

————— İŞÇİ/MEMUR – İŞVEREN İLİŞKİLERİ —————
Yeni Başlayanlar İçin Temel Bilgiler

Yıldırım Koç (1951—); 1973 yılında ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Ekonomi ve İstatistik Bölümü'nü bitirdi. 1983 yılında AÜ-SBF'de sosyal politika dalında yüksek lisans derecesi aldı.

1974'te *Tüm İktisatçılar Birliği*'nin kurucuları ve yöneticileri arasında yer aldı; *TİB Bülteni*'nin yazışmaları müdürlüğünü yaptı. 1975–1980 döneminde *Maden-İş* (DİSK), *Yeraltı Maden-İş*, *Tek Eğitim Büro-İş* ve *Devrimci Metal-İş Sendikalarında* toplu sözleşme, eğitim, araştırma uzmanı olarak çalıştı.

1980–1983 yıllarında asistan olarak çalıştığı ODTÜ'den Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı'nın emriyle çıkarıldı.

1993–2003 tarihleri arasında *TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı* olarak çalıştı ve bu dönemde TÜRK-İŞ'in *Uluslararası Çalışma Örgütü* (ILO), *Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (ICFTU) ve *Avrupa Sendikalar Konfederasyonu* (ETUC) ile ilişkilerinden de sorumlu oldu. TÜRK-İŞ'teki görevinden 30 Eylül 2003 tarihinde istifa etti.

1985–2008 yılları arasında *Türkiye Yol-İş Sendikası Eğitim Dairesi Başkanı* olarak çalıştı. 1998 yılından beri *ODTÜ İktisat Bölümü*'nde kısmi zamanlı öğretim görevlisi olarak ders veriyor. *Aydınlık Gazetesi* yazarı. *Teori Dergisi* Yazı Kurulu Üyesi.

Çalışma yaşamı konusunda yayımlanmış 40'tan fazla kitabı ve aynı alanda birçok makalesi bulunuyor.

Yazarın daha önce "*DİSK Tarihi: efsane mi gerçek mi?* (1967–1980) [Canan Koç ile birlikte]", "*KESK Tarihi-I* (1985–1995): *risk alanlar, yolu açanlar* [Canan Koç ile birlikte]", "*KESK Tarihi-II* (1985–1995): *yerleşenler* [Canan Koç ile birlikte]", "*Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*", "*Yanlış Doğru Cetveli*", *Avrupa İşçi Sınıfları, Sendikada Yolsuzluk Yapmanın Elkitabı* başlıklı kitaplarını yayımladık.



© EPOS YAYINLARI-81
inceleme

Yıldırım KOÇ
İŞÇİ/MEMUR – İŞVEREN İLİŞKİLERİ
Yeni Başlayanlar İçin Temel Bilgiler

Yayıma Hazırlayan:
M. Serdar Kayaoğlu

©Epos Yayınları, 2012
©Yıldırım Koç, 2012

Düzeltili:
Bâki Alemdar

Kapak Tasarımı:
Epos

Dizgi ve Baskı Öncesi Hazırlık:
epos

Baskı ve Cilt:
Sözkesen Matbaası (0.312) 395 21 10
Birinci Baskı, Ankara 2013
ISBN: 978-975-6790-98-4
Sertifika no: 16468

EPOS YAYINLARI
GMK Bulvarı 60/20 (06570) Maltepe-Ankara
Tel.Fax: (0.312) 232 14 70 - 229 98 21
eposkitap@eposyayinlari.com
www.eposyayinlari.com

Yıldırım Koç

**İŞÇİ/MEMUR – İŞVEREN
İLİŞKİLERİ**

Yeni Başlayanlar İçin Temel Bilgiler



İçindekiler

Sunuş 9	
I. Türkiye’de Nüfus ve İşgücü	11
A. Nüfusun ve İşgücünün Yapısı	11
B. Kadınların İşgücüne Katılımı	14
<i>Kadının Özgürleşmesi: Ev İşi Yüğü</i>	17
C. Çocukların İşgücüne Katılımı	16
Ç. İşsizlik	24
D. Gelir Getirici Bir İşte Çalışanlar	33
E. Uluslararası İşçi Göçü	36
F. Emekliler	40
II. İşçi Sınıfının Durumu ve Gücü	42
A. İşçi Kimdir?	42
B. İşçi/Memur-İşveren İlişkileri Hangi Alanlarda Düzenlenir?	55
C. İşçi/Memur-İşveren İlişkileri Hangi Araçlarla Düzenlenir?	56
Ç. İşçinin/Memurun Çalışma Koşulları ve Hakları	
Nasıl Belirlenir?	58
D. İşçiler/Memurlar Ne Kadar Güçlüdür?	60
<i>İşçi Sınıfının Tüketici Olarak Gücü ve Tüketici Boykotları</i>	64
E. İşçilerin/Memurların Çalışma Koşulları ve Ücretleri	
Ülkeler Arasında Niçin Farklıdır?	67
F. Grevler ve Eylemler	68
G. Uluslararası İşçi Dayanışması Ne Kadar Etkili?	70
<i>1 Mayıs’ın Tarihi</i>	78
<i>Uluslararası Sendikal Örgütlerin Politikaları</i>	
<i>Değiştirilebilir mi?</i>	100
III. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği	102
A. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sözleşmeleri	102
B. Avrupa Birliği ve AB Mevzuatında Sendikal Hak	
ve Özgürlükler	113

IV. Türkiye’de İşçilerin/Memurların Çalışma Koşullarını	
	Düzenleyen Mevzuat 118
A. İş Kanunu (4857)120
B. Basın İş Kanunu (5953)128
C. Deniz İş Kanunu (854)129
Ç. 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname130
D. Geçici Personel Kararnamesi (4/C)132
E. Sözleşmeli Personel134
F. Devlet Memurları Kanunu (657)135
G. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (4817)139
V. Türkiye’de Sendikal Haklar ve Mevzuat	140
A. Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlükler140
B. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356)143
C. Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (4688)152
Ç. Türkiye’de Grev Hakkı156
D. Türkiye’de Lokavtlar162
VI. Türkiye’de İşçi Sınıfının Örgütlenmesi	163
A. Türkiye’de İşçi/Memur Örgütülüğü163
1. Sendikaların Ortaya Çıkışı163
2. İşçi Sınıfının Gücünden Yararlanma Çabaları165
3. Sendikal Örgütlenme Biçimleri168
4. Türkiye’de Sendikacılığın Geçmişi ve Gelişimi169
5. Günümüzde Sendikacılıkta Yaşanan Bazı Sorunlar186
B. Sendika ve Siyaset İlişkisi, Sendikaları Siyasal Partilerle İlişkisi190
C. Sendikal Birlik199
Ç. Sendika-İçer Demokrasi202
VII. Türkiye’de İşveren Örgütlenmesi	216
<i>Serbest Bölgelerde İşçi İstihdamı</i>	<i>.219</i>
VIII. Türkiye’de Ücretler, Çalışma ve Yaşama Koşulları	221
A. Türkiye’de Toplu Pazarlık Hakkı ve Toplu İş Sözleşmeleri221
1. İşçilerin Toplu Pazarlık Hakkı223
2. Kamu Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkı230
B. Türkiye’de Ücretler ve Aylıklar233
<i>Aşırı Değerli Türk Lirası Politikası, İşgücü Maliyetleri ve Sendikalar</i>	<i>.243</i>

C. Asgari Ücret	244
Ç. Özel İstihdam Büroları ve Kiralık İşçi Büroları	248
D. Esneklik	252
E. İş Sağlığı ve Güvenliği	262
F. Özelleştirme	265
“Doğru Özelleştirme” Nasıl Oluyor?	272
G. Taşeronluk	273
<i>Taşeronlukla Mücadelede 94 Sayılı ILO Sözleşmesi</i>	282
Ğ. Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu	283
1. Kıdem Tazminatı Nedir?	283
2. Kıdem Tazminatı İşçi İçin Neden Önemlidir?	284
3. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ne Zaman Beri Var?	
Zaman İçinde Nasıl Değişti?	286
4. Kıdem Tazminatı Hangi Mevzuatımızda Düzenleniyor?	288
5. Günümüzde Kıdem Tazminatından Kimler Yararlanamaz?	288
6. Günümüzde Kıdem Tazminatından Kimler,	
Hangi Şartlarda Yararlanabilir?	291
7. Türkiye’deki Kıdem Tazminatı Uygulaması,	
Başka Ülkelerdeki Uygulamadan Çok Daha İyi mi?	294
8. Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?	294
9. Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Ne Zaman Ortaya Çıktı?	296
10. 2012 Yılında Gündeme Gelen Kıdem Tazminatı Fonu Taslağı	297
11. Kıdem Tazminatı Fonu Taslağına Göre,	
İşçiler Fonda Biriken Parayı Hangi Koşullarda Alabilecekler? ...	300
12. Kıdem Tazminatına İlişkin 14. Madde	
Yürürlükten Kalkıyor mu?	301
13. Kıdem Tazminatı Fonu Taslağında İşçi Lehine Düzenlemeler ..	303
H. Sosyal Güvenlik	304
I. Türkiye’de Yönetime Katılma ve Sosyal Diyalog	316

Sunuş

Bu kitabın amacı, işçilerin, memurların, sözleşmeli personelin, geçici personelin işverenleriyle ilişkilerini ve bugünkü sorunlarını bütünlüklü genel bir çerçeve içinde özet olarak sunmaktır.

Bu bütünlük, “sosyal politika”, “çalışma ekonomisi”, “endüstriyel ilişkiler”, “işçi-işveren ilişkileri” ve “insan kaynakları yönetimi” başlıkları altında ele alınabilir. Kitapta “İşçi/Memur-İşveren İlişkileri” başlığı tercih edildi.

Bu kitap, bu alanla ilgilenmeye yeni başlayanlar için düşünüldü. Bu nedenle birçok konuda en genel bilgi ve değerlendirmelerle yetinildi; bu konularda daha etraflı ve derinlemesine çalışma yapmak isteyenler için temel kavramların tanıtılması amaçlandı. Okumayı kolaylaştırmak amacıyla, alıntı ve kaynaklardan mümkün olduğunca kaçınıldı.

Kitabın konusu Türkiye’deki durumdur; ancak Türkiye’yi daha iyi anlayabilmenin yolu, en azından bazı konularda diğer ülkelerle karşılaştırma yapmaktan geçmektedir. Bu nedenle, çeşitli konularda başka ülkelerdeki duruma ilişkin bilgi verildi.

İşçi/memur – işveren ilişkileri alanına yalnızca bir başlangıç olan bu kitabın bu alanda daha kapsamlı inceleme ve çalışmaları özendirmesini diliyorum.

I. Türkiye’de Nüfus ve İşgücü

A. Nüfusun ve İşgücünün Yapısı

Bir ülkede ücretlilerin (*işçilerin, memurların, vb*) sorunlarının anlaşılabilmesi için, nüfusun ve işgücünün genel yapısının bilinmesi gerekir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) verilerine göre, 2012 yılı Eylül ayında Türkiye’de askerler dışındaki sivil nüfus 73,8 milyondur.

Bu nüfusun 54,9 milyonluk bölümü 15 ve daha yukarı yaşlardaki kişilerdir. 15 yaşın altındakiler ise 18,9 milyon kişiydi.

15 yaşın sınırı olarak alınması önemlidir. Türkiye’de 1983 yılına kadar 12 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaktı. 1983 yılında İş Kanununda yapılan bir değişiklikle bu yaş sınırı 15’e yükseltildi. Özel durumlar dışında 15 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, aşağıda da ele alınacağı gibi, Türkiye’de çocuk işçilik sorunu her geçen gün daha da büyümektedir.

Diğer bir deyişle, Türkiye’deki sivil nüfusun dörtte biri, çocuktur (%25,6). Bu duruma göre, Türkiye nisbeten genç bir nüfusa sahiptir. Özellikle Avrupa ülkelerinde çocukların toplam nüfus içindeki oranı daha düşüktür. Ayrıca belirli bir yaşın üstünde-

kilerin oranı da Türkiye’dekinden daha yüksektir. Avrupa ülkelerinde toplumların “yaşlanması” olgusu vardır. “Yaşlanan” bir nüfus, sağlık ve bakım giderlerinin artmasına, sosyal güvenlik sistemlerinin önemli zorluklarla karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Türkiye henüz böyle bir sorunla karşı karşıya değildir.

Genç bir nüfusa sahip olmanın olumlu yanları ve ayrıca yarattığı sorunlar vardır.

Dünyada değer yaratan etmen, insan emeğidir. Genç bir nüfus, çağdaş teknolojiler kullanıldığı takdirde, insanların temel gereksinimlerinin fazlasıyla karşılanmasını sağlayabilecek yaratıcı ve üretici bir güçtür.

Ancak diğer taraftan, bu genç insanların yetiştirilmesi ve üretken hale getirilmesi, önemli kaynakların ayrılmasını gerektirmektedir. Bu kaynaklar sağlanmadığı takdirde önemli toplumsal sorunlar çıkmaktadır.

15 ve daha yukarı yaşlardaki nüfus, bir toplumun potansiyel üretici kesimidir. Bu insanların ne kadarının üretken faaliyet içinde bulunduğu ve gelir getirici bir işte çalıştığı son derece önemlidir. Bu konuda da ülkeler arasında önemli farklar vardır.

Türkiye’de 2012 yılı Eylül ayında 15 ve daha yukarı yaşlardaki 54,9 milyon kişinin 26,9 milyonluk kesimi gelir getirici bir işte çalışmıyordu ve iş aramıyordu. 2,5 milyonluk bir kesim ise, iş aramasına karşın iş bulamıyordu.

Diğer bir deyişle, Türkiye’de 25,5 milyon kişi çalışıyordu. Bu insanlar çalışmayan 29,4 milyon yetişkine ve 18,9 milyon çocuğa bakıyordu. Gelir getirici bir işte çalışan her kişi, kendisinin dışında yaklaşık iki kişinin daha geçimini sağlamak zorundaydı.

Ülkeler arasında ücret karşılaştırmaları yapılırken dikkate alınması gereken önemli etmenlerden biri bu durumdur. Gelişmiş kapitalist ülkelerde gelir getirici bir işte çalışan her kişinin bakmakla yükümlü olduğu insan sayısı bunun çok altındadır.

Yetişkin (15 ve daha yukarı yaşlardaki) nüfusun çalışma isteğine ve yeteneğine sahip olup, fiilen çalışan veya aktif olarak iş arayan kesimine “işgücü” denir. Diğer bir deyişle, gelir getirici bir işte çalışanlarla, aktif olarak iş aramasına karşın iş bulamamış

kişilerin toplamı işgücünü oluşturur. Türkiye’de 2012 Eylül’ün işgücü 28,0 milyon kişiden oluşuyordu (25,5 + 2,5).

Bir kişinin gelir getirici bir işte çalışıyor kabul edilmesi için, hanehalkı işgücü anketinin yapıldığı tarihten önceki bir hafta içinde 1 saat bile olsa çalışmış olması yeterlidir. Örneğin, bir kişinin haftanın 6,5 gününü boş geçirip, yarım gün bir işte çalışması, istatistiklerde “istihdam ediliyor” olarak sayılmasını sağlamaktadır. Buna göre, giderek yaygınlaşan kısmî zamanlı çalışma, istihdamı artırmakta, işsizliği azaltmaktadır.

İşgücünün yetişkin nüfusa bölünmesiyle elde edilen orana “işgücüne katılım oranı” denir.

Türkiye’de 2012 Eylül’ünde bu oran yüzde 51,0 idi.

Ancak erkeklerin işgücüne katılımı ile kadınların işgücüne katılımı arasında büyük fark vardır.

Türkiye’de yetişkin erkeklerin yüzde 75’i işgücüne katılırken, yetişkin kadınların yalnızca yüzde 30’u işgücüne katılmaktadır.

Yetişkin erkeklerde işgücüne katılımın yüksek olduğu ülkelerden bazıları şunlardır: Hollanda (% 84), Danimarka (% 83), Almanya (% 82), İngiltere (% 82).

Yetişkin kadınlarda işgücüne katılım oranı, Avrupa Birliği’nde yüzde 65’tir. Bu oran Hollanda’da yüzde 73, İngiltere’de yüzde 70’tir.

Türkiye’nin ilginç özelliklerinden biri, kadınların işgücüne katılım oranının azalmasıdır. Gelişmiş kapitalist ülkelerde ise kadınların işgücüne katılım oranları sürekli olarak artmaktadır. Bu konu aşağıda ele alınmaktadır.

Türkiye’de 2012 Eylül’ünde 26,9 milyon kişi işgücünün dışında kalan yetişkinlerdi.

Bu grubun 2,0 milyonluk bölümü iş aramayan, ancak kendisine iş bulunduğu çalışmaya hazır olanlardı. Diğer bir deyişle, bu insanlar da işsizdi.

İşgücü dışında kalanların 44 bini mevsimlik çalışandı.

11,8 milyon kişi “ev işleriyle meşgul” olarak sınıflandırılmıştı. Bu kesim geçmişte “ev kadını” olarak sınıflandırılırdı. Günümüzde giderek daha fazla sayıda erkek iş aramaktan ve çalışmak-

tan vazgeçmekte, ailenin geçimini kadın sağlamaktadır. Ancak istatistiklerde “ev işleriyle meşgul” erkek gözükmemektedir.

4,1 milyon kişi, eğitim görmekte olan yetişkindi.

Emeklilerin sayısı 3,8 milyondur.

Çalışamaz halde olanların sayısı da 3,5 milyonun biraz üstündeydi.

1,7 milyon kişi ise “diğer” nedenlerle işgücünün dışındaydı. Bunların bir bölümü, kira veya faiz gelirleri nedeniyle, çalışmamayı tercih eden kişilerdi.

Aşağıda da ele alınacağı gibi, işgücü dışında sayılan 26,9 milyon kişinin bir bölümü gerçekte işsizdir; ancak hanehalkı işgücü anketinin yapıldığı tarihten önceki dönemde aktif olarak iş aramamıştır ve bu nedenle “işsiz” olarak sınıflandırılmamıştır.

Ayrıca “ev işleriyle meşgul” olarak sınıflandırılan kişilerin bir bölümü, “eve-iş-verme” sistemi içinde bir işverenden parça başı iş alıp bu üretimi evinde sürdürmektedir. Bir kısmı, gündelikçi olarak kayıtdışı biçimde çalışmaktadır. Bir bölümü de gerçekte işsizdir; ancak ne yaptığı sorulunca, örneğin, “ev kadınıyım” diye yanıt vermektedir.

B. Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadın(lar)ın erkeklerin kulu olmaktan kurtulabilmesinin önkoşullarından biri, hattâ en temel etkenlerden biri kadınların çalışma yaşamına aktif bir biçimde katılmasıdır.

Kırsal bölgelerde kadının tarımsal faaliyet içinde önemli bir yeri ve rolü vardır. Kadın, hayvanların bakımından, tarlada çalışmaya kadar her işe koşturur; bu sayede de, genellikle zannedildiğinin aksine, kırsal bölgelerde aile içinde kadının yeri önemlidir, ağırlığı ve söz hakkı fazladır. Çağdışı bazı töre ve alışkanlıklar kadını ikinci plana itse bile, kadının üretim sürecindeki yeri, onun aile içindeki etkisini ve söz hakkını korur.

Kentlerde gelir getirici bir işte çalışan kadın, töre ve geleneklerin etkisinden bir ölçüde de olsa kurtulduğundan, aile içi ilişkilerde daha özgürdür. Özellikle başkasına ait bir işyerinde ücretli