

150 SORUDA TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFI, SENDİKALAR, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV

Yıldırım Koç



VATAN PARTİSİ
İŞÇİ-SENDİKA BÜROSU

VATAN PARTİSİ
Aşğı Öveçler Mah.
1308. Sok., No.12
Çankaya, Ankara
Tel. 0 312 231 81 11
www.vatanpartisi.org.tr

Basım Yeri:
Öztepe Matbaacılık San.Tic.Ltd.Şti.
Kazım Karabekir Cad. No.31, D.95
Tel. 0 312 341 12 08
İskitler, Ankara

Basım Tarihi: Kasım 2018

İÇİNDEKİLER

- Giriş / 3
- 001.İşçi Kimdir? Kim İşçidir? / 10
- 002.Toplumda Hangi Sınıflar Var? / 11
- 003.İşçiler Arasında Fark Yok mudur? Hepsi Aynı mıdır? / 13
- 004.İyi Koşullarda Yaşayan İşçi Kesimleri Nasıl Davranır? /4
- 005.Yönetimlerin “Beslediği” İşçiler Var mıdır? / 15
- 006.Yalnızca Bedenen Çalışanlar mı İşçidir? / 15
- 007.Mühendis veya Öğretmen Olan, İşçilikten Kurtulur mu? / 17
- 008.İşçilik Bilinci Nedir? Sınıf Bilinci Nedir? / 17
- 009.“İşçilikten Kurtulmak” Mümkün Değil mi? / 19
- 010.Sınıf Bilincini Hangi Etmenler Zayıflatır? / 19
- 011.Esnaf-Sanatkarın Yanında Çalışan İşçide Sınıf Bilinci Gelişir mi?
- 012.Sınıf Bilinçli İşçi Diğer Kimliklerini Unutur mu? / 22
- 013.“Proletarya” ve “Emekçi” Ne Demek? / 24
- 014.Sıradan Bir İşçi Nasıl Düşünür ve Davranır? / 25
- 015.Sıradan Bir İşçinin Amacı Nedir? / 27
- 016.Sıradan Bir İşçi İçin Öncelikli Sorun Nedir? / 27
- 017.İşçinin Kişiliğini Ne Belirler ve Biçimlendirir? /28
- 018.İşçi, Kapitalist Düzendeki ve Hatta Emperyalist Sömürü Altındaki Bir Düzendeki Hayatından Memnun Olabilir mi? / 29
- 019.Sıradan Bir İşçi, Sıkıntılarıyla Başetmeye Çalışırken Önce Ne Yapar? / 31
- 020.İşçi ile İşveren Arasındaki İlişki Hangi Konularda Oluşur ve Düzenlenir? / 33
- 021.Ücret Hangi Unsurlardan Oluşur, Ücretten Ne Gibi Kesintiler Yapılır? 34
- 022.Çalışma Süresi Hangi Unsurlardan Oluşur? / 35
- 023.İşçinin İş Güvencesi Nedir, Niçin Önemlidir? / 35
- 024.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Nasıl Sağlanır? / 36
- 025.İşyerinde Çalışma Düzeni Nasıl Biçimlendirilir? / 37
- 026.Sosyal Güvenlik Nedir? / 37
- 027.Ücretler ve Diğer Çalışma Koşulları Bilimsel Olarak mı Belirlenir? / 37
- 028.“Verilen Hak Geri Alınmaz” mı? / 37
- 029.İşçiler Örgütlenme İhtiyacını ve Zorunluluğunu Ne Zaman

Hisseder? / 38

030.Sendikalar Niçin Önemlidir? / 38

031.İşçilerin Örgütlenmesi Süreci Her Ülkede Aynı Yolu mu İzledi?
/39

032.Sıradan Bir İşçinin Sendikaya Bakışı Nasıldır? / 41

033.İşçi Sınıfının Gücünden Yararlanmaya Çalışanlar veya Bu Gücü
Kontrol Altına Almaya Çalışanlar Var mı? / 42

034.Marksistler veya Bilimsel Sosyalizmi Benimseyenler İşçi
Sınıfına Nasıl Yaklaşır? / 42

035.Anarşistler Sendikalara Nasıl Yaklaşır? / 43

036.İnanç Temelli Sendikalar da Var mı? 43

037.Mussolini ve Hitler, İşçi Sınıfına ve Sendikalara Nasıl Yaklaştı?
/44

038.Siyonistler, İşçi Sınıfına ve Sendikalara Nasıl Yaklaştı? / 44

039.Devletler, Hükümetler ve İşverenler, İşçi Sınıfı ve Sendikalara
Nasıl Yaklaşıyor? /44

040.Sendikalar Nasıl Bir Çeşitlilik Gösteriyor? / 45

041.Türkiye’de Devletin Sendikalara Müdahalesi Var mı? / 46

042.Türkiye’de Sendikalara Emperyalistler Nasıl Müdahale Ediyor?
Bu Müdahale Ne Zaman Etkili Olabilir? / 48

043.“Sarı Sendika” Nedir? / 48

044.Sendikalar Siyasi Partileri Destekleyebilir mi? / 49

045.Siyasal Örgütlerin Sendikalara Müdahalesi Hangi Durumlarda
Etkili Olur? /

046.Hangi Tür Sendikal Örgütlenme Biçimleri Vardır? / 50

047.Sendika-İçi Demokrasi Nedir? / 51

048.Sendikanın da Üyesinden Talepleri Var mıdır? / 52

049.Sendikacıların Büyük Çoğunluğunun Örgüt-İçi Demokrasi
Konusundaki Tavrı Nedir? / 52

050.Sendika-İçi Demokrasiyi Etkileyen Başka Hangi Etmenler
Vardır? / 53

051.İşçi Sınıfının Ne Kadar Hak Alabileceğini Hangi Etmenler
Belirler? / 55

052.İşçi Eylemleri Ne Zaman ve Hangi Koşullarda Etkilidir? /58

053.İşçiler, Siyasi Güçlerini Nasıl Kullanır? / 59

054.İşçilerin Tüketici Olarak Gücü Niçin Önemlidir? 60

055.İşçi Eylemleri Hangi Koşullarda Kendiliğinden Ortaya Çıkar?/60

- 056.İşverenlerin Kendi Çıkarlarını Korurken Kullandıkları Araçlar Nelerdir? / 62
- 057.Mevcut Kaynakların Düzeyi İşçi Haklarını Nasıl Etkiler? / 62
- 058.Hükümetlerin ve İşverenlerin Tehdit Algılaması İşçilere Tanınan Hakların Düzeyinin Belirlenmesinde Nasıl Etkilidir? / 63
- 059.İşçi-İşveren İlişkilerinin Düzenlenmesinde Hangi Araçlar Kullanılır? / 64
- 060.Türkiye’de İşçileri ve Memurları Doğrudan İlgilendiren Hangi Kanunlar Var? Bunların En Doğru Biçimine Nasıl Erişilebilir? /65
- 061.Çalışma Yaşamında Türkiye’nin Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler Niçin Önemlidir? / 66
- 062.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri Niçin Önemlidir? / 66
- 063.Kağıt Üzerindeki Haklar Kolayca Hayata Geçirilebilir mi? / 67
- 064.Türkiye’de İşçiler Toplumun Ne Kadarını Oluşturuyor? / 68
- 065.Türkiye’de İşçilerin Örgün Eğitim Düzeyi ve Bilgiye Erişim Olanakları Nasıl Gelişti? / 68
- 066.İşsizlerin Sayısı Ne Kadar? İşsizlik Azalacak mı? / 69
- 067.İşsizlik Ödeneğinden Kimler Nasıl Yararlanabilir? / 70
- 068.Türkiye’de Kaçak İşçilik Niçin Yeniden Artışa Geçti? / 70
- 069.Kadınlar Eve mi Kapanıyor, Çalışma Hayatına mı Katılıyor?/70
- 070.Çocukların İşçi Olarak Çalıştırılması Yasalara Uygun mudur?/71
- 071.Kıralık İşçilik Nedir? / 71
- 072.Taşeron İşçiliği Nedir? Taşeron İşçilerinin Sorunları Çözümüne Kavuşturuldu mu? / 73
- 073.Eve-İş-Verme Sistemi İçinde Çalışanlar İşçi mi? / 74
- 074.İşyerlerinde İŞKUR Aracılığıyla Hangi İşçiler Çalıştırılır? / 74
- 075.İşçi ve Memur Emeklileri Kaç Kişi? / 75
- 076.Türkiye’de Kanunlara Göre Sendikalaşma Hakkı Nasıl Düzenlenmiş? / 75
- 077.Türkiye’de İşçilerin Ne Kadarı Sendika Üyesi? / 75
- 078.Sendikacılara Niçin Çok Güvenilmiyor? / 76
- 079.Türkiye’de Memurların ve Sözleşmeli Personelin Ne Kadarı Sendika Üyesi? / 77
- 080.Uluslararası Sendikal Örgütler Hangileri? Türkiye’den Hangi Sendikalar Bu Örgütlere Üye? / 77

081.Emperyalist Ülkelerin İşçi Sınıfları Enternasyonalist Dayanışma İçinde mi, Kendi Devletlerinin ve İşverenlerinin Politikalarını mı Destekliyorlar? / 77

082.Uluslararası Sendikal Örgütler Kimin Denetimi Altındadır? / 78

083.1 Mayıs Nedir, Nasıl Ortaya Çıktı? / 78

084.Türkiye’de İşçilerin Ne Kadarı Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında? / 83

085.Türkiye’de Memurların ve Sözleşmeli Personelin Çalışma Koşullarını Belirleyen Anlaşma Nasıl Yapılır? / 84

086.İşçilerin Hayat Standardının Yükselmesinde Ücret ve Aylık Artışları Ne Kadar Etkili? / 85

087.Asgari Ücretin Satınalma Gücü Nasıl Gelişti? / 86

088.Asgari Ücretin Altında Ücretle Nasıl İşçi Çalıştırılır? / 87

089.Mutlak Yoksullaşma ve Nisbi Yoksullaşma Nedir? / 88

090.Kredi Kartı ve Tüketici Kredisi Kullanımı Ne Düzeyde? / 88

091.Ekonomik Kriz Daha da Derinleştikçe İşçileri Bekleyen Tehlikeler Neler? / 89

092.Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam-Dışı Personel Nedir? / 91

093.Tüm İşyerlerinde Aynı Çalışma Koşulları Sağlanabilir mi? / 91

094.Toplu İş Sözleşmesi Kaç Türü Olur? / 93

095.Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Ne Kadar Olabilir? 93

096.İşçinin Bireysel İş Sözleşmesi mi, Toplu İş Sözleşmesi mi Uygulanır? / 94

097.İşverenler Toplu İş Sözleşmesine Nasıl Bakar? / 94

098.Toplu Sözleşme Yetkisi Nedir? Nasıl Alınır? / 95

099.Toplu İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Uygulanan Haklar da Sona Erer mi? / 98

100.Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ne Kadar Sürer? / 98

101.Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Anlaşma Sağlanamazsa Ne Olur? / 99

102.Toplu İş Sözleşmesi Hangi Durumlarda Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Sonuçlandırılır? 100

103.İmzalanmış Bir Toplu İş Sözleşmesini İşveren Uygulamazsa Ne Olur? / 101

104.Sendikaya Üye Olmayanlar İşyerinde Uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi? / 102

105.Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili Nedir? / 103

- 106.Takım Sözleşmesi Nedir? / 104
- 107.Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Nedir ve Bu Fark Niçin Önemlidir? / 104
- 108.İşçiye İş Sözleşmesinin Verilmesi Zorunlu mudur? / 105
- 109.Kısmi Süreli İşçilerin Durumu Nedir? / 106
- 110.Mevsimlik İşçiler veya Geçici İşçilerin Durumu Nedir? / 106
- 111.İşyerlerinde Staj Yapan Stajyerlerin Durumu Nedir? / 107
- 112.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret ve Yan Ödemeler Nasıl Düzenleniyor? / 108
- 113.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret Zammı Düzenlemesi Nasıldır? / 109
- 114.Toplu İş Sözleşmelerinde İkramiye ve Diğer Yan Ödemeler Nasıldır? / 114
- 115.Fazla Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanır? / 118
- 116.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Nasıl Düzenlenir? / 119
- 117.Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Ne Tür Düzenlemeler Vardır? / 120
- 118.Haftalık Çalışma Süresi Ne Kadardır ve Günlere Nasıl Dağıtılıyor? / 120
- 119.Ara Dinlenmeleri Nasıl Düzenlenir? / 121
- 120.Denkleştirme Nedir ve Niçin Önemlidir? / 122
- 121.Gece Çalışması Nasıl Düzenlenir? / 122
- 122.Vardiya Çalışması (Postalar Halinde Çalışma) Nasıl Düzenlenir? / 123
- 123.Telafi Çalışması Nasıldır? / 123
- 124.Kadınların Doğum İzni ve Süt İzni Nasıl Düzenlenir? / 124
- 125.Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri Nasıl Düzenlenir? / 125
- 126.Yıllık Ücretli İzin Nasıl Kullanılır? / 126
- 127.Mazeret İzinleri Ne Kadardır? / 126
- 128.İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Süreleri Ne Kadardır? / 127
- 129.Yeni İş Arama İzni Ne Kadardır? / 128
- 130.Kıdem Tazminatı Nedir ve Ne Kadardır? / 128
- 131.Toplu İşten Çıkarma Nedir? / 129
- 132.Muvazzaf Askerlik Dışı Görev Durumunda İşçinin İş Sözleşmesi Ne Olur? / 130
- 133.İşçinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılabilir mi? / 130

- 134.Sendika Üyelik Aidatı Konusunda İşverenin Sorumluluğu Nedir?
/ 131
- 135.Sendika Yöneticilerinin Teminatı Kanunda ve Toplu İş Sözleşmesinde Nasıl Düzenlenir? / 131
- 136.Grev Nedir? / 132
- 137.Ücretin Ödenmemesi Durumunda İş Durdurma Hakkı Var mıdır?
/ 133
- 138.Hangi İşyerleri Grev Yasağı Kapsamındadır? / 134
- 139.Grev Nasıl Yapılır? / 134
- 140.Grev Oylaması Nedir? Nasıl Yapılır? / 135
- 141.Greve Katılamayacak İşçiler Kimlerdir ve Nasıl Belirlenir? / 136
- 142.Grev Ertelemesi Nedir? / 136
- 143.Lokavt Nedir? / 137
- 144.Grev Nasıl Uygulanır? / 137
- 145.İşveren, Grevdeki İşçinin Yerine Yeni İşçi Alabilir mi? / 148
- 146.Grevdeki İşçi Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi? / 138
- 147.Kanundışı Grev Nedir? / 139
- 148.Grev Gözcülerinin Görevleri ve Yetkileri Nedir? / 148
- 149.Greve Katılmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi? / 140
- 50.Kriz Koşullarında İşçilerin Hükümetten ve İşverenlerden Talepleri Ne Olmalıdır? / 140

GİRİŞ

Türkiye, tarihinin en büyük ekonomik krizini yaşıyor. Yaşanan ve daha henüz başlarında olduğumuz ekonomik kriz, üç nedene bağlı olarak geçmiş krizlerden farklı.

Dünya kapitalist sistemi, 2008 yılından beri tarihinin üçüncü büyük ekonomik krizini yaşıyor.

AKP iktidarları, ülke kaynaklarını çok kötü kullandı. Kaynakların önemli bölümü, üretken olmayan bir sektöre, inşaat sektörüne, kaydırıldı.

Amerikan emperyalizmi, bölücü terör örgütü ve Fethullahçı casusluk ve terör örgütü aracılığıyla parçalayamadığı Türkiye'ye karşı ekonomik silahlar kullanmaya başladı.

Bu ekonomik kriz, toplumun tüm kesimlerini etkiliyor. Ancak, krizden en fazla etkilenen ve aynı zamanda kitlesel tepki gösterme yeteneği olan toplumsal kesim, halkımızın çok büyük bölümünü oluşturan işçiler, memurlar ve sözleşmeli personeldir; diğer bir deyişle, işçi sınıfıdır. Geçimini bir başkasına ait işyerinde çalışarak kazanan ve günümüzde büyük miktarda kredi kartı ve tüketici kredisi borcu bulunan işçiler, ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarıldıklarında veya greve zorlandıklarında, büyük sıkıntı yaşarlar. Oturduğu minder tutuşan işçi, hele bir de başarı şansı görürse, ayağa fırlar. Aç tilki fırın yıkar.

Emperyalizmin Türkiye'yi parçalama çabalarının sürdüğü ve vatan savunmasının ön planda olduğu koşullarda, işçi sınıfının yaşama ve çalışma koşullarını ciddi biçimde kötüleştiren ekonomik kriz büyük önem kazanıyor.

Ekonomik krizden olumsuz biçimde etkilenen işçi sınıfında ortaya çıkacak enerji, emperyalistler ve ülkemizdeki uzantıları tarafından Türkiye aleyhinde kullanılabilir. Geçmişte Şili'de ve Polonya'da, işçi hareketini bu biçimde kullanma girişimleri başarıyla sonuçlanmıştı. "Turuncu Devrim" adı verilen karşıdevrimci girişimlerde de aynı yöntem kullanılmıştı.

İşçi sınıfının enerjisi, doğru yönlendirmeye, bağımsız ve demokratik bir Türkiye'nin yaratılması amacıyla da

değerlendirilebilir. Zaten, vatan savunmasından kopmuş bir işçi hareketinin kendi kitlesinin ve diğer toplum kesimlerinin desteğini alması mümkün değildir ve bu nedenle yenilgiye mahkumdur. Diğer taraftan, işçi sınıfının ortaya çıkmakta olan bu enerjisinden yararlanmayan bir vatan savunmasının da başarı şansı yoktur. Vatan ve emek mücadelesi birbirini tamamlar ve ancak birbirini tamamladığı takdirde her ikisinin başarı şansı doğar.

Vatan savunması ve emek mücadelesini bütünleştirebilmek, işçi sınıfını, sorunlarını ve davranışlarını iyi tanımakla mümkündür. Bu el kitabının amacı, işçi sınıfı, sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve grevler konusunda genel bir çerçeve sunmaktır.

001.İşçi Kimdir? Kim İşçidir?

İşçi, işgücünü satan özgürleşmiş kişidir.

İşçi sınıfı, bir başkasına ait işyerinde çalışan ve bir işverene işgücünü satarak aldığı ücretle yaşamını sürdüren insanların oluşturduğu toplumsal sınıftır. Bu işveren özel sektör de olabilir, kamu sektörü de. İşgücünü satan kişinin mesleği, vasıflılık düzeyi, bağlı bulunduğu hukuki statü ve diğer birçok etmen veya kişinin kendi toplumsal sınıfının bilincinde olup olmaması, onun toplumsal sınıfını değiştirmez.

İşçi sınıfı, esas olarak, kapitalizmin ürünüdür. Kapitalizm öncesi üretim biçimlerinde de işçiler vardı; fakat bunların sayısı ve oranı, ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeleri etkileyebilecek boyutta değildi.

İşçileri, tarihte daha önceki dönemlerde ortaya çıkmış ve sömürülen sınıflardan ayıran temel özellik, özgürleşmiş emek olmalarıdır. Bu “özgürleşme” iki boyutludur. Birinci boyut, emeğin kölelik veya serflik bağımlılığından kurtulması, işgücünün (emekgücünün) meta haline gelmesi ve böylece özgürleşmesidir. İkinci boyut ise, üretim araçları mülkiyetinden özgürleşmesi, yani kopmasıdır. Bu ikinci boyut, mülksüzleşmedir. İşçi, geçimini sağlayabilmek için bir başkasına ait işyerinde çalışmaktan ve işgücünü satmaktan başka çaresi olmayan, işgücünü satabilme özgürlüğüne sahip bulunan ve üretimi kendi başına sürdürebilecek başka olanaklara sahip bulunmayan (mülksüzleşmiş) ücretlidir.

Köleci düzende kölenin kendisi bir üretim aracıydı; istediği yerde çalışabilme ve işgücünü serbestçe satabilme özgürlüğüne sahip değildi. Feodal düzende serf veya reaya bir üretim aracı değildi; ancak genellikle toprağa bağımlıydı; işverenini seçebilme ve işgücünü serbestçe satma özgürlüğü yoktu. İşçi ise hukuken bir işyerine bağlı değildir ve işgücünü serbestçe satabilir; ancak geçimini sağlayabilmek için işgücünü satmak zorundadır.

İşçi, çağımızda, kendi üretim araçlarına sahip olan küçük burjuvadan da farklıdır. Kendi dükkânında çalışan esnaf-sanatkar, kendi tarlasında çalışan köylü (küçük meta üreticisi veya geçimlik tarım yapan çiftçi), ürettiği ürünü veya sunduğu hizmeti satarak gelir elde eder. İşçinin geliri, işgücü satışından elde edilen ücrettir. Esnaf-sanatkârın veya kendi tarlasını işleyen köylünün geliri ise, üretilen ürünün veya sunulan hizmetin satışı karşılığında elde edilen paradır.

İşçi, üretim araçları mülkiyetine sahip olan ve işçi çalıştıran sermayedardan veya işverenden de farklıdır.

İşçi sınıfı, mesleklere göre de belirlenmez. Meslek, bağlı bulunulan toplumsal sınıfı değil, yapılan işi gösterir.

Kamuda veya bir özel eğitim-öğretim kurumunda ücret karşılığı çalışan öğretmen, işçi sınıfındandır. Bu öğretmen yaşamını özel ders vererek sürdürüyorsa, küçük burjuvadır. Eğer bir özel dersane veya okul sahibiyse, işverendir. Kişinin mesleği aynıdır; üç ayrı durumda üç farklı toplumsal sınıfa mensuptur. Aynı durum bir mühendis, bir tornacı, bir avukat, bir eczacı, bir hekim, vb. için de geçerlidir.

002.Toplumda Hangi Sınıflar Var?

Ana hatlarıyla baktığınızda, toplumda üç temel sınıf vardır.

Bazı insanlar, fabrikalara, tarlalara, dükkanlara sahip değildir. Geçimlerini sağlayabilmek için başkasına ait bir işyerinde ücret, yevmiye, aylık, maaş karşılığında çalışmak zorundadır. Bu kişilerin işgücünü veya emekgücünü satın alan kişi veya kuruluş değişiklik gösterebilir. Küçük işyeri de olabilir, büyük işyeri de. Kamu sektörü de olabilir, özel sektör de. Yabancı da olabilir, yerli de. İşgücünü veya emekgücünü satın alan kim olursa olsun, geçim için başkasına ait bir işyerinde ücret karşılığında çalışan ve işgücünü satan insanlar benzer sorunlar yaşarlar. Bu insanlar bir toplumsal sınıf oluşturur. Bu

insanlar arasında, eğitimlerine, çalıştıkları işyerine, vasıflılık düzeyine, işyeri kıdemine ve benzeri etmenlere bağlı olarak farklılıklar vardır. Ancak onları birleştiren özellik, hayatlarını bir başkasına ait işyerinde çalışmak, işgücünü bir işverene satmak yoluyla kazanmalarıdır. Geçimini bu yolla sağlayan insanlar **işçi sınıfını** oluşturur.

Binlerce yıl önce insanlığın sınıflı topluma dönüşmesiyle birlikte bazı kişiler ücret karşılığında başkaları için çalıştı. Ancak bir ücret karşılığında çalışarak geçimini sağlayanların ekonomide ve toplumsal yaşamda hakim güç olması, kapitalizmdir. Kapitalizm, üretim araçlarının büyük bölümünün sermayedar sınıfın özel mülkiyetinde olduğu bir ekonomik sistemdir.

Kapitalist sistemde bazı insanlar başkalarını çalıştırır. Bir işyerinin sahibi, doğrudan kendisi veya onun adına hareket eden yöneticiler aracılığıyla işçileri işe alır, onlara bir ücret öder ve onların ürettiği ürünlerin veya sunduğu hizmetlerin satışından elde edilen gelire el koyar. Fabrikanın, bankanın veya lokantanın sahibi kişiler de olabilir, şirket de. Ortada şirket varsa, şirketin ortakları bu durumdadır. Başkasının işgücünü veya emekgücünü satın alan ve onları çalıştırarak işletmenin elde ettiği geliri sahiplenen insanlara da **sermayedar sınıf, kapitalist sınıf** veya **burjuvazi** denir.

Bir de kendi hesabına çalışanlar ve onların aile bireyleri vardır.

Köyleri düşünün. Türkiye’de yüzbinlerce köylü, geçimini hayvancılıkla, çay veya şeker pancarı yetiştirerek veya diğer tarımsal faaliyetlerle sağlıyor. Bu insanlar kendi ağaçlarının, kendi tarlalarının, kendi bahçelerinin sahibidir. Yanlarında düzenli olarak ücretli işçi çalıştırmıyorlar. Kendi tarlalarında, bahçelerinde, ağaçlarında kendileri çalışıyorlar; ancak buraların sahibi de kendileri. Bu insanlar birer emekçi; ancak kendi üretim araçlarına da sahipler. Gelirleri, işgüçlerini bir başkasına satarak elde ettikleri ücret değil. Gelirleri, emeklerinin ürünü olan ürünlerin satışından elde edilen para.

Şehirleri düşünün. Türkiye’de yüzbinlerce esnaf ve sanatkar gününü kendisine ait bir işletmede geçiriyor. Bakkal, manav, kasap, kırtasiyeci, lokantacı, kahveci, terzi, tamirci, manifaturacı. Bu insanlar da emekçi. Bu insanlar bazen bir fabrikadaki işçiden daha uzun süre çalışıyorlar. Ancak bu kişilerin gelirleri de işgücü

satışından elde edilen ücret değil. Belirli bir ürün üretiyorlarsa, bu ürünü sattıklarında aldıkları para kendilerine ait. Bir hizmet sunuyorlarsa, bunun karşılığında aldıkları para da onların.

Gerek köylerdeki küçük üreticilere, gerek kentlerdeki esnaf ve sanatkara, “**küçük burjuvazi**” diyoruz. Bu insanların geçimlerini sağlama, hayatlarını kazanma biçimleri özde aynı. Bu nedenle bu insanlar da ayrı bir toplumsal sınıf oluşturuyor.

003.İşçiler Arasında Fark Yok mudur? Hepsi Aynı mıdır?

İşçi sınıfı tabakalardan veya katmanlardan oluşur.

İşçi sınıfı güneş gibi düşünülürse, çekirdekte, emeğini maddi bir ürüne dönüştüren üretken emeğe sahip olan kesim bulunur. Tarım, madencilik, gıda, ağaç işleme, metal işleme, elektrik enerjisi üretimi, inşaat gibi sektörlerde doğrudan üretimde çalışan veya üretime kafa emeğiyle katkıda bulunan mülksüzleşmiş işçiler bu çekirdekte yer alır. Bunun çevresinde, emeğini maddi bir ürüne dönüştürmeden ücretli olarak çalışan mülksüzleşmiş kişiler bulunur. Ulaştırma, bankacılık, sigortacılık, temizlik, yükleme-boşaltma, sağlık ve eğitim gibi alanlarda çalışanların çok büyük bölümü bu niteliktedir. Kürenin daha dış kenarlarında ise, işçilik dışında geliri olan, tam olarak mülksüzleşmemiş yarı-işçiler vardır.

Buna göre, en genel anlamda işçi sınıfı, üretim araçları mülkiyetinden yoksun ve geçimini sağlamak için ana gelir kaynağı olarak başkasına ait bir işyerinde ücret veya aylık karşılığında çalışmaktan ve işgücünü satmaktan başka çaresi bulunmayan ücretlilerden oluşur.

Doğrudan üreticilerin yoksullaşarak tarlalarını veya dükkânlarını satmak zorunda kalmaları sürecine de “mülksüzleşme” denir. “Mülksüzleşme” konusu ele alınmadan işçi sınıfının oluşumu ve yapısı incelenemez.

Ancak toplumsal yaşamda sınıf ayrımları bu tanımlardaki kadar kesin ve net değildir. Türkiye’de uzun yıllar birçok kişi hem kendi sahip olduğu tarlada üretim yapmış, hem de yılın bazı aylarında bir inşaat şantiyesinde, bir maden ocağında veya bir fabrikada ücretli olarak çalışmıştır. İşçi sınıfı ile küçük burjuvazi arasında yer alan bu mülksüzleşmemiş veya yarı-mülksüzleşmiş kesim, “işçi” görünmekle

birlikte, işçi sınıfı hareketine önemli ve kalıcı katkılarda bulunmamıştır.

İşçi sınıfı çeşitli katmanlardan veya tabakalardan oluşur. Bu katmanlar, işçilerin mülksüzleşme düzeyine, sektörel farklılıklara, işyerinin yerine ve büyüklüğüne, işverenin niteliğine, ücretli çalışanların bağlı buldukları tüzel (hukuki) düzenlemeye, ücret ve diğer haklar düzeyine, üretimin ve istihdamın yapısına, toplumsal ve siyasal koşullara ve teknolojiye bağlı olarak değişiklik gösterir.

Farklı olsalar da bu işçiler aynı teknenin hamurudur; ekmek teknesinin farklı yerlerindedir. Diğer bir deyişle, işçi sınıfı, homojen (bağdaşık) değil, heterojendir (ayrışıktır). Ancak, ücretli emek olması, farklı tabakalar arasında ortak bir sınıf bağı yaratır. Bu farklılıkların aşılması, örneğin mavi yakalı işçilerle özellikle beyaz yakalı işçilerin veya kamu kesiminde işçilerle memurların ortak bir mücadeleyi geliştirebilmeleri ise kolay değildir.

Geçmişte Osmanlı İmparatorluğu döneminde, aynı işyerinde köleler, özgür işçiler, acemi oğlanlar (askerler), yabancı işçiler birlikte çalışmıştır. Günümüzde aynı işyerinde beyaz yakalı işçi, mavi yakalı işçi, daimi işçi, mevsimlik işçi, yabancı kaçak işçi, yerli kaçak işçi, emekli olmasına rağmen çalışmayı sürdüren işçi, taşeron işçisi, kiralık işçi, yasal yabancı işçi, İŞKUR aracılığıyla gelip ücretinin bir bölümü İŞKUR tarafından ödenen işçi, toplum yararına program kapsamında görevlendirilen işçi, denetimli serbestlik kapsamında çalıştırılan işçi, çırak ve stajyer bir arada bulunabilmektedir. Bu işçilerin bir bölümünün yan geliri de vardır.

İşçi sınıfının bu heterojen yapısı içinde bazı katmanlar sermayedar sınıfla ve/veya hükümetler ve devletle belirli sürelerle çıkar uyumuna girebilir. Bu katmanların durumu zaman içinde değişiklik gösterebilir.

004.İyi Koşullarda Yaşayan İşçi Kesimleri Nasıl Davranır?

Birçok ülkede çeşitli dönemlerde görülen önemli bir tabaka, işçi aristokrasisidir. İşçi aristokrasisi, ücretli emek olmasına karşın, kısa vadeli çıkarları gereği işverenlerin yanında yer alan katmandır. İşçi aristokrasisinin ortaya çıkmasında, nesnel konumun ötesinde, işverenlerden yana bir bilinç unsuru da söz konusudur. Eric Hobsbawm, işçi aristokrasisi tartışmalarında en azından altı farklı

etmenin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir: İlk olarak, işçinin kazançlarının düzeyi ve düzenliliği; ikinci olarak, sosyal güvenlik hakları; üçüncü olarak, çalışma koşulları ve üstlerinin kendisine karşı tavrı; dördüncü olarak, kendi altındaki ve üstündeki toplumsal sınıflarla ilişkileri; beşinci olarak, genel yaşam koşulları; altıncı olarak da, kendisinin ve çocuklarının gelecekte durumlarını daha da iyileştirme olanaklarının bulunması.

005.Yönetimlerin “Beslediği” İşçiler Var mıdır?

Ayrıca, özellikle Türkiye’de kamu kesiminde istihdam edilen bazı işçilerin konumlarını anlamada, “yapay proletarya” kavramı önem kazanmaktadır. Engels, “yapay proletarya”nın, toplumdaki gerginliği azaltmak ve oldukça düşük harcamalarla iktidarın “kitle tabanını” genişletmek amacıyla, özellikle bayındırlık işlerinde istihdam edilen iyice vasıfsız işçilerden ve hatta ağırlıklı lumpen proleterlerden oluştuğuna ve bunların hükümete bağımlı olduğuna işaret etmektedir. Günümüzde “yapay proletarya” ile kastedilen, siyasal iktidarlarca kamu kesiminde istihdam edilen ve genellikle ciddi bir biçimde çalışmaları beklenmeyen parti sempatizanlarıdır. Günümüzde İŞKUR’un Toplum Yararına Program kapsamında istihdam ettiği işçilerin önemli bir bölümü bu niteliktedir.

006.Yalnızca Bedenen Çalışanlar mı İşçidir?

İşçiliği beden çalışması veya işçiliğiyle veya mavi yakalı işçilikle özdeşleştirmek temel bir hatadır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde istihdamın yapısında önemli değişiklikler yaşanmakta, beyaz yakalı işçilerin istihdam içindeki payı hızla artmaktadır. İşçi sınıfı, beyaz ve mavi yakalı mülksüzleşmiş ücretlilerin hemen hemen tümünü kapsar. Yalnızca işveren adına yetki kullanan üst düzey yönetici durumundaki ücretlileri işçi sınıfının dışında tutmak doğru olur.

İşçiliği beden çalışması ve mavi yakalı işçilikle özdeşleştirmede iki uç örnek görülebilir. Bazı yayın organlarında “işçi”, elinde balyoz bulunan, vücut kasları gelişmiş iri yarı bir insan olarak resmedilmiştir. 12 Eylül Darbesi sonrasında Kenan Evren’in 16 Ocak

1981 günü Adana’da yaptığı konuşmadaki işçi tanımı da şöyledir: “İşçi demek, el emeği ile, alinteri ile makinanın başında, ateşin karşısında çalışan kişi demektir. Koluyla, vücuduyla, emeğiyle çalışan kişi demektir.”

Özel sektör işyerlerinde “memur” yoktur. “Memurlar” yalnızca devlet hizmetinde çalışırlar. Özel sektörde bürolarda çalışanlar beyaz yakalı işçilerdir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere “işveren vekili” denir. İşveren vekilleri dışında tüm büro çalışanları da işçidir ve bu kişilerin işçi sendikasına üye olma hakları vardır.

Geçmişte beyaz yakalı işçilerle mavi yakalı işçilerin eğitim düzeyleri arasında önemli farklar olurdu. Günümüzde bu fark giderek kapanıyor. Mavi yakalı işçiler arasında önlisans mezunu ve lisans mezunu olanların sayısı hızla artıyor. 2017 yılında üniversitelerde 2,6 milyon önlisans, 4,1 milyon lisans ve 480 bin yüksek lisans öğrencisi vardı. Önümüzdeki birkaç yıl içinde üniversitedeki eğitimlerini tamamlayacak öğrencilerin önemli bir bölümü, eğitim gördükleri alanda iş bulamayacak ve mavi yakalı işler dahil, bulabildikleri her türlü işe girecekler.

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak, işyerlerinde mavi yakalı – beyaz yakalı işçi dengesi, beyaz yakalılar lehine bozulmaktadır. Halbuki, işyerinde toplu sözleşme yapmak isteyen sendikanın yetki alabilmesinde gerekli çoğunluğun hesabında, beyaz yakalı işçiler de toplam sayıya dahil edilmektedir. Ayrıca, grev öncesinde grev oylaması yapıldığında da beyaz yakalı işçiler toplam sayıya katılmaktadır.

Beyaz yakalı işçiler genellikle aylık ücretli olarak çalıştırılır. Bu nedenle, hastalık gibi nedenlerle ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmaz. Ayrıca, istirahat aldıklarında da ücretlerinde bir indirim olmaz. Ancak beyaz yakalı işçiler genellikle fazla çalışma ücreti alamaz. Sendikaya üye olma haklarının bulunmasına rağmen, genellikle toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı tutulduklarından, sendikaya üye olmazlar.

007.Mühendis veya Öğretmen Olan, İşçilikten Kurtulur mu?

İşçi sınıfı, bağlı bulunulan yasa ve statüye göre tanımlanmaz. Örneğin, günümüzde 4857 sayılı İş Kanununa veya sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa bağlı olarak çalışan ücretlilerin hemen hemen tümü işçi sınıfı içinde değerlendirilmelidir. Türkiye’de bir dönem işçi sınıfının bir kesimi işçi aristokrasisi haline getirilerek “memur” statüsünde çalıştırılmıştı. Memurlar uzun süre bu ayrıcalıklarını korudular ve kendilerini işçi sınıfının diğer kesimlerinden ayrı gördüler. Bu yanlış bilinç, onların işçi sınıfının parçasını oluşturdukları gerçeğini değiştirmez.

İnsanların toplumsal sınıflarını, bu konumlarının bilincinde olup olmamaları belirlemez. İşçi sınıfından kişiler, farklı etmenlere bağlı olarak, kendi kısa veya uzun vadeli sınıf çıkarlarına aykırı davranışlar içinde olabilir. Böylesi bir durum, işçi sınıfının ortaya çıkmadığını değil, işçinin diğer kişilik özelliklerinin veya kimliklerinin ön planda olduğunu gösterir.

008.İşçilik Bilinci Nedir? Sınıf Bilinci Nedir?

Mülksüzleşmiş kişinin ücretli olarak çalışmaya başlaması onun hemen bilinçlenmesini getirmeyebilir. Özellikle birinci kuşak işçilerde bu bilinç genellikle biraz gecikmeli olarak gelişir. Ayrıca, bilinçlenmede de farklı aşamalar söz konusudur. Bunların birbirine karıştırılması çeşitli değerlendirme hatalarına yol açar.

İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak kendi patronunu görmesi ve ona karşı tavır almaya başlamasıyla birlikte, “işçilik bilinci”nden söz edilebilir. Yeni işçileşen kesimlerde bu bilincin gelişmesi önemli bir zaman alır. Özellikle tam mülksüzleşmemiş ve işçiliğe geçici bir durum olarak bakan işçilerde işçilik bilinci kolay kolay ortaya çıkmaz. İşçi, işvereni “kendisine ekmek veren velinimet” olarak görebilir.

İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak sermayedar sınıfı görmesi ve diğer işçilerle birlikte işverenine ve sermayedar sınıfa karşı tavır almasıyla birlikte, “sınıf bilinci”nden söz edilebilir. Bu tavırda

kapitalizme değil, kapitalizmin sonuçlarına veya yol açtığı sorunlara karşı çıkış söz konusudur.

Sınıf bilinci, işçinin karşılaştığı sorunları çözebilmek için kendisi gibi olanlara, diğer bir deyişle işçi sınıfına ihtiyaç duyduğu dönemlerde gelişir ve etkili olur. İşçiler arasında sınıf dayanışmasının gelişmesi bu bilince bağlıdır. Bu tavır, henüz anti-kapitalist bir bilinç değildir. İşçi, kapitalist düzen çerçevesinde sermayedar sınıfa karşı işçi sınıfının bir parçası olarak mücadele ederek durumunu düzeltmeye çalışmaya başladığında, sınıf bilincine ulaşmıştır. Sınıf olgusu, sınıf bilinci ve ona dayalı sınıf hareketi, anti-kapitalist siyasal hareketlerin henüz gelişmediği dönemde, 19. yüzyılın ilk yarısında da vardı.

Kalıcı olan, işçi sınıfının hak ve çıkarlarına yönelik bir saldırı olsun veya olmasın ön planda kalan kimlik ise anti-kapitalist bilinçtir. Sınıf mücadelesinin ve hareketinin yükseldiği ve işçilerin sınıflarına ihtiyaç duydukları zaman gelişen sınıf bilincinin hakim olduğu dönemlerde özellikle öncü işçilere anti-kapitalist bilinç kazandırılmazsa, sınıf bilincinin hakim niteliği sürdürülemez.

İşçilik yapmakla işçilik bilinci ve arkasından sınıf bilinci hemen gelişmez. Ayrıca, sınıf bilinci kalıcı da değildir. Sınıfına ihtiyaç duyduğunda sınıf kimliğiyle hareket eden birçok işçi, geçim sorunları belirli bir ölçüde giderildiğinde kolayca başka kimlikleriyle hareket etmeye başlamıştır. Bazı önemli işçi eylemlerinde sınıf kimliği ve sınıf bilinci ön plandayken, eylem sonrasında (ve özellikle eylem başarısızsa) sınıf kimliğinin geri plana itildiği örnekler çoktur. Bu nitelikteki eylemlerde sel gittikten sonra kalan kalan kum fazla değildir. Diğer bir deyişle, sınıf kimliği ve bilinci bir kez kazanıldı mı işçinin daha sonraki davranışlarına daima bu kimlik ve bilinç damga vuracak değildir. İnsan son derece karmaşık bir yapıdır ve çeşitli kimliklere (etnisite, inanç, siyasi görüş, vb.) aynı anda sahiptir. Sınıf kimliği, bunlardan en son ve ancak hayat zorladığında edinilendir.

Yarı-mülksüzleşmiş bir kişinin kafasında yeniden kendi işyerini açmak, kendi tarlasından kendi geçimini sağlayabilmek vardır.

Yeni mülksüzleşmiş bir kişinin dünyayı kavrayışı ve gelişmelere karşı tepkisi de genellikle eski toplumsal sınıfının belirleyici izlerini taşır. Bu nedenle, işçilerin davranışlarının kavranabilmesinde kaçınıcı

kuşak işçi olunduğu da önemlidir.

İşçilere sınıf bilincini kimse öğretmez; yalnızca yaşadıkları öğretir. Hayat şartları işçileri biraraya getirdiğinde, haklarını koruyabilmek ve geliştirebilmek için ancak kendileri gibi olanlarla birlikte davranmak zorunda olduklarında, sınıf bilincine erişirler.

009.“İşçilikten Kurtulmak” Mümkün Değil mi?

Bir kez işçileşen kişi mutlaka işçi olarak kalacak değildir.

Türkiye’de bir dönem eğitim, sınıf değiştirmenin önemli bir aracıydı. Yaşamını ücretli olarak kazanan birçok kişinin çocukları günün koşullarına göre iyi bir eğitime kavuştuklarında, ya daha yüksek ücret geliri ve itibarı olan mesleklere ve işlere kavuştular, ya da sınıf değiştirerek, küçük burjuvalaştılar veya sermayedar sınıfa katıldılar.

Türkiye’de özellikle 1930’lu, 1940’lı ve hatta 1950’li ve 1960’lı yıllarda hayata ücretli olarak başlayıp, işyeri sahibi olan insan sayısı az değildir. Bu olanak, ücretli olarak çalışanlarda sınıf bilincinin gelişmesini yavaşlatır ve hatta engeller.

İnsanlar, işçi olmaları nedeniyle yaşadıkları sorunları aşmak için “örgütlü işçiler” olarak mücadele etmek yerine, işçilikten kurtulmak için mücadele etmeyi yeğlerler. Bazı kişilerin bunu yapabilmesi, bu umudu artırır ve sınıf bilincinin gelişmesini engeller.

Eğitim aracılığıyla daha yüksek ücret geliri ve itibarı olan işlere geçerek “hayatını kurtarmak” olanağı da benzer bir etki yapar. Günümüzde memur statüsünde istihdam edilen ücretlilerin kendilerini işçi sınıfının diğer kesimlerinden farklı görmelerinin temelinde 1950’lere kadar ve hatta daha sonraki yıllarda eğitimleri sayesinde iyi gelir ve iş güvencesine kavuşmuş olmaları gerçeği yatmaktadır. Birçok özel sektör işletmesinde büro personeli ve teknik personel olarak çalışan “beyaz yakalı” işçiler de kendilerini “memur” olarak tanımlamaktadır.

010.Sınıf Bilincini Hangi Etmenler Zayıflatır?

Dünyada ve Türkiye’de 1945’ten yaklaşık 1975 yılına kadarki dönem, kapitalizmin Altın Çağı’dır. Bu yıllarda işçilerin bir bölümü,

karşılaştıkları sorunları, kendileri gibi olanlara gereksinim duymadan, bireysel ilişki ve çabalarıyla çözebildiler.

Bu dönemde gerçekleşen ekonomik büyümenin yanı sıra komünizm korkusu, işçilerin bazı sorunlarının komünizm-karşıtı siyasal partiler tarafından çözümlenebilmesini sağladı. İşçiler de, sorunlarını risksiz bir biçimde ve kolayca çözebilmek için bu partileri destekledi. Bu tür çözümler de sınıf kimliğinin ağır basmasını ve sınıf bilincinin gelişmesini önledi.

Soğuk Savaş döneminde Türkiye’de ve hatta dünyanın birçok ülkesinde “sınıf” kavramının kullanılması sosyalistlikle özdeşleştirildi. Bu tavır, sınıf bilinciyle sosyalist bilincin birbirine karıştırılmasına da yol açtı. Soğuk Savaş’ın Türkiye’ye yansımaları, 1945-1991 döneminde Türkiye işçi sınıfının çok geniş kesimlerinin “sınıf” kavramına bile karşı çıkmasına neden oldu. Türkiye işçi sınıfının kamu sektöründe istihdam edilen kesimi 1989 yılında sınıf kimliğiyle hareket etmeye ve 1992 yılından sonra da “işçi sınıfı” kavramını kullanmaya başladı. Bu değişim, birilerinin bu işçilere sınıf kavramı ve bilincini öğretmesi ve onları “bilinçlendirmesi” ile gerçekleşmedi. Sorunları çözmede diğer alışlagelmiş kolaycı ve risksiz yöntemlerin başarısızlıkla sonuçlanması üzerine, birer *homo economicus* olan işçiler, kendileri gibi olanlarla birlikte tepki verme, sınıflarına yönelme, sınıf kimliğiyle hareket etme eğilimine girdiler, risk almaya ve bedel ödemeye başladılar.

Yaklaşık son 30 yıldır Türkiye’de hızla yaygınlaştırılan taşeronluk ve “sahte kendi hesabına çalışma” uygulamaları da sınıf bilincinin gelişmesi açısından engeller çıkarmaktadır.

1990’lı yılların başlarında işgücü maliyetlerinin yükselmesi üzerine birçok işveren, işyerindeki ustasını taşerona dönüştürdü. İşyerinde “usta” olarak çalışırken kendisini işçi sınıfının bir parçası olarak kabul eden kişi, işverenden iş alıp yanında işçi çalıştırmaya başladığında farklı bir toplumsal sınıfa geçti.

“Sahte kendi hesabına çalışma” uygulaması da aynı sonucu doğurdu. Geçmişte bir işi “hizmet akdi” veya “iş sözleşmesi” ile yapan işçi, işverenden “iş alıp” “istisna akdi” ile çalışmaya başlayınca, yanında başka işçi çalıştırmasa bile kendisinin işçilikten çıktığını düşünmeye başladı. Dönem dönem yaygınlaşan eve-iş-

verme sistemi de kendi evlerinde parça başı ücretle mal üreten kişilerin işçilik ve sınıf bilincinin gelişmesini zorlaştırdı.

011.Esnaf-Sanatkârın Yanında Çalışan İşçide Sınıf Bilinci Gelişir mi?

Türkiye’de işçi sınıfında sınıf bilincinin gelişmesini engelleyen ve hatta işçilik bilincinin gelişmesine bile fırsat vermeyen bir olgu da “küçük patron”luğun yaygınlığıdır.

Karl Marx, her işvereni sermayedar kabul etmez. Bir işverenin “sermayedar” haline gelebilmesinin önkoşulu, işçi sömürsünden kaynaklanan bir sermaye birikiminin olması ve işverenin beden çalışmasının dışına çıkmasıdır; diğer bir deyişle, “basit yeniden üretim” yerine “genişletilmiş yeniden üretim”e geçilmesidir. Marx, sermayedar olmayan işverenleri “küçük usta” veya “küçük patron” (“*Kleinmeister*”) olarak tanımlamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, “507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri”ni kapsam dışında bırakmıştır: “Madde 2-İster gezici olsun, ister bir dükkânda veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticareti sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan (...) hizmet meslek ve sanat sahipleriyle bunların yanlarında çalışanlar.” 507 sayılı Kanunun yerini alan 7.6.2005 gün ve 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu’nun ilgili hükmü de şöyledir: “Madde 3 — Bu Kanunun uygulanmasında; (a) Esnaf ve sanatkâr: İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, (...) ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, (...) meslek ve sanat sahibi kimseleri.”

Bu tanımlar, Marx’ın “*Kleinmeister*” tanımına büyük ölçüde uymaktadır.

Türkiye’de geçmişten günümüze çok sayıda işçi, sermayedarlaşamayan “küçük patronlar”ın yanında çalışmaktadır. Bu işyerlerindeki ilişki, işçi/sermayedar çelişkisi yaratmaz ve buna bağlı

olarak da sınıf bilincinin ve hatta işçilik bilincinin gelişmesini engeller. Türkiye işçi sınıfı tarihinde salt işçi sayılarına dayalı çözümler bu nedenle de yetersizdir.

012.Sınıf Bilinçli İşçi Diğer Kimliklerini Unutur mu?

Sınıf bilincinin gelişmesinin önündeki diğer bir engel, önemli bir mutlak yoksullaşmanın ve hak kaybının olmadığı durumlarda diğer kimliklerin veya aidiyetlerin etkisidir.

Kapitalizmin işçinin yaşamında yarattığı sorunlara karşı işçinin kendisi gibi olanlarla birlikte tepki göstermesi sınıf bilincidir. İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak kapitalist düzeni görmesi ve kapitalizme karşı tavır alması ise, sınıf bilincinin ötesinde bir siyasal bilinç anlamına gelir. Türkiye’de uzun yıllar sınıf bilinci ile anti-kapitalist siyasal bilinç birbirine karıştırılmıştır.

İşçi eylemleri incelenirken, salt “işçilik bilinci” ile yapılan eylemlerle, “işçi sınıfı bilinci” ve “anti-kapitalist bilinç” ile yapılan eylemlerin farklılıkları dikkate alınmalıdır. Türkiye işçi sınıfı tarihinde birçok eylem, işyerinde yaşanan bir sıkıntıya tepki olarak salt “işçilik bilinci” ile gerçekleştirilmiş ve sınıfın kazanımları açısından kalıcı etkileri sınırlı olmuştur. Bazı eylemler ise kişinin başka aidiyetlerine (etnisite, dini inanç, siyasal görüş, meslek) bağlı olarak gerçekleştirilebilir.

İşçi, yaşamını bir başkasına ait işyerinde çalışarak ve böylece bir işverene işgücünü satarak kazanmak zorunda kalan insandır. Ancak bu insanın tek özelliği, hayatını kazanma biçimi değildir. Bu insanın dini inancı, etnik kökeni, mesleği, siyasal görüşü, cinsiyeti ve diğer bazı özellikleri de vardır. İnsanın hayatını kazanma biçimi onun tavrının ve davranışlarının belirlenmesinde çok önemli olmakla birlikte, tek ve belirleyici etmen değildir. Kişinin sınıfsal konumu ile diğer aidiyetleri/kimlikleri arasında çelişkiler çıkabilir ve diğer aidiyetler/kimlikler sınıf bilincinin önüne geçebilir.

İşçilerin gerçek gelirlerinde önemli düşmelerin ve diğer haklarında önemli kayıpların olduğu durumlarda, diğer kimlikler ikinci plana itilir. Kayıp yaşanan kimlik alanı (sınıf kimliği) ön plana geçer. Ancak işçinin ücreti ve diğer haklarında önemli kayıplar söz konusu değilse; buna karşılık, diğer kimlikleri güçlü bir tehdit altındaysa,

sınıf kimliği ikinci plana itilir, tehlike altındaki kimlik ön plana çıkar. Örneğin, işçinin ülkesi yabancı güçlerin açık saldırısı altındaysa, milli kimliği öne çıkar. Örneğin, ülkede etnik saflaşma ve çatışma geliyorsa, buna karşılık ciddi bir mutlak yoksullaşma ve hak kaybı yaşanmıyorsa, işçilerin etnik aidiyeti/kimliği öne çıkabilir ve işçi sınıfında sınıf bilinci geriler, işçi sınıfı içinde çelişki ve hatta çatışmalar ortaya çıkar. Siyasal görüşler için de aynı durum söz konusudur.

Bazı durumlarda işçinin geçim sorununun çözümünde ve haklarının korunup geliştirilmesinde siyasi görüşü, etnik kökeni veya dini inancı etkili olabilir. Bu durum, sınıf kimliğinin iyice gerilere itilmesine neden olur. Örneğin, Osmanlı'nın son yüzyılında Ermeni ve Rum işçiler, sorunlarının çözümünde Patrikhanelerini ve cemaatlerini kullandılar. Cumhuriyet döneminde ise, özellikle 1960'lı yıllardan başlayarak kamu kesiminde işe girme ve işyerinde rahat etmenin bir aracı, iktidardaki siyasi partiye yakın olmaktı. Bu olanak veya seçenek de sınıf kimliğini geri plana itti. Günümüzde iş bulmada etnik köken ve dini cemaat ilişkileri de bazen kullanılabilen ve aynı etkiyi yapmaktadır.

Farklı aidiyetler içinde en zor kazanılan, sınıf kimliğidir. Dini kimlik aileden edinilir, çocukluktan itibaren oluşturulur. Etnik kimlik de küçüklükten kazandırılan bir özelliktir. Bu aidiyetlerin sınıf kimliğiyle çelişmesi durumunda sınıf kimliği ve bilincinin öne çıkabilmesi kolay değildir. Ancak çağımızda hem dünyada emperyalizm, hem de Türkiye'de kapitalizm kriz yaşamaktadır. Kriz koşullarında geçim kaygısı ve buna bağlı olarak da sınıf kimliği ve bilinci ön plana çıkar. Damdan düşenin halinden diğer damdan düşenler anlar.

Bu durum, aşağıda ele alınacak olan işçi sınıfı örgütlenmelerinde de önemlidir. İşçi sınıfı örgütlenmelerinin ortak noktası "sınıf ortaklığı" iken, işçi sınıfının belirli kesimlerinin örgütlenmesi, farklı kimliklerin bu örgütler üzerinde etkili olma ve bu örgütleri kullanma çabalarını da yoğunlaştırır. İşçi sınıfı örgütü görünüşte "işçi" örgütlenmesidir; ancak asıl amaç, belirli bir aidiyetteki işçilerin başka amaçlarla örgütlenmesi ve harekete geçirilmesidir. İnanç, etnisite, meslek, siyasi görüş temelli işçi sınıfı örgütlenmelerindeki durum

budur.

Bu açıdan bakıldığında, her işçi eylemi, işçi sınıfı hareketinin bir unsuru olmayabilir. Etnik kimliği öne çıkmış işçiler, bu kimliklerinin çıkarları doğrultusunda eylem yapabilirler ve bu eylem işçi sınıfının çıkarlarıyla ters de düşebilir.

İşçinin hangi kimliğinin ön planda olduğunu belirlemenin yollarından biri, ailesinde “bizimkiler” dendiğinden kimlerin anlaşıldığıdır. İşçi akşam evine gelip, “bugün bizimkilerle birlikteydim” dediğinde ailesince anlaşılan hangi toplumsal kesimdir? Aşiret mi, hemşeriler mi, işyerindeki işçiler mi, cemaatten arkadaşları mı, meslektaşlar mı? Sınıf bilincinin ön planda ve belirleyici olmadığı durumlarda, diğer aidiyetler “bizimkiler” olmaktadır.

013. “Proletarya” ve “Emekçi” Ne Demek?

İşçi sınıfı ile bağlantılı olarak çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bunların en yaygını, genellikle üretken faaliyet içinde bulunan ve değer üreten mülksüzleşmiş ücretliler anlamında, “proletarya”dır. Ancak “burjuva proletarya”, “lumpen proletarya”, “yapay proletarya”, “ticari proletarya”, “entelektüel proletarya” gibi kavramlar da, işçi sınıfının bazı kesimlerinin tutum ve davranışlarının anlaşılabilmesi açısından yararlıdır.

“Proletarya” sözcüğünün kökeni Latincedeki “proletarii”dir. Eski Roma’da vatandaşlar ve köleler vardı. Vatandaşlar da üç sınıftı: Mülk sahiplerine, “Patrisyen” denirdi. Esnaf-sanatkar ve kendi toprağını işleyen köylüler, “Pleb” idi. Malı mülkü olmayan vatandaşlara da, “proletarii” deniyordu.

“Emekçi” kavramı ile “işçi sınıfı” kavramı da birbirinden farklıdır. “Emekçi”, yaşamını kendi çalışmasıyla kazanan insandır. Bu açıdan bakıldığında, işçi sınıfı, küçük esnaf ve sanatkâr, kırsal kesimde kendi toprağında çalışan köylüler, emekçi sınıf ve tabakalardır. İşçiler emekçidir; ancak tüm emekçiler işçi sınıfında değildir.

Son yıllarda yaygınlaşan bir kavram ise “kamu emekçisi”dir. KESK’in açılımı, “Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu”dur. “Kamu emekçisi” kavramı, geçmişte memur ve sözleşmeli personel statülerinde istihdam edilenleri “işçi sınıfı”

dışında tutan ve “küçük burjuva” olarak nitelendiren görüşlerin bu tabakaların sendikalaşması karşısında bir ara formül arayışıdır. Bazı sendikal örgütler, memurların kendilerini işçi sınıfının bir parçası olarak saymamakta ısrar etmeleri nedeniyle, “işçi sınıfı hareketi” yerine “emek hareketi” gibi bir kavram kullanmayı yeğlemektedir. Gerçekte memurlar ve sözleşmeli personel de (mülksüzleşmiş olmaları ve hayatlarını bir başkasına ait işyerinde çalışarak işgücü satışıyla kazanmaları koşuluyla) işçi sınıfının parçasıdır. “Kamu emekçisi”, “kamu çalışanı”, “kamu görevlisi” kavramları, bir toplumsal sınıfı belirtmemektedir.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu’na bağlı bazı sendikaların kullandığı “işgören” sözcüğü de kavram kargaşasına yol açmaktadır ve anlamsızdır. Örneğin, Eğitim-İş’in açılımı “Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası”dır.

014.Sıradan Bir İşçi Nasıl Düşünür ve Davranır?

İnsanların düşünüş ve davranışlarında, hem geçmişten devraldıkları alışkanlıkların, hem de günümüzde hayatlarını kazanma biçiminin etkileri vardır.

Geçmiş yüzyıllarda halkın çok büyük bölümü köylerde yaşar, geçimini tarımsal faaliyetle sağlardı. Tarım teknolojisi çok geri olduğundan, ekinin ekilmesinden, buğdayın ambara sokulmasına kadarki süreç, ancak köylülerin yardımlaşması ve dayanışmasıyla gerçekleşebilirdi. Köyün ortak sorunlarının çözümünde de bu birliktelik zorunluydu. Bu “imece” zorunluluğu, insanlar arasında dostluğu, dayanışmayı, yardımlaşmayı bir gelenek haline getirdi. Halkımızın geçmişten kalan bu geleneğinin temelinde, tarımsal faaliyetin zorunlulukları yatmaktadır.

Ancak kapitalizm farklıdır. Kapitalizm, kendisine uygun bir insan tipi yaratır. Ancak bu insan tipi, geçmişten devraldığı kültür mirası temelinde biçimlenir.

Kapitalizmin yarattığı insan tipi, “homo economicus” olarak isimlendirilebilir; diğer bir deyişle, davranışları kısa vadeli ekonomik çıkarlarına göre belirlenen insan.

Kapitalist düzende hayatını bir başkasına ait işyerinde çalışarak kazanma zorunluluğu, insan davranışlarının biçimlendirilmesinde son

derece etkilidir.

Sıradan bir işçi, bu nedenle, geçmiş yüzyıllardan devralınan kültürel mirasın da etkisiyle, bazı özelliklere sahiptir.

Sıradan bir işçi, kısa vadeli çıkarlarını çok iyi bilir. Yaşayabilmek, ayakta durabilmek, hayat şartlarını daha iyileştirebilmek için böyle davranmaktan başka çaresi yoktur. Bireycidir. Bencildir. “Kendi menfaatini düşünür.” Çoluk çocuk sahibidir, sırtında yumurta küfesi taşır. Bu nedenle son derece ihtiyatlıdır. Ağzı süttten yandığı için yoğurdu üfleyerek yer. İtle dalaşmak yerine çalıyı dolaşmayı yeğler. Gerektiğinde geri adım atmasını, alttan almasını ve zamanının gelmesini beklemeyi bilir. Son derece gerçekçidir; hayalcilikle ilgisi alakası yoktur. Görmüş geçirmiştir; feleğin çemberinden geçmiştir. Çarıklı erkanıharptir. “Köylü kurnazı” da denebilir. Adam kullanmasını çok iyi bilir. Kemal Sunal filmlerinin hâlâ büyük ilgiyle izlenmesinin nedeni, herhalde insanların kendilerini Kemal Sunal’ın oynadığı rollerle özdeşleştirmesidir. Kemal Sunal saf gözükür, ancak sonunda hep o kazanır. Son derece politizedir; siyasal gelişmeleri izler ve bazı sorunlarını siyasal ilişkileriyle çözmeye çalışır. Kesinlikle saf, aptal veya cahil değildir. Çeşitli yollardan aldatılabilen işçiler küçük bir azınlıktır. “Ben de kendimce Bedreddinem” sözü boşuna söylenmemiştir. İşçilerin eskiden bilgi eksikliği vardı; şimdi hem genel eğitim düzeyi yükseldi, hem bilgiye erişim olanakları arttı. Sıradan işçi genellikle okumayı ve derinlemesine öğrenmeyi sevmez; televizyon veya akıllı telefon aracılığıyla kulaktan dolma bilgilerle yetinme eğilimindedir. Ancak sorunları arttığında, dayanılmaz hale geldiğinde ve diğer yöntemler işe yaramadığında, başka çaresi kalmayınca, bıçak kemiğe dayanınca ve hatta kemiği delince, radikal tepkiler verir.

İşçi sınıfının çok büyük bölümünü oluşturan sıradan işçilerin yanı sıra, çok az sayıda sıradışı işçiler de vardır. Sıradışı işçi, daha uzun vadeli düşünür ve hesap yapar. Kafasında bir amacı veya ideali vardır. Kapitalizmin kişiliği üzerindeki etkilerini silmeye çalışır. Gelişmeleri derinlemesine öğrenmeye çalışır. İşyerlerindeki “öncü işçiler” genellikle bu niteliktedir.

015.Sıradan Bir İşçinin Amacı Nedir?

Sıradan bir işçinin amacı, gayet doğal olarak, iyi bir hayattır.

İşçi sınıfı “sıradan işçi”lerden oluşur; kitle eylemlerini yapanlar “sıradan” işçilerdir. Bu nedenle, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin durumunu ve gelişimini anlamada, “sıradan işçi”yi tanımak son derece önemlidir.

İnsanlar ve günümüzde insanların giderek daha büyük bir bölümünü oluşturan “sıradan işçi”ler, doğal olarak, günün koşullarına göre iyi bir hayat sürmeyi amaçlarlar. İşçi, bir başkasına ait işyerinde çalışarak ve böylece işgücünü satarak geçimini sağlayabilen kişidir. Bu işgücünü yaşanan dönemin koşullarına göre “iyi bir ücret” karşılığında satabilmeyi, iş dışında kendisine ve ailesine zaman ayırabilmeyi, işsizlik korkusu yaşamamayı, işte ve iş dışında sağlığını koruyabilmeyi ve itilip kakılmamayı amaçlar. “Sıradan işçi” bunların sağlandığı koşullarda hayatından memnundur.

“Sıradan işçi” için sömürülüp sömürülmemek önemli değildir. Yaşama ve çalışma koşulları kendisine göre iyiye, iyileşiyorsa veya iyileşme umudu varsa, “sıradan işçi”nin işverenine, sermayedar sınıfa, hükümete, devlete ve (eğer örgütlüyse) sendika yönetimine karşı tavrı olumsuz değildir. İşçinin ürettiği değere başkaları tarafından el konması, mevcut üretkenlik koşullarında çok daha iyi yaşama koşullarının mümkün olması, gelir ve servet dağılımındaki adaletsizlik, gelecekte ortaya çıkabilecek sorunlar ve hatta insanların kendi geleceklerinin belirlenmesine katılmalarını sağlayan demokrasi ve bağımsızlık konuları bile gözardı edilebilir. Tarihimizin büyük bölümünde işçilerin durumu ve tavrı böyledir.

016.Sıradan Bir İşçi İçin Öncelikli Sorun Nedir?

Sıradan bir işçi için öncelikli sorun geçimin sağlanmasıdır.

İnsanların büyük bölümünün öncelikli sorunu, “geçim”dir.

“Geçimini doğrultmak”, geçinmek için yeterli parayı kazanabilmektir.

“Geçim derdi”, “geçim dünyası”, “geçim kapısı”, “geçim sıkıntısı”, “geçim yolu”, “geçim zorluğu” her gün kullanılan sözcüklerdir.

Eskiden “geçim” için “maişet” denirdi. “Maişet derdi” çok sık kullanılırdı. “Medarimaişet”, geçim sağlayan iş anlamına gelirdi. “Medarimaişet motoru” ise günlük geçim için kazanılan paraydı.

Bizde “ekmek” sözcüğünün de “geçim” anlamı vardır.

Ekmeğini kazanmak, ekmek aslanın ağzında, ekmeğinden etmek, ekmeğinden olmak, ekmeğine göz koymak, ekmeğini taştan çıkarmak, ekmeğini eline almak, ekmeğini yemek, birinin ekmeğiyle oynamak, ekmek kapısı, ekmek kavgası, ekmek kaygısı, ekmek parası sözcükleri hayatımızın ayrılmaz parçalarıdır; çünkü zenginler dışında geniş emekçi sınıf ve tabakaların hayatının en önemli sorunu, geçim sağlamaktır, geçinebilmektir.

Ekmekek kazanılabiliyor, geçim sağlanabiliyorsa, “sıradan işçi” hayatından memnundur, rahatına bakar.

Hele belirli bir süre işsizlik yaşamış, işgücünü satma olanağı bulamayarak geçim derdini çekmiş bir işçi, ekmeğini kazanabildiğinde hayatına (en azından bir süre) şükreder.

İçinde yaşanan düzeni kabullenmiş “sıradan işçi”nin yanı sıra, düzene karşı çıkan “sıradışı işçi”ler ve “sıradışı insan”lar vardır.

Bu insanlar, ülke ve dünya ekonomisinin, toplumsal yapıların ve siyasal sistemlerin işleyişini kavramaya çalışırlar; ilişkilerdeki olumsuzlukları gidermeyi amaçlayan programlar peşinde koşarlar; bu programları hayata geçirmeyi amaçlayan örgütlenmelere giderler ve kendilerinden özveride bulunarak mücadele ederler.

İçinde yaşanan düzen, ülkenin ve dünyanın koşulları “sıradan işçi”yi memnun edebiliyorsa, düzen dışı veya karşıtı görüş, örgütlenme ve mücadeleler, “sıradan işçi” açısından çekici değildir; hatta tehlikelidir. “Sıradan işçi” hayatından memnun olduğu sürece, düzenin savunucusudur.

017.İşçinin Kişiliğini Ne Belirler ve Biçimlendirir?

Köyün yüzyıllar boyunca kendi içine kapalı yapısı ve tarımda teknolojik gerilik, köylüyü hayatta kalabilmek için dayanışmaya zorlamış, imece geleneğini yaratmıştı. Köy dışı açılınca ve tarım teknolojisi gelişip dayanışma zorunluluğu kalkınca, köylü bireycileşti.

Günümüzün sıradan işçisi de kapitalizmin ürünüdür; kaçınılmaz olarak çıkarıcıdır, bireycidir, bencildir. Sermayedar sınıf, bu özellikleri daha da pekiştirecek televizyon programları, internet siteleri ve benzeri araçları bilinçli ve sistemli bir biçimde kullanır. Ancak hayat bu sıradan işçileri işverene karşı mücadeleye zorladığında, yaşayabilmek için işçilik (sınıf) kimliğine sarılmaktan ve mücadeleden başka çare kalmadığında, sıradan işçi değişmeye başlar. Diğer risksiz ve bedelsiz çözüm yolları işe yaramayıp tükendikçe, sınıfa ihtiyaç duyuldukça sınıf bilinci gelişir. Kapitalizmin ürünü bencil ve bireyci işçi (özellikle ekonomik kriz dönemlerinde başka aidiyet ve kimlikleri işe yaramadığından) yaşayabilmek için zorunlu olarak katıldığı mücadele içinde bencillikten ve bireycilikten uzaklaşır. Ham demir, ateşte çelikleşir.

018.İşçi, Kapitalist Düzendeki ve Hatta Emperyalist Sömürü Altındaki Bir Düzendeki Hayatından Memnun Olabilir mi?

İşçi, kapitalist düzendeki de, emperyalist sömürü altındaki bir düzendeki de hayatından memnun olabilir.

Kritik soru, mevcut düzenin “sıradan işçi”yi memnun edip etmemesidir.

Kapitalist sistem, üretici güçleri geliştirdi; emek üretkenliğini artırdı; insanların yaşam standartlarında ve toplumsal/siyasal ilişkilerinde önemli ilerlemeler sağladı. Emperyalist sömürü ve baskı altındaki ülkelerde bile, çeşitli koşullara bağlı olarak, insanların yaşam standartları yükselebilir.

Ancak kapitalist ekonominin işleyişi istikrarlı değildir. Kapitalizmin küresel krizleri, ekonomilerin çevrimsel hareketinin durgunluk ve kriz evreleri, kapitalizmin mantığıyla da çelişebilen irrasyonel uygulamalar veya bazı ülkelerin diğer ülkeleri sömürmesi nedeniyle, “sıradan işçi” elindekini yitirebilir. Ayrıca, kapitalizm tüketimi teşvik eder ve tüketim kalıplarını sürekli olarak genişletir; “ihtiyaçları” artırır.

Geçmişte bir “ihtiyaç” olarak algılanmayan birçok yeni ürün, “sıradan işçi”nin kendisine “hak” saydığı bir “ihtiyaç” olarak kabul edilmeye başlanır. 1950’li yıllarda “sıradan işçi”nin kendisi açısından

“zorunlu ve hak” gördüğü tüketim ürünleri arasında buzdolabı, televizyon, çamaşır makinesi, cep telefonu yoktu. “Sıradan işçi”, bunların yer almadığı bir tüketim kalıbını kabulleniyor ve mutlu olmak için yeterli görüyordu.

Günümüzde “sıradan işçi”, kendisinin hakkı olarak gördüğü bu ürünlere sahip olmak istediğinde, “geçim” anlayışı değişiyor, talepler ve huzursuzluk artıyor.

“Sıradan işçi”nin rahatını ve huzurunu geçim kaygısı bozar. Geçim kaygısını da kapitalizmin ayrılmaz parçasını oluşturan ekonomik krizler ve savaşlar artırır. Ekonomik krizler ve savaşlar, işgücünü uygun koşullarda satma ve hatta işgücünü satabilme olanaklarını ortadan kaldırır. Artan ihtiyaçlar da huzursuzluk yaratır.

“Sıradan işçi” ancak bu durumda işverenine, sermayedar sınıfa, hükümete ve bazı durumlarda da devlete karşı tavır alır ve mücadeleye girebilir.

Bugünkü koşullar düne göre daha iyiye; “sıradan işçi”nin bugünkü koşulları, çevresindeki diğer insanların durumuna göre iyiceyse; işler iyi gidiyor ve daha da iyileşeceğe benziyorsa; hiç bir kimse, hiç bir örgüt, “sıradan işçi”nin rahatını bozamaz; onu sömürüye, anti-demokratik düzenleme ve uygulamalara, vb. karşı harekete geçiremez. Doğal olan ve yaşanan da budur. Kişi allamei cihan olsa, ağzıyla kuş tutsa, hayatından memnun olan sıradan işçileri eyleme sürükleyemez.

“Sıradan işçi”nin rahatını, ancak canına, temel değerlerine (“namusuna”), malına-mülküne, geçimine, yaşama ve çalışma koşullarına yönelik ciddi tehdit veya saldırı bozar. Ancak bu rahat kaçtığında, işçilik bilincinin, sınıf bilincinin ve bunun da ötesinde düzen-karşıtı bilincin gelişmesinin koşulları ortaya çıkar.

“Sıradan işçi” ancak hayat onu zorladığında ve ona başka çıkış yolu bırakmadığında, rahatını bozarak, elindekini yitirmemek için örgütlenmeyi ve çeşitli biçimlerde mücadeleye girmeyi kabullenir.

Günümüzde artık düzen-içi bir kurum olan bir sendikada örgütlenme ihtiyacı böyle doğar.

Ancak eğer işçinin ek gelirleri varsa, bu eğilim bile gündeme gelmeyebilir.

1920'lerin ve 1930'ların işçilerinin önemli bir bölümü, köyünde belirli büyüklükte bir toprağı olup burada geçimlik tarım yapıyor, nakit gereksiniminin bir bölümünü de belirli aylarda işçilik yaparak elde ettiği ücret geliriyle karşılamaaya çalışıyordu.

Bu durumdaki bir kişi, işçilerin uzun vadeli çıkarları için mücadeleye girmez. Köyünden ayrı kaldığı süre içinde en fazla parayı biriktirip köyüne dönme çabası içindedir. Böyle bir işçi haksızlığa uğradığını düşündüğünde örgütlü bir tepki vermek yerine, çekip gitmek eğilimindedir. Köyünde yaşamını iyi-kötü sürdürebilme olanağına sahip olduğundan, “çekip gitme” lüksüne de sahiptir.

Günümüzde de yarı-mülksüzleşmiş kişilerin ücret karşılığında işçi olarak çalışması durumunda tepkileri benzerdir. Bu durumdaki işçilerin çoğunlukta olduğu bir işyerinde bir iş kazası nedeniyle canını kaybedenler olursa, bir direniş gelişebilir; işçiler bağırıp çağırarak veya işyerinin bazı bölümlerini tahrip ederek tepkilerini ifade edebilir. Ancak bu tepkiler de kısa sürelidir; kalıcı bir örgütlü mücadeleye genellikle dönüşmez.

019.Sıradan Bir İşçi, Sıkıntılarıyla Başetmeye Çalışırken Önce Ne Yapar?

“Sıradan işçi” sorun çözmeye kalktığında önce en risksiz, en kolay, en az özveri isteyen, en az bedel ödenecek yollara başvurur. Bu konuda gelişkin bir sezgisi ve büyük deneyim birikimi vardır.

Sıradan bir işçi, işyerinden memnun değilse, öncelikle işyerinden ayrılıp bir başka işyerinde iş arar. Eğer kıdem tazminatı azsa veya yoksa ve başka işyerlerinde iş bulabilmek mümkünse, işvereniyle mücadele etmek yerine, başka seçeneklere başvurur.

Ancak, eğer işyerinden ücret alacağı varsa veya kıdem tazminatı önemli bir miktara ulaşmışsa, işyerinde kalarak çözüm aramayı yeğler.

İşverene yaranmak, iktidardaki siyasal partiden yardım istemek, bir cemaate veya tarikata kapılanmak, etnik kimliği veya hemşehrilik ilişkisini kullanmak en yaygın yöntemlerdir.

Eğer mümkünse, bir başka işyerinde daha iyi koşullarla bir işe girebilir.

Yurtdışına işçi olarak gitmek, “kapağı yurtdışına atmak” da bir çözüm olabilir. 1960’larda önce Almanya’ya ve ardından diğer Avrupa ülkelerine gidenler, çok zor koşullara rağmen, geçim sorununu çözdüler. Daha sonraki yıllarda Avustralya, Libya, Suudi Arabistan ve son olarak da Rusya, Türkiye’de sıkıntı çeken binlerce işçi için “çözüm” oldu.

Köyüyle bağı devam eden bir işçi için köyüne dönmek de geçici bir çözüm sağlayabilir. Hele köyünde kira vermeden yaşarken, bir biçimde kolayca ve hızlı bir biçimde ulaşabileceği şehirde sigortalı bir iş bulabilirse, işlerini hale yola sokabilir ve çok “munis” bir işçi olur. Günümüzde bazı işverenlerin köylere servis sağlayarak fabrikalarda sigortalı olarak çalışacak işçileri köyden temin etmeleri, “munis” ve ucuza çalışacak bir işgücü arama çabasının sonucudur.

Ancak mevcut düzen içinde bu yollarla sorun çözebilenlerin sayısı sınırlıdır. Ayrıca rahatsızlığın yaygınlaştığı ve geniş kitleleri kapsadığı durumlarda, bu yöntemlerin bazıları, “sıradan işçi”nin kendi çevresinden tecrit edilmesi sonucunu da doğurabilir.

Bankalara borçlanmak, fazla mesaiye kalıp, eve-iş-verme sistemi içinde eve iş alıp veya ikinci bir işte çalışıp ek gelir elde etmek kalıcı çözümler sağlamaz. Aileden diğer kişilerin çalışma hayatına girmesi geçici bir rahatlık getirebilir; ancak bu da başka sorunlara yol açabilir. Örneğin, emekli bir aile bireyinin yeniden çalışma hayatına zorlanması, yeni sağlık sorunlarına neden olabilir.

Aileden kalan tarlanın, bahçenin veya evin satılması, birikmiş borçların ödenmesi için işten ayrılıp kıdem tazminatının alınması da geçici çözümlerdir.

Kişinin kurslar aracılığıyla vasıflılık düzeyini yükseltme çabası da genellikle pek işe yaramaz.

Giderlerin çeşitli biçimlerde kısılması, örneğin, kira ödememek için aile büyüklerinin evine taşınması da çok sık rastlanan ve yan sorunlar yaratan uygulamalardır.

Rahatı kaçan, canı yanan, oturduğu minder tutuşan ve rahatının daha da kaçacağından korkan “sıradan işçi”, bu koşullarda, adım adım, işverene ve ardından da sermayedar sınıfa karşı tavır almaya başlar. Sınıf kimliği ve bilincinin ön plana çıkması, örgütlenme, çeşitli biçimlerde mücadele ve diğer işçilerle dayanışma ancak bu

noktadan sonra gündeme gelir. İşçinin sınıfına ihtiyacı arttıkça sınıf bilinci gelişir.

Rahatın kaçmasının yol açtığı huzursuzluğun toplu (örgütlü veya örgütsüz) tepkiye dönüşebilmesi için diğer şart da, “zayıf iktidar” algısıdır. Osmanlı’dan beri süregelen bir uygulama, başkaldırının başının ibreti alem için uçurulmasıdır. Bu tür uygulamalar, halkımızda işlerin belirli bir noktaya gelmesine, bıçağın kemiğe dayanması ve hatta kemiği delmesine kadar, aşırı bir ihtiyatlılık geleneği yaratmıştır. Bu ihtiyatlılığın aşılması, adım atanın başına çok büyük bir belanın gelmeyeceği beklentisinin yaygınlaşmasıyla mümkündür. Kitlelilik bu açıdan önemlidir. “Zayıf iktidar” algısı, rahatı kaçırmış “sıradan işçi”nin tepkisinin eyleme dönüşmesini, kendiliğindenci sınıf hareketinin gelişmesini sağlar.

Sıradan bir işçi son derece gerçekçidir. Karşılaştığı sorunları aşma çabasında bir “eylem saplantısı” yoktur. Yeni sorunlara yol açabileceğini bildiği eylem, başvurulabilecek en son yöntemdir.

İşçiler, sömürülüyor olmalarına karşın eylem yapmıyorlarsa, ya hayatlarından memnundurlar, ya sorunlarını “başlarını belaya sokmadan” başka yöntemlerle şu yada bu ölçüde çözebiliyorlardır, ya da ülkede çok güçlü bir baskı yönetimi vardır.

020.İşçi ile İşveren Arasındaki İlişki Hangi Konularda Oluşur ve Düzenlenir?

İşçi, bir başkasına ait işyerinde çalışarak işgücünü işverene satarken, belirli konularda düzenleme yapılması gerekir.

İlk konu, işçinin alacağı ücrettir.

İkinci konu, bu ücret ve yan ödemeler karşılığında çalışılacak süredir.

Üçüncü konu, iş güvencesidir.

Dördüncü konu, işçinin sağlığı ve can güvenliğidir.

Beşinci konu, işyerindeki çalışma düzeni ve işçinin işyerinde söz hakkıdır.

İşçi ile işveren arasında ücretlendirme, çalışma süreleri, iş güvencesi ve işyerindeki çalışma düzeni konularındaki ilişki, çelişki temellidir. Bir tarafın kazancı, diğer tarafın kaybı anlamına gelir.

Bazı sendikacıların, yükselen ücretlerin işyerinde üretkenliği artıracığı biçimindeki tezlerinin geçerliliği kanıtlanmamıştır. Birçok durumda, işçinin iş güvencesinin artmasının üretkenlikte bir düşmeye neden olduğu da bilinmektedir.

İşçilerin sağlığı ve güvenliği konusunda ise farklı bir durum söz konusudur. İş kazalarında işverenlerin ödemek zorunda kaldığı tazminatın yüksekliği, bu konuda bazen bir çıkar birliği yaratmaktadır. Ancak birçok işveren, kriz koşullarında öncelikle işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinden kısıntıya gitmektedir.

İşçi açısından olumsuz etkileri çoğunlukla belirli bir süre sonra ortaya çıkan meslek hastalıklarında ise işverenlerin duyarlı davrandığını söylemek genellikle mümkün değildir. Birçok işçi de, bazen ilk kuşak işçi olduklarından, bazen de işten çıkarılma kaygısıyla, bu konuda gerekli duyarlılığı göstermemekte ve işi şansa bırakmaktadır. Milli Piyango bileti alıp ikramiye uman işçi, iş kazası ve meslek hastalığı riskinin onu etkileme olasılığının daha yüksek olduğunun farkında değildir.

Bu beş temel nokta dikkate alındığında, ilişkinin temeli çıkar çelişkisidir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki, çelişki temelli olunca, çalışma koşullarının biçimlendirilmesinde (i) karşılıklı güç ilişkileri, (ii) mevcut kaynaklar ve (iii) devletle sermayedar sınıfın tehdit algılamaları belirleyicidir.

021.Ücret Hangi Unsurlardan Oluşur, Ücretten Ne Gibi Kesintiler Yapılır?

Bu ücretin bir bölümü “çıplak ücret”tir. Bir bölümüyse malsal veya parasal (aynî veya nakdî) yan veya ek ödemelerdir. Özellikle toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı işyerlerinde malsal ve parasal yan ödemeler, işgücü maliyetinin önemli bir bölümünü oluşturur. Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri, çok değişik yan ödemeler sağlamaktadır. İkramiye, bayram ikramiyesi, yemek, evlenme parası, doğum parası, çocuk parası, vb. gibi ödemeler, işgücü maliyetinin de önemli bir bölümünü oluşturur.

Ücretten sosyal güvenlik primi, işsizlik sigortası primi, gelir

vergisi ve damga vergisi kesilir. Brüt ücret arttıkça daha yüksek oranlı gelir vergisi dilimlerine geçiş, ele geçen net ücretin düşmesine neden olur.

022.Çalışma Süresi Hangi Unsurlardan Oluşur?

Çalışma süresinin en önemli unsuru, haftalık çalışma süredir. Bu süre, işçiler için 45 saat, memurlar için 40 saattir. Toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin kısaltılması mümkündür.

İkinci unsur, yıllık ücretli izindir. Yıllık ücretli izin süreleri de toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

İş Kanununda evlenme, ölüm ve doğum olaylarında ücretli izin hakkı tanınmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süreler artırılabilir.

023.İşçinin İş Güvencesi Nedir, Niçin Önemlidir?

4857 sayılı İş Kanunu, işçilerin işveren tarafından işten çıkarılmasında geçerli bir neden belirtilmesi koşulu getirmiştir. Geçerli nedenin bulunmadığını ileri süren işçinin arabulucuya başvurması ve bu aşamada bir çözüm bulunmaması durumunda yargıya gitmesi mümkündür.

Toplu iş sözleşmeleriyle bazı işçilerin iş sözleşmelerinin emekliliklerine az kalması durumunda işveren tarafından feshedilmesine karşı koruma getirilmiştir.

İş Kanununda, işçinin istirahat süresinin işçinin ihbar süresini 6 haftadan daha fazla bir süre aşması durumunda işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenerek işveren tarafından feshedilebileceği düzenlemesi vardır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu süre uzatılmıştır.

İş Kanununda, işçinin tutukluluk halinin ihbar süresini aşması durumunda işverenin işçinin kıdem tazminatını ödeyerek onu işten çıkarma yetkisi tanınmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işverenin bu yetkisi süre olarak kısıtlanmaktadır.

İş Kanununun 25/II. maddesi işçilerin çeşitli nedenlerle tazminatsız olarak işten çıkarılabilmesine imkan tanımaktadır. İşyerlerinde oluşturulan disiplin kurulları aracılığıyla işverenlerin işçi

çıkartma ve/veya işçileri çeşitli biçimlerde cezalandırma imkanı sınırlandırılmaktadır. Disiplin kurullarının büyük çoğunluğunda sendika ve işveren temsilcilerinin üye sayısı eşittir; ancak oylamada eşitlik durumunda kurul başkanı olan işveren temsilcisinin oyu çift sayılmaktadır. Çok az işyerindeki toplu iş sözleşmesinde, 3 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşan disiplin kurulları çalışmaktadır. Yine çok az işyerindeki toplu iş sözleşmesinde de eşit sayıda temsilciden oluşan disiplin kurulunda başkanlık sırayla yapılmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinin eki disiplin yönetmeliklerinde ise hataların tekrarlanması durumunda daha ağır cezaların verilmesi öngörülmektedir.

024.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Nasıl Sağlanır?

İş kazaları ve meslek hastalıkları işçinin çalışma gücüne ve hatta yaşamına zarar veriyorsa, yüksek ücretlerin önemi yoktur.

Türkiye’de çok sayıda işçi, iş kazalarının kurbanıdır. İş kazası nedeniyle ölüm veya çalışma gücünü yitirme olayları yaygındır. İş kazalarının tutanakla tespiti zorunluluktur. Ancak meslek hastalıkları konusunda büyük bir aymazlık vardır. Her yıl onbinlerce işçi, çalışma koşulları nedeniyle bazı hastalıklara yakalanırken, tespit edilen meslek hastalığı vakası çok azdır. Yürürlükteki mevzuatın öğrenilmesi, uygulanması, devletin bu amaçla etkin bir denetim sistemi kurması, meslek hastalıkları konusunda bir duyarlılığın yaratılarak işçilerin bu alanda eğitilmesi, meslek hastalıkları sonucunda zarar gören işçilerin dava açarak işverenden tazminat alması önemlidir.

025.İşyerinde Çalışma Düzeni Nasıl Biçimlendirilir?

İşyerindeki çalışma düzeni, işçinin ücreti kadar önemlidir. Bir dönem “yönetime katılma” ve “özyönetim” başlıkları altında tartışılan “söz hakkı” konusu, günümüzde işyerinde ve ülke çapında çeşitli kurullarda temsil edilmeye sınırlıdır. Ayrıca işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi, fazla çalışmaya zorlanması veya cezalandırılması konularında kendisinin veya örgütünün söz hakkı da bu kapsamdadır. “Esneklik” olarak gündeme getirilen uygulamalar,

işyerinde işverenin işçiyi istediği biçimde çalıştırma hakkıdır.

026.Sosyal Güvenlik Nedir?

Günümüz Türkiye’inde doğrudan işçi ve işveren ilişkisinin kapsamı dışında kalan çok önemli bir konu ise sosyal güvenliktir. Sosyal güvenliğin bir ayağı sağlık hizmetlerinin sağlanması, diğer ayağı yaşlılık ve malullük aylığıyla dul ve yetim aylığıdır. Sosyal güvenliğin finansmanına işverenlerin ve devletin katılıp katılmaması ve işçilerin ödeyeceği primin oranı, bu konuyu da işçi ile işveren ilişkilerinin merkezine oturtmaktadır.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), eski Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Emekli Sandığı ve Bağ-Kur’u biraraya getirmiştir.

027.Ücretler ve Diğer Çalışma Koşulları Bilimsel Olarak mı Belirlenir?

Ülkelerin tümünde geçerli olan ve zaman içinde değişmeyen “adil ücret”, “bilimsel olarak belirlenmiş ücret” ve “uygun çalışma koşulları” yoktur. Ücretler ve çalışma koşulları, işçilerle işverenlerin karşılıklı güçlerine, mevcut kaynaklara ve özellikle de işverenlerin ve devletlerin tehdit algılamasına göre belirlenir.

028.“Verilen Hak Geri Alınmaz” mı?

Ülkemizde işçiler arasında yaygın bir efsane, işçilere verilmiş veya tanınmış olan bir hakkın geri alınmayacağı veya alınamayacağıdır.

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı güç dengesinin ve mevcut kaynakların sürekli değiştiği koşullarda, gerektiği gibi sahip çıkılmazsa, sahip olunan haklar geri alınır. 12 Eylül 1980 sonrasında kaybedilen hakların önemli bir bölümü hâlâ yeniden kazanılamadı. Kısa bir süre önce yaşanan hak kayıplarının bir örneği, kıdem tazminatı için zamanaşımı süresinin 10 yıldan 5 yıla indirilmesidir. Diğer bir deyişle, hak almak da, eldeki hakları koruyabilmek de işçilerin örgütlülüğüne, aralarındaki dayanışmaya, haklarını koruma ve geliştirme kararlılığına, sendikaların gücüne bağlıdır. Derinleşen

ekonomik kriz koşullarında sendikal örgütlülüğün ve işçiler arasında her düzeydeki dayanışmanın önemi daha da artmaktadır.

029.İşçiler Örgütlenme İhtiyacını ve Zorunluluğunu Ne Zaman Hisseder?

İşgücü satışında kişinin kişisel özelliklerinin onu işveren karşısında yeterince güçlü kılmadığı durumlarda, işçilerin birlikte davranması zorunlu oldu.

Sorunlar arttıkça ve sorunların tek tek işçiler olarak çeşitli bireysel girişimler ve yöntemlerle üstesinden gelmenin olanaksızlığı anlaşıldıkça, çeşitli biçimlerde örgütlenmeler gündeme geldi. Dernek, sendika, siyasal parti, tüketim kooperatifi, yapı kooperatifi, yardımlaşma sandığı, iş bulma bürosu, işçi eğitim derneği, vakıf, spor derneği, internet üzerinden platformlar türü düzen-içi veya düzen-dışı, açık veya gizli örgütlenmeler oluştu.

Günümüzde koşullar değiştikçe yeni örgütlenme biçimleri ortaya çıkabilir.

Ayrıca bu tür örgütlenmelerin yanı sıra işyerlerinde tüzel kişiliği olmayan fiili ve gayriresmi yapılar ortaya çıkabilir. Sendikasız işyerlerinde sözü geçen bazı kişiler etrafında oluşan fiili işbirlikleri, aslında gayriresmi örgütlenmelerdir.

030.Sendikalar Niçin Önemlidir?

İşçiler, hayat başka çare bırakmadığında, bir araya gelirler ve birlikte davranırlar.

Bu birliktelik genellikle gayriresmidir. Her işyerinde sözü dinlenen, öneri ve uyarıları dikkate alınan fiili işçi önderleri vardır. Bu insanların resmi bir ünvanı yoktur. İşyerine ilişkin bir karar alınacağına, bu nitelikteki bazı işçilerin ortak tavrı genellikle belirleyici olur.

Bu gayriresmi örgütlülük bazen sendikaya dönüşür.

İşçi sınıfının yapısı ve dinamikleri incelenirken, ele alınması gereken öncelikli örgütlenme, sendikalardır.

Sendika, en genel tanımla, yaşamını işgücünü satarak kazanan insanların, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla

oluşturdukları örgütlenmedir. Ancak konu çok daha karmaşıktır.

Türkçedeki “sendika” sözcüğü, Fransızca “*syndicat*” sözcüğünden alınmıştır. Sözcüğün kökeni eski Yunancadır (syndikos), “bir sorunu çözmeyi üstlenen kişi” anlamına gelmektedir. Fransızcaya ise Latince’den (syndicus) geçmiştir. Türkiye’de, 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ile Sendika Birlikleri Hakkında Kanundan itibaren, işverenlerin örgütlerine de “sendika” denmektedir. Bu anlayış yanlıştır. Bu yanlılık nedeniyle, örneğin, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun yabancı dillerdeki çevirisinde “sendika” sözcüğü kullanılmamaktadır.

Diğer taraftan, “sendika” sözcüğüne sihirli bir anlam yükleyenler de oldu. 1996 yılında *Milli Piyango Bayileri Sendikası* (MİP-SEN) kurulmaya çalışılmıştı. Günümüzde emeklilerin kurduğu *Emekli-Sen*, gençlerin kurduğu *Genç-Sen*, köylülerin kurduğu *Türkiye Üretici Köylü Sendikası*, *Tütün-Sen*, *Üzüm-Sen* gibi örgütler de bulunmaktadır. Ancak bu örgütlerin çalışmaları, “sendika” sözcüğünü kullanmanın sözkonusu örgütü güçlü kılmadığını da göstermektedir.

Geçmişte sendika ile siyasi parti arasında bir görev bölümünün olduğu, işçilerin ekonomik ve demokratik sorunlarıyla sendikaların, siyasal sorunlarıyla ise siyasi partilerin uğraşması gerektiği düşünülmüştü. Halbuki daha eski dönemlerde sendikaların siyasal amaçlar güttüğü ve siyasi partilerin de işçilerin ekonomik ve demokratik mücadelesine etkili bir biçimde katıldığı anlayış ve uygulamalar görüldü.

Günümüzde de sendikalara duyulan güvenin sarsıldığı ülkelerde siyasi partilerin ekonomik ve demokratik mücadeleye doğrudan katılması gündemdedir. Bu iki örgütlenme biçimi arasında sınırları çizilmiş katı bir görev bölümü önemini yitirmektedir.

031.İşçilerin Örgütlenmesi Süreci Her Ülkede Aynı Yolu mu İzledi?

Her ülke, kendi geleneklerine ve özelliklerine bağlı olarak, kendi örgütlenme geleneğini yaratır.

Avrupa’nın bazı ülkelerinde lonca sisteminde çırak, kalfa ve ustalar arasındaki ilişki zaman içinde kötüleşti. Feodal hiyerarşi

dışında özgür kentlerde etkili olan loncaların usta kesimi, zaman içinde sermaye birikimi gerçekleştirdi. Bu süreçte çırak ve kalfaların sayısı artırıldı ve kalfaların ustalığa terfi ettikten sonra yeni dükkân açma olanakları giderek azaldı. Loncalarda ustalar kapitalistleşirken, çırak ve kalfalar işçileşti. Ortaya çıkan bu çelişki, kalfalar arasında gizli “kardeşlik dernekleri”nin kurulmasına yol açtı. Bu “kardeşlik dernekleri” kalfalar arasında önemli bir dayanışma ve ortak eylemlilik geleneği geliştirdi. Kapitalist birikimin belirli bir aşamasında da bu örgütlenmeler meslek sendikalarına evrildi.

Bazı ülkelerde işçilerin iş bulmak için toplandıkları mekânlarda kurulan ilişkiler, örgütlülüğe dönüştü.

Bazı ülkelerde işverenlerin kurduğu yardımlaşma sandıklarının yönetimleri zaman içinde işçilerin denetimi altına girdi ve bu örgütler sendikaya evrildi.

Bazı ülkelerde kilise, işverenler, hükümetler, siyasi partiler, cemaatler ve hatta sendikacılığı iyi bir geçim kapısı gören bazı kişiler sendikalar kurdu. Emperyalist ülkelerin kendi sendikalarının işbirliğiyle kendi sömürge ve yarı-sömürgelerinde sendika kurması bile söz konusu oldu.

Bazı sendikalar işçilerin çıkarını savunurken, bazı sendikalar işçileri kontrol etmenin araçları olarak kullanıldı.

Sendikaların ortaya çıkış ve gelişim sürecindeki bu karmaşıklık nedeniyle, sendikacılık tarihinde, “ilk sendika” diye bir örnek aramak yanlıştır. İnsanın, evrim kuramında açıklandığı biçimde bir evrim geçirerek, evriminin belirli bir noktasında, bugünkü nitelememize göre insan niteliklerinin ağır basması gibi, işçileşme sürecindeki üreticilerin veya işçilerin oluşturdukları çeşitli örgütlenmelerin evrilme sürecinde de bir noktada bu örgütlenmelere sendika adı verilmiştir. Hatta adı başka olan bir örgüt, sendikal görevleri yerine getirmeye başlamıştır.

İşçi çıkarlarını savunan bir sendikanın en önemli görevlerinden biri, yaklaşan tehlikeler karşısında üye kitlelerini önceden bilgilendirmek, bilinçlendirmek, mücadeleye hazırlamak ve gerektiğinde mücadeleye sokmaktır. Ancak Türkiye işçi sınıfı tarihinde bu önemli görevi yerine getiren sendika çok azdır.

032.Sıradan Bir İşçinin Sendikaya Bakışı Nasıldır?

Sıradan bir işçinin sendikaya karşı tavrını belirleyen de yukarıda belirtilen bu genel eğilimdir.

Türkiye’de sendika, genellikle ödenen aidat karşılığında bazı olanaklar ve hizmetler sağlayan bir araç olarak algılanır. İşçi, sendikayı ucuzca kullanacağı bir araç olarak düşünür.

İşçi, kendi ölçütlerine göre rahat bir yaşam sürüyorsa, sendikacının yetersizlikleri, zaafı ve yanlış davranışları önemli değildir.

Hele sendikacı, işçinin ufak tefek sorunlarını çözüyor ve ona bazı katkılarda bulunuyorsa, sendikacıdan iyisi yoktur.

Türkiye’de sendikalarla üyeler arasındaki ilişki, işçinin işyerindeki ilişkileri ve genel sorunlarıyla sınırlı değildir. Birçok sendikacı, özellikle genel sorunlara ilişkin görevlerini ihmal ederken, üyesi karakola düştüğünde onu kurtararak, üyesine veya yakınına ameliyatta kan bularak, üyesinin ve yakınlarının sağlık sorunlarının çözümüne katkıda bulunarak, üyesinin cenazesine katılarak, üyenin çocuğunun sünnet düğününde veya düğününde altın takarak, üyesinin üniversitedeki çocuğu için yurt ayarlayarak, tayinlerde torpil arayarak, üyesine işyerinden ücretli izin alarak, gerektiğinde ve zorunlu kaldığında (geri dönmeyeceğini bilse de) borç vererek üyesinin desteğini sağlar. Bu tür kişisel yardımlar, genel sorunların ihmalinin getirdiği eksiklikleri genellikle affettirir.

İşçinin ücretinin satınalma gücü ciddi biçimde düşmediği veya haklarında önemli bir kayıp yaşanmadığı sürece, bu tür kişisel yardımlar ön plandadır. Ancak bu alanlarda sorunlar öne çıkınca, bu yardımlar anında unutulur. Sendikacılar bu nedenle sık sık, “işçiyi kırk gün sırtında taşıyorsun, dinlenmek için bir gün sırtından indiriyorsun, sana şarlıyor,” biçiminde yakınırırlar.

“Sıradan işçi”nin ülkede demokrasinin korunması ve geliştirmesi mücadelesine de, kendi sendikasında örgüt-içi demokrasinin korunması ve geliştirilmesi mücadelesine katılması da, doğrudan doğruya rahatıyla ilgilidir.

Rahatı iyiye, yaşamın her alanındaki anti-demokratik düzenleme ve uygulamalar sorun değildir. Rahatı kaçmışsa, bunlar birer soruna dönüşür; “sıradan işçi” çözüm yollarına başvurur veya çözüm yolu

öneren “sıradışı işçi” veya “sıradışı insan”ların önerilerine kulak vermeye başlar.

033.İşçi Sınıfının Gücünden Yararlanmaya Çalışanlar veya Bu Gücü Kontrol Altına Almaya Çalışanlar Var mı?

İşçi sınıfı tarih sahnesine çıktıkça ve çeşitli biçimlerde örgütlendikçe ve/veya eylem yaptıkça, işçi sınıfının örgütsüz veya örgütlü gücünden yararlanmak isteyen siyasal akımlar ortaya çıktı. İşverenler, hükümetler ve devletler de bu çaba ve girişimlere karşı önlemler aldı. Ayrıca, işçi sınıfının bu enerjisinin mevcut düzenin yararına kullanılmasını sağlamaya çalıştı.

Kendiliğinden gelişen işçi sınıfı hareketinde sendikaların amacı, kapitalist düzen içinde işçi gruplarının veya işçi sınıfının yaşama ve çalışma koşullarını geliştirmektir. Ancak işçi sınıfının en yaygın örgütlenmesi olan sendikalara daha öte işlev ve görevler yükleyenler de oldu.

034.Marksistler veya Bilimsel Sosyalizmi Benimseyenler İşçi Sınıfına Nasıl Yaklaşır?

Marksizm, işçi sınıfının sermayedar sınıfla olan çelişkisinin uzlaşmaz nitelikte olduğunu, bu çelişkinin işçileri tek tek işverenlere, sermayedar sınıfa ve sonunda bir bütün olarak kapitalist düzene karşı harekete geçireceğini ve sosyalizmin kurulmasında işçi sınıfının bu eğiliminin belirleyici olduğunu ileri sürdü.

Bazı Marksistler, sendikaların zaman içinde işçi sınıfının kitlesel siyasal örgütlenmesini yaratacağı veya ona dönüşeceği beklentisi içindeydi.

Bazı Marksistler ise, sendikaları, öncü siyasal yapının kitlelerle bağlantı kurmasında yararlanılabilecek bağlantı kayışları olarak gördü.

Marksistler, sendikalarda çalışma konusunda farklı anlayışlar geliştirdi. “*Devrimci sendikacılık*”, “*sınıf ve kitle sendikacılığı*”, “*sınıf sendikacılığı*”, “*kitle sendikacılığı*”, “*toplumsal hareket sendikacılığı*”, “*çağdaş sendikacılık*” gibi anlayışlar formüle edildi.

Marksistler veya “bilimsel sosyalizmi benimseyenler” için

sendikalarda etkinlik kurmanın amacı, kapitalizmin yerine sosyalizmi veya sosyalizmi amaçlayan demokratik bir düzeni kurma mücadelesinde işçi sınıfının gücünden yararlanmaktır. Sendikal mücadelenin kapitalist düzen içindeki kazanımları kendi başına bir amaç değildir; sendikal mücadele, kapitalizm yerine sosyalizmi kuracak siyasal devrimi gerçekleştirmede bir araçtır. Bu anlayışın yaygın biçimine göre, sendikalar, siyasi parti ile işçi sınıfı arasında “bağlantı kayışları”dır. Eskiden Sovyetler Birliği’nde ve günümüzde Çin Halk Cumhuriyeti gibi ülkelerde yalnızca bu nitelikteki sendikal örgütlenmelere izin verilmektedir.

035. Anarşistler Sendikalara Nasıl Yaklaşır?

Anarşistler içindeki bir kesim (anarkosendikalistler), işçi sınıfının kapitalist düzen içindeki sendikal örgütlenmelerinin, kapitalizmi aşan, devletin bulunmadığı bir toplum biçiminin nüveleri olabileceğini ve bunun yolunun da genel grevlerle kapitalizmi çökertmek olduğunu savundu. Anarkosendikalistler için sendikal mücadele, devletsiz ve ortak mülkiyete dayalı bir düzeni kapitalist sistem içinde inşa etmeye başlamanın aracıdır.

036. İnanç Temelli Sendikalar da Var mı?

Marksistlerin ve anarkosendikalistlerin işçi sınıfının örgütlü ve örgütsüz güçlerini yönlendirme girişimleri, öncelikli olarak Katolik kilisesini de harekete geçirdi. Papalık 1891 yılında yayımladığı *Rerum Novarum* (Yeni Şeyler) tamimnamesiyle, toplumsal sınıfların varlığını kabul etti; ancak toplumsal sınıflar arasında uyum ve işbirliği önerdi. Hıristiyan sendikacılığı bu temelde gelişti.

İslamcı hareketler de kendi anlayışlarına uygun sendikalar örgütlemeye çalıştı.

Gamal El-Banna 1990’lı yılların başlarında Uluslararası İslamcı Emek Konfederasyonu adıyla bir örgüt kurdu. Türkiye’de 1976 yılında kurulan Hak-İş de başlangıçta bu doğrultuda bir girişimdi. Genel “müslüman sendikacılığı”nın ötesinde cemaat sendikaları bile oluşturuldu. Türkiye’de Fethullahçı casusluk ve terör örgütünün kurduğu Aksiyon-İş ve Cihan-Sen konfederasyonları ve bunlara sağlı sendikalar, cemaat sendikacılığının çarpıcı örnekleridir.

037.Mussolini ve Hitler İşçi Sınıfına ve Sendikalara Nasıl Yaklaştı?

Mussolini İtalya’da 1922 yılında iktidara geldi. Bir süre sonra mevcut sendikalar kapatılarak, işçi sınıfı, iktidardaki Faşist Parti’nin kontrolü altında bir örgütlenmeye üye olmaya mecbur edildi. Hitler Almanya’da 1933 yılında iktidara geldi. Mevcut sendikalar kapatıldı ve işçiler, Nazi Partisi’nin kontrolündeki İşçi Cephesi’ne üye yapıldı. Franko döneminde İspanya’da da benzer bir uygulamaya gidildi. Bu ülkelerde, “tek ve mecburi sendikacılık” uygulandı.

038.Siyonistler, İşçi Sınıfına ve Sendikalara Nasıl Yaklaştı?

Siyonistler de İsrail’in 1948 yılında kurulması öncesinde İngiliz hakimiyeti altındaki bölgede Histadrut adında bir genel sendika kurdular. Histadrut, İsrail’in kurulması öncesinde ve sonrasında işçi haklarını siyonizm çerçevesinde ele aldı ve İsrail’in kurulmasına önemli katkılarda bulundu.

039.Devletler, Hükümetler ve İşverenler, İşçi Sınıfı ve Sendikalara Nasıl Yaklaşıyor?

Devletler ve hükümetler, Marksistlerin ve anarkosendikalistlerin işçi sınıfının potansiyelinden yararlanma girişimleri karşısında, işçileri kendi doğrudan veya dolaylı denetimleri altında örgütlenme girişimlerini başlattı. Bu örgütlenmeler bazı yerlerde yalnızca işçilerden oluştu. Bazı yerlerde ise işverenlerle veya esnafla işçilerin ortak örgütlenmelerine gidildi. Bazı ülkelerde polis eliyle sendikalar bile kurduruldu.

İşverenler de kendi denetimleri altında sendikalar kurmaya çalıştılar.

Bazı ülkelerin sendikal merkezleri, ülkenin etkisi altındaki diğer ülkelerde işçilerin belirli anlayışlardaki sendikalarda örgütlenmesi için çaba gösterdi. Bazı ülkelerin hükümetleri de, kendi hâkimiyet veya etkileri altındaki ülkelerde sendikaların gelişmesine katkıda bulundu; bu amaçla önemli miktarlarda maddi kaynak aktardı.

Gelişmiş kapitalist ülkelerde, başka ülkelerin sömürülmesiyle sağlanan kaynakların bir bölümünün işçi sınıflarına aktarılmasıyla,

19. yüzyılın ilk yarısında kapitalizmin mezar kazıcıları olan işçiler, kapitalizmin ve emperyalizmin payandalarına dönüştürüldü. Böylece, sendikaların kurulması ve çalışmalarının önündeki engeller büyük ölçüde kaldırıldı, sendikacılık desteklendi.

Gelişmiş kapitalist ülkelerde sendikaların ve hatta işçi sınıflarının çoğunluğu, hak ve özgürlüklerini genişletmek için kendi sermayedar sınıflarına, hükümetlerine ve devletlerine meydan okumak yerine, onlarla işbirliği yaparak başka ülkeleri ezmeyi ve sömürmeyi tercih etti.

040.Sendikalar Nasıl Bir Çeşitlilik Gösteriyor?

Marksistler ve anarkosendikalistler dışındaki siyasal partiler, ya doğrudan siyasal partinin işçi kolları, ya da kendi denetimleri altında dernekler ve sendikalar kurarak, işçi sınıfını etkilemeye, denetlemeye, yönlendirmeye çalıştı. Türkiye’de özellikle ülkücü hareketin bu doğrultuda önemli girişimleri oldu.

Bazı ülkelerde sendikaların legal çalışmasına izin verilmeyince, yasadışı veya illegal sendikalar ortaya çıktı. Örneğin, İspanya’da Franco diktatörlüğü döneminde kurulan ve etkili bir faaliyet gösteren cc.oo (işçi komisyonları) örgütü bu nitelikteydi. Bunlar genellikle o ülkedeki siyasal örgütlenmelerin önderliği ve yönlendiriciliği altında etkinlik gösterdi.

Bazı ülkelerde sendikalar, o ülkenin bağımsızlık savaşında veya devlet kurma sürecinde çok etkili oldu.

Bazı sendikalar düzen-dışıydı; mevcut düzenin belirlediği koşullara uygun örgütlenme olmaktan kaçınıyordu. Bunların bir bölümü düzen-karşıtıydı; bir bölümünün ise düzenin temel nitelikleriyle bir sorunu yoktu.

Bazı sendikalar sorunlara mevcut kapitalist düzen çerçevesinde çözüm ararken (*düzen yandaşları*), bazıları düzeni değiştirmede Marksistlerin ve anarkosendikalistlerin önerilerini benimsiyordu (*düzen karşıtları*).

Bazı sendikalar, üyelerine yararlar sağlamada, “*hizmet sendikacılığı*” biçiminde adlandırılan bir yöntem benimsedi. Bazı sendikalar ise özellikle kamu sektöründe bazı yöneticilere rüşvet vererek sorun çözmeye çalıştı (“*rüşvet sendikacılığı*”). İşçilerin

yalnızca ücretleri ve kısa vadeli talepleriyle ilgilenen sendikalar da “ücret sendikacılığı” yapmakla suçlandı. Örneğin, ABD’de “geçim sendikacılığı” (“bread and butter unionism”) anlayışı etkili oldu.

Sendikaların kuruluş ve gelişim sürecinde, sendikalarda bürokratlaşma ve yolsuzluklar gündeme geldi. Bazı sendika yöneticilerinin yüksek maaşlar, yüksek hizmet ödenekleri ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, sendikaları siyasal partilerde yükselmenin bir aracı olarak kullanmaları ve yolsuzluklara başvurmaları da, sendikalardaki anti-demokratik uygulamaları pekiştirdi, sendika-içi demokrasiye zarar verdi.

Her ülkenin sendikaları, yukarıda özetlenen etmenlere ve ülkedeki işçilerin hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme çabasında sendikalara duydukları ihtiyaca bağlı olarak, farklı bir yol izledi, farklı sendikal örgütlenme biçimleri ortaya çıktı.

İşçilerin sayısının artması ve işçilerin örgütlü veya örgütsüz biçimde toplumsal ve siyasal süreçlerde etkili olmaya başlamasıyla birlikte, devlet, hükümetler ve hakim sınıflar, işçileri denetim altında tutmak ve hatta kendi amaçları doğrultusunda kullanabilmek için çeşitli önlemler alır. İşçi örgütlenmelerinin yasaklanması, işçilerin bir bölümünün sistemle bütünleştirilmesi (işçi aristokrasisi), başka ülkelerden sağlanan kaynaklarla işçi sınıfının büyük çoğunluğunun desteğinin alınması, işyerlerinde işçilerin çeşitli biçimlerde yönetime katılması, işçi örgütlerinin temsilcilerinin çeşitli kurumlarda temsil edilmesi ve milletvekili yapılması, sendikacıların çeşitli yol ve yöntemlerle kontrol altına alınması, istihbarat görevlilerinin sendikalara sızdırılması ve hatta yönetim kademelerine getirilmesi gibi uygulamalar, işçi sınıfının düzen-dışı ve düzen-karşıtı toplumsal ve siyasal hareketlerin kontrolü altına girmesini önlemede kullanılan yöntemlerdir.

041.Türkiye’de Devletin Sendikalara Müdahalesi Var mı?

Türkiye’de işçi sınıfının gelişimini yakından izleyen ve gerektiğinde süreçlere müdahale eden güçlerin başında, devlet gelir.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti çöken bir imparatorluğun küllerinden bir bağımsızlık savaşıyla yaratıldı. Türkiye’nin önemli

jeopolitik konumu da dünyanın güçlü devletlerinin Türkiye'ye çeşitli araçlarla müdahalelerine yol açtı.

Bu nedenle, hükümetlerden bağımsız olarak devlet, daha Kurtuluş Savaşı yıllarından itibaren, toplumsal ve siyasal gelişmelerde etkisi giderek artan işçi sınıfını ve örgütlenmelerini yakından izlemekte, denetlemekte ve yönlendirmeye çalışmaktadır.

Devletin müdahalesinin bir amacı, işçi sınıfı hareketinin devletin temel anlayış ve amaçlarıyla çelişen akımların kontrolüne girmesini önlemektir. Özellikle stratejik kamu kurum ve kuruluşları bu açıdan önemlidir. Denetim altındaki örgütlülük, işçileri daha iyi çalışmaya zorlamada da kullanılabilir.

Diğer amaç, gerektiğinde işçi sınıfı hareketinin enerjisinden devletin amaçları doğrultusunda yararlanmaktır.

Devlet, bu amaçlarına ulaşmak için işçi sınıfı içine görevliler yerleştirir. Bu görevlilerin bir bölümünün örgütlerde önemli görevlere gelmesi sağlanır. İşçi sınıfı örgütlerinde öne çıkmış bazı kişiler de, ikna yada şantaj yoluyla işbirliğine zorlanır. Bu kişilerin ikna edilmesinde devletin çıkarları, örgütte üst mevkilere tırmanmada destek, çeşitli maddi olanakların yanı sıra, kişinin kadın (Türkiye'de sendikacıların büyük bölümü erkektir), para, içki ve kumar gibi konularda belirlenmiş zaafları kullanılabilir.

Devlet, hükümetlerin gerek mevzuat, gerek diğer alanlardaki politika ve uygulamalarını da etkileyerek, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketini kontrol altında tutmaya çalışır. Devlet bazı dönemlerde doğrudan kendi denetimi altında sendikalar kurar.

Türkiye sendikacılık hareketinde çok önemli olan bu etmen dikkate alınmadan, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin kavranabilmesi olanaklı değildir.

Devletin bu politikalarının uygulanmasında hükümetler de kullanılır. Ancak hükümetler ayrıca günlük politik hesaplarla da sendikaları yönlendirmeye çalışır. Bu amaçla devletin istihbarat örgütlerinin bilgileri kullanılabilir.

Sendikacıların kişisel veya bazı işçi gruplarının kesimsel sorunlarının çözüme kavuşturulması da hükümetlere müdahale olanağı sağlar. Devletin müdahalesi genellikle gizliyen, hükümetlerin müdahaleleri daha kolay izlenebilir.

Sendikacılık alanındaki devlet görevlilerine ilişkin ilginç iddialardan biri, uzun yıllar Teksif'in ve 1982-1992 döneminde de Türk-İş'in genel başkanlığı görevini üstlenmiş olan Şevket Yılmaz hakkında 1988 yılında kamuoyunun gündemine gelen MİT Raporu'nda yer aldı. Raporda, Şevket Yılmaz için, "Teşkilatın (MİT) en iyi ajanlarından biri" ifadesi kullanıldı. (Hürriyet, 21.2.1988)

042.Türkiye'de Sendikalara Emperyalistler Nasıl Müdahale Ediyor? Bu Müdahale Ne Zaman Etkili Olabilir?

Türkiye'nin ekonomik ve siyasal ortamının yabancı güçlerin müdahalelerine açık olduğu dönemlerde, bu yabancı güçlerin ilgi alanlarından biri de işçi sınıfının örgütleridir.

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ve özellikle 1962 yılından itibaren sendikal alandaki gelişmeleri anlayabilmede, başta ABD olmak üzere küresel güçlerin açık yada gizli müdahalelerini dikkate almak gerekir. Devlet ve hükümetler, bazen bu müdahaleleri engellemeye çalışmış, bazen de bu girişimlere yardımcı olmuştur.

Emperyalist ülkelerin sendikal örgütlerinin çok büyük bölümü, kendi devletlerinin uluslararası ilişkilerinde kullandığı birer araç durumundadır. Buna bağlı olarak da uluslararası sendikal örgütlerin büyük çoğunluğu, bu ülkelerin politikalarının aracıdır.

Yabancıların etkisi, doğrudan bu ülkelerin devlet kuruluşlarıyla olduğu kadar, devlet politikalarını uygulayan sendikal örgütler veya başka paravan yada kukla kuruluşlar aracılığıyla da gerçekleşebilir. Soros'un Açık Toplum Enstitüsü, Asya Amerika Hür Çalışma Enstitüsü (AAFLI), ABD merkezli Dayanışma Merkezi, Friedrich Ebert Vakfı, Rosa Luxemburg Vakfı ve benzeri kuruluşlar bu niteliktedir.

043.“Sarı Sendika” Nedir?

Bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de sermayedar sınıf ve/veya hükümetler, işçi sınıfını kontrol altında tutmaya çalışır ve kendi denetimi altında "sarı sendika"lar kurar. "Sarı sendika" kavramının ortaya çıkışı bu çabaların bir ürünüdür. "Besleme sendika", "çanta sendikası" ve "korsan sendika" sıfatları da, "sarı sendika"nın yanı sıra

bu nitelikteki örgütleri betimlemede kullanılmaktadır. Bu tür örgütlerin, temsil ettiklerini ileri sürdükleri işçilerle ilişkileri yok gibidir. Ancak Türkiye’de sermayedar sınıfın bu alandaki doğrudan müdahaleleri sınırlıdır. İşverenlerin ana çabası, hükümetlerin politikalarının etkilenmesi doğrultusundadır.

044. Sendikalar Siyasi Partileri Destekleyebilir mi?

Sendikalar bir siyasi partiyi destekleyebilir veya bir siyasi partiye karşı mücadele edebilir. Burada önemli olan, bu kararın üyelerin görüşleri doğrultusunda ve yetkili kurullarda demokratik bir biçimde görüşülerek biçimlenmesidir. Zaten Türkiye’de sendikaların siyasi alandaki çağrıları üyeler tarafından dikkate alınmaz. Hemen hemen hiçbir üye, zaten belirli ölçüde kuşkuyla yaklaştığı ve kullanmaya çalıştığı bir sendikanın yöneticisinin veya yönetim kurulunun, belirli bir partinin desteklenmesi veya bir partiye karşı çıkılması konusundaki önerilerine uygun davranmaz.

045. Siyasal Örgütlerin Sendikalara Müdahalesi Hangi Durumlarda Etkili Olur?

Siyasal örgütlerin sendikalara müdahalesi bazı dönemlerde sendikal politikaların belirlenmesinde etkili oldu.

İşçi sınıfının tarih sahnesinde boy göstermesinin ardından, siyasal örgütlenmeler, bu gücün enerjisini kendi amaçları doğrultusunda değerlendirme çabasına girdi. Türkiye’de bu doğrultudaki ilk önemli çaba, sosyalist/komünist örgütlerindi. Ancak daha sonraki yıllarda ülkücü, İslamcı, Kürt milliyetçisi hareketler de işçi sınıfının örgütlenme ve eylem gücünden yararlanmaya çalıştı.

İşçi sınıfının örgütlenmesini ve davranışlarını etkilemeye çalışan bu siyasal hareketler, ücretli çalışanların bir örgütlenme ve hak arama mücadelesi varsa, işçi konularına önem verir. Eğer ülkede işçilerin canına, temel değerlerine, malına, gerçek gelirlerine ve diğer haklarına yönelik ciddi bir saldırı söz konusuysa, işçilerin çıkarlarıyla çelişen müdahale girişimleri genellikle etkisiz kalır.

Sendikacılık hareketinin biçimlenmesinde ve politikalarında sendikacıların rolü de önemlidir. Sendikacıların tutum ve

davranışlarının oluşmasında ise sendikacıların siyasi çizgileri, dürüstlük düzeyleri, zaafı, sendika yöneticilerinin gelir ve yaşam standartları gibi etmenler rol oynar.

046.Hangi Tür Sendikal Örgütlenme Biçimleri Vardır?

Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; bunlar yalnızca aynı meslekte olan ücretlileri bünyesinde barındırır. Meslek sendikaları genellikle vasıflı işçilerin örgütlenmesidir ve aralarına vasıfsız işçileri almaz. Meslek sendikaları ile meslek odalarını karıştırmamak gerekir. Meslek odaları farklı toplumsal sınıflarda olsalar bile aynı mesleğe sahip olan kişileri bir araya getirir. Meslek sendikasında ise aynı meslekte ücretli çalışanlar örgütlenir.

Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir.

İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen işyerlerinde çalışan ücretliler biraraya gelir.

Genel sendikalar ise tüm işkollarındaki ücretlileri işyeri veya meslek ayrımı yapmaksızın örgütlemeyi amaçlar.

Sendika birlikleri, genellikle, aynı yörede farklı işyerleri ve işkollarında örgütlü sendikaların üst örgütüdür. Federasyonlar, genellikle, farklı yörelerde aynı meslekte veya aynı işkolunda örgütlenmiş sendikaların üst örgütüdür. Konfederasyon ise, genellikle, tüm meslekler, bölgeler, işyerleri ve işkollarındaki kuruluşların ulusal düzeydeki örgütlenmesidir.

Ancak bu kavramlar ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Her ülke, kendi tarihinden kaynaklanan bazı özelliklere bağlı olarak, sendikal örgütlenmesini biçimlendirir ve isimlendirir. Örneğin, İngiltere'deki konfederasyonun adı *Sendikalar Kongresi*'dir (Trades Union Congress); çünkü bugünün bu örgütü 1868 yılından itibaren her yıl toplanan bir kongre biçiminde ortaya çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üst örgütün adı, *Amerikan Emek Federasyonu-Endüstriyel Örgütler Kongresi*'dir (AFL-CIO); bu örgüt, önce AFL olarak kurulmuş; sonra ikiye bölünmüş, daha sonra da bu iki parça birleşince, ikisinin adları yanyana getirilmiştir.

047. Sendika-İçi Demokrasi Nedir?

Türkiye’de sendikaların büyük çoğunluğunda demokratik anlayış ve kurallar hakim değildir. Ancak örgüt-içi demokrasinin yetersizliği bakımından, sendikalar ile Türkiye’de birçok başka kurum arasında pek fark yoktur. Kendi evinde demokrasi uygulamayan işçinin, sendikasında ve siyasi partisinde demokratik işleyişi ne ölçüde talep ettiği ve uygulatmaya çalıştığı da tartışılabilir.

Bu durum, sendikalardaki anti-demokratik uygulamaların meşrulaştırılması olarak algılanmamalıdır; fakat bu konuda yapılan değerlendirmelerde dikkate alınmalıdır.

Sendika-içi demokrasi, bu konuda bir talep varsa ve bu konuda engeller güçlü değilse gelişir.

Sıradan bir işçi hangi koşullarda kendi ekonomik-demokratik taleplerini hayata geçirmenin bir aracı olarak gördüğü sendikada örgüt-içi demokrasi talep eder?

İşçinin, çözülebilir sorun olarak algılanan sıkıntıları vardır ve bu konuda sendikanın işe yarayabileceğini düşünürse, sendikanın iyi bir biçimde işlemesini ister. Eğer algıladığı sıkıntı yoksa ve yaşadığı sıkıntıları kaçınılmaz sorunlar (“kader”) olarak düşünüyorsa veya bu sorunları örgütlü mücadele dışında yol ve yöntemlerle çözebileceğine (patrona yaranma, iktidardaki siyasal partiyi destekleme, tarikat/cemaat ilişkileri, etnik dayanışma, vb.) inanıyorsa sendikadaki anti-demokratik uygulamalar, dikkate bile alınmayacak durumlardır.

Sıradan bir işçi iyi hesap yapar. Sendikaya üyelik, bir aidat ödeme yükümlülüğü getirir. Sendikaya ödenen aidat, sendikanın çeşitli biçimlerde sağladığı yarar için “değiyor” ise, onun için sendikanın işleyişinin demokratik olup olmaması önemli değildir.

Eğer bir sendika, dünyada ve ülkedeki uygun koşullardan yararlanarak, üyelerini fazla riske atmadan üyelerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirebiliyorsa, bu sendikanın yönetiminin anti-demokratik uygulamalar yapması, sendika yöneticilerinin yolsuzluğa batmış olması, sendika kaynaklarını olağanüstü lüks harcamalarda kullanması, sıradan bir işçiyi fazla ilgilendirmez. “Sendika işe yarıyor” ise, sıradan bir işçi için “gerisi teferruat”tır. Yaygın anlayış, “çalışıyorlar ama çalışıyorlar”dır.

Sendika-içi demokrasi, ancak hayat sıradan bir işçinin sorunlarının çözümü için sendika-içi demokrasinin geliştirilmesinden başka yol ve yöntem bırakmadığında, sıradan bir işçinin talebi olur ve hayata geçirilebilir. Böylesi bir durum yoksa, sendika tüzüğündeki çeşitli düzenlemeler, bir dönem “moda” olan “komite ve konsey” türü örgütlenmeler, somut bir yarar sağlamaz.

048.Sendikanın da Üyesinden Talepleri Var mıdır?

Sendikal mücadele, üye açısından, aidat ödemenin ötesinde yükümlülükler de getirebilir. Sendika üyesinden, greve çıkması, miting ve yürüyüşlere katılması, yasadışı eylem yapması, başka işçilerle dayanışma içine girmesi istenebilir. Sendikanın bu tür talepleri önemliyse ve sendika üyesi açısından riskler içeriyorsa, bu kararların alınması ve denetlenmesi yöntemi, diğer bir deyişle, sendika-içi demokrasi önem kazanabilir. İşçi, mutlaka zorunlu değilse, kendisini riske atmak istemez. Aynı durum, sendikanın izlediği politikanın işçi açısından yaratabildiği sorunlar bakımından da önemlidir.

049.Sendikacıların Büyük Çoğunluğunun Örgüt-İçi Demokrasi Konusundaki Tavrı Nedir?

Sendika-içi demokrasinin gelişebilmesinin bir nedeni, bu konuda karşılaşılabilen dirençtir.

Sendika yöneticiliği önemli ayrıcalıklar sağlıyorsa, sendikacının oturduğu koltuğa yapışma eğilimi güçlüdür. Böyle bir durumda, bir genel kurulda yönetime gelen sendikacı, genel kurulun ertesi gününden itibaren bir sonraki genel kurula hazırlanmaya başlar.

Sendika yöneticiliğinin çeşitli yararları olabilir.

Sendikacı, işyerinde işçiyken elde ettiği ücret ve yan ödemelerden çok daha fazla bir gelire kavuşabilir. Bu gelir, sendikanın sağladığı bazı başka olanaklarla daha da artabilir. Sendikanın sağladığı lojman, astronomik hizmet ödenekleri, yurtdışı geziler, harcırah, bazı harcamaların sendika tarafından karşılanması, özel araç, belki özel bir şoför, güzel bir çalışma ortamı, vb. bazı sendikacılar için çekicidir. İyi

bir sendikacının günlük çalışma süresi uzun olabilir; ancak sağlanan olanaklar da az değildir.

Sendikacı hırsızlığa/yolsuzluğa eğilimliyse, sahte faturalar, kişisel harcamaların sendikaya yüklenmesi, alım satım işlerinde zimmetine para geçirme, sendika olanaklarını kendisi ve yakınları için kullanma, vb. yolları açıktır.

“Çok laf yalansız, çok mal haramsız olmaz.” Sendikacının bu açıdan sınanmasının yolu, kendisinin ve yakınlarının sendikacılığa başladığı tarihteki mal varlığı ile daha sonraki mal varlığının karşılaştırılmasıdır.

Sendikacılık, herhangi bir partiden milletvekili seçilmenin yolu da olabilir.

Sendikacılığın sağlayacağı toplumsal itibar da önemli kabul edilebilir. Türkiye’de bir dönem sendikacılığın toplumsal itibarı vardı; ancak günümüzde böyle bir itibardan söz etmek pek olanaklı değildir.

Özetle; sendikacılıkta külfet azsa, sendikacılık bir nimet kapısıysa, sendikacının koltuğuna yapışması son derece doğaldır. O zaman da her türlü anti-demokratik uygulama gündeme gelir. Eğer sendika “işe yarıyor” ise, sendikacının anti-demokratik uygulamaları, yolsuzlukları, hırsızlıkları, vb. sıradan bir işçi için önemli değildir. Türkiye’de birçok sendikadaki yanlış uygulamalar karşısında üyelerin çoğunun duyarsızlığının temel nedeni budur. “Çalışorsa benim paramı alıyor, sana ne!” anlayışı sendikalarda da vardır.

050.Sendika-İçi Demokrasiyi Etkileyen Başka Hangi Etmenler Vardır?

Siyasi örgütlerin sendikaları kullanma girişimleri de anti-demokratik anlayış ve uygulamaları yaygınlaştırır. Özellikle sendikaların olanaklarının ve toplumsal/siyasal etkilerinin arttığı dönemlerde, siyasi örgütlerin sendika yönetimlerini ele geçirme ve elde tutmaya yönelik girişimleri yoğunlaşır. Bu anlayış da rakip düşüncelere sahip olanların sendikadan tasfiyesine yönelik yasal veya yasadışı uygulamaları yaygınlaştırır.

Sendikalara ilişkin mevzuatta ve sendikanın tüzüğündeki bazı düzenlemeler sendika-içi demokrasi açısından önemli sonuçlar doğurur.

Sendika üyeliğinin ve sendika üyeliğinden ayrılmanın biçimi önemlidir. Bu işlem çok kolaysa, sendika-içi demokrasinin gelişmesine katkıda bulunur. Sendikadaki işleyişten memnun olmayan işçi, tepkisini sendika yönetimini değiştirmek için mücadele etmek yerine, sendikadan ayrılarak gösterir.

Sendika aidatlarının toplanma biçimi de önemlidir. Sendika aidatlarının elden toplandığı durumlarda, sendika üyesi, sendikanın işleyişine karşı tepkisini aidat vermeyerek anında gösterebilir. Sendika aidatlarının işçinin ücretinden işveren tarafından kesilerek sendikaya iletildiği uygulamada bu denetim işlevi ortadan kalkar.

Sıradan bir işçi, öncelikli olarak işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek amacıyla sendikaya üye olur. Sendika üyesi olmadan toplu sözleşmeden yararlanmak olanaklıysa, işçinin sendika-içi demokrasi diye bir sorunu kalmaz. Dayanışma aidatı ödeyerek veya toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi sayesinde toplu sözleşmeden yararlanılıyorsa, sendika-içi demokrasi talebi söz konusu değildir.

Aynı anda birden fazla sendikaya üyelik, şube genel kurul delege seçimlerinde oy kullanabilme koşulları, genel kurulların toplanma sıklığı, genel merkez yönetiminin yeni şube açma, mevcut şubeleri birleştirme, kapatma veya işyerlerinin bağlı bulunduğu şubeyi değiştirme yetkisi, işyeri sendika temsilcilerinin belirlenme yöntemi, sendika yöneticiliğine seçilmek için gerekli önkoşullar, olağanüstü genel kurul toplanma şartları, yöneticiliğin süresine ilişkin yasal veya tüzüksel sınırlar gibi konular da, sendika-içi demokrasi açısından önemlidir.

Devlet ve hükümetler de sendikal politikaları etkilemede sendika-içi demokrasi konusunda müdahil olabilir.

“Sıradan işçi” gibi “sıradan sendikacı” da vardır.

“Sıradan sendikacı”nın öncelikli amacı, karşısına çıkan günlük sorunlara çözüm üretebilmektir. “Sıradan sendikacı” gelecekte gündeme gelmesi olası sorunlarla değil, karşısındaki somut sıkıntılarla uğraşır. “Sıradan sendikacı”nın işçilik bilinci ve sınıf

kimliği/bilincine yaklaşımı, “sıradan işçi”ninkiyle aynıdır. Ekonomik büyüme ve istikrar dönemlerinde, siyasi görüşü ne olursa olsun, “sıradan sendikacı” temsil ettiği işçi kesiminin çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Ancak ekonomik ve siyasi kriz koşullarında “sıradan sendikacı”nın kavrayışı ve çözüm üretme yeteneği yetersiz kalır. İyi sendikacı ve kötü sendikacı farkı sıkıntılı dönemlerde ortaya çıkar; aynen kaptanın fırtınalı denizde sınav vermesi gibi.

051.İşçi Sınıfının Ne Kadar Hak Alabileceğini Hangi Etmenler Belirler?

İşçi sınıfı ancak gücü kadar hak alabilir.

Kapitalist düzende kural olarak, haklı olunduğu için hak elde etmek olanaklı değildir; gücü olmayan hak elde edemez; güç kadar hak elde edilir. Ancak bu güç bazen işçi azlığıdır, işgücünün yetersizliğidir, bazen örgütlülük ve eylemdir, bazen tüketici boykotları veya sendikalı işçilerin ürünlerini tüketme kampanyalarıdır, bazen siyasal örgütlülüktür. İşsizlik düzeyi, işçilerin işçilik ve sınıf bilinci gibi etmenler de önemlidir. Türkiye işçi sınıfı tarihinde bazı dönemlerde eylemler olmadan hak alınabilmiş olması, bu hakların bağışlanmış olduğu anlamına gelmez. Bu haklar, işçi sınıfının bazen farkında olmadığı bazı güçlerinin ürünüdür.

Başkasına ait bir işyerinde çalışan ve işgücünü bir işverene satan işçinin işgücünün bireysel gücü önemlidir. Ülkede veya bulunulan bölgede işgücü, ücretli işgücü, vasıflı ücretli işgücü yetersizliği ve işçinin sahip olduğu nitelikler, işçinin pazarlık gücünün belirlenmesinde etkilidir.

İşçi ile işveren karşı karşıya geldiğinde, işçinin sattığı işgücünün çok nitelikli ve az bulunur olması durumunda, işçi güçlüdür ve çalışma koşullarının işçi lehine düzenlenmesi olanaklıdır. Ancak “çok nitelikli ve az bulunur işgücü” zaman içinde değişir.

Örneğin, Türkiye’de 1980’li yıllara kadar bir yabancı dili iyi konuşabilmek ve yazabilmek, işgücünün iyi bir ücret ve iyi çalışma koşulları karşılığında satılabilmesi için yeterliydi. Günümüzde bu özellik yaygınlaştığından, bir yabancı dili iyi bilmenin getirisi azdır.

Eğer işgücünü satacak kişi, iki yabancı dili gayet iyi biliyorsa, işgücünü iyi koşullarla satabilir. Ancak bir süre sonra, bilgisayar aracılığıyla simültane çeviri olanakları sağlanacaktır. Bu durumda, işgücünü satmaya çalışan kişinin bir veya birkaç yabancı dili iyi bilmesinin etkisi kalmayacaktır.

Türkiye’de lise mezunlarının kolayca iş bulabildiği dönem ise 40-50 yıl gerilerde kalmıştır. Bir dönem üniversite mezuniyeti insanın işgücünü iyi koşullarda satabilmesinin kapısını açıyordu. Günümüzde o kadar çok üniversite ve o kadar çok üniversite mezunu var ki, sıradan bir üniversite mezuniyeti bir kişinin işgücünü satışında ona güç katmamaktadır.

Bir dönem Türkiye’de mülksüzleşme düzeyinin geriliğine ve nitelikli veya becerili işçinin azlığına (işgücü yetersizliğine) bağlı olarak, işçi sınıfının çeşitli kesimlerine önemli haklar tanınmıştır. Ancak günümüzde işgücü veya becerili işgücü yetersizliğinden kaynaklanan bir güç kaynağı büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. İşçi sınıfının çok büyük bir kesimi, ancak örgütlü sendikal ve siyasal mücadele ile hak alabilmektedir.

Kişisel yetenekleriyle ve nitelikleriyle sorunlarını çözemeyen ve sorunları artan işçiler arasında dini inanç, etnik köken, siyasal görüş, hemşerilik gibi ilişkileri kullanarak çözüm arayanlar oldu ve olacaktır. Ayrıca, işverene yaranarak çözüm bulmaya çalışan çok işçi de vardır. Ancak özellikle kriz dönemlerinde bu tür girişimlerden yararlanarak sorunlarını kısmen çözebilen işçi sayısı azalmaktadır. Hayat, böyle durumlarda, bir araya gelmeyi, örgütlü mücadeleyi zorlamaktadır.

İşçilerin gücünü belirleyen çeşitli etmenler vardır.

İşçinin kişisel yetenek ve niteliklerinin yetersiz olduğu durumlarda aşağıdaki etmenler, işçilerin işgücü satışındaki gücünün belirlenmesinde etkilidir (etmenler önem sırası gözetilmeden sıralanmıştır):

- Ülkede işçilerin sayısı, nüfusa ve işgücüne oranı.
- İşçilerin mülksüzleşme düzeyi, bu düzeyin işçilerin beklentileri ve davranışları üzerindeki etkisi.
- Geçici işçilik (örneğin, Çaykur’da veya Şeker Fabrikalarında kampanya işçisi) uygulaması.

- İşçilerin kaçınıcı kuşak işçi olduğu.
- İşçilerin örgün eğitim düzeyi.
- İşçilerin iletişim ve bilgilenme olanakları (gazete, radyo, televizyon, internet, twitter, whatsapp, vb.).
- Ülkede ve yaşanan bölgede işsizlik düzeyi.
- Aile içi dayanışma ve işsizlik sigortası, devlet yardımı.
- Yasalarla düzenlenmiş veya fiili iş güvencesi.
- Greve çıkan işçinin yerine yeni işçi alınabilmesi.
- Kaçak işçilik düzeyi.
- Yabancı kaçak işçilik, göçmen işçilik (Suriyeliler).
- Ayrıcalıklı yabancı işçi.
- Çocuk işçi.
- Eve-iş-verme uygulaması.
- İşyerlerinin büyüklüğü (esnaf-sanatkar, organize sanayi bölgesi, serbest bölge, büyük işyeri).
- Kamu sektörü veya özel sektör, özelleştirmeler.
- Kentle bütünleşmiş sanayi veya maden kuruluşları (Zonguldak, Karabük, Seydişehir, İskenderun, Ereğli, vb.).
- İşyerinde işçi devri.
- Demokratik hak ve özgürlüklerin düzeyi (parlamenter demokrasi, sıkıyönetim, darbe, diktatörlük, yabancıların ülkeyi işgali, vb).
- Kanunların niteliği.
- İşçilerin siyasal gücü ve bu gücü etkili bir biçimde kullanma alışkanlığı.
- Sınıf bilincinin düzeyi ve kalıcılığı.
- İşçiler arasında dayanışma ve birlikte hareket geleneği.
- Ülkede ve işyerinde etnik bölünme ve saflaşma, etnik kimliğe göre tabakalaşma.
- Ülkede ve işyerinde inanca dayalı bölünme ve saflaşma.
- Ülkede ve işyerinde siyasi görüşlere göre bölünme ve saflaşma.
- İşçiler arasında tabakalaşma: İşçi-memur, beyaz yakalı-mavi yakalı, kadrolu işçi-taşeron işçisi.
- Esnek çalışma türleri ve çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma.
- Sendikalaşma düzeyi ve sendikaların niteliği.

- Devletin, yabancı devletlerin, uluslararası sermayenin, hükümetin, işverenlerin, cemaatlerin, etnik örgütlenmelerin, siyasi partilerin ve hareketlerin, sendikalar ve diğer işçi örgütleri aracılığıyla işçi hareketini yönlendirme girişimleri.

- Tüketim kooperatifleri, yapı kooperatifleri, dernek, vakıf gibi işçi-memur örgütlenmeleri.

- İşçilerin yaşadıkları sorunların çözümünde sistem-içi çözüm olanakları.

- Tüketici olarak gücün kullanılması (tüketici boykotları ve sendikalı işçinin ürettiğini tüketme kampanyaları).

- Diğer emekçi sınıf ve tabakalarla, demokratik kitle örgütleriyle ilişkiler.

- Uluslararası ilişkiler ve dayanışma.

- Yoksulluk ve yoksullaşma.

- Ülkede gelir dağılımı adaletsizliği.

- İhtiyaç kabul edilenlerin artması, tüketim kalıplarının değişmesi.

- İşçilerin miting, yürüyüş, iş durdurma, iş yavaşlatma, fabrika işgali ve benzeri eylem deneyimi ve alışkanlığı. (Bu eylemlerin değerlendirilmesinde övgüler yerine, eylemin amacına/programına, eylemin biçimine/araçlarına, eylemin bedeline ve amacına ulaşmış olup olmadığına bakmak gerekir. Eylemler bazen gövde ve güç gösterisi yerine güçsüzlük gösterisine de dönüşebilir.)

Bu ve benzeri etmenler, işçi sınıfı tarafının gücünü belirler. Ancak, bu gücün alınan haklara dönüşebilmesi ve kağıda geçirilen hakların hayata geçirilebilmesini, işverenlerin gücü ve olanakları da etkiler.

052.İşçi Eylemleri Ne Zaman ve Hangi Koşullarda Etkilidir?

İşçi eylemleri güçlü bir biçimde gerçekleştirilirse etkili olabilir. Eylemler iki tarafı kesen kılıç gibidir. Zayıf eylemler işçilerin güçsüzlüğünü yansıtır. Hükümetleri etkileyen eylemler, yüzbinlerce kişinin katıldığı miting veya iş durdurmalarıdır. Başarılı eylemlerin bir örneği, 24 Temmuz 1999 günü Kızılay'da Emek Platformu'nun düzenlediği mitingdi. Bu miting sayesinde TBMM Genel Kurulunda

görüülen önemli bir kanun tasarısının ele alınması durduruldu. Genel grevler ise enerji, bankacılık ve telekomünikasyon alanlarında iş durdurulmadığı sürece hayatı durduramaz. Demiryolu, karayolu ve havayolu ulaştırması, belediye hizmetleri gibi sektörler de hükümetleri etkilemede önemlidir.

053.İşçiler, Siyasi Güçlerini Nasıl Kullanır?

İşçiler genellikle her zaman siyasetle ilgilenir. Siyasi partiler, işçilerin oylarını alabilmek amacıyla işçi sorunlarının çözümü için çaba gösterirler. İşçiler de bu tavırdan azami ölçüde yararlanır. Örneğin, 1950'li yıllarda DP'nin işçilere sağladığı olanaklar son derece önemlidir. AP'nin de işçilere ilişkin tavrı genellikle olumlu olmuştur. Demirel Hükümetlerinin 1969 yılında emeklilik ve 1975 yılında kıdem tazminatı konusunda getirdiği düzenlemeler işçilerin büyük desteğini almıştır. İşçiler, ancak mevcut düzen-içi siyasi partilerden umutlarını kestiklerinde sınıf partilerini kurarlar veya bu nitelikteki siyasi partilere yönelirler.

Sendikalar da sürekli olarak siyasetin içindedir. Sendika yönetimleri, karşı karşıya buldukları sorunların çözüme kavuşturulabilmesi için siyasal partilerle ilişkiye geçerler. Bazı sendikacılar zaten belirli siyasi örgütlenmelerin işçi sınıfı içinde görevlendirdiği kişilerdir.

Çeşitli çizgilerdeki siyasal örgütler de işçilerin enerjisini kendi amaçları doğrultusunda değerlendirmek ister. Tek tek işçiler siyasal partilere üye yapılırlar. Siyasal partiler "işçi büroları" veya benzeri birimler oluşturur. Parti yandaşlarının işçi örgütlenmelerinin başına geçirilmesi veya bu örgütlerin yöneticilerinin partiye kazandırılması yoluyla işçi örgütlerinin politikalarının etkilenmesine çalışılır.

İktidardaki siyasi parti aracılığıyla işe giren, yakınına işe sokan, tayin ve terfi sorununa çözüm bulan, çocuğuna yurt ayarlayan, sağlık sorunlarını gideren, dağıtılan kömür ve gıda maddesinden yararlanan, vb. işçinin siyasal tercihi de kısa vadeli çıkar temelinde belirlenir.

054.İşçilerin Tüketici Olarak Gücü Niçin Önemlidir?

Türkiye nüfusunun dörtte üçünden fazlasını oluşturan işçiler ve memurlar, işsizler ve işçi/memur emeklileri, belirli ürünleri boykot ederek veya belirli ürünleri tercih ederek, işverenlerin ekonomik durumunu doğrudan etkileyebilir. Türkiye’de henüz çok etkili olmasa da, tüketici boykotları işçi sınıfının önemli mücadele araçlarından biridir.

055.İşçi Eylemleri Hangi Koşullarda Kendiliğinden Ortaya Çıkar?

İşçi sınıfının, siyasal önderlik veya herhangi bir dış müdahale ve yönlendirme olmaksızın kendiliğindenci hareketinin gelişmesinin bazı nesnel önkoşulları vardır. Bu nesnel önkoşullar oluşmadan, sayıları ve nüfus içindeki oranları artsa bile, ücretlilerin kitlesel biçimde yaygın eylemler yapması olanaksızdır. Diğer bir deyişle, işçi sınıfı hareketi zaman içinde düz bir çizgi izlemez. Ekonomik durgunluk ve buhranlar, siyasal sorunlar, savaşlar, iç savaşlar ve diğer bazı etmenler, işçi sınıfının örgütlenme ve mücadele çizgisinde yükselme ve alçalmalara, birleşme ve bölünmelere, ilerleme ve gerilemelere neden olur.

Kapitalizm, işçilerin ürettiği değer bir bölümüne (artık-değer) üretim araçları mülkiyetine sahip olan sermayedarlar tarafından el konduğu üretim biçimidir. Ancak kapitalizm işçilerin yaşam standardını yükseltebilir de. Emperyalist sömürüye maruz kalan bir ülkede de halkın yaşam standardı yükselebilir. Türkiye’de 1946-2018 döneminde halkın yaşam standardında görülen gelişme bunun somut örneğidir.

Ancak bu gelişme iniş çıkışlarla gelişir. Gerek bir ülke ekonomisinin, gerek kapitalist dünyanın küresel ekonomisinin iniş çıkışları, gerek de ülke içindeki büyük kargaşalar ve iç savaşlar, işçi sınıflarının gerçek gelirlerinde ve haklarında önemli kayıplara (mutlak yoksullaşma) yol açabilir. Ülkeler arasındaki savaşlar da halkın canına, temel değerlerine ve mal-mülküne zarar verebilir.

Kitleler ancak dönem dönem gündeme gelen böylesi durumlarda canları ciddi biçimde yandığında tepki gösterir, ancak oturdukları

minder tutuştığında ayağa kalkar. Bıçağın kemiğe dayandığı ve hatta kemiği deldiği dönemler, işçi kitlesini eyleme hazırlar.

İşçi sınıfının kendiliğindenci mücadelesinin gelişmesinin birinci önkoşulu mutlak yoksullaşma ve/veya önemli haklarda ciddi kayıplardır. Gerçek gelirlerde ve mevcut haklarda önemli bir geriye gidiş yaşanıyorsa, tepki eğilimi gelişir. Bazı durumlarda mutlak yoksullaşma tehdidi çok somut ve kesindir. Bu durum da eylem eğilimini güçlendirir. İşçiyi eyleme iten, yaşam standardının düşüklüğü veya yüksekliği değil, bu standardın düşmesi veya düşme tehlikesidir. “Yoksul” değil, “yoksullaşan” tepki gösterir. Ancak işçinin yaşam standardındaki düşüş, işçinin diğer aidiyetleriyle bağlantılı bir sorunun sonucuysa, kitlelerce “kabul edilebilir” nedenlere bağlıysa ve diğer sınıf ve tabakalar da aynı sorunu yaşıyorsa, mutlak yoksullaşmaya karşın önemli bir tepki gelişmez. Toplumda diğer kesimler zenginleşirken, işçilerin koşullarının iyileşmemesi (*nispi yoksulluk*) durumunda ise mücadele eğilimi daha zayıftır. Ancak, Türkiye işçi sınıfı tarihinde dönem dönem görüldüğü gibi, nispi yoksullaşma da işçi sınıfı mücadelesinin gelişmesine neden olabilir.

Ücretlerdeki mutlak (*gerçek*) düşüş işçi kitlelerince kolayca algılanabilir. Ancak bazı ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmelerin gerçek ücret düşüşlerine ve diğer alanlarda hak kayıplarına yol açacağı tespitini yapmak, bu konuda işçileri bilgilendirmek, bilinçlendirmek ve harekete geçirmek, işçi sınıfı örgütlerinin ve özellikle de sendikaların ve siyasal partilerin görevidir.

Yüksek oranlı enflasyon, sürekli bir mutlak yoksullaşma tehdidi olduğundan, enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde eylemlilik eğilimi güçlenir.

İşçi sınıfının mücadelesinin gelişmesinin ikinci önkoşulu hâkim sınıflar cephesinde, hükümette, devlette bir gedik veya çatlaktır. İşçi sınıfı, mücadeleye katıldığında başının belaya girmeyeceğine inanır ve başarı şansını sezerse veya böyle bir izlenim edinirse, harekete geçer. İşçiler bu konuda çok ihtiyatlıdır. Bu durum ise ancak hâkim sınıfların, hükümetin, devletin zayıflamasıyla mümkündür. İşçi sınıfının kendiliğindenci mücadelesinin gelişmesinde hâkim sınıflar cephesindeki zayıflamanın çeşitli örnekleri Türkiye’de yaşanmıştır ve

yaşanmaktadır.

İşçi sınıfının kendiliğindenci mücadelesinin gelişmesinde önemli diğer bir etmen, bölünmüş durumdaki hâkim sınıfların bir bölümünün işçi sınıfını kendi safına ve böylece aktif politikaya çekme çabasıdır.

Hâkim sınıflar cephesinde bir zayıflama olmadan ve işçiler eyleme geçtiklerinde önemli bir sorun yaşamayacaklarına inanmadan, yaşanan mutlak yoksullaşma, toplumsal patlamalara değil, toplumsal çürümeye yol açar. Ayrıca beddua ve küfür literatürü daha da zenginleşir. Burada ilginç bir durum ortaya çıkar. Eylemin kitleliliği güvence sağlar, ancak güvence için de eylemin kitleliliği gereklidir.

056.İşverenlerin Kendi Çıkarlarını Korurken Kullandıkları Araçlar Nelerdir?

İşçilerin gücünün karşısında işverenlerin gücü vardır. Devletin ve hükümetin politikaları genellikle işverenleri kollar. İşverenlerin örgütlülük düzeyi de önemlidir. Sayıları az olan işverenler, resmi bir örgütlenmeye gitmeden, ortak hareket edebilir. Ayrıca, dernekler, vakıflar, ticaret ve sanayi odaları, sendikalar da örgütlenme biçimleridir.

İşverenlerin kendi içlerindeki çelişkilerin ön plana çıkması veya etkili olması, işçilerin göreceli gücünü artırır.

İşverenlerin işyerini kapatma özgürlüğü, her zaman kullanılabilir fiili lokavt yetkisi anlamına gelir. İşveren, işyerini il içinde başka bir yere, bir başka ile ve hatta başka bir ülkeye taşıyabilir.

Buna karşılık, özellikle tüketim malı üreten yabancı sermayeli şirketler, kamuoyunun tepkisinden çekinmektedir. Bazı sektörlerde çokuluslu şirketlere fason mal üreten şirketler de bazı durumlarda temel işçi hakları konusunda uluslararası denetimden etkilenmektedir.

057.Mevcut Kaynakların Düzeyi İşçi Haklarını Nasıl Etkiler?

Kapitalist sistem içinde işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde mevcut kaynaklar/olanaklar da dikkate alınır.

Ülke içinde ekonomik büyüme veya kriz dönemleri, çalışma

koşullarının belirlenmesinde son derece önemlidir. Kapitalizmin 1873-1896 dönemindeki birinci küresel krizi, 1929 Büyük Buhranı (ikinci küresel kriz) ve 2008 yılından beri süregelen üçüncü küresel kriz, ülkedeki işçi-işveren ilişkilerini etkiler. Ayrıca her ülkenin kendi ekonomik gelişme, durgunluk ve kriz dönemleri vardır.

Savaşlar da mevcut kaynakların miktarı ve dağılımı üzerinde etkilidir.

Ülkenin uluslararası düzeyde kaynak kaybı veya kazancı da bu ilişkiyi önemli ölçüde etkiler.

ABD ve Japonya ile Avrupa Birliği ülkelerinin önemli bir bölümü, kendi ülkelerine uluslararası düzeyde gerçekleştirdikleri kaynak aktarımının bir bölümünü kendi işçi sınıflarına verebilmektedir. Avrupa ülkelerinin önemli bir bölümünde yaşanan sosyal refah devleti anlayışının temel dayanaklarından biri, uluslararası sömürüdür.

İkinci Dünya Savaşı öncesinde doğrudan sömürge sistemi içinde gerçekleştirilen bu kaynak aktarımı, birçok sömürgecinin siyasal bağımsızlık kazanmasından sonra yeni-sömürgecilik biçiminde gerçekleştirilmiştir.

058.Hükümetlerin ve İşverenlerin Tehdit Algılaması, İşçilere Tanınan Hakların Düzeyinin Belirlenmesinde Nasıl Etkilidir?

İşverenlerin, hükümetlerin ve devletlerin, özellikle uluslararası ilişkileri de dikkate alarak gerçekleştirdikleri tehdit algılaması analizleri, işçilerin taleplerinin ne ölçüde karşılanacağını belirlenmesinde önemlidir.

Dünya nüfusunun üçte birinin komünist partilerin yönetiminde olduğu ve Avrupa'nın bazı ülkelerinde komünist partilerin önemli bir oy gücüne sahip bulunduğu 1950'li ve 1960'lı yıllarda, ücretlerin ve çalışma koşullarının işçiler lehine düzenlenmesi daha kolaydı.

Dünya sosyalist sisteminin kendi içinde bölünmesi ve daha sonra Avrupa'daki sosyalist yönetimlerin değişmesinin ardından, bu tehdit algılaması değişti; devletlerin, hükümetlerin ve işverenlerin bu alana bakışında önemli değişiklikler yaşandı. Geçmişte kazanılmış bazı haklar, bu yeni dönemde aşındırıldı.

059.İşçi-İşveren İlişkilerinin Düzenlenmesinde Hangi Araçlar Kullanılır?

İşçi-İşveren ilişkilerinin düzenlenmesinde çeşitli araçlar kullanılır.

İşçi hak ve özgürlükleri ile yükümlülüklerini düzenleyen iki ana araç vardır: *Mevzuat ve sözleşmeler*.

Mevzuat (*Anayasa, yasa, kanun hükmünde kararname, bakanlar kurulu kararı, tüzük, yönetmelik, yargı kararları, vb.*), genel kural olarak, işçilerin sendikalarda örgütlü olup olmadıklarına bakılmaksızın uygulanır.

Sözleşmeler ise, bireysel iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi olarak sınıflandırılabilir.

Toplu iş sözleşmeleri, kural olarak, sendikalarda örgütlü bulunan işçilerin yararlanabildiği bir araçtır. Bir sendikaya üye olan işçi, çalışma koşullarını belirleme yetkisini bu sendikaya devretmiş olur.

Türkiye’de toplu iş sözleşmesi imzalanmış bir işyerinde çalışan sendikasız işçiler, ilgili sendikaya, dayanışma aidatı adı altında bir para ödeyerek, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin getirdiği hakların çoğundan yararlanabilirler. Sendika üyesi olmayanların imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesinin diğer bir yolu ise, bu toplu iş sözleşmesinin aynen veya değiştirilerek Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenmiş bazı işyerlerine yaygınlaştırılmasıdır (“teşmil”).

İş sözleşmesi (hizmet akdi, hizmet sözleşmesi), işçinin tek başına işvereni ile bağladığı sözleşmedir. *Takım sözleşmesi*, bir grup işçi adına kendi aralarından belirledikleri “takım kılavuzu”nun işverenle görüşerek imzaladığı anlaşmadır.

Grev hakkının bulunmadığı durumlarda Yüksek Hakem Kurulu kararları da toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bir dönem kamu kurum ve kuruluşlarında tek taraflı olarak hazırlanan ve uygulanan yönetmelikler ile çıkarılan toplulukla iş ihtilafları sonrasında verilen il hakem kurulu ve yüksek hakem kurulu kararları da, işçi haklarının düzenlenmesinin önemli araçlarıydı.

Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerde giderek daha da önem kazanan bir araç da, Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanırlık kazanması, bu sözleşmelerle

çelişen iç mevzuat hükümlerinin “zımnen mülga” (“yok hükmünde”) sayılmasıdır.

Sendikalar, yeni hak ve özgürlükler elde etme mücadelesinde, mevzuat ile toplu iş sözleşmeleri arasında uygun bir denge oluşturmak zorundadır. Mevzuata çok fazla ağırlık verilirse, işçilerin sendikalarda örgütlenmeleri doğrultusundaki eğilimde bir azalma gözlenir. Fransa’da bugün sendikalaşma oranının yüzde 8 dolaylarında olmasının nedenlerinden biri bu durumdur; diğer neden ise, bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin sendika üyeliğine bakılmaksızın hemen hemen tüm işçilere uygulanmasıdır. Toplu iş sözleşmelerine çok fazla ağırlık verilirse, işçi sınıfının sendikalarda örgütlü kesimlerinin sınıfın diğer kesimlerinden tecrit olması gibi bir sonuç doğabilir.

060.Türkiye’de İşçileri ve Memurları Doğrudan İlgilendiren Hangi Kanunlar Var? Bunların En Doğru Biçimine Nasıl Erişilebilir?

İşçileri doğrudan ilgilendiren en önemli kanunlar şunlardır:

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu,
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu,
- 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu,
- 1475 sayılı eski İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi,
- 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu,
- 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun,
- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu,
- 5953 sayılı Basın İş Kanunu,
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.

Memurlar için en önemli iki düzenleme de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunudur.

Bu kanunların en doğru biçimine, www.mevzuat.gov.tr adresinden erişilebilir.

İşçileri doğrudan ilgilendiren çok sayıda yönetmelik de vardır. Yönetmelikler ve diğer mevzuat, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın internet sitesinde bulunmaktadır..

061.Uluslararası Sözleşmeler Niçin Önemlidir?

Türkiye Cumhuriyeti, çeşitli uluslararası antlaşma ve sözleşmeleri imzalamakta veya onaylamaktadır. Bu metinlerde yer alan hak ve özgürlükler ile ülkemizde yürürlükte bulunan hukuki düzenlemeler arasında bir çelişki doğması durumunda, bu uluslararası metinler geçerlidir. Anayasamızın 90. maddesine 7 Mayıs 2004 gün ve 5170 sayılı kanunla şu cümle eklendi: “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

“Uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanırlığı” denilen bu düzenlemeye göre, uluslararası sözleşmelerle çelişen iç mevzuat hükümleri “zımnem mülga”dır, “yok hükmünde”dir.

062.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri Niçin Önemlidir?

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında kurulan, devletlerin üye olduğu ve çalışma yaşamının çeşitli alanlarına ilişkin uluslararası kurallar koyan bir örgüttür; Birleşmiş Milletler ailesinin bir parçasıdır. Türkiye bu örgüte 1932 yılında üye oldu. Uluslararası Çalışma Örgütü, “Sözleşme” adı verilen metinler kabul eder. Bir ülke bir Sözleşmeyi onayladığında ona uymakla yükümlüdür. Ancak uymaması durumunda da ciddi hiçbir yaptırım söz konusu değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları konusunda son derece geniş hak ve

özgürlükler getirmektedir. Türkiye 2004 yılında uluslararası sözleşmelere doğrudan uygulanırlık kazandırdığı için, iç mevzuatımızdaki yasak ve kısıtlamaların büyük bölümü, anayasanın emredici düzenlemesi nedeniyle, hukuken “yok hükmünde”dir.

063.Kağıt Üzerindeki Haklar Kolayca Hayata Geçirilebilir mi?

Belirli hakların kâğıt üzerine geçirilmesi ile uygulanması (hayata geçirilmesi) arasında da fark vardır.

Hakların elde edilmesi kadar kullanılabilmesi de bilinci ve bazen ek mücadeleleri gerektirmektedir. Örneğin, 1990’lı yıllarda sendikaların bazı girişimleri sonucunda çıkarılan teşmil kararnamelele ile bazı toplu iş sözleşmelerinin sendikasız işyerlerinde uygulanması doğrultusunda önemli bir adım atıldı. Ancak yaygın işsizliğe, iş güvencesinin bulunmamasına, bu işyerlerindeki sendikasız işçilerin bilgisizliğine ve sendikaların yeterli çalışmayı yapmamalarına bağlı olarak, teşmil kararnamesiyle kâğıt üzerinde sağlanan haklar uygulanamadı.

Bu durum sermayedar sınıf ve hükümetler için de geçerlidir.

Yasaların yasakladığı bazı eylemlerin yapılması durumunda işverenlere ve hükümetlere çok geniş yetkiler tanınmıştır. Ancak işverenler ve hükümetler, bu yetkileri kullandıklarında karşılaşacakları tepkileri hesap ederek hareket ettiklerinde, bazen adım atmaktan kaçınmaktadırlar. Örneğin, 20 Temmuz 1994 tarihinde Türk-İş bir genel eylem kararı aldı, *Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu*’nu oluşturan örgütler de bu kararı destekledi. Bu eylem, hükümetin aldığı bazı kararların değiştirilmesini öngören bir yasadışı grevdi. Böyle bir kararı almanın ve uygulamanın bu tarihte yürürlükte bulunan yasalara göre cezası, ilgili sendika ve konfederasyonların kapatılması (2821/58), eyleme katılan işçilerin tazminatsız olarak işten çıkarılması (1475/17/II/g) ve herbirine 6 aydan az olmamak üzere hapis cezası verilmesiydi (2822/73). Ancak hükümet ve işverenler, işbaşında iş durdurma biçiminde uygulanan 20 Temmuz genel eylemi sonrasında bu yetkilerini kullanamadılar. Bu durumu, Süleyman Demirel’in 3 Ocak 1991 genel eyleminden önce

söyledikleri gayet güzel ifade etmektedir: “Yüzbinleri nasıl cezalandıracaksınız? Yüzbinlerin bu çeşit harekete kalkması, fiili suç bile sayılsa, bu, yasayı işlemez hale getirir. Yöneticiler, yüzbinleri cezalandırmayı düşüneneğine, işçiyi bu noktaya getiren nedenleri ortaya koysun, onlara ilgi göstereyin.” (*Milliyet Gazetesi*, 3.1.1991)

İşçi sınıfı ile sermayedar sınıf ve hükümet arasında, çok sayıda etmene bağlı olarak her gün değişen bir güç dengesi vardır. Bu güç dengesi, kâğıt üzerine geçirilen hakları ve bu hakların kullanılabilirliğini belirler. İşverenlere ve hükümetlere yasalarda tanınan yetkilerin kullanılabilmesinde de aynı ilkeler geçerlidir.

Güç dengeleri, mevcut kaynaklar ve tehdit algısındaki sürekli değişikliğe bağlı olarak, işçiler açısından kazanılmış bir hak, “çantada keklik” değildir. Diğer bir deyişle, genellikle sanılanın aksine, “verilen hak geri alınmaz” gibi bir ilke yoktur. İşçilerin geçmiş koşullarda elde ettiği bir hak, yeterince sahiplenilmez ve korunamazsa, yeni koşullarda uygulanmaz veya tümüyle elden kaçıırılabilir.

064.Türkiye’de İşçiler Toplumun Ne Kadarını Oluşturuyor?

Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerine göre, 2018 yılı Temmuz ayında Türkiye’de gelir getirici bir işte çalışan 29,3 milyon kişinin yüzde 67,2’si (19,6 milyon) işçi, memur ve sözleşmeli personeldi. İşverenler 1,3 milyon kişiydi (yüzde 4,4). Kendi hesabına çalışan esnaf-sanatkar ve köylerdeki çiftçiler, nüfusun yüzde 16,8’ini (4,9 milyon) oluşturuyordu. Bu işyerlerindeki ücretsiz aile çalışanlarının sayısı da 3,4 milyondur (yüzde 11,5).

Kaçak işçiler, evlerde parça başı ücretle çalışanlar, işçi olarak çalışmak için iş arayan işsizler ve bazı diğer kesimler de dikkate alındığında, ücretlilerin toplam nüfus içindeki payı daha da artmaktadır.

065.Türkiye’de İşçilerin Örgün Eğitim Düzeyi ve Bilgiye Erişim Olanakları Nasıl Gelişti?

Türkiye işçi sınıfının eğitim düzeyinde son yıllarda önemli bir artış

yaşandı. 1965 yılında Türkiye'deki 2.989.321 ücretlinin 614,3 bini (%20,6) okuma yazma bile bilmiyordu. 441,8 bini (%14,8) okuma yazma öğrenmişti; ancak ilkokul mezunu bile olamamıştı. Yalnızca beş yıllık ilkokulu bitirenlerin sayısı 1.328,2 bindi (%44,4) idi. 198,4 bini (%6,6) 3 yıllık ortaokul, 107,7 bini (%3,6) 3 yıllık lise mezunuydu. Geride kalan 299 bin (%10,0) kişi de meslek okulları, yüksek okullar ve fakülteler mezunuydu. Diğer bir deyişle, ücretlilerin yüzde 35,4'ü daha beş yıllık ilkokul mezunu bile değildi ve beşte biri okuma yazma bile bilmiyordu.

TÜİK verilerine göre, 2013 yılında Türkiye'deki 16 milyon 353 bin ücretlinin yalnızca 238 bini (%1,5) okuma yazma bilmiyordu. 509 bini (%3,1) okuma yazma öğrenmişti; ancak ilkokul mezunu bile olamamıştı. Yalnızca beş yıllık ilkokulu bitirenlerin sayısı 4 milyon 265 bindi (%26,1). 1 milyon 316 bini orta veya dengi okul ve 1 milyon 774 bini ilköğretim (8 yıl) mezunuydu. Böylece toplam 3 milyon 90 bini (%18,9) bu durumdaydı. Yüzde 12,3'ü (2 milyon 7 bin kişi) lise ve dengi okul mezunuydu. Yüksekokul veya fakülte mezunlarının sayısı 4 milyon 294 bin, bunların toplam ücretliler içindeki oranı ise yüzde 26,3 idi. Diğer bir deyişle, işçi sınıfımızın örgün eğitim düzeyinde olağanüstü büyük bir gelişme söz konusudur.

1965 yılından 2018 yılına kadarki dönemde televizyon, telefon, internet ve sosyal medya olanaklarındaki gelişme ve işçi sınıfının örgütlülük ve mücadele birikiminde varılan düzey son derece önemlidir.

066.İşsizlerin Sayısı Ne Kadar? İşsizlik Azalacak mı?

Türkiye'de 2018 yılı Temmuz ayında çalışma yeteneği ve niyetinde olup da aktif olarak iş aramalarına rağmen iş bulamayanların sayısı 3,5 milyon, işgücüne oranı yüzde 11,0 idi. Ancak ayrıca 2,3 milyon kişi de, çalışma yeteneğine ve niyetine sahip olmasına karşın aktif olarak iş aramayan ve iş verildiğinde çalışmaya hazır olan işsizlerdi. Buna göre, Türkiye'de işsizlerin sayısı yaklaşık 6 milyon, işsizlerin işgücüne oranı da yaklaşık yüzde 20'dir.

Hükümetin uyguladığı politikalar ve derinleşmekte olan ekonomik kriz dikkate alındığında, işsizlik oranı ve işsizlerin sayısında bir düşme beklenmemektedir.

Türkiye’de işsizler günümüze kadar hiçbir dönem ciddi biçimde örgütlenip iş olanaklarının yaratılması için mücadele etmediler. Bazı siyasi örgütlerin kurduğu işsiz dernekleri etkili olmadı.

067.İşsizlik Ödeneğinden Kimler Nasıl Yararlanabilir?

İşsizlik sigortasını düzenleyen 4447 sayılı Kanuna göre, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için belirli koşullar vardır. Birinci koşul, işçinin işten ayrılmasının kendi isteğiyle veya kendi hatasına dayalı olmamasıdır. İşçinin iş sözleşmesinin bu biçimde sona ermesinden önceki son 120 günde prim ödeyerek sürekli çalışması gerekmektedir. İşçinin günlük işsizlik ödeneği, son dört aylık prime esas brüt kazancının ortalamasının yüzde kırkıdır; ancak bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

Son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışmış olan işçiye 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışmış olan işçiye 240 gün ve 1080 gün çalışmış olan işçiye 300 gün işsizlik ödeneği ödenir.

068.Türkiye’de Kaçak İşçilik Niçin Yeniden Artışa Geçti?

Türkiye’de kaçak işçilik, bazı önemli önlemlere bağlı olarak, azalmıştı. Ancak son yıllarda, ekonomik krizin derinleşmesiyle birlikte, kaçak işçilikte yeniden bir artış oldu.

Ekonomik sorunları artan bazı işverenler, cezaları da göze alarak, işgücü maliyetini düşürmek için kaçak çalıştırma yoluna gitmektedir.

İşgücü piyasasında çok sayıda Suriyeli işçi kaçak olarak çalışmaktadır.

Bazı işçiler, ücretlerini artırmanın yolunu kaçak işçilikte bulmaktadır. Bazı işçiler, işsizlik ödeneğinden yararlanırken kaçak çalışmayı tercih etmektedir; çünkü çalıştıkları belirlenirse, aldıkları işsizlik ödeneği sona ermektedir.

Bazı işçiler hakkınca haciz kararı vardır. Bu işçiler kayıtlı olarak çalışırlarsa, ücretlerinin bir bölümü borçlarına kesilmektedir.

069.Kadınlar Eve mi Kapanıyor, Çalışma Hayatına mı Katılıyor?

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı, gelişmiş ülkelerle

kıyaslandığında, düşüktür. Ancak bu oran artmaktadır. Sigortalı kadın işçi sayısı 2000’li yılların başlarında 1 milyon dolaylarındayken, günümüzde 4 milyonu aşmıştır.

Günümüzde birçok yeni ürün işçilerin tüketim kalıbına girmiştir. Aileler, ciddi bir kredi kartı ve tüketici kredisi borcu altındadır. Artan ihtiyaçların karşılanabilmesi ve borçların ödenebilmesi, ancak kadınların da çalışma hayatına (genellikle işçi olarak) girmeleriyle mümkündür. Bu nedenle, kadını eve kapamaya ve erkeğin hizmetçisi yapmaya yönelik girişimler olsa da, hayat koşulları kadınları işçileştirmektedir. Bu nedenle, kadın haklarını savunan ve geliştirmeye çalışan örgütlerin, işçi kadınların sorunlarına özel önem vermesi gereklidir.

070.Çocukların İşçi Olarak Çalıştırılması Yasalara Uygun mudur?

Çalışma mevzuatımıza göre, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, çıraklar ve stajyerler “işçi” sayılmaz.

Gerçekten çırak olanlar, 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışındadır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre, "çırak", çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişidir. Çırağın işyerinde bulunmasının ana nedeni “ücret” elde etmek değil, “bir meslek veya sanatı öğrenmek”tir. Çıraklar, öğrenci statüsündedir. Çıraklara asgari ücretin yüzde 30’undan aşağı ücret ödenemez. Bu ücretlerden vergi kesilmez. Çıraklar, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası kapsamındadır.

Stajyerler de işyerlerinde öğrenme amacıyla bulunan öğrencilerdir. Stajyerlerin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir hukuki mevzuat yoktur.

071.Kiralık İşçilik Nedir?

Türkiye’de yaygın olarak yapılan bir hata, taşeron işçisiyle kiralık işçiliğin karıştırılmasıdır.

Bir işletmede belirli bir iş, üç ayrı biçimde yaptırılabilir. Örneğin, işletme binası boyanacaktır. Bunun birinci yöntemi, işletmenin

doğrudan istihdam ettiği işçilerin boya işini yapmasıdır. İkinci yöntemde boya işi bir taşeronla verilir; işletme yönetimi, bu taşeronun kaç işçiyle, bu işçilere ne kadar ücret vererek, onları ne kadar süre çalıştırarak boya işini yaptığını karışmaz; taşerondan boyanmış bir bina ister. Boyacıların işini iyi yapıp yapmadıklarını denetleyebilir; ancak boyacılar emir ve talimatı taşerondan alır. Üçüncü yöntemde işletme bir başka kuruluştan boyacı kiralar; bu boyacılar için diğer kuruluşa belirli bir para öder; bu kuruluşun boyacılara ne kadar ücret verdiğine karışmaz; bu boyacıları kendi emir ve talimatı altında çalıştırarak kendi binasını boyattırır.

Üçüncü yöntemin adı, işçi kiralama.

Bizim mevzuatımızda bu ilişkinin adı, “geçici iş ilişkisi”dir.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre, “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. (...) Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.”

Bu düzenlemeye göre, diyelim inşaat işkolundaki bir şirket, kendi çalıştırdığı işçileri, bir başka şirkete kiralayabilir; bundan para da kazanabilir. Örneğin, bir dozer operatörü söz konusu inşaat şirketiyle ayda 2500 liraya anlaşmışsa, patron onu bir başka şirkete on günlüğüne 2000 liraya kiralarsa, işçi yine ayda 2500 lirasını alır. On günlük çalışma karşılığında ödenen 2000 lira da patrona gider.

Geçici iş ilişkisi (işçi kiralama) altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan (işçi kiralayan) işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren, grev aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev uygulanması sırasında çalıştırılmaz.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden

itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez, işçi kiralanamaz.

Bu düzenlemede ilk önce özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmemekteydi. Eskiden işsizlere iş, işçi arayanlara işçi bulmak kamunun tekelindeydi; özel kişi ve kuruluşlar, iş ve işçi bulma işi yapamazlardı. AKP döneminde bu düzenleme değiştirildi. İş ve işçi bulma görevi, yetkisi ve tekeli, eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu veya şimdiki adıyla Türkiye İş Kurumu'ndan alındı. Özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verildi. Ancak özel istihdam büroları işçi kiralayamamaktaydı.

Şirketler arasında işçi kiralama olanaklı kılınınca, işçi simsarlığı bürolarının açılması, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesi gündeme geldi. Bu düzenleme de 2016 yılında yapıldı. 6 Mayıs 2016 gün ve 6715 sayılı Kanunla, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verildi.

Bu uygulamada işsizler özel istihdam bürosuna başvurmaktadır. Özel istihdam bürosu işsizlerden bir havuz oluşturmakta ve bunların her biriyle özel bir anlaşma yapmaktadır. İşsizlerin iş sözleşmesi, özel istihdam bürosuyladır. Örneğin, bir dozer operatörü bir özel istihdam bürosuyla, çalıştığı günlerde kendisine 100 lira verilmesi konusunda anlaşır. Dozer operatörü arayan bir şirket, özel istihdam bürosundan bu kişiyi kiralar. Operatör bu şirkette on gün süreyle çalışacaktır. Şirket, kiraladığı dozer operatörüne ücret ödemez; işçi kiralama bedelini doğrudan özel istihdam bürosuna yatırır. Eğer dozer operatörü günlüğü 200 liradan kiralanmışsa, 10 günün sonunda şirketin ödediği para 2000 liradır; özel istihdam bürosunun dozer operatörüne ödediği ücret ise 1000 liradır. Aradaki fark, işçi simsarının payıdır. Bu yöntem kapitalist sömürünün katmerleştirilmesidir.

072.Taşeron İşçiliği Nedir? Taşeron İşçilerinin Sorunları Çözüme Kavuşturuldu mu?

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre taşeron (alt işveren) tanımı şöyledir: *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde*

işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”

Taşeron işçileri de diğer işçiler gibi 4857 sayılı İş Kanununa bağlı olarak çalışırlar; kağıt üzerinde de sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarına sahiptirler.

Kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerinin büyük bölümü 2018 yılı Nisan ayı başında kadroya geçirildi. Ancak kamu sektöründe bazı işlerde ve işyerlerinde çalışan taşeron işçilerinin sorunları devam ediyor.

Özel sektör işyerlerinde ise yüzbinlerce işçi yasadışı bir biçimde taşeron işçisi olarak çalışmaktadır. İş Kanununun 2. ve 3. maddelerinde taşeron işçilerini koruyan önemli hükümler olmakla beraber, özel sektördeki taşeron işçilerinin çok büyük çoğunluğu, bilgisizlikten veya işten atılma korkusu nedeniyle, bu haklarını kullanmak için örgütlü bir mücadele vermemektedir.

073.Eve-İş-Verme Sistemi İçinde Çalışanlar İşçi mi?

Eve-iş-verme sistemi içinde çalışanlar eskiden işçi sayılmazdı. Ancak bu kişiler 11.1.2011 gün ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile işçi kabul edilmeye başlandı. 6.5.2016 gün ve 6715 sayılı Kanunla İş Kanununa eklemeler yapılarak, ücret karşılığında işyeri dışında “uzaktan çalışanlar” da İş Kanunu kapsamına alındı. Bugün bu konumda olanların hemen hemen hiçbiri bu haklarının farkında bile değildir.

074.İşyerlerinde İŞKUR Aracılığıyla Hangi İşçiler Çalıştırılır?

İŞKUR, Toplum Yararına Program ve İşbaşı Eğitim Programları kapsamında her yıl 500 binden fazla işsizi kamu ve özel işyerlerinde çalıştırmakta ve giderlerinin önemli bir bölümünü karşılamaktadır.

2017 yılında Toplum Yararına Program kapsamında 267 bin işsizi çalışma imkanı sağlanmış ve bunların giderlerinin tümü İŞKUR tarafından karşılanmıştır. Bu kişilerin önemli bölümü “yapay

proletarya” niteliğindedir. Bu kişilerin büyük bölümünün işe gitmeden para aldığı ileri sürülmektedir.

2017 yılında İşbaşı Eğitim Programlarına katılan işçi sayısı da 297 bindir. Bu işçiler özel sektör işyerlerinde çalışmakta ve bu kişilere İŞKUR tarafından günde 61,65 TL ödenmektedir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ile genel sağlık sigortası prim giderleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

075.İşçi ve Memur Emeklileri Kaç Kişi?

Türkiye’de 2018 yılı Temmuz ayı itibariyle 5,5 milyon işçi emeklisi, 1,5 milyon memur emeklisi vardı. Ayrıca 1,9 milyon kişi ölen işçilerin dul ve yetimi, 680 bin kişi de memurların dul ve yetimi olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan aylık alıyordu.

076.Türkiye’de Kanunlara Göre Sendikalaşma Hakkı Nasıl Düzenlenmiş?

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanların tümünün sendikalaşma hakkı vardır. Ancak birçok işçi, sorunlarını belirli ölçüler içinde sendikal örgütlülük dışında da çözüme kavuşturabildiğinden sendikalara üye olmamaktadır. İşverenlerin, sendikalaşmak isteyen işçileri yasal olmayan biçimde işten çıkarması da, işçiler arasında sendikalaşma eğilimini zayıflatmaktadır. Bazı sendikacıların hataları ve eksiklikleri de sendikalara duyulan güveni ciddi biçimde sarsmıştır.

Türkiye’de memur ve sözleşmeli personel statülerinde çalışanların çok büyük bölümü sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Sendikalaşma yasağı kapsamında olan kamu görevlilerinin bir bölümü, yargı yoluna başvurarak ve Türkiye’nin onaylamış bulunduğu uluslararası sözleşmelerde yer alan geniş sendikalaşma hakkını kullanarak, bu yasakları kaldırmış veya işlemez kılmışlardır.

077.Türkiye’de İşçilerin Ne Kadarı Sendika Üyesi?

Türkiye’de işçi sendikalarına üye olanlara ilişkin istatistikler her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Resmi Gazete’de yayınlanmaktadır. Temmuz 2018 istatistiklerine göre, Türkiye’de 1,8 milyon sendika üyesi vardır.

Bu işçilerin 959 bini Türk-İş'e bağlı sendikalara, 655 bini Hak-İş'e bağlı sendikalara ve 161 bini de DİSK'e bağlı sendikalara üyedir.

Ancak bu rakamlar epeyce abartılıdır. Sendikaların gerçek üye sayılarını belirlemenin en güvenilir yolu, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına bakmaktır. Bu verilere göre, Türkiye'de sendikalara gerçekten üye olan işçi sayısı yalnızca 1 milyon dolaylarındadır. Diğer bir deyişle, Türkiye'de bulunan 19,6 milyon ücretlinin yaklaşık 3,0 milyonu memur ve sözleşmeli personeldir. Geriye kalan 16,6 milyon dolayında kişi, işçi statüsünde çalışmaktadır. Bunların yalnızca yaklaşık 1,0 milyonunun hak ve çıkarlarını koruma aracı sendikadır; 15,6 milyon dolayında işçi sendikasızdır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine uygulanan toplu iş sözleşmesinde sendika üyeliği koşulu yoktur. Bu nedenle, bu işçilerin ne kadarının sendikalara üye olduğu konusunda bilgi bulunmamaktadır. Bu işçiler de dikkate alındığında, gerçekten sendikalı olan işçi sayısı biraz artmaktadır.

078.Sendikacılara Niçin Çok Güvenilmiyor?

Türkiye'de sendikacılara güven özellikle son yıllarda çok aşınmıştır.

Bunun bir nedeni, bazı sendikalarda görülen lüks ve israftır. İşçilerin büyük çoğunluğunun elindeki akıllı telefonlar, sosyal medya aracılığıyla, bu tür söylentilere ve gerçeklere hızla ulaşmalarını olanaklı kılmaktadır.

Bazı sendikalarda sendika yöneticilerinin aldıkları çok yüksek aylıklar ve özellikle yurtdışı yollukları büyük tepki çekmektedir.

Bazı sendikalarda sendika yöneticilerine her dört yılda bir "hizmet ödeneği" adı altında çok yüksek rakamlara ulaşan ödemeler yapılmaktadır. Bu ödemenin büyük bölümü yasadışıdır.

Sayıları az da olsa, bazı sendikacıların kanundışı yollardan gelir elde etmeleri ve yolsuzluğa bulaşmaları da tüm sendikal camiyayı yıpratmaktadır.

Bazı sendikacıların sendika-içi demokrasiyi sürekli olarak ihlal etmeleri, işyerleriyle ilgilenmemeleri, sendikalaşma sürecinde işten çıkarılan işçilere sahip çıkmamaları gibi uygulamalar da bu güveni iyice sarsmaktadır.

079.Türkiye’de Memurların ve Sözleşmeli Personelin Ne Kadarı Sendika Üyesi?

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan ve büyük ölçüde doğru olan sendika üyesi istatistiklerine göre, 2018 yılı Temmuz ayında sendikalaşma hakkı olan 2,5 milyon memur ve sözleşmeli personelin 1,7 milyonu sendikalara üyeydi.

Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kişi sayısı 1 milyon 10 bindi. Türkiye Kamu-Sen, 394 bin kişiyi temsil ediyordu. KESK’e bağlı sendikalara 146 bin kişi üyeydi. Birleşik Kamu-İş’e bağlı sendikaların üye sayısıysa 65 bindi. Bunların yanı sıra, bağlı sendikaların toplam üye sayısının çok düşük olduğu Hak-Sen, Çalışan-Sen, Tüm Memur-Sen ve Anadolu-Sen konfederasyonları vardı.

080.Uluslararası Sendikal Örgütler Hangileri? Türkiye’den Hangi Sendikalar Bu Örgütlere Üye?

Günümüzde işçi ve kamu görevlisi sendikaları konfederasyonlarının üye olduğu en önemli uluslararası sendikal örgüt, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’dur (ITUC). Türkiye’den Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK bu örgüte üyedir.

Türkiye’den Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK, aynı zamanda Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’na (ETUC) üyedir.

Türkiye’de çok sayıda sendika, uluslararası işkolu federasyonlarına (GUF) üye bulunmaktadır.

081.Emperyalist Ülkelerin İşçi Sınıfları Enternasyonalist Dayanışma İçinde mi, Kendi Devletlerinin ve İşverenlerinin Politikalarını mı Destekliyorlar?

Emperyalist ülkelerin işçi sınıfları, özellikle emperyalist dönemle birlikte, kendi ülkelerinin sermayedarlarının başka ülkelerin halklarını sömürmesinden pay almayı benimsemiştir. Ücretlerini artırmak ve çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmek için kendi işverenleri ve hükümetleriyle mücadelede başarı sağlayamayan işçi sınıfları, başka ülkelerin sömürülmesi ve baskı altında tutulmasında kendi

hükümetlerinin ve sermayedarlarının yanındadır.

Bu nedenle, emperyalizm döneminde “bütün ülkelerin işçileri, birleşiniz!” sloganı anlamsızdır ve yanıltır.

“Küresel saldırıya karşı küresel direniş” de anlamsız bir slogandır. Emperyalist ülkelerin işçi sınıfları ve sendikaları, bazı istisnalar dışında, emperyalist sömürünün ve emperyalizmin ve buna bağlı olarak da kapitalizmin savunucusudur.

Bir dönem kapitalizmin mezar kazıcılığı yapanlar, emperyalist dönemde emperyalizmin ve kapitalizmin payandasıdır, destekçisidir.

Bu örgütlerin “enternasyonalist dayanışması” da son derece sınırlıdır.

082.Uluslararası Sendikal Örgütler Kimin Denetimi Altındadır?

Uluslararası sendikal örgütler, emperyalist ülkelerin sendikal merkezlerinin denetimi altındadır. Bu ülkelerin sendikal merkezleri uluslararası sendikal örgütlere büyük miktarda üye gösterebilmekte ve bu üye sayısı üzerinden aidat ödeyebilmektedir. Ayrıca, bu örgütler, emperyalist devletlerden önemli miktarlarda para alarak, diğer ülkelerdeki sendikal örgütlere dağıtmakta ve bunların uluslararası örgütlerdeki politikalarını etkileyebilmektedir. Bunların yanı sıra, bu örgütlerde kullanılan diller sınırlıdır ve bu dillere çok iyi biçimde hakim olmayanların, kalın toplantı belgelerini hızla inceleyebilmesi ve tartışmalara katılabilmesi mümkün değildir.

Bunlara ve bazı başka nedenlere bağlı olarak, uluslararası sendikal örgütlerin günümüzdeki politikaları, emperyalist devletlerin ve genel olarak sermayedarların politikalarıyla uyum içindedir.

083.1 Mayıs Nedir, Nasıl Ortaya Çıktı?

Türkiye’de yaygın biçimde yanlış bilinen bir konu, 1 Mayıs’ın tarihidir.

İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olan 1 Mayıs dünyanın birçok ülkesinde 1890 yılından beri kutlanmaktadır.

1850'li yıllardaki işçilerin hayali, günde 8 saat çalışabilmektir. Bu işçiler, 24 saatlik günün 8 saatinde çalışmak, 8 saatinde dinlenmek ve eğlenmek ve 8 saatinde de uyuyabilmek istiyorlardı.

Bu isteklerine bazı ülkelerde de ulaşıldı. Örneğin, Yeni Zelanda'da bir şirkette daha 1848 yılında 8 saatlik işgünü uygulanmaya başladı. 1855 yılında Avustralya'da bir eyalette duvarcılar günde 8 saatlik çalışma hakkını elde ettiler. Bu mücadeleler sonucunda 19. yüzyılın ortalarında Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de günlük çalışma süresini 10 saate indiren yasalar kabul edildi.

1860'lı yıllarda ise özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde günlük çalışma süresinin 8 saate indirilmesi için dernekler kuruldu ve grevler yapıldı. Birinci Enternasyonal'in 1866 yılında toplanan kongresinde de yasal günlük çalışma süresinin 8 saat olması talep edildi.

İşçi sınıfının sekiz saatlik işgünü talebi ile 1 Mayıs arasında ilişki kurulması ilk kez 1867 yılında gerçekleşti. Amerika Birleşik Devletleri'nin Şikago kentinde 10 bini aşkın işçi 1 Mayıs 1867 Çarşamba günü 8 saatlik işgünü için büyük bir yürüyüş yaptı.

1870'li ve 1880'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Avrupa ülkelerinde günlük çalışma süresinin 8 saate indirilmesi ve işçileri koruyucu mevzuatın çıkarılması ve uygulanması talepleri gündemdeydi. Özellikle 1880'li yıllarda bu ülkelerin işçi sınıfları toplumsal ve siyasal yaşamda ağırlıklarını duyurmaya başladılar. Birçok ülkede ilk önemli grevler bu dönemde gerçekleşti.

Japonya'daki ilk büyük ve önemli grev 1882 yılında Tokyo tramvay işçilerince yapıldı. 1885 yılında Çarlık Rusyası'nda büyük grevler oldu. 1886 yılında Fransa kömür madeni işçileri greve gitti. 1884 yılından 1886 yılına kadar Amerika Birleşik Devletleri'nde 22 bin işyerinde 1 milyondan fazla işçinin katıldığı grevler yapıldı.

Bu grevlerin büyük bir çoğunluğunda işçilerin taleplerinin başında çalışma süresinin 8 saate indirilmesi yer alıyordu. Amerika Birleşik Devletleri'nde bazı ücretliler için günlük çalışma süresini 8 saate indiren yasaların kabulü ve ancak bunların gerektiği gibi uygulanmaması, 8 saatlik işgünü mücadelesine daha da güç verdi.

1880'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde iki önemli işçi örgütlenmesi vardı. Bir tarafta, üye sayısı fazla olan ve vasıflı-vasıfsız

tüm işçileri üye yapan Emek Şövalyeleri, diğer tarafta çoğunlukla vasıflı işçilerin örgütlendiği Örgütlü Meslek ve İşçi Sendikaları Federasyonu bulunuyordu.

Örgütlü Meslek ve İşçi Sendikaları Federasyonu, 1884 yılı Ekim ayındaki kongresinde, 8 saatlik işgünü talebiyle 1 Mayıs 1886 tarihinde ülke çapında grevler ve gösteriler düzenleme kararı aldı. Emek Şövalyeleri örgütü buna karşı çıktıysa da, bu kuruluşun bazı şubeleri bu talebi haklı bularak destekledi.

1886 yılının ilk aylarında 8 saatlik işgünü için büyük grevler oldu. Nisan ayının sonlarına gelindiğinde, 130 bin dolayında işçi, grevler sayesinde 8 saatlik işgününü elde etmişti.

1 Mayıs 1886 tarihinde ABD’de Milwaukee’de polis göstericilerin üzerine ateş açtı ve dokuz kişi öldürüldü. Ancak bu tür baskılara rağmen 1 Mayıs 1886 tarihinde Amerika’daki gösterilere yaklaşık 400 bin işçi katıldı. Şikago’da 40 bin dolayında işçinin gösteri yürüyüşü ve grevi ise, en önemli olaylardandı. Şikago’da 21 bin işçi 17 Nisan’da ve 25 bin işçi 25 Nisan’da gösteri yürüyüşü yapmıştı. Bu yürüyüşlerin hiçbirinde olay çıkmadı.

3 Mayıs 1886 günü ise Şikago’daki McCormick tarım araçları fabrikasının (adı daha sonra International Harvester oldu) önünde toplanan birkaç yüz grevci işçiye polis tarafından ateş açıldı. Bu işyerinde Şubat ayından beri grev sürüyordu ve işveren polis desteğiyle grevkıracıları çalıştırıyordu. Polisin bu saldırısında altı işçi öldürüldü.

8 saatlik işgünü için ülke çapında kampanya sürdürülürken polisin bu saldırısıyla altı işçinin ölmesi üzerine, 4 Mayıs 1886 günü Şikago’da Samanpazarı meydanında bir protesto gösterisi düzenlendi.

Gösteri olaysız bir biçimde sürerken, polis, gösteriyi dağıtmak için saldırdı. Bu arada, kimin tarafından atıldığı hala belirlenemeyen bir bomba, iki polisin hemen, altı polisin ise aldıkları yaralar nedeniyle daha sonra ölmesine neden oldu. Polisin açtığı ateş üzerine de en az on kişi öldü.

Atılan bomba bahane edilerek, Şikago’da işçi gösterilerini düzenleyenlerden anarşist düşüncüyü savunan (anarkosendikalist) 8 sendikacı tutuklandı. Yapılan yargılamada, tutuklananların atılan bomba ile hiçbir şekilde bağlantılı olduğu gösterilemedi.

Ancak, bu dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nde yaratılan işçi ve sendika düşmanı hava nedeniyle, jüri, zanlıları suçlu kabul etti. Samanpazarı'ndaki olaylara ilişkin mahkeme kararı adil değildi. Chicago'da 1 Mayıs günü Parsons'un önderliğinde bazı iddialara göre 40, bazı iddialara göre 80 bin kişinin katıldığı bir yürüyüş yapılmıştı; ancak herhangi bir olay çıkmamıştı. Ayrıca, 4 Mayıs gösterisini düzenleyenler sosyalist veya komünist değil, anarşistti. August Spies, ABD'de Almanca olarak yayımlanan bir anarşist gazetesinin (Arbeiter Zeitung) yayın yönetmeniydi. Zanlıların jüri tarafından suçlu bulunmasında en önemli belge, 4 Mayıs 1886 günlü mitingin çağrısıydı. İlanın ilk biçiminde, "işçiler, silahların ve tüm gücünüzle gelin" sözleri yer alıyordu. Spies, provokasyon korkusuyla bu cümleye karşı çıktı. Bu cümle metinden çıkarıldı. Ancak diğer bir matbaada basılan bildirilerin tümü imha edilemedi. Zanlılar aleyhindeki en önemli kanıt, bu bildiri oldu.

Mahkeme 8 sendikacıdan 7'sini idama mahkum etti. İdama mahkum edilen 5 kişinin cezaları onaylandı, ikisinin cezaları ömürboyu hapse çevrildi. Cezaları onaylananlardan Louis Lingg infaz öncesinde intihar etti veya öldürüldü. George Engel, Adolph Fischer, Albert Parsons ve August Spies 11 Kasım 1887 tarihinde idam edildiler. İdam edilenlerin son sözleri, anarşizmi savunmak oldu.

Bu olaylardan altı yıl sonra, 1893 yılında, eyalet valisi John Peter Altgeld hapiste bulunan 3 kişiyi affetti. Diğer taraftan Samanpazarı meydanında barışçı göstericilere saldırı emrini veren polis yetkilileri Bonfield ve Schaack ise 1899 yılında görevlerini kötüye kullanmaktan meslekten ihraç edildiler.

4 Mayıs 1886 tarihindeki Şikago olaylarından sonra, işçilerin 8 saatlik işgünü ve işçi lehine diğer alanlarda yasalar çıkarılması konusundaki mücadelesi durmadı.

Örgütlü Meslek ve İşçi Sendikaları Federasyonu bu arada Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) adını almıştı. Amerikan İşçi Federasyonu'nun 1888 yılında yapılan kongresinde, Marangozlar Sendikası'nın öncülüğünde ve diğer tüm sendikaların desteğiyle, 8 saatlik işgünü için bir mücadelenin başlatılması kararlaştırıldı. Bu gösteriler 1 Mayıs 1890 tarihinde yapılacaktı.

Bu arada bir başka girişim, 1 Mayıs'ı yalnızca 8 saatlik işgünü ve temel sendikal haklar için mücadele günü olmaktan çıkararak, işçi sınıfının uluslararası birliği ve dayanışmasını gündeme getirdi.

1888 yılında Londra'da toplanan bir başka uluslararası işçi kongresinde ise, Belçika delegesi Anseele, en temel işçi haklarının tanınması için uluslararası işçi hareketinin gücünün gösterilmesini sağlayacak gösterilerin yapılmasını önerdi. Bu gösteriler için öngörülen tarih ise 1889 yılı Mayıs ayının ilk Pazar günüydü. Bu önerge daha sonra değiştirildiyse de, bilinebildiği kadarıyla, uluslararası işçi hareketinin birlik ve dayanışma günü olarak 1 Mayıs'ın kutlanması konusundaki ilk girişim budur.

Çeşitli ülkelerdeki işçi hareketlerinin temsilcileri 1889 yılında Paris'te uluslararası bir toplantı düzenlediler ve İkinci Enternasyonal'i oluşturdular.

Bu toplantıda, Şikago olaylarına hiç değinilmeden, günlük çalışma süresinin 8 saate indirilmesi ve işçi hakları konusunda Paris Kongresinde kabul edilen diğer kararların siyasal iktidarlara kabul ettirilmesi için aynı günde ve zamanda bütün ülkelerde büyük bir uluslararası gösteri düzenlenmesi kararlaştırıldı. Amerikan İşçi Federasyonu'nun 1888 kongresinde alınan karar uyarınca 1 Mayıs 1890 tarihinde böyle bir gösteri yapacağı belirtilerek, uluslararası gösteri gününün de 1 Mayıs 1890 olması kararlaştırıldı.

İkinci Enternasyonal'in 1889 yılında Paris'te yapılan ilk kongresinde, ABD Sosyalist İşçi Partisi delegesi J.F.Busche, işgününün kısaltılması için her yıl gösterilerin düzenlenmesi amacıyla belirli bir günün saptanmasını önerdi. Çeşitli tarihler üzerinde görüşme yapıldı. Busche, Amerikan Emek Federasyonu'nun bu amaçla 1 Mayıs 1890 günü gösteriler düzenleyeceğine işaret etti. Fransız Sendikalar Federasyonu yöneticilerinden Raymont Lavigne bu öneriyi destekledi. Alınan kararda şöyle deniliyordu:

“1 Mayıs 1890 Günü Uluslararası Gösteri. Tüm ülkelerde ve kentlerde aynı zamanda, üzerinde anlaşma sağlanan aynı günde işgününü sekiz saate yasal olarak indirmek için işçilerin kamu yetkililerinin karşısında güçlerini göstermeleri ve Paris Uluslararası Kongresi'nin diğer kararlarının uygulanması için belirli bir tarihte

büyük bir uluslararası gösteri örgütlenecektir. Amerikan Emek Federasyonu'nun 1888 Aralık'ın St.Louis'de düzenlenen kongresinde 1 Mayıs 1890 tarihinde benzer bir gösterinin düzenlenmesine daha önceden karar verilmiş olduğu gözönüne alınarak, uluslararası gösteriler için de bu tarih kabul edilecektir. Değişik ülkelerin işçileri kendi ülkelerinin özel durumlarının ortaya çıkardığı koşullara göre bu gösteriyi gerçekleştireceklerdir.”

1 Mayıs, ülkesi, milliyeti, siyasal görüşü, dini, mezhebi, anadili, mesleği, cinsiyeti, yaşı ne olursa olsun bütün işçilerin ekmek-barış-özgürlük ve demokrasi için birlikte mücadele etme arzularını ve işçi sınıfının gücünü dosta/düşmana gösterdikleri gün oldu. Ancak emperyalist ülkelerin işçi sınıflarının kendi devletlerinin ve sermayedarlarının politikalarını destekliyor olmaları, bu günün anlamına büyük darbe indirdi. Türkiye’de 1 Mayıs uzun yıllar bir komünist bayramı olarak algılandı ve yasaklandı. Soğuk Savaş’ın sona ermesinin ardından Türkiye’deki 1 Mayıs kutlamalarının anlamı değişti. Günümüzde Türkiye’de 1 Mayıs kutlamalarında, işçilerin sorunlarının önemli nedenlerinden biri olan emperyalizme karşı mücadele öne çıkmaktadır.

084.Türkiye’de İşçilerin Ne Kadarı Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında?

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanların toplam sayısı 16 milyonun biraz üzerindedir. Bu büyük kitlenin sendikalara üye olan bölümü resmi rakamlara göre yalnızca 1,8 milyon kadardır. Ancak birçok işçinin sendika üyeliği aktif değildir. Bazı işçiler işten çıkmıştır, işsizdir ve buna rağmen sendika üyeliği devam etmektedir. Bazı işçiler sendikanın örgütlü olduğu bir işyerinden ayrılmış, aynı işkolunda sendikasız bir işyerinde çalışmaya başlamıştır. Bunlar ve benzeri etmenler dikkate alındığında, Türkiye’de işçi sendikalarına üye gerçek işçi sayısının 1 milyon civarında olduğu söylenebilir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre, 2014 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 364 bindi. Bu işyerlerindeki sendikalı işçi sayısı ise 270 bin düzeyindeydi. Bu işyerlerindeki 94 bin işçi veya

işyerindeki işçilerin yüzde 26'sı sendika üyesi değildi. Bu kişilerin hemen hemen tamamı beyaz yakalı işçilerdi.

2015 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 645 bindi. Bu işyerlerindeki sendikalı işçi sayısı ise 492 bindi. 153 bin işçi, diğer bir deyişle, çalışan işçilerin 24'ü sendika üyesi değildi. Bunların büyük çoğunluğu beyaz yakalı işçilerdi. 2015 yılında özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı 431 bindi ve bu işçilerin yalnızca 307 bini sendika üyesiydi. 2015 yılında özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerindeki işçilerin yüzde 29'u sendika üyesi değildi. Bu kişilerin büyük bölümü beyaz yakalı işçilerdi.

2016 yılında toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 480 bindi. Bu işçilerin yalnızca 354 bini sendika üyesiydi. Toplam işçi içinde özel sektör işçilerinin payı 419 bindi. Özel sektör işçilerinin yalnızca 302 bini sendika üyesiydi. Diğer bir deyişle, özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde 117 bin işçi sendika üyesi değildi. Sendika üyesi olmayanların toplam işçi sayısına oranı yüzde 28 idi.

Bu rakamlar, Türkiye'de beyaz yakalı işçilerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin büyük bölümü 2 yıllıktır. Bazı işkollarında 3 yıllık toplu iş sözleşmesi uygulaması yerleşmiştir. Bu koşullarda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının da 1 milyonun biraz üstünde olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, 16 milyonu aşkın işçinin yalnızca 1 milyonluk bölümünün çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmeleri kullanılmaktadır. 15 milyonu aşan sayıda işçi, toplu iş sözleşmelerinden yararlanmamaktadır.

085.Türkiye'de Memurların ve Sözleşmeli Personelin Çalışma Koşullarını Belirleyen Anlaşma Nasıl Yapılır?

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri

Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, 15 kişiden oluşur. Günümüzde bu heyetin başkanı, Memur-Sen tarafından belirlenir. Diğer 12 kişi de Memur-Sen ve bağlı sendikalardandır. Türkiye Kamu-Sen ve KESK bu heyette 1'er temsilci ile temsil edilmektedir.

Toplu sözleşme görüşmeleri, iki yılda bir Ağustos ayının ilk işgünü başlar. Görüşme süreci en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanır.

Toplu iş sözleşmesinin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümünü günümüzde tek başına Memur-Sen temsilcisinin imzalaması yeterlidir. Toplu iş sözleşmesinin hizmet kollarına yönelik bölümleri de günümüzde yine Memur-Sen temsilcileri tarafından imzalandığında, toplu sözleşme görüşmeleri anlaşmayla sonuçlanmaktadır.

Halen 1.1.2018-31.12.2019 dönemine ilişkin toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır.

086.İşçilerin Hayat Standardının Yükselmesinde Ücret ve Aylık Artışları Ne Kadar Etkili?

Türkiye'de AKP iktidarları döneminde işçilerin ve memurların hayat standartları yükseldi. Birçok işçi, borçlanarak da olsa, araba ve ev aldı, evinin eşyalarını değiştirdi, akıllı telefon kullanmaya başladı. Hayat standartlarındaki bu artışın bir kaynağı, genel ücret düzeyindeki artış oldu. İşçilerin ve memurların büyük çoğunluğunun AKP iktidarına karşı çıkmamasının nedeni, bu dönemde hayat standartlarındaki yükselmedir. Bu nedenle "yoksulluk edebiyatı" olarak nitelendirilebilecek değerlendirmeler gerçekçi değildir.

Ancak özellikle 2017 ve 2018 yıllarında derinleşmeye başlayan ekonomik krize bağlı olarak, gerçek gelirlerde bir azalma başladı. Bazı durumlarda, aile bireylerinden çalışanların birinin işten çıkarılması, diğer çalışanın ücreti azalmasa bile, aile gelirinde düşmeye yol açtı.

087.Asgari Ücretin Satınalma Gücü Nasıl Gelişti?

AKP iktidarları döneminde asgari ücretin satınalma gücü önemli ölçüde arttı. Sayılarının 6-7 milyon dolaylarında olduğu tahmin edilen asgari ücretli işçilerin gerçek gelirleri, herhangi bir eylem yapmadan, taş atıp kolları yorulmadan, yükseltildi. Bunda belirleyici olan, bu büyük kitlenin oy gücüyüdü. Örneğin, 2015 yılında net 1000 lira olan aylık asgari ücret, 1 Ocak 2016'da 1300 liraya çıkarıldı. Bunun nedeni, Haziran 2015 milletvekili genel seçimlerinde yenilgi yaşayan AKP'nin bu konuda vaadlerde bulunmasıydı. Nitekim bu vaadler, diğer bazı gelişmelerle birlikte etkili oldu ve AKP Kasım 2015 milletvekili genel seçimlerinde oy oranını artırdı.

2002 yılı Aralık ayında aylık asgari ücret brüt 251 liraydı. 2018 Ekim ayında aylık asgari ücret brüt 2029 lira oldu.

2002 Aralık – 2018 Eylül döneminde brüt asgari ücret 8,09 katına çıktı.

2002 Aralık'ından 2018 Eylül sonuna kadarki dönemde tüketici fiyatları 4,56 katına yükseldi.

Buna göre, gerçek brüt asgari ücret, diğer bir deyişle, asgari ücretlilerin satınalma gücü, 2002 Aralık'ından 2018 Eylül sonuna kadar yüzde 77,5 oranında arttı. 2018 yılındaki düşüşe rağmen, AKP iktidarları döneminde brüt asgari ücretteki gerçek artış, yüzde 77,5 oranında oldu.

Asgari ücret düşüktür; ancak asgari ücretin satınalma gücü veya gerçek asgari ücret zaman içinde artmıştır. Asgari ücretli işçi AKP iktidarları döneminde yoksullaşmamıştır.

Asgari ücretin artırılması için asgari ücretli işçilerin hiçbir etkili eylemi olmamıştır. 6-7 milyon asgari ücretli işçinin birkaç yüz bini, asgari ücret tespit komisyonunun toplantısı sırasında kitlesel bir gösteri yapsa, asgari ücret daha fazla olacaktır.

2018 yılında brüt ve net asgari ücret ile asgari ücretli işçinin işverene maliyeti aşağıda verilmektedir:

Brüt Asgari Ücret:	2029,50 TL
SGK Primi (-) (% 14)	284,13
İşsizlik Sigortası Primi (-) (%1)	20,30
Gelir Vergisi (-) (%15)	106,55

Asgari Geçim İndirimi (+)	152,21
Damga Vergisi (-) (%0,759)	15,40
Kesintiler Toplamı	426,38
NET ASGARİ ÜCRET	1603,12 TL

Asgari Ücretin İşveren Maliyeti	
Brüt Asgari Ücret	2029,50
SGK Primi (%15,5)	314,57
İşsizlik Sigortası Primi (%2)	40,59
İŞVERENE TOPLAM MALİYETİ	2384,66

088.Asgari Ücretin Altında Ücretle Nasıl İşçi Çalıştırılır?

Bazı işyerlerinde işçilere asgari ücretin altında ücret verilmektedir. Ekonomik krizin derinleşmesiyle birlikte bu uygulama artmaktadır. İşverenler işgücü maliyetini düşürmeye çalışırken, bazı işçiler de işsizlik nedeniyle asgari ücretin altındaki ücretlerle çalışmayı kabullenmektedir.

Bunu sağlamanın bir yolu, işçilerin kaçak olarak çalıştırılmasıdır. Ancak yasalara uygun olarak çalışır gözüken bazı işyerlerinde de asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırma söz konusudur.

Yürürlükteki mevzuata göre, 5 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde işçilere yapılan tüm ödemelerde bankanın kullanılması zorunludur. Bu durumda, işçinin bankadaki hesabına asgari ücret yatırılmakta, ancak işçiden bu paranın bir bölümü elden geri alınmaktadır. Böyle bir uygulamayı kabul eden işçinin yargıya başvurarak bir hak iddia etmesi mümkün değildir.

Çok seyrek de olsa görülen bir başka uygulama da şöyledir: İşveren tüm işçiler adına bankada hesap açtırmakta ve bu hesaplardan para çekilebilmesini sağlayan banka kartlarını işçilerden toplamaktadır. Kayıtlara bakıldığında, tüm işçilerin hesabına en az asgari ücret kadar bir para yatırılmıştır. Ancak işverenin görevlisi elindeki kartları kullanarak bankada işçiler adına yatmış olan parayı çekmekte, işçilere de daha düşük ücret verilmektedir.

089.Mutlak Yoksullaşma ve Nisbi Yoksullaşma Nedir?

İşçiler, yoksul olduklarında değil, yoksullaştıklarında tepki verme eğilimine girerler. Yoksulluk ve yoksullaşma birbirinden çok farklıdır. Örneğin, asgari ücret birçok insan için düşük bir gelirdir; ancak asgari ücretli işçi, gerçekçidir ve hiçbir mücadele vermeden asgari ücretin satınalma gücündeki artışı bildiğinden, bu düşük ücreti kabullenir, asgari ücretin artırılması için örgütlü bir mücadeleye girmez.

Mutlak yoksullaşma, kişinin satınalma gücünün veya gerçek gelirin düşmesidir.

Mutlak yoksullaşma ile zayıf iktidar algısı birleştiğinde, kitle eylemleri gelişir.

Nispi yoksullaşma ise, kişinin satınalma gücünün veya gerçek gelirin mutlak anlamda artması, ancak bu artışın milli gelir artışının altında kalmasıdır. Örneğin, o yıl milli gelir yüzde 7 oranında artarken, kişinin gerçek geliri yüzde 2 oranında artarsa, nispi yoksullaşmadan söz edebiliriz. Ayrıca, toplumun çeşitli kesimleri arasındaki gelir dağılımındaki bozulma da nispi yoksullaşmaya yol açabilir. Nispi yoksullaşma bir tepki yaratsa da, bu nedenle kitle eylemlerinin ortaya çıkması istisnai bir durumdur.

090.Kredi Kartı ve Tüketici Kredisi Kullanımı Ne Düzeyde?

Türkiye’de gelir getirici bir işte çalışanların yüzde 70’ini, toplam nüfusun da daha büyük bir bölümünü oluşturan işçiler ve memurlar, AKP iktidarları döneminde hayat standartlarını gerçekten yükselttiler.

Türkiye’de 2002 yılında 4,6 milyon otomobil, 875 bin kamyonet vardı. 2018 yılında otomobil sayısı 12,3 milyon, kamyonet sayısı 3,7 milyon olmuştu. Birçok işçi ve memur, borçlanarak da olsa otomobil veya kamyonet alabildi. Benzer bir durum, konut mülkiyetinde de yaşandı. Birçok işçi ve memur, banka kredilerini kullanarak konut sahibi oldu.

İşçilerin ve memurların hayat standartlarındaki bu ciddi yükselişin en önemli nedeni, bankaların verdiği kredi kartları ve tüketici kredisi kullanımındaki büyük artışı. Eskiden bir bankadan kredi kartı almak için sağlam kefil istenirken, bankalar sokaklarda kredi kartı

dağıtmaya başladı. İnsanlar, çok sayıda kredi kartı edinerek, gelecekte elde etmeyi bekledikleri geliri önceden harcadılar ve borç batağına battılar.

Türkiye Bankalar Birliği'nin verilerine göre, 2002 yılında 1,3 milyon kişi 3,3 milyar lira tüketici kredisi kullanmıştı. 2018 yılı Haziran ayında tüketici kredisi kullanan kişi sayısı 20,4 milyon ve kullanılan kredi de 395 milyar liraya yükselmişti.

Bankalararası Kart Merkezi'nin verilerine göre, 2002 yılında kredi kartı kullanımını 25,7 milyar liraydı. 2017 yılında bu rakam 676,5 milyar lira oldu.

Ekonomik krizin derinleşmesi ve işyerlerini ve işçileri doğrudan etkilemesiyle birlikte, birçok kişi arabasını ve evini kaybedecek veya borçlarını ödeyebilmek için varını yoğunu elden çıkaracaktır.

091.Ekonomik Kriz Daha da Derinleştikçe İşçileri Bekleyen Tehlikeler Neler?

Ekonomik kriz her geçen gün daha da derinleşiyor. İşverenler ve hükümetler, bu krizin yükünü işçilerin omuzlarına yıkmaya çalışacaktır. İşçiler, sendikalar ve emekten yana diğer örgütlenmeler, bu konuda gereken duyarlılığı göstermez ve mücadeleye girmezse, işverenlerin ve hükümetlerin amacı gerçekleşir.

Bu koşullarda önümüzdeki dönemde sendikalı ve sendikasız tüm işçileri bekleyen tehlikelerin en önemlileri şöyle özetlenebilir:

Türkiye'de 6-7 milyon işçi asgari ücret almaktadır. Uluslararası Para Fonu IMF'nin 30 Nisan 2018 tarihli Türkiye raporunda, asgari ücret artışlarının, gerçekleşen enflasyona göre değil, bir sonraki yıl için hedeflenen enflasyona göre yapılması önerilmektedir. Bu durumda, 2018 yılı başından beri 1603 lira olan ve yükselen enflasyonla birlikte büyük gelir kaybına uğrayan asgari ücret, 2019 yılında ciddi biçimde düşecektir.

Asgari ücretin altında ücretlerle işçi çalıştırma daha da yaygınlaşacaktır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerinin ücretleri, yüksek oranlı enflasyona rağmen, altı ayda bir yalnızca yüzde 4 oranında artırılmaktadır. Bu uygulama 2020 yılının ikinci yarısına

kadar devam edecektir. Ayrıca, bu işçiler taşeronla bağlı olarak çalışırken, taşeronluk sözleşmesinde bu işçilerin asgari ücretin belirli bir oranda üstünde aylık alacakları belirtiliyordu. Bu uygulamaya da son verildiğinden, kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerinin ücretleri asgari ücret düzeyinde kalacaktır.

1994 ekonomik krizinde, hükümet kamu kesiminde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin dördüncü dilim zamlarını vermemeye çabalamıştı. Bu zamlar, 20 Temmuz 1994 günü yapılan genel grevle, gecikmeli olarak alınabilmişti. Önümüzdeki dönemde, imzalanmış toplu iş sözleşmelerinin işverenler tarafından ihlal edilmesi gündeme gelebilir. 2019 yılı toplu sözleşme görüşmeleri de çok sert geçecektir.

Özel sektörde toplu iş sözleşmesi zamları genellikle yılda bir yapılmaktadır. Bu durumda, yıl boyunca yaşanan gelir kaybı, ancak yıl sonunda telafi edilebilmektedir.

Özel sektör işyerlerinde ücretlerin ve diğer alacaklarının ödenmemesi veya eksik ödenmesi gündemdedir.

Kapanan veya küçülen işyerlerinden çıkarılan işçilerin ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının ödenmesinde büyük zorluklar yaşanacaktır. Konkordatoya başvuran veya iflas eden şirket sayısının hızla artmasıyla bu sorun daha da büyüyecektir.

Düşük ücret ve kötü çalışma koşullarını kabullenen Suriyeli kaçak işçiler şimdiden işçi hakları açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu tehdit artacaktır.

Kaçak işçilik yaygınlaşacaktır.

İş arayan işsizler arasında iş bulma konusunda rekabet artacak ve ciddi sorunlar yaşanacaktır.

İşyerlerinde zorunlu ücretsiz izin uygulanacaktır.

Kıralık işçilik yaygınlaşacaktır.

Özel sektörde taşeron işçiliği ve fason üretim daha da artacaktır.

İŞKUR'dan, işbaşı eğitim programı veya toplum yararına program kapsamında işyerlerine gönderilen işçi sayısı artacaktır.

Sendikasızlaştırma girişimleri yoğunlaşacak, toplu sözleşme yetki işlemleri uzatılacaktır.

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri azaltılacaktır.

Esnek çalışma uygulamaları artacaktır.

Kıdem tazminatına yönelik saldırılar yoğunlaşacak ve özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasıyla, kıdem tazminatı tümüyle kaldırılmak istenecektir.

092.Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam-Dışı Personel Nedir?

Toplu iş sözleşmesi, işçileri temsil eden bir sendika ile, işveren veya işverenin üyesi bulunduğu sendika arasında imzalanır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında önemli konulardan biri, sendika üyesi olma hakkı bulunan bazı işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı sorunudur. İşverenler, mümkün olduğu kadar çok sayıda işçinin kapsam dışına çıkarılmasından yanadır ve bu konuda genellikle ısrarlı davranırlar.

Beyaz yakalı işçiler (büro personeli, teknik personel, vb.) genellikle kendilerini diğer işçilerden ayrı görürler. Özel sektör işyerlerinde kendisini “memur” olarak nitelendiren çok sayıda büro personeli vardır. Bu kişiler genellikle işçi sendikasına da üye olmazlar.

Toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda, bu metnin ilk maddelerinden biri, sendika üyesi olma hakkı bulunmasına rağmen, sendikanın imzalayacağı bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişilerin ünvanlarının belirlenmesidir. Kapsam dışı personel de, toplu sözleşmeden yararlanamayınca, sendikaya üye olma hakkını kullanmaz.

093.Tüm İşyerlerinde Aynı Çalışma Koşulları Sağlanabilir mi?

İşçiler, son derece haklı olarak, kendi çalışma koşullarını ve ücretlerini başka işyerlerindeki arkadaşlarının çalışma koşulları ve ücretleriyle karşılaştırırlar ve toplu sözleşme görüşmeleri öncesinde taslakların hazırlanması sırasında bu anlayışla talepler gündeme getirirler.

Ancak her işyeri birbirinden farklıdır.

Örneğin, kamu sektöründe işletmelerin kârını azamileştirme amacı öncelikli değildir. Ayrıca, yaklaşan seçimler kamu kesiminde işçi isteklerine daha hoşgörülü bakılmasını sağlayabilir. Buna karşılık

özel sektör işyerleri ayakta kalabilmek ve kârlarını artırabilmek için işçi taleplerine karşı daha dirençli davranır.

Yabancı sermayeli işyerleri, gerek genel olarak kârlılık düzeylerinin yüksekliğine, gerek de kamuoyunda aleyhlerine bir hava yaratılmasını önleme çabalarına bağlı olarak, işçi-işveren ilişkilerinde, yerli şirketlere göre daha yumuşak olma eğilimindedir. Buna karşılık, bu şirketlerin bir bölümünün elinde, faaliyetlerini başka bir ülkeye kaydırabilme kozu vardır.

Bazı sektörlerde işgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payı yüksektir, bazılarında düşüktür. Örneğin, kimya ve özellikle ilaç sektöründe işçilik maliyetinin oranı çok düşüktür. İşgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payının düşük olduğu sektörlerde işçi ücretleri ve çalışma koşulları, diğer işyerlerine göre genellikle daha yüksektir.

Bazı sektörler büyüme dönemindedir, bazıları kriz içindedir. Toplu iş sözleşmelerinde elde edilen sonucu bu durum da etkiler.

Ekonominin bir bütün olarak büyüdüğü ve insanların geleceğe umutla baktığı bir dönemle, ekonomik krizin ve siyasal istikrarsızlığın hakim olduğu bir dönemde imzalanan toplu iş sözleşmeleri de farklı olur.

Bunlara ve benzeri nedenlere bağlı olarak, her toplu iş sözleşmesi, bir yayla bir oku en uzağa atmaya benzer. Her işyeri gibi her yay da farklıdır. Amaç, elinizdeki yayı germek ve kırılmasına ramak kala oku bırakmaktır. Kötü bir yayla okun atılabileceği en uzak mesafe, iyi bir yayla okun atılabileceği mesafenin çok gerisindedir. Okçunun başarısı, yayı kırmadan yayın özelliklerine göre oku en uzak mesafeye göndermektir. Bir toplu iş sözleşmesinin başarısı da, mevcut güç dengesi ve kaynaklar çerçevesinde en iyi hakları alabilmiş olmasıdır. Bu nedenle, işyerinin özellikleri dikkate alınmadan yapılan toplu sözleşme değerlendirmeleri ve karşılaştırmaları yanıltıcıdır. Toplu iş sözleşmelerini ve onları imzalayanları yargılamak ve suçlamak yerine, bu metinlerin hangi koşullarda imzalandığını anlamaya çalışmak daha doğru bir yaklaşımdır.

094. Toplu İş Sözleşmesi Kaç Türle Olur?

Türkiye’de 1963 yılından beri toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. 1963 yılından önceki yıllarda işçi örgütleriyle işverenler arasında imzalanan az sayıdaki “umumi mukavele” ile işçilerin çalışma koşulları belirlenirdi. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu sonrasında tüm işkollarında toplu iş sözleşmeleri yapıldı.

Toplu iş sözleşmesinin bir tarafında belirli bir işkolunda örgütlenmiş bir işçi sendikası, diğer tarafında bir işveren veya bu işvereni temsil eden bir işveren örgütü (sendikası) vardır.

Türkiye’de günümüzde dört tür toplu iş sözleşmesi vardır.

Birinci tür toplu iş sözleşmesi, yalnızca bir işyerini kapsar; **işyeri toplu iş sözleşmesidir**.

İkinci tür toplu iş sözleşmesi, bir şirkete veya kuruluşa ait birden fazla işyerini kapsar; **işletme toplu iş sözleşmesidir**. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

Üçüncü tür toplu iş sözleşmesi, bir işçi sendikası ile bir grup işvereni kapsayan **grup toplu iş sözleşmesidir**. Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

Dördüncü tür toplu iş sözleşmesi ise, ilgili yasanın çıkmasının üstünden 6 yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen henüz bir örneği görülmemeyen, **çerçeve sözleşmedir**. Kanuna göre, çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme en çok üç yıl için yapılır.

095. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Ne Kadar Olabilir?

Yazılı olarak yapılması zorunlu olan toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz,

kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Bazı işyerlerinin işi bir yıldan az sürer. Böyle durumlarda toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir.

Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri genel olarak iki yıllık imzalanır veya bağtlanır. Bazı işkollarında ise 3 yıllık toplu iş sözleşmesi daha yaygındır.

Enflasyon beklentisinin yüksek olduğu dönemlerde ücret ve yan ödemelerde enflasyona karşı gerekli önlemler alınmışsa, üç yıllık toplu iş sözleşmelerinin büyük sakıncası olmayabilir. Sendikanın işyerinde ilk kez örgütlendiği ve bu süreçte zorluklarla karşılaştığı durumlarda üç yıllık toplu iş sözleşmesi tercih bile edilebilir. Ayrıca ülkede istikrarsızlık olasılığının artması da sözleşme süresinin uzaması yoluyla bir güvence sağlama anlayışına yol açabilir.

096.İşçinin Bireysel İş Sözleşmesi mi, Toplu İş Sözleşmesi mi Uygulanır?

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Eğer işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde, işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler varsa, toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Eğer işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde, bireysel iş sözleşmesinde işçi lehine olan düzenlemelere aykırı hükümler varsa, işçinin bireysel iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

097.İşverenler Toplu İş Sözleşmesine Nasıl Bakar?

İşverenlerin toplu iş sözleşmesine bakışı ağırlıklı olarak toplam işgücü maliyeti açısından dır.

Sendikanın her talebinin parasal bir karşılığı vardır. Bir uluslararası toplantıda herkes kendi dilinde konuşur; çevirmenler farklı dilleri ortak bir dile çevirir. İşverenlerin insan kaynakları ve muhasebe görevlileri de sendikanın her talebini ortak para diline çevirir ve toplam işgücü maliyetini hesaplarlar.

Örneğin, yıllık ücretli izinlerin ikişer gün artırılması talep edildiğinde, hemen bir işçinin toplu sözleşmenin birinci ve ikinci yılındaki maliyeti hesaplanır ve toplam bir rakam çıkarılır. Evlenme

parası artırılacağında, hemen işyerindeki bekar işçilerin sayısı ve her yıl evlenenlere ilişkin ortalama sayı bulunur, toplam maliyet hesaplanır.

İşverenler, sendikanın birbirinden çok farklı gibi gözüken taleplerini, ortak para diline çevirdiklerinde toplam maliyet üzerinden karar verirler. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerindeki sosyal yardım sayısının artırılmasının yeni hak alınmasında çok fazla bir etkisi olmaz.

Toplu sözleşme taktiklerinden biri, toplu sözleşme görüşmelerinin bir döneminde yeni bir yan ödemeyi veya sosyal yardımı toplu sözleşmeye düşük miktardan sokmak, bir sonraki dönem bu miktarı artırmaktır. Buna, “deve dermiş ki, kafamı bir soksam, gövdemi nasıl olsa geçiririm,” taktiği de denir. İlk dönem, “sembolik bir rakam koyalım, yeni bir madde ekleyelim,” denir. Bir sonraki dönem toplu sözleşme görüşmelerinde, “böyle önemli bir maddede işçilere layık gördüğünüz miktar böylesine sembolik bir rakam mı olur” denir. Bu taktikler yan ödeme sayısını artırsa bile, toplu sözleşmeye toplam işgücü maliyeti açısından bakan işverenlerin politikalarını çok etkilemez.

098.Toplu Sözleşme Yetkisi Nedir? Nasıl Alınır?

Yürürlükteki mevzuata göre, Türkiye’de, bazı istisnalar dışında, işçiler aynı anda yalnızca bir sendikaya üye olabilirler. Bir işyerinde de işyeri, işletme veya grup sözleşmesi seçeneklerinden yalnızca biri uygulanabilir.

Bazı ülkelerde ise, bir işyerinde aynı anda birkaç toplu iş sözleşmesi uygulanabilmektedir. Ayrıca, bir işyerindeki işçiler, işyeri, işletme, sektör ve ülke çapında farklı düzeylerde toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilirler. 12 Eylül öncesinde Türkiye’de de aynı işyerinde hem işyeri toplu iş sözleşmesi, hem işkolu toplu iş sözleşmesi uygulanabiliyordu. Günümüzde ise bir işyerinde ancak tek bir toplu iş sözleşmesi geçerli olabilir.

Bir işyerinde yalnızca bir sendikaya üye olabilen işçiler adına imzalanabilecek tek toplu iş sözleşmesini yapmaya hangi sendikanın yetkili olduğunun tespiti önemli bir sorundur. Bu yetkiyi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı vermektedir. Bu uygulama,

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın emredici hükmüne göre doğrudan uygulanırlık kazanmış olan uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

2013 öncesinde sendika üyelikleri noter kanalıyla gerçekleştiriliyordu ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın elinde işyerlerinde çalışan işçilerin ve sendika üyelerinin güvenilir bir veritabanı yoktu. Günümüzde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda 15 milyondan fazla sigortalı işçinin ve sendika üyelerinin verileri bilgisayar ortamında vardır.

Bakanlık, bu veritabanından hareket ederek, bir işyerinde veya işletmede hangi işçilerin hangi sendikaya üye olduğunu izleyebilmekte ve işyerinde çoğunluk işçiyi temsil eden sendikayı belirleyebilmektedir.

Bir sendikanın bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalamak istemesi durumunda, önce sözkonusu işkolunda çalışan işçi sayısının en azından yüzde 1'ini üye yapmış olması gerekmektedir. Bu düzenleme ve uygulama da, Türkiye'nin onayladığı ve doğrudan uygulanırlık kazandırdığı uluslararası sözleşmelere aykırıdır. Örneğin, 2018 yılı Temmuz ayında gıda işkolunda 610.841 işçi çalışıyordu. Bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde veya işletmede toplu sözleşme yetkisi alabilmesinin önkoşulu, önce 6108 işçiyi bünyesinde toplamasıdır. İşyerindeki çoğunluk, ancak bu önkoşul yerine getirildikten sonra gündeme gelir.

Temmuz 2018 istatistiklerine göre, dokuma, hazır giyim ve deri sektöründe 1.055.766 işçi, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda 3.473.776 işçi, metal işkolunda 1.582.714 işçi, inşaat işkolunda 1.805.928 işçi, konaklama ve eğlence işkolunda ise 994.168 işçi bulunmaktadır. Bu işkollarından birinde örgütlü bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesinin ilk koşulu, bu işçilerin en az yüzde 1'ini üye yapmış olmasıdır.

6356 sayılı Kanuna göre, yüzde 1 önkoşulunu yerine getiren işçi sendikası, yetki alabilmek için, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapmış olmalıdır. İşletme toplu sözleşmesi yapılacaksa, bu oran işçilerin yarısı değil, yüzde 40'ıdır. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde 40 çoğunluk buna

göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın aynı anda yüzde 40 veya fazla üyesinin olması durumunda, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşyerlerindeki işçilerin sayısına beyaz yakalı işçiler de dahildir.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 günlük dönemde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Böylece, bir toplu iş sözleşmesi sona ermeden, yeni dönem toplu sözleşmesinin yetkisi alınmaya çalışılır.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister.

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde (çoğunluk tespiti yaptığında), başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde

birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Bu konu, **Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmektedir.

6356 sayılı Kanunda yetki işlemleri bu şekilde belirtilmekle birlikte, özellikle itirazların yapıldığı durumlarda, yeni örgütlenen bir işyerinde yetki alınabilmesi bazen yıllarca sürmektedir. Yargının bu şekilde çalışması, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasının önündeki en önemli engellerden biridir. Ayrıca mahkeme harçlarının artırılmış olması da, yargı yoluyla hak aranmasında büyük sıkıntılara yol açmaktadır.

099.Toplu İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Uygulanan Haklar da Sona Erer mi?

Bir işyerinde veya işletmede uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar, eski toplu iş sözleşmesinin işçilere ilişkin hükümleri uygulanır. Yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalandığında, sendika üyeleri, yeni sözleşmenin yürürlük süresinin başından itibaren yeni koşullardan yararlanabilir. Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde işyerinde sendikal örgütlülük kalmamışsa, eski toplu sözleşmedeki koşullar bireysel iş sözleşmesi olarak devam eder.

100.Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ne Kadar Sürer?

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı

yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü, diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesi taslağını, çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa, yetkisi düşer.

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür. Altmış gün sürebilen bu toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na gönderir.

İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

101.Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Anlaşma Sağlanamazsa Ne Olur?

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse,

tarafından biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanmış olur.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

Arabulucunun çalışmaları **Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği** ile düzenlenmektedir.

102.Toplu İş Sözleşmesi Hangi Durumlarda Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Sonuçlandırılır?

Eğer toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamayan işyeri veya işletme, 6356 sayılı Kanunda belirtilen grev yasakları kapsamındaysa, taraflardan birinin altı iş günü içinde başvurması durumunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na gider.

Bakanlar Kurulu'nun ilan edilmiş veya uygulanan bir grevi ertelemesinin ardından geçen 60 günlük sürede de anlaşma sağlanamazsa, aynı işlem uygulanır.

Eğer grev kararının alınmasının ardından grev oylamasına gidilmiş ve oylamada olumsuz bir sonuç çıkmışsa, işçi sendikasının altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı vardır. Bu

başvurular 6 iş günlük süre içinde yapılmazsa, işçi sendikasının işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında; (a) Cumhurbaşkanınca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye, (b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye, (c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü, (ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye ve (d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşmaktadır.

Görüldüğü gibi, Yüksek Hakem Kurulu'ndaki 8 üyenin yalnızca 2'si işçi sendikaları tarafından belirlenmektedir. Ancak bazı özel durumlarda işçi sendikaları Yüksek Hakem Kurulu'ndan yararlanabilir. Örneğin, sendikanın işyerinde grev yapacak gücü yoksa veya işveren, birikmiş stoklarını eritebilmek amacıyla işçileri greve zorlamak istiyorsa, işyerinde grev oylamasına gidilerek "greve hayır" çıkarılması ve ardından Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması bir çıkış yolu olabilir.

103.İmzalanmış Bir Toplu İş Sözleşmesini İşveren Uygulamazsa Ne Olur?

12 Eylül 1980 öncesinde yürürlükte bulunan mevzuata göre, imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin veya tümünün işveren tarafından uygulanmaması durumunda, grev yasağı kapsamında bulunmayan işyerlerinde işçilerin hak grevine gitme hakkı vardı. 12 Eylül 1980 sonrasında hak grevi yasaklandı. 6356 sayılı Kanuna göre, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda veya toplu iş sözleşmesinin

işveren tarafından uygulanmaması durumunda, işçi sendikası dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna (bölge adliye mahkemesine) başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. Ancak yasada belirtilen bu sürelerle uyulmamaktadır.

104. Sendikaya Üye Olmayanlar İşyerinde Uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi?

6356 sayılı Kanuna göre, bir işyerinde veya işletmede uygulanan toplu iş sözleşmesinden, yalnızca toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyeleri yararlanabilir. Sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesinde kapsam dışında tutulan işçiler bu sözleşmeden yararlanamaz. Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar sözleşmenin yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

Sendikaya üye olmayan işçilerin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu vardır. Bu konuda taraf sendikanın onayı aranmaz. Ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak, toplu sözleşmenin imza tarihinde uygulamaya geçer. Diğer bir deyişle, toplu sözleşmenin imza tarihi büyük çoğunlukla yürürlük başlangıç tarihinden sonraya geldiğinden, toplu sözleşmedeki ilk dilim ücret zamları dayanışma aidatı ödeyenlere verilmez. Dayanışma aidatı miktarı genellikle işçi sendikası üyelerinin ödediği aidat kadardır.

Toplu iş sözleşmelerinin çok azında, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin imza tarihinden önceki haklardan yararlanmalarına olanak tanınmaktadır.

Bu noktada ortaya çıkan bir sorun, sendika ile işveren arasındaki ilişkiyi ele alan maddelerin, örneğin disiplin kurulunun ve disiplin cezalarının, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananları bağlayıp bağlamadığıdır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde

bu hükümlerin de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananları bağladığı biçiminde düzenlemeler bulunmaktadır.

105.Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili Nedir?

Bazı ülkelerde yaygın biçimde kullanılan bir uygulama, bir işyerinde imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin, aynen veya değiştirilerek, Bakanlar Kurulu kararıyla sendikasız işyerlerindeki işçiler için de uygulanmasıdır.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre (Madde 40), Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, belirli bir danışma süreci sonrasında, tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Eğer teşmil kararnamesi kapsamındaki işyerlerinde bir sendika örgütlenir ve yetki alırsa, toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. Bu durumda teşmil uygulaması ortadan kalkar.

Türkiye’de çok seyrek kullanılan ve pek de etkili olmayan teşmil uygulaması, sendikasız işçilerin çalışma koşullarını asgari ücretin üstüne çıkartmada önemli bir araçtır. Türkiye’de bunun son örneği, bankacılık alanında 2009 yılında yaşandı.

Bakanlar Kurulu, 29 Nisan 2009 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan kararıyla, BASİSEN Sendikası ile Türkiye İş Bankası arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin bazı maddelerini, Denizbank, Fortisbank ve Finansbank işyerlerine de teşmil etti. Bakanlar Kurulu’nun teşmil kararnamesine göre yıllık ücretli izinler artırılıyor, ücretli mazeret izinleri getiriliyordu. Banka çalışanlarına yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilecekti. Ayrıca evlenme, doğum, çocuk yardımı ödenecekti. Ancak sözü edilen üç banka bu kararnameye karşı çıktı. Türkiye tarihinde ilk kez, Bakanlar Kurulu, Resmi Gazete’de 3 Temmuz 2009 günü yayımlanan yeni bir kararla, teşmil kararnamesinin yıllık ücretli izin, ücret zammı ve ikramiyeye ilişkin maddelerini iptal etti.

Teşmilin amacı, belirli bir alanda haksız rekabeti önlemektir. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin sektördeki sendikasız işyerlerine

yaygınlaştırılması (teşmil edilmesi), toplu iş sözleşmesinin her iki tarafı açısından da yararlıdır.

106.Takım Sözleşmesi Nedir?

Türkiye’de işçilerin işyerlerinde çalışma koşullarını belirlemede kullanılabilen ve kanunlarımızda çok eski tarihlerden beri varolan bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 16. maddesinde yer alan “takım sözleşmesi”dir.

Bireysel iş sözleşmesi, bir işçi ile işvereni arasında imzalanır. Takım sözleşmesi ise, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir. Takım sözleşmesi mutlaka yazılı yapılır. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden, işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Takım sözleşmesinin işçi tarafı bir sendika değildir; bir grup işçidir. Bu işçilerin, işverenle pazarlıklarında grev hakları yoktur. Takım sözleşmesi ülkemizde çok sınırlı biçimde kullanılmaktadır.

107.Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Nedir ve Bu Fark Niçin Önemlidir?

Türkiye’de işçileri bekleyen ve genellikle farkında olunmayan en büyük tehlikelerden biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin her türlü işyerinde rahatça kullanılabilmesidir.

4857 sayılı İş Kanununda işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin (hizmet akdi, hizmet sözleşmesi) iki türü vardır: Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi.

Kanuna göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşme belirsiz süreli sayılır. Birçok işçi, “belirsiz süreli iş sözleşmesi”nin kötü olduğunu, bu sözleşmeyle durumunun “belirsiz” kılındığını düşünür. Bu anlayış yanlıştır. “Belirsiz süreli iş sözleşmesi” işçinin durumunun belirsiz olduğu bir sözleşme değildir. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi imzalanmıştır ve bu sözleşme, taraflardan birinin bu ilişkiyi sona erdirmesine kadar devam eder. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş

sözleşmesinin sona erdirildiği bazı durumlarda ödenir. İş güvencesi de belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için geçerlidir.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi süresi sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, iş güvencesi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesi sonunda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı da ödenmez.

Bir inşaatta belirli süreli iş sözleşmesi kullanılabilir. Ormanlarda yangınla mücadelede, şeker fabrikalarında kampanya dönemlerinde de bu uygulamaya gidilebilir.

Yürürlükteki kanunlarımıza göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Bazı işyerlerinde kanuna aykırı bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilecek işçi sayısına kısıtlama getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin de sendikaya üye olma hakları vardır. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

Günümüzde işverenlerin en önemli taleplerinden biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasının önündeki engel ve kısıtlamaların kaldırılmasıdır.

108.İşçiye İş Sözleşmesinin Verilmesi Zorunlu mudur?

İşçilerin büyük çoğunluğu işe girerken bir iş sözleşmesi imzalar ve bu sözleşmenin bir sureti kendisinde bulunmaz. Bu sözleşmede üstlendiği yükümlülükler daha sonraki dönemlerde işçi açısından sorunlar yaratabilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olması zorunludur. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde böyle bir zorunluluk yoktur.

Eğer yazılı bir sözleşme yapılmazsa, işverenin bir yükümlülüğü vardır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki

ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işverenlerin belirsiz süreli iş sözleşmesini de yazılı olarak yapması ve bunun bir nüshasını işçiye vermesi öngörülmektedir.

109.Kısmi Süreli İşçilerin Durumu Nedir?

2003 yılına kadar çalışma mevzuatımızda “kısmi süreli işçi” (part-time çalışan işçi) düzenlemesi yoktu. 2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre, normal haftalık çalışma süresi 30 saatin altında olan işçiler kısmi süreli işçiler kabul edilmektedir. Kısmi süreli işçiler de sendikaya üye olabilir.

Kısmi süreli işçilerin bir bölümü tam zamanlı iş bulamadığından bu tür çalışmayı kabul etmek zorunda kalanlardır. Bir bölümü ise, kısmi süreli çalışmayı gönüllü olarak tercih edenlerdir. Türkiye’de kısmi süreli çalışma yaygınlaşmaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli işçilerin sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesindeki bazı haklardan yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise kısmi süreli işçilere karşı ayrımcılık yapılmasını önleyen ve bu işçileri koruyan hükümler vardır.

İş Kanununda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağını belirtmektedir. Ancak uygulama genellikle farklıdır. Kısmi süreli işçi sendikal örgütlülük içinde korunmadığında, birçok haktan mahrum bırakılmaktadır.

110.Mevsimlik İşçiler veya Geçici İşçilerin Durumu Nedir?

İşyerlerinde çok sık rastlanan ve toplu iş sözleşmelerinde bir ölçüde ele alınan bir konu, mevsimlik veya geçici işçilerin durumudur.

Bazı işler geçici niteliktedir. Örneğin, şeker fabrikalarında kampanya döneminde yapılan iş geçici niteliktedir. Yaz aylarında ormanlarda yangınla mücadele işçisinin yaptığı iş de geçicidir. Bir salça fabrikasında domates alım ve işleme sezonunda veya bir tütün işleme işyerindeki iş de belirli bir süreyle sınırlıdır. Bu tür durumlarda, ya belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir, ya da genellikle 6 ayı geçmeyecek bir süre için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi alınır. Eğer bir yıl çalıştırılan işçinin daha sonraki yıllarda da çalışmaya devam etmesi bekleniyorsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılır ve işçinin çalışmadığı dönemlerde iş sözleşmesi sona erdirilmez, askıya alınır. İşçinin çalışması 6 ayı geçmediği için mevsimlik işçi iş güvencesinden yararlanamaz. İş sözleşmesi sona erdirilmediği (askıya alındığı) için de 2 haftalık ihbar tazminatı ödenmez. Genellikle yapılan budur. Bu işçiler, mevsimlik işçi veya geçici işçi olarak nitelendirilir.

Toplu iş sözleşmelerinin bir bölümünde mevsimlik işçilerin de çalıştıkları süreyle orantılı olarak yan ödemelerden yararlanabileceğine ilişkin hükümler vardır.

Mevsimlik işçi, iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde bir başka işkolundaki bir işyerinde ücretli olarak çalışırsa, sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Bir sonraki sezonda mevsimlik iş için işyerine döndüğünde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yeniden üyelik işlemini yapması gerekmektedir.

111.İşyerlerinde Staj Yapan Stajyerlerin Durumu Nedir?

Stajyerlik iki açıdan önemlidir. Birinci konu, işyerinde çalışan işçilerin çocuklarının veya yakınlarının staj yapması gerektiğinde, işyerinin bu gençler için staj imkanı sağlamasıdır. İkinci konu, stajyerlerin üretimde kullanılmaları ve ucuz işgücü olarak değerlendirilmeleridir. Bazı toplu iş sözleşmelerine konan hükümlerle, hem işçi çocuklarına staj imkanı yaratılması sağlanmakta, hem de stajyer sayısının toplam işçi sayısının belirli bir oranını geçmemesi güvence altına alınmaktadır.

112.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret ve Yan Ödemeler Nasıl Düzenleniyor?

Toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen çalışma koşullarının genellikle en önemli kabul edileni, ücretler ve yan ödemelerdir.

Türkiye’de ücretler genellikle saat ücreti temelinde hesaplanmaktadır. Beyaz yakalı işçiler arasında aylıklı çalışma yaygındır. Ancak bunların dışında parça başı ücret (akort) ve yüzde usulüyle çalışılan işyerleri de vardır.

4857 sayılı İş Kanununun ücret düzeyine ilişkin hükümleri, asgari ücret ve fazla çalışma zammıyla sınırlıdır. Kanunlarda bunun dışında ödemeye ilişkin bir hüküm yoktur. Asgari ücret konusu ayrıca **Asgari Ücret Yönetmeliği** ile düzenlenmiştir. Ancak toplu iş sözleşmelerinde ücretler artırılmakta, ücretlerin enflasyona karşı korunması için çeşitli önlemler alınmakta ve çok sayıda yan ödeme düzenlenmektedir.

Yan ödemelerin bir bölümü, işçinin işyerindeki görevi, vasıflılık düzeyi veya ücret düzeyi dikkate alınmadan, herkese eşit olarak yapılan ödemeler veya sağlanan hizmetlerdir. Örneğin, işçilerin işyerine getirilip götürülmeleriyle ilgili araç sağlanması veya yemek verilmesi, herkese eşit hak sağlar. Evlenme, doğum, ölüm gibi durumlarda ödenen miktarın işçinin yevmiyesine bağlı olmayıp maktu bir miktarda belirlendiği durumlarda da aynı anlayış geçerlidir.

Yan ödemelerin bir bölümü işçinin yevmiyesiyle bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmelerindeki ikramiyelerin büyük çoğunluğu yevmiye üzerinden hesaplanır. Az sayıdaki bazı toplu iş sözleşmelerinde evlenme, doğum, ölüm gibi durumlarda yapılacak ödemeler de yevmiyeye bağlanmıştır.

Bazı yan ödemelerse işçinin vasıflılık düzeyiyle, yaptığı işin zorluğu veya riskleriyle, üstlendiği sorumlulukla bağlantılıdır.

Sendika, işyerinin durumunu dikkate alarak, işverenin toplam işgücü maliyeti hesabı içinde yan ödemeleri bu noktaları dikkate alacak biçimde bölüştürür.

Toplu sözleşmede zam maddesinin düzenlenmesi de son derece önemlidir.

Bazı işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinde önce bir iyileştirme yapılarak, düşük ücretler belirli bir düzeye çekilir. Zamlar onun ardından uygulanır.

Toplu sözleşme zamlarının büyük bölümü yüzdeli artıştır. Ancak yüzdeli artışla seyyanen zammın birlikte kullanılması da son derece yaygındır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde yıllık zam, bazılarında 6'şar aylık dilimler halinde zam uygulanır.

Toplu iş sözleşmelerinde ücret zamlarına ilişkin düzenlemelerde en önemli nokta, ücretlerin enflasyona karşı korunmasıdır. Toplu sözleşmelerin çoğunda böyle bir düzenleme vardır.

Ücret zamlarında önemli konulardan biri, asgari ücret artışının dikkate alınmasıdır. Ücret zamlarının 31 Aralık tarihindeki ücretlere yapılması durumunda, asgari ücretin yılbaşında artırılması nedeniyle gelir kaybı doğmaktadır. Bu nedenle, toplu sözleşmelerde ücret zamlarının asgari ücretin artırılmış olduğu 1 Ocak tarihinde uygulanması son derece önemlidir.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerine yeni giren işçilere uygulanacak taban ücreti asgari ücret olarak belirlenmektedir; bazılarında işçinin sendikaya üye olması durumunda işçinin ücreti daha yüksek bir düzeye çekilmektedir.

5 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde her türlü ödemenin banka kanalıyla yapılması zorunludur (**Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik**).

113.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret Zammı Düzenlemesi Nasıldır?

Türkiye'de günümüzde en fazla işçiyi kapsamına alan toplu iş sözleşmesi, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini** kapsayan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan metindir. Belediyelerde kadroya geçirilen taşeron işçileri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsamına alan iki karar (iki toplu iş sözleşmesi) arasında çok küçük farklar vardır.

Aşağıda, 31 Ekim 2020 tarihine kadar yürürlükte bulunan ve belediyeler dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin ücretlere ilişkin düzenlemesi verilmektedir. Bu düzenlemede belirleyici olan, enflasyona karşı bir korumanın getirilmemiş olmasıdır. Gerçekleşen enflasyon ne olursa olsun, 31.10.2020 tarihine kadar bu kapsamdaki işçilere altı ayda bir yüzde 4 oranında bir zam verilecektir.

Bu toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı yaklaşık 800 bindir. Diğer bir deyişle, Türkiye’de normal toplu sözleşme görüşmeleri yoluyla sonuçlanan tüm toplu sözleşmelerin kapsamında 1 milyonun biraz üzerinde bir sayıda işçi varken, kamuda kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsayan iki Yüksek Hakem Kurulu kararı bu sayıya yakın sayıda işçiyi kapsamaktadır.

Türkiye’de günümüzde en fazla sayıda işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla sonuçlandırılan bu toplu iş sözleşmeleridir. Bu toplu iş sözleşmelerinin birindeki ücret zammı maddesi aşağıda verilmektedir:

“Geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümleri aşağıda yer almaktadır.

Ücret Zammı:

- 01.01.2018- 30.06.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır. Ancak bu dönemde verilmiş bir ücret zammı varsa %4(yüzde dört) ’ten mahsup edilir.

- 01.07.2018-31.12.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2018 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- 01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- **01.07.2019-31.12.2019 tarihleri arası ücret zammı:**
İşçilerin 30.06.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2019 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.
- **01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arası ücret zammı:**
İşçilerin 01.01.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.
- **01.07.2020-31.10.2020 tarihleri arası ücret zammı:**
İşçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren %4(yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.”

Türkiye’de en fazla sayıda işçiyi ilgilendiren ikinci düzenleme, Türk-İş ile Hükümet’i temsil edenler arasında imzalanan ve kamu kesiminde çalışan 200 bin dolayında işçiyi kapsayan çerçeve anlaşma protokolüdür.

3 Temmuz 2017 tarihinde imzalanan protokole göre, ücretlerde önce bir iyileştirme yapılmakta, ardından iki yıllık dönem için ücret zamları aşağıdaki biçimde düzenlenmektedir:

“I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL’nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL’yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır. Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30’a, saatlik ücret sisteminde 225’e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL’lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'ü (yüzde beş'i) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)”

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde ücret maddesi olarak bu düzenleme yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmelerindeki ücret zammına ilişkin düzenlemeler, işyerinin ve sektörün özelliklerine göre farklı haklar sağlar. Ücret zamları ve böylece sağlanan ücret düzeyleri değerlendirilirken her işyerinin ve sektörün özelliklerinin birbirinden farklı olduğu dikkate alınmalıdır.

Türk-İş ile Hükümet arasında 1993 yılından beri kamu kesiminde çalışan işçileri kapsayan bir çerçeve anlaşma protokolü imzalanmaktaydı. Bu çerçeve anlaşma protokolünün Türk-İş üyesi sendikalar açısından bağlayıcılığı yoktu. Ayrıca belediyelerde çalışan işçileri örgütleyen sendikalar bu protokolün kapsamı dışındaydı. İsteyen sendika, bu çerçeve protokolünü dikkate almadan kamu işveren sendikaları ile görüşme yapabilir veya bazı protokollerle ek haklar elde edebilirdi.

Ancak 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (R.G.24.12.2017) 112. maddesiyle, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Ek Madde 2 eklendi. Bu madde, belediyeler de dahil olmak üzere, tüm kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamaktadır. Bu maddeye göre, konfederasyonlarla hükümeti temsil eden yetkililer arasında imzalanacak olan çerçeve anlaşma protokolü artık sözkonusu konfederasyona üye tüm sendikalar için bağlayıcı olacaktır. Diğer bir deyişle, kamu kesiminde örgütlü

sendikaların toplu sözleşme yetkisi, üyesi buldukları konfederasyona devredilmiş olmaktadır. Söz konusu maddenin ilgili bölümü şöyledir: “Çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.”

114.Toplu İş Sözleşmelerinde İkramiye ve Diğer Yan Ödemeler Nasıldır?

Kamu sektörü işyerlerinde işçilere 6772 sayılı Kanun uyarınca yılda 4 kez 13 yevmiye tutarında ilave tediye (ek ödeme) verilmektedir. Bu miktar, yeraltında çalışanlar için yılda 6 kez 13 yevmiyedir. Kamu işyerlerinin büyük çoğunluğunda, 52 yevmiyelik ilave tediye ek olarak 60 günlük ikramiye verilmektedir. Yasalarda, özel sektör işçilerine ikramiye verilmesi konusunda bir düzenleme yoktur. Özel sektör işyerlerindeki ikramiyeler sendikal örgütlülük içinde toplu iş sözleşmeleriyle alınmıştır. Toplu sözleşme uygulanan özel sektör işyerlerinde yılda 60, 90 veya 120 günlük ücret tutarında ikramiye uygulaması vardır. Bazı işyerlerindeki ikramiyeler seyyanen ve maktu miktar olarak belirlenmiştir. Kıdeme göre farklı ikramiye verilmesi uygulamasına da rastlanmaktadır. Bazı işyerlerinde bu ikramiyeler bölünerek her ay ücretlere eklenerek ödenmektedir.

Türkiye'nin en fazla sayıda işçiyi kapsamına alan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesine göre, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenecek 52 yevmiye tutarındaki ek ödemeye ilave olarak yılda 10 yevmiye tutarında ikramiye verilecektir. İlgili düzenleme şöyledir: “İşçilere Ocak ve Temmuz aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.”

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinde yaygın olan bir uygulama, Ramazan ve Kurban bayramlarında maktu miktarda seyyanen ikramiye verilmesidir. Bayramlarda günlük ücrete dayalı ikramiye

yaygın değildir. Bazı işyerlerinde ise bayram nedeniyle bir erzak paketi verilmesi uygulaması vardır. Yasalarda, işçilere bayramlarda bir ödeme yapılmasına ilişkin bir düzenleme yoktur.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ödenecek bayram ikramiyesine ilişkin düzenleme şöyledir: “İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 75,00 (yetmişbeş)’er TL. bayram harçlığı verilir.”

Yasalarda bir yükümlülük olarak yer almamasına karşın, Türkiye’de toplu sözleşmelerde yaygın bir uygulama, tüm işçilere maktu miktarda seyyanen yakacak parası verilmesidir. Bazı işyerlerinde para yerine kömür veya odun verilmesi öngörülmüştür. Son dönemde belirli metreküp doğal gaz bedelinin ödenmesi de söz konusudur. Kamu kesiminde uzun süredir yapılan yaygın uygulama, yakacak parasının diğer bazı yan ödemelerle “birleştirilmiş sosyal yardım” adı altında birleştirilmesidir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** verilecek yakacak yardımıyla ilgili düzenleme şöyledir: “İşçilere her ay 30,00 (otuz)TL./Ay yakacak yardımı yapılır.”

Yasalarda işverenin sorumlulukları arasında işçilere yemek veya yemek parası vermek gibi bir yükümlülük olmamakla birlikte, toplu sözleşme uygulanan işyerlerinin tümünde işçilere yemek veya yemek parası verilmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** ilişkin düzenleme şöyledir: “İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,00(beş)TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.”

İşçiler açısından önemli sorunlardan biri, istirahat alınması durumunda SGK’nın ödediği iş göremezlik ödeneğinin ücretlerden az olmasıdır. Ayrıca adına belirli bir süre prim yatırılmamış olanlara geçici iş göremezlik ödeneği de verilmemektedir. SGK, bazı durumlarda alınan istirahatlerde, ilk iki gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödememekte, diğer günler için de genellikle işçinin net ücretinden daha düşük bir ödeme yapmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin önemli kazanımlarından biri, alınan istirahatler nedeniyle meydana gelebilecek gelir kayıplarının işveren tarafından karşılanmasıdır. Ayrıca işçinin hastalanması nedeniyle

viziteye çıkması durumunda çalışılmayan sürenin ücretinin kesilmemesinin sağlanması da önemli bir kazanımdır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine getirilen düzenleme şöyledir: “1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir. 2.İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.”

Özel sektör işyerlerinde işverenlerin çocuk parası veya aile yardımı ödemesi gibi bir yükümlülükleri yoktur. Ancak toplu sözleşme uygulanan işyerlerinin hemen hemen tümünde işçilere çocuk parası da ödenmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25,00 (yirmibeş)TL/Ay çocuk yardımı yapılır.” Ancak birçok işyerinde çocuk parası ve aile yardımı konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa gönderme yapılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerindeki yaygın bir uygulama da, işverenlerin yasal bir yükümlülüğü olmamakla beraber, eğitim yardımıdır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** verilmesi öngörülen eğitim yardımına ilişkin düzenleme şöyledir: “A-Öğrenim Yardımı: İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında ödenmek üzere; İlkokul için 100,00 (yüz) TL, ortaokullar için 110,00 (yüzon) TL, lise ve dengi okullar için 120,00 (yüzyirmi) TL, yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 140,00 (yüzkırk) TL tutarında öğrenim yardımı yapar.”

Yasada işverenlerin bir yükümlülüğü olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin tümünde evlenme yardımı vardır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** ödenecek evlenme yardımına

ilişkin düzenleme şöyledir: “A. Evlenme Yardımı: İşyerinde çalışan işçilerin evlenmeleri halinde 140,00 (yüzkırk) TL evlenme yardımı yapılır.” Toplu iş sözleşmelerinde evlenme yardımı, maktu miktar, belirli sayıda yevmiye veya Cumhuriyet altını biçiminde olabilmektedir.

Bazı işyerlerinde muvazzaf askerlik hizmeti için işyerinden ayrılan işçilere, kıdem tazminatına ilave olarak bir ek ödeme yapılmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için yapılan düzenleme şöyledir: “Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 (üç yüz) TL askerlik yardımı yapılır.” Bu ödeme de toplu iş sözleşmeleriyle kazanılmış bir haktır.

Toplu iş sözleşmelerinde ölüm yardımı uygulanmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılara 1.200,00 (binikiyüz) TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 800,00 (sekizyüz) TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 300,00 (üçyüz) TL tutarında ölüm yardım yapılır.” Diğer toplu iş sözleşmelerindeki ölüm yardımları genellikle daha yüksek düzeydedir.

Yasal bir yükümlülük olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinde, işçinin doğal afetlerden etkilenmesi durumunda bir yardım yapılması öngörülmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için yapılan düzenleme şöyledir: “İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 1.000,00(bin)TL.’ye kadar tabii afet yardımı yapılır.”

Bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli görevleri yerine getirenlere çeşitli adlar altında ek ödeme yapılmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini** kapsamına alan toplu iş sözleşmesinde “Sorumluluk Primi” başlığı altında yer alan üç ödeme şu şekildedir: “1)Direksiyon Primi: Şoför, operatör ve yardımcılara fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün direksiyon primi verilir. 2)Bulaşıcı hastalık ve Risk Primi: Hastanelerin bulaşıcı hastalık riski taşıyan yerlerinde fiilen çalışan temizlik işçilerine fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün bulaşıcı hastalık ve risk primi verilir. 3)Silah Tazminatı: Görevini ateşli silahlarla icra eden güvenlik

görevlilerine, fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün silah tazminatı verilir.” Bunlar ve toplu iş sözleşmelerindeki benzer çok sayıda ödeme, yasalarda bir yükümlülük olarak yer almayan, sendikal örgütlülük içinde toplu iş sözleşmeleri ile kazanılmış haklardır.

Türk-İş’in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve anlaşma protokolünde bir de “geçici ödeme” maddesi yer almaktadır: “Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL’nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.”

Türk-İş’in 3 Temmuz 2017 günü imzaladığı çerçeve protokolde bir ek ödeme yapılması öngörülmektedir: “İşçilere müstesna hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.”

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde bu protokolde yer alan “geçici ödeme” ve “ek ödeme” maddeleri yer almaktadır.

115.Fazla Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanır?

4857 sayılı İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresinin üstündeki çalışmalar fazla çalışmadır ve bu sürelerin ücreti yüzde 50 zamlı ödenir. İşçinin haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saatin altına indirilmişse, bu süre ile 45 saat arasındaki süredeki çalışma, “fazla sürelerle çalışma”dır ve bu sürenin ücreti yüzde 25 zamlı ödenir.

İşçi isterse, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanabilir. Az sayıda toplu iş sözleşmesinde, işçinin serbest zaman kullanması engellenmekte, fazla çalışmanın karşılığının zamlı ücret biçiminde ödeneceği kuralı getirilmektedir.

İş Kanununa göre, işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir. Bu onay bazı durumlarda işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde, bazen toplu iş sözleşmeleriyle, bazen de işçilere yıl başlarında imzalatılan onay belgesiyle

verilmektedir. İşçinin bu onayı verdikten sonra çalışmayı reddetmesi durumunda, işverenin işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisi doğmaktadır. Ancak bu onay yılda 270 saati aşmayan fazla çalışma için geçerlidir. Onay verilmiş olsa bile, işçinin 270 saatin üstündeki fazla çalışma taleplerini reddetme hakkı vardır.

İşçinin onay zorunluluğu, işçinin genel tatillerde ve hafta tatilinde çalıştırılması konusunda da geçerlidir.

Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışmaya, genel tatillerde çalışmaya ve hafta tatilinde çalışmaya ilişkin farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı işyerlerinde bu onay peşin olarak verilmektedir. Bazı işyerlerinde her talepte işçinin onayının alınması zorunlu kılınmıştır.

Bu konuda **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği** uygulanmaktadır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ilişkin düzenleme şöyledir: “Fazla çalışma ücreti normal ücretin %60 zamlısı olarak ödenir.”

116.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Nasıl Düzenlenir?

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre, 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Ulusal Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün), Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün), 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tüm işçiler için ücretli tatildir.

Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm

bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

İş Kanununa göre, genel tatillerde çalışılması durumunda, çalışılmayan günün ücretine ilave olarak bir günlük ücret ödenir.

Toplu iş sözleşmeleriyle genel tatillerde çalışılması durumunda ödenecek ücrette büyük artış yapılmıştır. Birçok işyerinde, çalışılmadan alınan ücrete ilave olarak çalışılan gün için ücretlere yüzde 100 zam uygulanmakta, böylece işçinin aldığı ücret 3 yevmiye olarak hesaplanmaktadır. Bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde özellikle dini bayramlarda çalışılması durumunda ödenen miktar 4 yevmiyedir.

Ulusal bayram ve genel tatiller konusunda **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: “B- Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir.”

Hafta tatili konusunda **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: “A- Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başladığı 6. günü takip eden 7. gündür. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.”

117.Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Ne Tür Düzenlemeler Vardır?

4857 sayılı İş Kanununda haftalık çalışma süresi, bu sürenin günlere dağıtımı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin ve mazeret izinleri konularında düzenlemeler vardır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu konularda İş Kanunundaki hakların üstüne çıkılır.

118.Haftalık Çalışma Süresi Ne Kadardır ve Günlere Nasıl Dağıtılıyor?

4857 sayılı İş Kanununa göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada

en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde, haftalık çalışma süresinin günlere dağılımının eşit olması kesin bir kuraldı. Ancak günümüzde bazı toplu iş sözleşmelerinde, haftalık çalışma süresinin günlere eşit olarak dağıtılacağı düzenlemesi vardır.

Toplu iş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresi genellikle 45 saattir. Ancak bazı işlerde haftalık çalışma süresi 40 saate indirilmiştir.

Bu konuda **İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği** uygulanmaktadır. Ağır ve tehlikeli işlerdeki çalışma koşulları ise, **Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmektedir.

119.Ara Dinlenmeleri Nasıl Düzenlenir?

İş Kanununa göre, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; (a) dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, (b) dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve (c) yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir. Bu ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Böylece, işyerinde 8 saat bulunan bir işçi, fiilen 7,5 saat çalışır. İşyerinde 12 saat bulunan bir işçi, fiilen 11 saat çalışır. Yasanın zorunlu kıldığı ara dinlenmesi, çalışma süresine dahil değildir. Ancak birçok işyerinde, ücretli ara dinlenmeleri vardır.

Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinin çok büyük bölümünde, bu ücretsiz ara dinlenmesinden önce ve sonra, işçilerin genellikle çay da içebildikleri, ücretli ara dinlenmeleri verilir. Böylece, örneğin, günde iki kez 15'er dakikalık ücretli ara dinlenmesinden yararlanan işçiler, haftada fiilen 42 saat çalışmış olur.

120.Denkleştirme Nedir ve Niçin Önemlidir?

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi, daha önceki iş kanunlarında bulunmayan bir “denkleştirme” düzeni getirdi. Bu maddeye göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Turizm sektöründe dört aylık sürede denkleştirme yapılabilir ve bu süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme bazı toplu iş sözleşmelerinde uygulanmaktadır.

121.Gece Çalışması Nasıl Düzenlenir?

4857 sayılı İş Kanununa göre, çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Yasada, gece çalışması yapan işçilerin ücretlerine bir zam uygulanacağına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Diğer bir deyişle, çalışmasını gece saatlerinde sürdüren işçi, normal yevmiyesini alır. Gece saatlerinde çalışma yapılan işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunda, değişik oranlarda gece zammı uygulaması vardır. Diğer taraftan, işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütölen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Kamu kesiminde kadroya geçirölen taşeron işçileri için getirölen düzenleme şöyledir: “Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırölen işçilere ücretleri % 10 zamlı ödenir.”

122.Vardiya Çalışması (Postalar Halinde Çalışma) Nasıl Düzenlenir?

4857 sayılı İş Kanununa göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Ayrıca, postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Vardiya çalışmalarını düzenleyen **Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır. Ayrıca, **Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik** de uygulanmaktadır.

Vardiya çalışması yapılan işyerlerinin çoğunda uygulanan toplu iş sözleşmelerine göre, bazen ikinci, bazen ikinci ve üçüncü vardiyalarda çalışan işçilerin ücretlerine bu süreler için bir vardiya zammı uygulanır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise, vardiya çalışmasının yukarıda belirtilen gece saatlerine rastlayan bölümü için gece zammı verilir. Ayrıca, postası değiştirilecek işçinin dinlendirilme süresi de toplu iş sözleşmeleriyle uzatılabilmektedir.

123.Telafi Çalışması Nasıldır?

İş Kanunu, işin zorunlu nedenlerle durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi durumunda, işverene iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilme yetkisini tanımaktadır. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda telafi çalışmasıyla ilgili bir düzenleme yoktur. Çok az toplu iş sözleşmesi telafi çalışması

konusunu ele almaktadır.

124.Kadınların Doğum İzni ve Süt İzni Nasıl Düzenlenir?

4857 sayılı İş Kanununa göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Bu konuda **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır.

Kadınların doğum izninin kanunda belirtilen sürelerin üzerine çıkarıldığı toplu iş sözleşmesi çok azdır. Ancak daha yaygın görülen uygulama, kadınların doğum izni süresince aldıkları geçici iş göremezlik ödeneğinin işveren tarafından normal ücretine tamamlanmasıdır, “tama iblağ edilmesidir.”

İş Kanununa göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu konuda **Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik** bulunmaktadır.

Bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde, kadınların süt izni günde toplam 1,5 saatin üstüne çıkarılmıştır.

İş Kanununa 29 Ocak 2016 günü eklenen bir hüküm, işçilere doğum izni sonrasında kısmi süreli çalışma hakkı getirmektedir.

Kanuna göre, kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin

yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

125.Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri Nasıl Düzenlenir?

Türkiye’de işçilere yıllık ücretli izin hakkı 1960 yılında tanındı. Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilerin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi söz konusu değildir. Örneğin, işçi işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde yıllık ücretli izin kullanmayacağını kabul etse bile, bu taahhüt başından itibaren geçersizdir.

Yasaya göre, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, çalışma süresine göre değişir. İşçinin kıdemi (a) bir yıldan beş yıla kadarsa (beş yıl dahil) yıllık ücretli izin süresi 14 günden, kıdemi (b) beş yıldan fazla onbeş yıldan az ise 20 günden, (c) onbeş yıl (dahil) ve daha fazla ise 26 günden az olamaz. Eğer işçi yeraltına çalışıyorsa, bu izin sürelerine dörder gün daha eklenir. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Bu süreler, işgünüdür. Ancak işyerinde Cumartesi günleri çalışılmıyorsa bile, yıllık ücretli izin süresinin hesabında bu gün de işgünü kabul edilir.

Toplu iş sözleşmelerinde bu süreler genellikle artırılmıştır.

Yıllık ücretli izin konusunda mevsimlik işçilerin sorunu vardır. Yasaya göre, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Ancak bu düzenleme, nispi emredici niteliktedir; diğer bir deyişle, işçilerin bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile mevsimlik işçilere de yıllık ücretli izin hakkının tanınmasının önünde bir yasa engeli yoktur.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasını düzenleyen **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği** vardır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen yıllık ücretli izin düzenlemesi şöyledir: “Yıllık ücretli izinler konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün, 15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün, yıllık izin verilir.”

126.Yıllık Ücretli İzin Nasıl Kullanılır?

4857 sayılı İş Kanununa göre, genel kural olarak, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak bu izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Fakat işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden düşülemez. İznini bir başka yerde geçirecek olanlara, istekleri halinde, 4 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Toplu iş sözleşmelerinin epeyce bir bölümünde yıllık ücretli izin süreleri artırılmıştır. Ayrıca ücretsiz yol izni de uzatılmaktadır.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, yıllık ücretli izne çıkan işçiye ayrıca bir de izin harçlığı verilmektedir.

Yıllık ücretli izinde bir başka işyerinde ücretli olarak çalışma yasağı vardır. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

İşçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanmaları esastır. İzin kullanmak yerine izin süresinin parasını almak yasaya aykırıdır. Ayrıca, işçinin kullanmadığı izinler yanmaz. İşçi, ne şekilde ayrılırsa ayrılınsın, işten çıktığında, kullanmadığı birikmiş yıllık izinlerinin ücretini, son ücreti üzerinden alır.

127.Mazeret İzinleri Ne Kadardır?

Türkiye’de 4 Nisan 2015 tarihine kadar işçiler için yasalarda ücretli mazeret izinleri yoktu. Buna karşılık, toplu iş sözleşmelerinde çok

çeşitli ihtiyaçları karşılamak üzere ücretli mazeret izinleri getirilmişti. 4 Nisan 2015 tarihinde kabul edilen kanunla, işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilmeye başlandı.

Günümüzde uygulanan tüm toplu iş sözleşmelerinde kanunda öngörülenden çok daha farklı alanlarda ücretli mazeret izni bulunmaktadır. Ayrıca, evlenme, doğum ve ölüm durumlarında verilen izinler de yasadaki sürelerin üstündedir.

Bazı işyerlerinde de, geçerli mazerete dayanarak ek ücretli izin almak mümkündür.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçiye, eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlenmesi halinde 5 gün, eş ve çocuğunun ölümünde 6 gün, ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 gün, kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 gün, tabii afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar ücretli sosyal izin verilir.” “İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.”

Türk-İş’in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve protokolünde bu konu şu şekilde ele alınmıştır: “Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.”

128. İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Süreleri Ne Kadardır?

4857 sayılı İş Kanunu, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflardan biri tarafından sona erdirilmesinden önce karşı tarafa bir bildirimde bulunma koşulunu getirmektedir. İş sözleşmeleri; (a) işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra, (b) işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta

sonra, (c) işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 altı hafta sonra, (d) işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılmaktadır.

Bildirim süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. Ancak Yargıtay kararlarına göre, bildirim süreleri kanunda belirtilen sürelerin en fazla dört katına kadar çıkarılabilir.

İhbar tazminatının hesaplanmasında işçinin çıplak ücretine ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün haklar dikkate alınmaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde ihbar süreleri artırılmıştır; bazılarında ise kanundaki süreler korunmuştur.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “Bildirim öneleri konusunda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bildirim öneleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. İşçinin hizmet süresi 6 aydan az sürmüştür, 3 hafta sonunda; 6 ay-1,5 arası sürmüştür, 5 hafta sonunda; 1,5 yıl-3 yıl arası sürmüştür, 7 hafta sonunda, 3 yıldan fazla sürmüştür, 9 hafta sonunda feshedilmiş sayılır.”

129.Yeni İş Arama İzni Ne Kadardır?

İşçinin işten çıkarılmasında, ihbar süreleri işyerinde çalışılarak geçirilecekse, işçiye günde iki saatten az olmayacak bir yeni iş arama izninin verilmesi zorunludur. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yeni iş arama izninin süresi artırılmıştır. İşçinin isteği üzerine, bu süre ihbar süresinin sonunda topluca kullanılabilir.

130.Kıdem Tazminatı Nedir ve Ne Kadardır?

Kıdem tazminatı, hem işçinin geliri, hem de iş güvencesi açısından önemlidir. Ancak kıdem tazminatında 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla getirilen ve belirli aralıklarla değiştirilen parasal bir üst sınır (tavan) uygulanmaktadır. Bu sınır 2018 yılının ikinci yarısında 5434,42 liradır. Toplu iş sözleşmelerinde bu tavanın üstünde kıdem tazminatı alınmasını sağlayacak hükümler bulunmakla birlikte, bu tavan aşılamaz. Toplu iş sözleşmelerine bu nitelikte hükümler

konması, bir gün tavanın kaldırılması durumunda, kıdem tazminatı gün sayısının daha da önem kazanmasına yol açacaktır.

12 Eylül 1980 öncesinde hem toplu iş sözleşmelerindeki kıdem tazminatı gün sayıları yüksekti, hem de tavan uygulaması yoktu.

1475 sayılı İş Kanunu 1 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe girdiğinde kıdem tazminatında herhangi bir tavan konmamıştı. 1975 yılında kıdem tazminatına, asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katı tavan getirildi. Anayasa Mahkemesi 23.1.1979 günlü kararıyla, asgari ücretin 7,5 katı tutarındaki tavanı iptal etti. İptal kararı 1980 yılı başlarında yürürlüğe girdi. 12 Eylül 1980 sonrasında asgari ücretin 7,5 katı tavan yeniden uygulamaya sokuldu (23.10.1980). 11.12.1982 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan 2762 sayılı Kanunla günümüzdeki tavan geldi: “Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez.”

Günümüzde **kamu kesiminde kadroya geçirilen işçiler** için getirilen düzenleme şöyledir: “İş sözleşmesi İş Kanunu’nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.”

131.Toplu İşten Çıkarma Nedir?

İş Kanunu, işyerinde çalışan işçilerin toplu biçimde işten çıkarılması konusunda da düzenleme getirmektedir. İşyerinde çalışan işçi sayısının 20-100 arasında olması durumunda en az 10 işçinin; 101-300 arasında olması durumunda işçilerin en az yüzde 10’unun ve 301 ve daha fazla olması durumunda da en az 30 işçinin bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işten çıkarılması, kanuna göre toplu işçi çıkarma sayılmaktadır. Çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde kanunda bir düzenleme getirilmemiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin hemen hemen tümünde, işyerinde işçilerin toplu halde işten çıkarılması söz konusu olduğunda işçiler

arasında nasıl bir sıra izleneceğine ilişkin düzenlemeler vardır.

132.Muvazzaf Askerlik Dışı Görev Durumunda İşçinin İş Sözleşmesi Ne Olur?

4857 sayılı İş Kanununa göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

Toplu iş sözleşmelerinde muvazzaf askerlik dışında silah altına alınan veya başka bir kamu görevine çağrılan işçilerin iş güvenceleri korunmuştur ve işyerlerinin çoğunda bu süre boyunca işçilerin ücretlerinin ödenmesi düzenlemesi getirilmiştir.

133.İşçinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılabilir mi?

İş Kanunu, işçinin çalışma koşullarında önemli bir değişiklik yapılabilmesini işçinin onayına bağlamıştır.

Kanuna göre, işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi, değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda işe iade için

arabulucuya başvurabilir ve ardından dava açabilir.

Toplu iş sözleşmelerinde işçinin iş değişikliği konusunda düzenlemeler vardır. Geçici iş değişiklikleri genellikle bir takvim yılında 3 ayla sınırlanmıştır.

134.Sendika Üyelik Aidatı Konusunda İşverenin Sorumluluğu Nedir?

Sendika üyeleri sendikaya aidat vermekle yükümlüdür. Eğer bir işyerinde bir işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisi varsa, sendika üyelerinin aidatlarını işçi ücretlerinden keserek işçi sendikasının banka hesabına yatırma sorumluluğu (check-off) işverene aittir. İşverenin, ayrıca, sendika üyesi olmasalar da toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyecek işçilerin bu paralarını kesme ve işçi sendikasının banka hesabına yatırma yükümlülüğü vardır.

Bu konuda, **Sendika Üyeliğinin kazanılması ile Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin tümünde işverenin bu aidatları kesme ve bir aydan kısa bir süre içinde sendikanın hesabına yatırma yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

135.Sendika Yöneticilerinin Teminatı Kanunda ve Toplu İş Sözleşmesinde Nasıl Düzenlenir?

Sendika yöneticileri işçiler arasından seçilir. 6356 sayılı Kanuna göre, işçi sendikasında yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme

tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Belirtilen nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

Toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda, sendika yöneticisi seçilerek işyerinden ayrılan işçilerin hakları ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

136.Grev Nedir?

Tarihte kaydedilmiş ilk grev, belki de çağdaş işçi sınıfının ilk biçimlerini oluşturan kişilerce, günümüzden yaklaşık 3200 yıl önce eski Mısır'da piramitlerin yapımı sırasında ortaya çıktı.

Genellikle zannedildiğinin aksine, eski Mısır'ın piramitlerini köleler değil, vasıflı zanaatkarlar inşa etti. Bu kişilere, yaklaşık on kişilik bir aileyi geçindirebilecek miktarda tahıl, yağ ve balık veriliyordu ve bu zanaatkarlar taş evlerden yapılmış özel köylerde yaşıyorlardı. Aldıkları ücret, ortalama bir tarım işçisinin aldığı ücretin yaklaşık üç katıydı. Bu işçiler, milattan önce 1170 yılında kendilerine ücret olarak verilen yiyeceklerin dağıtılması gecikip aileler açlıkla karşı karşıya kalınca, eşlerinin de desteğiyle işi durdurdular.

Türkçe'de kullandığımız “grev” sözcüğünün kökeni, eskiden Paris'te belediye sarayının önündeki “Gréve” meydanıdır. Bu meydan, Türkiye'de de eskiden bilinen biçimiyle “amele pazarı” olarak kullanılıyordu. İş arayan işsizler burada toplanıyor, işçi arayanlar da buraya geliyordu. Bir işletmede işi bırakıp yeniden iş aramak için “amele pazarı”na, bu meydana gidenler, “grev meydanına veya greve gittiklerini” söylüyorlardı.

Osmanlı döneminde “grev” sözcüğü yerine “ta'tîl-i eşgal” (işlerin durdurulması) ifadesi kullanılıyordu.

Bir grev, çalışma yaşamına ilişkin yeni bir kavramın ortaya çıkmasına da yol açtı. Fransa’da Le Creusot bölgesinde 1899 yılında bir grev yapıldı. Bu grevde sosyalistler etkiliydi. Greve karşı olanlar, işverenlerin de etkisi ve desteği ile bir sendika kurdular. Bu sendika cephesi sarıya boyanmış bir binada faaliyet gösteriyordu. “Sarı sendika” adı bu örgütle bağlantılı olarak ortaya çıktı.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, grev, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarınıdır. Kanunlarımıza göre kanuni grev, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla ve 6356 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere uygun olarak yaptıkları eylemdir. Bu koşullar yerine getirilmeden yapılan eylemler kanundışı grev kabul edilir.

137.Ücretin Ödenmemesi Durumunda İş Durdurma Hakkı Var mıdır?

Türkiye’de grev hakkına ilişkin pek bilinmeyen bir uygulama, ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda işçilerin iş durdurma hakkıdır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, çalışmayı durdurabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak çalışmayan işçilerin sayısı toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu nedenle çalışmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve onların yerine yeni işçi alınamaz; çalışmayan işçilerin işleri başka kişilere yaptırılamaz.

İş Kanununa göre, görevini yapmayı uyarıya rağmen reddeden işçi, tazminatsız olarak işten çıkarılır. Birçok işyerinde ücretini alamayan işçiler doğrudan iş bırakmakta ve böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kalmaktadır. Halbuki bu işçiler, İş Kanununun 34.maddesinde belirtilen haklarını kullandıkları biçiminde bir dilekçeyi işverene

verirlerse, tazminatsız işten çıkarılma tehlikesi ortadan kalkmaktadır.

138.Hangi İşyerleri Grev Yasası Kapsamındadır?

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, belirli alanlarda grev yapılmasını baştan yasaklamaktadır. Kanuna göre, can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

Bakanlar Kurulu, ayrıca, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir.

139.Grev Nasıl Yapılır?

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesine göre doğrudan uygulanırlık kazandırdığı uluslararası sözleşmeler, Türkiye'de çok geniş bir grev hakkı tanımaktadır. Bu sözleşmelere göre, barışçıl olmak, yalnızca siyasi amaçlar gütmemek ve “temel hizmet” kabul edilen alanlarda olmamak koşuluyla, sendikalı veya sendikasız işçilerin (ve memur ve sözleşmeli personelin) yapacağı genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali, iş durdurma gibi eylemler yasaklanmamalı, yasal olmalıdır. Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun grev hakkına ilişkin düzenlemeleri, bu uluslararası sözleşmelerle çelişmektedir ve Anayasanın emredici kuralları nedeniyle “yok” hükmündedir. Ancak uluslararası sözleşmelerin sağladığı hakların kullanılmasının önünde bazı önemli engeller bulunmaktadır. Birçok yargı mensubunun yanı sıra, sendikaların ve işçilerin büyük bölümü bu hakların farkında değildir. Farkında olanlar da işverenlerin işçi çıkartması nedeniyle ihtiyatlı davranmaktadır. Bu nedenlerle 6356 sayılı Kanundaki grev hakkını iyi bilmekte yarar vardır.

6356 sayılı Kanuna göre, Türkiye’de grev hakkını yalnızca sendika üyeleri ve ancak sendikanın yetkili organlarının aldığı karar doğrultusunda kullanabilir. Diğer bir deyişle, Türkiye’de 16 milyonu aşkın işçinin, sendika üyesi olmayan yaklaşık 15 milyonunun grev hakkı yoktur. Sendika, grev kararını, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı da düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa sendikanın o işyerinde toplu sözleşme yapma hakkını tanıyan yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Yasalarımıza göre, memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanların grev hakkı yoktur.

140.Grev Oylaması Nedir? Nasıl Yapılır?

Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

Oylamada, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu oylamada işyerindeki beyaz yakalı işçiler de oy kullanır. Oylamada “greve hayır” sonucu çıkarsa, işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılması için Yüksek Hakem Kurulu’na başvurabilir. Aksi takdirde toplu sözleşme yapma yetkisi düşer.

Toplu iş sözleşmelerinde grev oylamasına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

141.Greve Katılamayacak İşçiler Kimlerdir ve Nasıl Belirlenir?

Bir işyerinde veya işletmede toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasının ilk oturumunda, bir grev durumunda greve katılamayacak işçilerin listesi konusunda anlaşma sağlanır.

6356 sayılı Kanuna göre, hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

Bu işçilerin sayısı ve yedekleri, işveren tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde greve ve lokavta katılamayacak işçilerin listesi de yer almaktadır.

142.Grev Ertelemesi Nedir?

Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükler açısından büyük sıkıntı yaratan bir uygulama, Cumhurbaşkanı’nın grevleri ertelemesidir. 6356 sayılı Kanuna göre, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte görülürse, Cumhurbaşkanı bu grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

12 Eylül 1980 öncesinde Bakanlar Kurulu’nun grev erteleme yetkisi vardı; o zaman yürürlükte bulunan kanuna göre, Bakanlar

Kurulu bir grevi önce 30 gün ve ardından 60 gün süreyle erteleyebiliyordu. Ancak erteleme süresinin sonunda greve yeniden çıkılabiliyordu. Yürürlükteki kanunda bu yol kapanmıştır.

143.Lokavt Nedir?

Türkiye’de işverenlerin, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında taleplerini işçi sendikasına kabul ettirmede kullanabildikleri yetkilerden biri, lokavttır. Kanuna göre, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına “lokavt” denir. Lokavtın kanuni olabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması gerekir.

Lokavt sırasında işyerindeki işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınır. Eğer işçiler lokavt sırasında bir başka işyerinde ücret karşılığı çalışırlarsa, iş sözleşmeleri tazminatsız olarak feshedilir.

Türkiye’de lokavt uygulaması seyrekdir. İşverenlerin işçi çıkartma veya işyerini kapatma imkanı, genellikle daha fazla tepki duyulan lokavta başvurulmasını gereksiz kılmaktadır.

144.Grev Nasıl Uygulanır?

Sendikanın aldığı grev kararının uygulanması sonrasında, işçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Sendika üyesi olmayan ve/veya beyaz yakalı işçiler de istedikleri takdirde greve katılabilir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Kanuna göre, grev ve lokavt süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Kanun, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konmasını da yasaklamaktadır.

145.İşveren, Grevdeki İşçinin Yerine Yeni İşçi Alabilir mi?

Türkiye’de grev hakkına ilişkin olumsuz düzenlemeler olmakla birlikte, çok önemli olumlu bir düzenleme, grevdeki işçilerin yerine yeni işçi alınamamasıdır. Gerçi işverenler sendikanın grev kararını uygulaması öncesinde yeni işçi alabilir; ancak yine de kanundaki düzenleme işçi lehinedir.

6356 sayılı Kanuna göre, işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

146.Grevdeki İşçi Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi?

Kanunda grevci işçiler açısından önemli bir kısıtlama söz konusudur. Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle, ihbar ve kıdem tazminatları ödenmeden feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini

tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde ücret karşılığında çalışabilir.

147.Kanundışı Grev Nedir?

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesinin doğrudan uygulanırlık kazandırdığı uluslararası sözleşmeler, Türkiye'de çok geniş bir grev hakkı sağlamaktadır. Ancak bu hakkın hayata geçirilebilmesi çok uzun bir yargı sürecini gerektirdiğinden, yürürlükteki 6356 sayılı Kanunun bu konudaki yasaklarının dikkate alınması gereklidir.

6356 sayılı Kanuna göre, grev ancak bir sendikanın bir işverenle veya bir işveren örgütüyle yaptığı toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması durumunda, ortada bir grev yasağı veya ertelemesi yoksa, yasaldır. Aksi durumlarda ortaya kanundışı grev çıkar.

Kanuna göre, kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle, diğer bir deyişle, ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemededen feshedebilir. Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

148.Grev Gözcülerinin Görevleri ve Yetkileri Nedir?

Greve çıkan işçi sendikası, işyerlerinin girişlerinde grev gözcüsü bulundurur. 12 Eylül 1980 öncesinde grev gözcülerinin sayıları konusunda bir kısıtlama yoktu. 6356 sayılı Kanun bu konuda kısıtlama getirmektedir.

Kanuna göre, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir. Grev

gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

149.Greve Katılmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi?

Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, greve çıkma hakkı varken greve çıkmamayı tercih ederek işyerinde çalışmış olanlar, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, yararlanamaz.

150.Kriz Koşullarında İşçilerin Hükümetten ve İşverenlerden Talepleri Ne Olmalıdır?

Hiçbir hükümet yaygın kitle eylemleri yaşamak istemez. Ancak aç tilki fırın yıkar. Hayat zorladığında, işyerinde üretimi yavaşlatma veya durdurma konusunda işçilerin bulduğu yöntemler son derece çeşitlidir. Bu durumda baskı yöntemleri pek işe yaramaz.

Bu koşullarda hükümetler için işçi eylemlerini önlemenin tek yolu, işçilerle uzlaşma aramak, onların sorunlarına çözüm bulma çabası içine girmektir.

Burada en büyük görev, bu talepleri formüle edip hükümete ve geniş işçi kitlesine duyurması gereken işçi sendikaları konfederasyonlarına düşmektedir.

Hükümetin atması gereken ilk adım, asgari ücretin uygun miktarda artırılmasıdır. Asgari ücretle geçinmeye çalışan işçi sayısının 6-7 milyon olduğu tahmin edilmektedir. “Uygun zam miktarı,” en azından, bir önceki dönemde gerçekleşen enflasyon ve ekonomik büyüme oranlarıdır. Ayrıca, asgari ücretin yıllık değil de altışar aylık belirlenmesi gerekmektedir.

Kadroya geçirilmiş 800 binden fazla taşeron işçisine altı ayda bir yalnızca yüzde 4 oranında zam verilmektedir. Bu zamların da geçmiş dönem enflasyonuyla bağlantılı kılınması ve ayrıca ücretlerin artırılması gerekir.

Hükümetin en önemli görevlerinden biri, yerli ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesidir. Hükümetler, bazen krizleri aşmada işgücü

maliyetini düşürmede kaçak işçiliğe göz yumarlar. Böyle bir tavır işçinin sisteme olan güveninin iyice aşınmasına neden olur.

İşçilerin ödediği gelir vergisi ve sosyal güvenlik prim oranlarının düşürülmesi, işverene ek maliyet getirmeden gerçek ücretlerin artırılması sonucunu doğurur. Tüketilen ürün ve hizmetler üzerinden ödenen dolaylı vergilerin azaltılması da böyle bir etki yaratır.

Kanunlarda da, doğrudan işgücü maliyetine yansımayan iyileştirmeler yapılmalıdır (sendikal hak ve özgürlükler, genel olarak demokratikleşme, iş güvencesi, vb.).

Devletin de ücretlere dolaylı katkısı veya zararı vardır. Örneğin, eğitim hizmetlerinin parayla sağlanması, gerçek ücretleri düşürür. Buna karşılık, eğitim hizmetlerinin eskiden olduğu gibi parasız verilmesi, öğrencilerin belirli ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılanması, ücretlere önemli bir katkıdır. Aynı durum sağlık hizmetleri için de geçerlidir. Hükümet, işverenleri rahatsız etmeden işçileri memnun etmek istiyorsa, eğitim ve sağlık hizmetlerinde kullanıcıların omuzlarındaki yükü azaltmalıdır.

Temel tüketim mallarının fiyatlarının kontrol altına alınması da işçilerin yaşam standardını etkiler. Aracıların, soyguncuların, vurguncuların aradan çıkarılması, enflasyonun kontrol altına alınmasına ve gerçek ücretlerdeki düşüşün engellenmesine katkıda bulunur.

Cumhurbaşkanlığının yapabileceği diğer bir önemli iş, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin sendikasız işyerlerinde de geçerli kılınmasıyla (teşmil) haksız rekabetin önlenmesi ve sendikasız işçilerin durumlarının bir parça da olsa düzeltilmesidir.

İşçi sağlığı önlemlerinin uygulanması amacıyla denetimlerin artırılması ve ayrıca işçilerin ve işverenlerin eğitimi de ülkemizin geleceği açısından olduğu kadar, işçiler ve tazminat ödemekten kurtulacak işverenler açısından yararlıdır.

İşverenler de, derinleşen ekonomik kriz koşullarında işyerlerinde huzurlu ve verimli bir çalışma ortamı istiyorlarsa, bazı konularda tavizler vermelidir. İşçiler arasında kullanılan yaygın bir slogan, “ekmek yoksa, barış da yok”tur. İşçilerin amacı işletmeleri kapatmak değildir; ekonomik kriz bahanesiyle işçilerin çalışma koşullarının ve haklarının geriye götürülmesinin önlenmesidir.

Ekonomik kriz, işletmelerin maddi sıkıntılarını artırmaktadır. Böyle durumlarda işçilerden taviz istenir. Bu tavizler verilmezse işletmenin işçi çıkarmak zorunda kalacağından veya kapanacağından söz edilir.

Böyle talepler ortaya çıktığında işçilerin ilk tepkisi, işletme hesaplarının işçilerin temsilcilerine gösterilmesi olmalıdır. Ekonomik krizde işçilerden fedakarlık isteyen işveren, krizin işletmeyi nasıl etkilediğini işçilerin temsilcilerine tüm açıklığıyla anlatmalıdır. İşçi temsilcilerinin işletmenin yönetiminde belirli bir ölçüde söz sahibi olması sağlanmalıdır. Geçmişte çok tartışılan “yönetime katılma”nın ilk adımı, ekonomik kriz dönemlerinde atılabilir. İşletme hesaplarını işçi temsilcilerine göstermekten çekinen bir işverenin iyi niyetinden söz edilemez. Fedakarlık isteyen, bunun zorunluluğunu gerçek rakamlarla anlatmak zorundadır. Bugünkü işçi, 50 yıl önceki işçi değildir; bu hesapları, uzmanların da yardımıyla, rahatlıkla anlayabilir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki yalnızca ücret ve yan ödemelerle sınırlı değildir.

Bir başkasına ait işyerinde çalışarak hayatını kazanan ve özellikle önemli miktarda kredi kartı ve tüketici kredisi borcu olan işçinin öncelikli kaygısı, işini yitirmemektir; iş güvencesidir. İşverenlerin, işçi çıkarmayacakları sözleri yeterli değildir. İşyerindeki toplu iş sözleşmesine veya sendikasız işyerlerinde işçilerin temsilcileriyle imzalanacak sözleşmelere (takım sözleşmelerine), işçilerin iş güvencesini krizin aşılması sonrasında da geliştiren hükümler konmalıdır.

İşyerlerinde en önemli konulardan biri, çalışma düzeninin biçimlendirilmesinde ve değiştirilmesinde işçilerin de söz hakkıdır. İşçiler fazla çalışma yapmaya zorlanabilecek mi? İşçilerden hafta tatilinde ve genel tatillerde çalışma talep edildiğinde, işçiler buna uymak zorunda mıdır? Kıdem tazminatı hakkı kolayca yakılabilecek midir? Denkleştirme yapılacak mıdır? İşçilerin görevleri, işverenin istediği biçimde değiştirilebilecek midir? İşçilerin yıllık izinlerini ne zaman kullanacağına kim ve nasıl karar verecektir? Kriz dönemlerinde işverenlerle görüşmelerde bu konularda da pazarlık yapılmalıdır.

İşçi, aldığı ücret karşılığında belirli bir süre çalışır. Haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin süresi, mazeret izinleri süresi önemlidir. Kriz dönemlerinde ücretler konusunda taviz isteyen işveren, bu konuda da taviz vermeye hazır olmalıdır.

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları artmaktadır. Ekonomik krizin etkilerini asgariye indirmeye yönelik pazarlıklarda işçilerin öncelikli taleplerinden biri, bu konuda gerekli önlemlerin alınması ve bu sürece işçilerin etkin katılımının sağlanması olmalıdır.