

DİSK GENEL-İŞ

EMEĞİN ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 1



TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU



Sendikamızın yeni yayın serisi olan **Emek Araştırma Kitapçıkları**'nın ilk sayısı "**Türkiye'de Emegın Durumu Raporu**" ile başlamıştır.

Bu kitapçıkta; Türkiye'de işçilerin genel olarak çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları görünür kılmak amacıyla istihdam, işgücüne katılma, işsizlik, sendikalaşma, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ile iş kazaları ve meslek hastalıkları diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Ayrıca Türkiye'de kamu ve özel sektörde istihdam verileri ve kamu sektöründe istihdamın dağılımına ilişkin veriler incelenerek genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Yeni yayın serimizin yararlı olmasını dileriz.

DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI YÖNETİM KURULU

Yayın Adı: EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 1

Sahibi: Genel-İş Sendikası adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca

Yayına Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskıya Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskı: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 1914

Basım tarihi: 20Ağustos 2016

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

Tel: 0312 309 15 47, **Faks:** 0312 309 10 46

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU

- **Türkiye’de İstihdam, OECD ve AB Ortalamalarından Düşük!**
- **Türkiye’de 3,5 Milyona Yakın İşçi Kayıt Dışı Çalışıyor!**
- **Türkiye’de Çalışma Süresi, OECD Ortalamasının Üstünde ve 6,5 Milyona Yakın İşçi Haftalık 50 Saatin Üstünde Çalışıyor...**
- **Türkiye’de Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı, OECD Ülkelerinin Çoğundan Düşük!**

Türkiye’de işçilerin genel olarak çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları görünür kılmak amacıyla hazırlanmıştır. OECD ve ILO istatistikleri çerçevesinde istihdam, işgücüne katılma, işsizlik, sendikalaşma, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ile iş kazaları ve meslek hastalıkları karşılaştırmalı olarak incelenerek Türkiye’de işçi sınıfının sorunları ele alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca TÜİK, SGK, Maliye Bakanlığı BUMKO, ÇSGB, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi verileri dikkate alınarak Türkiye’de kamu ve özel sektörde istihdam verileri ve kamu sektöründe istihdamın dağılımına ilişkin veriler incelenerek genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçları aşağıda yer almaktadır:

➤ **Türkiye’de Çalışma Çağındaki Nüfus Umudunu Kaybetti!**

İşgücüne katılım, bir ülkede aktif olarak çalışma isteğinde olanları gösteren önemli bir kavramdır ve çalışanlar, yani istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını vermektedir. İşgücüne katılım, toplam nüfus içerisinde, 15-64 yaş arasındaki üretken olan nüfusu kapsamaktadır.

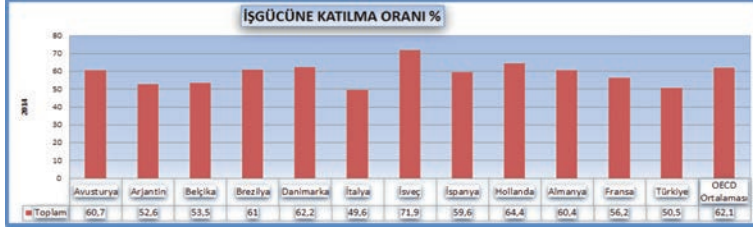
İşgücüne katılım oranı yüksek olan ülkeler, sanayileşmiş ve ekonomik büyümenin istihdam yarattığı ülkelerdir. İşgücüne katılma oranlarının düşük olduğu ülkeler ise ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin zayıf olduğu, dolayısıyla da işgücü içerisinde, iş bulma olanaklarını yitiren ve umudu kırılan sivil nüfusun fazla olduğu ülkelerdir¹.

¹ Bağımsız Sosyal Bilimciler (2005). ‘2005 Başında Türkiye’nin Ekonomik ve Siyasal Yaşamı Üzerine Değerlendirmeler’. http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_BSB/BSB2005Mart.pdf. (Erişim.12.04.2016). s. 15.



Tablo 1’de görüldüğü üzere birçok gelişmiş ülkede işgücüne katılma oranları yüksektir. Örneğin İsveç’te işgücüne katılma oranı % 71,9, Almanya’da % 60,4, Fransa’da % 56,2, Hollanda’da % 64,4’dür. OECD ortalaması ise % 62,1’dir. Türkiye’de ise bu oran %50,5 ile oldukça düşüktür.

Tablo 1. OECD Ülkelerinden İşgücüne Katılma Oranları Örnekleri (2014)

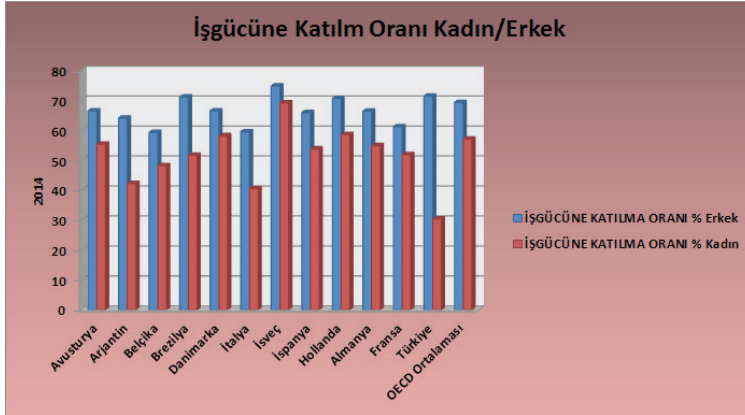


Kaynak: OECD (2015). Employment Labour Force Participation Rate. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP (Erişim.30.03.2016)

ILO (2014). Country Profiles. <https://www.ilo.org/ilostat> (Erişim.30.03.2016)

Türkiye’de işgücüne katılma oranının düşük olmasının başlıca sebebi sanayileşmenin yetersizliği ve istihdam yaratmayan ekonomi politikalarıdır. Bu temel faktörün yanı sıra ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olması, toplam işgücüne katılma oranını da düşürmektedir. Tablo 2’ye göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı % 30,3’tür. Oysa bu oran İsveç’te % 69,1, Almanya’da % 54,8, Fransa’da % 51,8 ve Hollanda’da % 58,5’dür. Ülkelerin işgücüne katılma oranlarını etkileyen diğer faktörler ise ekonomide tarım sektörünün oranının yüksekliği, eğitim süresi, emeklilik, ev işleriyle meşguliyet, hastalık, engellilik ve malullük olarak sıralanabilir.

Tablo 2. OECD Ülkelerinden Kadın ve Erkek İşgücüne Katılma Oranları Örnekleri



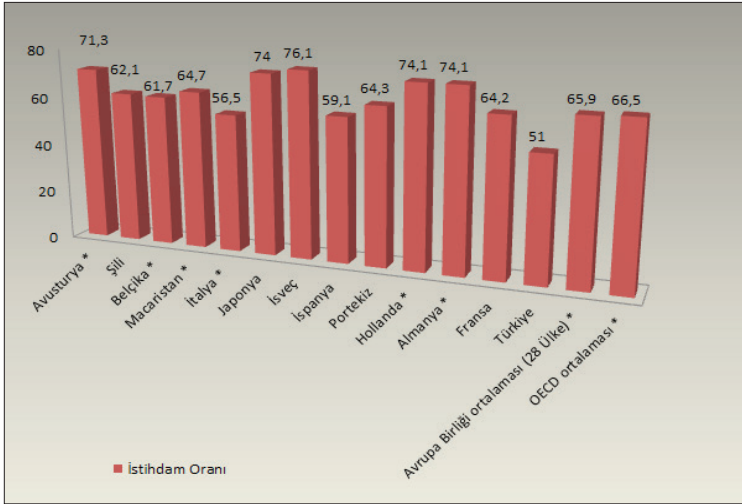
Kaynak: OECD (2015). Employment Labour Force Participation Rate. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP (Erişim.30.03.2016)

ILO (2014). Country Profiles. <https://www.ilo.org/ilostat> (Erişim.30.03.2016)

➤ Türkiye’de İstihdam, OECD ve AB Ortalamalarından Düşük!

İstihdam, kelime olarak çalışma ya da çalıştırma anlamına gelmektedir. İstihdam, bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığını gösteren bir kavram olmanın yanı sıra ülkelerin istihdam politikalarındaki başarısını ya da başarısızlığını da ortaya çıkaran önemli bir göstergedir. Çünkü ülkelerin uygulamış olduğu istihdam politikaları, işçilerin, çalışma hayatına katılımları, kayıt dışı istihdam içerisindeki yerleri ve işsizliği önleme gibi bir dizi önemli sorunun da çözülmesine katkıda bulunur.

Tablo 3. OECD Ülkelerinden İstihdam Oranları Örnekleri (%)



* 2015 4. çeyrek, diğerleri 2016 1. çeyrek oranlarıdır (15-64 yaş arası)

Kaynak: OECD (2016). Short-Term Labour Market Statistics <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim.30.03.2016)

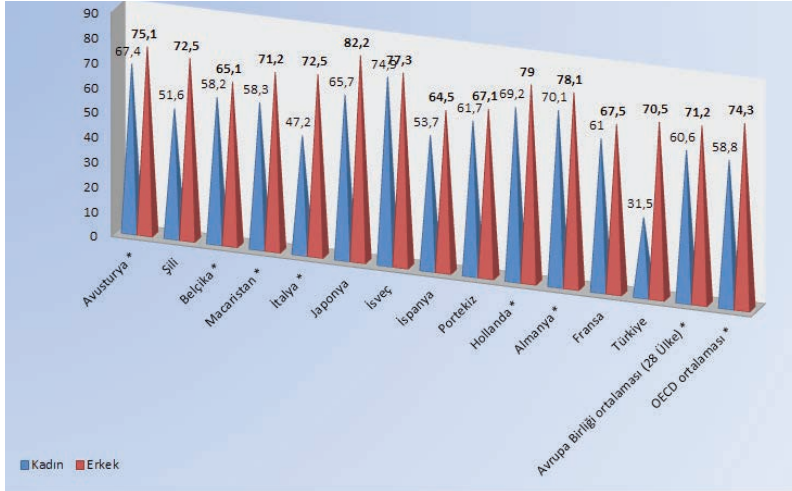
Türkiye’de istihdama katılım, çalışma hayatındaki sorunların başında gelir. İstihdam yaratmayan ekonomi politikalar, özellikle 2000’li yıllardan sonra işsizliği tetiklemiş ve işgücüne katılma oranlarında olduğu gibi istihdam oranını da zayıflatmıştır. AB ortalamasında istihdama katılım oranı % 65,9, OECD ortalamasında ise % 66,5’dir. Birçok ülke örneğinde de istihdama katılım oranları yüksektir. Örneğin İsveç, Hollanda, Avusturya, Japonya ve Almanya gibi ülkelerde istihdama katılım oranları % 70’in üzerindedir. Yine Şili, Belçika, Fransa, Portekiz ve Macaristan gibi ülkelerde ise % 60’ın üzerindedir. Tablo 3’de görüldüğü üzere, Türkiye’de ise bu oran AB ve OECD ortalamalarından düşük olup % 51’dir.

Cinsiyete göre istihdama katılım oranlarına baktığımızda da Türkiye, birçok OECD ve AB ülkesinden geri durumdadır. OECD ortalamasında



kadınların istihdama katılım oranı % 58,8, AB ortalamasında ise % 60,6'tır. Türkiye'de ise kadınların istihdama katılım oranı % 31,5 ile AB ve OECD ortalamalarının yarısı kadardır.

Tablo 4. OECD Ülkelerinden Kadın ve Erkek İstihdam Oranları Örnekleri (%)



* 2015 4. çeyrek, diğerleri 2016 1. çeyrek oranlarıdır (15-64 yaş arası)

Kaynak: OECD (2016). Short-Term Labour Market Statistics <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim.30.03.2016)

➤ Türkiye’de İşsizlik Önemli Bir Sorun!

1980’li yıllarla birlikte uygulamaya konulan yeni liberal politikalar, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin önemli bir sorun olmasına neden olmuştur. ILO’nun 2015 yılında yayınladığı Rapora göre, dünyada işgücünün % 5,9’u işsizdir ve bu durumun yıllar içerisinde artacağı belirtilmektedir. Raporda dünyadaki işsiz sayısının da 2017’de 208 milyon civarında, 2019’da ise 212 milyon civarında olacağı tahmin edilmektedir².

Ülkemizde ise bu sorun oldukça ciddi boyutlara ulaşmıştır. İşgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşüklüğü en çok işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 5’teki veriler değerlendirildiğinde, Türkiye’de işsizliğin, özellikle de kadınlar için işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2015 yılında OECD ülkelerinde işsizlik ortalaması % 6,8 ve AB ortalaması % 9,4’dir. Ülkemizde ise bu oran % 9,8’dir. DİSK-AR tarafından yapılan araştırmaya göre 2014 yılında

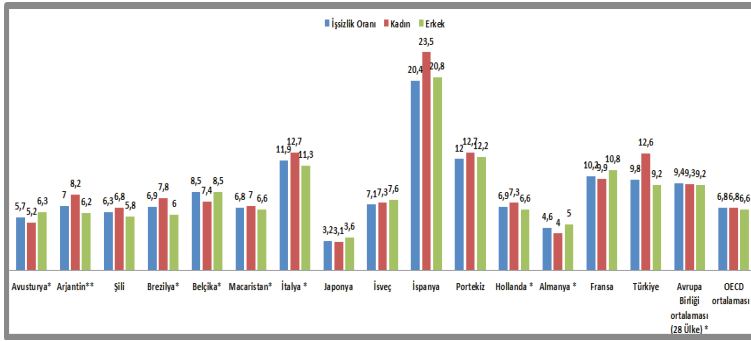
² ILO (2015). *World Employment Social Outlook: Trends 2016*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf (Erişim. 21.04.2016). ss. 16-17.



umudu olmadığı için ya da diğer nedenlerle son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olduğu halde işsiz sayılanlar (umutsuzlar) da dâhil edildiğinde gerçek işsizlik oranının yüzde 16 ila 18 oranında değiştiği görülmektedir.

İşsizliğin Türkiye'den yüksek olduğu diğer ülkeler ise Portekiz, İspanya, İtalya ve Fransa'dır. İşsizliğin en az olduğu ülkeler ise Almanya, Japonya, Macaristan, Şili, Avusturya ve Brezilya'dır.

Tablo 5. OECD Ülkelerinden İşsizlik Oranları Örnekleri (%)



** 2014 yılı, * 2015 yılı, diğerleri 2016 yılı 1. çeyrek oranlarıdır (15 +)

Kaynak: OECD (2015). Short-Term Labour Market Statistics <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim.30.03.2016)

ILO (2014). Country Profiles. <https://www.ilo.org/ilostat> (Erişim.30.03.2016)

➤ Türkiye'de 3,5 Milyona Yakın İşçi Kayıt Dışı Çalışıyor...

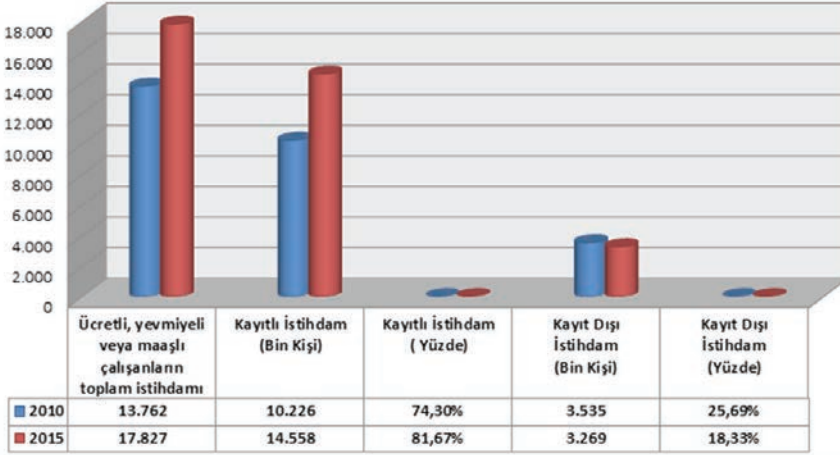
İşsizlik kadar önemli olan bir diğer sorun ise kayıt dışı çalışmadır. Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansımaları olarak kabul edilen kayıt dışı istihdam, çalışanların ilgili kamu kurum veya kuruluşlarına hiç bildirilmemeleri veya eksik bildirilmeleridir. Bunun sonucu olarak da kayıt dışı istihdam, işçilerin sosyal güvenlik hakkı olmadan kısa ve düzensiz çalıştırılmalarına yol açan güvencesiz bir çalışma biçimidir.

Türkiye'de sosyal güvenlik hakkı, Anayasa'da yer alan ve vazgeçilmez bir hak olmasına karşın bugün birçok insan kayıt dışı çalıştırılmaktadır. TÜİK 2015 verilerine göre Türkiye'de toplam istihdamın %33,47'si kayıt dışı istihdamdır. Ücretli, yevmiyeli veya maaşlı çalışanlar içerisinde ise %18,33'ü kayıt dışı çalışmaktadır. Yani 17 milyon 827 bin ücretli yevmiyeli veya maaşlı çalışanın içerisinde 3 milyon 269 bin işçi kayıt dışı. En basit örneği ile bu işçiler hastaneye dahi gidememekte; emeklilik haklarından, işsiz kalmaları durumunda işsizlik ödeneğinden ve iş kanununa dayalı tazminat haklarından mahrum kalmaktadırlar. Tüm bunların ya-



nında çalışma saatleri artmakta, izin hakları belirsizleşmekte ve sendikasız çalıştırılmaktadırlar. Güvenceli istihdam içerisinde bile bu haklarından yeterince yararlanamayan işçilerin, kayıt dışı istihdam edilmeleri durumunda ise zaten zor olan çalışma şartları daha da zorlaşmaktadır.

Tablo 6. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık



Kaynak: TÜİK (2015). İşgücü İstatistikleri, İstihdam. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık.

2010-2015 arası kayıt dışı istihdam verileri karşılaştırıldığında ise kayıtlı istihdamda artış, kayıt dışı istihdamda ise azalış olduğu görülmektedir. 2010 yılında 3 milyon 535 bin kişi kayıt dışı çalışırken, bu sayı, 2015 yılında 3 milyon 269 bine inmiştir.

➤ Kamuda Güvenceli İstihdamın Yerini Güvencesiz ve Geçici İstihdam Alıyor...

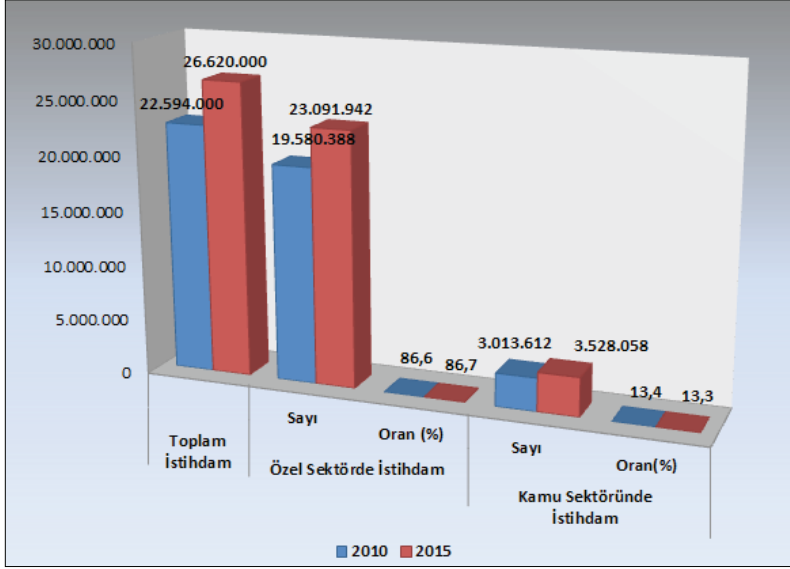
Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren uygulamaya konulan yeni liberal politikalar, bir yandan kamuda özelleştirme uygulamalarıyla yıllar içerisinde istihdamın azalmasına, diğer yandan da güvencesiz ve esnek yeni istihdam biçimlerinin hayata geçmesine yol açmıştır. 2010-2015 yılları arasında, toplam istihdam içerisinde kamu ve özel sektördeki istihdamın yapısına baktığımızda da bu azalışın etkilerinin devam ettiğini görmekteyiz.

Tablo 7’deki verileri değerlendirdiğimizde, 2010 yılında kamu sektöründe istihdam 3 milyon 13 bin iken 2015 yılına gelindiğinde 3 milyon 528 bin olmuştur. Buna karşın özel sektörde istihdam 2010 yılında 19 milyon 580 bin iken 2015 yılında 23 milyon 91 bini bulmuştur. Bu dönemler arasında kamuda 514 bin 446 kişilik istihdam yaratılırken,



özel sektörde 3 milyon 511 bin kişilik istihdam artışı sağlanmıştır. **Yani özel sektörde istihdam, kamu sektöründeki istihdama göre yaklaşık 7 kat daha artmıştır.**

Tablo 7. Kamu ve Özel Sektörde İstihdama İlişkin Veriler (2010-2015 yılları)



Kaynak: Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kamu Sektörü İstihdam Verileri IV. Dönem (Aralık 2010-2015) ile TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ile hazırlanmıştır.

➤ Kamu Sektöründe İşçilik Geriledi

2010-2015 dönemleri arasında kamu sektöründeki işlerde güvenli istihdam biçimleri zayıflamıştır. 2010 yılında kamu sektöründeki işçi sayısı (kadrolu-geçici) 420 bin 444 iken 2015 yılında yüzde 13,2 düşerek 364 bin 593 olmuştur. Aynı yıllarda sadece kadrolu işçi sayısındaki düşüş oranı ise yüzde 17,1'dir. Buna karşın geçici ve düzensiz çalışma biçimi olan geçici işçilikte ise yüzde 50'lik bir artış olmuştur. Memur sayısı ise % 34 artarak 2 milyon 894 bin olmuştur.

Tablo 8. Kamu Sektöründe İstihdama İlişkin Veriler (2010-2015)

	2010	2015	2010'den 2015'e değişim oranı (%)
Memur	2.159.013	2.894.091	%34
Sözleşmeli Personel	301.382	149.133	-%50
İşçi (kadrolu-geçici)	420.444	364.593	-%13,2
Kadrolu İşçi	396.614	328.701	-%17,1
Geçici İşçi	23.830	35.892	%50
Geçici Kamu Personeli	18.481	22.741	%23
Diğer	114.292	97.500	-%14,6
Toplam	3.013.612	3.528.058	%17

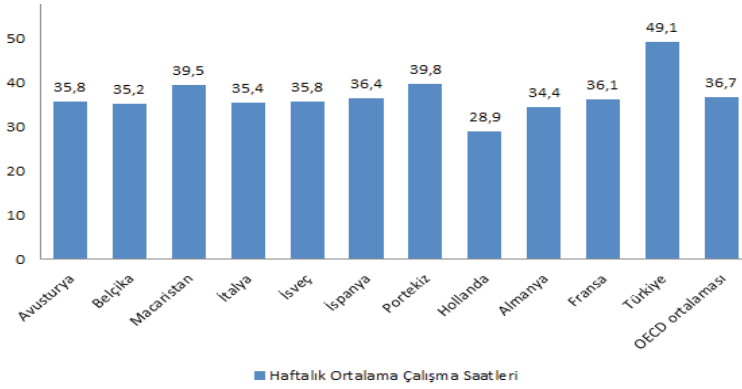
Kaynak: Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kamu Sektörü İstihdam 2010 ve 2015 Verilerinden Derlenmiştir.



➤ Türkiye’de Çalışma Süreleri, OECD Ortalamasının Çok Üstünde!

Haftalık çalışma süreleri ile ilgili mücadelenin tarihi, 19 yüzyıla, çocuklar da dâhil olmak üzere kadın ve erkeklerin, günlük 18-20 saate ulaşan çalışma sürelerine karşı 8 saatlik çalışma süresi talebi ile hem Avrupa’da hem de Amerika’da başlattıkları ortak mücadelelere kadar uzanmaktadır.

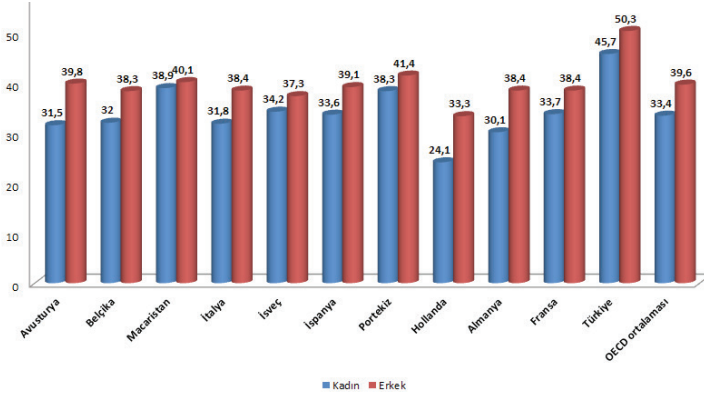
Tablo 9. OECD Ülkelerinden Haftalık Çalışma Süresi Örnekleri (2014)



Kaynak: OECD(2014) . Average usual weekly hours worked on the main job. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS> (Erişim.31.03.2016)

Uzun mücadeleler sonucu bir hak olarak elde edilen 8 saatlik çalışma süreleri bazı ülkelerde zamanla daha da iyileştirilebilmiştir. Bugün birçok ülkede Tablo 9’da görüleceği gibi haftalık çalışma süreleri 35 saate kadar inmiştir. Hatta Hollanda’da haftalık çalışma süresi 28 saat- tir. Almanya, Avusturya, İspanya, İtalya ve İsveç gibi ülkelerde haftalık çalışma süresi ise 35 saat civarındadır. OECD ortalaması ise 36,7’dir. Türkiye’de ise haftalık çalışma süresi yasal olarak 45 saat olmasına kar- şın ortalama çalışma süresi 49 saatten fazladır.

Tablo 10. OECD Ülkelerinden Haftalık Çalışma Süresi Örnekleri Kadın/Erkek (2014)

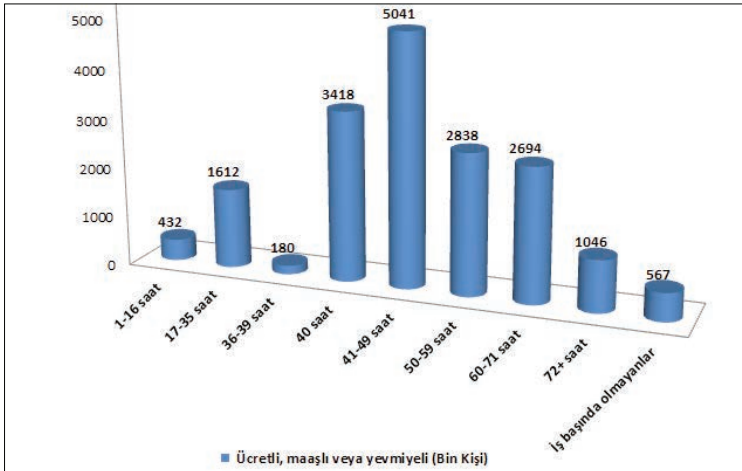


Kaynak: OECD(2014) . Average usual weekly hours worked on the main job. <http://stats.oecd.org/In-dex.aspx?DatasetCode=ANHRS> (Erişim.31.03.2016)

➤ Türkiye’de 6,5 Milyona Yakın İşçi Haftalık 50 Saatin Üzerinde Çalışıyor...

Türkiye’deki haftalık çalışma sürelerini daha ayrıntılı incelediğimizde ise toplam istihdam içerisinde yer alan 17 milyon 828 bin ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanın %36’sının (6 milyon 578 bin kişi) haftalık 50 saatten fazla çalıştığı görülmüştür (Tablo 10). Yine ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların %65’i (11 milyon 619 bin kişi) ise 41 saat ve üzeri çalışmaktadırlar.

Tablo 10. Ülkemizde Haftalık Çalışma Süreleri



Kaynak: TÜİK (2015).İşgücü İstatistikleri. İstihdam, Fiili Çalışma Süresi.



➤ **Türkiye’de Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı, OECD Ülkelerinin Birçoğundan Düşük...**

1970’li yıllardan itibaren tüm dünyada kapitalist ekonomik sistem, kriz, küreselleşme, uluslararası rekabet ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte çalışma hayatında köklü değişikliklere neden olmuştur. Çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı fabrikalardan, taşeronlara ve küçük işletmelere devredilen esnek bir yapı oluşturulurken, işgücü içerisinde ileri derecede uzmanlaşmaya bağlı olarak tam zamanlı, yüksek ücret ve sosyal haklarla desteklenen işgücü ile emek yoğun işlerde vasıfsız ya da yarı vasıflı işgücünün kural dışı, güvencesiz ve düşük ücret politikaları ile çalıştırıldığı ikili bir yapı yaratılmıştır³. Ek olarak; imalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmüş, buna karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücü istihdamı artmış ve güvencesiz işlerin yaygınlaşmıştır. Bu değişimler, toplumsal yapıyı dönüştürecek güç olarak görülen işçi sınıfını, bir yandan yüksek ücret ve sosyal haklarla desteklenen nitelikli/beyaz yakalı/kafa emeği, diğer yandan ise kötü çalışma koşullarda, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan niteliksiz/mavi yakalı/kol emeği olmak üzere ayırmıştır. Bu ayırıştırma, işçinin üretim sürecine yabancılaşmasına neden olmuştur. İşçi sınıfı genişlerken parçalanmış, katmanlaşırken de sınıf içinde yeni “sınıflar” ortaya çıkmıştır⁴ (Çelik, 2006: 52). Buna bağlı olarak değişen istihdam yapılarına sendikaların uyum sağlamada gecikmesi, kapitalist sistem sonucu rekabet edilebilir olmak için işgünü maliyetlerinin düşürülmesi ve bu değişim içerisinde sendikalara yönelik yürütülen siyasal ve ideolojik baskılar, sendikal örgütlenmeyi zayıflatmış ve 1980’lerden sonra sendikalar ciddi üye kayıpları yaşamışlardır.

Küresel kapitalist sistemin yarattığı yeni koşullara yanıt veremeyen sendikalar ise temsiliyet düzeyleri, toplumsal rolleri ve sendikal yaklaşımları açısından ciddi bir krize sürüklenmiştir. Bu durum, zamanla farklı sendikal örgütlenme biçimlerini ve toplu sözleşme türleri ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan farklı örgütlenme biçimleri, işçi temsilciliği, işyeri temsilciliği gibi sendika dışı toplu sözleşme yapabilen yapılar veya teşmil gibi yöntemlerle toplu sözleşmelerin imzalanması, sendi-

3 Onur Ender Aslan. (2005). *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*. Ankara: TODAİE.

4 Aziz Çelik (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 17-74), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos. s. 52.



kalaşma ile toplu sözleşmeden faydalanan işçi oranları arasında farklar oluşmasına neden olmuştur⁵.

Tablo 11'de yer alan OECD örnek ülkelerinin hepsinde (Türkiye hariç) toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları sendikalaşma oranlarından fazladır. Örneğin, Fransa'da sendikalaşma oranı %7,7 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı ise %96,9'dur. Sendikalaşma oranları % 40 ila 50 oranında olan ülkelerde toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları %90'lardan fazladır.

Tablo 11. Seçili Ülkelerde Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranları

	Sendikalaşma Oranı %	Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı %
Türkiye	9,9	6
Fransa	7.7***	96.9****
Almanya	18.1***	57.6***
Hollanda	19.6***	84.8***
İspanya	16.9***	70.3*
İsveç	67.3****	88.0**
İtalya	37.3***	40.1****
Danimarka	66.8***	80*
Belçika	55**	96**
Arjantin	40.3*	91.8***
Şili	14.4***	17.3***

Kaynak: Sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ILO ve OECD'nin en son verilerinden derlenmiştir. <http://stats.oecd.org/-www.ilo.org/ilostat> *2010, ** 2012, ***2013, ****2014 verileridir.

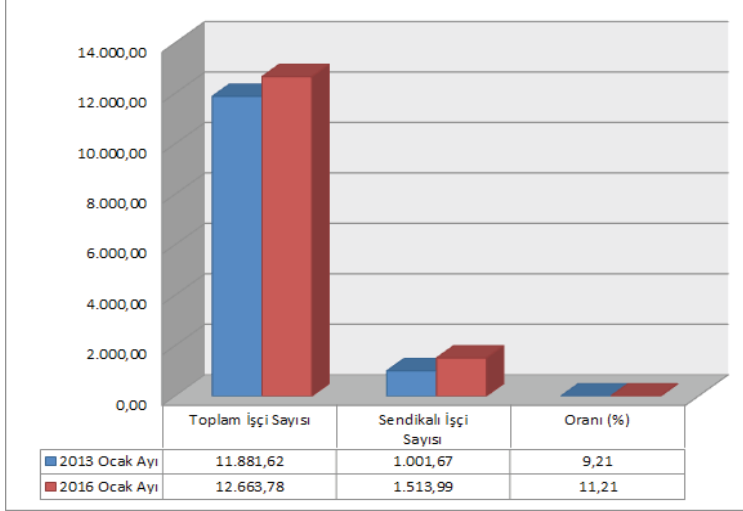
Ülkemizde, toplu sözleşme yapma ve toplu sözleşmeden faydalanma şartlarının hukuki zeminde ayrıntılı biçimde düzenlenmesi, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendika üyeliği ya da dayanışma aidatı ödeme zorunluluğunun olması, işkolu sendikaları dışında herhangi bir biçimde toplu iş sözleşmesi imzalanamaması gibi nedenler, toplu sözleşme kapsamını oldukça daraltmaktadır. Bu nedenle Türkiye'de sendikalaşma oranı düşük, toplu sözleşme kap-

⁵Aziz Çelik (2004). Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri, *İş-Güç Dergisi*- Cilt: 6. Sayı: 2. Sıra: 1. No: 211. (sayfa sayısı yok)



samındaki işçi oranı ise daha da düşüktür. Ocak 2016 verilerine göre gerçek sendikalaşma oranı % 9,9 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı % 6'dır.

Tablo 12. Türkiye’de Sendikalaşma Oranları



Kaynak: ÇSGB (2016). İstatistikler. İşçi ve Sendika Üye Sayıları. 2013 Ocak/ 2016 Ocak.

Sendikalaşma ile ilgili verileri daha ayrıntılı inceleyecek olursak: ÇSGB’nin istatistiklerine göre 2013 yılından 2016 yılına göre sendikalaşma oranı artmış görünse de ÇSGB tarafından yayınlanan işkolu istatistiklerinde kayıt dışı çalışanlar dikkate alınmamıştır. Kayıt dışı çalışanları da içine alarak yapılan hesaplama ile ülkemizde işçilerin sendikalaşma oranı 2016 yılı için 11,21’den % 9,9’a düşmektedir (Tablo 12).

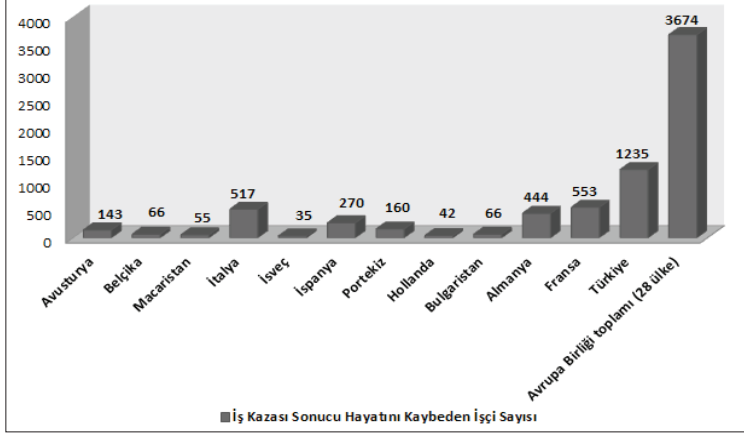
➤ Türkiye’de İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı Artıyor...

Küreselleşme ve yeni liberal ekonomi politikalar sonucunda iş güvencesinin azalması, esnek çalışma biçimleri, çalışma koşullarının ağırlaşması; özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması; sosyal güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırma, iş kazalarını arttıran nedenlerin başında gelmektedir. Her gün birçok işçi yüzde 100 önlenebilecek iş kazaları sonucunda hayatını kaybetmektedir.



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu'na göre her 15 saniyede bir, 153 işçi iş kazası geçirmekte ve yine her 15 saniyede, 1 işçi iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün en az 6300 işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybederken yılda 2 milyondan fazla işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybetmektedir⁶.

Tablo 13. Seçili Ülkelerdeki İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı (2013)



Kaynak: EUROSTAT (2013). Fatal Accidents at work by economic activity. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database> (Erişim.12.04.2016).

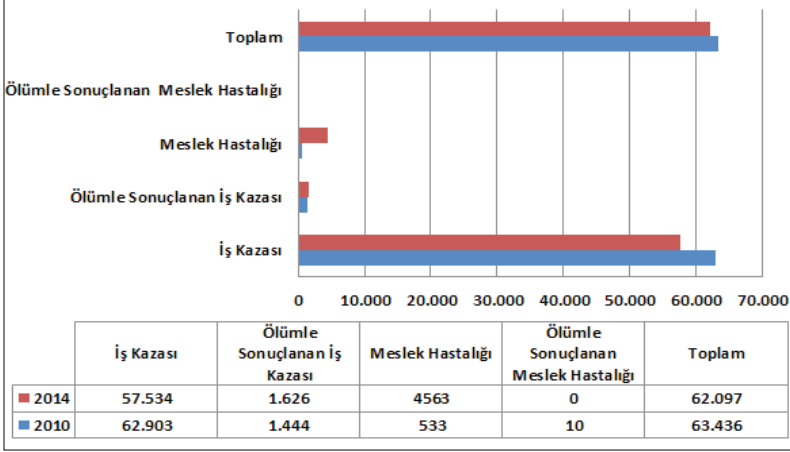
Türkiye verisi. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin 2013 verileridir. <http://www.guvenlicalisma.org/sitesinden/alınmıştır>.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin göstergeler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli göstergeler sunmaktadır. Ancak SGK ve diğer resmi istatistikler göstermektedir ki ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine gereken önem verilmemekte; yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalınmaktadır. Nitekim ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada ise üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 13'de de bu açıkça görülmektedir. Türkiye'de 2013 yılında 1235 kişi iş kazaları sonucu hayatını kaybetmiştir. 2013 yılı için en az ölümlü iş kazası ise İsveç, Hollanda, Belçika ve Macaristan'da görülmüştür.

⁶ ILO (2016). Safety and health at work. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (Erişim.12.04.2016). s. 1.

Tablo 14. Türkiye’de İş Kazası ve Meslek Hastalıkları



Kaynak: SGK (2014). SGK. İstatistikler. SGK İstatistik Yıllıkları.

Yine SGK verilerine göre, 2014 yılında 1.626 işçi iş kazası nedeniyle hayatını kaybederken, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin 2014 raporuna göre ise en az 1886 işçi hayatını kaybetmiştir. 2015 verilerinde ise SGK istatistiklerinde 2015 verileri henüz açıklanmamışken, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin raporuna göre 2015 yılında en az 1730 işçi hayatını kaybetmiştir. Bu durum gösteriyor ki Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterince ilerleme sağlanamamıştır. Kaldı ki 2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na rağmen iş kazası nedeni işçi ölümlerinde artış olması düşündürücüdür.

➤ Genel Değerlendirme

Türkiye’de istihdam biçimleri günden güne esnek, güvencesiz, taşeron ve kurlsız bir hale gelmektedir. Tam zamanlı, güvenceli istihdamın yerine esnek, güvencesiz, kurlsız istihdamı yaygınlaştıracak olan özel istihdam büroları ile birlikte kiralık işçiliğin meşrulaşması ve kıdem tazminatının fona devredilmesi üzerine yapılan çalışmalar, emeğin sömürsünü daha da arttırmaktadır. Bu süreçte İş Kanunu ile düzenlenmiş asgari çalışma koşullarının bile uygulanmaması, neredeyse her işverenin kendince belirlediği çalışma şartlarına işçilerin mahkûm olmasına yol açmaktadır. Örneğin işverenin oluşturduğu çalışma koşullarında çalışma süreleri yasal sınırın kat be kat üzerine çıkmaktadır. Bunun yanında sendikalaşma ve toplu sözleşme



süreçlerinin önündeki engeller gitgide artmakta ve sendikasılaştırma temel bir politika haline gelmektedir. Bu çalışma koşullarının kaçınılmaz sonucu olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınamaması ve denetimlerin düzenli yapılamamasıyla da iş kazası ve meslek hastalıkları her geçen gün artmaktadır.

Bu nedenlerle öncelikli olarak talebimiz, sosyal devlet ilkesi gereği hükümetler tarafından tam istihdamın sağlandığı çalışma koşullarının oluşturulup herkes için güvenceli iş ve güvenceli istihdam politikalarının hayata geçirilmesidir.

Bu taleplerimizle birlikte,

1. İşsizlere ve kayıt dışı çalışanlara esnek ve güvencesiz istihdam biçimleri değil, tam zamanlı ve güvenceli istihdam politikaları hayata geçirilmelidir.
2. Kölece çalışma düzeni olan özel istihdam bürolarına yönelik yasal düzenlemelere son verilmelidir.
3. Haftalık çalışma süresi, gelir kaybı yaşanmaksızın 37,5 saate, fazla mesailer için uygulanan yıllık 270 saat sınırı, 90 saate düşürülmelidir.
4. Herkese en az 1 ay ücretli izin hakkı tanınmalıdır.
5. Herkes için iş güvencesi ayrımsız bir biçimde uygulanmalıdır.
6. Sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmalı, sendikal barajlar kaldırılmalı, herkesin sendika hakkını özgürce kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Taşeron çalışma yasaklanmalı ve taşeronda çalışan işçilerin tamamının kadrolu olarak çalışmaları sağlanmalıdır.
8. Kadın istihdamının artırılması ve işsizliğinin azaltılması için işgücü piyasalarındaki cinsiyetçi uygulamalara son verilmeli, ev içi bakım hizmetleri, devletin, gereken nitelikte, yaygın ve ücretsiz bakım hizmetlerini sağlaması ile kadının üzerinden alınmalıdır.
9. Eşit nitelikteki işe eşit ücret verilmeli ve asgari ücret, açlık sınırı dikkate alınarak 1800 liraya yükseltilmelidir.
10. İş cinayetlerinin hesabı sorulmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri yaşama geçirilmelidir.



Kaynakça

Aslan, O. E. (2005). *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*. Ankara: TODAİE.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (2005). *2005 Başında Türkiye'nin Ekonomik ve Siyasal Yaşamı Üzerine Değerlendirmeler*. http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_BSB/BSB2005Mart.pdf. (Erişim.12.04.2016).

Çelik A. (2004). Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri, *İş-Güç Dergisi*- Cilt: 6. Sayı: 2. Sıra: 1. No: 211.

Çelik, A. (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar. *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 17-74), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.

ÇSBG (2016). İstatistikler. İşçi ve Sendika Üye Sayıları. 2013 Ocak/ 2016 Ocak.

EUROSTAT (2013). Fatal Accidents at work by economic activity. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database> (Erişim.12.04.2016)

Erol S. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı-3. ss.1-22

Mütevvelioğlu N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitabı. Ss.179-193

Maliye Bakanlığı BUMKO verileri. 2010-2015 İstatistikleri

ILO (2014). Country Profiles. <https://www.ilo.org/ilostat> (Erişim.30.03.2016)

ILO (2015). *World Employment Social Outlook: Trends 2016*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf (Erişim. 21.04.2016).

ILO (2016). Safety and health at work, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (Erişim.12.04.2016)

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi (2015). <http://www.guvenlicalisma.org/>

OECD (2015).Short-Term Labour Market Statistics <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim.30.03.2016)

OECD (2015). Employment.Labour Force Participation Rate. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP (Erişim.30.03.2016)

OECD (2015). Incidence of unemployment by duration. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim.30.03.2016)

OECD (2014).Average usual weekly hours worked on the main job. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS> (Erişim.31.03.2016)

SGK (2014). SGK. İstatistikler. SGK İstatistik Yıllıkları.

TÜİK (2015). İşgücü İstatistikleri.

Yılmaz Ç. (2014). Türkiye'de Ücretli Emekçilerden Parçalanma Örüntüleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Yaz-2014. ss.161-174

DISK GENEL-İŞ

