğer kamu kurumlarından da taşeronlar işten çıkarılmaktadır.

İşten çıkarmalar yanında binlerce kamu görevlisi de açığa alınmaktadır. Kamu ve özel kurumların işten çıkarma uygulamalarının yanısıra öğrencilerin de ihraçları söz konusudur. Yurtdışına yüksek lisans ve doktora amacıyla gönderilen öğrencilerin de okullarla ilişkileri kesilmektedir.

Grev yasakları ve kullandırılmayan sendikal haklar

OHAL döneminde grev hakkı resmen yasaklanmış ve kullandırılmamıştır. OHAL'in bir fırsat olarak değerlendirildiği cumhurbaşkanı tarafından açık olarak dile getirilmiştir. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Uluslararası Yatırımcılar Derneği YASED'in 12 Temmuz 2017 tarihinde düzenlediği toplantıda yaptığı konuşmada, "Grev tehdidi olan yere OHAL'den istifade ile anında müdahale ediyoruz. Diyoruz ki hayır, burada greve müsaade etmiyoruz, çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız. Bunun için kullanıyoruz" demiştir (Erdoğan, 2017b).

Cumhurbaşkanı Erdoğan, MÜSİAD Genel Kurulu'nda da "Buna karşılık birileri hâlâ, 'Efendim,

olağanüstü hâl var' diye sızlanıyor. Onların kimler olduğunu biliyorsunuz. Ben de diyorum ki, olağanüstü hâl girişimcilerimizin, yatırımcılarımızın önünü mü kesiyor, yoksa önünü mü açıyor? Eski olağanüstü hâlleri hatırlayın, fabrikaya girmezdin patron olarak, o günleri biz unutmadık. O olağanüstü hâllerin olduğu dönemlerde patron fabrikasına giremiyordu. Biz geldik, fabrikalarınızın kapısını açtık" dedi (Erdoğan, 2017c).

Tablo 4'de de görüldüğü gibi, en yetkili ağızdan yapılan bu açıklama sonucu OHAL döneminde 14 işletme/işyerinden 23.820 işçinin grev hakkı erteleme adı altında yasaklanmıştır.

Yasaklamalar ile işçi sınıfının en önemli mücadele aracı olan grev silahı etkisizleştiriliyor. İşçilerin taleplerinin yerine getirilmesini sağlayacak, baskı unsuru olacak ve dolayısıyla patronları caydıracak araç ortadan kaldırılıyor. Böylece, zaten eşitsiz olan ilişkiler tümüyle patronlar lehine işletiliyor.

Grev hakkı yalnızca OHAL dönemindeki uygulamalarla sınırlandırılmamıştır. Daha önce grev yasağının kapsamı genişletilmişti. 22 Kasım 2016 tarihinde çıkarılan 678 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu değiştirilmiş ve grev yapılamayacak işlere ve durumlara "Genel sağlığı veya milli güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte" işler de eklenmiştir. Bu iki sektör için daha önce Anayasa Mahkemesi bu işlerde grev yapılabileceğine ilişkin karar vermiştir. Bu değişikliklerle, grev hakkı yeniden daraltılmış ve belediye toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık işkolu "grev yasağı kapsamına" alınmıştır (678 Sayılı KHK, 2016).

OHAL döneminde Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKSİS) tarafından Akbank için 2017 Mart ayında alınan grev kararı yasaklanmıştır. Akbank grevi, "ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görüldüğü" gerekçesi ile yasaklanan ilk grev olmuştur. Ancak

Tablo 4. 2017 yılında yasaklanan grevler

Yıl	İşyeri/İşletme	Gerekeçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
2017	Asil Çelik	Milli Güvenlik	620	Birleşik Metal İş	Metal
2017	EMİS Grup TİS (4 İşletme)	Milli Güvenlik	2200	Birleşik Metal İş	Metal
2017	Akbank	Ekonomik Finansal İstikrar	14000	Banksis	Bankacılık
2017	Şişecam (7 İşletme)	Milli Güvenlik	6500	Lastik İş	Lastik
2017	Mefar İlaç	Milli Güvenlik	500	Petrol İş	İlaç

Kaynak: Aziz Çelik (Çelik, 2017a)

Tablo 5. AKP dönemi grev yasakları

Yıl	İşyeri/İşletme	İşçi Sayısı	İşyeri/İşletme sayısı	Sendika	İşkolu
2003	Petlas	350	1	Petrol İş	Lastik
2003	Şişecam	5000	6	Kristal İş	Cam
2004	Şişecam	5000	6	Kristal İş	Cam
2004	Pirelli, Good Year, Brisa	5000	3	Lastik İş	Lastik
2005	Erdemir Madencilik	400	1	T. Maden İş	Maden
2014	Şişecam	5.800	6	Kristal İş	Cam
2014	Çayırhan Çöllalar Kömür İşletmeleri	1500	1	T. Maden İş	Maden
2015	MESS Grup TİS	15000	38	Birleşik Metal İş	Metal
2017	Asil Çelik	620	1	Birleşik Metal İş	Metal
2017	EMİS Grup TİS	2200	4	Birleşik Metal İş	Metal
2017	Akbank	14000	1	Banksis	Bankacılık
2017	Şişecam	6500	7	Lastik İş	Lastik
2017	Mefar İlaç	500	1	Petrol İş	İlaç

Kaynak: Aziz Çelik tarafından hazırlanan tabloya tarafımızdan işyeri/işletme sayıları eklenmiştir.

bununla yetinilmemiş ve bir ilk daha yaşanarak grev yasaklama haberini yapmak da yasaklanmıştır. İstanbul 1. Sulh Ceza Hakimliği "Akbank'ın servet ve şöhretinin korunması", "milli güvenlik", "kamu düzeni", "toprak bütünlüğünün korunması" gibi gerekçelerle Akbank grevine ilişkin yazılı, görsel ve internet medyasında, sosyal medyada her türlü haberin yapılmasını yasaklanmıştır. Dolayısıyla grev yasaklanmış, ancak yetmedi yasaklama haberini yapmak da yasaklanmıştır (**Evrensel, 2017**).

Grev yasağı daraltılırken, grevler OHAL öncesi dönemde de ertelenmekteydi. Bankacılık ve Hava taşımacılığı iş kollarında çıkarılan yasayla grev yasağı getirilmişti. Hava taşımacılığı iş kolunda Hava-İş

sendikasının başlattığı eylemde 305 işçi işten atılmış ve aylarca süren direniş sonucunda AKP hükümeti yasayı geri çekmek zorunda kalmıştı. Grev yasağı getiren kanun daha sonra değiştirilmişti.

Tablo 5'de yer aldığı gibi AKP döneminde 76 işletme/işyerinde toplam 61.870 işçinin grev hakkı yasaklandı. Yasaklanan ilk grev 1 Temmuz 2003'te Türk İş'e bağlı Petrol-İş'in örgütlü olduğu Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret AŞ'deki grev oldu. Şimdilik yasaklanan son grev ise yine Petrol-İş tarafından Mefar İlaç Fabrikası için alınan grev kararıdır. Ancak tüm bu baskılara karşın işçiler grev hakkını kullanmaktan da geri durmadılar.

Tablo 6'dan da görüleceği üzere 2012-2016 yılları arasında 280 işyeri ya da işletmede 85.968 işçi greve çıkmıştır. 2007 ve 2013 yılları en fazla işçinin greve çıktığı yıllar olmuştur.

2002-2016 yılları arasında toplam 356 işyeri ya da işletmeden 147.838 işçi greve çıkmak için karar alırken, bu hakkını kullanabilen işçiler sadece 85.968 kişide kalmıştır. İşçilerin yaklaşık yüzde 42'si bu dönemde grev hakkını kullanamamıştır.

Bu dönemde, hak arama süreçleri de gelişmelerden olumsuz etkilenmiş, OHAL döneminde işçi eylemleri önceki dönemlere göre azalmıştır. Buna karşılık işten çıkarmaların yapılmasının doğallığı yine Cumhurbaşkanı tarafından açıklanmıştır. Erdoğan, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rifat Hisarcıkıoğlu başkanlığındaki 81 ilden gelen 360 oda ve borsa başkanına yaptığı konuşmada şöyle demiştir:

"Bir insan eğer çalıştığı kuruma ihanet içindeyse, faydalı değilse çalışmıyorsa biz bu insanı sırtımızda

Tablo 6. AKP döneminde grevler (2012-2016)

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı
2002	27	4.618
2003	23	1.535
2004	30	3.557
2005	34	3.529
2006	26	2.061
2007	15	25.920
2008	15	5.040
2009	13	3.101
2010	11	808
2011	9	557
2012	8	768
2013	19	16.632
2014	12	6.880
2015	27	7.940
2016*	11	3.022

Kaynak: 2012-2015 dönemi ÇSGB, 2016 yılı Emek Çalışmaları Topuluğu verileri

taşımaya mecbur muyuz? Tekme, tokat kapıya koyma demiyorum ihbar tazminatı, kıdem tazminatı verirsin 'başının çaresine bak' dersin. Söylediğimiz bu, hukuk da bunu onaylıyor. Ben ekonomi, iş hukuku okudum. Bunları biliyoruz." (Milliyet, 2016).

Erdoğan'ın bu açıklamalarının sınıfsal bir tercihi yansıttığı açıktır. Bu açıklamalar, OHAL'in aralarında işçiler de olmak üzere ezilen tüm sınıfsal ve toplumsal kesimlere karşı işletildiğinin bir göstergesidir.

AKP döneminde işçilerin hak arama süreçleri yalnızca grev yasaklamaları ile değil, özellikle valiler tarafından çıkarılan genelge ya da başkaca kararlarla engellenmiştir. Bu kapsamda çok sayıda hak ihlali yaşanmakla birlikte bazılarını saymak yeterlidir.

Paşabahçe Kırklareli Cam fabrikasında işten atılan işçilerin **Şişecam** Genel Merkezine yaptığı yürüyüş 21 Ekim 2017 tarihinde Kırklareli Valiliği tarafından yasaklanmıştır. Yasaklama, 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 17. Maddesi ile 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'nun 11/m maddesi ile 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 11/c ve 66. Maddesine dayandırılmış, bu maddeler üzerinden gerekçelendirilmiştir (Kırklareli İ.J.K, 2017).

Kocaeli Valiliği de, 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 17. maddesi, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 11/c maddesi, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'nun 11/m maddesini gerekçe göstererek, il genelinde "Açık ve kapalı toplantı, gösteri yürüyüşü, basın açıklaması, çadır kurma, stand açma vb." eylem ve etkinliklerini 05.11.2016-31.12.2016 tarihleri arasında yasaklanmıştır. Bu kapsamda Birleşik Metal-İş Sendikasının Gebze'de yapmak istediği kapalı salon toplantılarına da izin verilmemiştir (Gebze Kaymakamlığı, 2016).

OHAL sürecinde çok sayıda miting, yürüyüş, fabrika önü direnişi gibi eylemler yasaklanmış, binlerce işçi ve kamu emekçisinin hak arama girişimleri engellenmiştir.

OHAL döneminde sendikal haklarla ilgili kanunlarda da düzenleme yapılmış ve örgütlenme hakkı hukuksal olarak da daraltılmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na 682 sayılı KHK ile kamu sendikalarına üye olamayanlara "Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler" ifadesi eklenmiştir (682 sayılı KHK, 2017).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesinin 1. fıkrası 678 sayılı KHK ile değiştirilmiş ve büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve bankacılık hizmetlerinde grev ertelenmesine olanak tanınmıştır (678 sayılı KHK, 2016a).

Sendikal haklar yasalarla sınırlandırılırken, fiilen engelleme yanında mahkeme kararları yoluyla da kullanılamaz hale getirilmiştir. İşçileri üye yapan sendikacılara OHAL'le birlikte cezalar verilmeye başlanmıştır. Beks Çorap patronunun şikayeti üzerine, Çerkezköy Sulh Ceza Hakimliği fabrikada örgütlenme çalışmaları yürüten Öz İplik-İş Sendikasının Trakya Bölge Başkanı Mehmet Çakır'ın fabrikaya yaklaşmasını yasaklamıştır. 2007 yılında Horoz Lojistik firmasında örgütlenme çalışması yürüten TÜMTİS Ankara Şube yöneticileri patronunun şikayeti üzerine gözaltına alınmış ve Özel Yetkili 11. Ağır Ceza Mahkemesi Tarafından tutuklanmıştır. Mahkeme sendikacılara üye sayısını çoğaltarak aidat gelirini artırdıkları gerekçesiyle hapis cezası vermiştir. Karar yine OHAL döneminde Danıştay tarafından da onaylanmıştır. 14 sendika üye ve yöneticisine 1 ila 6 yıl arasında hapis cezası verilmiş ve 3 sendikacı cezaevine girmiştir (TÜMTİS, 2017).

OHAL, sendika yöneticilerini işten atarak, onların yeniden sendika yönetimlerinde yer almalarını engelleyerek aynı zamanda sendikasılaştırma, sendikaları kadrolardan mahrum bırakmak sonucunu da üretmektedir. KESK üyesi 4099 kamu emekçisi ihraç edilmiştir. İhraç edilenler arasında KESK yöneticileri ile KESK'e bağlı çok sayıda sendikanın genel merkez, şube yöneticileri ile temsilcileri vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işten atılan kamu emekçilerinin sendika yöneticisi olamayacağını belirtmiştir.

667 sayılı KHK ile Cihan-Sen ve Aksiyon-İş konfederasyonlarına bağlı 19 sendika kapatılmıştır. Cihan-Sen'in en son üye sayısı 22 bin civarında idi. Aksiyon-İş'in üye sayısı ise 30 bin civarındaydı. Sendikaların OHAL Kanunu'na göre değil, ancak 6356 sayılı yasa sendikaların yargı kararıyla kapatılmasını öngörülmesine karşın, 2 konfederasyon ve bağlı sendikaları kapatılmıştır (667 sayılı KHK, 2016).

Özel sektörde çalışan ve KHK'larla bir anlamda el konulan, karyuma devredilen şirketlerde 46 bin 357 kişi istihdam edilmektedir. Başbakan Yardımcısı Nurettin Canikli TMSF'nin 965 şirket ve 107 gerçek kişinin mal varlıklarına karyum olduğunu belirtmiştir (Canikli, 2017).

667 sayılı KHK ile kapatılan ve malları Hazine'ye devredilen kurum ve kuruluşların ve yayın organlarının

"her türlü borçlarından dolayı hiçbir şekilde Hazine hak ve talepte bulunulamaz" hükmü getirilmiş ve kapatılan kurum ve kuruluşlarda çalışan binlerce işçinin, eğitimcinin, gazetecinin ücret ve diğer işçi alacakları tehlikeye atılmıştır (**667 sayılı KHK, 2016**).

OHAL sürecinde yapılan uygulamalar uluslararası sendikaların da gündemine girmiştir. 2 Ekim 2017 günü İstanbul'da başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 10. Avrupa Bölge Toplantısı ILO'nun üç temel bileşeninden biri olan işçi kesimi tarafından boykot edilmiştir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından toplantıya boykot çağrısı yapılmış ve bu çağrı sonucu 51 ülkenin 47'sinden işçi temsilcisi toplantıya katılmamıştır (**Çelik, 2017b**).

Özelleştirme ve 4/C'li istihdamı

Özelleştirme AKP döneminde, önceki tüm yılları aratacak düzeyde gerçekleştirilmiştir. Böylece hem kaynak ihtiyacı karşılanmış ve özel sektöre kaynak aktarılmış, hem de kamu personeli sayısının iyice azaltılması sağlanmıştır. AKP hükümetleri öncesinde 8 milyar dolar olan özelleştirme satışları, son 15 yılda 60.8 milyar dolara çıkmıştır. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda kabul edilen 2018 yılı bütçe sunum kitabında AKP dönemindeki özelleştirme uygulamalarına da yer verilmiş ve AKP öncesinde 1986 ile 2002 yılları arasında 8 milyar dolarlık özelleştirme yapıldığı belirtilmiştir. 2002 yılında AKP'nin iktidara gelmesinin ardından hızlanan özelleştirmeler sonrası 2002 ile 2017 yılları arasında tam 60.8 milyar dolarlık özelleştirme yapılmıştır. Bu rakam bugüne kadar yapılan uygulamalardan sağlanan toplam gelirlerin yaklaşık yüzde 90'ını oluşturmaktadır (**Yeniçağ, 2017**).

Hazine Müsteşarlığı verilerine göre Kamu İktisadi Teşekkülleri'nde (KİT) 2000 yılında 434.655 kişi çalışırken, bu sayı Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre Eylül 2017 itibarıyla 134.117 kişiye düşmüştür. AKP döneminde özelleştirme uygulamalarının ardından KİT'lerde istihdam hızla azalmış, buna paralel olarak taşeron işçi istihdamında istikrarlı bir artış görülmüştür (**Savran ve ark., 2014; DPB, 2017**).

AKP döneminde yaşanan özelleştirme uygulamalarına paralel olarak, 10/9/2014 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na 4/C olarak adlandırılan statü eklenmiştir. Ardından Bakanlar Kurulu'nca 20 Ekim 2004 tarihinde kararlaştırılan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" yürürlüğe konulmuştur (**Resmi Gazete, 2014**).

4/C statüsü ile, 2004 yılından itibaren özelleştirilen kuruluşlarda çalışanların başka kamu kurumlarındaki çalışma koşullarını düzenlenmektedir. Bu statü kamuoyu gündemine Tekel işçilerinin Ankara direnişi ile girmiş ve bu direniş sonucunda da 4/C'li işçilerin haklarında çeşitli değişiklikler yapılmak durumunda kalmıştır.

Bu süreçle birlikte kamuda memur ve kadrolu işçi alımları neredeyse durdu, bunun yerine sözleşmeli personel ve taşeron işçi çalıştırılması yoluna gidilmeye başlandı. Bu yıllar kamu personel sisteminde dönüşümün keskinleştiği yıllar oldu.

Taşeronlaşmada olağanüstü artış

Tablo 7'den de görüleceği üzere özel ve kamu sektöründe kayıtlı taşeron işçi sayısı 2002- 2011 yılları arasında

Tablo 7. Özel ve kamu sektöründe kayıtlı taşeron işçi sayısı

Yıl	Alt İşveren (Taşeron) Sayısı		Alt İşveren (Taşeron) Sayısı
	Erkek	Kadın	Toplam
2002	358.511	28.607	387.118
2003	410.135	38.876	449.011
2004	537.471	44.019	581.490
2005	620.680	36.997	657.677
2006	862.528	44.625	907.153
2007	1.114.806	49.112	1.163.918
2008	1.207.785	53.846	1.261.631
2009	1.008.009	41.956	1.049.965
2010	1.240.128	53.775	1.293.903
2011	1.550.304	60.905	1.611.209

Kaynak: İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın 7/9123 sayılı yazılı soru önermesine verilen cevap

Tablo 8. Özel sektörde alt işveren bildirim yapılan sigortalı sayısı

Sektör Adı	İşçi Sayısı %
İnşaat	79,25%
Metal	4,53%
Madencilik ve taş ocakları	2,57%
Çimento, toprak ve cam	2,12%
Taşımacılık	2,05%
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	1,83%
Dokuma, hazır giyim ve deri	1,76%
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	1,41%
Genel İşler	1,29%
Gıda sanayi	1,04%
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	0,91%
Ağaç ve kâğıt	0,61%
Enerji	0,38%
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	0,15%
Sağlık ve sosyal hizmetler	0,08%
Banka, finans ve sigorta	0,06%
Savunma ve güvenlik	0,01%

Kaynak: Mersin Milletvekili Ertuğrul Kürkçü'nün 7/13599 sayılı yazılı soru önermesine verilen cevap üzerinden tarafımızdan hazırlanmıştır

yüzde 316 oranında artmıştır. En yüksek artış 2011 yılında, önceki yıla göre yüzde 24,5 oranında gerçekleşmiştir.

Taşeronlaşmanın sayısal ve oransal olarak istikrarlı olarak arttığı görülmekle birlikte, bunun istisnasının 2009 yılı olduğu görülmektedir. Bu durumun 2008-2009 krizi ile doğrudan bağlantısının olduğu açıktır. Bu dönemde taşeron işçileri yüzde 23 oranında azalmış, dolayısıyla 244 bin taşeron işçisi işten çıkarılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Mayıs 2014 tarihli açıklamasına göre, kamuda 661 bin, özel sektörde 572 bin işçi olmak üzere, toplam 1 milyon 233 bin taşeron işçi çalışmaktadır (**Kaygısız, 2015**).

Tablo 8'de belirtildiği üzere, taşeronlaşmada özel sektör içinde inşaat sektörü yüzde 76 ile ilk sırada yer alırken, ikinci sırada yüzde 15 ile imalat sanayi yer almaktadır. Taşeronlaşmanın en az yaşandığı sektör ise yüzde 1 ile idari ve destek hizmetleridir.

İş Kanunu değişikliği

10 Haziran 2003 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu bir maddesi dışında tümüyle yürürlükten kaldırıldı ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girdi. Bu kanunla güvencesiz çalışmanın en önemli hukuki dayığı oluşturuldu.

Genel olarak iş yasaları, bireysel iş ilişkilerini düzenlerken, toplu iş yasaları ise, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi-grev konularını ele almaktadır. Bireysel

iş yasaları ile asıl amaç güçsüz durumdaki işçinin korunmasıdır ve çalışma yaşamındaki hakların en alt sınırlarının belirlenmesidir. İşçiler bunun yanında toplu iş yasaları ile birlikte korunmaya alındığında anlamlı bir korumadan söz edilebilir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu ile bireysel iş ilişkileri düzenlenirken, esneklik temel yaklaşım olmuş, bir dizi esnek istihdam biçimi kanun maddesi haline getirilmiş ve böylece ucuz, denetlenebilir bir emek rejimi inşa edilmek istenmiştir.

Türkiye'de gerek bireysel gerekse toplu iş yasalarının gündeme getirilişi tümüyle devletin işçi hareketini denetim altına alma amacından kaynaklanmıştır. 1974'de meclise sevk edilen ilk İş Kanunu Tasarısı'nın gerekçesinde "Türkiye'nin yakın bir gelecekte milli bir endüstriye kavuşacağı, bu endüstriyi güçlendirmek ve işçilerden azami verimi alabilmek için çeşitli işkollarını kanunla kontrol altına almak ve sermaye ile emek arasındaki çatışmaları önlemek gerektiği" belirtilmiş ve bu amaç günümüze dek hazırlanan tüm iş yasalarının temel mantığını oluşturmuştur (**Ataman, 2012**). Benzer bir değerlendirme 6356 Sayılı Kanunu'nun gerekçesinde de yer almaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu ile esnekliğin hukuksal düzenlemeye konu edilerek güvence altına alınması yeni dönemin en önemli adımıdır. Özellikle iş sözleşmesinin türlerine ilişkin olarak sınırları belirsiz düzenlemeler öngörmesi ve iş güvencesini "esneten" değişiklikler içermesi bu durumun somut kanıtlarıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde "yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir." denilerek yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanmasının gerekçeleri belirtilmiştir (TBMM, 2003).

Yoğunlaştırılmış iş haftası, bir başka deyimle denkleştirme, ayrıca telafi çalışması 4857 sayılı kanunla iş mevzuatına yeni girmiş bir terimdir. Bunun dışında, kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ve serbest zaman gibi birçok esneklik düzenlemesi getirilmiştir.

Yine kıdem tazminatının Fona devredilmesi bu Kanun'un Geçici 6. Maddesi ile düzenlenmiştir. Sonraki yıllarda fonla ilgili yasa çıkarma girişimlerine bu madde kaynaklık etmiştir. Bu yasa ile iş ve işçi bulma konusunda Türkiye İş Kurumu'ndan ayrı olarak Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına da olanak verilmiştir (İş Kanunu, 2003).

Kanun'un TBMM Genel Kurulu'ndaki görüşmeleri sırasında AKP'nin verdiği önergeyle iş güvencesinin 10 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanması hükmü, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak değiştirilmiştir.

15 yılda binlerce işçi cinayeti

Çalışma koşullarının kötüleşmesi, esnek kayıtsız istihdamın artması, işçi cinayetlerinin artmasını da beraberinde getirmiştir. Her gün çok sayıda işçinin ölüm ve yaralanma haberi ile karşılaşırız.

AKP'nin 15 yıllık iktidarında 20 bin işçi, işçi cinayetlerinde yaşamını kaybetmiştir. Madenler, tersaneler, inşaatlar kitlesel işçi kıyımlarının mekanları olmuştur. Bu kıyımlar AKP döneminde "kader" ve "fitrat" söylemleri ile meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Başbakan Tayyip Erdoğan Zonguldak'taki maden faciasıyla ilgili "Bu tür kazalar bu mesleğin kaderinde var" demiş, Soma'da yaşanan maden faciasına ilişkin de "Bunun fitratında bunlar var (Erdoğan, 2010). Kaza olmayacak diye bir şey yok" diyerek cinayetlerin üzerini örtmeye çalışmıştır (Erdoğan, 2014).

Resmi verilere göre iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle son 15 yılda kalıcı olarak sakat kalan işçi sayısı ise 30 bini geçmiştir. Gerçek rakam ise çok daha yüksektir. 2012 yılında çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ise hiçbir yaraya merhem

olmamıştır. Kanun yürürlükteki yasa maddelerinin ayrı bir yasa metninde toplanmasından ibaret kalmıştır ve dolayısıyla içinde işçi lehine "yeni" olan bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunda korunmaya ilişkin yaptırımlar yer almamış, işverenleri, çalışanların iş güvenliğinin sağlanması ve sağlığının iyileştirilmesi konularında yükümlülük altına sokmamıştır (Bakır, 2017).

Patronlar hiç görmediği kadar teşvik aldı

Patronlar son yıllarda Cumhuriyet tarihinde görülmedik ölçüde teşvik almaya başlamışlardır. Ali Koç hükümetten daha önce hiç görmedikleri kadar teşvik aldıklarını ancak sadece teşviğin, yeterli olmaya çağını söylemiştir: "Cumhuriyet tarihinin en önemli teşviklerini veriyor. Sanayiciye hiçbir dönemde böyle imkânlar sunulmadı" (Koç, 2017). Alarko CEO'su Ayhan Yavrucu da mevcut teşvik yelpazesinin inanılmaz boyutta olduğunu ancak stratejik bir bütünlük arz etmediğinin altını çizmektedir: "Ben hiçbir dönemde bu kadar teşvik görmedim." Demıştır (Yorucu, 2017).

Maliye Bakanı Naci Ağbal 2018 yılı bütçe sunuş konuşmasında, "Teşvik sistemini daha da etkinleştirdik, süper teşvik sistemini başlattık" demıştır (Ağbal, 2017).

Teşviklerin bir bölümü İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanırken Fon, kamu harcamalarını finanse etme amacıyla kullanılmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu'na Mart 2002'den Aralık 2016'ya 8 milyon işsiz başvurmuş ancak bunların sadece 5,2 milyonuna işsizlik ödeneği bağlanmıştır. 2,8 Milyon işsiz koşulları sağlamadığı için ödenekten yararlanamamıştır (Beko, 2017).

Yıllık ortalama 350 bin civarında işsize işsizlik ödemesi yapılmıştır. Oysa 2016 sonu itibarıyla resmi işsiz sayısı 3,7 milyonu aşmıştır. 15 yılda Fon'dan işsizlere yapılan toplam ödeme 14,7 Milyar TL olmuştur.

Fonun 2002-2016 arası geliri 151 milyar TL iken bunun sadece 14,7 milyar TL'si işsizlere ödenmiştir.

Fondan 32 milyar TL teşvik ödemelerine ve GAP'a harcanmıştır. Bu harcama işsizlik fonunun toplam gelirinin yüzde 21'ine karşılık gelmektedir. Teşviklere ise yaklaşık 20 milyar TL harcanmış durumdadır. Kaynakların yüzde 9,7'si işsizler için kullanılırken, hükümet ve işverenlere aktarılan kaynak ise yüzde 21 oranındadır.

AKP, İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarına bir kez daha göz dikmiş ve 9 Şubat 2017'de yayımlanan 687 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşsizlik

Sigortası Fonundan sermayeye kaynak aktarılmasına olanak sağlamıştır (**687 sayılı KHK, 2017a**). KHK ile 2017'de yeni istihdam edilen her işçi için işverenlere 773 TL destek sağlanmıştır. Bu desteğin 667 TL'si (yüzde 86'si) İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanmıştır.

2017 yılında yapılan ve sermayeye teşvik verilmesi sağlanan bu düzenlemenin benzeri 2011 yılında da yapılmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu'nun bir önceki yıl prim gelirlerinin yüzde 30'unun, istihdamı artırmaya yönelik politika ve tedbirleri uygulamak, istihdamı koruyucu tedbirler almak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek amacıyla kullanılabilmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ayrıca Bakanlar Kurulu'na bu oranı yarı oranında artırabilme hakkı verilmiştir.

Hak aramaya bir tırpan daha, arabulucuk müessesesi

25 Ekim 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Mahkemeleri Kanunu" ile zorunlu arabuluculuk getirildi. 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren İş Mahkemeleri Yasası'nın 3. maddesi ile işçiler arabulucuya gitmeden, alacak veya işe iade davası açamayacaklar, açmaları halinde ise dava şartı yokluğundan davaları reddedilecektir (**Resmi Gazete, 2017a**).

İşçiler işçi alacakları (kıdem-ihbar tazminatı, fazla mesai alacağı, yıllık izin alacağı vd.) için ve işe iade davaları için arabulucuya başvurmak zorunda kalacaklar. İş Mahkemeleri Kanunu ile halen 10 yıl olan kıdem tazminatında, ihbar tazminatında ve yıllık izin ücretinde zaman aşımı süreleri beş yıla indirilmiştir. Bunun gerekçesi olarak da yasanın gerekçesinde "işverenleri uzun süre dava baskısı altında bırakmamak" olduğu belirtilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkisinin varlığı halinde her iki işverenin görüşmeye katılması ve anlaşmayı kabul etmesi gerekecektir. Aksi takdirde anlaşma sağlanamayacaktır.

İşe iade davası sonucunda boşta geçen süre alacağı ve işe başlatılmama tazminatının hesabında, davanın açıldığı tarihteki ücret dikkate alınacaktır. Böylece işçinin, işveren tarafından işe başlatılmadığı tarihin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabulü şeklindeki mevcut uygulamadan vazgeçilmektedir. Dava süresince meydana gelmiş ücret artışları ve kıdem tavanındaki artışlardan işçi yararlanamayacaktır.

Mevcut yasada işten çıkarılan işçinin işe iade davası açtığında 2 yıl sürmüş olsa dahi dava sonuna kadarki

zamlar eklenerek ücreti güncelleniyor ve hem işe iadeye bağlı alacakları hem de diğer tazminatları yeniden hesaplanıyordu. Yeni kanun ile iade davası sonucunda esas alınacak ücret, dava sonundaki değil, dava açıldığı sıradaki ücret olacaktır. Dava süresince meydana gelmiş ücret artışları ve kıdem tavanındaki artışlardan işçi yararlanamayacaktır. Böylece yeni bir hak kaybı yaşayacaktır.

Kamu personel rejimi değişiklik girişimleri

Kamuda çalışmaya dair değişiklik girişimleri neoliberal dönemde devletin rolü ve kamu hizmetlerine yaklaşımındaki değişikliğin yansımasıdır. Neoliberalizmin "daha az devlet, daha çok piyasa" söylemi eşliğinde, bir yandan özelleştirmeler, diğer yandan da devletin kural koyucu ve düzenleyici rolü piyasa lehine sürmektedir. Kamu personel rejimi, devletin rolündeki bu değişime bağlı olarak değişiyor, dönüşüyor. Devlet kamu hizmetlerinden elini çekmeye başlayınca, kamu çalışanlarının "eski" koşullarda çalışma zemini de ortadan kalkıyor.

Bütün aşındırmaya rağmen halen kamuda asıl istihdam biçimi memurluk olmasına karşın, güvenceli kamu personel sisteminden, esneklik temelli güvencesiz bir kamu personel rejimine geçiş başlamıştır ve süreç devam etmektedir.

AKP'nin hükümet olması sonrasında kamunun yeniden yapılandırılmasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı hemen hemen tüm belgelerde kamu personel rejimi değişikliğine de yer verilmiştir. AKP'nin ilk hükümet olma döneminde açıklanan tüm belgelerde üç nokta öne çıkmıştır. Bunlar, esneklik, performansla bağlı ücret ve norm kadrodur. Nitekim sonraki dönemde yapılan tüm değişimlere de bu noktalar damgasını vurmuştur.

Bu dönemde esneklik esas olarak sözleşmelilik biçiminde uygulamaya başlamıştır. 2000'li yıllardan bugüne hazırlanan bazı yasalaşmış yürürlüğe konulan, bazı ise tasarı/taslak olarak kalan kamu personelini ilgilendiren tüm değişikliklerde sözleşmelilik bir biçimde yer almıştır.

AKP'nin devletin amacına yönelik yaklaşımını esas olarak Kamu Yönetimi Temel Kanunu'nda (KYTK) görmek mümkündür. KYTK'nın "Merkezi idare tarafından yürütülecek görev ve hizmetler" başlıklı 7. maddesinde devletin asli işleri olarak; adalet, savunma, güvenlik, istihbarat, dış ilişkiler gibi hizmetler sayılmıştır. Kamu hizmetlerinin sunumu merkezi idarenin görevleri arasında sayılmamıştır. Bu durum Yasanın genel gerekçesinde açık olarak belirtilmiş ve şöyle ifade edilmiştir:

"Sonuç olarak; Kamunun rolünü yeniden tanımlama ihtiyacı doğuran bu değişimler özellikle özelleştirme, sivilleşme ve yerelleşme şeklinde gelişen eğilimleri desteklemektedir. Kamu kuruluşları özel sektörün daha verimli üretim yaptığı alanları terk etmekte, eskiden "doğal tekeli" olarak düşünülerek devletin kontrolüne bırakılan alanlar dahi düzenleyici yapılar kurulmak suretiyle özel kesime açılmakta, bazı kamu hizmetleri sivil toplum kuruluşlarına devredilmekte, merkezi yapılar yerine yerinden yönetim anlayışı hakim hale gelmektedir." (Kaygısız, 2014).

Devletin yeni rolüne dair bu yönelim dönemin Başbakanı Tayyip Erdoğan tarafından Tekel işçileri ile ilgili olarak yaptığı bir konuşmada bir kez daha teyit edilmiştir. Erdoğan konuşmasında şöyle dedi.²

"Ben de diyorum ki, 'biz bu devleti adeta bir özel sektör mantığı ile mi çalıştıracamız yoksa geçmişten bu yana alışılmış haliyle mi yürüteceğiz?' Devleti bu işin içinden çekmek istiyoruz. Devlet, artık ticaretin içinde olmamalı. Özel sektörün girmediği yere devlet girmeli, özel sektörün girdiği yerde de devlet durmamalı, çıkmalı ki bu işi rekabete açalım, ülkenin bu noktada yatırımı, istihdamı ve üretimi artsın."

Devlete biçilen yeni rol KYTK'da kamu personeline yönelik madde düzenlemesine de yansımış ve "İnsan kaynakları yönetimi" başlıklı 46. madde de "Kamu hizmetleri memurlar, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle yürütülür... Diğer kamu görevlileri ile işçilerden tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak ve kadro şartına bağlı olmaksızın sözleşmeli statüde istihdam edileceklerin sözleşmelerinde, ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans ölçütleri yer alır..." denilmiştir (Kaygısız, 2014).

Bu maddenin gerekçesinde ise iş güvencesinin kaldırılması gerektiği belirtilmiş ve sözleşmeli personel istihdamına geçilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yapılmak istenilenin özü istihdam garantisinin sona erdirilmesi ve sözleşmeli personel istihdamının yaygınlaştırılmasıdır. 1980 sonrası küçük adımlarla başlanan, ancak sonraki yıllarda önemli mesafe kaydedilen gelişmeler bu yönelime uygun olarak hayata geçirilmiştir.

Kamu personel rejimine yönelik ilk önemli değişiklik girişimi radikal bir değişimi hedefliyordu; az sayıda bürokratin memur statüsünde tutulması, diğer tüm memurların ise işçi statüsüne geçirilmesi. Bu yönelim Başbakanlık tarafından "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma" başlığı altında yayınlanan

dizinin ilki olan "Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim" başlıklı kitapta yer almıştır.

Kitapta, "kamu personel rejimi reformu" kapsamında esas alınacak ilkeler belirtilerek norm kadro, esneklik ve orta vadede performansla dayalı ücret sistemine geçileceği açıklanmıştır. Ancak buna ek olarak, "Devlette asli ve sürekli görevler belirlenecek ve bu görevi yürütenlerin dışındakiler İş Kanununa göre çalıştırılacak, asli ve sürekli görevlerde çalışanlar tüm kamu çalışanlarının belli bir oranını geçemeyecek" denilmiştir (T.C. Başbakanlık, 2003).

Böylece, az sayıda bürokrat dışındaki memurların tümünün işçi statüsüne geçirilmesi düşünülmüştü ancak, memurların büyük kısmının işçi statüsünde istihdam edilmesi Anayasa'nın 128. maddesine aykırıydı. Diğer yandan bu kadar büyük bir kesimin çalışma ilişkisinde köklü bir değişiklik yapılması, özellikle de iş güvencesinin kaldırılması oldukça zordu, bu nedenle bir süre sonra bu projeden vazgeçildi.

AKP döneminde, Ağustos 2004 ve Ekim 2005'de "Kamu Personeli Kanun Tasarısı Taslağı", Ağustos 2006'da "Devlet Memurları Kanun Tasarısı" adıyla taslak/tasarılar hazırlandı. Son olarak 9 Haziran 2010 tarihinde "Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" TBMM'ye sunuldu. Ancak bu tasarı da yasalaşmadı (Kaygısız, 2014).

Hazırlanan taslakların özünü sözleşmelilik oluşturuyordu. İstihdamda memuriyetin giderek tali, sözleşmeliliğin de esas istihdam biçimini alacak olması Anayasaya aykırılık oluşturuyordu ve kimi yasa tasarısı ve taslakları için Yargıtay ve Danıştay olumsuz görüş bildirmişti. Anayasa değişikliği yapılmadan memuriyet sisteminde köklü bir dönüşüm yapılmasının oldukça zor olacağı görülmüştür.

İşçilerin direnişi de bitmek bilmedi

15 yıllık dönemde işçiler ve kamu emekçileri çeşitli eylem biçimleri ile yurdun dört bir tarafında çalışma koşullarının kötüleşmesine, düşük ücret politikalarına, esnekliğe ve güvencesizliğe yol açan politikalara karşı öfke ve tepkisini haykırdı. Bu süreçte grevlerden fabrika işgallerine yüzlerce eylem ve direniş de tanıklık edildi. Üretimi aksatan direniş ve eylemlerin sayısında artış yaşandı (Kaygısız, 2016a).

Tekel işçilerinin 2009'un son günlerinde başlayıp 2010'da da sürdürdükleri mücadele ile etkileri ve sonuçları açısından sınıf mücadelesi bakımından iz bırakan bir direnişe tanıklık edildi. Tekel işçilerinin

Ankara'nın orta yerinde yaktıkları ateş yurdun dört bir yanını sardı ve kendi özgün taleplerini aşan sonuçlar üretti.

2015 yaz aylarına metal işçilerinin direnişleri "Metal Fırtına" damga vurdu. Marmara bölgesi başta olmak üzere, çok sayıda ildeki 49 işyerinde yaklaşık 60 bin işçi ayaklandı ve bir direniş yaşandı. Bu direniş sırasında Renault gibi fabrikalarda 12 günlük fiili grevler de yapıldı. İsyân, metal patronlarına olduğu kadar, Türk Metal Sendikasına da yönelikti. İsyân sırasında yaklaşık 40 bin işçi T. Metal Sendikasıdan istifa etti. İsyân, baskı, tehdit ve işten atmalarla bastırıldı (**Kaygısız, 2016b**).

Eylemlerin yoğunlaştığı işkollarına bakıldığında esnek ve güvencesiz çalışmanın hâkim olduğu sektörlerde mücadelenin yükseldiği görülmektedir. Taşeronlaşmanın ve diğer esnek istihdam biçimlerinin yoğun yaşandığı işkolları olan yerel yönetimler, inşaat ve sağlık sektörleri son yıllarda direnişlerin en fazla gerçekleştiği sektörler olarak öne çıkmaktadır.

İşçilerin işyeri düzeyinde, daha yoğun ve daha fazla sömürüye, hak gasplarına karşı başkaldırmaya ve çeşitli eylem biçimleri ile tepkilerini sürdürmeye devam ettikleri görülmektedir. Özellikle "fiili grev" olarak tanımlanan ve üretimi doğrudan etkileyen "iş yapmama" eylemlerinde de görünür artış yaşanmaktadır.

15 yıllık dönemde binlerce işyerinden yüzbinlere işçi ve kamu emekçisi çeşitli eylem biçimleri ile öfkelerini haykırdı, hakları için çeşitli yöntemlerle mücadeleye etti ve bu mücadele yükselerek sürüyor.

Sonuç

15 yıllık süreçte toplumsal yaşantımızın tüm alanlarında olduğu gibi, çalışma yaşamında da bir dizi önemli gelişmeye tanıklık edildi, ediliyor. Devlet yeniden inşa edilirken, sendikal alan da bundan azade bırakılmıyor. Emek piyasalarının zor üzerinden otoriter bir zeminde inşası sürüyor. Bir yandan yasal değişiklikler, öte yandan da fiili müdahale ve iktidarın politik tutumu alanın direniş odağı olma potansiyeli taşıyan sendikaları etkisiz kılarken, işçi sınıfı mücadelesini geriletici rol üstleniyor.

Emek piyasaları esneklik temelli yeni üretim ve yönetim tekniklerine teslim edilmiş durumda. İşçi sınıfının üretim süreci üzerindeki denetimi zayıflatılırken, sermayenin denetim ve egemenliği artıyor. Esnek istihdam biçimleri ile kuralsızlık egemen kılınırken bu durum beraberinde güvencesiz bir çalışma ilişkisini getiriyor. Üretim sürecinin sermaye

eliyle yeniden düzenlenmesi ile işçilerin daha fazla ve daha yoğun sömürsü sağlanıyor.

Bunun yanında işçilerin örgütlenme olanakları da tam tersine azaltılıyor, sendikaları siyasi iktidarın denetimine alma yaklaşımı ağırlaşarak sürüyor. Sendikal hareket tümüyle etkisiz hale getirilmeye ve doğrudan devlet sendikacılığı egemen olmaya başlamış durumda. İktidar kendi ideolojik eksenindeki sendikaları güçlendirmekten geri kalmadı, bunun için elinden geleni yapıyor, tüm olanaklar kullanılıyor. Memurlar Memur-Sen konfederasyonuna bağlı sendikalara, işçiler ve özellikle de taşeron işçiler Hak-İş'e bağlı sendikalara üye yapıyor. Bu hormonlu büyümeyi ile AKP yanlısı sendika ve konfederasyonlar tarihsel olarak en güçlü dönemlerini yaşamaya başladılar.

OHAL tam bir kıyım makinası halinde sürüyor. Bu yıkıcı süreçte on binlerce kamu emekçisi işten atılma, yurtdışına hatta şehir dışına çıkış yasağı, başta bir işte çalışmasını engelleyici uygulamalarla kelimenin tam anlamıyla açlığa ve sefalete mahkûm edilmeye çalışılıyor.

Bütün bu olumsuz gelişmelere karşı işçi sınıfının mücadelesi de bitmek bilmiyor. Yurdun dört bir yanına yayılan direnişler yaşandı ve yaşanmaya devam ediyor. Yasal grevler son yıllarda artarken, yasal grev dışı, üretimi de etkileyen direniş biçimleri de artarak sürüyor. İşyeri bazlı eylemler kitlesel bir hal alırken, emek mücadelesinde iz bırakan önemli direnişlere tanıklık ediliyor. Bu başkaldırı yalnızca direnişe geçen kesimler için kazanım yaratmıyor, kendi sınırlarını aşan sonuçlar üretiyor ve işçi sınıfı hafızasına da kaydediliyor.

Dipnotlar:

1. Yerel yönetimler 6356 sayılı yasaya göre Genel İşler işkolundaki işyerleri içinde tanımlanmaktadır.
2. TRT-1, Enine Boyuna Programı, 30 Ocak 2010

Kaynaklar

- 667 sayılı KHK (2016a)** 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alman Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160723.pdf>.
- 678 sayılı KHK (2016b)** 678 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-2.htm>.
- 682 sayılı KHK (2017a)** 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükmüleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170123-1.htm>.

- 687 sayılı KHK** (2017b) 678 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170209-8.htm>.
- Ağbal, N.** (2017) Maliye Bakanı Naci Ağbal, 2018 Yılı Bütçe Sunuş Konuşması, Erişim Tarihi 3 Aralık 2017, <http://www.maliye.gov.tr/Documents/2018%20Y%C4%B1%C4%B1%20TBMM%20Plan%20ve%20B%C3%BCt%C3%A7e%20Komisyonu%20B%C3%BCt%C3%A7e%20Sunu%C5%9F%20Konu%C5%9Fmas%C4%B1.pdf>.
- Akkaya, M.** (2016) AKP döneminde işçi sınıfı neler kaybetti?, Erişim Tarihi 29 Kasım 2017. <https://www.aydinlik.com.tr/akp-doneminde-isci-sinifi-neler-kaybetti>.
- AKP** (2002a) 2002 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://m.akparti.org.tr/site/dosya/59647>.
- AKP** (2002b) AK Parti 58. Hükümet Programı, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/11/20021129.htm>.
- AKP** (2011) 61. Hükümet Programı, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110717-1.htm.
- AKP** (2012) AK Parti 2023 Siyasi Vizyonu, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://m.akparti.org.tr/site/akparti/2023-siyasi-vizyon>.
- AKP** (2016) 65. Hükümet Programı, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <https://www.akparti.org.tr/site/haberler/65.-hukumet-programi/84149#1>.
- AKP** (2017) AK Parti Programı, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://m.akparti.org.tr/site/akparti/parti-programi>.
- Arıncı, B.** (2011) Başbakan Yardımcısı Arıncı: Yasa değişikliği yapıp toplu sözleşme imzalanacak, Erişim Tarihi 5 Aralık 2011, <https://www.memurlar.net/haber/211716/basbakan-yardimcisi-arinc-yasa-degisikligi-yapilip-toplu-sozlesme-imzalanacak.html>.
- Arslan, M.** (2017) Emine Erdoğan, Binlerce HAK-İŞ'li Kadınla Buluştu, Erişim Tarihi 29 Kasım 2017, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1872.
- Ataman, Ü.** (2012) 4857 Sayılı İş Yasası'nın Değerlendirilmesi, Erişim Tarihi 15 Kasım 2017, <http://www.lastik-is.org.tr/?sayfa=arastirmaveyayinlar&tercih=ayrinti&goster=4>.
- Bakır, O.** (2017) AKP iktidarının özeti: Yoğun sömürü, yüksek işsizlik, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <https://www.evrensel.net/haber/312658/akp-iktidarinin-ozeti-yogun-somuru-yuksekkisizlik>.
- Beko, K** (2017) DİSK Başkanı Kani Beko'nun İŞ-KUR Genel Kurulu'nda yapılan konuşma, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <https://disk.org.tr/2017/11/disk-genel-baskani-kani-bekonun-is-kur-genel-kurulunda-yaptigi-konusma-2/>.
- Birleşik Metal İş** (2011) 18. Merkez Genel Kurulu 2007- 2011 Dönemi Çalışma Raporu, Erişim Tarihi 11 Aralık 2017, http://www.birlesikmetal.org/2011_gk18/gk18_rapor.pdf.
- Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sayfası** (2007) Erişim Tarihi 1 Aralık 2017, <https://www.csgeb.gov.tr/>.
- Canikli, N.** (2017) TMSF 965 şirket ve 107 gerçek kişinin mal varlıklarına kayyum oldu, Erişim Tarihi 8 Kasım 2017, <http://www.gazetevatan.com/tmsf-965-sirket-ve-107-gercek-kisinin-mal-varliklarina-kayyum-old-1082675-ekonomi/>.
- Çelik, A.** (2014) AKP'nin on yılında sendikalar ve sendikasızsızlaştırma, Erişim Tarihi 30 Eylül 2017, <https://tr.boell.org/tr/2014/06/16/akpnin-yilinda-sendikalar-ve-sendikasisizlastirma>.
- Çelik, A.** (2017a) Grevin tabutuna son çivi!, Erişim Tarihi 30 Ekim 2017, <https://www.birgun.net/haber-detay/grevin-tabutuna-son-civi-152715.html>.
- Çelik, A.** (2017b) ILO'da büyük işçi boykotu Erişim Tarihi 30 Ekim 2017, <https://www.birgun.net/haber-detay/ilo-da-buyuk-isci-boykotu-182222.html>.
- ÇSGB** (2014) Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Eylem Planları (2014-2016), Ankara.
- DİSK** (2017) Olağanüstü Hal ve Çalışma Yaşamı: OHAL Emeğe Zararlıdır, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <https://disk.org.tr/2017/07/birinci-yilinda-emegin-ohal-bilancosu-ohal-emegez-zararlidir/>.
- DİSK-AR** (2017) Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017).
- DPB** (2017) Devlet Personel Başkanlığı, KİT lerde Çalışan Personelin İstihdam Bazında Dolu Kadro Dağılımları, Erişim Tarihi 22 Kasım 2017, file:///Users/apple/Downloads/geneltable_7.pdf.
- Erdoğan, R.T.** (2010) Erdoğan: Madencilik kaderinde var, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017. <https://www.ntv.com.tr/turkiye/erdogan-madenciligin-kaderinde-var,mt611Ykfjk6Zog1jWdYjGA>.
- Erdoğan, R.T.** (2014) Bu işin fitratında kaza var, Erişim Tarihi 15 Kasım 2014. <http://www.radikal.com.tr/turkiye/bu-isin-fitratinda-kaza-var-1192125/>.
- Erdoğan, R.T.** (2017a) Erdoğan sert çıktı: Diyorlar ki bu kadar kişi işinden oldu, ne olacak onlara? Gitsin özel sektörde çalışanlar bize ne, devlet mi besleyecek bunları? Erişim Tarihi 3 Aralık 2017. <http://www.hurriyet.com.tr/erdogandan-son-dakika-aciklamalari-buraya-gelince-akibetini-biliyorsunuz-1862017-40520261>.
- Erdoğan, R.T.** (2017b) Erdoğan'dan itiraf: OHAL'le grevlere müsaade etmiyoruz, Erişim Tarihi 3 Aralık 2017, <https://www.evrensel.net/haber/326078/erdogandan-itiraf-ohalle-grevlere-musaade-etmiyoruz>.
- Erdoğan, R.T.** (2017c) "2017, Ekonomide Tarihî Bir Sıçrama Yılı Olacak", Erişim Tarihi: 3 Temmuz 2017, <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/77459/2017-ekonomide-tarih-bir-sicramayili-olacak.html>.
- Evrensel** (2017), Mahkemeden skandal Akbank grevi kararı, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017. <https://www.evrensel.net/haber/313749/mahkemeden-skandal-akbank-grevi-karari>.
- Gebze Kaymakamlığı** (2016), Gebze Kaymakamlığı İlçe Olağanüstü Hal Bürosu Resmi Yazısı, Tarih: 21.11.2016, Sayı: 79465707-534-E.2935.
- İş Kanunu** (2003) 4857 sayılı İş Kanunu, Erişim Tarihi 15 Kasım 2017, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.
- Kaygısız, İ.** (2016a) 2013-2015 Yılı İşçi Sınıfı Eylemleri Üzerine Değerlendirme, DİSK-AR, Sayı 5.
- Kaygısız, İ.** (2016b) Metal Fırtnaya Kapılan İşyerleri, DİSK-AR, Sayı 5.
- Kaygısız, İ.** (2014) Kamuda Güvencesiz Çalışma, Ankara: PSI yayınları.
- Kaygısız, İ.** (2015) Güvencesizleşmeye Karşı Mücadele Deneimleri, Ankara: PSI yayınları.

- Kırklareli İ.J.K** (2017), Kırklareli İl Jandarma Komutanlığı'nın Resmi Yazısı, Tarih: 21 Ekim 2017, Sayı: 58748922-0410-23321/Asyş.
- Koç, A.** (2017) Ali Koç: Hiç görmediğimiz teşviki aldık ama... Erişim Tarihi 3 Aralık 2017, <https://www.gercekgundem.com/ali-koc-hic-gormedigimiz-tesviki-aldik-ama-298554h.htm>.
- Koray, M., Çelik, A.** (2015) Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika İçinde: Murat Özveri, AK Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması: Aziz Çelik, AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasızsız-Grevsiz Kaynaşmış Kitleyiz: Kuvvet Lordoğlu, M.Hakan Koçak, AKP Döneminde İstihdam, İşgücü, İşsizlik. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kutadgobilik, T.** (2010) 500 bin kişiye iş imkanı, Erişim Tarihi 10 Kasım 2017, <http://www.ensonhaber.com/500-bin-kisiye-is-imbani.html>.
- Milliyet web sayfası** (2016) Faizi %9 yapım kaybetmezsiniz", Erişim Tarihi 5 Kasım 2017 <http://www.milliyet.com.tr/faizi-9-yapim-kaybetmezsiniz-ekonomi-2289750/>.
- Öztürk, Ö** (2009) Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding. Praksis 19, 2009/01, Ankara.
- Resmi Gazete** (2014) Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar, Erişim Tarihi 18 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041020.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041020.htm>.
- Resmi Gazete** (2017a) 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>.
- Resmi Gazete** (2017b), "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170825-9.pdf>.
- Savran, S., Tanyılmaz K., Tonak, E.A.,** (2014) Marksizm ve Sınıflar İçinde: İrfan Kaygısız, Miriş Meryem Kurtulmuş, Kurtar Tanyılmaz. Türkiye'de İşçi Sınıfının Maddi Varlığı ve Değişen Yapısı, İstanbul: Yordam Kitap.
- Soylu, S.** (2016) Geçici İşçiliğin "Kıralık İşçilik" Şeklinde Nitelendirilmesi İnsan Onuruna Yapılan Bir Saldırıdır, Erişim Tarihi 20 Kasım 2017, <http://www.suleymansoylu.com/gecici-isciligin-kiralik-iscilik-sekinde-nitelendirilmesi-insanonuruna-yapilan-bir-saldiridir/>.
- TBMM** (2003) İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, Erişim Tarihi 15 Kasım 2017, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>.
- T.C. Başbakanlık** (2003) Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim. Ankara: T.C. Başbakanlık.
- TÜMTİS web sayfası** İşçileri Üye Yapan Sendikacılara Ceza, Erişim Tarihi 29 Haziran 2017. <http://tumtis.org/v2/2017/0529/isci-haklarina-dort-koldan-saldiri/>.
- Ulusal İstihdam Stratejisi** (2017) "Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)", Erişim Tarihi 21 Kasım 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm>.
- Yeniçağ** (2017) AKP, 15 yılda 60 milyar dolarlık kamu malını sattı, Erişim Tarihi 27 Kasım 2017, <http://www.yenicaggazetesi.com.tr/akp-15-yilda-60-milyar-dolarlik-kamu-malini-satti-178157h.htm>.
- Yorucu, A.** (2017) Bu teşvikler nereye gitti diye soran yok... Erişim Tarihi 3 Aralık 2017, <https://www.dunya.com/sirketler/bu-tesvikler-nereye-gitti-diye-soran-yok-haberi-385354>.