



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

GENÇ KADIN EMEKÇİLERİN YAYGIN ÖĞRENME YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ

SENDİKAL KÜLTÜRE HÂKİMİYET

SENDİKAL KÜLTÜRE
HÂKİMİYET



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: 0(312) 417 79 00 - Faks: 0(312) 425 05 52
e-posta: hakis@hakis.org.tr
<https://hakis.org.tr>



II. AŞAMA EĞİTİM KİTABI



HAK-İS KONFEDERASYONU

GENÇ KADIN EMEKÇİLERİN YAYGIN ÖĞRENME YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ

SENDİKAL KÜLTÜRE HÂKİMİYET

II. AŞAMA EĞİTİM KİTABI





HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 82

ISBN: 978-975-7820-54-3

Proje Koordinatörü

Eda GÜNER

Sayfa Düzeni ve Kapak

Mehmet İhsan BAKAR

Baskı

Önder Matbaacılık Ltd. Şti.

Sertifika No: 48751

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel : +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks : +90 312 425 05 52

Web: <http://www.hakis.org.tr>

e-mail: hakis@hakis.org.tr

Twitter: hakiskonf

Facebook: hakiskonfederasyonu

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	9
------------	---

MODÜL 1

SENDİKA BİLİNCİ ve SENDİKAL KÜLTÜRÜN İNŞASI

DOÇ. DR. MEHMET MERVE ÖZAYDIN

I. DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETİN GELİŞİMİ.....	13
1. TARİHSEL GELİŞİM.....	14
2. SENDİKACILIĞA YÖN VEREN DİNAMİKLER.....	21
II. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE SENDİKACILIKTA YAŞANAN DEĞİŞİMLER.....	22
1. İŞİN GELECEĞİ ve SENDİKALAR İÇİN GELECEK ÖNGÖRÜLERİ.....	27
III. SENDİKA HAKKI, SENDİKAL ÖRGÜTLENME MODELLERİ ve SENDİKALARIN İŞLEVLERİ.....	34
1. SENDİKA HAKKI.....	34
2. ÖRGÜTLENME MODELLERİ.....	36
3. SENDİKAL İŞLEVLER.....	39
IV. GENÇLİK POLİTİKALARI ve ÖRGÜTLÜ TOPLUMSAL YAPININ OLUŞUMUNDA GENÇLİĞİN ROLÜ.....	42
1. AVRUPA BİRLİĞİ ve TÜRKİYE'DE GENÇLİK POLİTİKALARI.....	44
2. GENÇLERİN TOPLUMSAL DEĞİŞİMDEKİ ROLÜ ve ÖNEMİ.....	46



V. SENDİKAL ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ ve İSTİHDAMA ERİŞİMİN GÜÇLENDİRİLMESİ	47
1. İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ: GENÇ İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİNDE ALMANYA ve BELÇİKA ÖRNEKLERİ	50
2. KAYITLI İSTİHDAMIN DESTEKLENMESİ.....	53
3. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMININ GENİŞLEMESİ.....	55
4. İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞLER.....	56
VI. SONUÇ ve ÖNERİLER	58
KAYNAKÇA.....	60



MODÜL 2

**HAK-İŞ BOYUTUYLA GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN YETERLİLİK ve
YETKİNLİK REHBERİ**

HAK-İŞ KONFEDERASYONU UZMANLARI

I. HAK-İŞ'İN ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİNDEKİ ROLÜ ve GÜCÜ	63
II. HAK-İŞ'İN DEMOKRASİ BİLİNCİ	65
III. HAK-İŞ'İN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINDAKİ YERİ ve TEMSİLİYETİ	67
1. ULUSAL DÜZEYDEKİ TEMSİLİYETLERİMİZ	68
2. ULUSLARARASI DÜZEYDEKİ TEMSİLİYETLERİMİZ.....	69
IV. HAK-İŞ BAKIŞ AÇISIYLA COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ	71
1. HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN COVID-19 SALGINI İLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÇALIŞMALARİ	74
V. HAK-İŞ'İN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ BELİRLEYİCİ ROLÜ ve POLİTİKALARI	77
1. HAK-İŞ'İN KADIN ve AİLENİN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK POLİTİKALARI.....	79
2. HAK-İŞ'İN KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE KAPSAMINDAKİ POLİTİKALARI.....	84
3. HAK-İŞ'İN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINA BAKIŞ AÇISI ve POLİTİKALARI	86
4. HAK-İŞ'İN ASGARİ ÜCRET BELİRLENMESİNE İLİŞKİN POLİTİKALARI	87



5. HAK-İŞ'İN SOSYAL YARDIM SİSTEMİNE ve VERGİLENDİRME POLİTİKALARINA İLİŞKİN BAKIŞ AÇISI.....	90
6. HAK-İŞ'İN ÜLKEMİZDEKİ EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELİK POLİTİKALARI.....	91
7. HAK-İŞ'İN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNE YAKLAŞIMI	94
8. HAK-İŞ'İN TAŞERON EMEKÇİLERİN MÜCADELE SÜRECİNE KATKISI ve GÖRÜŞLERİ.....	98
9. HAK-İŞ'İN MEVSİMLİK ÇALIŞANLARIN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARI	102
10. HAK-İŞ'İN ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE POLİTİKALARI.....	105
VI. HAK-İŞ YAKLAŞIMIYLA TEMEL SENDİKACILIK ve ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ	106
VII. HAK-İŞ BOYUTUYLA SENDİKAL BİLİNCİN İNŞASI.....	108
VIII. HAK-İŞ'İN ULUSLARARASI SENDİKAL HAREKETTEKİ ROLÜ ve GÜCÜ	110
IX. HAK-İŞ'İN BELGELİ İŞGÜCÜNÜN ve YETERLİLİKLERİN GELİŞTİRİLMESİNDEKİ ROLÜ	111
1. HAK-İŞ/MEYEB BELGELENDİRME MERKEZİ FAALİYETLERİ.....	112
2. HAK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALARIN SINAV ve BELGELENDİRME FAALİYETLERİ.....	114
X. HAK-İŞ'İN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI ve ÇALIŞMALARI.....	114
XI. HAK-İŞ BAKIŞ AÇISIYLA DİJİTALLEŞME ve ENDÜSTRİ 4.0	118



XII. SENDİKAL BOYUTTA ETKİN HALKLA İLİŞKİLERİN ÖNEMİ ve TEMSİL GÜCÜNÜN KAZANILMASI	121
1. HALKLA İLİŞKİLER ve KURUMSAL İLETİŞİM.....	121
2. KURUMSAL HALKLA İLİŞKİLER	122
3. KURUMSAL HALKLA İLİŞKİLERİN ÖNEMİ	123
4. KURUMSAL KİMLİK ve TEMSİL GÜCÜ.....	124
5. TEMSİL GÜCÜNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	125
6. KURUMSAL İLETİŞİM MEKANİZMALARİ ve ETKİLİ KULLANIMI.....	127
7. HAK-İŞ KONFEDERASYONU ve HALKLA İLİŞKİLERİN ÖNEMİ	128
XIII.AVRUPA'DA GENÇ İSTİHDAMI ve SENDİKAL HAREKET ÖRNEKLERİ	129
1. ARNAVUTLUK.....	130
2. BULGARİSTAN.....	132
3. FRANSA.....	133
XIV.HAK-İŞ'İN GENÇ ODAKLI ÇALIŞMALARI	135
XV. SONUÇ ve ÖNERİLER	141
KAYNAKÇA.....	142



MODÜL 3

GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

RİDVAN GÜNAY

I. AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ	145
II. TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ	146
1. SEVİYELER ve SEVİYE TANIMLAYICILARI	147
2. SORUMLU KURUMLAR	154
A. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (MEB)	155
B. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (YÖK).....	157
C. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (MYK)	158
a. Sektör Komiteleri	158
b. Ulusal Meslek Standartları.....	159
c. Ulusal Yeterlilikler	160
d. Mesleki Yeterlilik Belgesi.....	160
III. TÜRKİYE YETERLİLİK VERİ TABANI (TYVT)	161
IV. EUROPASS	162
1. EUROPASS BELGELERİ	162
A. EUROPASS CV (ÖZGEÇMİŞ)	163
B. EUROPASS HAREKETLİLİK BELGESİ.....	163
C. EUROPASS SERTİFİKA EKİ	164
D. EUROPASS DİPLOMA EKİ	164
V. MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİNİN SENDİKAL FAALİYETLERE KATKILARI	164
VI. BELGELİ ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN GENÇLERE OLAN ETKİSİ	166
VII. SONUÇ ve ÖNERİLER	168
KAYNAKÇA.....	170



Önsöz

HAK-İŞ olarak “Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi” başlıklı özgün, değerli, yeni ve yenilikçi bir hibe projesi ile karşınızdayız.

1 Şubat 2020 tarihinde, Avrupa Birliği hibe desteği ile uygulamaya başladığımız bu proje, Erasmus+ Programı Ana Eylem (KA2) Stratejik Ortaklıklar bileşeni kapsamında Türkiye’de, Fransa’da, Bulgaristan’da ve Arnavutluk’ta yürütülmektedir. Projemizin yerel ortağı Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ), Avrupalı ortakları ise Arnavutluk’tan Emek Araştırmaları Merkezi (Centre of Labour Rights - CLR), Bulgaristan’dan Ulaştırma Çalışanları Sendikası (Federation of Transportation Workers Trade Union of Bulgaria - FTTUB) ve Fransa’dan Adalet, Eşitlik ve Barış Konseyi (COJEP International)’dır. Adı geçen kurum ve kuruluşlara projemizde ortak olmaları ve verdikleri katkılardan dolayı teşekkür ediyoruz.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak projenin koordinatör kurumu sıfatıyla, Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı - Avrupa Birliği Başkanlığı’nın ilgili kuruluşu Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı’nın kısa adıyla Türkiye Ulusal Ajansı’nın “sözleşme makamı” olduğu bu özgün projeyi başarıyla yürütmekten ayrı bir onur duyuyoruz.

HAK-İŞ olarak projeleri öğrenme, yenilenme, bilgi-deneyim paylaşımı ve kapasitemizi artırma süreçleri olarak görmekteyiz. Uygulamakta olduğumuz her projenin, HAK-İŞ camiasına, ortaklarımıza ve paydaşlarımıza yeni ufuklar açtığını ve farklı bakış açıları kazandırdığını değerlendiriyoruz.



Sosyal sorumluluklarının farkında bir emek örgütü olan HAK-İŞ, sadece işçi haklarını korumak ve geliştirmek için mücadele etmeyi yeterli görmemektedir. Bu vizyoner bakış açısının bir yansıması olarak işsizlik, yoksulluk, mesleki eğitim, gençlik, kadın, engelliler, aile, mülteciler, sosyal diyalog ve işçi-işveren uyum yeteneklerinin artırılması gibi çalışma hayatını ve sosyal yaşamı ilgilendiren birçok konuyu faaliyet alanına dâhil eden HAK-İŞ, çalışma hayatında ve sosyal yaşamda gelecekteki fırsatları bugünden öngörerek değerlendirmeyi ve meydan okumalarla baş etmeyi en önemli görevleri saymaktadır.

Bilimsel çalışmalar kapsamında Avrupa'da ve Türkiye'de genç çalışanların, özellikle de genç kadın çalışanların ihtiyaçlarının sürekli değiştiği tespit edilmektedir. Ancak, gençler değişikliklere ve gelişmelere uyum sağlamada zorluk yaşamaktadır. Bu zorunlukların temel nedenleri bilgi, beceri ve deneyim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, bu eksikliklerinin giderilmesinde gençlere destek olunması ve bireysel kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bu proje özelinde, hedef grubu oluşturan genç çalışanların, özellikle de genç kadın çalışanların yaygın öğrenme yoluyla kapasitelerinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

HAK-İŞ, gençleri ve kadınları sendikal hareketin geleceği olarak görmektedir. Bu kapsamda Konfederasyonumuz, projeli çalışma kültürünü benimseyerek gençlerin ve kadınların yeterlilikleri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik birçok projeyi başarılı bir şekilde hayata geçirmektedir. Konfederasyonumuz mensuplarının, özellikle de genç kadınların ve erkeklerin yeterliliklerini geliştirmek ve kapasitelerini arttırmak için bu gibi projeleri ve eğitimleri çok önemli bir araç olarak görmektedir.

Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi Projemizin özgün ve yenilikçi faaliyetleri ve yaygın öğrenme programı kadın-erkek genç emekçilerin kapasitelerinin geliştirilmelerine ve yeterlilik ve yetkinliklerini kullanabilmelerine katkı sunmaktadır. Proje kapsamında gerçekleştirilen çalıştaylar, eğitim programları, platform toplantıları, politika belgeleri ve mobil uygulamalarıyla gençlerin perspektifinden sorunlara çözüm odaklı yaklaşmaktadır.



Bu vesileyle, başarılı projelerin altına imza atan ve iki aşama halinde hazırlanan fikri çıktılarının (modül eğitim kitaplarının) ortaya çıkmasında emeği geçen başta HAK-İŞ Genel Başkan Vekili Dr. Osman YILDIZ olmak üzere, akademisyenlerimiz Atılım Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali YAZICI'ya, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a ve Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Neşe YILDIZ'a; uzmanlarımız HAK-İŞ MEYEB İşletme Müdürü Rıdvan GÜNAY'a, HAK-İŞ Dış İlişkiler Koordinatörü Merita Jegeni YILDIZ'a; proje ekimizde görev alan HAK-İŞ Genel Sekreteri ve Proje Koordinatörü Eda GÜNER'e, HAK-İŞ Projeler Koordinatörü ve Proje İletişim Uzmanı Recep ATAR'a, HAK-İŞ Endüstri İlişkileri Uzmanı ve Proje İdari İşler Sorumlusu Elif YILDIRIM'a, HAK-İŞ Dış İlişkiler Uzman Yardımcısı ve Proje Teknik Uzmanı Emine AYTEKİN ile Konfederasyonumuz uzman kadrosundan HAK-İŞ İdari İşler Müdürü Gökhan Recep BİŞKİN'e, HAK-İŞ İşletme ve İdari İşler Uzmanı Fadime CAN'a, HAK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı Merve YILMAZ'a, HAK-İŞ İSG Uzman Yardımcısı Mert DEMİR ile stajyerlerimiz Esmâ ACIMERT'e, Dilara Sultan KILINÇ'a ve Sami Emre ACAR'a, ayrıca, projenin her aşamasında katkı sunan camiamıza ve mensubumuz emekçilere içtenlikle teşekkür ediyoruz.

Projemizin fikri çıktılarından olan bu değerli politika belgelerini, ülkemiz ve Avrupa çalışma hayatına kazandırma yönünde yoğun emekleri ve katkıları bulunan herkese teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Bu proje çıktıları ve sonuçlarının "iyi uygulama örneği" ve "başarı hikayesi" olarak benzer çalışmalara emsal teşkil etmesini temenni ediyoruz.

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Konfederasyonu

Genel Başkanı





HAK-İŞ
KONFEDERASYONU

BİRİNCİ MODÜL

SENDİKA BİLİNCİ ve SENDİKAL KÜLTÜRÜN İNŞASI*

I. DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETİN GELİŞİMİ

Sendikalar Batı ülkelerinde sanayileşme sürecinin kurumları olarak ortaya çıkmış ve gelişmişlerdir. Günümüzde sendika ve sendikacılıktan bahsedildiğinde işçilerin çalışma hayatında ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları işçi örgütleri akla gelmektedir. Ancak, sendika kavramının tarihte çeşitli dillerde farklı kavramlarda kullanıldığına da şahit olunmaktadır. Örneğin, Fransa'da "Ancien Regime" döneminde ilk defa köylülerin yönetim düzeni için kullanılmış bir kavramdır. Bu dönemde köy toplulukları "syndic" adı verilen temsilciler tarafından temsil edilen, aile reislerinin düzensiz aralıklarla toplanmasıyla oluşan köy genel meclisince yürütülmüştür. Öte yandan Roma ve Yunan hukuk sisteminde de "syndic" terimine rastlandığı, bu terimin bir birliğin (site'nin) temsilini sağlamakla görevli kimseler için kullanıldığı görülmektedir.

İngiltere'de de ilk defa bir şehir veya bölgede işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup gelişen "dostluk örgütleri" nin ortak eylemini anlatmak için sendika kavramı kullanılmıştır. Bir süre sonra emek sahiplerinin mesleki örgütlerine "sendika odaları" denilmeye başlanmış, bugünkü anlamını ise 1839 yılında kazanmıştır. Endüstri ilişkileri alanında ilk kapsamlı çalışmayı yapan, Beatrice ve Sidney Webb işçi sendikalarını, "ücretlilerin çalışma koşullarını geliştirmek ve korumak amacıyla kurdukları birlikler olarak tanımlamışlardır". Bir başka tanımda da sendikalar; "aynı mesleği veya birbirine benzer veya birbiri ile bağ-

* BU BÖLÜM DOÇ. DR. MEHMET MERVE ÖZAYDIN TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR

lantılı meslekleri icra eden kişilerden oluşmuş, amacı üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını temsil ve savunmak olan hükmi şahsiyete sahip yapı” şeklinde adlandırılmıştır.

1. TARİHSEL GELİŞİMİ

Avrupa’da kölelik düzeninin katılığını kaybetmeye başlaması, feodal toprak düzeninin muhafaza edilmesi ile birlikte çalışan ve çalıştıran arasında yeni bir ilişkiler sisteminin tanımlanmasına neden olmuştur. Avrupa’nın belli başlı ticaret merkezlerinde “Guildes” ve “Hanses” adı verilen ticaret birlikleri ortaya çıkmıştır. Ticaret merkezleri olan şehirlerin canlanması 17. yüzyılda esnaf kuruluşlarının da yaygınlaşmasına neden olmuş, 18. yüzyıldan itibaren bu zanaat ve meslek kuruluşları “Korporasyonlar” olarak ifade edilmiştir. Batı dünyasında daha çok mesleki amaçlarıyla tanımlanan bu yapılar, sanayi devriminin orta ve büyük ölçekteki yapıları ile rekabet edememiş, toplumsal ve siyasal değişimlere ayak uyduramamış ve emeği temsil eden kuruluşlar olma özelliklerini kaybetmişlerdir. Bu kurumların yerine sanayi devriminin ilk döneminden itibaren İşçi Arkadaşlık Kuruluşlarının güç kazandığı görülmektedir.

16. yüzyıldan itibaren çırak ve kalfaların oluşturduğu İşçi Arkadaşlık Kuruluşlarının öncelikle meslek esasında daha sonraları ise bölgesel nitelikte yapılar olarak örgütlendiği görülmüştür. 17. yüzyıldan itibaren üretim miktarının ve ölçeğinin büyümesi orta ve büyük ölçekte işletmelerin ortaya çıkmasına ve işçi örgütlenmesinin güç kazanarak emek kesiminin sermaye kesiminden ayrılmasına ve yeni bir sınıf bilinci içinde değişikliğe uğramasına neden olmuştur. Örgütlenmenin güç kazanmasında kötü ücret ve çalışma koşullarının oluşturduğu yeni çalışma ilişkilerini öncelikle ifade etmek doğru olacaktır.

Sanayi devriminin ve onun oluşturduğu çalışma düzeninin sendikacılığın doğuşu ve gelişmesindeki belirleyici rolüne karşın, sanayileşen toplumlarda standart bir sendikacılık anlayışının oluşmadığı gözlemlenmiştir. Sendikacılığı ortaya çıkaran nedenlerin ülkeden ülkeye ve çalışılan sektörlere göre farklılaşması, ulus devletleşme süreci ile paralel karakteristikler taşımaktadır.

Devletlerin sahip olduğu gelenekler, toplumsal uzlaşma algısı, birey-toplum ve devlet arasındaki ilişkiler bütünü, bu farklılıkların ana kaynakları olarak dikkat çekmektedir. Bütün bu farklılıkların, homojen bir işçi sınıfının kaynaklık ettiği bir sendika protipi ortaya çıkarmadığı, bunun yerine Avrupa coğrafyasında dahi her ülke için farklı etkinlikte yapılar ortaya koyduğu görülmüştür.

Sanayi devriminin başında ileri bir kapitalist gelişmeye sahne olan İngiltere'nin sendikacılık açısından da bir merkez ve başlangıç olduğu görülmüştür. Bu durumu her şeyden önce niceliksel bir gelişmenin sonucu olarak değerlendirmek doğru olacaktır. 19. yüzyılın başından itibaren feodal üretim ilişkilerinin çözülmesine bağlı olarak ortaya çıkan nüfusun önemli ölçüde sanayi kesimine yöneldiği görülmüştür. Bu özelliği ile İngiltere, sanayi devriminin başında kapitalist toplumlar içinde işçi sınıfının mutlak çoğunluğa sahip olduğu tek örnektir. Sendikacılığın İngiltere'de güç kazanmasının bir diğer nedeni de feodal monarşiden sınırlı monarşiye ve devam eden süreçte parlamenter monarşiye varan demokratikleşme yönündeki siyasal evrimidir. 13. yüzyıl Magna Carta'sına dayanan bu gelişim işçi sınıfının siyasal bakımdan örgütlü bir güç olarak ortaya çıkışında ve güç kazanmasında etkili olmuştur.

Liberal düşüncenin temel kaynaklarından biri olan A. Smith'in ünlü eseri "Milletlerin Zenginliği" müdahalenin sınırlı olduğu bir yapıda, sermaye birikiminin nasıl sağlanabileceği konusunda yaklaşımlar içermekteydi. Bu yaklaşımlar kuralsız bir yapıda zenginleşmenin yolunu ararken, ağır çalışma şartları altında işçi sınıfı için yoksulluk ve sefalet gecikmemiştir. Sermayenin rekabet endişesi ile ucuz emeğe ulaşma çabası, işçileri çok düşük ücretlerle ve kötü çalışma koşullarında istihdama zorunlu kılmıştır. Piyasadaki arz ve talep kurallarının belirlediği yeni yapı, bol durumda bulunan emek için büyük bir adaletsizliğe dönüşmüş ve bu sorun toplumun merkezine yerleşmiştir.

Örgütlenme özgürlüklerini içeren kolektif haklardaki gelişmeler, sendikaların Keynesyen refah devletinin önemli bir bileşeni olmasına neden olmuştur. Sendikaların, çalışanların sınıfsal dinamiklerine dayanan mücadele tarihi, ekonomik ve sosyo-politik birçok gelişmenin ve kazanımın altyapısını oluşturmuştur. Sendi-

kacılığın güç kazanması, bölüşüm politikasındaki etkileri ile gelir dağılımının daha adil bir yapıda oluşmasına, sosyal demokrasinin gelişmesine sunduğu katkı ile devletin sosyal yönünün güçlenmesine ve ücretliler toplumunun inşasındaki rolü ile sosyal sorunların çözümünün bu gruplar üzerinden şekillenmesine olanak tanımıştır. Bu nedenle sendikaların, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı gibi birçok sosyal hakkın refah terminolojisi içinde kavramsallaştırılmasında önemli katkılar sağladığı görülmüştür.

Refah Devletinin gelişimi ile birlikte II. Dünya Savaşı sonrasında altın çağını yaşayan sendikalar, 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizlerin etkisi ile değişen ekonomik yapıdan önemli ölçüde etkilenmiştir. Özellikle ulus devlet ekonomilerinin uluslararası sermaye hareketlerinden etkilenmeleri klasik Taylorist-Fordist üretim yapısının çözülmesine ve endüstri ilişkileri uzlaşısının çözülmesine neden olmuştur. Tüm dünyada hızla artan işsizliğin uzun dönemli etkiler göstermesi alternatif istihdam önerilerinin oluşmasına kaynaklık etmiştir. Esneklik ve kuralsızlaştırma temelinde gelişen yeni öneriler sendikacılığın oturduğu zemin olan tam zamanlı sanayi işçiliğini derinden etkilemiş, teknolojik gelişmelerle nitelik düzeyi artan, cinsiyet dağılımında kadınların ağırlık kazandığı işgücünün sendikalara olan ilgisinde düşüşler yaşanmıştır. Tüm dünyada ve hemen her sektörde sendika yoğunluk oranlarında yaşanan azalmalar, sendikacılıkta yeni arayışların yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Gerçekten de elverişsiz çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki talepler önceleri tepkisel bir hareket olarak ortaya çıkmış, daha sonra da örgütlü işçi kuruluşlarına dönüşmüş ve iktisadi, siyasi ve sosyal hayatta etkili roller oynayarak bugün demokrasinin vazgeçilmez kurumları olmuşlardır.

Türkiye'de çalışanların oluşturdukları örgütlenmelerle kendi kendine yardım mekanizmalarını harekete geçirmeleri kısa bir geçmişe sahiptir. Cumhuriyet'in kuruluşuna kadar olan süreçte başlıca ekonomik faaliyet alanının tarım sektöründe oluşumu, Cumhuriyet yönetimine büyük bir tarımsal miras bırakmıştır. Bu yapılanma içerisinde uzun süre işçi kesiminin oluşmaması, sendikal örgütlenmeler için gerekli sosyal bilincin gelişmesini imkân-

sız kılmıştır Bunun yanında, Türk toplumsal yapısı içerisinde sınıf ayrılıklarının, dini ve sosyo-kültürel kurumların etkisiyle hoş karşılanmayan yapısı, sendikaların gelişmesi önündeki bir diğer engeli teşkil etmiştir.

1871 yılında İstanbul'da kurulan Ameleperver Cemiyeti'nin ve bundan bir yıl sonra 1872 yılında tersane işçilerinin grevinin patlak vermesi, Türkiye'de sendikacılık hareketinin doğuş döneminin başlangıcı olarak kabul edilir. Sendikacılık hareketinin ortaya çıkışı ile birlikte Batı'dan gelen etkilerle işçi sınıfına siyasal bilinç verilme-ye çalışılmıştır. 1889 yılında kurulan İttihadi Osmani Cemiyeti'nin faaliyeti geniş ölçüde bu amaca yönelmiş ancak istibdat rejiminin etkileri ile örgüt merkezini Paris'e taşımıştır. Bu başarısızlığın ardından 1895'de Tophane işçileri tarafından kurulan Osmanlı Amale Cemiyeti de bir yandan nizami sendikacılık faaliyetini sürdürürken diğer yandan gizlilik içinde işçilere siyasal bilinç verme görevini yerine getirmiştir. Ancak bu örgüt de üyelerine yönelik ağır baskılar nedeni ile varlığını uzun süre devam ettirememiştir. 1885 yılında kapatılan bu cemiyetin mensupları daha sonra Osmanlı Terakki Cemiyeti'ni kurmuşlardır. 1908 yılından sonra özellikle yabancı sermayeli kuruluşlarda ve önemli illerde işçi derneklerinin sayısının arttığı görülmüştür.

Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyılın sonlarına doğru sanayileşmenin artık sendikaların kurulabileceği ekonomik ortamı oluşturabilecek düzeye geldiği ve yukarıda sayılan örneklerden de anlaşılacağı gibi işçilerin dernekler (cemiyetler) çatısı altında bir araya gelerek örgütlenmeye başladıkları görülmektedir. I. Meşrutiyet'in ilanından itibaren ilk işçi eylemlerinin başladığı ve 1872-1906 yılları arasında 25'e kadar ulaştığı görülmüştür. Özellikle yabancı sermaye ortaklıklarının işyerlerinde yoğunlaşması nedeni ile bu eylemleri antiemperyalist düşüncelere bağlayan görüşlerin yansira, o dönemin ağır çalışma ve olumsuz ekonomik koşulları karşısında oluşan bir tepki olarak değerlendiren görüşler de mevcuttur. II. Meşrutiyet'in yarattığı özgürlük ortamı içerisinde işçiler, dernekler çatısı altında örgütlenmeyi sürdürmüşler ve yaşanan ekonomik sorunlar nedeni ile ödenmeyen ücretlerini alabilmek için topluca iş bırakma eylemlerine yönelmişlerdir. Nitekim 1908 yılında işçi derneklerinin kurulabilmesini yasaklayan ve kurulanların feshe-

dilmesini öngören “Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ile 1909 yılında yürürlüğe giren Tatil-i Eşgal Kanunu giderek çoğalan ve sertleşen işçi eylemlerini yasaklamıştır.

Kurtuluş Savaşı yıllarında özellikle yabancı işverenlere karşı yürütülen grevlerle, milli mücadeleye katkı sağlamak hedeflenmiştir. 1923 yılının ilk aylarında Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkasına üye aydınlar, İstanbul ve yurdun diğer bölgelerindeki işçi örgütlerini bu örgüt altında toplayarak Türkiye Dernek Birlikleri İttihadı adı altında sendikaları temsil eden bir yapı oluşturmuşlardır. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresinde “İşçi Grubunu İktisadi Esasları” bölümünde, dernek hakkının tanınması ve Tatil-i Eşgal Kanunu’nun yeniden işçilerin haklarını tanımak üzere tetkik ve tanzimi karar bağlansa da kısa bir süre sonra kabul edilecek Takrir-i Sükun Kanunu ile sendika hakkı fiilen ortadan kalkacağından bu kararın uygulamada hiçbir önemi olmamıştır.

1937 yılına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal ve Şey Sait isyanını bastırmak amacı ile 1925 yılında kabul edilen Takrir-i Sükun Kanunları, Cumhuriyetin ilk dönemimde sendikalara örgütlenebilme imkanı vermemişlerdir. 1928 yılında iktidardaki partiye bağımlı sendika oluşturma çabaları da olumsuz sonuçlanmıştır. 1933’de Ceza Kanunu ve sınıf esasına göre dernek kurulmasını yasaklayan 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile sendika hakkı tamamen ortadan kaldırılmıştır.

II. Dünya Savaşı’ndan sonra değişen koşullara bağlı olarak 1946 yılında Cemiyetler Kanununda değişiklik yapılarak sınıf temelli cemiyet kurma yasağının kaldırılması, yeni sendikaların kurulmasını sağlamıştır. 1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun’un belirlediği çerçeve içerisinde 1947-1960 yılları arasında çok sayıda sendikanın kurulduğu görülmüştür. 1952 yılında ilk işçi sendikası konfederasyonu olan Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. Kurulan bu sendikaların mali imkanlar ve örgüt yapıları bakımından yetersiz kaldıkları görülmüştür. 1952 yılında kurulan Türk-İş’i, 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve 1976 yılında da Hak İşçi Sendikaları

Konfederasyonunun (HAK-İŞ) izlemiştir. Hukuksal gelişmeleri takiben oluşan kurumsal yapı, dönemin hâkim siyasetinin de bir sonucu olarak artan ölçüde ideolojik bir yapıda şekillenmiştir.

Türkiye’de işveren sendikalarının örgütlenmesinin de aynı dönemlere rastladığı görülmektedir. 1958 yılında Koç Topluluğunun önderliğinde kurulan Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası’nın (MESS) ardından değişik sektörlerden gelen işverenler sendikal örgütlenmeyi yaygınlaştırmaya çalışmışlardır. 15 Ekim 1961 tarihinde çeşitli sektörlerden gelen işverenler MESS ile birlikte İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’ni oluşturmuşlardır. 1962 yılında yapılan II. Olağan Genel Kurul’da örgütlenmenin ülke düzeyinde yapılması ve birliğin adının da “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” (TİSK) olarak değiştirilmesi kararlaştırılmıştır. 1960 sonrasındaki siyasi kutuplaşmanın bir cephesini de işçi-işveren mücadelesi oluşturmuştur. Siyasi gerekçelerle alınan grev kararlarını aynı niteliğe dayanan lokavt kararları takip etmiştir. Çatışmanın sona erdiği 1980’li yıllarla birlikte dışa açılımcı ekonomi politikalarının önemli bir aktörü olan işverenler, çalışma hayatının düzenlenmesi hususunda etkilerini giderek artırmışlardır. Çalışma mevzuatının esnek hale getirilmesi ve esnek çalışma modellerinin uygulanması, istihdam etmedeki vergi yüklerinin hafifletilmesi, verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması işveren sendikalarının taleplerinin ortak noktalarını oluşturmaktadır.

Türkiye’de 1977 yılından itibaren başlayan siyasi ve toplumsal kaos ortamı 1980 yılında yapılan askeri müdahaleye zemin hazırlamıştır. Bahsedilen dönem içerisinde yaşanan en önemli olaylardan birisi, müdahaleden aylar önce kabul edilen ve Türkiye ekonomisinde çok kritik bir role sahip olan 24 Ocak kararlarıdır. Türkiye’nin o dönem içerisine düştüğü iktisadi sıkıntılar bu kararlar ile aşmaya çalışılmıştır. Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren liberal etkilerle şekillenen değişim paradigması ekseninde yaşanan değişimleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

24 Ocak kararları ile kapalı bir toplumdan dışa açık bir topluma geçiş amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ithal ikameci sanayileşme politikasından, ihracata dönük sanayileşme politikasına geçilmiştir. Kararların odak noktasını ise, sınai mamul ihracatına dayalı ihracat artışları oluşturmuştur. Sosyal içerikten yoksun neo-libe-

ral politikalar ile her türlü sosyal harcamanın sınırlandırılması ve sendikaların pasif hale getirilerek reel ücretlerin aşağıya çekilmesi amaçlanmıştır.

1961 Anayasası ile sosyal hakların genişletildiği, sendikal yapıların gelişme gösterdiği dönem yine askeri bir darbe ile kesintiye uğramış ve sendikal hareket, kazanımlarından önemli ödümler vermek zorunda kalmıştır. Bu dönemde birçok sendika kapatılmış, işlevlerine devam eden sendikaların etkinliği yasal düzenlemeler ve izlenen ekonomi politikaları aracılığıyla önemli ölçüde daraltılmıştır. 1983 yılında kabul edilen 2821 ve 2822 sayılı kanunlar, 274 ve 275 sayılı kanunların yerini alarak daha sınırlı bir sendikacılık anlayışına ortam hazırlamıştır. 1980 sonrası Türk sendikacılık hareketi, bölünmüşlük, yasal sınırlamalar ve değişen ekonomi politikaları çerçevesinde zor bir döneme girmiştir. Kamu sendikacılığında 1980'li yılların sonunda başlayan tartışmalar, 2001 yılında kabul edilen Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu ile kamu görevlilerinin sendika hakkına sahip olması ile sonuçlanmıştır.

1980 sonrasında günümüze kadar gelen dönemde de çalışma hayatını ilgilendiren pek çok düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeler içerisinde en önemli olanı ise kuşkusuz 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'dur. 1971 yılında kabul edilen ve 32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu bu zaman zarfında pek çok değişikliğe uğramıştır. 2003 yılına gelindiğinde ise ILO ve AB standartlarına uyum sağlayabilmek adına 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. İlerleyen süreçte 2011 yılında 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 2012 yılında ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir. Son olarak ise kolektif çalışma ilişkilerini düzenlemesi açısından büyük öneme sahip olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. 6356 sayılı kanunun özünü sendikal özgürlüğün oluşturduğu kabul edilmektedir. Bu kanunla birlikte işçiler, sendikalı olmaya ya da olmamaya kendi karar verecek ve sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı işveren işçilerin çalışmasına son veremeyecektir. Bu kanunla getirilen yeniliklerden birisi de ILO'nun yıllardır devam eden eleştirisi göz önünde tutularak uygulamaya konulan sendika üyeliğinde "e-devlet" uygulamasıdır. Buna göre, sendikaya üyelik ve üyelikten çekilmede noter şartı kaldırılmıştır. Üyelik ve üyelikten çekilme, ilgili bakanlıkça sağla-

nacak elektronik başvuru sistemi ile e-devlet üzerinden gerçekleştirilecektir. Diğer yandan yeni kanunda işkolu sayısı 28'den 20'ye çekilmiş; Temmuz 2014'te yapılan bir düzenlemeyle de işkolu barajı %1'e düşürülerek sabitlenmiştir. Buna göre, işçi sendikaları kurulu buldukları işkolunda çalışan işçilerin en az %1'nin üyesi bulunması şartıyla toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaklardır.

2. SENDİKACILIĞA YÖN VEREN DİNAMİKLER

Toplumsal yapıda ücretli çalışma biçiminin güç kazanmasını ve sosyal hakların bununla paralel bir yapıda gelişmesini, niceliksel bir gelişimin etkileri ile açıklamak mümkündür. Sayılarının artması ile birlikte ücretliler, ekonomik, toplumsal ve siyasal açıdan önemli bir güç durumuna gelmişlerdir. Demokratik gelişmelerle birlikte siyasal anlamda önemli bir seçmen kitlesine tekabül eden ücretliler grubunun, üretim süreci içindeki etkinlikleri ve tüketici fonksiyonları nedeniyle ekonomik yönden üstlendikleri roller ve endüstri ilişkilerinin bir tarafı olarak çalışma barışı ve toplumsal uzlaşma üzerinde söz sahibi olmaları, toplumsal yapıdaki konumlarını belirlemede önemli bir işleve sahip olmuştur.

Ücretli çalışanların sınıf bilinci içinde oluşturdukları sendikal örgütlenmeler aracılığıyla devlet ve kamuoyu üzerinde oluşturdukları güçlü baskı da devleti sosyal düzenlemeler yapma konusunda etkileyen bir diğer unsur olarak öne çıkmıştır. Keynesyen ekonomi politikalarının II. Dünya Savaşı sonrasında kitlesel üretime dayalı sanayileşme dinamiklerini destekleyen yapısı istihdam düzeyinin hızla artmasına neden olurken, örgütlenme haklarının genişlemesi ile birlikte ücretlilerin örgütlenme ve etkinlik kapsamını da genişletmiştir.

Keynesyen ekonomi ve sosyal refah politikalarının başarı ile uygulanması bir yandan ücretlilerin ve sendikal haklarının gelişimini sağlarken, diğer yandan söz konusu kesimin kapitalist ekonomi ile uzlaşmalarına imkân tanımıştır. Örgütlenme özgürlüklerini içeren kolektif haklardaki gelişmeler, sendikaların Keynesyen refah devletinin önemli bir bileşeni olmasına neden olmuştur. Sendikaların, çalışanların sınıfsal dinamiklerine dayanan mücadele tarihi,

ekonomik ve sosyo-politik birçok gelişmenin ve kazanımın alt-yapısını oluşturmuştur. Sendikacılığın güç kazanması, bölüşüm politikasındaki etkileri ile gelir dağılımının daha adil bir yapıda oluşmasına, sosyal demokrasinin gelişmesine sunduğu katkı ile devletin sosyal yönünün güçlenmesine ve ücretliler toplumunun inşasındaki rolü ile sosyal sorunların çözümünün bu gruplar üzerinden şekillenmesine olanak tanımıştır. Bu nedenle sendikaların, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı gibi birçok sosyal hakkın refah terminolojisi içinde kavramsallaştırılmasında önemli katkılar sağladığı görülmüştür.

Emek örgütlenmesinin sanayi devriminin başından itibaren geçirdiği aşamalar, endüstri ilişkileri sisteminde diğer aktörlere oranla farklı bir seyre sahiptir. İşçi sınıfının kapitalist üretim ilişkilerinde pazarlık gücü temelinde şekillenen etkisini iki grupta incelemek mümkündür. Örgütsel ve yapısal güç olarak sınıflandırılacak bu etki, sendikaların endüstri ilişkileri sisteminin güçlü bir aktörü olarak ortaya çıkışını desteklemiştir. Örgütsel güç, işçiler tarafından kurulan sendika ve siyasi partiler gibi kolektif örgütlerden doğan güç birimlerini içerirken, yapısal güç, işçilerin sistem içindeki konumlarından kaynaklanan güçlerini ifade etmektedir. Buna göre işçilerin piyasa ve işyeri üzerinden sağladıkları pazarlık güçleri, sistem içinde stratejik bir konum elde etmelerini sağlamaktadır.

II. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE SENDİKACILIKTA YAŞANAN DEĞİŞİMLER

Sanayi toplumunun çalışma sistemi; fordist üretim tekniğine, tam süreli çalışmaya ve niteliksiz işçiliğe dayanıyordu. Bu özellikleri ile üretim, ağırlıklı olarak sanayide ve özellikle imalat sektöründe yoğunlaşmıştır. Küreselleşme ile birlikte hızla ilerleme gösteren teknolojik gelişmeler, üretimin daha çok, teknoloji üretiminin gerçekleştiği ve pazarlandığı saha olan hizmetler sektörüne yönelmesine neden olmuştur.

Geleneksel fordist üretim anlayışının, işletmeleri durgunluktan kurtarmada yetersiz kalması, yeni piyasaların bulunmasını ve bunlara yönelik olarak üretim serilerinin hızlandırılmasını ge-

rekli hale getirmiştir. Yeni üretim anlayışının yalnız ürün yenileme noktasında değil, aynı zamanda yeni oluşan pazarlara yönelik faaliyetleri, daha düşük birim maliyetlerle kısa sürede seri üretim kapasitesine ulaşmasını gerekli kılıyordu. Yeni dönemde rekabet gücü, kitlesel seri üretimle elde edilen ölçek ekonomilerine bağlı olmaktan çıkmış, kısa sürede, düşük maliyetle oluşacak üretim kapasitesine yönelmiştir. Şirketlerin yeni rekabet anlayışına uyum sağlayabilmelerinde, yenilikleri tasarlama becerileri, üretim süreçlerindeki alışkanlıkları ve hızları önemli unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Fordist üretim sisteminin olumsuzluklarını gidermeye yönelik uygulamaya giren emek piyasalarının esnekleşmesi düşüncesi, bu amacın çok ilerisinde işlevlere sahip olmuştur. Yarı zamanlı ve geçici çalışma, konjonktüre göre çalışan sayısının işverence tayini ve taşeronlaşma yoluyla işlerin önemli bir kısmının sendikasız çalışmanın hâkim olduğu küçük işletmelere devredilmesi, yeni çalışma şekilleri olarak devreye sokulmuştur.

Uluslararası şirketlerin kâr hadlerini artırmak amacıyla izledikleri stratejilere bağlı olarak yeniden yapılandırılan uluslararası iş bölümünün temelini “esnek uzmanlaşma” oluşturmuştur. Çalışanların iç yapısındaki bu farklılaşma, çekirdek işgücü ile çevre işgücü arasındaki farklılığı ortaya çıkarmıştır. Geçmişte imalat sanayi işçilerinin oluşturduğu çekirdek işgücünü bugün, teknolojik ve bilgi yoğun sektörlerde yüksek ücret ve rahat çalışma koşullarında çalışan hizmet sektörü işçileri oluşturmaktadır.

Küreselleşme etkileri ile sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, emek-yoğun istihdamın yoğun olduğu sanayi sektörünün güç kaybetmesine, buna karşın, hizmetler sektörünün genişlemesine neden olmuştur. Hizmetler sektöründeki genişlemenin teknoloji ağırlıklı olması, nitelikli istihdamın değerini artırmış, buna karşın niteliksiz işgücünde arz fazlalığı oluşmuştur. Yeni dönem, kadınların işgücünde yer almayı daha çok talep ettikleri, nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki farklılaşmanın arttığı, bazı meslek ve çalışma şekillerinin ortadan kalktığı bir işgücü piyasasını da gündeme getirmiştir. Teknolojik ilerlemelere bağlı olarak yaşanan gelişmeler doğrultusunda hizmetler sektörünün genişlemesi, kadın işgücü için önemli bir çalışma alanını oluşturmuştur. Kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artış, kısmen çalışma, iş paylaşımı

ve esnek çalışma saatleri gibi kadın işgücünün gereksinimlerini karşılayan çalışma şekillerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Gerek küresel gerekse de ulusal ekonomilerde teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yapısal değişim, yüksek nitelikli çalışanlara olan talebi artırmaktadır. Uluslararası rekabetin belirleyici olduğu piyasalarda, işletmelerin talep değişikliklerine cevap verilmelerinde, nitelikli personel, büyük bir öneme sahiptir. Nitelikli işgücüne olan talebin yükselmesi, bu işgücünün hareketliliğini önemli ölçüde artırırken, bu grup, bunun nimetlerinden de faydalanmıştır. Buna karşın, niteliksiz işgücünün görece hareketsizliği belirli sektörlerde yığılmalarına neden olmuştur. Bu çerçevede kamu sektörü ve birincil üretim malları sektörleri, niteliksiz işgücünün toplandığı sektörler olmuştur.

Tablo:1.1 OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (1960-2018)

Ülkeler	1960	1970	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2016	2018
Avusturya	60,1	56,7	51,7	46,8	41,1	36,9	33,8	28,9	27,7	26,9	26,3
Belçika	41,5	42,1	54,1	53,9	55,7	56,2	53,7	53,8	53,8	52,8	50,3
Kanada	30,1	31,8	34,0	34,0	33,9	31,2	30,4	30,1	29,3
Danimarka	59,0	60,8	78,0	74,6	75,9	74,5	71,5	67,2	67,4	65,5	66,5
Finlandiya	31,9	51,3	69,4	72,8	80,8	74,3	71,1	70,3	67,6	64,9	60,3
Fransa	18,9	22,2	18,7	10,7	9,3	9,5	8,6	9,0	9,0	9,0	8,8
Almanya	34,7	32,0	34,9	31,2	29,2	24,6	21,5	18,9	17,7	17,0	16,5
İrlanda	45,3	53,2	57,1	51,1	47,1	36,0	32,5	33,5	..	25,6	..
İtalya	24,7	37,0	49,6	38,7	37,3	34,4	33,3	35,5	36,4	34,4	34,4
Japonya	32,2	35,4	30,8	25,2	23,8	21,5	18,7	18,3	17,5	17,3	17,0
Lüksem.	..	46,5	50,4	46,1	41,1	35,1	34,1	32,3	31,8
Hollanda	41,7	38,4	34,8	24,6	25,5	22,6	22,1	19,5	18,1	17,3	16,4
Norveç	60,0	56,8	57,9	58,5	57,3	52,4	50,6	50,0	49,7	49,3	49,2
Polonya	80,7	90,0	..	49,3	28,9	24,7	26,0	18,3	15,0	12,7	..
İspanya	13,3	13,7	18,2	17,4	15,9	18,3	16,8	14,8	13,6
İsveç	64,6	67,7	80,0	83,2	95,8	86,6	81,0	70,2	67,7	66,9	..
Türkiye	12,1	17,1	20,0	16,0	6,9	8,2	9,2
Birleşik Krallık	40,5	44,8	52,2	39,6	33,9	29,7	27,0	26,8	25,0	23,7	23,4

Kaynak: OECD Data

Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde işçi ve işverenlerin taraf olarak katıldıkları ve toplu pazarlık düzeni ile işleyen yapı değişime uğramıştır. Yeni yönetim anlayışında, sendikaların devreden çıkarılarak ya da ikinci plana itilerek, çalışanlarla doğrudan ilişkilerin kurulduğuna şahit olunmaktadır. Kalite çemberleri, kariyer planlama ve performans değerlendirme yöntemleriyle iş gücünün daha verimli, daha katılımcı ve daha esnek bir şekilde üretim sürecine katkıda bulunmaları sağlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin bu temel işlevleri işverenlerce, yüksek maliyetlere karşın geri dönüşü olan bir avantaj olarak değerlendirilmiştir.

Küreselleşme etkilerinin endüstri ilişkileri sisteminde oluşturduğu dönüşümün en önemli yansıması hiç şüphesiz çalışanların hak arama kurumları olan sendikalar üzerinde oluşturduğu sonuçlardır. Endüstri ilişkileri sisteminin yirminci yüzyılın son çeyreğinde yaşadığı değişimlerin sendikaların belirleyici ve güçlü konumları üzerinde önemli bir kırılma yarattığı görülmüştür. Geleneksel refah devletinin üretim biçimi olan Fordizm'den esnek üretim biçimlerine geçiş, varlığını ağırlıklı olarak kitlesel üretimin erkek sanayi işçiliğine dayandıran sendikalar için önemli güç kayıplarına neden olmuştur. Tabloda farklı gelişmişlik ölçütüne sahip hemen her ülkede 80'li 90'lı yıllar boyunca sendikal örgütlenme düzeyindeki düşüş görülmektedir.

Teknolojik gelişmeler ışığında gelişen yeni üretim biçimleri, istihdamda sanayi sektörünün yerini hizmetler sektörünün almasını sağlamış, işgücünün nitelik düzeyindeki yükselişi, sendikal eğilimleri düşük olan kadın ve gençlerin işgücüne katılımlarındaki artışlar izlemiştir. Yeni dönemde, nitelikli işçilerin konumu ve sendikaların geleceği tartışılmaya başlanmış, en somut ve belirgin iddiayı, endüstri ilişkilerinin sendikasız bir sisteme kayacağı düşüncelerinin oluşturmuşsa da ortaya çıkan eşitsizlik ve belirsizlikler sendikalara olan ihtiyacın devamını sağlamıştır.

Sanayi istihdamında yaşanan daralma işçi sendikacılığında güç kaybına neden olan diğer bir gelişmedir. Artan sermaye hareketleri ve doğrudan yabancı yatırımlar, üretimin, işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu gelişmekte olan ülkelere kaymasına neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerin büyük çoğunluğunda sanayi sektörünün

de çalışanların mutlak sayılarında önemli düşüşler yaşanmıştır. Sanayi sektöründe yaşanan bu düşüş sendikal yapıları da olumsuz etkilemiştir.

Yeni teknolojiler, işletmelerin yeniden yapılanmasıyla, üretim, örgütlenme ve yönetim anlayışlarını değiştirmiş ve işletmeler bu gelişmelere yanıt verecek nitelikte işgücünü talep eder duruma gelmişlerdir. Bu örgütlenme anlayışında az sayıda nitelikli işgücü için doyurucu çalışma koşulları sunulmakta ve onlara yeniden eğitim gibi sürekli yatırımlar yapılırken, toplam kalite ve insan kaynakları yönetimi gibi uygulamalar da gündeme gelmektedir. Bu tür işgücü için sendikal dayanışma giderek önemini yitirmekte ve esnek işgücü kullanımı içerisinde istihdam ve çalışma koşullarında farklılıklar içeren bir işgücü oluşmaktadır. İşgücü yapısının karmaşık ve bölünmüş niteliği, hem bu işgücünü örgütleyebilme hem de onların farklılaşan çıkarlarını temsil sorununu ortaya çıkarmaktadır. İşyerinde iş güvencesini güçlendirmeye çalışan sendikalar, bunu başardıkları ölçüde işgücü piyasasının güvenceli ve güvencesiz işler olarak ikiye ayrılması düşüncesini güçlendirmektedirler. Daha iyi çalışma koşulları ve kısa süreli çalışma talepleri bir yandan esnek işgücü kullanımını özendirirken diğer taraftan bu gerçeğin sendikalarca kabul edilmesine neden olmaktadır.

Sendikal yapıların güç kaybetmesinde diğer bir etken de, işsizliğin uzun süreli yaygın bir nitelik kazanması olmuştur. Avrupa Topluluğu ülkelerinde 1970'li yılların başında %4 dolayında olan işsizlik oranı, 1980'lerin sonlarına doğru %11'lere ulaşmıştır. Uzun süreli yaygın işsizlik, sendikaların üye sayılarını artırmaları ve toplu pazarlık güçlerini korumaları önünde büyük bir engel oluşturmuştur. Sendikal yapıların çalışanları için yaptığı mücadelenin yanına işsizlikle mücadelenin de eklenmesi, değişik çıkarların bir arada korunması zorunluluğunu getirmekte ve başarı şanslarını azaltmaktadır. İşsizliğin yeni işler yaratılamaması şeklinde gelişen doğası, sosyal bir sorun olarak büyümesine neden olmuştur.

Değişen teknolojilerin ortaya çıkardığı yeni üretim anlayışının esnek yapılanması üretimin örgütlenmesinde, mal ve hizmetlerin dağıtılmasında önemli değişikliklere neden olmuştur. Değişen talebin beklentilerini karşılamayı amaçlayan işletme anlayışında,

büyük ölçekli organizasyonlar etkinliğini kaybetmeye başlamışlardır. İleri teknolojiler ekseninde yapılandırılan yönetim anlayışı hantal ve bürokratik yapıların yerine esnek ve yatay örgütlenmiş modelleri gündeme getirmiştir. Yeni üretim sisteminin çalışma hayatındaki uygulaması da esnek istihdam şekilleri olarak karşımıza çıkmıştır.

Uygulamaya konulan yeni teknolojilerin daha çok hizmet sektöründeki istihdamı artırması ve bu sektördeki yoğun esneklik uygulamaları nedeniyle sendikaların gücü olumsuz yönde etkilenmiştir. Az sayıda nitelikli işçinin sürekli işgücü haline gelmesi, işkolu sendikacılığı yerine daha etkisiz bir sendikacılık uygulaması olan işyeri sendikacılığını geliştirmiştir. Ayrıca esnek üretim ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin ön plana çıkması, kitle sendikacılığını tehdit etmektedir.

Küreselleşmenin sendikacılık ve işlevleri üzerindeki olumsuz tesirleri, yeni dönemde sendikaları, varlıklarını sürdürebilmek adına yeni bir mücadelenin içerisine sokmuştur. İşsizliğin önlenmesi konusundaki çabalardan, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasına; toplumun eğitim düzeyinin yükseltilmesinden, işletmelerde kalitenin iyileştirilmesine ve ülkede demokrasinin geliştirilmesinden, çevresel sorunlara kadar birçok konu sendikaların çalışma alanını içermektedir. Bu durum, sosyal sorumlulukları olan bir sendikal anlayışın ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır. Hayat standartları ve ahlaki düzeyi yüksek bir toplumun oluşumunda sendikalar, ancak bu donanımlarıyla etkin olabileceklerdir.

1. İŞİN GELECEĞİ ve SENDİKALAR İÇİN GELECEK ÖNGÖRÜLERİ

Sanayileşme süreci içinde, çalışma koşullarındaki düzenlemeler ve çalışanlar için sürekli büyüyen gelirler, tüketim ve hizmet mallarına ve korumaya olan bağımlılığı artırarak tüm sosyal sistemin yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiştir. Refah devletinin müdahaleci niteliğinin bu ihtiyacın bir sonucu olarak geliştiğini söylemek mümkündür. Bu düzenleme biçiminin büyümeyi daima önceleyen, tam istihdam ve paylaşım kurallarını belirleyen özellikler taşıdığı görülmüştür. Bu özellikleriyle refah devleti, emeğin

özgürleşmesi yönündeki sosyal ütopyaların yerine, emekçiye, harcadığı çaba karşılığında daha fazla refah sağlamayı ve ona tam istihdamı garanti etmeyi içeren basit bir hedefi koymayı başarmıştır. Herkesin zenginliklere ve toplumsal yaşamda bir yere erişmesini sağlayacak bir işi garanti eden devlet için, çalışma ya da emeği yüceltmesinden çok istihdam başarısından söz etmek daha doğru olacaktır. Refah devletinin çalışma üzerinden refaha ulaşmayı alternatifsiz bir şekilde belirlemesi, çalışmanın ekonomik anlamı üzerinde daha fazla yoğunlaşılmasına neden olmuştur. Ücret pazarlıkları, verimlilik artışları, sendikal özgürlüklerin önündeki engellerin kaldırılması, iş hukuku kurallarının belirlenmesi ve kapsamının genişletilmesi, geleneksel refah anlayışının çalışma hayatına ilişkin başlıca tartışma konuları olmuştur.

Esnek üretim ilişkilerinin yaşandığı yeni dönem, çalışanların işveren karşısında örgütlü güç birliğinden doğan pazarlık güçlerini kaybetmeleri ile sonuçlanmıştır. Sanayileşmenin başından itibaren çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ve işveren karşısında önemli hak kazanımlarının elde edilmesinde büyük işlevler gören sendikaların, teknolojik gelişmelere bağlı olarak sektörel yapıda ve işgücünde meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak yaşadıkları güç kayıpları, endüstri ilişkilerinde önemli bir kırılmanın yaşanmasına neden olmuştur. Nitelikli işgücünün rekabet şartlarını görece olarak koruyabildiği bu yapıda, nitelsiz işgücü için işverenle bireysel düzeye indirgenen sözleşmelerin, ücret ve çalışma koşullarında işverenin belirleyici olduğu bir pazarlığa dönüştürüldüğü görülmüştür.

Geleneksel çalışma ilişkilerinde tam gün çalışma, bilimsel yönetim uygulamaları ile sıradan hale getirilmiş vasıfsız işçi kitlesini, işveren otoritesi altında örgütlenmiş ve disipline olmuş yönetim uygulamalarına karşı korumak için katı bir mevzuat düzenlemesinin gereği olarak ortaya çıkmıştır. İşin tam gün ve sürekli bir niteliğe sahip olması, işverene bu süre içinde işçi için bir iş ve asgari bir gelir temin etme gibi yükümlülüklerin de oluşmasını sağlamıştır. Bu yapılanma işçiler arasındaki dayanışmanın artmasını sağlayarak sendikal gücün de belirleyicisi olmuştur. Üretim biçimlerinin esnek yapılanmasına yönelik gelişmelerin ilk sonucu iş süreleri üzerinde gerçekleşmiştir. Tam gün çalışma esasına göre yapıla-

nan iş hukuku kurallarının, yeni gelişmelere uyarlanması ve esnetilmesi talebine karşı üretilen güçlü itirazlar, formel işgücü piyasalarında kuralların önem ve ağırlığını koruması ile sonuçlanırken, esneklik ekseninde meydana gelen değişim talepleri bu kuralların güçlü olarak savunulmadığı enformel çalışma ilişkilerinin genişlemesine neden olmuştur. Geçici, kayıt dışı ve taşeron türündeki çalışma biçimleri, gelir elde etme zorunluluğu karşısında ağır, tehlikeli, güvencesiz işlerin tercih edildiği alanlar olmuştur.

Yeni çalışma biçimlerinin ya da çalışmanın yeni formunun sahip olduğu en önemli özellikler “güvencesizlik” ve “belirsizlik” tir. Geleneksel çalışma ilişkilerinde tam zamanlı bir çalışma karşılığı olarak oluşan tam koruma anlayışının yeni dönemde önemli ölçüde anlamını kaybettiği görülmektedir. Tam zamanlı çalışma karşılığında elde edilen ve ömür boyu sürdürülen “ücretli iş”, sosyal güvence ve sınıfsal statü gibi kazanımların anlam ve öneminde esneklik merkezli gelişimlerin etkisiyle önemli değişimler yaşamıştır. Yeni işler için sürekli esnek olmak, belirli meslekte sabitlenmek yerine kazancın çekiciliğine göre bir hareketliliğin öncelenmesine neden olmaktadır. Bu süreçte, kapitalizmin yeni evresinin esnek emek piyasaları üzerinden yeni çalışma kültürünü benimseterek bireyi yeniden inşa etme çabası içine girdiğine şahit olunmaktadır. Meslekte değerlere, normlara ve etik ilkelere bağlılık duyan sabit ve güvenilir karakterdeki çalışan tipinin, bir meslekte sabitlenmeyi anlamsız bulan, hiçbir yere ve kuruma aidiyet duymayan, geçiciliğin değişken dünyasında devinen yeni bir çalışan tipine doğru evrildiği görülmüştür.

Esnek çalışma dünyası, hiç kimsenin uzun süreli istihdam garantisine sahip olmadığı, işteki başarının değişen koşullara uyum yeteneğine bağlandığı, çalışanların kendilerini daha az değerli ve her an gözden çıkarılabilir gördükleri ve bu nedenle ağır bir baskı ve güçlü bir güvensizlik duygusunu hissettikleri bir alışkanlıklar dünyasına dönüşmüştür. Tele-çalışma, evde çalışma, part-time çalışma gibi esnek çalışma biçimleri, birçok işte çalışma şansı vererek, sabit bir işte istihdam edilme ve işyerine mekânsal olarak bağlı olma gibi zorunlulukları ortadan kaldırmıştır. İnternet teknolojilerinin yaygınlaşması, mekânın öneminin giderek azalmasına ve aynı gün içerisinde farklı işlerin yapılabilmesine imkân sağla-

maktadır. Bu durum meslek bilinci ve aidiyet duygusunun zayıflamasına ve birden fazla yerde çalışan birey için mesleğin değil, gelir getirici işlerin önem kazanmasına neden olmuştur.

Teknolojik gelişmeler, yeni işlerin yaratılması konusundaki güçlükler, işlerin bölünerek çalışma ilişkileri dışına taşınma çabaları çalışmanın geleceğine ilişkin olumsuz yaklaşımların geliştirilmesine neden olmuştur. Çalışmanın sonuna ilişkin en güçlü kehanet “The End of Work” adlı eserinde Jeremy Rifkin tarafından dile getirilmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte sağlanan verimlilik artışlarının bir bedeli olarak emekten tasarruf eden teknolojilerin yok etme sürecinde olduğu “iş” leri gören Rifkin, işgücü piyasasında nüfus için yeterli düzeyde iş yaratılamayacağı eleştirisini “çalışmanın sonu” öngörüsü ile sonlandırmaktadır.

Çalışma ve gelir hakkının birbirinden ayrılmaz bir niteliğe sahip olduğunu vurgulayan Fransız sosyolog Andre Gorz, toplumsal üretimin daha az çalışma talep etmesinin, düzenli ve yeterli bir gelire ulaşma şansını zorlaştırdığını ifade etmektedir. Gorz, sermaye söyleminde “iş yetersizliği” olarak ifade edilen bu durumu aslında, üretim için sermayenin giderek daha düşük sayıda istihdam yaratmasının bir sonucu olarak görmektedir. Bu sorunun çözümünün de iş yaratma politikalarından çok toplumda üretilen zenginliklerin adil bir biçimde dağıtımında olduğu açıktır. Gorz bu yaklaşımı ile yeterli ve düzenli bir gelir hakkının ancak sürekli ve düzenli bir işe sahip olunması ile gerçekleşeceği tezine itirazda bulunmaktadır. Gorz, gelecekteki çalışmanın üç şekilde gerçekleştirilebileceği üzerinde durmaktadır. Bunlar, organize bir toplumda insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için makro sosyal çalışma, temel ihtiyaçları dışında kendini gerçekleştirmeye dayanan ve gönüllü olarak gerçekleşen mikro sosyal çalışma ve birey, aile ve grupların isteklerine dayanan ve tercih şansına sahip özerklik aktiviteleridir.

Sendikacılığın güç kaybındaki süreklilik, akademik alanda sendikaların geleceğine ilişkin tartışmaların yoğunlaşmasına neden olmuştur. Yönetim uzmanı Peter Drucker sendikaların geri dönüşü olmayan bir süreçte olduklarını vurgulayarak içinde yok olmalarının da yer aldığı üç gelecekte bahsetmektedir. Sendikaların yeni dönemin gerekleriyle uyumlu bir hareket tarzı belirlememe-

si, ortadan kalkmalarına ya da anlamlarını tamamen yitirmelerine neden olacaktır. Sendikalar için bir diğer yol, siyasi iktidarla kurdukları ilişkiler yoluyla varlıklarını devam ettirmektir. Çalışma rejiminin belirlenmesinde kamu otoritesinin düzenleyici rolünün destekleyici bir mekanizmaya dönüşme imkânı vardır. Drucker'ın kendisinin de sendikalara önerdiği üçüncü yol ise kamu tarafından oluşturulacak yönetsel zafiyetler ve keyfiyetler karşısında kamu denetçiliği gibi bir fonksiyonu üstlenmek olacaktır. İskandinav ülkelerinde bu fonksiyonun oluşturduğu sonuçlara ilişkin olumlu veriler mevcuttur. Özellikle refah bürokrasisindeki karmaşa ve yoğunluğun aşılmasında sendikaların üstlenebileceği fonksiyonlardan söz edilebilir. Toplumsal tabanlı bir denetim mekanizmasının sorunların tespitinde ve etkin çözümünde önemli yararlar sağlayacağı açıktır.

Sendikaların gelecekteki dönüşümlerine ilişkin bir diğer sınıflandırma da Richard Hyman'a aittir. Drucker'a göre daha geniş bir yelpaze oluşturan Hyman, beş temel sendikal kimlikten söz etmektedir. İşgücünün nitelik düzeyindeki gelişmelerin dikkate alınarak yapılacak örgütlenmeye esas olan birinci kimlik, yüksek nitelikli işgücünün çıkarlarını korumaya çalışan korporatist karakterli bir yapıya sahiptir. Üyelerine hizmeti esas alan ikinci grup sendikal kimlik ise bireyselleşimin gelişimine denk bir örgütsel dönüşüme karşılık gelmektedir. Japon işletme sendikacılığını anımsatan üçüncü grup sendikal kimlik, işletme düzeyinde yönetim ile yapılacak iş birliği ekseninde üretim ve verimlilik düzeylerinin korunduğu bir modeli öngörmektedir. Dördüncü grup sendikal kimlik, sendikaların siyasi iktidarlara iş birliği içinde örgütsel güçlerini sürdürebildikleri bir yapılanmayı içermektedir. Özellikle refah devleti dinamiklerinin güçlü olduğu, sosyal demokrat siyaset yapılarında bunu gözlemlemek mümkündür. Hyman'a göre beşinci grup sendikal kimliği ise kitlesel desteği amaçlayan kampanya örgütleri gibi çalışan sendikal yapılar oluşturmaktadır. Hyman'ın sendikal kimlik sınıflamasında çalışmanın yapısındaki değişimin izlerini görebilmek de mümkündür. Sınıfsal dinamiklere dayanan ve geniş kesimleri örgütleyebilecek bir yaklaşımın karşılık bulmadığı, buna karşın işletme, sosyal taraflar ve toplumsal reflekslere dayalı bir alandan sendikacılığın dönüşebileceği iddia edilmektedir.

Sendikaların benimsedikleri yaklaşımlar içinde en çok karşılık görenlerden biri de endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında kurulacak iş birliğidir. Özellikle siyasi iktidarların yapısı ve sendikalarla olan ilişkileri bu süreçte belirleyici olmaktadır. Avrupa'nın bazı ülkelerinde sendikacılığın güçlü siyasi yapılar inşa ettiğine de tanık olunmuştur. Avrupa'da emek örgütlenmelerinin hassasiyetlerine duyarlı olan sosyal demokrat iktidarların dönemlerinde sendikalara yönelik aşınmanın daha az olduğu görülmüştür. Kamu otoritesi ve çıkar gruplarının politikaların belirlenmesi süreçlerindeki uzlaşısı, politikaların amaçlarına ulaşması bakımından da büyük önem taşımaktadır.

Refah hizmetlerinin sunumunda devletle birlikte sorumluluk üstlenen sivil toplum örgütleri, refahın değişen anlamı içinde yeni ve güçlü bir aktör olarak öne çıkmaktadır. Sivil toplumun örgütlerinin sosyal sorunlara ve dezavantajlı grupların korunmasına yönelik faaliyetlerinin artması, sendikaların ilgi alanları ile önemli ölçüde kesişmektedir. Yoksulluk, işsizlik, çocukların korunması, çevre ve barınma sorunları gibi birçok sosyal sorun ve bu soruna muhatap olan grupların, sivil toplum örgütlerinin ilgi alanlarında yer alması, bugüne kadar bu sorunları gündeme taşıyan sendikalarla rakip olmalarına neden olmuştur. Bu çerçevede sendikalar ile sivil toplum örgütleri arasındaki ilişkinin güvensizlik temelinde şekillendiğini söylemek mümkündür. Sivil toplum örgütlerinin gücündeki artış, sendikaları daha sınırlı bir alana hapsederken, sınıf çatışması ve hizmet rekabeti ile mücadeleciler bir ilişki setinin oluştuğu görülmektedir.

Sendikaların yeni dönemdeki dönüşüm tartışmalarının yanında, örgütlenme potansiyelini yeniden artırmaya yönelik uygulamalar da görülmektedir. Bu çerçevede özellikle Avrupa sendikalarında sosyal tarafların ortaklığına olan inancı güçlendirme, siyasal faaliyeti artırma ve sendikal harekete ulusal sınırlar ötesinde bütünlük kazandırmaya yönelik girişimlerin, sosyal koruma ve güvenlik sistemleriyle desteklenmek suretiyle yaygınlaştığına şahit olunmaktadır. Avrupa sendikalarının örgütlenme krizi karşısındaki stratejilerini dört grupta ele alabilmek mümkündür. Bunlar; sendikal birleşmeler, üyelere dönük yeni hizmetler, yeni üye kazanmaya yönelik örgütlenme modelleri ve toplumsal hareket

sendikacılığıdır. Sendikal birleşmeler, küçük örgüt yapılarının bir araya gelerek oluşturdukları ya da küçük örgütlerin büyük örgütlere katılımı suretiyle oluşan yapılardır. Birleşme ile üye sayısının azalmasından kaynaklanan finansal zorlukların aşılması ve politik baskı gücünün artırılması gibi amaçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır. Sendikaların değişen işgücü yapısının taleplerini dikkate alan uygulamaları, güçlerini korumada önemli katkılar sağlamaktadır. Sendikaların toplu pazarlık işlevlerinin yanında refah hizmetlerinin sunumunda da görev aldığı ülkelerde, örgütlenme düzeyindeki düşüşlerin çok daha sınırlı olduğu görülmektedir. İşsizlik sigortası uygulamalarında, sendikaları etkin kılan “ghent” sistemi uygulayan birçok İskandinav ülkesinde sendika yoğunluğundaki gerilemenin daha az olduğu görülmektedir.

Sendikacılığın bir toplumsal muhalefet biçimi olduğundan hareketle örgütlenen toplumsal hareket sendikacılığı, toplumsal sorunlara verilecek cevaplarla politik bir alan oluşturma çabası içindedir. Çalışma hayatı ve toplu pazarlık çerçevesi dışında toplumsal bir dinamizmle muhalefet oluşturma amacını taşıyan toplumsal hareket sendikacılığının özellikle Latin Amerika’da güçlü bir tabana sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal sorunların çözümünün, devletin sosyal ortaklarla oluşturduğu koalisyon içinde çözüldüğü refah devleti anlayışı, son otuz yıllık periyotta önemli bir değişime uğramıştır. Ücretliler toplumunun yüksek vergi oranları ile başarı ile yürüttüğü sosyal güvenlik sistemleri üzerinden refah yaratma anlayışının, ekonomik yapıda meydana gelen değişimler neticesinde sürdürülmesi güçleşmiş, refahı sağlayacak alternatif kurumlar önem kazanmıştır. Refahın devlet, piyasa ve aile üçgenindeki değişen konumu, refah rejimlerinin sınıflandırılması çalışmalarına hız kazandırmıştır. Refah rejimlerinin farklılaşması, refaha ilişkin dönüşümü de farklılaştırmaktadır. Refah devletinin politik ve toplumsal tabanının korunduğu İskandinav Refah rejimine üye ülkelerde sendikacılıktaki güç kaybının daha sınırlı olduğu görülürken, refah hizmetlerinin piyasalaştırıldığı liberal refah rejimlerinde, güç kaybı önemli boyutlara ulaşmıştır. Refah devletlerinin ekonomik, politik, sosyal ve kültürel geçmişleri, devletin dönüşüm analizlerinin çok boyutlu yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

III. SENDİKA HAKKI, SENDİKAL ÖRGÜTLENME MODELLERİ ve SENDİKALARIN İŞLEVLERİ

Çalışma hakkının kolektif yönünü ifade eden sendikal haklar, tüm toplumlarda farklı ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerin etkisi ile kendine has özelliklere sahip olmuştur. Sanayi Devriminin başından itibaren hak arama mücadelesinin içerik ve yöntemleri birbirine benzese de sendikal yapılar farklı ve özgün nitelikler taşımıştır.

1. SENDİKA HAKKI

Sendika hakkı, demokratik ve örgütlü toplumların en vazgeçilmez kurumlarından biridir. Örgütlenme ve sendika hakkı “koalisyon kurma” hakkının bir sonucudur. Çalışanların kendi kendine yardım kuruluşları içinde uzun mücadeleler vererek elde ettikleri bir “hak” tır. Dolayısıyla ücretli çalışanlar sendika hakkı sayesinde sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme olanağı bulmaktadırlar. Sendika hakkının temelinde, işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını savunmak, kapitalist düzen içerisinde çalışma koşullarını iyileştirmek ve üretimden adil bir şekilde pay almak uğruna yapılan uzun bir “mücadele süreci” vardır. Bundan dolayı da sendikal haklar ve sendika özgürlüğü demokrasilerin de gelişmesiyle bir “hak” olarak hukuk düzenlerinde kabul görmüş ve bugünkü seviyesine ulaşmıştır.

Bugün demokratik sisteme sahip gelişmiş pek çok ülkenin anayasasında ve uluslararası sözleşmelerde temel sendikal hakların “güvence” altına alındığı görülmektedir. Bu çerçevede sendikal haklar “bireyin ekonomik ve sosyal hakları” arasında kabul edilmiş, Uluslararası Çalışma Örgütü de bu haklara ilişkin iki sözleşme yayınlayarak üye ülkelerin kabulüne sunmuştur. Sendikal hakların kapsamı şu ana başlıklardan oluşur: Sendika kurma hakkı, Sendikaya girme (üye olma) ve ayrılma (üyelikten çıkma) hakkı, Toplu pazarlık hakkı ve Grev hakkıdır.

Esasında sendika hakkı ve özgürlüğü; niteliği gereği “bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü” olarak “çifte temel haklar” grubunda yer alır. Bu haklar birbirini tamamlayan haklardır. Zira bunlardan

biri olmaz ise diğlerinin ve genel anlamda sendikal hak ve özgürlüklerin bir anlamı olmayacaktır. Çünkü, kolektif sendika hakkıyla desteklenmeyen bireysel sendika hakkının işçiye hiçbir yararı olmayacak, hatta zararı olacaktır. Bundan dolayıdır ki her iki hakkın da birlikte sağlanması zorunlu görülmektedir.

Uluslararası düzeyde de işçi sendikalarının örgütlenme stratejilerinin sürdürülmesini sağlayan, örgütlenme özgürlüğünü koruyan pek çok yasal araç bulunmaktadır İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi herkesin barışçıl toplanma, serbestçe dernek kurma ve derneğe katılma hakkına sahip olduğunu ifade etmektedir (madde 20). Ayrıca herkesin menfaatlerinin korunması için sendika kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı olduğu da belirtilmektedir (Madde 23). Bazı ILO standartları da güvencesiz olarak çalışanların eşit muamele görmesini sağlamayı amaçlamaktadır. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkının tam olarak tanınmasına dayanarak iyi işleyen endüstriyel ilişkiler sistemlerinin temel taşıını oluşturmaktadır. 87 sayılı Sözleşme, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın istedikleri örgütleri kurma ve istedikleri örgütlere katılma hakkını herhangi bir ayırım yapmaksızın güvence altına almaktadır.

Örgütlenme Özgürlüğüne Komitesi, “örgütlenme özgürlüğü ilkeleri gereğince, tüm çalışanlar [...] istedikleri örgütleri kurma ve istediklerine katılma hakkına sahip olmalıdır. Dolayısıyla bu hakkın kapsadığı kişilerin belirlenmesi için kriter, genellikle mevcut olmayan bir istihdam ilişkisinin varlığına dayanmamaktadır, örneğin tarım işçileri, serbest meslek mensupları veya serbest çalışanlar da örgütlenme hakkından faydalanmalıdırlar.” vurgusunda bulunmuştur. Ayrıca, bu hak geçici çalışanlar, çıraklar, eğitim sözleşmeleri kapsamında işe alınanlar ve kooperatiflerde çalışanlar da dahil olmak üzere standart olmayan istihdam ilişkisi içinde çalışanlar için de geçerlidir.

Çalışma koşulları konusunda işverenlerle toplu pazarlık yapabilme hakkı örgütlenme özgürlüğünün temel unsurlarından biridir. Sendikalar toplu pazarlık yolunu da kullanarak üyelerinin yaşama

ve çalışma koşullarını iyileştirme hakkına sahip olmalıdırlar. Bu kapsamda, 98 sayılı Sözleşme'nin 4'üncü maddesi kamu kurumlarının toplu pazarlığın teşviki için gerçekleştirecekleri faaliyetlere atıfta bulunmaktadır. Bu Sözleşme tüm ekonomik sektörlerdeki çalışanlar için geçerli olmakla beraber, uygulamada kayıt dışı işçilerin çoğu yasal toplu pazarlık hakkına sahip değildirler. Her ne kadar bu hak 2002 yılında çıkarılan ve kendi hesabına çalışan işçiler de dahil olmak üzere insana yakışır iş ve kayıt dışı istihdama ilişkin ILO Konferansı Karar ve Sonuçlar belgesinde tanınmış olsa da uygulamada genel anlamda bu çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmemiştir.

2. ÖRGÜTLENME MODELLERİ

Sendikaların kuruluşunu ve her düzeyde örgütlenme şeklini ifade eden örgütlenme modelleri, ekonomik, siyasi, sosyal ve hukuki koşullara bağlı olarak her ülkede farklılık göstermektedir. Sendikal kademelenme olarak da adlandırılan sendikal örgütlenme modelleri; taban, üst ve uluslararası örgütlenme modellerinden oluşmaktadır.

Sendikaların tabanlarını esas alan örgütlenme modelinde meslek sendikaları, işkolu(sanayi) sendikaları, işyeri (işletme) sendikaları ve genel sendikaları saymak mümkündür. Tarihsel olarak ilk ortaya çıkan sendika tipi olan meslek sendikaları, aynı zanaate veya mesleğe sahip işçilerden oluşan, emek arzını sınırlayabilen ve bu nedenle başta sendika güvenliği önlemleri olmak üzere çalışma koşullarını işverenlere tek taraflı kabul ettirebilecek güce sahip olan bir örgüt türüdür. Meslek sendikaları 19. yüzyılda ortaya çıkmış ve sendikal hareketin belkemiğini oluşturmuştur. Özellikle ABD ve İngiltere'de önem kazanan meslek sendikaları, kitle üretim sanayisinin gelişmesine, emeğin standartlaşmasına ve gelecekte niteliklerini kaybetmesine rağmen bu iki ülkede varlıklarını devam ettirebilmişlerdir.

İşkolu sendikaları, meslek ve vasıf ayırımında bulunmadan bir işkolundaki tüm işçileri bir araya getirmektedir. İşkolu sendikaları 20. yüzyılın başından itibaren makineleşmenin ve kitle üretimin hız kazanmasına paralel olarak özellikle sanayileşmiş ülke-

lerde gelişme imkânı bulabilmiş ve proleter işçi dayanışmasının gerçekleştirilmesi gibi ideolojik amaçlarla desteklenmiştir. Aynı işkolunda çalışan işçilerin benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesiyle ortaya çıkan işkolu sendikaları gerek güçlü bir sendikacılığa ulaşmak gerekse işkollarında çalışma koşulları arasında dengeyi sağlamak açısından önem taşımaktadır. Genel sendika, işçilerin mesleklerini ve çalıştıkları sanayi kollarını dikkate almaksızın örgütlenen sendika modelidir. Meslek sendikalarının belirli mesleklere özgü kapalı birlikler olması ve üye sayılarının sınırlı olması nedeniyle daha geniş birleşmelere ihtiyaç duyulmuştur. Herkes için sendika sloganıyla ortaya çıkan genel sendikalar, işkolu ve meslek ayırımı yapmadan tüm işçileri kendi çatıları altında örgütlemeyi amaçlamaktadır. Genel sendikacılığın temel amacı, tüm işçileri bünyesinde toplayan bir tane büyük sendika oluşturmaktadır.

Genel sendikalar, değişik işyerlerinde, değişik işlerde ve farklı işkollarında çalışsalar da işçilerin çıkarlarının ortak olduğunu savunan sosyalist akımların etkisiyle doğan ve bu nedenle sosyalist amaçlar içeren ilk sendikal örgütlenme modelidir. İşyeri (işletme) sendikaları; örgütlenme ve faaliyet alanının bir işverene ait işyeri veya işletme ile sınırlı kaldığı örgütlenme modelidir. İşyeri sendikaları çeşitli nedenlerden dolayı birçok ülkede tercih edilen bir örgütlenme modelidir. Örneğin işgücünün parçalı bir niteliğe sahip olduğu ve birkaç büyük işletmede yoğunlaştığı ekonomilerde temel taban örgütlenme modeli işyeri sendikalarıdır. Aynı zamanda işyeri sendikaları, işçi hareketinin ulusal düzeye örgütlenmesinin işçilerin siyasal radikalleşmesine ve çatışmacı sendikacılığa yol açmasından kaygılanan hükümetler ve işverenler tarafından da teşvik edilen bir örgütlenme modelidir.

Gelişmiş ülkeler arasında, egemen sendikacılık modeli olarak işyeri sendikacılığının görüldüğü en tipik ülke Japonya'dır. İşyeri sendikaları, sendika özgürlüğü ve sendikal demokrasi ilkelerine daha uyumlu bir yapı sergilemektedir. Ancak genellikle az sayıda işçiyi kapsamaları ve işveren tarafından kolaylıkla kontrol altına alınabilen sarı sendikacılığa yol açmaları nedeniyle birçok Batı ülkesinde eleştirilmektedir.

Sendikal hakların daha güçlü örgütlenmesinin ve emek dayanışmasının bir gereği olarak üst örgütlenmelerin de sendikacılığın gelişiminde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Üst sendikal örgütler kapsama alanlarına göre sendika birlikleri, federasyonlar ve konfederasyonlar olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fransa, İtalya, İspanya ve Türkiye gibi bazı ülkelerde siyasi ve ideolojik farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan parçalanmış sendikal yapının (ideolojik sendika çokluğu) bir sonucu olarak birden fazla üst sendikal örgüt faaliyet gösterirken; Almanya, İsveç, İngiltere gibi siyasi ve ideolojik nedenlerle sendikal parçalanma ve rekabetin yaşanmadığı ülkelere de yalnızca bir veya birkaç tane güçlü üst sendikal örgüt faaliyet göstermektedir.

Üst sendikal örgütler, ülkelere göre değişen farklı işlevlere sahiptir. ABD ve Türkiye gibi bazı ülkelere üst sendikal örgütler esas itibarıyla toplu pazarlık rolü olmayan, kendisine bağlı sendikalara kıyasla gücü ve fonksiyonları daha sınırlı olan, genellikle koordinasyon sağlayıcı örgütler olarak faaliyet göstermektedir. Son yıllarda İskandinav ülkelerinde ise toplu pazarlığını merkezi düzeyde yürütülmesinden dolayı üst sendikal örgütler pazarlık sürecinde aktif rol oynamaktadır.

Uluslararası sendikal örgütlenme ya dünya çapında ya da bölgesel düzeyde faaliyet gösteren sendikal örgütlenme şeklinde kendisini göstermektedir. Dünya çapında faaliyet gösteren ve ulusal üst sendikal örgütleri üye olarak kabul eden en büyük uluslararası sendikal örgüt Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'dur. Ulusal üst sendikal örgütleri kapsayan ve dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütlerle, işkolu sendikalarını kapsayan ve dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütler arasında çeşitli ilişkiler mevcuttur. Bölgesel düzeyde faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütler, belirli bir bölgedeki sendikaların ortak çıkarlarını temsil etmek veya özel sorunlarına bir bölgedeki uluslararası bir organın dikkatini çekmek, bir ideolojiyi yaymak gibi amaçlarla oluşturulmaktadır. Bu örgütler bir bölgenin tümünü veya bir bölümünü kapsamaktadır. Ulusal üst sendikal örgütleri kapsayan bölgesel sendikalar örgütleri arasında Afrika Sendikalar Birliği Örgütü, Arap Sendikalar Konfederasyonu, Asya Sendikalar Birliği ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) gibi örgütler sayılabilir.

3. SENDİKAL İŞLEVLER

Güç: Sendikalar, işçiler açısından gücün en önemli aracıdır. Çünkü kendilerini temsil eden bir örgüt olmadan işçilerin bireysel olarak gücü, işveren tarafı karşısında son derece sınırlıdır. İşçilerin birlikte hareket etmeleri işveren karşısında güçlü olabilmele-
rinin yegane şartıdır. İşçilerin dayanışma anlayışı içinde güçlerini birleştirmeleri çalışma koşullarında kendi lehlerine düzenlemeler yapabilmelerine imkan sağlar. Bu birliktelik duygusu aynı zaman-
da sendikal başarının anahtarıdır. Sendikalar, üyelerinin kolektif tepkilerini uyumlu kıldığı ve kontrol edebildiği ölçüde gücünü ar-
tırmaktadır. Bir başka ifadeyle sendikanın gücü, üyelerinin bireysel özgürlüklerinden feragat ederek toplu karar alma ve hareket etme gücüne bağlıdır.

Sendikaların en önemli işlevi toplu pazarlık yoluyla çalışma koşullarının düzenlenmesine katılmaktır. Bilindiği gibi toplu pazarlık taraflar arasında gerçek hak ve yükümlülükleri belirleyen temel bir kaynaktır. Sendikaların toplu pazarlık çerçevesinde elde ettikleri kazanımlar onların gücünü ve varlık sebebini belirler. Bu bakımdan toplu pazarlık işlevi sendikalar için büyük önem arz etmektedir. Ancak toplu pazarlık sürecinde elde edilen kazanımlar, sendikaların güçlerine (üye sayılarına, saygınlıklarına, mali portrelerine) bağlı olduğu gibi, faaliyette buldukları ülke ve işkolu veya işyerinin özelliklerine de bağlıdır. Örneğin, kârlılık durumunun yüksek olduğu işletmelerde sendikaların pazarlık güçleri artarken, işsizliğin fazla olduğu ülkelerde pazarlık güçleri zayıflamaktadır.

Toplu pazarlık süreçlerinin amacı ve hedefi her ne kadar toplu iş sözleşmesi imzalanarak çalışanların haklarının toplu bir biçimde geliştirilmesi olsa da bunun gerçekleşmesinin her zaman mümkün olmayabilir. Bu bağlamda taraflar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine yönelik uygulamaları şu şekilde özetlemek mümkündür. İşçi ve işveren taraflarının karşıt çıkarları arasında sürdürülen bir ilişki olduğu için çalışma ilişkilerinde iş uyuşmazlıklarının çıkması doğal ve kaçınılmazdır. İş uyuşmazlıkları, farklı şekillerde ve farklı nedenlerle ortaya çıkmaktadır. İş uyuşmazlığını, işçilerle işverenlerin karşılıklı hak ve çıkarları arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak tanımlamak mümkündür. Uyuşmazlığın tarafla-

rına göre iş uyuşmazlıkları, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılmaktadır.

Uyuşmazlığın niteliğine ve konusuna göre toplu iş uyuşmazlıkları toplu hak ve toplu menfaat uyuşmazlıkları şeklinde sınıflandırılmaktadır. Toplu hak uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile sağlanan hakların sendika, işveren veya işveren sendikası tarafından ihlal edilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Var olan bir hakkın ihlali söz konusu olduğu için hak uyuşmazlıklarına, hukuki veya yasal uyuşmazlıklar da denilmektedir. Toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıkları ise, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Bu nedenle toplu çıkar uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce toplu pazarlık süreci içinde çıkan uyuşmazlıklardır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı ve müdahaleci (çatışmacı) olmak üzere iki farklı yol kullanılmaktadır.

Grev ve lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için kullanılan yollardan birisi olmakla birlikte; ulusal ekonomiyi ve hatta kamu düzenini, az ya da çok, olumsuz yönde etkilemektedir. Nitekim grev ve lokavt yasakları, ekonomik ve sosyal amaç taşımayan grev ve lokavtların kanundışı sayılması gibi düzenlemeler bu düşünceye dayanmaktadır. Grev ve lokavt haklarının özüne dokunmadan uyuşmazlığın çözümü için barışçı yolların kullanılmasının bazı durumlarda grev ve lokavtı, dolayısıyla bunlardan doğacak zararları önleyebileceği kabul edilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan başlıca üç barışçı yol vardır. Bunlar arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkimdir. Ayrıca toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde yargısal yollar da kullanılabilir.

Uzlaştırma, toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarına gidilmeden önce dışarıdan bir kişi veya kurulun taraflar arasında uzlaşma sağlayıcı çaba göstermesini öngören bir yoldur. Arabuluculukta da uzlaştırmada olduğu gibi, taraflar arasında toplu iş uyuşmazlığında tarafsız üçüncü bir kişi uzlaşmaya yardımcı olmakta ve taraflar arasındaki görüş ayrılıklarını gidererek onları birbirine yakınlaştırmaya çalışmaktadır. Tarafların anlaşamamala-

rı halinde ise, arabulucunun görevi sona ermektedir. Görevi sona eren arabulucu bir rapor hazırlayarak ilgili mercilere sunmaktadır. Ülkemizde grev ve lokavt kararı alınmadan önceki aşamada tarafların barışçı bir çözüm yolu olarak uzlaştırma yerine arabuluculuğa başvurması gerekmektedir.

Tahkim (hakem), yasal olarak düzenlenen ya da tarafların kendi aralarında kararlaştırdıkları bir uygulamadır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim, uzlaştırmacı değil; karar verici bir rol oynamaktadır. Tahkimin diğer barışçı çözüm yollarından ayıran en önemli noktası, uyuşmazlığın tarafları bağlayıcı bir kararla çözümlenmesidir. Eş deyişle tahkimin vermiş olduğu karar, uzlaştırmada olduğu gibi tarafların kabulüne sunulmamakta, tarafları mutlak olarak bağlamaktadır. Tahkimin verdiği karar, toplu hak uyuşmazlıklarında mahkeme kararı hükmü; toplu çıkar uyuşmazlıklarında ise toplu iş sözleşmesi hükmü niteliği kazanmaktadır.

Mücadeleci çözüm yolları, toplu iş uyuşmazlıklarında anlaşmayı sağlamak amacıyla sosyal tarafların diğer tarafı zorlamasını veya zor durumda bırakmasını sağlayan çözüm yollarıdır. Taraflar üzerinde ekonomik baskı oluşturmak için kullanılan yöntemlerdir. Toplu iş uyuşmazlıklarında iki temel mücadeleci çözüm yolu bulunmaktadır. İşçiler açısından grev (strike), işverenler açısından ise lokavt (lock-out) en önemli mücadeleci çözüm aracıdır.

Demokratik ülkelerde temel hak ve özgürlükler arasında yer alan grev hakkı işçilere, işverenler karşısında sendikaları aracılığıyla eşit pazarlık gücü sağlayan bir araçtır. Grev, sendikalar vasıtasıyla işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için kullandıkları bir tür ekonomik yaptırımdır. Grev, bir iş uyuşmazlığı şekli değil; toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan mücadeleci bir yoldur. Grevin amacı taraflar arasındaki uyuşmazlığı bir çıkmaza sokmak değil; işçilerin üretici güçlerini kullanarak taleplerini işverene kabul ettirmelerini sağlamak ve uyuşmazlığı çözümlenektir. Grev, çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işçilerin çoğunu önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde ya da işkolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son verme durumudur.

İşverenlerin sendikaların uyguladıkları veya uygulayacakları grev karşısında kullandıkları en güçlü silah lokavttir. Lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde işverenlerin kullandıkları en etkili mücadele etme aracı ve genellikle grevle birlikte algılanan, toplu iş uyuşmazlıklarında işçilerin grev eylemine karşılık gelen bir işveren eylemidir. Endüstri ilişkileri ve iş hukuku bakımından lokavt, işverenin işyerinde faaliyetin tamamen durmasına yol açacak tarzda, işçileri işyerinden topluca uzaklaştırması anlamına gelmektedir. Lokavtın temel unsuru, işyerinde faaliyetin tamamen durmasıdır. Eğer çok sayıda işçinin işten uzaklaştırılması, işyerinde faaliyetin durması sonucunu doğurmamışsa, bu durumda işverenin lokavt amacının arkasına sığınarak, sonuçları itibariyle işçileri toplu olarak işten çıkarmayı hedeflediği söylenebilir. Lokavt ile toplu işten çıkarma arasında, özellikle iş ilişkisi açısından önemli farklılıklar vardır. İş ilişkisi toplu işten çıkarmada sona ererken, lokavtta askıda kalmaktadır.

Sendikalar grev yolu ile işverenlere ekonomik baskı uygularken, işverenler de lokavt yolu ile işçiler ve sendikalar üzerinde ekonomik baskı uygulamaktadır. Grevde olduğu gibi lokavtta da çeşitli türler mevcuttur. Uygulamada pek sık görülmesi de işverenler siyasi lokavt, dayanışma lokavtı ve genel lokavt gibi çeşitli lokavt türlerine başvurabilmektedirler. Ancak uygulamada işverenlerin en fazla kullandıkları lokavt türleri saldırı lokavtı ve savunma lokavtıdır. Ayrıca grevde olduğu gibi lokavtı da yasal lokavt ve yasal olmayan lokavt olarak ikiye ayırmak da mümkündür.

IV. GENÇLİK POLİTİKALARI ve ÖRGÜTLÜ TOPLUMSAL YAPININ OLUŞUMUNDA GENÇLİĞİN ROLÜ

Toplumsal refah ve barışın sağlanmasında çözüm odaklı politikaların seçimi büyük öneme sahiptir. Toplumsal kararlara katılımda tüm sosyal grupların güçlü bir şekilde desteklediği yapılarda, sosyal sorunlarla mücadele etmek daha az çaba ve zahmet gerektirir. Örgütlü toplumsal yapılar sorunlarını uzlaşma ve diyalog yoluyla çözüme becerisine sahiptirler.

Demokrasiye ilişkin güncel tartışmaların başında “vatandaşlık ve katılım” ilişkisi gelmektedir. Bu ilişkinin önemsenmesinin arkasında, demokrasinin temel eksenini olarak yurttaşların aktif ve sürekli katılımına dayanan bir karar alma sürecinin esas olması yatmaktadır. Bu ilişkinin yaşama geçirilme biçimi toplumsal karar alma süreçlerini de belirlemektedir. Katılım; vatandaşların, kamusal yaşamı ile ilgili olan kararlara dahil olma ve bu kararları etkileme süreci olarak tanımlanabilir. Bu açıdan katılım, demokrasinin vazgeçilmez taşlarından biridir. Vatandaşlık ise; devlet ile bireyler arasında çok boyutlu ilişki olarak tanımlanabilir. Vatandaşlık, sivil, siyasal ve sosyal hakları ve sorumlulukları üzerinden toplumu oluşturan bireylerin her birine eşit statü sağlama iddiasındadır.

Hakların biçimsel eşitliği, vatandaşlara eşit ve adil bir statü sağlama noktasında eksik kalabilir. Eşit statünün var olabilmesi için hakların biçimsel eşitliğinin yanında, kaynaklara erişim yollarının ve karar alma süreçlerine katılımın da adil ve eşitlikçi bir biçimde var olması gerekmektedir. Bu noktada, vatandaşlığın haklar bağlamında soyut bir biçimsel eşitlik sağlayan statüsünü, ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasal farklılıklar ve bu farklılıkların katılıma etkileri üzerinden sorgulamak gerekmektedir. Çünkü yurttaşlık bağı, yurttaşın kimliği üzerinden birçok değişken (cinsiyet, cinsel yönelim, din, dil, etnisite, sınıf, ekonomik ve sosyal statü vb.) etkileyebilmektedir. Vatandaşlık bağı etkileyen, ancak az tartışılan etkenlerden biri de yaşdır. Ancak genç olma hali, yurttaşlık bağlamında, önemli eşitsizlikler içerirse de yeterince tartışılmamaktadır.

Bir politikanın demokratik karaktere sahip olmasının ön şartlarından biri, ilgili kesimlerin o politikanın oluşturulması, uygulanması, denetlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili süreçlere doğrudan katılımıyla ilintilidir. Politikaların demokratik karakterleriyle ilgili göstergeler, bu dörtlü ayağa o kesimin nasıl katıldığıyla ilgili olduğu kadar tüm sürecin referanslarının evrensel haklar çerçevesinde konumlandırılmasıyla da bağlantılıdır. Gençlik politikalarını da bu çerçevede ele almak gerekir.

1. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE GENÇLİK POLİTİKALARI

Gençlik alanı, eğitim alanı, kültür ve diğer birçok alan, Avrupa entegrasyonunun yumuşak bir alanı olarak kabul edilir. Avrupa Birliği Antlaşmalarında, Avrupa kurumlarının herhangi bir doğrudan düzenleme yetkisine sahip olmaları için yeterince güçlü temellere sahip olmadığı düşünülmektedir. AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABIHA), altıncı makalesinde, gençlik alanının, Üye Devletlerin katılımını teşvik etmek ve Üye Devletlerin eylemlerini desteklemek, koordine etmek veya tamamlamak için tedbirler almak için AB yetkinliklerinin sınırlı olduğu alanlardan biri olduğunu öngörmektedir. Uygulamada, bu, Üye Devletler ile Avrupa kurumları arasındaki iş birliğinin AB düzeyinde gençlik politikasının geliştirilmesinin anahtarı olduğu anlamına gelir. Bugün bildiğimiz AB Gençlik Stratejisi, 2001 ve 2009 yılları arasında kabul edilen üç temel belgeye dayanmaktadır. Bunlar: Avrupa Komisyonu Teknik Belgesi Avrupa gençliği için yeni bir ivme (2001); Avrupa Gençlik Paketi (2005); 2010-2018 (2009) gençlik alanında Avrupa iş birliği için yenilenen çerçeveye ilişkin karardır.

AB gençlik politikasının iki genel hedefinden söz etmek mümkündür. Bunlar, eğitim ve iş piyasasında bütün genç insanlar için daha fazla fırsat ve eşit fırsatlar yaratmak ve tüm genç insanlar arasında aktif vatandaşlık, sosyal içerme ve dayanışmayı teşvik etmektir. AB Üye Devletlerinin gençlik alanındaki iş birliğini güçlendirmeye istekli olmaları da yenilenen iş birliği çerçevesinin öncelikli alanlarının ve hedeflerinin genişletilmesinde yansıtılmıştır. Belirlenen sekiz öncelikli alan vardı: (1) eğitim ve öğretim, (2) istihdam ve girişimcilik, (3) sağlık ve refah, (4) katılım, (5) gönüllü faaliyetler, (6) sosyal içerme, (7) genç insanlar ve dünya ve (8) yaraticılık ve kültür.

AB Gençlik Stratejisi, AB Konseyi'nin 26 Kasım 2018'de kabul edilen kararına dayanarak, 2019-2027'nin AB'nin gençlik politikası alanındaki AB Kurumları arasındaki iş birliğine yönelik bir çerçevedir. Yeni stratejinin temel amacı, potansiyelini en üst düzeye çıkarmaktır.

Gençlerin yararına yönelik Avrupa gençlik politikaları ve temel hedefleri, gençlerin demokratik hayata katılımını teşvik etmek, genç kadın ve erkeklerin sosyal ve toplumsal katılımını desteklemek ve tüm gençlerin topluma katılmak için gerekli kaynaklara sahip olmasını sağlamaktır.

Bu çerçevede stratejinin hedefleri arasında,

- gençleri yaşamlarının mimarı olmaları, kişisel gelişimlerini ve bağımsızlıklarına yönelik büyümeleri beslemeleri, esnekliklerini güçlendirmeleri ve değişen bir dünya ile baş edebilmek için yaşam becerileri edinmelerini sağlamak,

- gençleri aktif vatandaşlar olmaları, dayanışma savunucuları olmaları ve AB değerlerinden ve Avrupa kimliğinden esinlenerek olumlu değişiklikler yaratmaları ve gerekli kaynakları sağlamaları konusunda teşvik etmek,

- özellikle istihdam, eğitim, sağlık ve sosyal içerme olmak üzere tüm sektörlerdeki genç insanlar üzerindeki etkisi açısından politika seçimlerinin iyileştirilmesini sağlamak,

- gençlik yoksulluğunun ve her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve gençlerin sosyal içermesini teşvik etmek,

- istihdam, eğitim, sağlık ve sosyal içerme alanlarında tüm sektörlerdeki genç insanlar üzerindeki etkileriyle ilgili siyasi kararları iyileştirmek,;

- gençlik yoksulluğunun ve her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve gençlerin sosyal içermesini teşvik etmek sayılabilir.

Bilgiye dayalı ekonomiye geçişte büyük bir rol oynayan eğitim, mesleki eğitim ve gençlik, ayrıca sosyal uyum ve aktif vatandaşlığa da katkıda bulunmaktadır. Bu alandaki programlar sayesinde faaliyetlere bir Avrupa boyutunun getirilmesinin yanı sıra hareketliliğin ve iş birliklerinin güçlendirilmesi sağlanmaktadır.

AB'ye üye her devlet eğitim ve mesleki eğitim sistemini belirlemekle yükümlü olup, AB'nin bu alandaki rolü ulusal politikaları destekleme ve yaşlanan nüfus, küresel rekabet ve işgücü piyasasındaki beceri açığı gibi ortak zorlukların üstesinden gelmesine

yardımcı olmayı amaçlamaktadır. En iyi uygulamaların paylaşılması için bir forum görevi gören AB, bu alanda veri ve istatistik toplanmasının yanı sıra politika reformlarına destek vermekte ve danışmanlık sağlamaktadır. Her yaş grubunda öğrenmeyi ve eğitimi teşvik eden faaliyetler için mali destek sağlanmaktadır. Bu kapsamda, yurtdışında eğitim, mesleki eğitim, staj, gönüllülük faaliyeti, dil öğrenme veya e-öğrenme gibi faaliyetlere mali destek sağlanmaktadır.

AB Üye Devletleri eğitim ve mesleki öğretim alanındaki zorlukların 2020 yılına kadar giderilmesi için birtakım hedefler belirlemiştir. Bu ortak hedefler; hayat boyu öğrenmenin ve hareketliliğin hayata geçirilmesi, eğitim ve mesleki eğitimin kalite ve etkinliğinin artırılması, eşitlik, sosyal uyum ve aktif vatandaşlığın teşvik edilmesi, eğitim ve mesleki eğitimin her kademesinde yaratıcılık, girişimcilik ve inovasyonun artırılması olarak belirlenmiştir.

AB Yeterlilik Çerçevesi, ulusal yeterlilikleri karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Buna ek olarak, AB vatandaşlarının beceri ve yeterliliklerini standart bir formatta sunmasına olanak sağlayan Europass belgeleri bulunmaktadır. Mesleki eğitim alanında, 33 Avrupa ülkesi Kopenhag Süreci kapsamında iş birliği yapmaktadır. Yüksek öğrenim alanında AB, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 20 ülke ile Bologna Süreci kapsamında öğrenim süresinin karşılıklı tanınması, karşılaştırılabilir yeterlilikler ve aynı düzeyde kalite standartlarını teşvik eden bir "Avrupa Yüksek Öğrenim Alanı" oluşturulması doğrultusunda çalışmaktadır.

2. GENÇLERİN TOPLUMSAL DEĞİŞİMDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

Gençler sahip oldukları dinamik özellikleri ile tüm toplumlarda değişimin itici gücü durumundadır. Genç nüfusa sahip olan ülkelerin bu nüfus grubunu etkin kullanmaları hedefledikleri ekonomik ve sosyal kalkınmaya ulaşmaları bakımından önemli bir avantajdır. Günümüzde bilginin artan önemi bu bilgiyi kullanmada en etkin grup olan gençlerin önemini artırmaktadır. Eğitim sürecinin iyi planlandığı bir ekonomik yapıda gençlerin çağın gerektirdiği donanıma sahip olmaları bilginin geliştirilmesi ve rekabet gücünün geliştirilmesi bakımından katkılar sağlamaktadır.

Yapılan araştırmalar gençliğin kuşak farklılaşmalarına bağlı olarak bireysel ve toplumsal özelliklerinin ve bakışlarının değiştiği yönündedir. Daha çok kendisini merkez alan toplumsal sorunlardan uzak, iletişim becerileri düşük ancak teknoloji kullanma becerileri yüksek bir genç grupta karşı karşıya olduğumuz yapılan pek çok akademik çalışmada ifade edilmektedir.

V. SENDİKAL ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ ve İSTİHDAMA ERİŞİMİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Örgütlenme stratejilerinin tek bir tanımı olmadığı gibi, ortak bir örgütlenme modeli de bulunmamaktadır. Örgütlenme kavramı, işyeri konularına ilişkin olarak sendika üyeliğini vurgulayan bir yaklaşımdır. Örgütlenme, sendikaların çalışanların üye olmasını sağlamak, onları sürece dahil etmek ve/veya harekete geçirmek amacıyla geliştirdikleri tüm eylemleri kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Örgütlenme, çalışanların ve yeni sendika üyelerinin, farkındalık yaratma, eğitim, savunuculuk, öğretim, kampanya yürütme ve ağ kurma faaliyetleri yoluyla haklarına ilişkin daha bilinçli olmalarını sağlar.

İşgücü piyasaları ve istihdam ilişkileri, sanayi sonrası istihdama doğru yaşanan kayma, özelleştirme ve ulus ötesi hareketlilikteki artış ile esnek çalışma düzeni biçimlerinin genişlemesini de içerecek biçimde küreselleşmenin derinleşmesi nedeniyle oldukça önemli dönüşümler geçirmiştir. Kısmen bu eğilimlerin sonucu olarak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, kayıt dışılık niteliği yüksek, standart olmayan istihdam ilişkileri olarak anılan istihdam türlerinde bir artış olmuştur.

İşgücü piyasaları ve istihdam ilişkilerinde yaşanan bu dönüşümlerin en önemli sonuçlarından biri, sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık kapsamında yaşanan düşüştür. Çok sayıda çalışanın olumsuz çalışma koşullarına sahip olması ve sosyal koruma imkanlarına erişimlerinin kısıtlı olmasının yanı sıra, işçi sendikaları da bu kişileri örgütlenme konusunda zorlanmakta, dolayısıyla mevcut kırılmalıklarının daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. Pek çok ülkede işçi sendikaları ve hükümetler tarafından kırılmalıkların örgütlenmesi ve sosyal diyalog mekanizmalarında tem-

sil edilmesi için sarf edilen çabaların yoğunlaştırılmasına karşın, söz konusu yapıların bu çabaları sırasında karşılaştıkları zorlukları ortaya koyan pek çok çalışma mevcuttur.

Liberal politikaların özgürlükler ekseninde bireyi yalnızlaştıran yapısı, hak arama mücadelesinde kolektif eylem gücünün tüm dünyada önemli ölçüde kaybedilmesine neden olmuştur. Mevcut koşullar içinde örgütlenmede yeni stratejilerin izlenmesi temel bir zorunluluk olmuştur. Bu stratejilerin ilk sırasında hiç şüphesiz geleneksel örgütlenme stratejilerinin yanında yeni olanların devreye alınması vardır. Örgütlenme konusunda özellikle önemli olduğu belirlenen güç kaynaklarından biri iş birliği veya koalisyon olarak ifade edilen yöntemdir. İncelenen örnekler, işçi sendikalarının çalışan kooperatifleri, sivil toplum kuruluşları (STK) veya kayıt dışı çalışan dernekleri de dahil olmak üzere diğer aktörlerle iş birlikleri kurmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu tür ittifakların özellikle işçi sendikalarının çalışanlara ulaşma konusunda zorluk yaşadığı durumlarda (örneğin küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KO-Bİ)'lerde veya kayıt dışı ekonomide) faydalı olduğu görülmüştür.

Bir diğer strateji ise başta gençler olmak üzere örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplarda örgütlenme faaliyetlerinin işçi sendikalarının merkezi olmayan yapılar ve karar verme süreçlerine sahip olduğu durumlarda başarılı olma ihtimali daha yüksektir. İşçi sendikalarının merkezi olduğu durumlarda, başarılı bir örgütlenme sağlayabilmek için gerekli olan toplumun alt kesimlerini harekete geçiren eylemler gerçekleştirmek daha zor olacaktır. Ademimerkezi bir yapı, örgütlemeye yönelik olarak daha farklı çalışan grupları, sektörler, işyerleri için özel karşılıklar verebilen bir yaklaşım geliştirilmesine imkân tanımaktadır. Sendikaların üst yönetim yapıları dışında sendika ve şube örgütlerindeki potansiyeli harekete geçirmek örgütlenme hedeflerine ulaşılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Gençlerin sendikal ilgilerinin istenilen düzeyde olmadığı tüm ekonomik gelişmişlik düzeylerinde karşımıza çıkan bir sonuçtur. Özellikle sendikal örgütlenmenin olmadığı ve toplu pazarlık alanı dışındaki yerlerde hedefler belirlemek ve organizasyonlar kurmak hedef kitleye ulaşmak bakımından büyük önem taşımaktadır.

Toplu pazarlık kapsama oranının az olduğu veya işçi sendikası temsilinin olmadığı işyerlerinde örgütlenme faaliyetleri finansal ve örgütsel kaynaklar gerektirmektedir. İki kaynak türü özellikle önemlidir: Birincisi, işçi sendikalarında kampanyalar ve politikalar geliştirmek için görevlendirilmiş birimler ve ikincisi örgütlenme kampanyalarını yönetecek kişiler için özel eğitimler. Ayrıca, belirli hedeflere odaklanan hizmet sunumu ve örgütlenme faaliyetleri de tamamlayıcı stratejilerdir; işçi sendikaları kırılğan gruplara yönelik stratejiler sundukları zaman örgütlenme faaliyetleri, daha etkili hale gelmektedir.

Kayıt dışı ve standart olmayan çalışanların karşı karşıya kaldıkları koşullara ilişkin farkındalık yaratma kampanyaları da iki temel nedenden dolayı önemlidir. Bu kampanyalar, bir taraftan gençlerin örgütlenmesi ve sosyal diyaloga katılmalarını kolaylaştırmak için çalışma koşullarının düzenlenmesi için hükümetler üzerindeki kamu baskısının artmasına katkı sağlarken diğer taraftan, paylaşılan bir kimlik ve toplu eylem duygusunun ortaya çıkmasının ve güçlendirilmesinin aracı olacaktır.

Teknoloji kullanımının da etkisiyle işlerin giderek artan çeşitliliği ve parçalı yapısı, bazı durumlarda gençlerin örgütlenmesi için birincil yer olarak işyerlerinin ötesine geçilmesinin daha iyi olabileceğini ortaya koymaktadır. Standart olmayan ve kayıt dışı işçilere ulaşmak bir yaklaşım gerektirmektedir. Bu tür işçilerin tek bir işverene bağlılığı, standart bir istihdam ilişkisine veya kayıtlı ekonomide çalışanlara kıyasla çok daha zayıftır. Bu özellikle alt işveren uygulamasında ve işletme dışından hizmet alma uygulamalarında önem taşır.

Örgütlenme modeli sıklıkla, sendika yapılarının üyelerine hizmet sunduğu ve dolayısıyla sendika yönetimi konusunda yukarıdan aşağıya bir yaklaşım benimsediği hizmet sağlayıcı sendikacılık modeli olarak anılan modelin zıttı olarak sunulmaktadır. Buna karşın, örgütlenme modeli, üyelerine sendika içinde söz hakkı verme, kampanyalar, gösteriler geliştirme sorumluluğu vererek onları güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Örgütlenme stratejileri, işgücü piyasalarının hızla değiştiği bir ortamda büyük öneme sahiptir. İstihdam biçimlerindeki çeşitlilik, ortak bilinç geliştirmeyi ve dolayısıyla toplu eylemi daha zor hale getirmektedir. Bu bağlamda, hizmet sağlayıcı sendikacılık modeli tarafından ileri sürülen pasif bir yaklaşım üyelikleri korumak ve artırmak için artık yeterli değildir. Farklı istihdam biçimlerinde olan çalışanların örgütlenmesi ve sendikalara üye olmaları için sendikaların proaktif yaklaşımlar benimsemesi gerekmektedir. İşyerlerinin parçalı hale gelmesi, dışarıdan hizmet alımı ve alt işveren uygulamalarındaki artış, serbest meslek ve standart olmayan istihdam biçimlerinin gelişmesiyle beraber, işçi sendikalarının aktif üye bulma stratejilerinin odak noktası olarak işyerlerinin ötesine geçmelerini daha da önemli hale getirmektedir.

1. İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ: GENÇ İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİNDE ALMANYA VE BELÇİKA ÖRNEKLERİ

Gençler sıklıkla işçi hareketleri hakkında çok az bilgi sahibi olduklarını veya hiçbir şey bilmediklerini ya da militan, eski moda, bürokratik ve agresif imajın kendilerini soğuttuğunu ifade etmektedirler. Genç bireylerin daha faal ve bazen hayati rol oynadıkları sosyal hareketlere daha sıcak bakmaktadırlar. Genç, sendikal ya da başka derneğe üyelikten edinecekleri bireysel faydalara daha büyük önem vermektedirler. Gençlerin düşük sendika üyeliği oranları kaçırılmış bir fırsatı ortaya koymaktadır: işgücü piyasasına yeni giren bireyler olarak gençler kırılgan bir konumdadır, yüksek işsizlik oranlarına maruz kalmakta, sıklıkla güvencesiz işlerde çalışmakta, düşük ücretler almakta ve kısıtlı kariyer fırsatlarına sahip olmaktadır.

Gençlerin işçi sendikalarına üye olma oranlarının düşük olmasını açıklayan kilit faktörlerden birisi standart olmayan istihdamın, özellikle de geçici sözleşmelerin gençler arasında sık görülmesidir. AB-28 verilerindeki geçici sözleşmeli genç işçilerin oranı son on yılda toplam istihdamın yüzde 30'undan biraz düşük bir oranla hemen hemen sabit kalmıştır.

Gençleri ilgilendiren bir diğer sorun ise düşük ücretlerdir. Bunun altında yatan pek çok neden olmakla birlikte, yetişkinlere ödenen ücretin belli bir kısmı olarak belirlenen bir asgari ücret olması (Hollanda gibi), işe giriş ücretini düşük bir düzeyde belirleyen toplu sözleşmeler ve ücretsiz staj kapsamında işgücü piyasasına dahil edilmeleri öncelikli olarak sayılmaktadır. Gençler arasında yaygın olan düşük ücretler zamanla kalıcı hale gelebilmektedir. Bununla beraber, gençler arasındaki düşük ve giderek azalan işçi sendikası üyeliği oranları örüntüsüne ilişkin kayda değer bazı istisnalar da mevcuttur. Bazı Nordik ülkelerde ve Belçika'da, kısmen sendikaların işsizlik yardımı sistemini (Ghent sistemi olarak anılan sistem kapsamında) yönetmede üstlendiği rolden dolayı gençler arasındaki üyelik oranları halen yüksektir. Belçika'da, gençlerin sendikalaşma oranları neredeyse yetişkinlerle aynı düzeydedir. Belçika'daki sendikaların diğer ülkelerdeki sendikalara kıyasla gençlik faaliyetlerine daha çok kaynak ayırdığı ve aynı zamanda kamusal tartışmalara yaptıkları katkıların da oldukça görünür olduğu görülmektedir. Gençlerin korunması için ulusal düzeyde sosyal diyalog ile gençlerin üyeliğini artırmak için mikro düzeyde örgütlenme stratejilerini bir araya getirmektedirler. Gençlerle daha etkili bir şekilde iletişim kurmak için sosyal medyayı ve yeni iletişim araçlarını faal bir şekilde kullanmaktadırlar.

Almanya'da, 2004 ve 2012 yılları arasında, işçi sendikası üyelerinin sayısı neredeyse iki katına çıkmıştır ve üyelik oranları yetişkinlerin oranlarına yakın düzeydedir. Bu başarının ardında Alman işçi sendikalarının genç bireylere yönelik olarak stratejilerini, işgücü piyasasına girme yollarındaki çeşitliliğe paralel bir biçimde çeşitlendirmiş olmaları yatmaktadır. Şirket düzeyinde menfaat temsili ve sendika stratejileri geleneksel olarak çıraklara odaklı olmuştur; savaş sonrası dönem boyunca, genç Almanların yüzde 80'inden fazlası mesleki eğitim sistemi kapsamında çıraklık yoluyla işgücü piyasasına girmiştir. Ancak 1980'li yıllardan beri bu oran ciddi şekilde düşüş göstermiştir. Bu azalmanın ortaya çıkışında üniversite mezunlarının ikili mesleki eğitim uygulamalarıyla istihdama erişimleri ve güvencesiz işlerin artması etkili olmuştur.

Alman sendikaları ve çalışma konseyleri tarafından atılan kilit adımlardan biri bu değişimleri tanımak ve stratejilerini farklı grupların ihtiyaçları, menfaatleri ve kültürlerine göre ayarlamaktır. Ayrıca, işyerinde işçi sendikası aktivizmine güçlü bir vurguda bulunan ABD tarzı örgütlenme stratejileri de gençlere, işyeri ile alakalı anlamlı faaliyetler sunmak amacıyla giderek daha çok kullanılmaya başlanmıştır.

Bu örnekler, genç işçilerin örgütlenmesi ve işçi sendikalarına dahil edilmesi konusunda iki farklı yaklaşımı ortaya koymaktadır: i) gençlik konuları üzerine çalışan görevlilerin bulunduğu gençlik birimlerine sahip konfederasyonlar (Belçika); ii) konfederasyonların kendi örgütsel yapılarına sahip, gençlere özel üyelik örgütleri kurmaları (Almanya'da DGB). İlk örnekte, genç işçiler bir konfederasyona ait olan sektörel sendikaların üyeleri olmaktadır. Sektörel düzeyde toplu pazarlık (çoğunlukla) gençlerin görüşleri ve menfaatlerini dikkate almaktadır. Sendikalar genç bireylere sendika üyeliği ve faydaları konusunda bilgi vermekte, eğitimden işe geçişi kolaylaştırmakta ve iletişim faaliyetleri gerçekleştirmektedirler. İkinci örnekte ise, gençlik örgütleri en tepede yalnızca yetişkinlerin menfaatlerini korumakla kalmayan sendika imajı vermektedir. Bu örgütlerin yönetimi gençlerin görüşlerini aktif bir şekilde dikkate almakta ve kamusal tartışmalarda ve sosyal diyalogda genç dostu politikaları teşvik etmektedir. Örgütler ayrıca kısa dönemli olarak ve özel görevler için, normalde stabil olmayan çalışma koşullarına sahip öğrencileri ve genç işçileri de işe alabilirler.

Sendikalar daha genç üyeler arasındaki bilgi boşluğunun azaltılması için birtakım stratejiler kullanmaktadırlar. Temel faaliyetleri mesleki eğitim okullarında ve giderek artan önemleri ve erişim alanları dikkate alındığında üniversiteler ve diğer ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında bilgilendirme oturumları gerçekleştirmektedir. Bu faaliyetlerin birden fazla amacı bulunmaktadır: i) sendikaların yetkin işgücü piyasası aktörleri olduğunu göstermek; ii) üyeliğin sağladığı faydaları ve olası azaltılmış üyelik ücretlerini sunmak; iii) gençleri destekleyen sendikal imajı oluşturmak. Bir diğer faaliyet ise gençlerin an itibarıyla karşılaşmakta olduğu belirli sorunlara ilişkin kamu kampanyalarıdır: örneğin, Belçika'daki ACV internet ve sosyal medya ağlarında ilgi çekici, yenilikçi ve he-

nüz sendika ile bağlantıları olmayan genç bireylere erişebilen ‘gerilla pazarlama’ iletişim taktiklerini kullanarak özel istihdam büroları tarafından sağlanan geçici işçilerin deneyimlerini sunmuştur. İşyerinde iletişim, genç bireylere ulaşma konusunda hala en etkili yol olarak görülmektedir. Temel yaklaşım çalışma konyelerinde çalışan işyerinden temsilciler veya sendika temsilcileri yoluyla iletişim kurmaktır. Belçika ve Almanya’da, genç işçilerin işçi konyelerine üye olmaları zorunludur.

2. KAYITLI İSTİHDAMIN DESTEKLENMESİ

Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı çalışma tipik olarak yasal, sosyal veya ekonomik düzenlemelere veya korumalara tabi olmayan çalışma biçimini ifade etmektedir. Her ne kadar bu iki tanım kısmen kesişse de bununla beraber kısmen farklı olguları ifade etmektedirler. Kayıt dışı istihdam kayıt dışı işletmelerdeki (hukuka aykırı faaliyetler de dahil olmak üzere) ve özel hanelerdeki tüm çalışma türlerini ve aynı zamanda kayıtlı sektördeki beyan edilmemiş istihdam türlerini de kapsamaktadır (ILO, 2002b). Buna karşın, kayıt dışı çalışma ise AB tarafından ‘Üye Devletlerin düzenleyici sistemlerindeki farklılıklar dikkate alınarak, hukuka uygun nitelikte olan fakat kamu makamlarına beyan edilmemiş her türlü ücretli faaliyet’ olarak tanımlanmıştır.

Hem kayıt dışı istihdam hem de kayıt dışı çalışma, çalışanın daha az korunduğu (kayıtlı istihdam ve kayıtlı çalışmaya kıyasla), daha kötü çalışma koşullarına maruz kalabileceği ve örgütlenmesinin daha zor olacağı anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı çalışma konusundaki analizlere yönelik ana akım yaklaşımlar işin veya işletmenin düzenleyici durumuna vurgu yapmaktadır: İşletme uygun düzenleyici kurumlara kayıtlı değildir veya vergi kanununa uymamaktadır. Kayıt dışı istihdam, serbest meslek mensuplarında ve tek kişiden oluşan işletmelerde de görülebilmektedir.

Kayıt dışı çalışanların çoğu durumda yasal/kurumsal mekanizmaların dışında bırakılmaları nedeniyle, bu çalışanların örgütlenmesinin temel amacı onlara (toplu) söz hakkı vermektir. Kayıtlı sektörde standart olmayan sözleşmelerle çalışanlar için örgüt-

lenmenin amacı, bu kişilerin dahil olmalarını ve katılımını sağlamaktır. Örgütlenme ve katılım, işyerinde yasal ve sosyal korumaya erişim ve aynı zamanda standart sözleşmelere sahip çalışanların çalışma koşulları ile aradaki boşluğun kapatılmasında etkilidir. Kayıt dışı çalışanlar için ise, örgütlenmenin amacı temel haklar ve asgari düzeyde sosyal koruma elde etmektir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam ekonomik ve sosyal yapıdaki önemli sorunlardan biri durumundadır. 1980 sonrasında ülkemizdeki kayıt dışı istihdamın giderek artmasında, işgücü talep ve arz yönlü faktörler eş zamanlı olarak etkili olmuştur. İşgücü talebi tarafında, ucuz işgücü istihdamını gerektiren, dolayısıyla kayıt dışı istihdam oranını artıran önemli bir değişken ortaya çıkmış; söz konusu değişken, işvereni, küresel pazarlardaki fiyatlarla rekabet edebilmek için kayıt dışı işçi çalıştırarak ürün maliyetini aşağı çekmeye zorlamıştır. İşgücü arzı tarafında kayıt dışı istihdamı artırıcı etken ise özelleştirmeler bağlamında kamu sektöründeki istihdamın azalan payı ve kırsal kesimden kente iç göçlerin artmasıyla şehre gelen niteliksiz işgücünün işsiz kalmama adına kendisine sunulan düşük ücret düzeyine razı olarak kayıt dışı çalışmasıdır.

Türkiye’deki kayıt dışı istihdamı artıran diğer etkenler ise; yüksek işsizlik ve yüksek nüfus artış hızı, iç göçler, toplam işletmeler içinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin ağırlığa sahip olması, yabancı kaçak işçilik, istihdam vergilerinin yüksekliği gibi ekonomik, sosyal ve yasal etkenlerdir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli çalışmalar yürütülmektedir. Özellikle sosyal güvenlik boyutundaki kayıpları önlemek ve sosyal korumayı güçlendirmek için kayıtlılığı teşvik etmeye yönelik çok sayıda araştırma ve proje yürütülmektedir. Bunun yanında denetim sisteminin etkinliği artırılmaya çalışılmakta ve işverenlerin üzerindeki yüklerin çeşitli teşviklerle sınırlandırılmasına yönelik politika düzenlemeleri yapılmaktadır. Tüm bu önlemlerin yanında sendikal örgütlenmenin teşviki de kayıt dışılıkla mücadelede etkin yöntemlerden biridir. Sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinin kayıt dışında faaliyet gösterme imkânları bulunmamaktadır. Sendikalar örgütlü buldukları ya da örgütlenme hedefinde olan işyerlerinde adeta bir denetim

ve izleme görevi yaparak kayıt dışılıkla mücadele etmektedirler. Bu çerçevede sendikal örgütlenmenin güç kazanmasını kayıt dışılıkla mücadele olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır.

3. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMININ GENİŞLEMESİ

Bugün tüm dünyada sosyal niteliklere sahip devletlerin hemen hepsinde güçlü sosyal güvenlik sistemlerini görebilmek mümkündür. Sosyal sigorta alanındaki sınırlı uygulamalarla başlayan güvenlik mekanizmaları bugün gelişmiş refah devletlerinde çok daha kapsayıcı bir görünüme sahiptir. Çalışma merkezli gelir tasarrufu sistemi ile inşa edilen bu mekanizmaların güç kazanmasında örgütlü emek yapıları olan sendikaların çok büyük bir katkıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Kayıtlı ve standart istihdam yapısını koruyarak ücret ve bağlı hakları geliştirmede önemli katkılar sağlayan sendikalar, bugün tüm toplumu koruma altına alma hedefinde olan sosyal güvenlik sistemlerinin güçlü ortaklarından biri olmuşlardır.

Sanayi Devrimi sonrasında ücretli çalışanların sayısındaki büyük artış, üretimin ve dolayısıyla nüfusun büyük kent merkezlerinde toplanması ve geleneksel koruma mekanizmalarının güç kaybetmesi, sosyal hayatın ihtiyaçlarını karşılamada sosyal güvenlik politikalarının gerekçelerini oluşturmuştur. Sanayileşmenin ve kapitalist üretim ilişkilerinin acımasız doğasına savaşların getirdiği sefalet ve sosyal sorunların eklenmesi, refah devletinin sosyal güvenlik sisteminin altyapısını oluşturmada, ulusal ve uluslararası desteği sağlamasına kaynaklık etmiştir. Sosyal güvenliğin gelir güvencesinin sağlanabilmesi için ihtiyaç duyduğu düzenli ve kayıtlı işgücünün aynı zamanda çalışma hayatındaki ahenk ve devamlılığın kaynağı olması, sosyal güvenlik sistemlerinin çalışma merkezli olarak inşa edilmesine neden olmuştur. Bunun en başarılı örneğini de sigorta tekniği ile risklerin bertaraf edilmesini amaçlayan ve sosyal niteliği ile toplumsal dayanışma anlayışını da öne çıkaran sosyal sigorta anlayışı oluşturmuştur.

1970'li yıllara kadar geleneksel üretim sistemi ve toplumsal dayanışmanın yansıması olan sosyal güvenlik sistemleri, endüstri ilişkileri uzlaşısının bozulmasına bağlı olarak eleştirilere uğramış

ve yapısal sorunlarla muhatap olmuştur. Tam istihdamdan uzaklaşma ve artan işsizlik hem refah harcamalarının yükselmesine hem de vergi gelirlerinin azalmasına neden olarak, kamu harcamaları ve borçlanması üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Refahın daha fazla piyasalaştığı ya da sosyal yardımlara terk edildiği ortamın, birey ile devlet arasındaki sözleşmenin yükümlülüklerini zayıflatacağı açıktır. Sosyal güvenlik sistemlerinin işgücü merkezli değişim gereklerinden birini de kayıt dışı istihdamın büyümesi oluşturmaktadır. Kaynak, sermaye ve rekabet yetersizliği ile gelişen kayıt dışı sektörlerde, niteliksiz ya da düşük nitelikli işgücünün bulunduğu ve emek yoğun üretim süreçlerinin hâkim olduğu görülmektedir. Sosyal güvenliğin koruma kapsamı dışında bulunan bu grupların, gelir elde etmelerine karşın finansmana katkı sağlamamaları ve sosyal yardım talep eden gruplar haline dönüşmeleri gibi iki yönlü bir negatif etki yarattığı söylenebilir.

4. İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞLER

İnsan onuruna yakışır iş kavramı, ILO Genel Direktörü'nün 1999 yılında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK)'nda sunduğu raporda belirtildiği üzere, dört unsurdan oluşmaktadır. Bunlar, istihdam, sosyal koruma, çalışanların ve işverenlerin hakları ve sosyal diyalog olarak sayılabilir. Buna uygun olarak adil gelir, kaliteli istihdam, istikrar ve güvenlik, sosyal koruma ve aynı zamanda örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı kavramlarını da içermektedir. İnsana yakışır işin uygulanması ve değerlendirilmesi için Standing (2002) yedi temel güvenlik unsuru içeren bir çerçeve tanımlamaktadır:

- (i) işgücü piyasası güvenliği,
- (ii) istihdam güvenliği,
- (iii) iş güvenliği,
- (iv) çalışma güvenliği,
- (v) beceri artırma güvenliği,
- (vi) gelir güvenliği
- (vii) temsil güvenliğidir.

Gençlerin de dahil olduğu kırılğan grupların insan onuruna yakışır iş özelliklerinden çoğuna sahip olmadıkları dikkate alındığında, bu kişilerin örgütlenmesi ve temsil edilmesi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden biri olan herkes için insana yakışır iş amacına ulaşılabilmesi için son derece önemlidir.

ILO tarafından her yıl düzenli olarak yayımlanan küresel istihdam eğilimleri raporları, kırılğan işler olarak tanımlanan ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı çalışma, herhangi bir koruma kapsamı dışında olan kendi nam ve hesabına çalışma biçimindeki işlerde önemli artışlar olduğuna dikkati çekmektedir. Bu genişleme, iş güvencesizliği, istihdamda ayrımcı tutumlar, iş ve aile çatışması, örgütlenme engelleri ve yetersiz iş sağlığı ve güvenliği gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunların büyümesi insana yakışır düzgün iş açığının ulaştığı boyutları gözler önüne sermektedir. Küresel işgücü piyasalarında işsizlikle mücadelede iş yaratma politikaları kadar yaratılan işlerin düzgün iş niteliğinde olması da büyük önem kazanmaktadır.

İşin niteliğinin insan onuruna uygun olmasını savunan tüm yaklaşımlarla uyumsuz bir biçimde küresel ekonomik rekabetin bir sonucu olarak güvencesiz işlerin arttığına şahit olmaktadır. Güvencesiz iş veya güvencesiz istihdam kavramı hem akademik hem de genel söylemde yaygın kullanılan bir terimdir. Ancak, güvencesiz işin ne olduğuna dair bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, işin sürekliliğine dair belirsizlik, çalışma koşulları, çalışma süresi üzerinde (bireysel veya toplu) sınırlı kontrol, yasal, düzenleyici ve sosyal korumaya kısıtlı erişim, ekonomik kırılğanlık unsurları ile tanımlanmaktadır.

Güvencesiz iş bu çerçevede üç özelliğın kesişimi olarak tanımlanmıştır: Kırılğan işçiler, iş güvenliğinin olmayışı ve gelir desteği haklarının az olması. Ancak, güvencesiz işin kesin bir terim olmadığı, daha çok görelı bir kavram olduğuda dikkate alınmalıdır. Öncelikle, güvencesizlik her zaman meydana geldiği koşullarla (ücretlerin hayat pahalılığına göre yetersiz olması gibi) ilişkilidir. Her ne kadar güvencesiz işin özellikleri pek çok düşük vasıflı işçi için geçerli olsa da, son yıllarda güvencesiz işin vasıflı ve hatta yüksek vasıflı işçileri de kapsayacak şekilde genişlediği görülmüştür.

Bunun sonucunda, güvencesizlik artık belirli işler veya sektörler ile sınırlı kalmamakta, faaliyetlerin ve beceri düzeylerinin çoğunu kapsayacak şekilde genişlemektedir.

VI. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sanayi Devrimi ilk dönem uygulamalarının çalışanlar üzerindeki en olumsuz yönü, yeni çalışma şartlarının düzenlenmesindeki sınırlı etkileri olmuştur. Özgürlükleri tanımlama çabasında olan ulus devletlerin liberal ideolojilerin etkisiyle bu özgürlükleri sadece girişim merkezli tanımlama çabaları çok kısa bir süre içinde çalışma hayatında büyük sorunların gelişmesine neden olmuştur. Geleneksel toplumsal yapıda varlığını sürdüren mesleki birlikler ve lonca yapılarının bu dönemde güçlerini kaybetmiş olmaları, örgütlenme yetenekleri sınırlandırılmış ve hiçbir savunma gücü bulunmayan emek gruplarını yeni çözüm arayışlarına yöneltmiştir.

Başlangıçta arkadaşlık kurumları olarak başlayan örgütlenme çabalarının ilerleyen süreçte mesleki ve bölgesel dayanışma yapılarına dönüştüğü görülmüştür. Toplumların demokratikleşme çabaları ile uyumlu bir gelişme gösteren sendikal hareket, kolektif haklarda sağlanan gelişmelerle birlikte çalışma hayatının güçlü ve belirleyici bir aktörü haline gelmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra fordist üretim yapısı ile de uyumlu bir Endüstri İlişkileri Sisteminin kurularak, çalışma hayatının sorunlarının da ötesinde tüm sosyal sorunlara cevap veren bir mekanizmanın oluştuğuna şahit olunmuştur.

Türkiye'de Cumhuriyet dönemi öncesinde sendikalaşma çabalarının tersane ve ulaştırma gibi sektörlerle sınırlı kaldığı görülmüştür. Osmanlı Devleti'nin son döneminde Batılılaşma hareketlerinin de etkisiyle kabul edilen özgürleşme düzenlemeleri örgütlenme alanında sınırlı bir hareketlilik oluşturmuştur. Devletin güç kaybettiği dönemde bu hareketleri tehdit olarak görmesi birçok yasal düzenleme ile sınırlamaları da beraberinde getirmiştir. Cumhuriyet tarihi boyunca sınırlı kalan bu hareketliliğin çok partili yaşama geçişle birlikte yön değiştirdiği görülmüştür. 1947 yılında yapılan ilk sendikal düzenlemenin ardından, 1952 yılında Türk-İş, 1967 yılında Disk ve 1976 yılında HAK-İŞ'in kuruluşu, bu dönem-

lerde sendikal alanda önemli gelişmelerin yaşanmasına imkân sağlamıştır. 1980'li yıllarda dünyada güç kazanan hâkim liberal paradigmanın bir yansıması Türkiye'de de uygulama alanı bulmuş, kuralsızlık ve esneklik merkezli yeni bir küresel dönüşüm, tüm sendikal yapılar üzerinde olumsuz etkiler oluşturmuştur.

Küreselleşme sürecinde geleneksel üretim yöntemleri terk edilmiş, Endüstri ilişkileri Sisteminin aktörleri arasındaki güç dengeleri değişmiş, sendikalar üye sayılarını ve çalışma hayatındaki belirleyici konumlarını önemli ölçüde kaybetmişlerdir. Bu dönemde çalışanların ve işin yapısında teknoloji merkezli yaşanan dönüşümler sendikaların rollerine ilişkin yeni öngörülerin tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Sendikaların sivil toplum niteliklerinin ağırlık kazanacağı, yeni üyelere ulaşma stratejilerinin teknoloji tabanlı olacağı ve toplumsal hareketlerle daha sıkı ilişkiler geliştirecekleri bu öngörülerden birkaçıdır.

Sendikaların yeni dönemde işgücü piyasalarında sayıları hızla artan genç, kadın ve göçmen işçilerle de örgütlenme stratejilerini geliştirdikleri görülmektedir. Birçok ülkede sendikalaşma oranları bakımından olumlu sonuçlar doğuran düzenlemelerin diğer ülkeler tarafından da dikkatle takip edildiği görülmektedir. Sendikaların örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplarla ilişkilerini güçlendirmesi aynı zamanda bu grupların toplumsal katılımlarının güçlendirilmesi bakımından da olumlu sonuçlar doğurmuştur. Gençlerin kolektif eylem gücünün sendikal eylem alanı ile buluşturulması, toplumsal alanda sendikaların yeniden güçlü ve belirleyici pozisyonlarına ulaşmaları bakımından büyük önem taşımaktadır.

Modern toplum yapısında hâkim iktisadi liberal ideolojilerin etkisiyle yalnızlaşan bireyin dışlanmışlık duygusunun önlenmesinde sendikalar önemli bir işleve sahip olabilecektir. Sendikaların etkisiyle oluşan birçok başarılı sunucun bugünün ekonomik modelleri içinde de büyük bir ihtiyaç olarak durduğu açıktır. Kayıt dışılığın önlenmesinde, sosyal güvenlik sistemlerinin tüm toplum üzerinde başarılı bir koruma aracı olarak işlev görebilmesinde ve işlerin insan onuru ve haysiyetine uygun bir biçimde geliştirilmesinde, sendikaların geçmişte gördüğü işlevlerin ve yerine getirdikleri sorumlulukların bugün de geniş toplum kesimlerince beklendiği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

Çetik, M., Akkaya, Y. (1999). Türkiye’de Endüstri İlişkileri. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Çevik Ömer Can (2017) “Endüstri İlişkilerinin Gelişim Süreci”, Geçmişten Günümüze Türkiye’nin Toplumsal Yapısı, Akçay Yayınları, Ankara.

ÇSGB (2013) “Sendikal Örgütlenme” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara.

Delican, M. (Tarihsiz) Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, YÖK Dersleri Platformu.

Delican, M. (2012). Endüstri İlişkileri. Özeroğlu, A.İ. (Editör). Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

EGM (2006), Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar, Tarih Vakfı Özel Tarih Projeleri, Proje Yön. N.Özbek, Proje Dan.A.Buğra, Emeklilik Gözetim Merkezi Yayınları, İstanbul.

EURYDICE (2012) Avrupa’da Vatandaşlık Eğitimi, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.

İşıklı, Alpaslan (1990) Sendikacılık ve Siyaset, İmge Kitabevi, Ankara.

Kağnıcıoğlu, Deniz (2019) “Sendikal Hakların Uluslararası Çerçevesi”, Sendikacılık, Ed. Banu UÇKAN HEKİMLER, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.

Koray, Meryem (1992). Endüstri İlişkileri, İstanbul: BASİSEN Yayını.

Metin Banu; Özaydın Mehmet Merve (2016) Çalışma ve Refah, Gazi Kitabevi, Ankara.

Molina Oscar; Guardiancich Igor (2019) Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi.

Murat, S. (Tarihsiz) Sosyal Siyaset, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, YÖK Dersleri Platformu.

Özaydın, Mehmet Merve (2007), Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Özaydın, Mehmet Merve (2014), “Değişen Refah Anlayışı ve Sendikacılık”, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, Cilt:49, Sayı:1, 67-85.

Özaydın, Mehmet Merve (2018) Sosyal Politika I, “Sosyal Politikanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi”, (ed. Abdurrahman İlhan ORAL; Yener ŞİŞMAN) T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3318 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2178.

Sapancalı, F. (2007) “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül/2007.

Selamoğlu, A. (1995) İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler), Kamu-İş Yayınları, Ankara.

Şişman, Y. (2004). "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihsel Gelişimi ve Kurumsal Yapısı", Uluslararası Çalışma Normları (ed. Yener Şişman). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayın No: 823.

Talas, C. (1967) Sosyal Politika, Sevinç Matbaası, Ankara.

Talas, Cahit (1992), Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Bilgi yayınevi, Ankara.

Tokol, Aysel (1997). Sosyal Politika, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.

Tokol, A. (2012). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi. (Üçüncü Baskı) Bursa: Dora Basım-Yayın.

Tokol, Aysen (2013) "Türkiye'de Sosyal Politika", Sosyal Politika, Ed. Aysen Tokol & Yusuf Alper, Dora Basım Yayım Dağıtım, Bursa.

Tuna, Orhan; Yalçıntaş, Nevzat (1991), Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Turan, K. (1979) Milletlerarası Sendikal Hareketler, Kalite Matbaası, Ankara.

Turan, Kamil (1990), İş Hukukunun Genel Esasları, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D. (2011). Endüstri İlişkileri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1573, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 829.

Uçkan Hekimler, Banu (2019) "Sendikacılığın Tarihsel Gelişim Süreci", Sendikacılık, Ed. Banu UÇKAN HEKİMLER, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.

Yıldırım, E.(2008) "Sendikalar ve Kriz", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:18, 2008/3, 10.Kongre/Özel Sayı, 199-206.

Yorgun, S. (2007) "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:53, 314-330



HAK-İŞ
KONFEDERASYONU

İKİNCİ MODÜL

HAK-İŞ BOYUTUYLA GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN YETERLİLİK ve YETKİNLİK REHBERİ*

I. HAK-İŞ'İN ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİNDEKİ ROLÜ ve GÜCÜ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda küreselleşmenin etkisiyle, büyük bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu süreç, endüstri ilişkiler sistemi ve sendikal hareketi de doğrudan etkilemektedir.

Sendikalar açısından bu süreçte değişime ve gelişime uyum sağlamak, politika üretmek, yenilikçi fikirler oluşturmak, sendikal mücadeleye yeni boyutlar ve ufuklar kazandırmak zorunlu bir hale gelmiştir.

Endüstriyel ilişkiler sistemi, çalışma hayatına dair dinamik bir alanı oluşturmaktadır. Bu bakımdan; endüstriyel ilişkiler sisteminin temel dinamiğini oluşturan, “işçi hareketi veya sendikal hareket” günümüzdeki gelişmelere paralel olarak önce sosyal rakip, sonra sosyal taraf ve şimdilerde ise sosyal ortak düzeyine gelmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kuruluşundan bugüne, Türk Sendikal Hareketi'ne örnek olan bir çizgi izlemekte olup yeni ve özgün politika önerileri ile çözüm yöntemleri geliştirme amacını misyon edinmiştir. Bu bağlamda HAK-İŞ, her türlü yenilikçi yaklaşım, model ve açılımları desteklemiş, hayata geçirilmesi için öncü olmuş, aktif rol almış ve bundan sonra da almaya devam etmektedir.

HAK-İŞ'in; insanı, onurunu ve emeğini en temel değer olarak benimseyen bir yaklaşım içerisinde olması ve sıkı sıkıya bağlı olduğu ilke ve prensipleri çerçevesinde çalışma hayatına ilişkin yeni öneri ve yaklaşımlar oluşturmaya devam etmektedir.

* BU BÖLÜM HAK-İŞ UZMANLARIMIZ; ELİF YILDIRIM, RECEP BİŞKİN, MERT DEMİR, MERVE YILMAZ, EMİNE AYTEKİN, RECEP ATAR, MERİTA JEGENİ YILDIZ, FATMA ZENGİN ve RIDVAN GÜNAY TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR.

HAK-İŞ kuruluş ilkeleri gereği yerellik, millilik, manevi değerler, hukuk, adalet, insan hakları, eşitlik gibi temel değerlere vurgu yapmaktadır. 46. Kuruluş Yılı dönümünde HAK-İŞ, bu ilke ve prensiplerini bugüne kadar her koşulda savunmuştur.

HAK-İŞ; endüstriyel ilişkiler sistemine ilkelerini, dünya görüşünü, insan, emek ve toplum anlayışını, geleceğe ilişkin vizyonunu yansıtmaktadır. Bağlı işkolu (sektör) sendikaları ile Türk Endüstri İlişkiler sistemi değişim ve gelişim sürecini çok iyi okumuş, kendini sorgulamış, yeni perspektifler geliştirmiş, yol haritasını buna göre hazırlamış ve uygulamaya koymuştur.

HAK-İŞ, Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki rolü gereği;

- İnsanı ve emeği sistemin odak noktasına koyan yaklaşımlardan,
- Barış, istikrar ve sürekliliğin sağlanmasından,
- Sosyal diyalog ve iş birliğinden,
- Menfaat birlikteliği ilkesinden,
- Tüm aktörleriyle birlikte ortak girişim gruplarının kurulmasından,
- Sivil inisiyatif aracılığıyla demokrasinin güçleneceği inancından,
- Değişimlere ve yeniliklere açık bir tavır sergilemeden,
- Çalışma barışından ve iş huzurundan yanadır.

HAK-İŞ, endüstriyel ilişkiler sisteminde özgün modeller ortaya koymuştur. HAK-İŞ çalışma hayatına ilişkin her zaman yeni kavramlar üretmiş ve endüstriyel ilişkiler içindeki yerini, gerçekleştirdiği faaliyetler ve geliştirdiği alternatif sosyal politikalar ile daha da güçlendirmiştir.

HAK-İŞ, çalışma hayatının bugün ve gelecekteki sorunlarına çözüm odaklı bir yaklaşım ile özgün ve örnek proje çalışmalarına imza atarak birçok ilki gerçekleştirmektedir. Sendikal demokrasi ve endüstriyel demokrasinin şekillendiği bir sivil toplum örgütü kimliğini de yenileyerek sürdürmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun sendikal anlayışı içerisinde gençler önemli roller üstlenmektedir. Gençlik konusunda, ulusal ve uluslararası arenada önemli bir aktör olarak politikalar oluşturarak etkin bir şekilde görev almaktadır. Bu doğrultuda gençlerin emeği, sosyal güvenlik hakları, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok konuyu çeşitli platformlarda gündem haline getirerek geleceği şekillendirmekteyiz.

II. HAK-İŞ'İN DEMOKRASI BİLİNCİ

Çalışma hayatı, endüstriyel ilişkiler ve sendikal hareket; bir ülkenin, kültürel, sosyal ve ekonomik etkilerinin bir sonucudur. Bu açıdan demokrasinin gelişimi sendikal hareket için büyük bir önem arz etmektedir.

Günümüzde sendikalar, toplumsal değişimde, demokratikleşmenin konsolidasyonu ve ekonomik ve sosyal kalkınmada önemli bir rol üstlenmektedir. Sendikalar, aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşudur. Bu yönüyle sendikalar, kamuoyu oluşturmak suretiyle, bireylerin taleplerini dile getirmesine ve taleplerinin dikkate alınmasına yardımcı olmakta, çoğulcu, katılımcı, liberal demokratik bir toplum yapısının sağlanmasında önemli bir rol üstlenmektedirler.

HAK-İŞ'in yürüttüğü sendikal mücadelenin temelini, insan, emek, hak, adalet ve demokrasi oluşturmaktadır. Konfederasyonumuz, çalışanların hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde en etkin bir şekilde korumayı ve geliştirmeyi ilke olarak benimsemiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, sivil toplum söylemini başarıyla kullanan ilk örgüttür. Üstelik bu söylemi ile sadece çalışanların çıkarlarını korumak için değil, aynı zamanda Türkiye'de demokrasinin sağlamaştırılması için de bir araç olarak görmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye'nin gelişme yönündeki toplumsal dönüşüm sürecine katkı vermektedir. Sendikal mücadelede, insan, emek, demokrasi eksenli düşünceyi, kararlı, ilkel, sorumlu sendikacılık anlayışını savunmaktadır.

Referandum, demokrasi kültürünün önemli araçlarından birisidir. HAK-İŞ Konfederasyonu, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi de içeren 18 maddelik anayasa değişikliği için 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum sürecinde kurumsal tutarlılık göstererek, hak ve özgürlüklerden, siyasal ve ekonomik gelişimden yana tavır almıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu bugüne kadar bütün anti demokratik girişim ve oluşumlara karşı yaptığı gibi 15 Temmuz 2016'da da hızlı, etkin ve doğrudan tepkisini 81 ildeki teşkilatı ile birlikte güçlü bir şekilde ortaya koymuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu, 46 yıllık geçmişinde tüm darbe girişimlerine karşı onurlu bir duruş sergilemiştir. 15 Temmuz Darbe Girişimine karşı da tüm sendikaları ve 81 ildeki teşkilatı ile birlikte, milletten, demokrasiden ve özgürlüklerden yana olan tavrını net bir şekilde ortaya koymuş, sağlam bir demokratik duruş ve mücadelesi ile bu uğurda şehit ve gaziler vermiştir. Bu amaçla HAK-İŞ Yönetim Kurulu almış olduğu kararla her toplantıda ve etkinlikle 15 Temmuz Şehitlerini anmayı prensip edinmiştir.

Konfederasyonumuz 14. Olağan Genel Kurulu'nda doğrudan şu kararı almıştır:

• **HAK-İŞ yüzyılın ihaneti olan 15 Temmuz Türkiye'yi işgal ve hain darbe girişimini unutmayacak ve unutturmayacaktır.**

Bu bağlamda, HAK-İŞ'in 14. Olağan Genel Kurulu'nda 15 Temmuz Hain Darbe Girişimine karşı milletin direnişini sembolize eden kapsamlı bir fotoğraf sergisi açılmış Genel Kurul salonunda da HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 15 Temmuz hain darbe girişimine karşı gerçekleştirdiği direnişi anlatan 'Ankara'da Silah Sesleri 15 Temmuz" belgeselinin gösterimi yapılmıştır. Bu belgesel ile 15 Temmuz hain darbe girişimi akşamı HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut ARSLAN'ın önderliğinde Yönetim Kurulumuz, teşkilatımız ve üyelerimizin ilk anlardan itibaren meydanlarda yer almış ve hainlere karşı kahramanca yürüttüğü mücadele ortaya konulmuştur. HAK-İŞ, ulusal ve uluslararası arenada gerçekleştirdiği etkinlik, sempozyum, konferans ve panellerde 15 Temmuz bilincini uyanık tutmak için, darbeci zihniyeti kınayarak milletimizin yazdığı destanı gelecek nesillere aktarma kararlılığındadır.

31 Mart 2019 yerel seçimlerinden sonra bazı belediyelerde çalışan HAK-İŞ'e bağlı sendikalardaki üye işçiler haksız yere işten çıkarılmış, sürgünlere gönderilmiştir. HAK-İŞ Konfederasyonu tüm teşkilatıyla Emek ve Adalet Yürüyüşü ile emekçilerin haklarını savunarak, tüm işçiler tekrar işlerine kavuşmasını sağlamıştır.

HAK-İŞ; demokrasinin ve özgür sivil toplum yapılanmasının gereğini kendi varlık sebebi görmektedir. Türkiye'de ve Dünya'da emeğe; özgürlüğe, insan haklarına ve demokrasiye yönelik her türlü negatif unsurlar karşısında dik durmanın gereğine inanan Konfederasyonumuz, işçilerin takdirini kazanmaya devam ettirmekte ve istikrarlı büyümesini sürdürmektedir.

Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonlarından biri olan HAK-İŞ'in biri Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde olmak üzere 21 üye sendikası ve 730 bini aşkın üyesi bulunmaktadır.

Konfederasyonumuz sosyal diyalog, katılımcı demokrasi, hoşgörü ve uzlaşma temelinde Türk Sendikal Hareketi'nin ve demokrasinin gelişmesi için artan bir etkinlikle çalışmalarına devam etmektedir.

III. HAK-İŞ'İN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINDAKİ YERİ ve TEMSİLİYETİ

HAK-İŞ Konfederasyonu; ulusal ve uluslararası düzeydeki hak mücadelesinde ve sorunların giderilmesinde sosyal diyalogu, yönetişimi, müzakereyi ve barışçı çözüm yollarını kullanmayı doğal bir strateji olarak görmektedir.

Bu bağlamda, HAK-İŞ Konfederasyonu Türkiye'de sosyal diyalogun öncü kuruluşlarından birisi olarak birçok başarılı çalışmayı hayata geçirmiştir. HAK-İŞ, hem ulusal ve hem de uluslararası düzeyde sosyal diyalogun önemli bir aktörüdür.

Bu bağlamda HAK-İŞ ulusal düzeydeki kurum, kurul, komisyon, komite ve platformlarda güçlü bir şekilde yer almaya devam etmektedir.

1. ULUSAL DÜZEYDEKİ TEMSİLİYETLERİMİZ

Türkiye Cumhuriyeti'nin yeni yönetim sistemi Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine göre; ilgili bakanlıkların koordinasyonunda yürütülen ve HAK-İŞ Konfederasyonu'nun temsil edildiği ulusal düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları aşağıdaki gibidir:

Kurullar ve Komiteler

- Üçlü Danışma Kurulu
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Yönetim Kurulu
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Genel Kurulu
- Reklam Kurulu
- SGK Yüksek Danışma Kurulu
- SGK Genel Kurulu
- İŞKUR Genel Kurulu
- İŞKUR İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- İŞKUR İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
- İŞKUR Ulusal İstihdam Politikası Danışma Komitesi
- Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu
- Çocuk İşçiliği İle Mücadele İzleme ve Değerlendirme Kurulu
- TÜRKMETES İzleme ve Değerlendirme Kurulu
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YO-İKK)
- Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) Kurulu

Meclis ve Konseyler

- Çalışma Meclisi
- Ekonomik ve Sosyal Konsey
- İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Konseyi
- Tüketici Konseyi

Komisyonlar

- Kalkınma Planları / Özel İhtisas Komisyonları
- TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu
- TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
- BM Kadın Statüsü Komisyonu Konferansı

STK Platformları

- Türkiye Anayasa Platformu
- Sivil Dayanışma Platformu
- Türkiye Gençlik STK'ları Platformu
- Türkiye Gönüllü Teşekküller Vakfı
- Ortak Paylaşım Forumu (OPF)
- ILO Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı

2. ULUSLARARASI DÜZEYDEKİ TEMSİLİYETLERİMİZ

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun temsil edildiği uluslararası düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları aşağıdaki gibidir:

- **Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi (KİK)**
- **ITUC Üyeliği**
 - Genel Kurulu ve İcra Komitesi
 - Başkan Yardımcılığı
 - Kadın Komitesi Yönetim Kurulu
 - Gençlik Komitesi Yönetim Kurulu
- **ITUC- AP (Asya Pasifik) Üyeliği**
 - Genel Kurulu ve İcra Kurulu
 - Başkan Yardımcılığı
 - Gençlik Komitesi Başkanlığı
 - Kadın Komitesi Üyeliği

- ETUC Üyeliği

- Genel Kurulu ve İcra Komitesi
- Yönetim Kurulu
- Kadın Komitesi Başkan Yardımcılığı
- Gençlik Komitesi Yönetim Kurulu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi
- Sosyal Diyalog Komitesi
- Eğitim Komitesi
- Toplu Sözleşme ve Asgari Ücret Komitesi
- Göç Komitesi
- Sürdürülebilir Kalkınma, Enerji ve İklim Komitesi
- Sosyal Güvenlik Komitesi

- PERC (PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi) Üyeliği

- İcra Komitesi
- Kadın Komitesi Yönetim Kurulu

- PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi Gençlik Komite Üyesi**- ILO Üyeliği**

- Genel Kurul

- ILERA (Uluslararası Çalışma ve İstihdam İlişkileri Kurulu)**- ACVT (AB Komisyonu Mesleki Eğitim Danışma Komitesi)****- EAfA (Avrupa Çıracılık İttifakı)****- TUAC (OECD Sendika Danışma Komitesi) Üyeliği**

- İcra Komitesi Üyesi
- İklim Değişikliği ve Çevre Çalışma Grubu
- Uluslararası Vergilendirme Çalışma Grubu
- Dijitalleşme ve Dijital Ekonomi Çalışma Grubu
- Eğitim ve Beceriler Çalışma Grubu
- Emeklilik Hakları Çalışma Grubu
- Ekonomi Politikaları Çalışma Grubu

IV. HAK-İŞ BAKIŞ AÇISIYLA COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

Covid-19 salgını ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada istihdamda düşüşlere ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün hazırlamış olduğu “Covid-19 ve Çalışma Yaşamı” adlı raporlarında genç işçilere, kadınlara ve dezavantajlı işçilere yönelik analizler oluşturulmuştur. Analizler kapsamında;

- Küresel olarak, 2020'deki çalışılan saatlerdeki düşüşler, bölgeler arasında önemli farklılıklarla birlikte hem istihdam kayıplarına hem de istihdamda kalanların çalışılan saatlerdeki azalmasına dönüşmüştür.

- İstihdam kayıpları Amerika Kıtaları'nda en yüksek düzeyde, işleri koruma programlarının çalışılan saatlerinin azaltılmasını desteklediği Avrupa ve Orta Asya'da en düşük seviyede olmuştur.

- Toplamda, 2019 yılına göre, 2020'de daha önce görülmemiş düzeyde, 114 milyon kişilik küresel istihdam kayıpları yaşanmıştır.

- Göreceli olarak, kadınların istihdam kayıpları erkeklerden (%5,0) ve gençlerin istihdam kayıpları yaşlı çalışanlardan (%8,7) daha yüksek olmuştur.

- Dünyanın dört bir yanındaki toplam 178 milyon genç çalışan, başka bir ifadeyle dünyada istihdam edilen on gençten dördünden fazlası kriz başladığında en çok etkilenen sektörlerde çalışmaktaydı.

- Dünyadaki genç çalışanların yaklaşık %77'si (veya 328 milyon) kayıt dışı işlerde çalışmaktayken, bu oran yetişkin (25 yaş ve üzeri) çalışanlar için yaklaşık %60'tır.

- Gençler arasında kayıt dışılık oranı Avrupa ve Orta Asya'da %32,9 iken Afrika'da %93,4 düzeyindedir. Krizden önce bile, 267 milyondan fazla genç “Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Yetiştirilmede” (NEİY) kategorisindeydi, bu sayının 68 milyonu işsiz gençlerden oluşmaktaydı.

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), eğitim/öğretim ve işgücü piyasasının geleceği açısından gençler üzerinde kalıcı etkiler oluşmasını önlemek için acil ve geniş ölçekli politika önlemleri alınması çağrısında bulunmaktadır.

Covid-19 ile beraber hayatımıza giren uzaktan çalışma, dijitalleşmeye kısa bir zamanda yeni bir boyut kazandırmıştır. Bununla birlikte, özel hayatın güvenliği, mesai saatlerinin uzaması, iş ve aile yaşamındaki uyumsuzluk gibi birçok sorunu de beraberinde getirmiştir. Üyesi olduğumuz ve yönetiminde bulunduğumuz ITUC ve ETUC bu konuda raporlar sunmuş ve ülkelerin acilen yasal düzenlemelere adım atması gerektiğini vurgulamıştır. Çalışma hayatının gündeminde olan uzaktan çalışma düzenlemelerinin tüm dünyada ivedi bir şekilde başlatılması gerekmektedir.

Salgının ilk günlerinden itibaren ulusal ve uluslararası birçok platformda Covid-19'un meslek hastalığı sayılması ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda verilen mücadele birçok ülkede istenilen düzeyde değildir ve gerekli düzenlemeler gündeme gelmemiştir.

Tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 salgını başta sağlık olmak üzere, iş ve gelir güvencesini, toplumsal, eğitim ve çalışma hayatını birçok yönüyle etkilemiştir. Salgın sürecinde toplumun her bir bireyinin vermiş olduğu mücadele salgının ağır etkilerinin ortadan kalkmasına destek vermektedir. Ülkemizde salgın sürecinde maske, sosyal mesafe ve hijyen kurallarına eksiksiz uyulması sürecin en az zararla atlatılmasına destek olacaktır. Türkiye salgın ile mücadele sürecinde 42 milyar TL'yi aşkın bir sosyal destek ve yardım sağlayarak çalışma hayatı başta olmak üzere pek çok alanda etkili olmuştur.

Bununla birlikte ülkemizde ve dünyada zaten daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarına sahip olan gençler, küresel finans krizinde görüldüğü üzere, azalan işgücü talebine karşı daha savunmasız kalmıştır. Yaşlı çalışanlar da ekonomik kırılganlıktan etkilenmektedir. MERS salgınından sonra, yaşlı çalışanların, esas çalışma yaşında olanlara göre daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranları ve azalmış çalışma saatleriyle karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Hala devam eden Covid-19 salgınında da aynı etkilerin yaşanması beklenmektedir.

Yaşanan salgın dönemi sağlık çalışanlarını olduğu kadar emek mücadelesinde olan işçi kesimini de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Bununla birlikte uluslararası alanda olduğu gibi ülke-

mizde de çalışanlar için Covid-19 salgınının iş kazası veya meslek hastalığı sayılmasına ilişkin tartışmalar mevcuttur.

HAK-İŞ, salgın sürecinde güvenli üretimin devamlılığını destekleyerek, çalışma hayatının yeni düzeni olan sosyal mesafe, maske ve hijyen gibi önlem politikalarının uygulanmasından proje, eğitim ve sosyal desteklerle rol model haline gelmiştir.

Bununla birlikte HAK-İŞ, çalışma hayatında yaşanan sorunlara ilişkin çözüm odaklı bir yaklaşım benimseyerek sağduyulu bir sendikacılık anlayışı sergilemektedir. Bu doğrultuda yaşanan salgın sürecinin iş kazası ve meslek hastalığı boyutuyla ele alınması gerektiğine inanmaktadır. Covid-19 virüsünün Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği kapsamındaki hastalıklar listesine eklenmesi gerekmektedir. Salgının işyerlerinde çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunabilmesi için ilgili birimlerin denetimlerini artırması gerektiğini düşünmekteyiz. Çalışanlar açısından, Covid-19'a yakalanma riskinin yüksek olması virüsün bulaşma gücünden çok, pozitif vakanın daha yoğun olduğu bir ortamda bulunmasından ve çalışmasından kaynaklanmaktadır.

Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 15.04.2019 tarihli emsal diyebileceğimiz bir kararında tır şoförü olan bir işçinin işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, H1N1 (domuz gribi) virüsünün bulaşması sonucu daha sonra ölümün gerçekleştiği olayda, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı rapor kapsamında anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, meydana gelen ölüm, oy çokluğuyla iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay'ın bu yaklaşımının Koronavirüs'ten kaynaklı ölüm olaylarında da sürdürmesi gerektiği ve virüsün çalışan ve işyeri ile ilişkili olduğu ispatlanabildiği ölçüde meydana gelen zararların iş kazası sayılması gerektiği kanaatindeyiz. Aynı şekilde özellikle sağlık çalışanları bakımından sigortalı, Covid-19 kaynaklı ruhsal ve bedensel bir zarara uğrarsa meslek hastalık kapsamında değerlendirilebilir.

Bununla birlikte bakanlık birimlerinin müfettiş ve denetmenleri aracılığıyla işyerlerinde sosyal mesafe, tedbir ve hijyen kurallarının denetlenerek idari yaptırımların uygulanmasının işyerlerinde ya-

şanacak virüs vakalarını azaltmak için etkili olacaktır. Salgından en çok etkilenen şirketler ve çalışanlar üzerindeki etkisinin denetleme mekanizmaları aracılığıyla izlenmesi istihdamın korunması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için faydalı olacaktır.

Bununla birlikte salgının çalışma hayatına etkilerinin önlenmesi, incelenmesi, işçi ve işveren taraflarının görüşlerinin alınabilmesi için Üçlü Danışma Kurulu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi gibi üçlü diyalog mekanizmalarının düzenli olarak bir araya gelmesi önem arz etmektedir.

1. HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN COVID-19 SALGINI İLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÇALIŞMALARI

Konfederasyonumuz, salgınla mücadelede Türkiye'de ilk önlemleri alan kurumlardan birisi olmuş ve virüsün yayılmasını önleyici her türlü önlemleri acilen alarak kararlı bir duruş sergilemiştir.

Ülkemizde salgının ilk defa görüldüğü Mart 2020 tarihi itibarıyla Yönetim Kurulumuz salgın önlemleri kapsamında bir dizi önemli kararlar alarak eylem planı oluşturmuştur.

HAK-İŞ Salgınla Mücadele Eylem Planı çerçevesinde faaliyet ve çalışmalarımıza sosyal mesafe, maske ve hijyen kurallarına riayet ederek öncü ve etkin politikalar hayata geçirilmiştir.

HAK-İŞ Yönetim Kurulumuzun aldığı karar çerçevesinde; Konfederasyonumuz ve sendikalarımız tarafından yapılan etkinliklerin tamamına yakını, özellikle toplantılar dijital platformlar üzerinden gerçekleşmiştir. Bununla birlikte Konfederasyonumuz, salgının ilk görüldüğü günden bugüne sosyal mesafe, maske ve hijyen kurallarına uyulmasına yönelik olarak birçok çalışma ortaya koymuş ve üye sendikalarımız ile paylaşımlarda bulunmuştur.

Bu kapsamda Konfederasyonumuzun salgın ile mücadele sürecindeki başlıca faaliyetleri aşağıda yer almaktadır:

a) HAK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından salgın ile mücadele önlemlerinin uygulanmasına ilişkin kararlar alınmıştır.

b) İş Sağlığı ve Güvenliği Komitemiz tarafından eylem planı hazırlanmış ve üye sendikalarımız aracılığıyla örgütlü işyerleri ile paylaşılmıştır.

c) Öncelikle, kurum personeline maske, kolonya, dezenfektan gibi temel hijyen malzemeleri dağıtılmış olup, bu dağıtım periyodik olarak halen devam etmektedir.

d) Ayrıca, çalışanlarımızın hijyen koşullarının sağlandığı bir ortamda görevine devam etmesi hedeflenmiş, kurum binamız her hafta düzenli olarak dezenfekte edilmiştir.

e) Konfederasyonumuz ve sendikalarımız bünyesinde görev yapan personellerimizin mesai saatleri yeniden düzenlenmiştir.

f) Normalleşme dönemi öncesinde aynı birimde birden fazla çalışan personelin olması halinde rotasyonlu çalışma sistemine geçilmiş olup, kuruma gelmeyen personel evden çalışma sistemine devam etmiştir.

g) 1 Mart tarihi itibarıyla çocuk sahibi kadın personellerimiz yoğunluklu olarak evden çalışmış, Risk grubuna dahil personellerimizin ise 1 Haziran 2020 tarihine kadar gerekli karantina kuralları çerçevesinde yine evden çalışması sağlanmıştır.

h) Salgın süresince kurum içinde çalışmaya devam eden personeller için de ulaşım desteği sağlanarak riskin en aza indirilmesi hedeflenmiştir.

i) Ortak kullanım alanları (yemekhane, toplantı salonları, mutfak ve lavabolar) yeni duruma göre dizayn edilmiş olup, her türlü araç ve gerecin tek kullanımlık olması sağlanmıştır.

j) Sosyal mesafe, maske ve hijyen kavramına vurgu yapılarak hazırlanan eylem planımızda sendikalarımızdan;

- İş yerlerinde çalışma süreçlerinin yeniden organizasyonu konusunda ivedilikle çalışma yapmaları,

- Örgütlü olduğumuz işyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının harekete geçirilmesi,

- Üretimin ve işin devam ettiği bütün iş yerlerinde Sağlık Bakanlığımızın yaptığı uyarılar çerçevesinde önlemler alınması,

- Sendikalarımızın üyelerini Sağlık Bakanlığı'nca yayınlanan Covid-19 tedbir ve önlemleri hakkında sürekli bilgilendirmesi,
 - Toplantı, eğitim programı, toplu katılım ile gerçekleşen TİS görüşmeleri ve imza törenleri gibi etkinliklerin ertelenmesi,
 - Sendikalarda görev yapan personellerin mesai saatlerinde düzenlemeler yapılması,
 - İş sağlığı ve güvenliği kuralları kapsamında hijyen uygulamalarının artırılması,
 - Ortak kullanım alanlarının (yemekhane, toplantı salonları, mutfak ve lavabolar) yeni duruma göre düzenlenmesi hususlarının etkin bir şekilde uygulanması istenmiştir.
- k)** Konfederasyonumuzun almış olduğu yenilikçi tedbirler sendikalarımız yoluyla üyelerimize ve örgütlü olduğumuz işyerlerine periyodik olarak iletilmiştir.
- l)** Konfederasyonumuz başta olmak üzere tüm sendikalarımızda Koronavirüsle Mücadele İletişim Koordinatörlüğü oluşturulmuştur.
- m)** Uluslararası sendikal hareket düzenli olarak Konfederasyonumuzun ve hükümetimizin yürütmüş olduğu çalışmalar konusunda bilgilendirilmiştir.
- n)** Emek Konukevini Sağlık Bakanlığı'na tesis ederek, salgın sürecinde sağlık çalışanlarına destek olunmuştur.
- o)** Cumhurbaşkanımız tarafından başlatılan "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" Milli Dayanışma Kampanyası'na HAK-İŞ Konfederasyonu olarak Üç Milyon Türk Lirası tutarında katkıda bulunduk.
- p)** Türkiye'nin önde gelen Sivil Toplum Örgütleri ile birlikte Koronavirüs sürecine ilişkin ortak açıklama ve bildirimler yayınladık.
- q)** ITUC-AP'nin salgınla mücadele konusunda İSG tedbirlerinin yaygınlaştırılması için vermiş olduğu proje desteğini hayata geçirdik.
- r)** HAK-İŞ olarak, toplumun tüm kesimlerini bilgilendirmeyi bir sorumluluk olarak görüyoruz. Bu kapsamda sendikaları, iş yerlerini ve kamuoyunu kurumumuzda alınan önlemler doğrultusunda basın açıklamalarımızla etkin bir şekilde bilgilendirmekte ve öneriler sunmaya devam etmekteyiz.

Bunlarla birlikte, HAK-İŞ'e bağlı üye sendikalarımız da Covid-19 salgını ile mücadelede çeşitli tedbirleri ve önlemleri almıştır. Bu kapsamda, üye sendikalarımız da maske, kolonya, dezenfektan, tulum, eldiven vb. hijyen ve sağlık malzemelerini üyelerine temin etmişlerdir.

Konfederasyonumuz 15 milyonu aşkın sigortalı ve kayıtdışı çalışan işçiler adına, salgın ile mücadele sürecinde sorunlara çözüm odaklı bir yaklaşım benimseyerek öncü olmuştur. Çalışanlar için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanması, iş ve gelir güvencelerinin korunması için yoğun çalışmalar yürütmüştür. Konfederasyonumuz salgın sürecinde işçi ve işveren kuruluşları ile ortak çalışmalar yaparak ve uzlaşma sergileyerek birçok bildiriye imza atmıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu Yönetim Kurulu, Dünyada Covid-19 salgınının ilk görüldüğü günden itibaren hassasiyetle yaklaşmış ve sorumlu bir sivil toplum örgütü ve pro-aktif bir emek örgütü olma bilinciyle süreci yakından takip etmiştir. Konfederasyonumuz, salgının en yoğun yaşandığı dönemlerde salgın önemlerine uyarak faaliyetlerimizi devam ettirmiştir. Konfederasyonumuz, salgınla mücadele sürecinde istihdamın ve üretimin güvenli bir şekilde devamlılığını önemsemektedir. Bu doğrultuda, yenilikçi, ilkeli, sorumlu ve kararlı sendikal mücadelesini artırarak devam ettirmeyi hedeflemektedir.

Sorumluluklarının bilincinde ve farkında olan Konfederasyonumuz, tüm tedbirleri uygulayarak araştırmalarımıza, çalışmalarımıza ve faaliyetlerimize artan bir etkinlikle devam etmeyi hedeflemektedir.

V. HAK-İŞ'İN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ BELİRLEYİCİ ROLÜ ve POLİTİKALARI

HAK-İŞ Konfederasyonu, ulusal ve uluslararası sendikal hareketin önemli bir aktörü olarak 730 bini aşkın işçiyi temsil etmektedir. Konfederasyonumuz; ilkeli, kararlı, onurlu sendikacılık anlayışı ile çalışma hayatının sorunlarına ilişkin Genel Kurul Kararlarının ilke ve prensipleri çerçevesinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini artırarak sürdürmektedir. Bu kapsamda HAK-İŞ 12. Olağan

Genel Kurulunda almış olduğu 42 karar, 13. Olağan Genel Kurulunda 68 olurken, HAK-İŞ'in yol haritasını oluşturan, çalışma hayatı ve Türkiye'nin temel sorunları ile küresel bakış açısını içeren, politika ve çözüm önerilerini kapsayan kararlar 14. Olağan Genel Kurul'unda 90'a çıkarılmıştır.

HAK-İŞ, ülkemizde çalışma hayatı başta olmak üzere ulusal ve uluslararası alandaki konu ve sorunları inceleyen, analiz eden, çözüm ve politika üreten, gerçekçi ve bilimsel anlayışa dayalı kapsamlı bir sendikal vizyona sahiptir. Her olağan genel kurul sürecinde almış olduğu kararlar ve geleceğe yönelik hedefler doğrultusunda misyonunu ve vizyonunu şeffaf, net ve açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Genel Kurul Kararları ışığında, sendikal, toplumsal ve çalışma hayatına yönelik olarak almış olduğu kararlar ile sorunlara yönelik yenilikçi model ve politikalar oluşturarak birçok alanda sosyal taraflara ve STK'lara rol model olmaktadır.

HAK-İŞ, çalışma hayatının her alanında yeni ve özgün model geliştirme çabasıdır. Sosyal model, sosyal diyalog, sosyal sorumluluk, sosyal ortaklık, istihdam, sosyal refah, işsizlik, istihdam, üretim, verimlilik, rekabet, örgütlülük, endüstriyel demokrasi, yerlilik, hayat boyu öğrenme gibi değer kavramlarının ön yargılardan uzak, içselleştirerek ve içini doldurarak kullanmaya özen göstermektedir. Karar alma politikalarından oluşturma süreçlerine kadar şeffaf ve açık bir duruş sergilemektedir. Hayata geçirilen politika ve modellerin gerçekleştirilmesinde, yeni kavramlar üretmeyi, değer yargılarını en iyi şekilde aktarabilmeyi ve anlaşılır olmayı hedef görmektedir.

Ulusal ve uluslararası alandaki etkin temsil gücü, hayata geçirmiş olduğu 100'a yakın proje çalışması ve çalışma hayatından, toplumsal hayata yönelik olarak her alanda oluşturmuş olduğu model, politika ve yardım kampanyaları ile HAK-İŞ değer ve ilkelerini topluma artı bir fayda olarak sunmayı hedeflemektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu uzlaşmayı esas alarak; sosyal tarafların ortak çıkarları ekseninde sorumlu, yapıcı ve pozitif bir bakış açısıyla sivil toplum örgütleriyle birlikte hareket ederek demokrasinin sivil inisiyatiflerin gelişmesi ve genişlemesiyle güçleneceğini benimsemiştir.

Bu kapsamda HAK-İŞ'in kayıt dışı istihdam, sosyal diyalog mekanizmaları, asgari ücret, vergi, emeklilik, sosyal yardım sistemleri, işsizlik ve sendikal örgütlenme konularına ilişkin görüş ve önerileri aşağıda yer almaktadır.

1. HAK-İŞ'İN KADIN ve AİLENİN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK POLİTİKALARI

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın ve ailenin güçlendirilmesine yönelik politikaları şunlardır:

• **Güçlü bir toplumun inşası için aile yapısını güçlendirecek politikalar geliştirilmelidir.**

HAK-İŞ olarak, güçlü toplumun oluşturulmasının temelinde güçlü ailenin bulunduğu inancıyla, ailenin güçlendirilmesi için her türlü sosyal ve ekonomik önlemlerin alınmasının ve sosyal politikaların geliştirilmesinin önemine inanıyoruz.

Bu kapsamda, Konfederasyonumuz 14. Olağan Genel Kurulu'nda "Güçlü toplum için aile yapısı desteklenmelidir." kararını almıştır.

HAK-İŞ olarak, emekçi kadınların, toplumsal değer yargılarının korunması ve güçlendirilmesinde önemli rol ve katkıları olacağına inanmaktayız. Bu inançtan hareketle kadının güçlendirilmesinin çok önemli olduğunun altını çizmekteyiz.

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını destekleyen, işgücüne katılımı artıran ve bakım hizmetlerine erişimini kolaylaştıran teşvik mekanizmalarının artırılması gerektiğine inanmaktayız. Bu kapsamda iyi uygulamaların örnek teşkil edecek şekilde yaygınlaştırılması ve desteklenmesi gerektiğini düşünüyoruz.

• **Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadeleyi önlemek için sektörel bazda çalışmalar yapılmasını istiyoruz.**

HAK-İŞ olarak, kadına yönelik şiddeti, insan hakları ihlali olarak değerlendiriyoruz. Çünkü şiddet kadının sosyal hayatını etkilediği gibi aile ve toplum yapısını da olumsuz yönde etkilemektedir. Konfederasyon olarak, kadının anne ve aile kimliğini önceleyecek ve

destekleyecek politikaların geliştirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Aile hayatı, sosyal hayat ve çalışma hayatında şiddetin önlenmesi için yapılan çalışmaların kapsamının genişletilmesini talep ediyoruz.

Konfederasyonumuzun 14. Olağan Genel Kurulu'nda doğrudan almış olduğu kararları şöyledir:

- “Kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin son bulması için yeni ve kararlı adımlar atılmalıdır.”

- “İş yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'e karşı önlemler artırılmalıdır.”

HAK-İŞ olarak, biliyoruz ki kadına yönelik şiddeti önleyecek unsurlardan biri de kadının güçlendirilmesidir. Şiddetle mücadelenin kadının güçlendirilmesi ekseninde sosyal politikaların geliştirilmesi ve aile yapımızı güçlendirici tedbirlerin alınması ile çok boyutlu olarak gerçekleştirileceğini biliyoruz ve buna inanıyoruz.

• **Kadın emekçilerin çalışma hayatında ve sendikal harekette daha fazla yer almasını sağlayacak düzenlemeleri hayata geçirmeliyiz.**

Konfederasyonumuz, kadınların çalışma hayatında, sendikal harekette ve karar alma mekanizmalarında daha çok yer almaları için çalışmalarına devam etmektedir. Konfederasyonumuz, bünyesinde yer alan Kadın Komitemiz aracılığıyla, kadın odaklı çalışmalarını somut adımlarla pekiştirmekte ve başta sendikal faaliyetler olmak üzere, karar ve temsil mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik teşvik edici çalışmalar yapmaktadır.

Konfederasyonumuzun 14. Olağan Genel Kurulunda almış olduğu kararlardan bir tanesi şudur: **“Fıtratta Farklılık - Haklarda Eşitlik temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için gereken adımlar atılmalıdır.”**

HAK-İŞ olarak, ülkemizde, “Fıtratta Farklılık - Haklarda Eşitlik” temelinde kadının, insan haklarının, kadın-erkek fırsat eşitliğinin tam olarak gerçekleştirilmesini sağlayacak uygun ortamın oluşturulması amacıyla, yeni politikalar üretilmesi, uygulama ve izleme mekanizmalarının kurulması ve güçlendirilmesi yönünde son yıllarda artarak devam eden çabaları, yasal düzlemde yaşa-

nan gelişmeleri memnuniyetle karşılıyoruz. Ancak HAK-İŞ olarak, atılan tüm adımlara, yapılan yasal düzenlemelere rağmen kadınların eğitim, sağlık, çalışma hayatı başta olmak üzere hayatın her alanında devam eden sorunları bulunduğuna dikkat çekmek istiyoruz.

• **Bakım hizmetlerinin kadın çalışanları destekleyecek şekilde geliştirilmesini ve bakım hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılmasını talep ediyoruz.**

HAK-İŞ olarak aile yapımızın ve kadınların güçlendirilmesinin önündeki bakım sorunlarının önemine dikkat çekmek istiyoruz. Bu kapsamda, ülkemizde bakım hizmetlerinin kadını destekleyecek şekilde ve bakım hizmetlerine ulaşımının kolaylaştırılması suretiyle birtakım düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz.

Bakım hizmetlerinin çözülmesi ile birlikte kadın bireyler çalışma hayatında daha fazla yer alacaklardır. Ülkemizde gerçekleştirilen bakım hizmetlerine yönelik düzenlemeleri memnuniyetle karşılamaktayız.

Ülkemizde bakım hizmetlerinin kadınlar için öneminden hareketle HAK-İŞ olarak,

- Çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasını, yaygınlaşmasını, ulaşılabilir olmasını,
- Çocuk bakım merkezlerinin vardiyalı ve 24 saat usulü çalışan işçilerin çalışma saatlerine uygun olarak hizmet vermesini,
- Doğum izinlerinin ebeveynler için yeniden düzenlenmesini,
- Bakım hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılmasını,
- Hastalık izinlerinin çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmesini,
- Aileyi destekleyen iş yeri politikalarının geliştirilmesini ve toplu iş sözleşmelerinde kadın odaklı hükümlerin kadın üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre belirlenmesini,
- Toplu iş sözleşmelerine, kadın üyelerimize ve erkek üyelerimizin eşlerine yönelik çocuk-yaşlı-engelli bakımına ilişkin yüklerini hafifletici düzenlemelerin eklenmesini,

- Yaşlı-engelli-çocuk bakım yükümlülüklerine ilişkin alternatif politikaların oluşturulmasını,

- Kreş yardımı-sosyal destek mekanizmalarına ilişkin uluslararası uygulamaların araştırılması ve raporlanmasını istiyoruz.

• **İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik ILO C190 sözleşmesi ile ilgili çalışmalar tüm tarafların katılımıyla ele alınmalıdır.**

ILO'nun Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin C190 Sayılı Sözleşmesi, hem kadın hem erkekleri yani tüm çalışanları ilgilendirmesi açısından önemli bir sözleşme niteliğindedir. Üyesi olduğumuz ve yönetiminde bulunduğumuz uluslararası sendikal kuruluşlar da C190 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanmasını desteklemektedir. HAK-İŞ olarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını hedefleyen bu Sözleşmenin, sosyal taraflarla birlikte incelenmesi ve gereğinin yapılmasını talep ediyoruz.

HAK-İŞ Konfederasyonu, C190 Sözleşmesi'nin hazırlık sürecinde oluşturulan komitede iki yıl boyunca görev alarak sözleşmeye katkılar sunmuştur. HAK-İŞ; çalışma hayatında şiddetin farklı biçimleri hakkında farkındalık ve duyarlılık yaratmaya çalışırken bu soruna küresel çözüm oluşturmak üzere kabul edilen C190 Sözleşmesi'ne üyesi olduğu ve yönetiminde bulunduğu uluslararası sendikal örgütler ile uluslararası konfederasyonlarla birlikte destek vermiştir.

• **Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme Fonu oluşturulmalıdır.**

Günümüzde mal ve hizmet üretiminde yaşanan hızlı değişim, rekabet gücünün artması, üretim süreçlerinin teknolojik gelişmeyle doğru orantılı hale gelmesi gibi nedenlerle nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır.

Ülkelerin ve işletmelerin kaliteli ürün üreterek uluslararası rekabette üstünlük elde edebilmesi için teknolojiyi anlayan, uygulayabilen, verimli ve kaliteli mal ve hizmet üretebilen iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede, HAK-İŞ olarak günümüzde hayat boyu eğitimin önem kazandığının tespitini yapıyoruz.

HAK-İŞ olarak, iş gücünün niteliklerinin yükseltilmesi amacıyla yapılan eğitim-öğretim çalışmalarında bireyin sadece mesleğin yapısına ilişkin teknik bilgilerle donatılmasının yeterli olmadığını vurguluyoruz.

Bireylerin hukuka ve demokratik hak ve özgürlüklere saygılı, iş sağlığı ve güvenliğini öğrenmiş, çevre bilincine sahip ulusal kültür ve değerleri evrensel kültür ile birlikte özümsemiş kişiler olarak yetiştirilmeleri gerektiğini belirtiyoruz.

Bu kapsamda, HAK-İŞ olarak Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme Fonu oluşturulmasını talep ediyoruz.

• **Dezavantajlı grupların çalışma hayatına katılımının desteklenmesine ilişkin uygulamalar hayata geçirilmelidir.**

Ülkemizde, dezavantajlı grupların (kadın, genç, engelli ve yaşlı bireylerin) çalışma hayatına katılımının sağlanması, ekonomik ve sosyal kalkınmanın temeli olan insan kaynağının gelişmesine ve ülkemizin refahının artmasına katkıda bulunacaktır.

HAK-İŞ olarak dezavantajlı grupların insan hak ve özgürlüklerine, sosyal güvencesine sahip çıkacak, yasal düzenlemeleri eyleme dönüştürecek uygulamaların oluşturulmasını, çalışma hayatına katılımlarının desteklenmesini istiyoruz. Ayrıca bu kişilerin iş gücü piyasasına girişlerinde ve işe devamlarında yaşadıkları sorunlar ihmal edilmemelidir.

HAK-İŞ olarak hedeflerimiz doğrultusunda insan onuruna yakışır işlerin sağlanması ve iş gücü piyasasına geçiş süreçlerinin kolaylaştırılması ve desteklenmesi için eğitim projelerimize ve faaliyetlerimize devam ediyoruz.

Bu doğrultuda gerek teorik gerekse de uygulamalı mesleki eğitim kurslarının ve istihdam imkanlarının dezavantajlı bireylere yönelik olarak düzenlenmesini ve daha etkin kullanılmasını talep ediyoruz.

• **Engelli bireylerin topluma ve çalışma hayatına entegrasyonlarına yönelik gerçekçi, sürdürülebilir politikalar hayata geçirilmelidir.**

Ülke nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan engellilerin insan onuruna yaraşır bir şekilde hem çalışma hayatına hem de sendikal harekete katılımını artıracak politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

HAK-İŞ olarak engelli bireylerin sorunlarını temel insan hakkı sorunu olarak değerlendiriyoruz. Bu kapsamda, insan haklarına verilen önem arttıkça engelli haklarına ilişkin iyileştirici çalışmaların da hız kazanacağını düşünüyoruz.

Konfederasyonumuz bünyesinde kurulan Engelli Komitemiz aracılığıyla çeşitli faaliyetleri hayata geçirmekteyiz. Bu çalışmalarımızda, engelli üyelerimizin sendikal harekete yeni bir nefes, yeni bir renk ve yeni bir vizyon kattıklarını görüyoruz. Emeğin engelinin olmadığı inancıyla çalışmalarımıza devam ediyoruz.

HAK-İŞ olarak hak temelli sosyal ve ekonomik politikalara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu kapsamda:

- Ülkemizde yaşayan tüm engelli bireylere ilişkin kapsamlı verilerin güncel olarak açıklanmasını istiyoruz.
- Kota Sorununun çözülmesini ve özel sektörde ve kamudaki engelli istihdamının artırılmasını talep ediyoruz.
- Engelli bireylerin engellilik durumları gözönünde bulundurularak istihdam edilmesini, bu kapsamda gerek teorik gerek uygulamalı mesleki eğitim kurslarının daha fazla düzenlenmesini istiyoruz.
- Engelli bireyler için, kapsayıcı ve erişilebilir bir toplumun inşası için devlet, kamu ve sosyal taraf iş birliğinin daha etkin işletilmesini talep ediyoruz.
- Engelli bireylerin sorunlarının kamuoyunda daha çok duyurulmasının, toplumda farkındalık ve bilinç düzeyinin artmasına katkı sunacağını belirtmek istiyoruz.

2. HAK-İŞ'İN KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE KAPSAMINDAKİ POLİTİKALARI

Ulusal ve uluslararası alanda çalışma hayatının en önemli sorunlarından olan kayıt dışı ekonomi ve istihdamın önlenmesine ilişkin etkin mücadele modelleri geliştirilmesi ve istihdamı artırıcı, işsizliği önleyici politikalar oluşturularak aktif olarak uygulanmasına yönelik tartışmaları devam etmektedir.

Kayıt dışı istihdam sorunu, tüm olumlu düzenlemelere ve çalışmalara rağmen halen üzerinde etkin bir mücadele yürütülmesi gereken konulardan birisidir.

HAK-İŞ, kayıt dışı ekonomi ve istihdamın önüne geçilmesi ve istihdama katılımın artırılabilmesi için sosyal güvenlik prim oranları ve vergi yükümlülüklerinin azaltılması gerektiğini ve sosyal yardımlardan yararlananların istihdama katılımları halinde devlet tarafından sağlanan aylık ve gelirlerinin kesilmesi yerine kademeli olarak düşürülmesini savunmaktadır.

Kayıt dışı istihdamı önlemek ve sosyal güvenlik bilincini artırmak için çalışanlara yönelik teşvikler sağlanmasını istiyoruz. Ücretli çalışanlara yönelik uygulanan damga vergisi kesintisinin kaldırılmasını, işçi SGK prim payında 5 puanlık indirimin uygulanmasını ve gelir vergisi I. dilim kesintisinin %15'den %10'a düşürülerek çalışanların eline geçen net ücretin arttırılmasını talep ediyoruz. Bu durumun çalışanların kayıtlı istihdama katılımının artmasına, eksik ücret bildirimini engellenmesine ve en önemlisi de toplumsal bir sosyal güvenlik bilincinin artmasında son derece etkili olacaktır.

Bu doğrultuda kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda HAK-İŞ olarak politikamız şu şekildedir:

- Sendikal örgütlenme teşvik edilmeli ve sendikali işyerleri teşviklerle desteklenmelidir.
- İstihdam teşviklerinin ve desteklerinin analizi yapılmalıdır.
- Sektörel düzeyde sosyal diyalog mekanizmaları kurulmalıdır.
- Kayıt dışı istihdamın her türlüyle mücadele için denetimler etkin bir şekilde gerçekleştirilmeli ve kayıt dışı istihdamın fazla olduğu sektör ve bölgeler odağında çalışmalar yapılmalıdır.
- Sosyal yardım ve hizmet programları kayıt dışı istihdamı önleyecek şekilde dizayn edilmelidir.
- Emeklilerin kayıt dışı çalışmalarını engelleyici uygulamalar hayata geçirilmelidir.
- Geçici koruma altında bulunanlar, göçmenler ve sığınmacılar özelinde çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır.
- Sosyal güvenlik bilincini arttırıcı eğitim programları yapılmalıdır.

3. HAK-İŞ'İN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINA BAKIŞ AÇISI ve POLİTİKALARI

Sosyal diyalog, bir ülkede ekonomik ve sosyal yaşamın aktörlerini bir araya getiren, toplumsal uzlaşma yolunu açan önemli bir süreci ifade etmektedir. Sosyal diyalog, sosyal korumadan eğitime, ekonomik kalkınmadan toplumsal değişim süreçlerine kadar uzanan geniş bir yelpazede varlık gösterir. Bu sürecin başarılı olup olmaması, o ülkedeki demokratik yapı ve kurumlarla ilgili iken, aynı zamanda etkin bir siyasi irade ve istikrarı da gerektirmektedir.

Ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal yapıdaki gelişmeler, temsili ve katılımcı demokrasiyi esas alan diyalog, istişare ve karar alma mekanizmalarının ülkemizde oluşturulmasına yardımcı olmuştur. Sosyal diyalog ülkemizde belli bir aşamaya gelmiştir. Sosyal diyalog temelinde, son yıllarda ülkemizde Batı ülkelerindeki örnekleri aratmayacak ilklere imza atılmıştır. Diğer taraftan dünya ekonomisi ile bütünleşme çabaları ile oldukça zorlu seryeden AB katılım süreci işçi-işveren ve hükümet ilişkilerini farklı bir zemine oturtma ihtiyacı doğurmuştur. Başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda olmak üzere işçi-işveren ve hükümet kesimlerinin diğer bazı kurum temsilcilerinin katıldığı sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu, sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde aktif roller üstlenmektedir.

Ülkemizin gelişmişlik seviyesinin yükselmesinin yolu demokratik hak ve özgürlükleri daha da geliştiren, yeni ve sivil bir Anayasa'dan geçmektedir. Bu bağlamda, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemini de kapsayacak ve destekleyecek şekilde insanı ve emeği merkez alan, demokratik, katılımcı, sivil, özgürlükçü ve çoğulcu nitelikte yeni bir Anayasa çalışmalarının yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Türkiye'de 16 Nisan 2017 referandumuyla kabul edilen ve 9 Temmuz 2018 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde yasama faaliyetlerinin daha etkin ve katılımcı bir anlayışla yürütülmesi için yeni yasal ve kurumsal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'deki demokrasi ve sosyo-ekonomik kalkınma mücadelesinde her türlü desteği sunan HAK-İŞ Konfederasyonu Cumhurbaşkanlığı Hükümet Siste-

mini daha ileriye taşıma, eksikliklerinin ve aksaklıklarının giderilmesi hususunda sürdürülebilir politikalar üretmektedir.

Bununla birlikte; Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yer alan komisyonların işlev ve etkinliğinin arttırılması için yeni komisyonların oluşturulması ve komisyon çalışmalarından kanun tekliflerinin hazırlık süreçlerine kadar sosyal tarafların katılımı ile etkin çalışma kriterlerinin oluşturulması gerekmektedir.

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin içeriği ve uygulaması açısından imajını değiştirecek düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Sendikal hak ve özgürlüklerin içeriği ve uygulaması, başta Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi olmak üzere uluslararası kuruluşların ve ülkelerin Türkiye'ye bakış açısını ciddi olarak etkilemekte ve belirlemektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile ilgili görev ve yetki alanları paralelinde Ekonomik ve Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Kurulu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi gibi üçlü diyalog yapılarının Cumhurbaşkanlığına bağlanması ile birlikte konsey, kurul ve diyalog mekanizmalarının çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi ve ivedilikle toplanmalarının sağlanması ve işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir.

İlgili mevzuatlarla Ekonomik ve Sosyal Konsey'in düzenli ve devamlı bir şekilde çalışmalarını sürdürmesi için ilgili yasal mevzuatın tamamlanması, hükümet, ilgili bakanlık, sosyal ortakların bir arada olacağı sektörel sosyal diyalog komitelerinin kurularak tam katılımçılık ilkesine uygun şekilde yeni sosyal diyalog mekanizmalarının kurulmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

4. HAK-İŞ'İN ASGARI ÜCRETİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN POLİTİKALARI

Ülkemizde asgari ücret ilk kez 1936 tarihli İş Kanunu'nda yer almış, daha sonra ise 1951 yılında asgari ücrete ilişkin tespit işlemleri başlamıştır. 1974 yılından sonra asgari ücret ulusal düzeyde belirlenmeye başlanmış, 1989 yılında sektörel ayırmadan, 2013 yılında ise yaş ayırımından vazgeçilerek bölge, sektör ve yaş ayırımına yer verilmeden belirlenmeye başlanmıştır. Ülkemizde şu an

uygulanan sisteme göre asgari ücret 5'i devlet, 5'i işçi ve 5'i işveren temsilcisinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından yıllık bazda belirlenmektedir.

Konfederasyon olarak, asgari ücreti sosyal bir hak olarak değerlendirmekte, gelir dağılımını adaletsizliği gidermek için kullanılması gereken temel bir sosyal politika aracı olarak kabul etmekteyiz. Bu nedenle toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren asgari ücretin çalışanın kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde, beklentilere ve ülkemiz sosyo-ekonomik gerçeklerine denk düşecek bir şekilde artırılmasını talep etmekteyiz.

HAK-İŞ olarak, asgari ücret tespit komisyonu çalışmalarının yeniden ele alınarak temsil gücünün artırılması başta olmak üzere teknik bir altyapının oluşturulması için çalışmalara ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz. Ülkemizde asgari ücret hesaplamasında kullanılmak üzere; bir sepet oluşturularak kriterlerin belirlenmesi gerekmektedir.

İnsanı merkeze alan, daha adil ve sürdürülebilir bir Dünya ve Türkiye ekonomisi talep etmekteyiz. Bu çerçevede HAK-İŞ olarak asgari ücretin belirlenmesine ilişkin görüşlerimiz şu şekildedir;

- İşçi kesimi açısından çalışanların tamamını temsil etmekten uzak olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu yapısının yeni bir konseptle katılımcı, demokratik, çoğulcu ve temsilde adalet ilkesi dikate alınarak yeniden oluşturularak ILO ve AB normları ile uyumlu hale getirilmelidir. Bu doğrultuda asgari ücret tespit komisyonun üye sayısı, yapısı ve işleyişi yeniden belirlenmelidir.
- Çalışanların milli gelirden aldığı payın artırılmasını ve çalışan kesimlere ekonomik büyümeden ve refah artışından pay verilmesini talep etmekteyiz.
- Asgari ücret, çalışan ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir ücret olmalıdır.
- Ücretlerin asgari ücrete tekabül eden kısmı vergiden muaf olmalıdır. Ayrıca ücretliler için damga vergisi uygulaması kaldırılmalıdır. Asgari ücret sonrası ilk vergi basamağı için uygulanacak oran yüzde 10 olmalıdır.

- Asgari ücretin bir pazarlık ücretinden ziyade işçinin ailesiyle birlikte insan onuruna yakışır bir şekilde yaşayacağı gelir olarak belirlenmelidir.

- Bununla birlikte hali hazırda işverenlere yönelik uygulanan sosyal güvenlik prim desteği uygulamasından işçilerin faydalanması kayıtlı istihdamın desteklenmesi ve çalışanların gelir seviyesinin artırılması açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, işçilerden alınan SGK prim payının 5 puan indirilmesini, gelir vergisi ilk diliminin %15'den %10'a düşürülmesini ve damga vergisinin (%0,759) kesilmemesini talep etmekteyiz. Böylelikle, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi yoluyla işçi ve işverenler için yapılacak uygulamanın çalışma hayatına fayda sağlayacağını düşünüyoruz. Asgari ücretli çalışanlar açısından da sağlanacak olan destek ile asgari ücret %12,6 zamlı olacaktır.

- Asgari ücretin belirlenmesinde hedeflenen enflasyon oranları değil, yıl sonunda gerçekleşen enflasyon oranları dikkate alınmalı ve bu oranın üzerine iyileştirme ve refah payı ilave edilmelidir.

- Ortalama ücret üzerindeki vergi yükü oranına göre Türkiye OECD ülkeleri ortalaması üzerinde bir vergi yüküne sahiptir. Vergilendirmede hakkaniyet paylaşım ilkesi; az kazananın az, çok kazananın çok almak olarak tarif edilmektedir. Çalışanların eline geçen net ücret yıl ortasında vergi dilimlerinin değişmesi nedeniyle yılın ilk aylarına oranla önemli bir azalış görülmektedir. Bu açıdan asgari ücretli çalışanların II. gelir vergisi dilimine girmemesi için gerekli ayarlamalar yapılmalıdır.

- Toplumun tüm kesimini ilgilendiren asgari ücretin bir kişinin geçim unsuru dikkate alınarak hesaplanmamalı ve asgari ücret aile yükümlülüklerini de kapsayacak şekilde belirlenerek hesaplanmalıdır.

- HAK-İŞ Konfederasyonu 14. Olağan Genel Kurul Kararlarından 41'incisinde vurgulandığı üzere, işsizliğin ve yoksulluğun yıkıcı etkilerini azaltmak amacıyla ülkemizde bulunmayan Düzenli/Bireysel Asgari Gelir Yardımı Sisteminin oluşturulmasıdır.

- Asgari ücret tutarı, Asgari Geçim İndirimi (AGİ) dahil edilmeden hesaplanarak net ücret olarak açıklanmalıdır.

- Covid-19 salgını döneminde uygulanan kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, işsizlik ödeneği gibi ödemelerin en az asgari ücret düzeyinde olması için ödeme miktarının artırılması sağlanmalıdır.

5. HAK-İŞ'İN SOSYAL YARDIM SİSTEMİ ve VERGİLENDİRME POLİTİKALARINA İLİŞKİN BAKIŞ AÇISI

Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak, belediyelerin sosyal yardımlaşma dernekleri ve sivil toplum örgütleri aracılığıyla dezavantajlı gruplara yönelik olarak sosyal yardım sistemi bulunmaktadır. Birçok kurum, kuruluş ve iştirakler aracılığıyla sağlanan sosyal yardım sisteminin tek bir yapıda bir araya getirilmesi son derece faydalı olacaktır.

HAK-İŞ, Avrupa Sosyal Şartı'nın 30. Maddesinde de belirtildiği üzere ülkelerin kamu kaynaklarından düzenli olarak nakit transferi yapılmasına olanak sağlayacak ve yoksulluğu önlemek amacıyla düzenli asgari gelir yardımı sisteminin kurulmasını desteklemektedir.

Bununla birlikte engellilik aylığı, ölüm aylığı, 65 yaş aylığı alanlar gibi sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama katılımları halinde yardımları kesilmektedir. Bu durum bireylerin istihdama katılımını engellemekle birlikte, kayıt dışı çalışmasına neden olmaktadır. Konfederasyon olarak, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama katılımlarının teşvik edilmesi ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi için kısmi kesinti uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Anayasa'nın 73. maddesinde "mali güce göre vergilendirme" ve maliye politikasının sosyal amaçlarından olan "vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı"nın sağlanması ilkeleri, devletin vergi politikalarını belirlemede uymakla zorunlu olduğu temel ilkelerdir. Günümüz vergilendirme ilkelerinde ise ailevi yükümlülüklerini dikkate alan yeni bir vergi modelinin oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Gelir vergisi dilimlerindeki geçiş miktarının artırılması, vergilendirmede aile yükümlülüklerinin dikkate alınması ve

asgari ücretli çalışanların gelir vergisinin II. Diliminden etkilenmesine yönelik olarak vergi dilimlerindeki geçiş miktarının Türkiye'deki ortalama işçi ücretinin bir yıllık toplamına endekslenmesi gerekmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, gelir dağılımının adil bir şekilde gerçekleşmesine yönelik olarak bireylerin kazançlarına, harcamalarına ve servetlerine göre vergiye tabii tutulmasını desteklemektedir. Bu kapsamda vergilendirmede aile yükümlülüklerinin dikkate alınmasını ve bütün ücretlerde asgari ücrete tekabül eden miktarın gelir vergisinden muaf olmasını ve ücretlerdeki vergi diliminin %20'ye sabitlenmesini talep etmekteyiz.

6. HAK-İŞ'İN ÜLKEMİZDEKİ EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELİK POLİTİKALARI

Sosyal Güvenlik Reformu ile adil, kolay erişilebilen, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması konusunda önemli adımlar atılması amaçlanmaktadır. HAK-İŞ, yaşlılık aylığı uygulamasında sosyal güvenlik kapsamı bakımından bir eşitlik ve adalet bulunmadığını, eski emekliler ve yeni emekliler arasında haksızlıklara yol açan birçok farklılık olduğunu ifade etmektedir.

1999 ve 2008 yıllarında yapılan kanun değişiklikleri ile emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiş ve aylık bağlama oranları da düşürülmüştür. Emeklilik yaşına ilişkin oluşturulan kademeli sisteme göre; prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve emeklilik yaşı kademeli olarak artırılarak 65 yaş ve 7200 prim gün sayısı olarak değiştirilmiştir. Kademeli yaş şartının oluşturulması ile birlikte emeklilik için gereken prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık şartını tamamlayan ve emekli olmak için yaş şartını tamamlamayı bekleyen sigortalıların sayısı artmıştır. İş ve gelir güvencesi olmayan sigortalılar emeklilikte prim gün sayısını ve/veya yaş şartını tamamlamadıkları için mağduriyet yaşamaktadır.

Bununla birlikte emekli aylıklarının belirlenmesinde üç farklı dönem dikkate alınmaktadır. 1980 yılında çalışmaya başlayan bir işçi 2020 yılında emeklilik için başvurması sonucunda; 2000 yı-

lından önceki çalışmaları için gösterge sistemi esas alındığı için aylık bağlama oranı yüksek olduğu için ne kadar prim ödenmişse, emekli aylığı o kadar yüksek olacaktır. 2000 sonrası ile 2008 öncesi dönemde güncelleme katsayısı sistemi uygulandığı için bu tarihler arasında ABO'nu düşük olduğu için ödenen primlerin aylığa etkisi düşük olmaktadır.

2008 sonrası dönemde ise güncelleme katsayısı hesaplanırken milli gelir gelişme hızının %30'u dikkate alındığı için üç dönem içerisinde en düşük aylık bağlama oranı 2008 sonrası dönemde görülmektedir. Bununla birlikte emeklilik için yaş şartını bekleyen asgari ücretli çalışan sigortalılar prim ödemeye devam ettikçe aylığında düşüşler yaşanmaktadır.

Bu kapsamda, HAK-İŞ Konfederasyonu olarak sosyal güvenlik sisteminden kaynaklı emeklilik sorunlarına ilişkin 3 temel konuda görüş ve önerilerimiz şu şekildedir;

A. Emeklilik için yaş şartını doldurmayı bekleyen işsizlerin emekliliği belli kriterler çerçevesinde borçlanma ile sağlanmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumunu tarafından hazırlanan emeklilik projeksiyonuna göre;

- Prim gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlayıp yaşı bekleyen/bekleyecek 6,3 milyon sigortalı bulunmaktadır. Bu sigortalıların hemen emekli olmaları halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna maliyeti 753,8 milyar TL olacaktır.

- 6,3 milyonun içerisinde halihazırda; çalışanlar, emekli olabilecekler ve işsizler gibi kategoriler bulunmaktadır.

- Dikkat çekmek istediğimiz husus ise 6,3 milyon sigortalının içerisinde hemen emekli olabilecek 1,3 milyon sigortalı vardır. Bu sayıya 4/A, 4/B ve 4/C'li sigortalılar dahildir. 1,3 milyon kişinin hemen emekli olması halinde Kuruma maliyeti 753,8 milyardan 23,5 mil yar TL'ye düşecektir.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak,

- 1,3 milyonu oluşturan iş ve gelir güvencesi olmayan 4/A, 4/B ve 4/C'li sigortalıların emeklilikte yaşa takılmaları nedeniyle yaşadıkları mağduriyetin çözülmesini talep ediyoruz.
- Almanya ve Finlandiya'da uygulanan modellerdeki gibi emekliliğine birkaç yıl kalanların her yıl alacakları maaş üzerinden %2 kesinti yapılarak veya kamu bankası aracılığıyla borçlanma imkanı ile emekliliği sağlanabilir. Bu mağduriyetin giderilmesi için kanuni bir düzenleme yapılabilir.
- Ayrıca emeklilikte yaşa takılan ve işsiz kalanların işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanması için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun da yasal bir düzenleme yapılmalıdır.

B. Emekli aylıklarının hesaplanmasında yaşanan hak kayıplarının önüne geçilmesi için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Emeklilikte aranan prim ödeme gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlayan ve yaşı bekleyenlerin çalışmaya devam etmesi halinde bağlanacak emekli aylığında düşüşler yaşanmaktadır. Ayrıca emeklilik aylıklarının alt sınırının asgari ücret düzeyinde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda emekli aylıklarının hesaplanmasında uygulanan parametrelere ilişkin çözüm önerilerimiz şu şekildedir:

a) 2008 sonrasında prim gün sayısını doldurup emekli olmak için yaşı bekleyenlerin emekli aylıklarında yaşanan düşüşlerin önüne geçilmelidir.

01.10.2008 tarihinde yapılan yasal düzenleme prim gün sayısını doldurup yaşı bekleyenler düşük gelirli çalışanlar açısından ilave çalışılan her 360 gün için emekli aylığı 40 TL'ye kadar azalmaktadır. Emekli aylıklarında yaşanan düşüş, 1999 yılında uygulanan aylık bağlama oranlarının (ABO) 2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düşürülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum sigortalıları erken emekliliğe zorlama gibi yanlış bir anlayış ve algıyı doğurmaktadır.

Emekli aylıklarında yaşanan düşüşün önüne geçilmesi için, sosyal güvenlik sistemde bir değişiklik yapılarak, daha uzun süre prim ödeyenlerin aylığının düşmesine neden olan ABO'nun sabitlenerek kaybın önüne geçilmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik sistemine daha uzun süre prim ödeyen sigortalıların aylık bağlama oranları gün sayısındaki artışa bağlı olarak kademeli şekilde artırılmalıdır.

b) Emekli aylıklarının alt sınırı asgari ücret düzeyinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte bayram ikramiyesi ve ek ödeme kalemleri de enflasyona bağlı olarak artırılmalıdır.

HAK-İŞ olarak, emekli aylıklarının alt sınırının 1.500 TL'ye çekilmesini son derece olumlu bir gelişme olarak görmekteyiz.

Emekli aylıklarında yapılacak zam oranlarının asgari ücretle uyumlu bir biçimde belirlenmesi, tüm emekliler için aylık alt sınırının asgari ücret düzeyine yükseltilmesi ve bayram ikramiyesi, ek ödeme gibi yapılan ödemelerde enflasyon oranları dikkate alınarak artış yapılması emeklilerin gelir düzeyinin arttırılması açısından faydalı olacaktır.

HAK-İŞ olarak bu sorunların çözümü için diyaloga dayanan bir anlayışla politikaların geliştirilmesini talep etmekteyiz.

7. HAK-İŞ'İN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNE YAKLAŞIMI

Anayasanın 60'ıncı maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu belirtilmekte olup; bağımlı, bağımsız veya kısmi süreli çalışan farkı gözetmeksizin herkesin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kısmi süreli çalışma modellerinin uygulanmasında sosyal güvence boyutu açısından eksiklikler bulunmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, işsizlikle mücadele çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin sosyal politika önerilerinin sadece "esnek çalışma düzenlemeleri" ekseninde tartışılmasını eksik bir bakış açısı olarak görmekteyiz. Hali hazırda ülkemizdeki esnek çalışma modellerinin "güvence" boyutu tam sağlanamamıştır ve "sosyal güvenlik" bağlantısı da kurulamamıştır.

Konfederasyon olarak ülkemizde esnek çalışmanın, ILO'nun insana yakışır iş kavramı çerçevesinde düzenlenen ve sosyal güvenlik bağlantısı kurulan "güvenceli esnek çalışma" modellerine uygun şekilde oluşturulması gerektiğine inanmaktayız.

Bu kapsamda Konfederasyonumuzun görüş ve önerileri aşağıda yer almaktadır;

a. İlgili kanun ve mevzuatlar arasındaki uyumsuzlukların giderilerek kısmi süreli çalışanlarında yararlanabileceği şekilde kanuni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışanların haklarına yönelik birçok düzenleme yapılmış olsa da iki kanun arasında uyumsuzlukların giderilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işverenlik, geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, deneme süreli iş sözleşmesi, süreli fesih, fazla çalışma ücreti ve çalışma süresi, telafi çalışması gibi esnek çalışma modelleri yer almaktadır. Mevcut yapıda ise esnek çalışan bir işçi belirlenen prim ödeme gün sayılarını tamamlayamadığı için yaşlılık aylığı, malullük aylığı, işsizlik ödeneği, yarım çalışma ödeneği gibi pek çok aylık veya ödeneğe hak kazanamamaktadır. Bununla birlikte kısmi süreli çalışanların hafta tatili, yıllık ücretli izin hak etme süresi ve kıdem tazminatına hak kazanma sürelerine ilişkin ilgili kanunlarda açıkça belirtilmediği için hak kazanımda belirsizlikler mevcuttur. Bu çerçevede ilgili kanun ve mevzuatların esnek çalışma modelleriyle uyumlaştırılmasına ve esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutunun hukuki alt yapısı güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu kanun ve mevzuatları kapsamında 20 günden fazla çalışılan günler tam süreli çalışma olarak kabul edilmektedir. Esnek çalışanların ise ay içerisinde 30 günlük primlerinin ve tüm sigorta kolları primlerinin yatırılmaması nedeniyle; hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile işsizlik sigortası haklarından yararlanabilmeleri oldukça zor görülmekte-

dir. Bu nedenle söz konusu sigorta kollarından kısmi çalışanlar ve diğer esnek çalışanların da yararlanabileceği şekilde hak kazanım şartları düzenlenmelidir.

Örneğin; işsizlik sigortasına hak kazanmak için, son 120 gün hizmet akdine tabi olma ve son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartı aranmaktadır. Bu hususta kısmi süreli çalışan bir sigortalının ay içerisinde 30 günü tamamlayamamalarından kaynaklı olarak işsizlik, kısa çalışma ve yarım çalışma gibi ödeneklere hak kazanmaları mümkün görünmemektedir.

Ödenek, aylık gibi imkanlar kanunlarımızda ay içerisinde 30 günü tamamlayanlar için mümkün olurken, kısmi süreli çalışanlar ise tüm sigorta primleri ödense dahi hak kazanım şartlarını sağlamadıkları için hiçbir zaman faydalanamayacaklardır.

Konfederasyon olarak, ilgili kanun ve mevzuatlar kapsamındaki hak kazanım şartlarının kısmi süreli çalışanlarında yararlanabileceği şekilde ve açıkça belirtilmesine yönelik düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

b. ILO'nun 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinin Gündeme Alınması Gerektiğini Düşünmekteyiz.

ILO'nun 1994 tarihli ve 175 sayılı Sözleşmesinde kısmi süreli çalışanlara yönelik tavsiye kararlar hazırlanmıştır. Sözleşmenin 6. maddesinde: "kısmi süreli çalışanların, tam zamanlı çalışanlarla eşit koşullara sahip olabilmelerini sağlamak için mesleki faaliyete dayanan yasal sosyal güvenlik yapıları benimsenmelidir. Bu koşullar belirlenirken çalışma saatleri, primler ya da kazançlar oranlı hale getirilebilir veya ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu başka yöntemler kullanılabilir." ifadesine yer verilmiştir.

Ülkemizin de üyesi olduğu uluslararası örgüt olan ILO'nun 175 sayılı sözleşmesi kapsamında kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik haklarını koruyabilmek ve diğer çalışma türleri ile arasındaki ayrımcılığın önüne geçebilmek için hazırlanan sözleşmenin kısmi süreli çalışanlara yönelik yapılacak çalışmalarda dikkate alınması ve gereğinin yapılması gerekmektedir.

Bu kapsamda ILO'nun kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik haklarını korumayı ve diğer çalışma türleri ile arasındaki ayrımcılığın önüne geçilmesini hedefleyen bu sözleşmenin, sosyal taraflarla birlikte incelenmesi ve gereğinin yapılmasını önemsemekteyiz.

a) Kısmi süreli çalışanların, sosyal güvenlik hakları tam süreli çalışanlar gibi sağlanmalıdır.

Birçok Avrupa ülkesinde kısmi çalışanların sosyal güvencesinin sağlanmasına yönelik uygulamalar yer almaktadır. En yaygın olarak uygulanan ise dezavantajlı grupların esnek çalışmayı tercih etmesi halinde devletin sosyal güvenlik hakları bakımından destek sağlamasıdır. Ülkemizde 4857 İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmuş çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere belirli koşullar altında 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Bu kapsamda yapılan düzenlemenin örnek teşkil ettiğini düşünmekteyiz.

Almanya, Hollanda ve İspanya'da esnek çalışmanın sosyal güvenlik boyutu incelendiğinde; devletin işverenin ödemediği günlerde destek sağladığı görülmektedir. Ülkemizde de kadın çalışanlar için yarım çalışma ödeneğine başvurmaları sonucunda desteğin sağlandığını görmekteyiz. Bu doğrultuda 25 yaş altı ve 50 yaş üstünün istihdama katılımının sağlanması, için ödenmeyen günlerin İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmasını talep etmekteyiz.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak; kısmi süreli çalışanlar için uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, işsizlik sigorta ödemesi gibi prim kesintilerinin zorunlu olmaması, İş Kanunu kapsamında hafta tatili, yıllık ücretli izin süresi, kıdem tazminatı gibi hak azanma süreleri açıkça ifade edilmemektedir. Bu hususda kısmi süreli ve tam süreli çalışanlar arasında ayrımcılığın artmasına ve çalışma düzeninin bozulmasına neden olmaktadır. Konfederasyon olarak tam süreli çalışanlarda olduğu gibi çalıştıkları süre boyunca kısmi süreli çalışanlarda da prim ödeme yükümlülükleri yerine getirilerek ilgili kanunlarda düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bununla birlikte kayıt dışı istihdamın önlenmesi, kayıtlı istihdamın ve ilave istihdamın desteklenmesi amacıyla yürütmüş olduğu teşvik ve destek programlarının kısmi süreli çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarının sağlanması amacıyla atılacak adımlarda da sağlanması son derece faydalı olacaktır.

Zira sosyal güvencesi sağlanmış bir esnek çalışma modelinin kurulması ve sürdürülebilir olması amacıyla teşvik ve desteklerin geçiş sürecinde çalışanlar ve işverenler açısından son derece yararlı olacaktır.

HAK-İŞ Konfederasyonu esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutuyla yeniden ele alınarak düzenlemesinin önemine dikkat çekmektedir.

8. HAK-İŞ'İN TAŞERON EMEKÇİLERİN MÜCADELE SÜRECİNE KATKISI ve GÖRÜŞLERİ

HAK-İŞ olarak, 2007 yılında örgütlenme sürecini başlattığımız taşeron işçilerin kadro mücadelesini 2014 yılında yeni bir aşamaya taşıdık. 81 ilden Ankara'ya davet ettiğimiz binlerce taşeron işçinin katılımıyla büyük bir örgütlenme kampanyası başlattık. Bu kampanya sayesinde ülkemizde kamu sektöründe taşeron şirketlerde çalışan işçilerin kadro sorununun çözümü için sendikal örgütlülüğünü sağlamak gerektiğini ortaya koyduk ve farkındalık oluşturduk.

2014 yılında çıkarılan 6552 sayılı kanun ile taşeron işçilerin örgütlenmelerinin önündeki engeller kaldırılmış ve emekçilerin sendikalarda örgütlenerek toplu sözleşme yapma hakkı ve kıdem tazminatı, yıllık izinler vb. hakları güvence altına alınmıştır. HAK-İŞ olarak 2014 yılında kamuoyu ile paylaştığımız "Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması" ile taşeron işçilerin problemlerini ortaya koyarak taşeron mücadelesini devam ettirdik.

24 Aralık 2017 tarihinde yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile taşeronda kadroya geçiş süreci başlatılmıştır. Konfederasyon olarak mevzuatımıza 1933 yılında giren taşeron sisteminden vazgeçilerek kadro sistemine geçilmesi Türk çalışma hayatında yapılmış en büyük karar ve reform olma özelliği taşı-

maktadır. HAK-İŞ olarak bu köklü değişikliğe rağmen sorunların devam ettiğini ve ilgili düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz.

696 sayılı KHK ile kapsam dışında tutulan işçilerimiz halen alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, kapsam dışında tutulan (HBYS çalışanları, KİT ve bağlı ortaklıkları yanında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışanlar, kamu kurumlarında alt işveren işçisi olarak yemekhane, araç ve şoför teminine dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışanlar) işçilerin de kadroya geçirilmesi gerekmektedir. Belediye şirket çalışanlarının ücret ve sosyal haklarında meydana gelen kayıpların telafi edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca, 696 sayılı KHK sebebiyle üye kaybı yaşayan ve işkolu barajı altında kalan sendikaların sorunlarına çözüm bulabilme yönündeki mücadelemizi sürdürmekteyiz.

a. 696 Sayılı KHK Sebebiyle Üye Kaybı Yaşayan ve İşkolu Barajı Altında Kalan Sendikalara Baraj Muafiyeti Getirilmelidir.

Kadroya geçirilen işçilerimizin tabi olacakları işkolları konusunda, 696 sayılı KHK'nın 113. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen Geçici 7. maddenin 3. fıkrası ile işyerlerinin, işçilerin alt işveren bünyesinde çalışmakta oldukları işkolunda tescil edilmeye devam olunacağı, ancak bu işyerlerinin 31.10.2021 tarihinden itibaren kamu kurumlarında yapılan asıl iş esas alınarak SGK'ya bildirileceği hükmü getirilmiştir. Kısaca, işyerleri, 31.10.2020 tarihinden sonra, alt işveren işyerlerinin girmiş olduğu işkolunda tescil edilmeye başlanmış ve asıl işin girdiği işkollarında tescil edilmektedir.

Bilindiği üzere, taşeron işçiler henüz kadroya geçirilmeden önce, kamu işyerlerinde alt işverenlere devredilen yardımcı işlerde, sendikalarımız işçilerimizin fiilen yürütmüş oldukları işlerin niteliklerine göre örgütlenmelerini tamamlamışlardır. Sendikalarımız yıllardır alt işverenler bünyesinde her türlü engellemelere ve zorluğa rağmen bu işyerlerinde örgütlenme çalışmalarını yürütmüşlerdir.

Bu düzenleme ile büyük emek ve mücadele sonucu kazanmış olduğumuz üyelikler Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara

bağlanan toplu iş sözleşmelerinin (TİS) süresinin dolması ile sona ermiş ve sendikalarımızın yüz binlerce üyesini kaybetmesine neden olmuştur.

İşkollarının değişmesi neticesinde birkaç üye sendikamızın baraj altında kalma durumu ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede 696 sayılı KHK nedeniyle mağdur olan sendikalara, diğer muafiyetlerde olduğu gibi belli süre baraj muafiyeti getirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

b. 696 Sayılı KHK'ya Bağlı Olarak Ücret ve Sosyal Haklarda Yaşanan Sorunların Çözülmesi Gelmektedir.

696 sayılı KHK ile, genel bütçe/özel bütçe kapsamındaki idareler ve bağlı kuruluşları ile kamu iktisadi teşekkülleri ve bağlı kuruluşlarında, 5620 sayılı Kanun kapsamında yıl içerisinde en fazla 5 ay 29 gün çalışan geçici işçilerin çalışma sürelerinin 4 ay uzatılabileceği yönünde düzenleme yapılmıştır. Ancak, belediyeler ve il özel idarelerinde çalışmakta olan geçici işçilerin çalışma sürelerinin uzatılması yönünde hala herhangi bir adım atılmamıştır. Bu eksikliğin ivedilikle giderilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Geçici işçilerin çalışma sürelerinde bu şekilde bir ayırım olması, eşitlik ilkesine ve hakkaniyete aykırıdır. Belediyeler ve il özel idarelerinde yıl içerisinde en fazla 5 ay 29 gün süreyle çalışmakta olan geçici işçilerin de yıl içerisindeki çalışma sürelerinin 4 ay süreyle uzatılması yönünde düzenleme yapılması uygun olacaktır.

Bununla birlikte 696 sayılı KHK ile kadroya geçişi yapılan özellikle Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalıştırılan işçilerin yılda 10 aylık çalışma süresi 12 aya çıkarılmalıdır. Yılın 2 ayını ücretsiz izinde geçirmeleri, bu işçilerin büyük bir mağduriyet yaşamasına neden olmaktadır.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23'ncü madde kapsamında, kamu kurumlarının sürekli/geçici işçi pozisyonlarına geçişi yapılan işçilere 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun kapsamında ilave tediye ödemesi yapılmaktadır. Ancak Mahalli İdarelere ait şirketlerde/iştiraklerde çalışan işçilere, söz konusu mahalli idare şirketlerinin, 6772 sayılı yasada sayılan belediyelere ait teşekkül-

lerin sayılmadığı yönündeki Yargıtay kararları esas alınarak ilave tediye ödemesi yapılmamaktadır.

Bu nedenlerle mahalli idare şirketlerinde/iştiraklerinde çalışan işçilere de 6772 sayılı Yasa kapsamında ilave tediye ödemesi yapılabilmesi için düzenleme yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

696 sayılı KHK kapsamında kadro alan işçiler nakil ve tayin hususlarında sorunlar yaşamaktadır. Aynı zamanda bu işçilerin çalışma süreleri de yaşlılık aylığı almaya (emeklilik) hak kazandıkları tarih ile sınırlandırılmıştır.

Bu çerçevede 696 sayılı KHK kapsamında kadro alan işçilere nakil ve tayin haklarının tanınması yönünde yeni bir düzenleme yapılmalı ve bu kapsamdaki işçilerin çalışma sürelerinin yaşlılık aylığına (emeklilik) hak kazandıkları tarihi geçemeyeceğini ilişkin sınırlayıcı hüküm kaldırılmalıdır.

c. 696 Sayılı KHK Kapsam Dışında Birakılan Alt-İşveren İşçilerin De Kadroya Alınmasını Gereklemektedir.

696 sayılı KHK ile kadroya geçişi yapılan işçilerin yanında kamuda çalışan alt işveren (taşeron) işçilerin bir kısmı farklı gerekçelerle kadro kapsamına alınmamıştır. Bilindiği üzere, Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) ve bağlı ortaklıkları yanında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan yaklaşık 70.000 işçi kadro kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kamu İktisadi Teşekkülleri ve bağlı ortaklıklarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan işçilerin hali hazırda görev yaptıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıklarında işçi statüsünde istihdam edilmeleri yönündeki 21/06/2018 tarihli ve 2018/11991 Sayılı Kararname 30/06/2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Ancak kararnamede, kadroya geçiş için belli sınırlamalar getirilmesi, nedeniyle 2018/11991 sayılı kararname kapsamında KİT'ler ve bağlı ortaklıkları bünyesine geçiş işlemleri ilgili kurumlar tarafından gerçekleştirilmemektedir. Bu nedenle KİT'ler ve bağlı ortaklıkları bünyesinde çalışan işçiler adına daha somut bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

İkinci husus ise, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yaklaşık 3 bin HBYS (Hastane Bilgi Yönetim Sistemi) çalışanı ile ihale yaklaşık maliyetinin %70'lik kısmının asgari işçilik maliyetinden oluşmadığı gerekçesiyle kamu kurumlarında çalışan diğer işçilerin (yemekhane çalışanları, araç ve şoför teminine dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan işçiler vs.) kapsam dışı bırakılmasıdır.

Kamu kurumlarında çalışan işçilerin bir kısmının kapsam dışı bırakılması, uzun yıllardan bu yana kamu kurumlarında çalışan işçilerin mağduriyetine neden olmuştur. Söz konusu işçiler halen gerek sendikalarımıza gerekse Konfederasyonumuza ulaşarak beklentilerini iletmektedir. İşçilerin bir kısmının kapsam dışı kalmış olması, taşeron işçilere yönelik reform niteliğindeki düzenlemeye çok ciddi eleştirilerin yöneltmesine de neden olmaktadır.

HAK-İŞ olarak, Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) ve bağlı ortaklıkları yanında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan işçiler ile diğer nedenlerle kadroya geçişi yapılmayan işçiler için yeni bir düzenleme yapılması gerektiğini düşünüyoruz.

9. HAK-İŞ'İN MEVSİMLİK ÇALIŞANLARIN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARI

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan mevsimlik işçilerin, mevsim veya kampanya sezonunun bitimi ile hizmet akitleri askıya alınmaktadır. Askı süresi ise gelecekteki mevsim veya kampanyanın başlangıcına kadar devam etmektedir. Bu kapsamda; Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde çalışan mevsimlik 10.500 işçi yılda en çok 180 gün, Orman İşletmelerinde çalışan mevsimlik 8.600 işçi yılda 9 ay 29 gün ve Şeker İşletmelerinde çalışan mevsimlik 1.399 işçi yılda 9 ay 29 gün çalışmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan mevsimlik işçilere, hizmet akitlerinin askıda kaldığı sürelerde ücret ödemesi yapılmadığı için sosyal güvenlik primleri de ödenmemektedir.

Çalışanların genel sağlık sigortası primleri (%12,5) kamu işverenleri tarafından asgari ücret temel alınarak ödenmektedir. Bu uygulamanın son derece önemli olduğunu düşünmekteyiz. Buna ek olarak, mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin askıda olduğu

sürelerde yararlanamadıkları sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemeler yapılması da son derece yararlı olacaktır.

Bu doğrultuda kamuda çalışan mevsimlik tarım işçilerinin hizmet akitlerinin askıya alındığı sürelerdeki duruma ilişkin görüş ve önerilerimiz şu şekildedir;

1. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin askıda olduğu sürede işsizlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için son üç yılda 600 gün prim ödeme şartının 450 güne indirilmesini talep etmekteyiz.

Mevsimlik işçiler her yıl en fazla 6 ay çalışma imkânları olduğundan, son 3 yılda en fazla 540 gün prime sahip olabilmektedir. Bu nedenle, hizmet akitleri askıda olduğu için işsiz sayılmamakta ve işsizlik ödeneğine hak kazanmak için aranan 600 gün prim ödeme şartını sağlayamamaktadır.

Oysaki bu işçilerin çalıştıkları sürelerde elde etmiş oldukları ücretlerden her ay %1 işçi, %2 işveren ve %1 devlet katkısı olacak şekilde işsizlik sigortası primi kesilmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, mevsimlik kamu işçilerinin mevcut çalışma yöntemleri dikkate alınarak hizmet akitlerinin askıya alındığı sürede, işsiz sayılmalarının sağlanması ve prim ödeme koşuluna bağlı yararlanamadıkları haklardan faydalanabilmesi için hukuki bir düzenleme yapılması gerektiğine inanmaktadır.

Bu doğrultuda; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu;

a) 50. maddesinde belirtilen; 600 gün sigortalı olarak çalışma şartının 450 güne indirilmesini,

b) 51. maddesine “kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin askıya alındığı ve ücret alamadıkları sürelerde” ibaresinin eklenmesini talep etmektedir.

2. Kamu işverenleri tarafından istihdam edilen mevsimlik kamu işçileri, geçici işçiler ve kampanya işçilerinin, yasalarla belirlenmiş olan yaş hadleri dolduğunda, emsalleri gibi emekli olabilmeleri için düzenleme yapılmasını talep etmekteyiz.

Mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin askıda kaldığı sürelerde;

- Asgari ücret üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesi gereken sigorta primlerinin işçi payı ile işveren payının toplamının yine kamu işverenlerince ödenmesi,

- Ödenen bu tutarın işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri toplam prim tutarının İşsizlik Sigortası Fonu'ndan mahsup edebilmekle sosyal güvencelerinin sağlanması faydalı olacaktır.

Bu değişikliklerin mevcut kanunlara aşağıdaki maddelerin eklenmesi ile sağlanması mümkün olacaktır.

a) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 88. maddesine aşağıdaki maddeler eklenebilir; kamu kurum ve kuruluşlarında 4/A'lı olarak çalışan sigortalıların hizmet akitlerinin askıda olduğu sürelele ilişkin prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanacak uzun vadeli sigorta primi işveren ve sigortalı hisselerinin kamu işverenlerince ödenecek tutarın işsizlik sigorta fonundan Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır.”

b) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna “EK-8'inci madde ile kamu kurum veya kuruluşlarında mevsimlik işçi olarak çalışanların hizmet akitlerinin askıda olduğu sürelele ilişkin prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanacak uzun vadeli sigorta priminin işveren ve sigortalı hisselerinin kamu işverenlerince ödenecek olan tutar Fondan karşılanır.” maddesi ile sosyal güvenlik boyutunun sağlanması faydalı olacaktır.

Böylece kamuda çalışan mevsimlik işçilerin prim ödemelerinin gerçekleşmesi sonucunda, yaş ve sigortalılık sürelerini tamamladıklarında emekli olabilmelerinin önü açılmış olacaktır.

Bu kapsamda yapılacak kanuni düzenlemeler mevsimlik işçilerin sosyal güvenlik haklarına erişimini kolaylaştıracağı gibi, akitlerinin askıda olduğu sürelerde gelir güvencesini de sağlamasına yol açacaktır.

Bununla birlikte Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı şirketlerde çalışan orman işçileri Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca vize sürelerinin uzatılması sebebiyle 9 ay 29 gün çalışmaktadır. Ülkemizde orman yangınlarıyla mücadele hizmetinin başlaması, üretim, silvikültür, damga, istif, tasnif gibi ana ormancılık faaliyetlerinin devam ettirilebilmesi için işçilerin yılın 12 ayı çalışmalarının sağlanması gerekmektedir.

Mevsimlik kamu işçileri, geçici işçiler ve kampanya işçilerinin, yasalarla belirlenmiş olan yaş hadleri dolduğunda, emsalleri gibi emekli olabilmeleri için hizmet akitlerinin askıda olduğu iki kampanya arasındaki dönemde işveren tarafından ödenen Genel Sağlık Sigortası primi ödeme zorunluluğunun kaldırılması ve bunun yerine brüt asgari ücret esas alınarak, mevsimlik işçilerin fiilen çalışmadıkları sürelerde uzun ve kısa vadeli sigorta kolları primleri ile işçi ve işveren kesintilerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması hususunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yeni bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

10. HAK-İŞ'İN ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE POLİTİKALARI

HAK-İŞ Konfederasyonu çocuk işçiliğinin en kötü biçimleriyle mücadele edilmesine büyük önem vermekte ve çocuk işçiliği ile mücadele konusunda, gelecek nesillerin korunması amacıyla sonuç odaklı faaliyetlerde bulunmayı temel görev saymaktadır.

HAK-İŞ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinasyonunda yürütülmekte olan, Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) çalışmalarına katkı veren sorumlu kurumlar arasındadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu her yıl 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü'nde yazılı açıklama ile hem kamuoyunu hem de teşkilatını bilgilendirmektedir. Yapılan yazılı açıklamalarda çocuk işçiliği ile mücadelenin önemine değinmekte, mücadele kapsamında tüm işyerlerini sendikal olmaya davet etmektedir. Çünkü HAK-İŞ, sendikal örgütlülüğün olduğu yerde çocuk işçiliğinin olmadığını savunmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 14. Olağan Genel Kurulunda, çocuk işçiliği ile mücadele konusunda spesifik bir karar almıştır. Bu karar şöyledir:

- Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Yürütülen Çalışmalar İstikrarlı Bir Şekilde Devam Ettirilmelidir.

HAK-İŞ Konfederasyonu almış olduğu genel kurul kararı ile çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında çocuğun eğitimi ve öğretiminin ön plana çıkarılmasının, çocukların hakları konusunda bilgi ve bilinç artırıcı çalışmaların artırılmasının önemini vurgulamaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, sağlıklı bir toplumun bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı bireylerden oluşacağına inanmaktadır. Özellikle risk altındaki çocuklara ya da güç koşullar altındaki çocuklara yönelik yapılacak olan politika önerilerine katkısını sürdürecektir. HAK-İŞ Konfederasyonu, sosyal diyalogun bir gereği olarak da iş birliklerinin geliştirilmesine önem vermektedir. Ayrıca, Konfederasyonumuz çocuk işçiliğinin toplum üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak, çocuk işçiliği ile mücadele konusunda farkındalığı artırmak için eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapmaktadır.

VI. HAK-İŞ YAKLAŞIMIYLA TEMEL SENDİKACILIK ve ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ

HAK-İŞ kurulduğu günden itibaren, sadece çalışma hayatının konularında değil ülkemizin ekonomik ve sosyal meselelerine hassasiyetle eğilme çabalarına devam etmektedir. Bu bağlamda başta demokrasi ve sosyal haklar olmak üzere toplumsal huzur ve refahın gelişimini sağlayacak, ekonomik istikrar ve büyümenin temin edilmesi, sosyal kalkınma ve refahın sağlanması gibi konularda kararlı tutumunu her platformda etkili bir şekilde ifade ve temsil etmektedir.

HAK-İŞ kuruluşundan itibaren emek eksenli çalışmalarının yanında sahip olduğu fonksiyonlarıyla sivil inisiyatif ve zihniyetin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Ortaya konulan katılımcı rolün sonucunda hak ve özgürlüklerin yapılandırılmasında önemli işlevler görmüştür. HAK-İŞ çalışma hayatının her alanında yeni model ve politikalar üretme çabasındadır.

HAK-İŞ'in fonksiyonel işlevlerinden belki de en önemlisi devletin kurumsal işleyiş ve yönetim biçimini, halkın hak ve özgürlüklerini düzenleyen Anayasanın, gelişimine sağladığı katkılardır. Bu çerçevede Anayasa Platformu, Sivil Dayanışma Platformu, Ortak

Akıl Hareketi gibi çalışmalarda etkin görevler üstlenmiştir. Ekonomik ve sosyal gelişme, toplumsal barış ve istikrarın sağlanması gibi tüm konularda sorun çözme yaklaşımını içeren yeni bir vizyon ve politika konsepti ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Türkiye’de çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri sistemi, konsey, meclis, komite, kurul ve platformların ulusal yerel ve sektörel düzeylerinde kurulan sosyal diyalog mekanizmalarına tüm gücüyle katkı sağlamaktadır.

HAK-İŞ ulusal ve uluslararası düzeydeki hak mücadelesinde ve sorunların çözümünde sosyal diyalogun, yönetişimin, müzakere-nin, barışçı çözüm yollarının kullanılmasını doğal bir strateji olarak görmektedir. HAK-İŞ, Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmasının önemli ve öncü kuruluşlarından biri olarak birçok başarılı çalışmayı hayata geçirmiştir. Bununla birlikte ülkemizde “sosyal kabul sorununun” tam anlamıyla aşılamamış olması arzu edilen hedeflere ulaşılmasını güçleştirmektedir.

HAK-İŞ, 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara’da kurulmuştur. Mücadelesinin henüz başındayken 12 Eylül 1980 Askeri Darbe engeliyle karşılaşan ve faaliyetleri durdurulan HAK-İŞ, yöneticilerinin girişimleri sonucu Şubat 1981’de yeniden faaliyete geçmiştir. 1984 yılına kadar sendikal faaliyetlerin yasaklı olduğu dönemlerde ise HAK-İŞ’e bağlı sendikalar zor şartlara rağmen üye kayıt faaliyetlerini sürdürmüştür.

7 Mayıs 1983 tarihli Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasalarının yürürlüğe girmesinden sonra HAK-İŞ Konfederasyonu, işkolu sendikalarını hızla yeni yasalara uyarlayarak yeni sendikal döneme hazırlanmıştır. HAK-İŞ’in esas kimliği ve mücadelesi bu tarihten sonra daha belirgin bir şekilde görülmeye başlanmıştır. HAK-İŞ’in diğer sendikalar ve tüm demokratik kitle kuruluşları ve meslek örgütleri ile dayanışma faaliyetleri, birlikte mücadele çağrıları, ortak eylem kararları, kamuoyu oluşturmaya yönelik kampanyaları, sendikaların başarılı sözleşmeleri, kararlı grevleri ve etkin eylemleri yoğun eğitim faaliyetleri HAK-İŞ’in iz bırakan çalışmalarından olagelmıştır.

HAK-İŞ’in gerçek sendikal işlevi, etkinliği, kamuoyuna açılımı, üye sayısındaki olağanüstü artış trendi ve başarıları daha çok bu

tarihten sonra gerçekleştirilmiştir. Kurulduğu tarihten itibaren HAK-İŞ, Türkiye endüstri ilişkileri sisteminin güçlü, aktif ve belirleyici bir aktörü konumundadır. Başta çalışma hayatı olmak üzere, ülkemizin tüm ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm arayışının bir parçası olma çabasında olan HAK-İŞ, aynı zamanda uluslararası sendikal hareketin de saygın bir üyesidir. Toptan red ve toptan kabullere dayalı önyargılar yerine tartışmaya açık, farklı söylemlerin ve yeni kavramların kullanılmasını zenginlik kabul etmiş, ideolojik kavramlardan ziyade, ülkemiz ve dünyayı tartışmanın yanında kendi sendikal anlayışını da başarılı bir şekilde ortaya koymaktadır. Kurulduğu günden bugüne örgütlenme çabalarını aktif bir şekilde sürdüren HAK-İŞ, bugün itibarıyla tüm işkollarında örgütlenme faaliyetlerini başarıyla sürdürmektedir.

VII. HAK-İŞ BOYUTUYLA SENDİKAL BİLİNCİN İNŞASI

HAK-İŞ sendikal mücadelesinin temelini insan, emek ve demokrasi bileşenleri oluşturmaktadır. Sosyal diyalog ve sosyal ortaklığa dayanan ilkeli ve sorumlu bir sendikacılık anlayışı ile işçi hareketinin güçlü, farklı ve özgün sesi olma kararlılığıyla sendikal çalışmalarını yürütmektedir.

Değişime ve gelişime açık, akli ve bilgiyi, duygu ve seziyi doğru kullanan yenilikçi bir anlayışın öncüsü olma iddiasındadır. HAK-İŞ Konfederasyonu tüm çalışanların ve üyelerinin hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde en etkin şekilde koruma ve geliştirmeyi kendisine ilgi edinmiştir. HAK-İŞ insana değer veren ve onu merkeze alan bir yaklaşım içerisinde çalışma hayatına getirdiği yeni öneri ve yaklaşımlarla istikrarlı bir gelişimin en büyük destekçisidir.

HAK-İŞ yerlilik, millilik, manevi değerler ile hukuk ve adalet gibi temel sütunlar ekseninde kurulan ve yine bu değerlere bağlı olarak yol yürüyüşünü sürdüren bir emek hareketidir. Bu çerçevede sendikacılığı, slogancılık, şablonculuk, konjonktüre göre şekil alma ve ezbercilik olarak ele alan klasik yaklaşımlara karşı sorgulayan, cesaretle tartışan, yeni ve alternatif öneriler üreten özgün bir sendikal mücadele verme ve ileriye taşıma eğilimindedir.

Çalışma hayatının her alanında yeni politikalar ve modeller üretme çabası içinde olan HAK-İŞ, sosyal model, sosyal diyalog, sosyal sorumluluk, istihdam, üretim, verimlilik, rekabet, örgütlülük, endüstriyel demokrasi, hayat boyu öğrenme gibi kavramları her türlü önyargıdan uzak, içselleştirerek ve içini doldurarak kullanma gayreti içindedir.

HAK-İŞ küreselleşme sürecinde yaşanan tüm gelişmeleri ve bu gelişmelerin tüm aktörler üzerindeki etkilerini kabul ederek ama bunun bir teslimiyet olarak görmeden yeniden bir yapılanma iddiasını taşımaktadır. Bu bağlamda sendikal hareketin erdemli bir inşaaya ihtiyaç duyduğu da açıktır. HAK-İŞ bu erdemli sendikal inşaayı, sendikal hareketin baştan sona yenilenmesi ve yeniden doğuşu olarak nitelemektedir.

HAK-İŞ, erdemli sendikal inşaayı medeniyet temellerimiz üzerinde bina etmenin çabası içindedir. Bu süreçte, geleceğe yönelik öngörülerde bulunarak, gerçekçi politikalar oluşturarak, sendika-üye ve sendika-sivil toplum ilişkilerini yeniden güçlendirecek bilgi çağının kavram ve kurumlarını içselleştirerek bir sendikal inşaa hedeflenmektedir. HAK-İŞ, bir yönüyle milli ve yerli, bir yönüyle de evrensel değerleri özümseyen evrensel vizyona sahip bir yapıdır. HAK-İŞ'in bugünlere gelmesinde toparlayıcı, kucaklayıcı, fedakârlık yapan, misyonunu ve vizyonunu azim ve kararlılıkla koruyan özgün profili ile doğru bildiği yoldan ayrılmaması önemli bir etkidir. HAK-İŞ, sosyal hareket, bilgi ve hizmet sendikacılığı ile yeni işçi bilincinin öncüsü olma ve onu geliştirme çabası içindedir. Değerlerinden ve tarihsel arka planından kaynaklanan bir kimlik ve aidiyet bilinci oluşturmuştur.

HAK-İŞ darbelerin, muhtıraların, bütün anti-demokratik oluşumların şiddetle karşısında durmayı demokratik bir sorumluluk olarak görmektedir. HAK-İŞ darbe ve başka kılıflara bürünmüş bütün anti-demokratik müdahaleleri açık, net ve tereddütsüz bir biçimde reddederek her dönem milletin demokrasi ve özgürlüklerinin yanında tavır almış, milletin iradesinin yanında saf tutmuştur. Alınan bütün ilke kararları demokrasi için her türlü müdahalenin karşısında olma sorumluluğunu ortaya koymaktadır.

Demokrasinin gelişmesi ve güçlenmesine katkı sağlayacak olan herkesi ve her kuruluşu halkımızın barış ve refahı için sorumluluk almaya davet eden HAK-İŞ ülkenin huzuruna yönelik her türlü tehdit ve terörün dış odaklı nedenlerinin incelenmesini ve bunlara yönelik önlemlerin alınmasını talep etmektedir. Bu çerçevede 12 Eylül'de, 28 Şubat'ta, 27 Nisan'da ve en son 15 Temmuz'da tüm demokrasi karşıtı güçlerin karşısında durmuş ve millet iradesinin yanında saf tutmuştur. Türkiye'nin demokratikleşme yolunda attığı adımları ve yeni Anayasa çalışmalarını her zaman ve her platformda dile getiren HAK-İŞ, 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan Anayasa değişikliği reformunda evet oyunun ağırlıkta çıkarak "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi" ne geçilmesinde önemli çalışmalar yürütmüştür.

VIII. HAK-İŞ'İN ULUSLARARASI SENDİKAL HAREKETTEKİ ROLÜ ve GÜCÜ

HAK-İŞ, uluslararası sendikal hareketin aktif, etkin ve saygın bir üyesi olarak küresel emek hareketine önemli katkılarda bulunmaktadır. HAK-İŞ imzaladığı ikili iş birliği protokolleri, eğitim faaliyetleri, ayni ve nakdi yardımları, bilgi ve deneyim paylaşımı gibi bir dizi çalışmasıyla küresel emek dayanışmasının güçlendirilmesi çabalarına somut katkılar yapmaktadır.

1919 yılında sosyal adaleti sağlamak hedefiyle kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), daha iyi çalışma ve yaşam şartlarını tesis etmek, hükümeti, işçi ve işveren sendikalarını biraraya getirerek ortak hareket etmelerini sağlamak amacıyla kurulmuştur. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ise dünyanın en büyük işçi sendikaları konfederasyonudur. 2006 yılında, Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu'nun birleşmesiyle kurulmuştur. ITUC, 163 ülkeden 331 emek örgütü yoluyla dünya çapında 207 milyon işçi temsil edilmektedir. ETUC ise çalışanların Avrupa düzeyinde haklarının korunması ve AB kurumlarında temsilinin yapılması amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. ETUC, Avrupa'da 38 ülkeden 90 federasyon ve konfederasyon ile 10 Avrupa Sendika Federasyonu üyesi 45 milyon çalışanı temsil etmektedir.

HAK-İŞ'in uluslararası sendikacılık alanında üstlendiği sorumluluk ve küresel sendikal harekete yaptığı katkılar, uluslararası sendikal aktörelere nezdinde değer ve kabul görmektedir. 2-7 Aralık 2018 tarihlerinde Danimarka'nın başkenti Kopenhag'da gerçekleştirilen ITUC'un 4. Kongresinde HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN yapılan seçimler sonucunda ITUC Başkan Yardımcılığına seçilmiştir. HAK-İŞ Uzmanları da ITUC İcra Bürosu ve Kadın Komitesi üyeleri arasında yer alarak uluslararası alanda büyük bir başarıya imza atılmıştır.

HAK-İŞ mazlum ve mağdur coğrafyalar için uluslararası alandaki girişimlerini de olanca hızıyla sürdürmüş, Filistin'de, Gazze'de, Kudüs'te yaşanan insanlık dramına karşı hiçbir zaman sessiz kalmamış ve Filistin'de bir insanlık suçu işlendiğini ve insanlık onurunun katledildiğini her fırsatta dile getirmiştir.

Genel Başkanımız Mahmut ARSLAN, 2017 yılından bu yana aynı zamanda Uluslararası Kudüs ve Filistin'e Destek Sendikalar Birliği'nin de başkanlığını yürütmektedir. Yaklaşık 50 ülkeden 250'ye yakın sivil toplum örgütü ve sendika tarafından oluşturulan Uluslararası Kudüs ve Filistin'e Destek Sendikalar Birliği'nin merkezi İstanbul'da bulunmakla birlikte HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde de HAK-İŞ Filistin ve Kudüs Sendikal Dayanışma Komitesi faaliyet göstermektedir.

IX. HAK-İŞ'İN BELGELİ İŞGÜCÜNÜN ve YETERLİLİKLERİN GELİŞTİRİLMESİNDEKİ ROLÜ

Çalışma hayatının en temel aktörleri olan işçi sendikaları ve onların şemsiye örgütü konumundaki konfederasyonların kurgulanan ve uygulanan mesleki yeterlilik sistemlerini göz ardı etmesi, kurgu ve uygulama aşamasında rol almaması hem sistemlerin eksik kurgulanmasına hem de uygulama aşamasında uyuşmazlıklara neden olabilmektedir. Bu kapsamda ülkemizin ikinci büyük konfederasyonu olan HAK-İŞ Konfederasyonu; çalışma hayatının değişen dinamiklerini tespit etme ve yeni sistemler kurma noktasında önemli çalışmalara imza atmakta ve alışlagelmişliğin dışında yeni ve yenilikçi faaliyetler sürdürmektedir. Bu bağlamda HAK-İŞ; geleneksel sendikacılık anlayışını bir kenara koymuş, küresel

sendikacılık ilkesi doğrultusunda hem yöresinde hem de küresinde yeni sistemler kurgulamış aynı zamanda kurguladığı sistemleri uygulayarak kararlılığını ortaya koymuştur.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) kurulduğu 2006 yılı itibariyle mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili önemli çalışmalara imza atmıştır. Bu kapsamda ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler hazırlamaya başlamış, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun bünyesindeki sosyal diyalog mekanizmalarında önemli görevler üstlenmiştir. Ayrıca mesleki yeterlilik sisteminin temel aktörlerinden biri olan yetkilendirilmiş belgelendirme merkezini kurarak ve işleterek savunduğu sistemde kendine yer bulmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu 2009 yılı itibariyle Mesleki Yeterlilik Kurumu ile ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama iş birliği protokolü imzalayarak toplam 27 ulusal meslek standardı ve 7 ulusal yeterlilik hazırlamıştır. Konfederasyonumuz HAK-İŞ, halen ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama çalışmalarını sürdürmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu Mesleki Yeterlilik Kurumu bünyesinde oluşturulan sosyal diyalog mekanizmalarında temsil edilmektedir. Bunlar; MYK Yönetim Kurulu, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulu ve sektör komiteleridir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kurulduğu 2006 yılından itibaren yönetim kurulunda HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkan Yardımcısı Sayın Dr. Osman YILDIZ tarafından ülkemizdeki tüm işçiler adına temsil edilmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak MYK bünyesinde bulunan 27 sektör komitesinin tamamında birer kişi ile temsil edilmektedir.

1. HAK-İŞ/MEYEB BELGELENDİRME MERKEZİ FAALİYETLERİ

Hayat boyu öğrenme yaklaşımı bağlamında ve önceki öğrenmelerin tanınması ilkesi doğrultusunda hizmet sunan sınav ve belgelendirme sistemleri ülkemizde ve dünyada çalışma hayatının en temel eksikliklerden bir tanesidir. Bu kapsamda Konfederasyonumuz HAK-İŞ adil ve tarafsız kalite yönetim sistemi aracılığıyla bu eksikliği doldurmak, çalışma hayatının nitelikli eleman ihtiyacının

karşılanmasına katkı sağlamak amacıyla HAK-İŞ MEYEB' i kurma kararı almıştır. Bu kararın yansıması olarak, "VOC-TEST Merkezleri Hibe Programı" kapsamında 22.05.2012 tarihinde sınav ve belgelendirme hizmeti vermek üzere, HAK-İŞ MEYEB'i kurmuştur.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye'deki işçi konfederasyonları arasında Mesleki Yeterlilik Belgesi vermeye yetkisi olan tek işçi konfederasyonudur.

HAK-İŞ MEYEB, 25 Şubat 2013 tarihinde TS EN ISO / IEC 17024:2012 Uygunluk değerlendirme- Personel belgelendiren kuruluşlar için genel şartlar standardına göre Türkiye Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmiş ve 17 Mayıs 2013 tarihinde MYK tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme merkezidir.

İşletmenin adı; Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi olup, kısa adı HAK-İŞ MEYEB' dir.

HAK-İŞ MEYEB, çalışma hayatına katma değer katan iş gücünün niteliğini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla ülkemizin her bölgesinde faaliyetlerini ilk günkü heyecanla sürdürmektedir.

Bu kapsamda ülkemizin önde gelen firmalarında sınav ve belgelendirme faaliyetlerini sürdüren HAK-İŞ MEYEB, gelişmeye ve iyileşmeye dayalı hizmet anlayışı ile belgelendirme kapsamını sürekli genişletmek üzere faaliyetlerini planlamakta ve yürütmektedir.

HAK-İŞ MEYEB aşağıdaki tabloda belirtilen Ulusal Yeterliliklerde sınav ve belgelendirme hizmeti vermeye devam etmektedir.

Refrakterci Seviye 3	Kaynak Operatörü Seviye 4
Refrakterci Seviye 4	Tel Makineleri Operatörü Seviye 4
Makine Bakımcı Seviye 3	Servis Aracı Şoförü Seviye 3
Makine Bakımcı Seviye 4	İzabeci Seviye 4
Çelik Kaynakçısı Seviye 3	Haddecisi Seviye 3
Köprülü Vinç Operatörü Seviye 3	Haddecisi Seviye 4
Direnç Kaynak Ayarcısı Seviye 4	

2. HAK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALARIN SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETLERİ

Konfederasyonumuza bağlı sendikalarımız kurmuş oldukları sınav ve belgelendirme merkezleri aracılığıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Sendikalarımız tarafından kurulan merkezler şöyledir:

- Öz Gıda-İş Sendikası, MESYEB
- Öz Ağaç-İş Sendikası (MEYSEM)
- Hizmet-İş Sendikası (BEL-MER)

X. HAK-İŞ'İN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI ve ÇALIŞMALARI

Kurulduğu günden bugüne iş sağlığı ve güvenliğini bir ilke olarak belirleyen HAK-İŞ Konfederasyonu son yıllarda yaşanan başta maden kazaları olmak üzere tüm iş kollarında iş sağlığı ve güvenliğinin önemini altını çizmektedir.

HAK-İŞ, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanmasının işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel amacı olması gerektiğine, “Önce Üretim” anlayışının değiştirilerek, insana saygı temelinde “Önce Güvenlik” anlayışının benimsenmesinin önemine işaret etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda kamunun, işverenlerin, sivil toplum kuruluşlarının, işçilerin ve çalışma hayatında her kademedeki görev alanların sorumluluk üstlenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

HAK-İŞ, örgütlü olduğu bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasını asli görevi olarak benimsemiştir. Çalışma hayatının her bir aktörüne, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlanmalıdır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatının tüm aktörleri tarafından mücadele edilen ve olumlu adımlar atılmak istenen bir konudur. Her bir çalışan ve işveren için; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini tehlike sınıfı veya çalışan sayısı fark etmeksizin yetkili kişiler aracılığıyla kontrol ve denetim altına almak hepimizin sorumluluğunda olmalıdır. Bu doğrultuda her bir işyeri ve çalışan için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamaya yönelik çalışmaların desteklenmesi gerektiğini ifade etmek gerekmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak; iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu gibi düzenlemelerin iş kazası ve meslek hastalıklarının azalması noktasında çalışma hayatı için bir ihtiyaç olduğunu belirtmek isteriz.

Bu nedenle;

- İSG hizmetlerinin işyerlerinde sağlanabilmesi için, işverenlerin ilgili kurumlar aracılığıyla İSG eğitimlerini almalarının ve çalışanlarına aldirmalarının zorunlu hale gelmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde, kaliteli hizmet vericilerin ve denetim mekanizmalarının aktif olarak çalışmalarının desteklenmesi ve teşvik edilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bir maliyet unsuru değil hayati zorunluluk olarak görülmesi, gerektiğini düşünmekteyiz.

Mesleki yeterlilik ve belgelendirme süreçleri, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimine ve istihdamda kalıcılığın sağlanmasına katkı sunmaktadır. Toplumdaki her bir birey için; nitelikli iş gücünü oluşturabilmek, işsizlikle mücadele edebilmek ve istihdamda kalıcılığı sağlayabilmek için mesleki eğitim ile istihdam arasında bir köprü kurulması gerektiğine inanmaktayız. İş kazaları ve meslek hastalıklarının daha çok yaşandığı tehlikeli ve çok tehlikeli işkollarında belgeli çalışmanın teşvik edilmesini destekliyoruz.

Mesleki Yeterlilik Belgesi alan çalışanların, mesleki eğitimlerinin tamamlanmasını sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi, bilinç ve farkındalık düzeylerinin artacağını düşünmekteyiz. Belgelendirme faaliyetlerin de daha çok mesleğin zorunluluk kapsamına alınarak desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerektiğine inanmaktayız.

Konfederasyonumuz insan faktörü ve eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği açısından temel çalışma alanlarından birisi olarak görmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği konusunun temel eğitim programlarına entegre edilmesini savunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında, toplumsal zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu ve önce üretim anlayışından ziyade önce sağlık ve güvenlik anlayışının benimsenmesi gerektiğine inanmaktadır.

Dünyayı etkisi altına alan, Covid-19 salgını ülkemizde ilk kez Mart 2020 tarihinde görülmeye başlamıştır. Salgının ilk dönemlerinden itibaren hükümetimiz öncülüğünde ve devletimizin tüm kurumlarının büyük mücadelesiyle toplumsal ve çalışma hayatını ilgilendiren birçok tedbir ve politikalar hayata geçirilmiştir. Yaşanan bu süreçte; çalışma hayatı için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin olmazsa olmaz olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.

HAK-İŞ, çalışanların ruhsal ve bedensel iyiliğinin sağlanabilmesi için, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamasının bir gereklilik olduğu kanaatindedir. HAK-İŞ, çalışma ortamına bağlı olarak işlerin yürütülmesi sırasında veya iş yerinde, Covid-19'a yakalanan bütün emekçilerin iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmelerinin ve ilgili müfettişlerin işyerlerinde denetim ve incelemeler de bulunmasının, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından önemli olduğunu düşünmektedir. Covid-19 sürecinde toplumda sendikal örgütlenme bilincinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Bu sebeple, sendikal örgütlenmenin çalışanlar ve işverenler için desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

Hükümetimiz öncülüğünde ve devletimizin tüm kurumlarının büyük mücadelesiyle Covid-19 salgının çalışma hayatına etkilerini azaltmaya yönelik önlemler alınmış, hem çalışma hayatını hem de toplumsal hayatı yakından ilgilendiren birçok tedbir hayata geçirilmiştir: Nakdi ücret desteği, kısa çalışma ödeneği, fesih süresinin uzaması, gibi salgın ile mücadele kapsamındaki düzenlemeleri olumlu görmekteyiz.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak Covid-19 salgını ile mücadele sürecinde;

- Yaşlı, genç, engelli ve kadınlar gibi dezavantajlı bireylerin olumsuz etkilendiğini düşünmekteyiz. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın devam etmesi, eksik ücret üzerinden sigorta yatırılması gibi Sosyal Güvenlik Sistemini doğrudan etkileyen, çalışanları da dolaylı olarak etkileyen sorunların çözümüne yönelik politikalar geliştirmemiz gerektiğini,

- Gençlerin iş arama süreçlerini etkileyen, 2019 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla hayata geçirilen üniversite öğrenci-

lerine 3 ay süreyle sağlanan çalışma imkanının devam ettirilmesi- nin faydalı olacağını,

- Çalışma hayatına katılımını sağlayabilmek için; yaşlı, genç, engelli ve kadın çalışanların desteklenmesi ve işsizliğin önlenmesi gerektiğini,

- SGK, TÜİK aracılığıyla yayımlanan işsizlik ve istihdam verilerinin, yeni yöntemler oluşturularak salgın sürecine ilişkin tespitlerde bulunmakta fayda olduğunu,

- İşsizlik ödeneklerinden yararlanma şartlarının esnetilmesi ve kolaylaştırılması gerektiğini düşünmekteyiz.

HAK-İŞ bu süreçte, İSG tedbirlerinin önemini ortaya koymak için oluşturduğu değerlendirmelerini düzenli olarak kamuoyu ile paylaşmaktadır. Ayrıca HAK-İŞ, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi'nin de etkin bir üyesi olarak Avrupa Birliği mevzuatını da yakından takip etmektedir. Bu kapsamda, ETUC İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi'ne salgın sürecince çalışma hayatındaki gelişmeleri anlatan ülke raporları göndererek görüşlerini iletmıştır. Gönderilmiş olan raporlar, ETUC tarafından hazırlanan Covid-19 İzleme Rehberi'nde yer almıştır. Söz konusu raporlar, HAK-İŞ'in üyesi olduğu ve yönetim kademelerinde yer aldığı ITUC, TUAC, ITUC-AP gibi örgütlere de gönderilmiştir.

HAK-İŞ, iş sağlığı ve güvenliğini temel insan hakkı olarak görmektedir. İş kazalarının olmadığı ve meslek hastalıklarının gerçekleşmediği huzurlu bir çalışma hayatının tüm paydaşların ortak amacı olması gerektiğine inanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için işçi-işveren taraflarının, devletin ilgili kurum ve kuruluşları ile birlikte hareket etmesi önemlidir.

Ayrıca sürecin kontrol altında ilerleyebilmesi, denetim ve değerlendirmelerin ortaya konması için, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin bir araya gelmesi gerekmektedir.

XI. HAK-İŞ BAKIŞ AÇISIYLA DİJİTALLEŞME ve ENDÜSTRİ 4.0

18. Yüzyılın ikinci yarısında makinelerin üretim aracı olarak kullanılması ile başlayan birinci endüstri devrimi üretimin makineleşmesini, üretim araçlarında kullanılan enerjinin değişmesi sonucu makinelerin üretim kapasitelerinin artması ve seri üretime geçilmesi sonucu tanımlanan ikinci endüstri devrimi üretimin serileşmesini, bilgisayar teknolojilerinin ve otomasyonun temel düzeyde kullanılması sonucu ortaya çıkan üçüncü endüstri devrimi ise üretimin sayısallaşmasını sağlamıştır.

Genel kabul gören yaklaşıma göre, endüstri aşağıdaki aşamalardan geçerek bugüne evrilmiştir:

Endüstri 1.0: Su, buhar, rüzgar vb. doğal çevre gücünün makinelerde kullanılmasıdır. Özellikle buhar gücü ile çalışan lokomotif ve taşımacılık insan gözüyle deneyimlenen harika bir deneyimdir.

Endüstri 2.0: Elektriğin keşfi ve güç kaynağı olarak kullanılmasıdır. Elektrik Endüstri 2.0 kavramını ortaya çıkartmıştır. Elektrik kaynaklı seri üretim büyük bir ivme kazanmıştır.

Endüstri 3.0: Dijital, elektronik sistemler ve bilişim sistemlerinin sektöre hâkim olmaya başlamasıdır. Yani yazılım destekli üretimlerin ortaya çıkmaya başlamıştır. Bilgisayarın üretim süreçleriyle birleşmesi, seri üretim yüksek bir ivme kazanmıştır. Her ne kadar zamanla makineleşme artsa da insan gücüne ihtiyaç devam etmiştir.

Endüstri 4.0: İnsan gücü önemini yitirmeye başladığı dönemdir. Siber, fiziksel sistemler devreye girmiştir. Nesnelerin interneti (Internet of Things) kavramı fabrikalarda kullanılmaya başlanmıştır. Mobilleşme, nesnelerin interneti sayesinde büyük önem kazanmıştır. Akıllı yüzükler, akıllı saatler, akıllı bileklikler üretilmektedir. Herhangi bir nesneye internet erişimi sağlanmasıyla akıllı nesneler ortaya çıkmaktadır. Bu fiziksel sistemler sayesinde fabrikaların yönetimi fazlasıyla kolaylaştığı, enerji tüketimi azalırken verimlilik arttığı iddia edilmektedir.

Günümüzde karşımıza çıkan ve internet başta olmak üzere makineler arası iletişimin sağlanabildiği iletişim araçları vasıtasıyla makinelerin akıllı ve kendi kendini yöneten üretim tesislerini ko-

ordine etmesi ile tanımlanan dördüncü endüstri devrimi ise akıllı üretim kavramı temelinde şekillenmektedir.

Endüstriyel alandaki değişim, dönüşüm ve ihtiyaçları, toplumsal yapıları derinden etkilemektedir. Sanayi devrimleri, sınıflara dayalı, makinelerin üretim faaliyetine katıldığı, fabrikaların çalışma yaşamının merkezine yerleştiği, işçi sınıfının ve sınıf bilincinin geliştiği yeni bir üretim ve referans sistemi çerçevesinde yeni bir toplum ortaya çıkmıştır. Büyük dönüşüm olarak da adlandırılabilir bu değişimler teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel değişimlerin yanı sıra toplumun sınıfsal yapısını da değiştirmiştir.

Endüstri 4.0 ile talepten ürün/hizmet geliştirmeye, hammaddenin tedarik edilmesinden üretime, üretimden ürünün pazara ulaştırılmasına kadar olan bütün süreç insan, makine ve bilgi teknolojilerinin birbirine bağlı olduğu, karar mekanizmasının çoğu zaman makinelere bırakılarak özerkleştiği ve müşterinin bireysel tercihlerinin üretimin her aşamasında etkileyebildiği bir mükemmelliği hedeflemektedir.

Üretimin merkeze konulduğu toplumsal ilişkiler düzeninin, endüstriyel devrimin getirdiği yenilikler ve bireysel hak talepleri ile değişmesi yeni bir toplum yarattığı gibi yeni bir birey tipinin, eğitim politikalarının ve sendikal örgütlenme anlayışının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Endüstri 4.0 temel olarak Bilişim Teknolojileri ile Endüstriyi bir araya getirmeyi hedeflemektedir. Birbirine bağlı süreçlerin iletişim halinde olduğu, internet üzerinden iletişim kuran nesnelere veri toplayıp üretim sürecini tamamen değiştirdiği, makinelerin insanlarla etkileşimini öne çıkaran bu yeni dönem, kendi kendini düzenleyebilen otonom üretim sistemleri vaat etmektedir.

HAK-İŞ, dijitalleşme, Endüstri 4.0 ve platform ekonomisi bağlamında, işin geleceği için aktif sendikacılık yöntemleri üzerine çalışmaktadır. HAK-İŞ Endüstri 4.0, dijitalleşme ve platform ekonomisi gibi çağımız yenilikleri kapsamında aktif sendikacılığın yöntemleri üzerinde çalışmayı bir görev kabul etmektedir.

Ulusal ve uluslararası çalışmalar sonucunda, dijitalleşme ile insanlar tarafından geleneksel yöntemlerle yapılan birçok işin

otonom bir şekilde yapılabileceği ortaya çıkmıştır. HAK-İŞ gerçeleşmekte olan bu dönüşümden yüksek, orta ve düşük riskte birçok işin etkilenebileceğini öngörerek işgücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik gerekli strateji ve politikalar üretmektedir.

Bir işletmenin en değerli varlığının sahip olduğu kalifiye işgücü olduğuna inanan HAK-İŞ, işçi ayağını temsilen sahaya inerek ve çalışmalar yaparak yeni beceri ve yetkinliklerle donanmış bir işgücü yetiştirmenin önemine inanır.

Var olan sanayi altyapısının yapay zekâ ve makineler arası iletişim teknolojileriyle güçlendirilmesini, ürünün pazara ulaştırılmasını, hammadde tedariki gibi bütün süreçlerdeki karar mekanizmalarını genellikle makinelere bırakmayı hedefleyen Endüstri 4.0 ile gerçeleşmekte olan dijital dönüşüm farkındalığının yaygınlaştırılmasının ve paydaşlar arasındaki iş birliğinin önemine inanan HAK-İŞ; işin geleceğine yön veren aktörlerden biri olma konumunda olma gayretiyle çalışmalarını sürdürmeye devam etmektedir.

HAK-İŞ ayrıca, ortak kullanıma uygun ürün ve hizmetlerin, kullanılmadığı zamanlarda ya da ortak kullanılacak bir zaman aralığında, ihtiyacı olan başka kullanıcılara, uzmanlaşmış bir platform tarafından sunulması ve kullanıcının ödediği kullanım ücretinden platformun pay alması temeline dayanan bir işletme modeli olan dijital platformlarda çalışan platform işçilerinin diğer çalışanlardan farklı olarak yüzleştikleri sosyal güvenlik risklerinin önüne geçebilmek adına sendikaların örgütlenme, anlaşma, arabuluculuk rollerinin önemine vurgu yaparak söz konusu dijital platformlarda gerekli çalışmaları gerçeleşirmeyi hedeflemektedir.

Bu kapsamlarda HAK-İŞ Konfederasyonu, ulusal ve uluslararası birçok konferans, toplantı ve çalışmayı takip etmekte, özellikle uluslararası alanda üretilen politika belgelerine somut katkılar sunmaktadır.

XII. SENDİKAL BOYUTTA ETKİN HALKLA İLİŞKİLERİN ÖNEMİ ve TEMSİL GÜCÜNÜN KAZANILMASI

Sendikal yapıda en önemli unsurlardan biri olan teknik, iletişim mekanizmalarının etkin kullanımınıdır. İletişim ile başlayıp, etkin iletişim ile başarıya ulaşılan süreçlerden meydana gelen sendikal iletişim, kurumsal yapının işler hale gelmesinde yol gösterici unsurdur.

Yapısal olarak sendikal kurumlar, insan ile etkileşim süreçlerinin bir bütünü olarak değerlendirilmez. Hamuru emek ve mücadeleye ile yoğrulmuş, etkileşimin ve birebir temasın üst düzey olduğu sendikal iletişim süreçlerinde, anahtar kavram olan yazılı, sözlü ve sözsüz iletişim unsurlarını başarılı kullanmak için etkin bir süreç yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüzde iletişim süreçleri kurumsal açıdan giderek daha büyük önem kazanmaktadır. Stratejiler ve hedefler oluşturulurken iletişim süreç yönetimleri üzerinde derinlemesine analizler yapılmaktadır. Kurumsal kimlik ve kurumsal imaj, tüm bu analizler ve incelemeler sonucunda işlerliğini arttırmaktadır. Unutulmamalıdır ki güçlü bir kurumsal kimlik devamında güçlü bir imajı da oluşturabilecek güçtedir.

1. HALKA İLİŞKİLER ve KURUMSAL İLETİŞİM

Halkla ilişkiler ve kurumsal iletişim, bir kurumun ya da örgütün iletişim kurduğu ya da kurabileceği kişilerin anlayış, sempati ve desteğini elde etmek ve bunu devam ettirmek için yaptığı sürekli ve örgütlenmiş bir yönetim fonksiyonudur. Halkla ilişkiler, bir kurumda temsil gücünü ve yetkisini kullanabilmek adına en önemli unsurlardan birisidir.

Bireysel açıdan iletişim, diğerleri için anlamlı mesajlar göndermektir. Kurumsal açıdan iletişim ise, fikirlerin toplu bir sunumunu ifade etmektedir. Mesajların doğrudan görülebileceği şekilde açık ya da çıkarım yapmaya dayalı olarak kapalı şekilde iletildiği örgütsel iletişim;

- sözlü,
- yazılı,
- sözsüz,

olmak üzere üç biçimde gerçekleşmektedir.

Kurum üyeleri arasındaki ilişkilerde, toplantılarda, görevlerin yürütülmesi sırasında, resmi sunuşlarda ve konuşmalarda (konferans, seminer vb.) karşılıklı soru sormaya, cevap vermeye ve anlaşılmayan kısımların tekrar edilmesine olanak sağlayan sözlü iletişim, yazılı ve sözsüz iletişime göre önemli avantajlara sahiptir. Her şeyden önce mesaj akışı ve geri bildirim süreci diğer iletişim biçimlerden daha hızlı yaşanmaktadır. Ayrıca yüz yüze gerçekleşmesi, duygu ve düşüncelerin karşı tarafa daha kolay ve etkili bir biçimde aktarılmasını sağlamaktadır.

Ancak mesajların belgelenememesi ve çeşitli basamaklardan geçerken amacını yitirmesi sözlü iletişimin zayıf tarafını oluşturmaktadır. Mesajın içeriğinin değişikliğe uğramaması için sözcük ve sembollerin yazılı bir biçimde iletilmesini ifade eden yazılı iletişim daha uygun bir yol olarak görülmektedir. Statik ve tek yönlü olan bu iletişim biçimi, daha çok örgüt için gerekli genel bilgilere, örgütsel faaliyetlere ve resmi yazışmalara ilişkin mesajların iletilmesinde kullanılmaktadır. Böylelikle metnin tekrar gözden geçirilmesi ya da saklanması mümkün olmaktadır. Kırtasiyeciliğe ve zaman kaybına yol açması, yazılı iletişimin dezavantajları arasında sayılmaktadır.

Örgütlerde sözlü ve yazılı iletişim dışında gerçekleşen sözsüz iletişim ise, çoğunlukla sözlü iletişime eşlik eden veya sözlü iletişimi tamamlayıcı bir özelliğe sahiptir. Sözsüz iletişim aslında kodlamadır. Örgüt binaları, örgüt içi mekânların düzenlenişi, dekorasyonu, temizliği vb. sözsüz iletişim anlamında önemli mesajlar içermektedir (Atabek 2000: 15).

2. KURUMSAL HALKLA İLİŞKİLER

Her örgüt, var olma nedenini oluşturan temel bir amaca sahiptir ve faaliyetlerini bu amaç doğrultusunda gerçekleştirmeye çalışır. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için içinde yer aldıkları çevrenin koşullarını değerlendirerek ortaya çıkacak gelişmeleri de öngörmeleri ve kendileri için en uygun yol ve yöntemleri belirlemeleri gerekir.

Konfederasyonumuz gibi örgütlerin varlık nedeni ise hakları ve özgürlükleri savunmak, elde etmek ve bu gibi faydaları geliştirmektir. Her örgüt, var olma nedenini bu şekilde temel amaçlarla açıklar ve faaliyetlerini de bu yönde yürütür. Amaç belirlemek, aynı zamanda karar vermek demektir ve söz konusu amacın gerçekleştirilmesi için şöyle ya da böyle bir planının olduğunu gösterir,

Halkla ilişkiler hem kurum hem de ilişkide olduğu diğer ulusal ve uluslararası faaliyet gösteren kuruluşlarla yaşanan olaylar çerçevesinde politika ve strateji geliştirmek açısından öneri geliştirip, kurgulayıp tasarlayarak ve hayata geçirmek adına yapılan tüm adımları ele almaktır.

Konfederasyonumuz HAK-İŞ, politika ve strateji geliştirme konusunda ülkemizi üyesi olduğu ITUC ve ETUC başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş nezdinde temsil etmektedir.

Örgütler, onu oluşturan insanlar arasındaki etkileşimden meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle bir örgüt gerçekte, üyelerinin ortak eylemleriyle tanımlanmaktadır. Ortak eylemin temeli, iletişim olduğu için, bir örgütün temel özelliğini de iletişim süreci oluşturmaktadır.

Örgütsel iletişim; örgütün hedeflerine ulaşması için gereken üretim ve yönetim süreci içinde planlamayı, örgütlenmeyi, insan kaynakları yönetimini, eşgüdümlemeyi ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen simgelerin üretimi, iletimi ve yorumudur.

HAK-İŞ olarak, halkla ilişkilerde başarımızı gösteren en önemli unsurlardan birisi ise örgütlenmedir. Konfederasyonumuz örgütlenme modelinde bu başarısını kadın üye artışı ve toplam üye artışımızda sergilemektedir.

3. KURUMSAL HALKLA İLİŞKİLERİN ÖNEMİ

Kurumların amaçlarına ulaşmasında çevreyle bütünleşmesi temel bir zorunluluk halindedir ve bu zorunluluk gerek özel gerekse kamu kuruluşlarında, halkla ilişkiler uygulamalarının dikkatle ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Örneğin; söz konusu kurum, sağlık hizmeti veren bir hastane olabilir. Burada hedef kitleyle olumlu yönde iletişim kurmak ve anlayış oluşturmak önemlidir. Hastaneler örgüt yapısı itibarıyla diğer kurumlardan büyük farklılıklar taşımakta, hedef kitlesi ve sunduğu sağlık hizmetinin değeri göz önünde bulundurulduğunda çok daha fazla ilgi bekleyen gruplardan oluşmaktadır. Bu çerçevede de söz konusu kitlelere ulaşmak ve onlarda istenilen değişiklikleri üretmek diğer kurumlara oranla çok daha fazla çaba gerektirmektedir. Hastanelerdeki ve toplumdaki bireylere ulaşabilmek, onlarla bütünleşebilmek bunun sonucunda da olumlu bir imaj yaratabilmek planlı iletişim çalışmaları ile mümkün olabilmektedir.

Bu örnekten de yola çıkarak; Covid-19 ile mücadele sürecinde bilindiği üzere birçok zorlukla karşılaşan sağlık çalışanları başta olmak üzere tüm sektörlerde çalışma hayatı boyut değiştirmiş ve artık yeni normal olarak adlandırılmaya başlayan sürece geçilmiştir. Konfederasyonumuz sağlık çalışanları başta olmak üzere tüm süreçte üyelerinin yanında olabilmek için kampanyalar gerçekleştirmiştir.

Konfederasyonumuza bağlı dinamiklerin en önemlisi olan sendikalarımız Emek Konukevi türünden sosyal tesislerini sağlık çalışanları için seferber etmiştir. Bu örnek bizlere kurumsal bağlamda halkla ilişkiler konusunda rol model teşkil etmektedir.

4. KURUMSAL KİMLİK VE TEMSİL GÜCÜ

Bir kurumun kendisini temsil etme ve tanıtmasında kurum kimliğinin büyük rolü bulunmaktadır. Kurumsal kimlik bu süreçte vizyon, misyon, amaç, politika, bakış açısı, hedef kitleleri, iletişimi ve görselliği içinde barındırmaktadır.

Kurum kimlik kavramı, kurumlar açısından her geçen gün daha önemli hale gelmektedir. Günümüzde bu kavram kurumların başarısında ilk adımlardan birisi olarak sayılmaktadır. Güçlü bir kurumsal kimlik devamında güçlü bir imajı da oluşturabilecek güçtedir. Güçlü bir kurumsal imajın temelinde güçlü bir kurumsal kimlik çalışması ve stratejik kontrol altındaki öğeler bulunmaktadır.

HAK-İŞ olarak, Halkla İlişkilerin etkin kullanımını verimli kazanımlara çevirmek adına temsil gücünü önemsemekteyiz. Kurumsal kimlik kavramına hayat veren en önemli etken temsil gücünün kazanılmasıdır.

Temsil gücünün kazanılması ve kullanımı nasıl gerçekleştirilmektedir?

HAK-İŞ 81 ilde temsil gücünü gösteren İl Başkanlıkları ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) temsilcilikleri ile güçlü teşkilat yapısını ülkemizin her köşesinde etkili biçimde sürdürmektedir.

Her ilimizde İl Başkanlarımızın tüm kamu kurum ve kuruluşları nezdinde HAK-İŞ'i temsil etmesi olanağı sunulmaktadır. Konfederasyonumuza üye 20 işkolu (sektör) sendikamızın taşrada bulunan şubeleri aracılığıyla etkin halka ilişkiler ve iletişimin sağlanabilmesi adına İl Başkanlıklarımız buldukları illerde bu iletişim koordinasyonunu da sağlamaktadır.

Nitelik bakımından İl Başkanları, Konfederasyonu temsil edebilecek bilgi birikim liyakat şartlarını taşımakta her konuda bakış açısını ve yaklaşımını ortaya koymakta Konfederasyonun faaliyetlerine katkı ve katılım sağlamaktadır.

Bu doğrultuda İl Başkanlarının saygın bir ilişkiyi ortaya koyabilecek iletişim, yetenek ve becerilerine sahip olması beklenir. Kamu kurumları, işverenler, sendikalar, medya ve STK'lar ile etkin iletişimde olabilmesi, temsil görevini amatör ruhla ve profesyonelce yürütme anlayışına sahip olması gerekir.

5. TEMSİL GÜCÜNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Temsil etme yetkinliğine sahip olan bireyler; kurumsal aidiyet duygusuyla hareket eder ve onların sorunlara yaklaşım ve çözüm üretme kapasitesi üst düzeydedir. Çalışma hayatında, karşılaşılan sorunların başında hiyerarşik iletişim süreçlerini işletmemek gelmektedir. Hiyerarşik düzende iletişim sürecinin işletilmesi sorunlarla başa çıkmada anahtar rol üstlenmektedir.

Bireylerin karşılaşılan sorunlarda yatay ve dikey hiyerarşik düzende “atlama” yapmaksızın ve geri bildirim süreçlerini göz önünde bulundurarak çözüm arayışına girmesi başarılı bir sonuca ulaşmada önem arz etmektedir.

Örnek verecek olursak; çalıştığınız iş yerlerinde karşılaştığınız sorunlarda ne gibi bir yol izlersiniz, bu süreçte nelere dikkat etmeliyiz?

- Sorunu tanımlayabiliyor muyuz?
- Sorun hakkında hangi yolları izliyoruz?
- Sorunun çözüm yöntemlerini tespit edebiliyor muyuz?
- Sorunun çözümü hakkında iletişim yöntemlerinde nelere dikkat ediyoruz?

Sorun hakkında bu tespitlerden yola çıkarak hiyerarşik düzende çözüm arayışına girebilme yetkisine sahip olmak, sorunun çözümünde büyük oranda yol kat etmemizi sağlayacaktır.

Örnek; İş yerinde karşılaşılan sorunda (x) kişisi öncelikle kurum içi iletişim kanallarını tüketip temsilci ile iletişime geçmek yerine atlama yaparak genel merkezi telefonla arayarak ya da üst kuruluşu arayarak sorun çözme yoluna başvurabilmektedir. Ya da dikey hiyerarşide tüm kanallara ardı sıra başvurup kanallar arası geri bildirim sağlamadığı için sorunun çözümünde başarı sağlayamayabilir.

Sendikal yapıda karşılaştığımız en büyük sorunlardan biri kişi sorun yaşadığı konu ile alakalı olarak birçok kişiyle görüşür. Ancak görüştüğü kişilere geri bildirim yapmaz. Sanki hiç kimseye anlatmamış gibi, birçok yerden sorunun daha çabuk çözüleceği algısını kendinde oluşturur. İşte tamda bu aşamada sorun içinden çıkmaz bir hal almaktadır. Burada yapılması gereken dikey hiyerarşide şu kişilerle görüştüm ancak sorunuma çözüm bulunamadı. Bu yüzden size ulaştım diyebilmektir. Bu aşamada sorunu çözme yetkisine sahip kişiler hakkında görevlerini yerine getirmede gerçekleştirdikleri tutumun düzeltilmesi hakkında bildirim yapılacaktır.

Ancak en önemli etken sorunun çözümünde belgeli bir yol izlenmesidir. Bunun için varolan teknolojik imkânları kullanılmaktan kaçınılmamalıdır. Özellikle yazılı bildirimde bulunulmalıdır.

Bu durum sorunun çözümünde dilekçe, e-posta, faks, mesaj gibi imkânları kullanmak çözüm arayışındaki kişinin elini kuvvetlendirecektir. Yani sorunun çözümünde yazılı ve resmi tüm yolların kullanılması, sorunu olanın lehine sonuç alma olasılığı artacaktır.

6. KURUMSAL İLETİŞİM MEKANİZMALARI ve ETKİLİ KULLANIMI

HAK-İŞ İletişim Koordinasyon Ağları;

- Kurumsal web sitesi
- Kurumsal e-posta adresleri
- Kurumsal telefon rehberi ve mesaj sistemi
- Facebook
- Twitter
- Instagram
- Youtube
- Whatsapp
- Süreli ve Süresiz Yayınlar

Konfederasyonumuz kurumsal iletişim mekanizmalarını en etkili şekilde kullanmaktadır. Teşkilatımızla aktif bir iletişim süreç yönetimi gerçekleştirme adına, kurumsal web sitesi ve sosyal medya araçlarını BoomSocial tarafından yayınlanan özel kurumlar, sosyal medya sektör performans analizi istatistiklere göre en aktif kullanan kurumlardan biri olarak belirlenmiştir.

Konfederasyonumuz teşkilat bazında Sendika Genel Başkanlıkları, İl Başkanlıkları ve İİMEK temsilcilikleri ile 7 gün 24 saat iletişimde kalabilmek adına ve herhangi bir sorunla karşılaşılan durumlarda, örgütsel kapasitesini kullanarak anlık refleks oluşturabilmek için Whatsapp grupları üzerinden daima iletişim halindedir.

Özellikle 81 il ile eşgüdümlü olarak çalışabilmek adına, İl Başkanlıkları ile gerçekleştirilen iletişimde WhatsApp grupları büyük önem arz etmektedir.

Covid-19 Salgını süreci boyunca çalışma hayatının sekteye uğramaması için Konfederasyonumuz HAK-İŞ, dijital imkanlarından yararlanarak ve video konferans yöntemlerini kullanarak ulusal ve uluslararası çalışmalarına ara vermeden devam etmiştir. HAKİŞ devam eden salgın sürecinde çalışma hayatında yürüttüğü aktif rolünden ödün vermeden çalışmalarına devam ederek üyeleri açısından ve ülkemiz bakımından sendikal harekette iyi uygulama örnekleri sergileyerek emsal kuruluşlar açısından örneklik teşkil etmektedir.

- Kurum Ahlakı İle İletişim Mekanizmalarını Nasıl Takip Edeceğiz?

Konfederasyonumuzun gerçekleştirmiş olduğu çalışmalar ile ilgili olarak yapılan açıklama ve haber özetlerini takip etmek, HAK-İŞ yöneticileri, uzmanları ve mensupları açısından sahada karşılaşılabilecek sorunlarda HAK-İŞ'in bakış açısını yansıtmada argüman olarak yardımcı olacaktır. Bir kurum ya da kuruluşa bağlı olarak çalışan ya da üyesi olan kişilerin kurumun açıklamalarından farklı bir dil kullanmaması gereklidir. Sendikal yapıda karşılaşılan sorun ve sorularda en önemli unsur açıklamalarda kullanılan ortak dil-den asla uzaklaşılması ve sapılmaması gerektiğidir.

7. HAK-İŞ KONFEDERASYONU ve HALKLA İLİŞİKİLERİN ÖNEMİ

HAK-İŞ, Türkiye'nin en büyük işçi Konfederasyonlarından biri olarak gerçekleştirdiği tüm çalışmalarında gücünü ve farkını ortaya koymaktadır. Bu farkındalığı oluşturmasında diğer kurum ve kuruluşlara göre en önemli önceliği, iletişim süreçlerini başarılı bir şekilde yürütmesidir. Bu iletişimi yürütme aşamasında en önemli vurguyu sağduyu ve sosyal diyalog alanında yapmaktadır.

Konfederasyonumuz bütünlük sağlayıcı bir üslup ve tavır ortaya koyarak tarafların düşüncelerini önemsemektedir. Halkla ilişkiler sürecinin etkili olabilmesi için tüm çabasını bu alana yönlendirmiştir. Sorumluluklarının farkında ve pro-aktif bir sivil toplum kuruluşu olmanın en önemli etkeni olarak diyalog mekanizmalarının

işletilmesini önceleyen HAK-İŞ, örgütsel etkili iletişim süreçlerinde gücünü yarım asırlık tarihi yapısındaki kurumsal ahlakından ve etik değerlerinden almaktadır.

Bugüne kadar gerçekleştirdiğimiz tüm çalışmalarda, etkin halkla ilişkiler ve kurumsal tavrından ödün vermeyen HAK-İŞ bu proje çerçevesinde de verilen yoğun ve etkili eğitim süreçleri ile temsil gücüne katkı sağlanması konusunda başarısını bir kez daha ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ olarak üyelerimizin sade bir çalışan ve sendika üyesi olması yerine, karar alma mekanizmalarına katılarak, kendilerini ilgilendiren kararların alınmasında ve sonuçlandırılmasında aktif rol almasını istemekteyiz. Bu durum çalışanların motivasyonunu arttıracak ve aynı zamanda çalışmayı etkileyerek iş verimini de daha iyi noktalara getirecektir.

Başta HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN olmak üzere, Genel Merkez Yöneticilerimiz bu konulara her zaman teşvik edici ve destekleyici bir tavırla yaklaşmaktadır.

XIII. AVRUPA'DA GENÇ İSTİHDAMI ve SENDİKAL HAREKET ÖRNEKLERİ

Projemizde Avrupa Birliği üyesi devletlerden (Bulgaristan ve Fransa) ve Avrupa Birliği adayı ülkeden (Arnavutluk) kurum ve kuruluşlar yer almaktadır. Bu doğrultuda, proje fikri çıktılarında adı geçen ülkelere, özellikle de o ülkelerin gençlerine ilişkin durumuna eğilmek gerekmektedir. Bu konu başlığının oluşturulması için projemizdeki paydaş kurumlarımız; Arnavutluk'tan Emek Araştırmaları Merkezi (Centre of Labour Rights - CLR), Bulgaristan'dan Ulaştırma Çalışanları Sendikası (Federation of Transportation Workers Trade Union of Bulgaria - FTTUB) ve Fransa'dan Adalet, Eşitlik ve Barış Konseyi (COJEP International) kendi ülkelerindeki genç istihamı verilerini raporlayarak modülümüze katkı sundular.

Son yıllarda, özellikle pandemi dönemi ele alındığında işsizlik oranları tüm dünyayı oldukça ağır bir şekilde etkilemektedir. Güncel rakamlara bakıldığında Avrupa Birliği (AB) genelinde işsizlik oranları Mart 2021 tarihi itibarıyla %7,30 iken, rakamlar geçen

sene aynı döneme kıyasla artış göstermiştir. Eurostat oranlarına göre bu oran 15.520 milyon kadın ve erkek işsize tekabül etmektedir.

AB üyesi ülkelerin en önemli insan kaynaklarından olan gençler için bu işsizlik oranları daha da yüksek seyretmektedir. Mart 2021 tarihinde AB genç işsizlik oranı %17,1 olarak hesaplanmış olup, bu oran 2.951 milyon gence karşılık gelmektedir. Bir önceki sene olan 2020 Mart ayı oranlarıyla kıyaslandığında, 319.000 artış gözlemlenmektedir.

Buna ek olarak, 2020 yılında ne istihdamda ne eğitim-öğretimde olan genç (none in education/training none in employment - NEETs) sayısı oranı küresel olarak %22,40 oranında hesaplanmış olup, bunların %67,5'i ise genç kadınlardan oluşmaktadır.

1. ARNAVUTLUK

Avrupa Birliği aday ülkesi Arnavutluk'ta 2019 yılı itibariyle işsizlik oranı %12,33 olarak hesaplanmıştır. Ek olarak, 2019 yılında genç işsizlik oranı ise %27 ile oldukça yüksek bir orandadır.

Adı geçen ülkenin genç işsizliği ile ilgili CLR.AL'nin yapmış olduğu durum tespit çalışmasının tespitlerine göre, gençlerin iş ararken ve işe girme süreçlerinde karşılaştıkları en büyük sorunlar deneyim eksikliği ve kendi eğitim alanları dışındaki alanlarda istihdam edilmeleridir. Kamu sektöründe işe giriş ve kariyer süreçleri, akrabalık, sosyal referanslar ve politik bağlantılar etkisi altındadır.

Gençler işlerine resmi kanallar üzerinden, çoğunlukla sınavlar kanalıyla, resmi işlemler vasıtasıyla girdiklerini belirtmişlerdir. Bu süreçlerde gençler, cinsiyet, inanç veya dil farklılığı kaynaklı ayrımcılıkla karşılaşmamaktadır. Ancak, sosyal ve politik gerekçelerle herhangi bir somut neden göstermeksizin işten çıkarmalar yapılmaktadır.

Ücretler konusunda, genç kadın ve erkekler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamaktadır. Bir başka ifadeyle, aynı işyerinde aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkek emekçiler, aynı (eşit) ücreti almaktadır.

Yıllık izin ve ücretli doğum izni, “İş Kanunu” hükümlerine uygun olarak yapılmaktadır. Fakat, gençler fiilen tam zamanlı çalıştırılmalarına rağmen, ücretleri ve sosyal hakları eksik ödenmektedir. Genel olarak gençlere iş sözleşmelerinin bir kopyası verilmemekte, dolayısıyla hak aramaları engellenmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin (TİS) olduğu işyerlerindeki genç işçiler toplu iş sözleşmesinin içeriği hakkında bilgiye sahip değildir. Toplu iş sözleşmelerinde kadın çalışanları koruyan özel hükümler uygulanmamaktadır. Sağlanan haklar iş hukuku hükümleri ile sınırlı kalmaktadırlar. İşten çıkarmalarda çoğunlukla İş Hukuku mevzuatına uygun hareket edilmemektedir. Çalışma hakları çoğunlukla, tekstil ve inşaat sektöründe ihlal edilmektedir

Ücret ödemeleri büyük çoğunlukla özel ve kamu bankaları aracılığıyla yapılmaktadır. Maalesef özel sektör firmaları asgari ücret tutarını banka aracılığıyla ödemekte, geri kalan tutarı beyan etmemektedir

Genç çalışanların profesyonel eğitimine ve hizmet-içi eğitim olanaklarına ilişkin yazılı bir strateji mevcut değildir. Sektör ve işyeri düzeyinde çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışma koşullarına ilişkin kontrol ve güvenlik mekanizmaları çoğu işyerinde uygulanmamaktadır.

Covid-19 kaynaklı olağanüstü salgın koşulları nedeniyle çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusu önemli bir gündem olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların üretkenliği ve verimliliği bilgilendirme ve meslekli eğitimler yoluyla artırılmaktadır.

Çalışmaya katılan gençler, iş hayatında profesyonel ücret gibi belli konularda anlaşmaya varabilmek için müzakere yönteminin kullanılması gerektiği hususunda hem fikir olmaktadır.

Gençler, sendikal örgütlenme olmadığında çalışma koşulları, ücret, tatiller, fazla mesai ödemeleri gibi iş hayatıyla ilgili konularda müzakere yapmanın oldukça zor olduğunu ifade etmektedir.

Genç işçilerin bir bölümü sonuç odaklı müzakere yapabilmek için eğitime ihtiyaç duyduklarını beyan etmektedir. Böylece katılımcılar özel ve kamu sektörlerinde sendikal örgütlenmenin ihtiyacına olan önemi teyit etmişlerdir.

Çalıştaydan çıkan sonuca göre, genç insanların sendikalara katılımını artırmak; kamuoyunda mevcut yanlış algıların ve sendikal harekete ilişkin önyargıların değiştirilmesine ve toplumun sendikalara olan güveninin artırılmasına bağlıdır. Sendikaların, çalışma hayatı ve meslekler gibi doğrudan meselelerde daha aktif olmaları beklenmektedir. Genç kadınlar odağında genç insanların yönetim mekanizmalarına katılımlarını artırmanın, yeni bir yöneticilik ruhu ve yeni bir yöneticilik anlayışı ile mümkün olacağına vurgu yapılmıştır.

Bununla birlikte gençler, farklı sektörlerde faaliyet gösteren sendikalar arasında iş birliği ve dayanışmanın ortak çıkarlar temelinde güçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca, ülkede genel olarak sendikal yapıların sayısı, özellikle de özel sektörde faaliyet gösteren sendikaların sayısı yetersizdir. Çalıştayda yeni sendikaların kurulması ihtiyacına değinilmektedir.

Stres yönetimi ve çalışma hayatının diğer durumlarında sendikal örgütlenmenin yokluğu, çalışanları işverenler karşısında savunmasız duruma düşürmektedir. Bu çalışmaya katılan gençler, sosyal aktivistler olarak, katılımcılığı değerli bulmaktadır. Fakat, genç işçiler arasında sivil toplum hareketine katılımcılık, genç kadınlara göre genç erkeklerde daha fazladır. Gençler, böylesi bir durumun, zihniyet ve sosyal çevre kaynaklı olduğunu belirtmekte, bu süreçlerde yetkinliğe ve bilgi düzeyine sahip olmanın en önemli meydan okuma olduğuna dikkat çekmektedirler.

2. BULGARİSTAN

AB üyesi Bulgaristan'da 2020 yılı işsizlik oranı %3.85 iken, 2020 yılı genç işsizlik oranı %8.8'dir. Ek olarak 2020 yılı NEET oranı ise %19.2'dir.

Bulgaristan'da genç katılımcılarla düzenlenen durum tespit çalışmayı sonucunda, iş ortamında sağlıklı iletişimi geliştirme odaklı bir yaklaşıma ihtiyaç olduğuna vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte, genç emekçiler, sendikalar tarafından organize edilen tüm etkinliklere ve özellikle eğitim faaliyetlerine katılım sağlanması ve etkin faaliyetler üstlenilmesi gerektiğine inanmaktadır. Gençler, sendi-

kal örgütlenmenin, problemlerin çözümü konusunda daha etkin yardımcı olması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Katılımcılar, genç üyelerin bilgilendirilme süreçlerinde ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması aşamalarında daha aktif rol almalarını önermişlerdir. Bununla birlikte, diğer sendikalardaki iyi uygulama örneklerinin araştırılıp uygulanmasının başarılı bir adım olacağı düşünülmektedir.

3. FRANSA

Avrupa Birliği üyesi Fransa'daki işsizlik oranlarına bakıldığında 2020 yılı verileri işsizliğin %8.34 olduğunu göstermektedir. 2020 yılı genç işsizlik oranları ele alındığında ise oran %15.2'ye tekabül etmektedir. Bunun yanı sıra 2020 yılı NEET oranı ise %15.1'dir.

Fransa'da işçiler kendi seçtikleri sendikaları kurmakta ve bunlara katılmakta özgürdürler. Ayrımcı gerekçelerle ihraç edilemezler. Üyelik açısından, Fransız sendikal hareketi, sendika üyelerinin yalnızca %11'i ile, Avrupa sendikal hareketinin en zayıf ülkelerinden biridir. Ülke, ulusal düzeyde çalışanları temsil eden beş konfederasyona bölünmüştür.

INSEE araştırmalarına göre Fransa'da reel istihdam oranı %65,50'dir (Temmuz 2020). Son 30 yılda genç işsizliği, Fransız işgücü piyasasının en çarpıcı göstergesi olmuştur.

İşsizlik önemli bir süre boyunca hiçbir zaman %7,5'in altına düşmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, Fransa'da 3 milyondan fazla işsiz vardır. Bir yandan yüksek işsizliğin olduğu, ancak diğer yandan çok sayıda orta ölçekli şirketin en büyük güçlüklerinden birinin ise, işe alım olduğu tespit edilen Fransız işgücü piyasasında bu paradoksal bir durumdur. Bu durumun sebepleri arasında uygun işler için eğitilmiş insan eksikliği, Fransa'daki işsizler için onları iş aramaya motive etmeyen ve cömert olmayan bir refah sistemi ve yeterli konut eksikliği gösterilmektedir.

Covid-19 salgını sadece Avrupa'da değil, Dünya'nın her yerinde derin bir sosyo-ekonomik krizi tetiklemiştir. Fransa'da işsizlik oranı 2020'nin üçüncü çeyreğinde %9'a kadar yükselmiştir. Kriz, genç çalışanları, düşük ücretli çalışanları, geçici ve serbest meslek sahiplerini etkilemiştir.

Fransa, büyüyen ve yüksek nitelikli insan grubuna sahiptir. Bununla birlikte çalışan nüfusun önemli bir oranı, düşük nitelik gerektiren işlerde istihdam edilmektedir. Yüksek nitelikli yeni mezunların (en az Bac + 5) çalışmaları için aşırı nitelikli işlerin oranı son yıllarda keskin bir şekilde artmıştır.

Ayrıca, çok sayıda yüksek vasıflı genç, değişen beceri talepleri doğrultusunda becerilerini sürdürmek ve geliştirmek için sınırlı fırsatlar sunan geçici mesleklerde istihdam edilmektedir. Sonuç olarak, birçok beceri optimal olarak kullanılmamakta, bu da eğitime yapılan yatırımın getirisini azaltmaktadır. Yüksek vasıflı işçilere olan talebi teşvik eden politikalar, aşırı nitelik sorununu çözebilir ve aynı zamanda Fransa'da daha güçlü ekonomik kalkınmaya katkıda bulunabilir.

Ekonomideki genç işçiler söz konusu olduğunda, bunun birkaç nedenden dolayı en önemli sorunlardan biri olduğunu belirtmek gerekmektedir. Birincisi, deneyimsiz oldukları için bazı risklerle karşı karşıyadırlar. Gençler iş yerinde iş kazası sebebiyle çok sık yaralanmaktadır. Genç yetişkinler zihinsel sağlık sorunları ile mücadele etmekte, dünyanın en büyük şirketlerinden bazıları, çalışanlarının ruh sağlığıyla ilgilenmeleri için profesyonel terapistler tutmaktadır.

Fransa'da genç katılımcılarla düzenlenen durum tespit çalışması sonucunda, katılımcılar, gençlerin işe giriş süreçlerinde, sağlıklı iletişim ile yetkinliklerini ortaya koyamadıklarını, ayrıca var olan becerilerini doğru takdim edemediklerini belirtmişlerdir. Ek olarak, insana yakışır işe sahip olabilmek için gereksinim duyulan rehberlik hizmetlerinin yeterli derecede sunulmadığına dikkat çekilmiştir.

Gençlerin büyük çoğunluğu herhangi bir sendikaya üye değildir ve katılmaya istekli değildir. Gençler kendilerine uyan bir iş bulduklarında bunu yeterli görmektedir. Bu sebeple, işyerlerinde sendikanın varlığını sorgulamamaktadır.

Öte yandan, gençlerin büyük çoğunluğu sendikaların önemi ve rolüne inanmaktadır. Gençler özellikle toplu pazarlık hakkı, zorla çalışmanın önlenmesi, çocuk işçiliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve istihdamda ayrımcılığa maruz kalınması türün-

den vakalarda sendikaların önemine inanmaktadır. Fransa'da sendikalaşma oranı %8-9 civarındadır. İlaveten, genç çalışanların yarısından fazlası sosyal diyalog kavramına ve onun önemine dair somut bilgilere sahip değildir. Hatta gençlerin bazıları sosyal diyalog kavramıyla ne profesyonel çalışma hayatında ne de eğitim döneminde karşılaşmamışlardır. Katılımcılar, gençlerin sendikalar ve sosyal diyalog konusundaki farkındalığını artırılması gerektiğine inanmaktadırlar.

Gençler, beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayan insana yakışır bir iş bulmak, becerilerini yenilemek ve yeni beceriler kazanmak (yükseltmek) için daha çok fırsata / kariyer imkanına sahip olmak istemektedirler. Kılık kıyafet, din, inanç, yaşam tarzı gibi tercihlerine daha fazla saygı gösterilmesini beklemektedirler.

XIV. HAK-İŞ'İN GENÇ ODAKLI ÇALIŞMALARI

Genç ve potansiyeli yüksek bir nüfusa sahip olmak ülkemiz için çok önemli bir avantajdır. Bu avantajı ülkemiz açısından olumlu yönde kullanabilmek için bilinçli, ülkesine ve değerlerine sıkı sıkıya bağlı, alanında mesleki yeterliliğe sahip, eğitimin önemine inanan, yeniliklere açık genç nüfusun yetişmesi gereklidir.

HAK-İŞ, bir ülkenin uzun vadeli ekonomik kalkınma potansiyelini belirleyen en önemli zenginliğinin iyi eğitilmiş ve istihdama kazandırılmış genç insan kaynağı olduğuna inanmaktadır.

Konfederasyonumuz bünyesinde, komite çalışmalarına önem vermekteyiz. Geçmişten bugüne altını doldurarak aşama aşama gerçekleştirdiğimiz çalışmaların meyvelerini topluyoruz. Uluslararası sendikalar açısından gelişmeleri yakından takip edip yeni politikalar geliştirmeye çalışıyoruz.

Biz HAK-İŞ olarak gençlerin sorunlarını önemsiyoruz ve gençlerin sendikal kültürle tanışması gerektiğine inanıyoruz.

HAK-İŞ genç odaklı çalışmaların öncelikli faaliyet alanı haline gelmesine büyük önem atfetmektedir ve bu konuda çalışmalarını hızlandıracaktır.

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun, genç konusunda aldığı Genel Kurul Kararları mevcuttur. 2019 yılında gerçekleştirilen 14. Olağan Genel Kurulu'nda gençler için alınan kararlar şunlardır:

- Gençlik Komitesi Çalışmaları Öncelikli Faaliyet Alanı Haline Getirilecektir.

- Gençliği destekleyici ve kucaklayıcı sosyal politikalar geliştirilmelidir

Bu çalışmalar sonucunda, kişisel gelişimine önem veren, ahlaki değerlerine sahip çıkan, bilgi ve donanım sahibi ve değişime açık bir genç emekçi profilinin oluşturulması hedeflenmelidir. Örgütlü toplumun gençler için avantajları göz önünde bulundurularak, gençlerin sendikalara aktif katılımını sağlamayı, gençleri sendikaların kampanyalarına, eylemlerine ve politikalarına dâhil etmeyi hedeflemek gerekmektedir.

HAK-İŞ, üye sendikaları ile hem ulusal hem de uluslararası arenada gençlik konusunda önemli bir aktör ve politika oluşturucusu olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmektedir. Bununla birlikte Konfederasyonumuz, ITUC-Asya Pasifik Gençlik Komitesi Başkanlığı'nı başarılı bir şekilde yürütmektedir.

HAK-İŞ olarak,

- Genç bireylerin mesleki eğitime olan talebin artırılması,
- Yeterlilik ve yetkinlik odaklı mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi,
- Okul, Üniversite ve kamu-özel iş yerleri özelinde staj imkanlarının artırılarak gençlerin çalışma hayatı ile tanışmasının sağlanması,
- Genç girişimciliğinin daha etkin politikalarla geliştirilmesi ve desteklenmesi,
- Tarımsal faaliyetlerdeki istihdam olanaklarının gençler açısından cazibesinin artırılması,
- Sosyal yardım yararlanıcısı olan genç bireylerin (ölüm aylığı vb.) yardım sisteminden çıkarılmadan istihdama katılımlarının desteklenmesi,
- İstihdamda olan genç çalışanların, yeterliliklerinin ve yetkinliklerinin güçlendirilmesi için politikalar oluşturulması,
- 2019 yılında İŞ-KUR tarafından hayata geçirilen Sosyal Çalışma Programı'nın artan bir etkinlikle devamlılığının sağlanması,

- Gençleri desteklemek için gelişmiş ülkelerdeki geniş tabanlı istihdam/eğitim ve garanti programları dahil olmak üzere büyük ölçekli ve hedeflerin belirlendiği politika müdahalelerinin oluşturulması gerektiğine inanmaktayız.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, ülkemiz için değerler üreten, yetenek ve kapasitelerini kullanabilen bireyler yetiştirilmesi için tüm sivil toplum kuruluşları ile birlikte hareket edilmesi gerektiğine inanmaktayız. Bu kapsamda gençlerin çalışma hayatı başta olmak üzere sendikal harekete katılımlarının desteklenmesini ve teşvik edilmesini talep etmekteyiz.

HAK-İŞ Konfederasyonu tüm üye sendikaları ile birlikte artan bir etkinlikle gençlik çalışmalarını sürdürme kararlılığındadır. HAK-İŞ hem ulusal hem de uluslararası arenada gençlik konusunda önemli bir aktör olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyi sürdürmektedir. HAK-İŞ, gençlik çalışmalarını kapasite geliştirme yoluyla destekleme kararlılığındadır.

HAK-İŞ geliştirdiği Gençlik Stratejisi ile kurumsal kapasitesini artırarak faaliyetlerini zenginleştirmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu tüm üye sendikaları ile birlikte artan bir etkinlikle gençlik çalışmalarını sürdürmekte ve hem ulusal hem de uluslararası arenada önemli bir aktör olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir.

HAK-İŞ, çalışmalarını sadece merkezi düzeyde değil, sendikal ve yerel düzeyde tüm teşkilatımız nezdinde farkındalık artırma, kapasite geliştirme çalışmalarıyla destekleyerek yapmaktadır.

2008 yılında kurulan HAK-İŞ Genel Merkez Gençlik Komitesi üye sendikalarımızın gençlik temsilcilerinden ve işyeri temsilcilerinden oluşmaktadır.

Genç kadın ve erkekleri sendikal hareketin geleceği olarak gören HAK-İŞ, önemli çalışmaları hayata geçirmiştir. Bu çerçevede HAK-İŞ, gençlere yönelik ülkemizin birçok ilinde istihdam odaklı yenilikçi projeler gerçekleştirmiştir.

Bu anlayışla birçok ilde uygulanan istihdam odaklı mesleki eğitim projeleriyle yüzlerce genç istihdam edilebilir hale getirilmiş, istihdamları sağlanmıştır. HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından

2008 ve 2011 yıllarında gençlere yönelik İş Arama Teknikleri El Kitabı hazırlanmış, kitabın İŞKUR, Belediyeler ve MEB meslek liseleri aracılığıyla gençlere ulaşması sağlanmıştır. Üniversiteler ve meslek liseleriyle yakın çalışma içinde olan HAK-İŞ aldığı karar çerçevesinde; Genel Merkezi, Üye Sendikaları, İl Başkanlıkları ve sendika şube başkanlıkları bünyesinde gençlere ve öğrencilere staj imkânı sağlamaktadır.

Ayrıca 28-29 Aralık 2009 tarihlerinde Gaziantep'te gençlerin eğitim-istihdam- örgütlenme ile sorunlarının işçi-işveren ve gençlik temsilcileriyle birlikte tartışıldığı "Gençlik için Yeni Fırsatlar" buluşmasını gerçekleştirmiştir. Çalıştayın sonunda "Yerel Gençlik İstihdam Buluşması Sonuç Bildirisi" yayınlanmıştır. Bildiride, Türkiye gençlik 12 istihdamı yol haritasının oluşturulması talep edilmiş ve bu yol haritasının içermesi gereken unsurlar belirlenmiştir.

2011 yılı Kasım ayında Türkiye'de gerçekleştirilen PERC Gençlik Komitesinin 4. Toplantısı HAK-İŞ ev sahipliğinde yapılmıştır. Yıllar içerisinde birçok projeye hayata geçirilmiştir.

2016 yılında uygulanmaya başlayan, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen, ETUC koordinatörlüğünde yürütülen ve Türkiye'deki 3 Konfederasyon temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen "Genç İşçiler Odağında Türkiye ve Avrupa Birliği'ndeki Sendikal Örgütler Arasındaki Sosyal Diyalog Projesi"ne konfederasyonumuzu temsilen birçok genç arkadaşımız Ankara-Berlin, İstanbul-Paris, Trabzon-Madrid, İzmir-Polonya, Adana-Kopenhag eğitimlerine katıldılar.

Türk ve Avrupalı gençlerin ortak bir programda, sosyal diyalog çerçevesinde biraraya gelmeleri önemlidir. Bu proje, gençler için ortak politikaların geliştirilmesine, gençlerin Avrupa'daki sendikaları temsil eden sendikacı gençlerle tanışmaları sosyal diyalogun artırılmasına katkı sağlamıştır. Öyleki, genç arkadaşlar farklı projelerde ve çalıştaylarda biraraya gelmek istediklerini dile getirmişlerdir.

2019 yılında Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında gençlere yönelik Genç Sendikacılar Eğitim Yoluyla Bilinçleniyor Projesi hayata geçirilmiştir. Bu projeye gençler açısından önemi sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bağlamda;

- Gençlerin eğitim yoluyla kapasitesi gelişmiştir.
- Gençler arasında “toplumsal cinsiyet eşitliği” konusunda farkındalık gelişmiştir.
- Gençler, kanundan doğan hukuki hakları ve toplu iş sözleşmesi süreçleri hakkında bilgi sahibi olmuşlardır.
- Gençler, etkin bir iletişim becerisi kazanmanın yollarını öğrenmişlerdir.
- Gençler, sosyal medyanın kullanımı konusunda temel bilgilere erişmişlerdir.
- Üniversiteli gençler sendikal harekete dair bilgi edinmişlerdir.
- Gençler arasında, örgütlenme / örgütlülük bilinci gelişmiştir.
- Üniversite öğrencilerinin genç çalışanlar ile aynı etkinlikte biraraya gelmesi, sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesine katkı sunmuş, bilgi ve tecrübelerin karşılıklı aktarılması yoluyla gençlere rehberlik etmiştir.
- Genç çalışanların, bireysel kapasitesi ile mensubu olduğu sendikaların kurumsal kapasiteleri güçlenmiştir.

Böylece, çatı / üst kuruluş olan HAK-İŞ Konfederasyonu Gençlik Komitesi'nin de kurumsal kapasitesi gelişmiştir.

2019 yılında Avrupa Birliği Erasmus Plus programı kapsamında Türkiye Ulusal Ajansı'na sunduğumuz 2020 yılı Şubat ayından itibaren uygulamaya başladığımız Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi Projemiz de başarıyla yürütülmekte olup, faaliyetlerine devam etmektedir. Bu projemiz ile genç kadın emekçilerin eğitim yoluyla kapasitelerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

HAK-İŞ, gençliğin istihdamının Türkiye'nin önemli ve öncelikli konusu olduğuna, Türkiye'nin, genç ve dinamik insan kaynağı yönünden oldukça avantajlı bir konumda bulunduğuna inanmaktadır.

HAK-İŞ, gençliğin korunması ve güçlendirilmesi çerçevesinde gençlerin eğitimi, kariyeri, istihdamı ve örgütlenmesi için çaba sarf etmeyi sendikal öncelikleri arasında görmektedir. HAK-İŞ, Türk sendikal hareketinin gençlerle yeniden inşa edileceğine inanmaktadır.

HAK-İŞ, gençlerin sorunlarını önemsemekte ve öncelikli olarak görmektedir. Bu anlamda proje bazlı çalışma kültürü doğrultusunda, sendikal mücadele ile birlikte, ülkemizin çalışma hayatının bugünkü ve gelecekteki sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek özgün proje çalışmalarına imza atarak birçok ilki gerçekleştirmektedir.

HAK-İŞ, gençleri sendikal faaliyetlerin odak noktamızda buldurmaktadır. Başta üniversite gençliği olmak üzere tüm gençlerle yakın bir ilişki ve iş birliği içerisinde Konfederasyon Genel Merkezinde ve bağlı sendikalar bünyesinde üniversite öğrencilerine düzenli staj programları çerçevesinde aktif çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Gençlerin enerjisine, fikirlerine, özgüvenlerine, sendikal mücadeledeki inançlarına son derece güvenen HAK-İŞ, istihdam boyutuna son derece önem vermekte ve insana yakışır işler çerçevesinde gençlere istihdam imkânı sunmaktadır. Bu sebeple, konfederasyon bünyesinde de staj programlarını tamamlayan gençlere istihdam imkânı sunarak, farklı uzmanlık alanları olan genç bir ekiple çalışmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu tüm üye sendikaları ile birlikte artan bir etkinlikle gençlik çalışmalarını sürdürmekte ve hem ulusal hem de uluslararası arenada önemli bir aktör olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir.

HAK-İŞ, çalışmalarını sadece merkezi düzeyde değil, sendikal ve yerel düzeyde tüm teşkilatımız nezdinde farkındalık artırma, kapasite geliştirme çalışmalarısıyla destekleyerek yapmaktadır.

Bu çerçevede HAK-İŞ gençlere daha etkin beşerî sermaye yatırımı yapılarak işgücü piyasasına girişlerinin desteklenmesi, istihdamlarının artırılması ve işsizlik oranlarının düşürülmesi; sosyal diyalog yoluyla işçi-işveren-eğitim kurumu iş birliği ile yerel ve sektörel ihtiyaçlar, işgücü arz ve talebi göz önünde bulundurularak istihdam odaklı mesleki eğitim modelleri geliştirilmesi ve uygulanmasını temel bir öncelik olarak görmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Konfederasyonumuz, ulusal ve uluslararası sendikal hareketin önemli bir aktörü olarak 730 bini aşan işçiyi ve toplumun tüm kesimini temsil etmektedir. Konfederasyonumuz; ilkel, kararlı, onurlu sendikacılık anlayışı ile çalışma hayatının sorunlarına ilişkin Genel Kurul Kararlarının ilke ve prensipleri çerçevesinde araştırma-geliştirme faaliyetlerini artırarak sürdürmektedir.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahiptir. Konfederasyonumuz, gençlerin Türkiye için önemini bilmekte ve hem ulusal hem de uluslararası alanda gençlerin üst düzey görevleri yürütmesi noktasında desteğini sürdürmektedir. Konfederasyonumuz, gençleri sendikal hareketin önemli birer temsilcileri olarak görmektedir. Gençlerin kapasitelerinin, yeterliliklerinin bilgi ve becerilerle geliştirilmesine son derece önem vermektedir. Gençlik alanında uzun yıllardır hayata geçirmiş olduğu projelerle gençleri eğitim yoluyla güçlendirilmesine katkı sunmuştur. Bu bağlamda, 2020-2021 yıllarında uyguladığı “Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında gençler için HAK-İŞ Modül kitabını hazırlamıştır. Bu modül kitabıyla, Konfederasyonumuzun başta sendikal ilkeleri olmak üzere, 14. Olağan Genel Kurul Kararları öncülüğünde hazırlanan model ve politikalar ortaya konmuştur. Konfederasyonumuzun gençlik alanında ürettiği slogan, politika ve raporlar ile ulusal ve uluslararası alanda çalışmalarını yoğun olarak devam ettirmektedir.

Konfederasyonumuz, temel ilkelerinden yola çıkarak; katılımcı, diyalog, uyum ve iş birliğine önem vermektedir. Bu doğrultuda, ilkel ve prensipli hareket etmekte, Türk Sendikal Hareketinin öncü bir emek temsilcisi olarak bu misyonuna uygun hareket etmeyi görev bilmektedir. Bu sebeple, projelerini, faaliyetlerini ve yayınlarını her geçen gün artırarak etkin bir sendikal faaliyet yürütmektedir. Ayrıca, çalışma hayatına ilişkin hazırlamış olduğu politikalar ile mücadelesini artan bir etkinlikle sürdürmeye devam etmektedir.

HAK-İŞ, çıkarmış olduğu her yayın, dergi, rapor ve modüllerle sendikal harekette öncü ve faydalı çalışmalara imza atmaktadır. Bu doğrultuda modül bölümlerinden biri olan HAK-İŞ Boyutuyla Genç Çalışanlar İçin Yeterlilik ve Yetkinlik Rehberi adlı kitabın sendikal hareket başta olmak üzere, tüm genç kadın ve erkek çalışanlara fayda sağlamasını temenni ediyoruz.

KAYNAKÇA

Asgari Ücret Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5454&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>

Atabek N (2000) Siyasi Partilerde Örgütsel İletişim: Bazı Siyasi Partilerin Eskişehir İl Kongre Delegeleri Üzerine Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1214, Eskişehir.

Avrupa Sosyal Şartı, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>

Cumhurbaşkanlığı 5 No'lu Kararname, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.5.pdf> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu Ge-reğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf>,

Gürüz, Demet; Gürel, Emet (2006). Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme. Ankara: Nobel.

HAK-İŞ Konfederasyonu, 14. Olağan Genel Kurul Kararları,

HAK-İŞ Konfederasyonu, 14. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu,

HAK-İŞ Konfederasyonu, Yeterlilik Odaklı Sendikali Takım Kaptanları Yetiştirilmesi Projesi eğitim Modülü,

HAK-Konfederasyonu, Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme Projesi Kadın Çalışanlar İçin ISG Rehberi,

ILO Gözlem: Covid-19 ve Çalışma Yaşamı, 5. Baskı https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/Covid-19/WCMS_752118/lang--tr/index.htm

ILO,Gözlem: Covid-19 ve Çalışma Yaşamı 7.Baskı, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf

Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 istatistik yılığı http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>,

Vural, Beril Akıncı ve Erkan, Melodi (2018). Kurumsal İmajın Güçlendirmesinde Kurumsal Kimliğinin Rolü, SDÜ İFADE , 1 (1) , 9-41

4857 Sayılı İş Kanunu,

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,

https://tr.wikipedia.org/wiki/Halkla_ili%C5%9Fkiler#:~:text=Halkla%20ili%C5%9Fkiler%20bir%20i%C5%9Fletmenin%2C%20kurumun,%2C%20retorik%2C%20alg%C4%B1%20kavramlar%C4%B1%20yatmaktad%C4%B1r

<https://www.calismatoplum.org/makale/isci-ve-kamu-gorevlileri-konfederasyonlarinda-halklailiskiler-yonetimi-ve-sorunlari>

<https://anatolianpr.com/kurumsal-halkla-iliskiler-cpr-nedir/>

<https://www.eftasarim.com/kurumsal-kimlik/kurumsal-i-CC%87majin-gu-CC%88c-CC%A7lendirmesinde-kurumsal-kimlig-CC%86inin-rolu-CC%88/>

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563067/3-30042021-CP-EN.pdf/5e5aae01-e15d-b8bd-71fb-4096b88f4120?t=1619705933576>

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563067/3-30042021-CP-EN.pdf/5e5aae01-e15d-b8bd-71fb-4096b88f4120?t=1619705933576>

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NE-ET_Sida_brief.pdf

<https://www.statista.com/statistics/375194/unemployment-rate-in-bulgaria/>

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en

<https://www.statista.com/statistics/263697/unemployment-rate-in-france/>

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en



HAK-İŞ
KONFEDERASYONU

ÜÇÜNCÜ MODÜL

GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ*

Giriş

Teknolojinin ve tüketim alışkanlıklarının hızla değişime uğradığı günümüzde yeterlilikler daha ön plana çıkmaktadır. Hızlı gerçekleşen bu değişim, yeterlilik sahibi kişilerin bilgi, beceri ve tecrübelerini ispatlamasına fırsat verecek mesleki yeterlilik sistemlerinin kurgulanmasına sebep olmuştur. Ayrıca, bu değişim öğrenme yöntemlerini de etkilemiştir. Örgün ve yaygın öğrenmenin dışında serbest öğrenme imkanları gelişmiş ve erişilebilirliği artmıştır. Artık kişinin edindiği bilgi, beceri ve tecrübenin kaynağının bir anlamı kalmamıştır. Fakat bu bilgi, beceri ve tecrübelerin nasıl ispatlanacağına dair sistemleri kurgulama ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma ülkemizde kurgulanan ve uygulamaya geçirilen Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin gençlere olan etkilerini ve gençlerin sistemden nasıl yararlanabileceğini belirlemek, gençlerin yeterliliklerinin artırılması noktasında farkındalık bilincini yükseltmek ve gerçekleşen bu değişime gençlerimizin ayak uydurmasını sağlamak için hazırlanmıştır.

I. AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ); yasal dayanağı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 23 Nisan 2008 tarihli, 2008/C111/01 sayılı “Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi” tavsiye kararı olan, yeterliliklerin anlaşılması ve karşılaştırılması için geliştirilen hayat boyu öğrenme politika aracıdır.

* BU BÖLÜM RIDVAN GÜNAY TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR

AYÇ, her tür yeterlilik için farklı ulusal yeterlilik çerçeveleri arasında bir tür çeviri aracı işlevi gören, sekiz seviyeli ve öğrenme kazanımlarına dayalı bir çerçevedir. Bu çerçeve, farklı ülke ve kurumların yeterliliklerinin karşılaştırılabilmesini sağlar ve yeterliliklerinin şeffaflığını, karşılaştırılabilirliğini ve taşınabilirliğini arttırmaya yardımcı olur.

AYÇ'nin iki temel prensibi vardır:

1. Bireylerin ülkeler arasında hareketliliğini teşvik etmek.
2. Hayat boyu öğrenmelerine yardımcı olmak.

AYÇ, her türlü ve her düzeyde yeterliliği kapsar ve öğrenme kazanımları sayesinde kişinin neler bildiğini, anladığını ve yapabildiğini daha anlaşılır hale getirir.

II. TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ); AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesidir. TYÇ, örgün, yayın ve diğer öğrenme yöntemleri ile kazanılan, kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri kapsamaktadır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'nin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 4. maddesine göre Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin temel esasları aşağıdaki gibidir:

- a) Kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri, öğrenme kazanımlarına dayalı olarak tanımlanmış seviyeler aracılığıyla ulusal düzeyde sınıflandırmak.
- b) Yeterliliklerin şeffaflığını ve tanınırlığını sağlamak.
- c) Yeterliliklerin kazanılması süreçlerine erişimi kolaylaştırmak.
- d) Yeterliliklerin kredilendirilmesi, kredilerin birleştirilmesi ve yeterlilikler arasında geçiş yapılmasına imkân sağlamak.
- e) Yeni yeterliliklerin tasarlanmasına imkân sağlamak.

- f) Yeterliliklerin öğrenme kazanımlarına dayalı olarak hazırlanmasını sağlamak.
- g) Önceki öğrenmelerin tanınmasını sağlamak.
- h) Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek.
- i) Eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek.
- j) Paydaşların katılım ve katkılarına sağlamak ve sorumlu kurumlar arasında etkili iş birliğini gerçekleştirmek.
- k) Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olmak.
- l) Yeterliliklerin uluslararası kıyaslanabilirliğini sağlamak amacıyla ortak kavramlar oluşturmak.
- m) Meslek kuruluşları ile diğer kurum ve kuruluşlar tarafından geliştirilmiş ve kalite güvencesi sağlanmış yeterliliklerin tanınmasını sağlamak.

1. SEVİYELER VE SEVİYE TANIMLAYICILARI

TYÇ, AYÇ'ye uyumlu olarak sekiz (8) seviyeden meydana gelen bir yapıda tasarlanmıştır.

Şekil 3.1



Kaynak: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kitapçığı Ek 4. <https://portal.tyc.gov.tr/indir/turkiye-yeterlilikler-cercevesi-kitapcigi-i3.html>

Seviyeler, yetkinlik düzeyine göre artar, 1. seviye en düşük seviye, 8. seviye en yüksek seviyedir. Her seviye, ilgili yeterliliklerin içerisinde tanımlanan öğrenme kazanımlarına göre tanımlanmıştır.

Öğrenme Kazanımı: Herhangi bir öğrenme sürecinin (Örgün, yaygın ve serbest) tamamlanmasından sonra bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri ifade etmektedir.

Öğrenme Kazanımı: Herhangi bir öğrenme sürecinin (Örgün, yaygın ve serbest) tamamlanmasından sonra bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri ifade etmektedir.

Öğrenme kazanımları bilgi, beceri ve yetkinlik açısından tanımlanmaktadır; dolayısıyla seviye tanımlayıcıları, öğrenme kazanımlarının belirtilen üç bileşenine göre düzenlenmektedir. Sekiz seviyenin her biri için, bu üç bileşende gerekli ifadeleri içeren tanımlayıcılar yer almaktadır. TYÇ seviyeleri, herhangi özel bir öğrenme alanı dikkate alınmadan tanımlanmaktadır. TYÇ'de aynı seviyede bulunan farklı yeterliliklere ait asgari öğrenme kazanımları ortaktır.

TYÇ'de, 1. seviye yeterlilikler, temel görevleri yerine getirme yeterliliklerini tanımlarken 8. seviye yeterlilikler çalışma ve öğrenme alanına yenilik getirme, ortaya çıkan yeni ve karmaşık problemleri farklı alanlardaki yaklaşım ve yöntemleri kullanarak çözme yeterliliğini tanımlamaktadır. TYÇ seviye tanımlayıcıları aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 3.1: TYÇ Seviye Tanımlayıcıları

BİLGİ TYÇ kapsamında “bilgi”; bir çalışma veya öğrenme alanı ile ilgili gerçeklerin, ilkelerin, teorilerin ve uygulamaların anlaşılmasını içeren kuramsal ve/veya olgusal bilgi olarak tanımlanmıştır.		
BECERİ TYÇ kapsamında “beceri”; bir çalışma veya öğrenme alanında edinilen mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme ile el becerisi, yöntem, materyal, araç ve gereçleri kullanabilmeyi gerektiren “bilgiyi kullanma” ve “problem çözme” olarak tanımlanmıştır.		
YETKİNLİK TYÇ kapsamında “yetkinlik”; bilgi ve becerilerin bir çalışma veya öğrenme ortamında sorumluluk olarak ve/veya özerk çalışma göstererek kullanılması, öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması, toplumsal ve etik meselelerin ve sorumlulukların dikkate alınması olarak tanımlanmıştır.		
1. SEVİYE	BİLGİ	Kendisi ve çevresine ilişkin genel bilgiye sahip olma,
	BECERİ	Basit görevleri yerine getirmek için gerekli temel beceriye sahip olma,
	YETKİNLİK	Basit görevleri rehberlik ve gözetim altında gerçekleştirme,
2. SEVİYE	BİLGİ	Bir iş veya öğrenme alanına ait başlangıç düzeyinde olgusal bilgiye sahip olma,
	BECERİ	Görevleri yerine getirmek ve olası basit sorunları çözmek için gerekli bilgiyi kullanma temel becerisine sahip olma,
	YETKİNLİK	Basit görevleri gözetim altında sınırlı özerklik ile gerçekleştirme, Hayat boyu öğrenme yaklaşımı kapsamında öğrenme ihtiyaçlarının farkında olma,

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

3. SEVİYE	BİLGİ	Bir iş veya öğrenme alanına ait başlangıç düzeyinde kuramsal, orta düzeyde olgusal bilgiye sahip olma,
	BECERİ	Görevleri yerine getirmek ve problem çözmek için, gerekli veri, yöntem ve araç-gereçleri seçip kullanma becerisine sahip olma,
	YETKİNLİK	Görevleri yerine getirmede sorumluluk alma, Değişen şartları dikkate alarak görevi tamamlama, Hayat boyu öğrenme yaklaşımı kapsamında öğrenme ihtiyaçlarını rehberlik eşliğinde belirleme ve karşılama,
4. SEVİYE	BİLGİ	Bir iş veya öğrenme alanına ait orta düzeyde kuramsal ve işlemsel, orta düzeyin üzerinde olgusal bilgiye sahip olma,
	BECERİ	Bir iş veya öğrenme alanına özgü iş ve işlemleri yerine getirmek ve sorunlara çözüm üretmek amacıyla bilişsel ve uygulamalı becerilere sahip olma,
	YETKİNLİK	Öngörülebilir, ancak değişime açık ortamlarda, görevleri tamamlamak için tam sorumluluk alma, Başkalarının yürüttüğü sıradan görevlerin gözetimini yapma, bu görevlerin değerlendirilmesinde ve iyileştirilmesinde sınırlı sorumluluk alma, Hayat boyu öğrenme yaklaşımı kapsamında öğrenme ihtiyaçlarını karşılama ve rehberlik eşliğinde ileriye yönelik öğrenme hedeflerini belirleme, Bir iş veya öğrenme alanındaki bilgi, beceri, tutum ve davranışlar ile etik meseleler ve toplumsal sorunların ilişkisi konusunda farkındalığa sahip olma,
5. SEVİYE	BİLGİ	Bir iş veya öğrenme alanının sınırlarının farkında olarak, bu alana özgü, kapsamlı, kuramsal ve olgusal bilgilere sahip olma,
	BECERİ	Sınırları belirlenmiş soyut ve somut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmede gerekli, kapsamlı, bilişsel ve uygulamalı becerilere sahip olma,

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

5. SEVİYE	YETKİNLİK	<p>Öngörülemeyen değişikliklerin olduğu ortamlarda yönetim ve gözetim görevi yapma,</p> <p>Kendisinin ve başkalarının başarımlarını değerlendirme ve geliştirme,</p> <p>Projelerin yönetimi dâhil iş veya öğrenme ortamlarında işleme dair etkileşimde bulunma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanına yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımının kapsamına ve bu kapsamın örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yollarıyla ilişkisi konusunda genel farkındalığa sahip olma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanındaki bilgi, beceri, tutum ve davranışlar ile toplumsal ve etik meseleler ve sorumluluklar ilişkisinin farkında olma,</p>
	BİLGİ	<p>Bir iş veya öğrenme alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahip olma,</p>
6. SEVİYE	BECERİ	<p>Uzmanlık gerektiren bir iş veya öğrenme alanında, karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gerekli, uzmanlık ve yenilik niteliği gösteren ileri düzeyde becerilere sahip olma,</p>
	YETKİNLİK	<p>Öngörülemeyen iş veya öğrenme ortamlarında sorumluluk alarak karar verme ve bu ortamlarda karmaşık teknik veya meslekî faaliyet veya projeleri yönetme,</p> <p>Kişilerin ve grupların meslekî gelişiminin yönetiminde sorumluluk alma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanına yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımının kavramları, politikaları, araçlarının uygulaması ve bunların örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yollarıyla ilişkisi konusunda deneyim sahibi olma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme değerlendirmesinde bulunurken toplumsal ve etik değerlerin farkında olma,</p>

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

7. SEVİYE	BİLGİ	<p>Bir iş veya öğrenme alanında, özgün fikirlerin ve/veya araştırmanın temelini oluşturan ve bir kısmı en ileri düzeydeki ihtisas bilgisine sahip olma, Alanındaki ve alanının ilişkili olduğu değişik alanların arayüzündeki bilgi meselelerinde sorgulayıcı yaklaşıma sahip olma,</p>
	BE CERİ	<p>Bir iş veya öğrenme alanında yeni bilgi ve yöntemleri geliştirmek ve farklı alanlardan bilgiyi bütünleştirmek için yürütülen araştırma ve/veya yenilik faaliyetlerinde sorun çözmede ileri düzeyde beceriye sahip olma, İleri araştırma işlemlerinin kavranılması, tasarlanması, uygulanması ve uyarlanmasını yapma becerisine ekip üyesi veya kısmen özerk olarak sahip olma,</p>
	YETKİNLİK	<p>Öngörülemeyen, karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş veya öğrenme ortamlarını yönetme ve dönüştürme, Karmaşık bir ortamda değişimi yönetme tecrübesine sahip olma, Meslekî bilgi ve uygulamaya katkı yapmak ve/veya takımların stratejik başarımlarını değerlendirmek için sorumluluk alma, Bir iş veya öğrenme alanına ve alanlar arasındaki arayüz bilgisine yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımının kavram, politika, araçlar ve uygulaması ve bunların örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yollarıyla ilişkisi konusunda liderlik yapma, Bir iş veya öğrenme alanında, toplumsal ve etik meseleleri ve sorumlulukları dikkate alarak bilgiyi bütünleştirme ve yargıda bulunma,</p>

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

8. SEVİYE	BİLGİ	<p>Bir iş veya öğrenme alanındaki kuram, uygulama, yöntem ve tekniklerin en ileri düzeydeki sistematik bilgisine ve sorgulayıcı analiz yapacak kapasiteye sahip olma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanıyla ilişkili olarak farklı iş veya öğrenme alanlarında en ileri düzeydeki arayüz bilgisine sahip olma,</p>
	BE CERİ	<p>Bir iş veya öğrenme alanındaki en ileri düzeydeki araştırma ve/veya yenilikte kritik sorunları çözmek, mevcut bilgiyi veya meslekî uygulamayı genişletmek ve yeniden tanımlamak için sentez ve değerlendirmeyi de kapsayan en ileri düzeydeki bilgi, yöntem ve teknikleri kullanmayı gerektiren uzmanlaşmış becerilere sahip olma,</p> <p>İleri araştırma süreçlerinin kavranılması, tasarlanması, uygulanması ve uyarlanmasını yapma becerisine özerk olarak sahip olma,</p> <p>Alanında ortaya çıkan, farklı alanlardaki yöntem ve yaklaşımların kullanımını da gerektiren yeni ve karmaşık sorunları çözme becerisine sahip olma,</p>
	YETKİNLİK	<p>Güçlü bir yetkinlik, yenilik, özerklik, bilimsel ve meslekî tutarlılığa sahip olma ve araştırma dâhil iş veya öğrenme ortamlarındaki en ileri seviyedeki yeni fikirlerin ve süreçlerin geliştirilmesinde yetkin olduğunu gösterme,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanındaki mevcut bilgi veya meslekî uygulamanın yeniden tanımlanmasına veya genişletilmesine imkân veren yeni ve özgün yaklaşımların geliştirilmesinde liderlik yapma,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanına ve alanlar arasındaki arayüz bilgisine yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımının öngörülme yen, karmaşık ve yenilik gerektiren ortamlarda geliştirilmesine, örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yollarıyla desteklenmesine ilişkin konularda özgün politika ve uygulamalar geliştirme,</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanında, toplumsal ve etik meseleleri ve sorumlulukları dikkate alarak yeni bilgi üretme,</p>

2. SORUMLU KURUMLAR

TYÇ kapsamında sorumlu kurumlar; Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve yeterliliklerden sorumlu olduğu ilgili mevzuatında belirtilen diğer kurum ve kuruluşlardır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 19. Maddesine göre sorumlu kurumların görevleri aşağıdaki gibidir:

a) TYÇ'nin uygulanmasına ilişkin süreçlerde TYÇ Kurulu ile iş birliği içerisinde çalışmak.

b) Çalışma grupları için temsilci görevlendirmek.

c) Sorumlu oldukları yeterliliklere ilişkin düzenleme ve işlemleri, TYÇ Koordinasyon Kurulu kararlarına uygun olarak yürütmek.

d) Sorumlu oldukları mevcut ve yeni yeterlilik türleri için TYÇ Kuruluya iş birliği içerisinde yeterlilik türü belirleyicilerini hazırlamak.

e) Sorumlu oldukları yeterliliklerin TYÇ'ye dâhil edilmesi için teklifleri ve bu yeterliliklere ilişkin bilgileri TYÇ Kuruluna sunmak.

f) Sorumlu oldukları yeterliliklerin geliştirilmesi ve yeterliliklere ilişkin eğitim ve öğretim ile ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinin yürütülmesinde görev alan kişilere TYÇ hakkında eğitim, danışmanlık ve rehberlik hizmeti sağlamak.

g) İletişim stratejisinde belirlenen sorumluluklar kapsamında çalışmalar yapmak ve TYÇ hakkında ulusal ve uluslararası farkındalığın artırılmasına destek sağlamak.

h) Sorumlu oldukları yeterlilikler için kalite güvence sistemini kurmak, işletmek, izlemek ve iyileştirmek için gerekli önlemleri almak.

i) Sorumlu oldukları yeterlilikler ve kalite güvence uygulamalarına yönelik raporlar hazırlamak.

j) Sorumlu oldukları yeterliliklere ilişkin kredi biriktirme ve transfer sistemlerinin ilgili Avrupa kredi ve transfer sistemlerine uygun olarak düzenlenmesini sağlamak.

k) TYÇ'nin uygulanması ve amacının gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirleri almak.

A. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

MEB sorumluluğundaki eğitim sistemi temel eğitim, genel ortaöğretim, mesleki ve teknik ortaöğretim ile yaygın eğitimden oluşmaktadır.

Eğitim etkinliklerine yönelik okulların açılış, izleme ve kapanması, eğitim programlarının geliştirilmesi, öğretmenlerin atanması ve yer değiştirmesi, finansman ve yatırım kararları MEB tarafından merkezi bir şekilde alınmaktadır.

Her kademedeki müfredat dahil tüm eğitim programları MEB'in ilgili birimleri ve paydaşların katılımıyla hazırlanmakta, Talim ve Terbiye Kuruluna geçerlilik için sunulmakta ve Bakan'ın onayı ile yürürlüğe konmaktadır. Bu programlar gerekli hallerde Talim ve Terbiye Kurulu ya da ilgili birimler tarafından gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı sorumluluğundaki yeterlilikler aşağıdaki gibidir;

Tablo 3.2: MEB Sorumluluğundaki Yeterlilikler:

Sıra	Yeterlilik Türü Adı	TYÇ Seviyesi	Açıklama
1.	İlkokul Öğrenim Belgesi	Seviye 2	Bu yeterlilik türü altında yer alan yeterlilikler 12 yıllık zorunlu eğitimin başarıyla tamamlanmasının ardından düzenlenecek olan Lise Diploması Yeterliliğinin bir parçası olarak görülebilir.
2.	Ortaokul Öğrenim Belgesi	Seviye 3	
3.	Lise Diploması • Anadolu Lisesi • Fen Lisesi • Sosyal Bilimler Lisesi • Anadolu İmam Hatip Lisesi • Güzel Sanatlar Lisesi • Spor Lisesi • Devlet Konservatuvarları, Müzik ve Sahne Sanatları Lisesi	Seviye 4	Bu yeterlilik türü altında yer alan yeterlilikler, 12 yıllık zorunlu eğitimin başarıyla tamamlanmasının ardından farklı liselerdeki ortaöğretim mezunları için düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

3.	<ul style="list-style-type: none">• Açık Öğretim Lisesi• Meslekî ve Teknik Eğitim Anadolu Lisesi• Açık Meslekî Eğitim Lisesi• Özel Eğitim Meslek Lisesi	Seviye 4	Diplomanın adı, Anadolu Lisesi Diploması veya Fen Lisesi Diploması gibi okul ve program türüne bağlı olarak değişir.
4.	Kalfalık Belgesi	Seviye 3	Bu yeterlilik türü altında yer alan yeterlilikler, çıraklık eğitimi mezunlarına düzenlenen tam yeterlidir.
5.	Ustalık Belgesi	Seviye 4	
6.	Usta Öğreticilik Belgesi		Bu yeterlilik türünün seviyesi, öğrenme kazanımlarının hazırlanması ve öğrenme kazanımlarının TYÇ seviye tanımlayıcılarıyla karşılaştırılmasının ardından belirlenecektir.
7.	Kurs Bitirme Belgesi		Bu yeterlilikler, çok çeşitli ders programlarının başarılmaması sonucunda düzenlenmektedir. Her bir ders programı için düzenlenen yeterliliklerin TYÇ seviyesi, TYÇ seviye tanımlayıcılarıyla birlikte ders programının öğrenme kazanımlarının karşılaştırılması sonucunda belirlenecektir.
8.	Meslekî ve Teknik Açık Öğretim Okulu Başarı Belgesi		Bu yeterlilik türlerinin seviyesi, öğrenme kazanımlarının hazırlanması ve öğrenme kazanımlarının TYÇ seviye tanımlayıcılarıyla karşılaştırılmasının ardından belirlenecektir.
9.	Özel Eğitim Uygulama Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi (I. KADEME)		
10.	Özel Eğitim Uygulama Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi (II. KADEME)		
11.	Özel Eğitim Meslek Okulu Öğrenim Belgesi (III. KADEME)		

Kaynak: <https://portal.tyc.gov.tr/sayfa/yeterlilik-turleri-ic8d33c0b-9766-46db-8cf8-cf972c48a0c6.html>

B. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (YÖK)

Türkiye’de yükseköğretim, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından koordine edilen ve yükseköğretim kurumları tarafından ortaöğretim sonrasında sağlanan tüm akademik ve meslekî eğitim ve öğretimi kapsamaktadır. Yükseköğretim Kurulu sorumluluğundaki yeterlilikler aşağıdaki gibidir;

Tablo 3.3: Yüksek Öğretim Kurulu Sorumluluğundaki Yeterlilikler:

Sıra	Yeterlilik Türü Adı	TYÇ Seviyesi	Açıklama
1.	Ön Lisans Diploması (Genel)	Seviye 5	Ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık bir programı kapsayan, nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan ya da lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretim programıdır.
2.	Ön Lisans Diploması (Mesleki)	Seviye 5	Ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık bir programı kapsayan, nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan ve müfredatın en az %40’ı uygulamalı eğitime dayalı lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretim programıdır.
3.	Lisans Diploması	Seviye 6	Ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, sekiz yarıyılıklı bir programı kapsayan ve belirli bir öğrenme alanına veya mesleğe yönelik eğitim veren bir yükseköğretim programıdır.
4.	Yüksek Lisans Diploması (Tezli)	Seviye 7	Lisans yeterliliklerine dayalı, öğrencinin bilimsel araştırma yöntemlerini kullanarak bilgilere erişme, bilgiyi derleme, yorumlama ve değerlendirme becerisi kazanmasını sağlayan bir yükseköğretim programıdır.
5.	Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)	Seviye 7	Lisans yeterliliklerine dayalı, öğrenciye mesleki konularda bilgi kazandırarak mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını gösteren bir yükseköğretim programıdır.
6.	Doktora Diploması	Seviye 8	Lisans yeterliliklerine dayalı on yarıyılı, tezli yüksek lisans yeterliliklerine dayalı sekiz yarıyılıklı programı kapsayan, öğrenciye bağımsız araştırma yapma, bilimsel problemleri, verileri geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapma, analiz etme ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli becerileri kazandırmayı amaçlayan bir yükseköğretim programıdır.

Kaynak: <https://portal.tyc.gov.tr/sayfa/yeterlilik-turleri-ic8d33c0b-9766-46db-8cf8-cf972c48a0c6.html>

Yükseköğretim Kurulu, sorumlu olduğu bölüm ve programların; açılması, eğitim ve öğretime başlanması ve sürdürülebilmesi için asgari standart ve ölçütleri belirler.

Yükseköğretimde belirlenen bu asgari standart ve ölçütler doğrultusunda gerektiğinde sorumlu olduğu bölüm ve programların birleştirilmesine, aktarılmasına veya kapatılmasına karar verir.

Sorumlu olduğu program yeterliliklerinin kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin asgari ölçütleri belirler.

C. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (MYK)

Mesleki Yeterlilik Kurumu; 2006 yılında yayınlanan 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kurulan Kamu kurumudur. Mesleki Yeterlilik Kurumu, işgücü ve eğitim piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda Ulusal Meslek Standardı (UMS) ve Ulusal Yeterlilik (UY) hazırlamakla birlikte, uluslararası akreditasyona sahip sınav ve belgelendirme sistemine ilişkin faaliyetler gerçekleştirmektedir. Ayrıca Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesini oluşturmak ve geliştirmekle görevlendirilmiştir.

a. Sektör Komiteleri

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca veya oluşturulan çalışma gruplarınca hazırlanan meslek standartlarının Ulusal Meslek Standardı (UMS), yeterliliklerin de Ulusal Yeterlilik (UY) olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve Yönetim Kuruluna sunulmak üzere görüş oluşturan üçlü yapıda oluşturulan komitelerdir.

Sektör komiteleri; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, meslekle ilgili diğer bakanlıklar, Genel Kurulda temsil edilen işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile Kurumun birer temsilcisinden oluşur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu bünyesinde toplam 27 ayrı sektör komitesi bulunmaktadır.

Tablo: 3.4: MYK Sektör Komiteleri

Adalet ve Güvenlik Komitesi	Maden Sektör Komitesi
Ağaç İşleri, Kâğıt Ürünleri Sektör Komitesi	Makine Sektör Komitesi
Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi	Medya, İletişim ve Yayıncılık Sektör Komitesi
Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi	Metal Sektör Komitesi
Çevre Sektör Komitesi	Otomotiv Sektör Komitesi
Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi	Spor ve Reaksiyon Sektör Komitesi
Enerji Sektör Komitesi	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektör Komitesi
Finans Sektör Komitesi	Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesi
Gıda Sektör Komitesi	Ticaret Sektör Komitesi
İnşaat Sektör Komitesi	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler Sektör Komitesi
İş ve Yönetim Sektör Komitesi	Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektör Komitesi
Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektör Komitesi	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Sektör Komitesi
Kültür, Sanat ve Tasarım Sektör Komitesi	
Eğitim Sektör Komitesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi

Kaynak: <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sector-komiteleri>

b. Ulusal Meslek Standartları

Ulusal Meslek Standartları, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur.

Ulusal Meslek standartları mesleğin niteliğinden bahsetmektedir.

c. Ulusal Yeterlilikler

Ulusal yeterlilikler; ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanan, öğrenme, ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan, bireylerin mesleğini başarı ile icra etmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaları için nasıl bir ölçme ve değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini açıklayan, MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır.

Ulusal yeterlilikler ile uyumlu ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca gerçekleştirilmektedir. Yapılan sınavlar sonucu başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmektedir.

d. Mesleki Yeterlilik Belgesi

MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca, yetki kapsamlarında yer alan ulusal yeterliliklerde tanımlanmış esaslara göre yürütülen ölçme değerlendirme faaliyetleri sonucunda başarılı olan bireyler için düzenlenen ve bireyin söz konusu ulusal yeterlilikte belirtilen öğrenme kazanımlarına (bilgi, beceri ve yetkinlik) sahip olduğunu gösteren belgelerdir.

Kalite güvencesi sağlanmış ve uluslararası personel belgelendirme standardına göre akredite edilmiş bir sistem aracılığıyla; tarafsız, tutarlı, âdil ve güvenilir şekilde yapılan ölçme değerlendirmeler sonucunda başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ



Şekil 2.2: MYK Yeterlilik Bilgileri

III. TÜRKİYE YETERLİLİK VERİ TABANI (TYVT)

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) kapsamında yer alan ve Türkiye'de farklı sorumlu kurumlar tarafından bireylerin öğrenme kazanımlarının tanınması için düzenlenen diplomalara, sertifikalara, ustalık ve mesleki yeterlilik belgelerine ilişkin Türkçe ve İngilizce dillerinde veriler içeren bir bilgi sistemidir.

Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanında MEB, YÖK, MYK ve diğer tüm sorumlu kurumlara ait tüm yeterlilikler yer almaktadır. Aynı zamanda Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine referanslanmış ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesine dâhil edilmiş yeterliliklerin tamamı hakkında bilgiler içeren Türkiye'deki tek veri tabanıdır. (<https://portal.tyc.gov.tr>)

IV. EUROPASS

Europass, kariyer yönetimini ve yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen çevrimiçi bir platform aracılığıyla bireylere faydalanabilecekleri merkezi bilgi kaynakları ve web tabanlı araçlar sunan, Avrupa Birliğinin hayat boyu öğrenmeyi desteklemeye, iş gücünün niteliğini ve verimliliğini artırılmaya yönelik politikaları doğrultusunda ortaya çıkan ve Avrupa Komisyonu tarafından yönetilen bir araçtır.

Europass platformunu kullanan bireyler, becerilerini ve yeterliklerini daha etkili şekilde sergileyebilmekte, Avrupa eğitim ve iş fırsatlarına daha kolay erişebilmektedirler.

Europass, 29 dilde hizmet sağlayan, ücretsiz ve herkesin kullanımına açık, Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan bir araçtır.

Europass ile bireyler;

1. Bilgi, beceri ve deneyimlerin kaydını içeren kişisel bir Europass profili oluşturabilirler, seçtikleri kişilerle paylaşabilirler,
2. Sadece birkaç tıklama ile farklı dillerde ve şablonlarda CV'ler ve niyet mektupları oluşturabilirler,
3. CV, niyet mektubu, diploma, sertifika vb. belgelerini güvenli elektronik ortamda saklayabilirler,
4. Avrupa'da iş ve staj başvuruları yapabilirler,
5. Avrupa'nın dört bir yanında iş ve eğitim arayabilirler,
6. Profil ve ilgi alanları ile eşleşen iş ve eğitim önerileri alabilirler,
7. Avrupa'da yaşama, çalışma, öğrenim, staj ve gönüllülük için gereken bilgilere ve irtibat noktalarına tek noktadan erişebilirler,

1. EUROPASS BELGELERİ

Kişiler, Europass CV, Sertifika Eki, Diploma Eki ve Hareketlilik Belgesi, dijital yeterlilik belgesi gibi araçlar yardımıyla örgün ve mesleki eğitim, işbaşı eğitim, staj, çalışma deneyimleri, gönüllülük faaliyetleri ve yurt dışı hareketlilikler dahil olmak üzere örgün, yaygın ve serbest öğrenme yoluyla edinilen tüm beceri ve yeterliklerini ispat edebilir ve daha iyi açıklayabilirler.

A. EUROPASS CV (ÖZGEÇMİŞ)

Europass CV, bireylerin bilgi beceri, deneyim ve başarıları ile eğitim ve çalışma geçmişlerini etkili şekilde ortaya koyabilmeleri için standart şablonlar sunan ve içeriği bireyler tarafından çevrimiçi oluşturulan kişisel bir belgedir.

Bu araç ile özgeçmiş hazırlarken yaşanabilecek hataları sıfıra indirgenmektedir. Europass CV ile önceden çevrimiçi hazırlanmış şablonları kullanarak, istenen düzeyde özgeçmiş hazırlanabilir. Europass CV, şekilsel düzenleme yapmaya zaman harcamadan kısa sürede en iyi ve etkili özgeçmiş hazırlamanın en önemli adresidir.

Kişiler oluşturdukları öz geçmişi sonra kullanmak üzere bilgisayarına kaydedebilmekte, bir e-posta adresine gönderebilmekte veya belirli bir tarih aralığında belirli kişiler tarafından görüntülenebilecek şekilde web bağlantısı haline dönüştürebilmektedir. Kullanıcıların kişisel cihazlarına veya Europass kütüphanelerine kayıt edilmiş olan CV'ler Platform üzerinde daha sonra güncellenmektedir.

B. EUROPASS HAREKETLİLİK BELGESİ

Kişinin eğitim veya öğrenim amacıyla başka bir Avrupa ülkesinde geçirdiği bir dönemde, edindiği beceri ve yeterlilikleri detaylı bir şekilde kayıt altına alan ve Avrupa çapında kullanılmakta olan standart bir belgedir.

Hareketlilik belgesinin düzenlenebilmesi için kişinin ülkesindeki gönderen kuruluş ile kabul eden kuruluş arasında, öğrenimin içeriği, hedefleri ve süresini içeren bir anlaşması olması gerekmektedir.

Hareketlilik gerçekleştirilen ülkelerin her biri Avrupa Birliği'ne Üye devletlerden olmalı ve/veya EFTA/EEA ülkesi olmalıdır.

C. EUROPASS SERTİFİKA EKİ

Yeterlilik belgesi veren kuruluşlar tarafından sağlanan, farklı ülkelerde edinilen sertifikaların özellikle işveren ve eğitim kurumları tarafından daha kolay anlaşılmasını sağlamayı amaçlayan standart belgedir.

Üçüncü kişilerin, belge sahibinin edindiği yeterliliklerin ne anlama geldiğini anlamasını kolaylaştırmak için kişinin bilgi, beceri ve tecrübelerini ispatlayan esas belgesine eklenen bir belgedir.

Europass Sertifika Ekleri ülkemizde Milli Eğitimi Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olan öğrencilere, yazılı başvuruları olması halinde diplomalarıyla birlikte düzenlenebilmektedir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerine ise MYK tarafından sunulmaktadır.

D. EUROPASS DİPLOMA EKİ

Diploma eki, yükseköğrenim kurumlarından mezun olan öğrencilere diploma ile birlikte verilen, diplomaları daha anlaşılır hale getirmeyi hedefleyen standart dokümanlardır.

Ülkemizde üniversitelerin çoğunluğu Diploma Eki sağlamaktadır. Üniversite mezunları, mezun oldukları üniversitelerden bu eki talep edebilmektedir. Bu ekler yüksek lisans, doktora ve denklik aşamalarında gerekli dokümanlar arasında sayılabilmektedir.

V. MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİNİN SENDİKAL FAALİYETLERE KATKILARI

Sendikalar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre kurulmakta, geliştirmekte ve tüzüklerinde belirlenen amaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Sendikalar, endüstriyel ilişkiler sisteminin taraflarından biri olmakla birlikte önemli görevler üstlenmektedir.

Çalışma hayatının dinamiklerini oluşturma ve geliştirme noktasında sendikaların mesleki yeterlilik sistemi süreçlerinin içerisinde olması büyük önem arz etmektedir. Sendikalar, bu sistem içerisinde HAK-İŞ Konfederasyonu'nun çizdiği yolda ilerleyerek hem sektörel gelişmeleri takip edebilmekte hem de ileride üye-

lerinin karşılaşılabileceği zorlukları önceden öngörerek müdahale edebilmektedirler. HAK-İŞ Konfederasyonunun süreçte elde ettiği deneyim ve tecrübe sendikalarımıza rol model olacak düzeydedir.

Mesleki yeterlilik sistemi genel çerçeve olarak düşünüldüğünde sendikal faaliyetlerin bir bakıma girdisini oluşturmaktadır. Mesleki yeterlilik sisteminin yetiştirdiği kişilerin ileride sendikaların potansiyel üyeleri olacağı bir gerçektir. Bu gerçek, sendikaların bu süreçlerin içerisinde olma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla sendikalar sürdürülebilirliklerini sağlamak ve kurumsal yapılarını güçlendirebilmek için Mesleki Yeterlilik Sisteminin araçlarını iyi kullanmak ve geliştirmek zorundadırlar. Bu durum sendikalara yeni görevler ve yeni çalışma alanları oluşturmaktadır. Bu alanların başında Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler oluşturma çalışmaları gelmektedir.

Sendikalar, Mesleki Yeterlilik Kurumu ile ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama protokolleri imzalayarak sürece giriş yapabilmektedirler. Ulusal Meslek Standartlarının sendikalar tarafından belirlenmesi çalışmaları hem sendikaların aktif üyelerine hem de gelecekteki potansiyel üyelerine yönelik faaliyetlerin oluşturulmasına fayda sağlayacaktır. Sendikalar üyelerini ve sektörlerine ilişkin çalışmaları Ulusal Meslek Standartları aracılığıyla takip edebileceklerdir.

Ulusal yeterlilik hazırlama çalışmaları da sendikaların önemli görevlerinden bir tanesidir. Ulusal yeterliliklerin işi yapan kişinin niteliklerini belirlediği gerçeği düşünüldüğünde sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde ücret belirleme çalışmalarını ulusal yeterlilikler aracılığıyla yapabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum oluşturulan ücret belirleme çalışmalarının, günün ve mesleğin ihtiyaçlarına göre hazırlanmasını sağlayacak ve sendikaların ellerinde bir güç olarak kalabilecektir.

Ulusal Meslek Standartları ve ulusal yeterlilikler, sendikalarımızın düzenlediği eğitim çalışmalarına da girdi oluşturabilmekte, eğitim planlamasını da kolaylaştırmaktadır. Bu durum sendikalarımızın düzenleyeceği eğitim çalışmalarının modül ve müfredat hazırlama çalışmalarını kolaylaştırmaktadır. Böylece sendikalarımız eğitim faaliyetlerinin kalitesini artırabilmekte ve eğitimlere katılan üyelerinin mesleki anlamda gelişimine destek verebilmektedir.

Bilindiği üzere mesleki yeterlilik sistemi, çalışanları ve işsizleri doğrudan etkilemekte ve çalışma şekilleri, ortamları, bireysel eğitim ve farkındalık düzeyleri gibi konuların belirlenmesinde ve sürdürülmesinde önemli rol üstlenmektedir. Sendikamızın da üyelerinin ihtiyaçlarının, çalışma şekillerinin, sosyal ve mali haklarının belirlenmesi süreçlerinden sorumlu olduğu bir gerçektir. Sendikamızın bu süreçleri Toplu İş Sözleşmeleri ile gerçekleştirildiği düşünüldüğünde mesleki yeterlilik sisteminin toplu iş sözleşmelerini de etkileyebileceği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere toplu iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi, uyumsuzlukların çözümü, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları gibi konuları esas alacak şekilde oluşturulur. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan konulara bakıldığında mesleki yeterlilik sistemi ile birebir bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerine mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili birçok ifade eklenebileceği düşünülmektedir. Bunların başında işe alma, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim gibi konular gelmektedir. Mesleki yeterlilik sisteminin amaçları, hedefleri ve işleyişi gelecekte toplu iş sözleşmelerinin de yapısını değiştirebileceği öngörülmektedir.

VI. BELGELİ ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN GENÇLERE OLAN ETKİSİ

Belgeli çalışma, kalite güvencesi tanımlanmış ve resmi geçerliliği olan, kişinin icra ettiği işe ait bir belgeye sahip olarak çalışması demektir.

Bu durum kişilerin icra ettiği iş ile sahip olduğu yeterliliklerin eşleştirilebilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde bu konu ile ilgili son zamanlarda birçok yeni uygulamalar getirilmiş ve çok fazla mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Bu çalışmaların amacı hem çalışanı hem de işi korumaktır. Kaliteli bir çalışma hayatı için verimlilik ne kadar önemliyse kaliteli bir gelecek için de belgeli çalışma kültürünün o kadar önemli olduğu düşünülebilir.

Ülkemizin yoğun bir genç nüfusa sahip olduğu bilinmektedir. 4 Şubat 2021 tarihinde TÜİK tarafından yayınlanan 2020 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre ülkemizde 15-24 yaş

aralığında toplam 12.893.750 kişi bulunmaktadır. Genç nüfusun ülke nüfusuna oranı yaklaşık %15 düzeyindedir. Genç nüfusun çalışma hayatındaki nüfusa oranı ise %22,8 düzeyindedir. Bu veriler de gösteriyor ki ülkemizin çalışma hayatının neredeyse dörtte birini gençler oluşturmaktadır. Bu potansiyelin üretime ve verimliliğe olan etkisini artırmak için belgeli çalışma kültürünün benimsenmesi kaçınılmaz olmuştur.

Gençlerin, sahip oldukları yeterliliklerin bir altın bilezik kadar kıymetli olduğunu fark etmeleri gerekmektedir. Gençler edindikleri bilgi, beceri ve tecrübeleri arttırarak ve geliştirerek uzmanlaşma yolunda olmalıdırlar. Uzmanlık, gençlerin daha kaliteli işlerde çalışmasını sağlayacak ve doğal olarak refah düzeylerini de yükseltecektir. Gençler, tüketim alışkanlıklarında, teknolojiye ve çalışma hayatında gerçekleşen hızlı değişime yeterliliklerini artırarak ayak uydurabilecektir. Günümüzün gözde iş alanları arasında sayılan bilgi teknolojileri bu durumun en önemli örneklerinden bir tanesidir. Her alanda ve her sektörde istihdam edilen yazılım mühendisleri sürekli kendilerini geliştirmek ve yenilikleri öğrenerek işlerine yansıtma zorundadırlar. Teknolojinin gelişmesi ile ciddi bir değişime uğrayan mühendislik meslekleri de örnek olarak verilebilir.

Hızlı değişim, hızlı öğrenmeyi ve değişime açık olmayı gerektirmektedir. Yukarıda da bahsettiğimiz öğrenme yöntemleri ile gençlerin kendi bilgi, beceri ve tecrübelerini geliştirerek edindikleri yeterlilikleri ortaya koyma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durumun belgeli çalışma kültürünün oluşmasına ve yaygınlaşmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Belgeli çalışma kültürünün hem gençler açısından hem de işverenler açısından ciddi avantajları bulunmaktadır.

Gençler Açısından Avantajları

- Gençlere bir işe başvururken sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri sergileme olanağı vermektedir.
- Gençler kişisel gelişimlerini daha çeşitli ve esnek yollarla sağlayabilirler.

- Mesleki ilerleme yolları daha açık hale geldiğinden kariyer hareketliliği desteklenmektedir. Bu durumun gençlerin nitelikli işgücü içerisinde kendilerine daha hızlı yer bulmalarına sebep olacağı düşünülmektedir.

İşverenler Açısından Avantajları

- İşverenler mesleğin gerektirdiği nitelikli ve belgeli iş gücüne daha kolay ulaşabilmekte ve teşvik imkânlarından yararlanabilmektedir.

- İşin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, değişen koşullara ayak uydurabilen gençlerin istihdam edilmesi işverenin rekabet gücünü artırmakta, doğru insan kaynağı planlaması ile zaman ve para kaybı engellenmiş olmaktadır.

- Nitelikli iş gücü istihdamının yaygınlaştırılması, tüketiciye sunulan ürün ve hizmetin kalitesinin artmasına katkıda bulunmaktadır.

VII. SONUÇ ve ÖNERİLER

Teknolojinin ve çalışma şartlarının hızla değişime uğradığı günümüzde yeterliliklere sahip olmak ve sahip olunan yeterlilikleri doğru, geçerli ve kalite güvencesi ispatlanmış belgeler ile ortaya koymak hayati konuların başında gelmektedir. Gençler çalışma hayatında kendilerine yer edinebilmeleri için yeterliliklerini geliştirmek ve geliştirdikleri yeterlilikleri kalite güvencesi sağlanmış sistemler ile ispatlamak zorundadırlar.

Yeterlilikler örgün, yaygın ya da serbest öğrenme gibi farklı öğrenme yöntemleri ve çeşitli öğrenme yöntemleri ile edinilebilir. Örgün ve yaygın eğitim ile öğrenilebileceği gibi günümüzde de sık kullanılan serbest öğrenme yöntemiyle de edinilebilir. Artık günümüzde kişinin nereden ve ne şekilde öğrendiğinin bir anlamı kalmamıştır. Gençleri bu durumu avantaja çevirerek birden fazla alanda kendilerini geliştirebilmesinin ciddi bir fırsat olduğu düşünülmektedir.

Bu durum yukarıda bahsedildiği gibi avantajları olduğu gibi birtakım dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Serbest öğrenmenin yaygınlaşması edinilen bilgi ve becerinin doğruluğunun sorgulanmasına sebep olmaktadır. Gençler, edindikleri bilginin doğruluğunu sorgulamak zorundadırlar. Edinilecek bilginin kaynağını, hangi kurum veya kişiler tarafından verildiğini, hangi standartlara göre kurgulandığını sorgulamak ve bu süreçleri takip etmek zorundadırlar.

Yukarıda sayılan sebepler, edinilen bilgi ve becerilerin resmi makamlarca ölçülüp değerlendirilmesine olan ihtiyacı bir kez daha ortaya koymaktadır. Ulusal ve uluslararası kurallara göre kalite güvencesi sağlanmış belgelendirme sistemleri, edinilen bilgi ve becerinin doğruluğunu ispatlamakla kalmayarak çalışma hayatına giriş yapmanın da referansı olma niteliğini gün geçtikçe arttırmaktadır. Bu nedenle hem gençlerimiz hem de sendikalarımız bu sistemleri yakından takip etmeli ve süreçler ile ilgili bilgi düzeylerini artırmalıdır.

Bu eğitim notu, hem gençlerimizin hem de sendikalarımızın mesleki yeterlilik sistemleri hakkında bilgi düzeylerini artırmayı amaçlamaktadır.

ÜÇÜNCÜ MODÜL
GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ YETERLİLİĞİN ÖNEMİ

KAYNAKÇA

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Belgesi

Yükseköğretim Diploma Programlarının Kalite Güvence Rehberi

Millî Eğitim Bakanlığı Kalite Güvence Belgesi

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

MYK Web Sitesi, www.myk.gov.tr

Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı İnternet sitesi, www.tyc.gov.tr

Europass İnternet Sitesi, <http://www.europass.gov.tr/>

