

## "İşyeri Sendika Temsilcileri" Eğitim Semineri başarıyla gerçekleştirildi

**24 Ekim 2009 Cumartesi günü Ankara-Dedeman otelde, Türk-İş Genel Başkanı Sayın Mustafa Kumlu, Genel Başkanımız Sayın Turgut Yılmaz, Genel Merkez Yöneticilerimiz, Genel Merkez Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerimiz, Şube Başkanlarımız ve Şube yöneticilerimizle birlikte, tüm işyeri sendika temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirdiğimiz İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ EĞİTİM SEMİNERİ başarıyla gerçekleştirildi.**

Seminere katılan yönetici ve temsilcilerimizin ilgi ile izlediği seminer programı oldukça beğeni topladı. Hem katılımcı yönetici ve işyeri sendika temsilcilerimizin disiplin ve dikkati, hem de program konuları ve konuşmacıların sunumları takdirle karşılandı.

Bu seminerimizin geniş bir özetini sizlerle paylaşmanın yararlı olacağı düşüncesiyle, bu sayımızda seminerin geniş bir özetini sunuyoruz.

Seminerin açış konuşmasını ve sunumunu sendikamız Genel Mali Sekreteri Mustafa EREN yaptı. Katılımcılara; işyeri sendika temsilcileri eğitim seminerine katılımları nedeniyle hoş geldiniz diyerek başladığı kısa konuşmasının ardından Genel Başkanımız Sayın Turgut YILMAZ'ı kürsüye davet etti.

Genel Başkanımız Turgut Yılmaz'da konuklara ve katılımcılara hoş geldiniz diyerek başladığı konuşmasında, ülkemizin ve sendikal hareketin içinde bulunduğu durumu özetledi. Genel Başkanımızın seminer açış konuşması özetle şöyle;

Değerli Arkadaşlarım;

2008'de ABD'de "Mortgage" krizi ile başlayarak, bütün dünyayı etkisi altına alan bir kriz dönemi yaşamaktayız.

Dünyanın pek çok ülkesinde kriz, kendini bir finansal kriz olarak hissettirirken, ülkemizdeki etkileri finansal piyasalardan çok üretim ve istihdam alanlarında gerçekleşti.

Dünyada pek çok ülkede 100-150 yıllık bankalar batıp, tarih olurken, ülkemizde bankalar beklenmedik büyüklükte karlar açıklamaya devam ediyor.

Bu aldatıcı durum kimseyi kandırmamalı.

Ülkemizde, bankaların karlarının, Merkez Bankasının faizleri düşürmesinden kaynaklandığı bilinmektedir.

Daha iki gün önce, Merkez Bankası Başkanı, bankaların 2010 yılında bu karları yapamayacaklarını söyleyerek, karların bankacılık faaliyetlerinden kaynaklanmadığını dolaylı olarak söylemektedir

Değerli arkadaşlarım;

Bu kriz döneminde, en gelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada on milyonlarca çalışan işini kaybedip, işsiz kaldı.

Tüm dünyada işsizlik oranları 2008 yılı baharından bu yana ciddi bir biçimde arttı.

Dünyanın en gelişmiş 30 ekonomisinin içerisinde bulunduğu OECD ülkelerinde 2007 yılında ortalama yüzde 5,7 olan işsizlik oranı, 2009 Temmuz ayında yüzde 8,5'e ulaştı.

OECD ülkelerinde 2008 den 2010 yılına kadarki dönemde işini kaybedenlerin 25 milyon'a ulaşacağı tahmin ediliyor.

ILO tahminlerine göre ise, kriz nedeniyle 2009 sonuna kadar dünyada işini kaybedenlerin sayısının 60 milyonu aşacağı belirtiliyor.

Öte yandan, işi olan "şanslı" insanlar ise, yoksulluğun pençesinde bulunuyor.

Yine ILO tahminlerine göre tüm dünyada aşırı yoksul durumdaki çalışan nüfus 2007 sonunda 624 milyon kişi iken, 2009 sonunda yaklaşık bir milyara ulaşması bekleniyor.

Bildiğiniz gibi, ILO çalışan yoksulları, günde 1,25 doların altında kazananlar olarak tanımlıyor.

Üstelik, uluslar arası kuruluşların yaptıkları bu hesaplamalar, resmi rakamlara dayanıyor. Gerçek tablo, ülkemizde olduğu gibi resmi işsiz rakamlarının fersah fersah üstünde.

Geçtiğimiz yıl kapitalizmin en büyük felaketi olarak gösterilen krizin, şimdi "akılcı" politikalarla ucuz atlatıldığı iddia ediliyor. Oysa, çalışanlar için bilanço çok farklı.

Krizin başından bu yana dünyada on milyonlarca kişi işsiz kalırken, yüz milyonlarcası açlık seviyesinde yoksullaştı.

Krize çare olarak gösterilen mali canlandırma programlarının ise tamamen şirketleri kurtarmaya dönük olduğu anlaşıldı. G-20 ülkelerinde toplam 2 Trilyon doların üzerinde bir kaynak, bu programlar için harcanmış olmasına rağmen bu ülkelerde işsizlerin sayısı her geçen gün artmaya devam ediyor.

Değerli Temsilci Arkadaşlarım;

Ülkemiz de dünyanın bir parçası.

Bu global krizin faturasını en ağır ödeyen ülkelerden biri.

Ülkemiz, bir yandan küresel krizin etkileri altında, krizin "teğet" mi geçtiği? Yoksa, "delip" mi geçtiği ekonomik tartışmaları yaşarken; diğer yandan, hemen hemen her ay siyasal gündemin değiştiği, siyasal tartışmaların yoğunlaştığı, sosyal kutuplaşmaların yeni gerginliklere yol açtığı, ekonomik ve toplumsal sorunların daha da büyüdüğü derin bir bunalım döneminden geçiyor.

Bu yoğun süreç içinde, ne yazık ki, geçim ve yaşam sıkıntısı içinde çalışan milyonlarca insanımızın sorunları gözlerden uzak tutulabilmektedir.

Siyasal iktidar yetkililerinin yaptığı açıklamaların aksine, son bir yıl içinde küresel krizin etkilemediği hemen hiçbir ekonomik ve toplumsal alan kalmamıştır.

Ülkemizin son otuz yılda yaşadığı, toplumsal yapımızı sarsacak ekonomik bunalımların sayısı neredeyse çift haneli rakamlara dayanmıştır.

Krizin faturasını burada tek tek anlatacak değilim. Ancak yapmakta olduğu tahribata birazcık dikkat çekmek istiyorum.

Değerli Arkadaşlarım;

Ekonomik istikrar için ücretliler ve yoksul halktan yıllarca onca özveri alınmasına, her krizin faturası, krize neden olanlar yerine yoksul halka çıkarılmasına rağmen, ülke bir türlü düzlüğe çıkarılamamış, başta emeği ile geçinenler olmak üzere geniş halk yığınları krizlerin bedelini en

ağır biçimde ödemiş ve ödemeye devam etmektedir.

Kriz dönemlerinde, hiçbir toplumsal kesim çalışanlar kadar özverili olmamıştır.

Ama, bunca özveriye rağmen değişen hiçbir şey olmadı. Bu kriz döneminde de yine, faturayı emeğiyle geçinenler ve yoksulaşan halk ödüyor.

Değerli Temsilci Arkadaşlarım,

2009 yılının ilk dokuz ayındaki bütçe açığı 41 milyar TL.'yi aştı.

Bütçe açıkları önlem alınmadığı takdirde, yeni krizlerin tetikleyicisi olma özelliği taşımaktadır.

Ekonomik büyüme verileri olumlu görüntü vermemekte, devlet çarkı borçla döndürülmeye çalışılmaktadır.

Kentlerimizde ve kırsal kesimde yaşayan milyonlarca insan yoksulluk cenderesinde zorluklarla yaşama mücadelesi içindedir.

Kayıt dışı istihdam gittikçe büyümektedir.

Son bir yıl içinde bir buçuk milyon çalışmamız işini kaybetmiştir. İşsizlik rakamları ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre işsiz sayısı 3 milyon 267 bin olarak verilirken, gerçek rakamın 5 milyon 112 bin kişi olduğu belirtilmektedir.

İşsizlik sigortasından yararlanmak için başvuranların sayısı hızla artarken, öte yandan hükümet bir oldu bitti ile İşsizlik Sigortası fon nema gelirlerinin dörte üçünün bütçeye aktarılmasını yasalaştırmış bulunmaktadır.

Bu da fonların ne kadar amaç dışı kullanıldığının somut bir göstergesidir.

- Büyük sanayi kentlerinde, organize sanayi sitelerinde son bir yıl içinde üretime ara vermemiş,
- Toplu ya da tek tek işçi çıkarma yoluna başvurmamış,
- Haftalık veya günlük çalışma sürelerini değiştirmemiş,
- Ücret ödemelerini zamanında yapabilmiş

hemen hemen hiçbir işletme yoktur.

Yaşadığımız dönemde her evde işsizlik ateşi yanmaktadır.

Her dört gençten biri işsizdir.

Üniversite mezunu dil bilen gençlerimiz asgari ücretle her işte çalışmaya razı durumda, ama iş bulamamaktadır.

Gençlerimiz giderek umutlarını yitirmekte, geleceklerini başka ülkelerde ve başka alanlarda aramaktadırlar.

Değerli Arkadaşlarım,

Ülkemizde kriz içinde olan sadece ekonomik yapımız değildir.

Açık söylemek gerekirse, sendikal hareket de derin bir kriz döneminden geçmektedir.

Yaklaşık 30 yıldan bu yana sendikal hareketimiz de, zaman zaman "saman alevi" gibi yükseliş dönemleri yaşasa da giderek büyük bir gerileme süreci içine girmiştir.

Tabi ki, bu kısa sürede bunları ele alacak ve burada tartışacak zamanımız yok. Zamanı geldiğinde BASS olarak bu konulardaki düşüncelerimizi gerekli yerlerde söyleriz.

Biz bugün, özellikle bu konuşma içinde ana sorunlarımıza değinip, biraz sonra “eğitim” bölümüne geçeceğiz.

Sorunlarımıza ana hatları ile değineceğiz. Çünkü, bu sorunları ancak işçinin, emekçinin gücü ile aşabiliriz. Onun için sorunun gerçek sahibi işçilerimizle aramızdaki köprü görevi üstlenen siz temsilci arkadaşlarımız sorunlarımıza vakıf olursanız, sorunun gerçek sahibi çalışanlara anlatabilirsiniz.

Değerli Arkadaşlarım,

Çalışanların emeğini korumak ancak gerçek demokrasinin var olduğu ülkelerde mümkündür.

Demokrasinin gerçek kantarı işçi haklarıdır.

Birinin demokrattığını sınamak istiyorsanız, öncelikle, grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar konusundaki fikrine bakmak yeterlidir.

Sendikal hak ve özgürlükler üzerindeki kısıtlar, yasaklar, baskılar halen devam etmektedir.

Bildiğiniz gibi işkolumuzda “grev” hakkımız hala yoktur.

Meclis raflarında bekleyen 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası teklif ve tasarılarında da “grev” hakkımız yasaklı gözükmemektedir.

İşkolumuzdaki “grev” yasağının mantığını anlayabilmenin olanağı yoktur. Bunu dünyada hiç kimseye anlatamazlar.

Demokratikleşmeden söz edenlerin, önce işçi haklarında samimi olmaları gerekir.

Yine biliyorsunuz, işkolumuzda hükümet 29 Nisan 2009 itibarıyla, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 11. maddesinde var olan “Teşmil” konusunda, Bakanlar Kurulu Kararıyla adım atmıştı.

Biz de hem hükümetimizi kutladık, hem de kardeş sendika Basisen Yöneticilerini kutlayıp, “bu işkolumuzdaki örgütlenmenin önünü açacak bir adımdır” diyerek başarı diledik.

Ancak, hükümetin İş Bankası sözleşmesinin bazı hükümlerinin Finans bank, Fortis ve Denizbank çalışanları için uygulanmasını istediği Bakanlar Kurulu Kararını bu üç banka da uygulamadı.

Oysa Bakanlar Kurulu Kararı, Kanun hükmündedir.

Yani, bu bankaların, Belçikalı, Hollandalı, Fransız ve Yunan sahipleri Bakanlar Kurulu kararını, dolayısıyla yasalarımızı uygulamadılar.

Yasalarımıza uymadılar.

Temmuz ayında da, Bakanlar Kurulu, Nisan ayında aldığı “teşmil” kararını kaldırdı.

Kararın kalkmasından sonra da, yargı “teşmil” konusunda yürütmeyi durdurma kararı verdi.

Ne hazin bir tablo değil mi?

Değerli Temsilci Arkadaşlarım,

İşte böylesi bir dönemde; hem örgütümüzün durumunu, hem de ülkemizin durumunu değerlendirmek, temsilcilerimize görev, yetki ve sorumluluklarını hatırlatmak, var olan sorunlarımızı birlikte ele almak ve gelecekte karşılaşacağımız güçlükleri birlikte aşabilmek amacıyla, sendikamızın temel direği olarak gördüğümüz temsilcilerimizle, sorunları paylaşmanın, bilgilerimizi tazelemenin, sendikamıza ve sendikal harekete mutlak yarar sağlayacağını düşündük.

Çünkü, temsilciler bir sendikanın işyerlerindeki gözü kulağıdır, olmazsa olmazıdır.

Bu anlamda, bağlarımızın, yani, sendika-temsilci bağının daha sıkı olması gerektiğinden, bu tür toplantılarımızı zaman zaman tekrarlayacağız.

Hiç kuşku yok ki, bir sendikanın başarılı olmasında, üyeleri ile bütünleşmiş, bilinçli temsilcilerin büyük payı vardır.

İşyerlerinde bir sorunla karşılaşan işçinin, sendika yöneticisinden önce ilk başvuracağı, derdini anlatabileceği, güvenebileceği, kendisinin dert ortağı olarak gördüğü kişi “işyeri sendika temsilcisi”dir.

Sendikaların etkinliklerine, eylemlerine üyelerin katılımını sağlayacak olan da temsilcilerdir.

O nedenle temsilciler, hem dünya, hem ülke ve hem de sendikal hareketin sorunlarına vakıf olmalıdır diye düşünüyorum.

Yıllardır, sendikaların gücünü zayıflatmak ve etkisiz kurumlar haline getirebilmek için her türlü saldırı yolu denenmektedir.

Ama üyeler ve temsilciler, sendikalarına sahip çıktıkça, her türlü sorunlarını onun örgütsel yapısı içinde çözdükçe, aşamayacağımız engel, çözemeyeceğimiz sorun yoktur.

Değerli arkadaşlarım,

Öğleden sonraki bölümde de konuşacağım. Şimdilik konuşmamı fazla uzatmak istemiyorum.

Ancak, bu semineri çok önemsiyorum.

Temsilci arkadaşlarımızın yararlanması amacıyla, temsilcilerimiz için “genel bilgiler”i ihtiva eden mütevazî **bir kitapçık** hazırlayıp, dosyalarınıza koyduk.

Yararlı olacağı düşüncesindeyim.

Kafanızdaki soruları; sizlere “temsilcilik”, “iş Hukuku” ve “506 sayılı Kanununun 20. maddesindeki sandıkların Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmesi” konularında bilgiler sunacak konuşmacılara ve bana açık açık sorabilirsiniz.

Bu eğitim seminerimizden azami şekilde yararlanmanızı diliyorum.

Değerli arkadaşlarım;

Ülkemizin de, demokrasimizin de, sendikalarımızın da gerçek sahipleri sizlersiniz. Sizler duyarlı olmadan, sendikalar ayağa kalkamaz, sendikalar ayağa kalkmadan gerçek demokrasi ülkemizde egemen olamaz. Onun için güçlü sendikaları elbirliğiyle yeniden inşa etmek durumundayız.

Bu eğitim seminerimizin sizlere sendikamıza ve Türk-İş'imize ve işçi sınıfına katkılar yapması dileğiyle, hepinizi saygı ile selamlıyorum.

Genel Başkanımızın ardından kürsüye gelen Tes-İş Sendikamız ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mustafa Kumlu'nun da yaptığı konuşmayı aynen veriyoruz.

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikamızın Değerli Yöneticileri, Sendikamızın Değerli İşyeri Temsilcileri,

Şahsım ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

TÜRK-İŞ Genel Kurulundan bu yana çalışma hayatının ve dolayısıyla sendikalarımızın gündemi o kadar yoğunlaştı ki, her günümüz büyük küçük bir dizi soruna çözüm aramakla geçti. Bu sorunların çözümü için kimi zaman diyalog yolunu seçtik, kimi zaman hep birlikte eylemler

yaptık.

Önümüzde hala çözüm bekleyen birçok mesele var. Bunların başında çalışma hayatını düzenleyen yasalar geliyor. Biliyorsunuz, 2821 Sayılı Sendikalar Yasası, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile ilgili çalışmalar devam ediyor. Örgütlenmenin önündeki engeller, sendikalarımızda ciddi kan kayıplarına neden oldu. Teşkilatımız, bu engellerin bir an önce kaldırılmasını istiyor. Her zaman söylüyorum, burada da tekrar edeyim, biz bu yasaların Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına göre değiştirilmesini istiyoruz ama mutlaka Türkiye koşulları da dikkate alınmalı. Eğer Türkiye koşulları dikkate alınmazsa, varolan problemlere yeni problemler eklenmesi kaçınılmaz olacaktır.

Tabii bir de kıdem tazminatı meselesi var. Değerli arkadaşlarım, kıdem tazminatı konusu 1967 yılından beri işverenlerin ve hükümetlerin gündeminde olmuştur. O günlerden bu günlere, zaman zaman ısıtılmış, zaman zaman soğutulmuş ama gündemden hiç çıkarılmamıştır. Ve o günlerden bu günlere ne zaman “kıdem tazminatı” dense TÜRK-İŞ ayağa kalkmıştır.

Kıdem tazminatı, çalışma yaşamının diğer tüm müesseselerinde olduğu gibi sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülecek bir konu değildir. Birden fazla yönü vardır. Kıdem tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir.

İşveren kesimi, kıdem tazminatının işveren için bir yük olduğu iddiası ile yıllardan beri bu konu üzerinde fikir üretmektedir. Gazetelerin yazdığına göre, en son işverenlerin hepsi bir araya gelmiş ve kıdem tazminatlarının 30 günden 15 güne indirilmesi konusunda görüş bildirmişlerdir.

TÜRK-İŞ kıdem tazminatının işçinin kazanılmış en önemli haklarından biri olduğunu düşünmektedir. TÜRK-İŞ topluluğu kıdem tazminatı konusunda çok hassastır ve nitekim bu hassasiyetini Genel Kurulunda da ifade etmiştir. TÜRK-İŞ Genel Kurulu kıdem tazminatına dokunulması halinde bunun genel grev sebebi sayılacağı yönünde karar almıştır. Konuya, Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaklaşımı, “konuşalım, görüşelim, bir noktada uzlaşırız” şeklindedir. Ama Üçlü Danışma Kurulu toplantısında da belirttiğim gibi, TÜRK-İŞ, kıdem tazminatlarının tartışma konusu yapıldığı hiçbir platformda yer almamıştır, bundan böyle de yer almayacaktır.

TÜRK-İŞ'in karşı çıkmaya devam edeceği bir diğer konu ise özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren düzenlemedir. Kamuoyunda “kiralık işçilik” adıyla bilinen ve büyük tepki alan bu düzenleme bildiğiniz gibi Cumhurbaşkanlığı tarafından yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne iade edilmiştir. TBMM, Başkanını seçmek için toplandığında Hükümet, bu düzenlemeyi yeniden ele almaya niyetlenmiş, ancak TÜRK-İŞ'in de girişimleriyle bu süreç durdurulmuştur. Aldığımız duyurular, düzenlemenin yeni yasama yılında yeniden gündeme getirileceği yönündedir.

Oysa, emek, insanın kendisini ifade ettiği en temel unsurlarından birisidir. Emek, insanların, dünyayı değiştirmede, hayatı biçimlendirmede kullandığı en değerli varlığıdır. Emek, başkalarının istismar edeceği, insan haysiyetinin istismarıyla kullanılacak bir meta değildir. Ama sözünü ettiğim bu “kiralık işçilik” düzenlemesi, emeğin, Türkiye'de en kötü biçimiyle ihlalini gündeme getirecek, çalışma yaşamımızdaki kaosu artıracaktır. Hükümetten talebimiz, bu düzenlemenin tamamıyla ülke gündeminden çıkarılmasıdır.

Bir diğer konuyu geçtiğimiz yıl tüm muhalefetimize rağmen yasalaşan Sosyal Sigortalar ve

Genel Sağlık Sigortası yasası oluşturmaktadır. Sosyal sigorta ve sağlık haklarını geriye götüren, sağlık hizmetlerini paralı hale getiren bu yasa uygulamada birçok problemi beraberinde getirmiştir. Bu yasa Türkiye'deki diğer bir çok uygulama gibi, IMF ve Dünya Bankası direktifleri doğrultusunda çıkarılan bir yasadır. IMF ve Dünya Bankası, yaşanan krizin de etkisiyle, uyguladığı politikaların öz eleştirisini daha bu ayın başında İstanbul'da gerçekleştirilen yıllık toplantısında yapmıştır. Öyleyse, artık bu yasanın varlığının da bir gereği kalmamıştır. Hükümetin de bir özelleştiri yaparak bu yasayı yeniden ele alması gerekmektedir.

Değerli Arkadaşlarım, yıllardan beri Türk halkının çektiği sıkıntıların nedeni Türkiye'nin uluslararası para kuruluşlarıyla kurduğu ilişkidir. Bu ilişkilerin yarattığı en önemli sorun, dışa bağımlı ve istihdam yaratmayan büyüme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizin dış borçları sürekli büyümüş, ama bunun pozitif bir yansıması olmamıştır. Bu çarpıklığın biz çalışanlar açısından yarattığı en önemli sorun işsizliktir, yoksulluktur, güvencesiz istihdam koşullarıdır. Çalışanların işlerinin sürdürülebilir niteliğini koruyamaması, yani her an işlerini kaybetme tehdidi altında yaşamalarıdır.

Tabii ekonomik boyutların bir de sosyal boyutu vardır ki, o da umudunu yitirmiş insanlar topluluğu olma tehlikesidir. Eğitimin, sağlığın, eve ekmek götürebilmenin, barınmanın, velhasılı en temel insani ihtiyaçları karşılayabilmenin sorun olduğu bir ülkede, mutlu insanların yaşadığı bir gelecek tablosu çizebilmek çok zordur. Türkiye eğer bugün üniversite mezunlarının işsiz dolaştığı, işi olanların da işsizlik tehlikesiyle geleceğe güvenle bakmadığı bir ülkeyse, aydınlık yarınlardan nasıl bahsedilebiliyor, anlamak imkansızdır.

Özelleştirmeler ise 20 yıldır kanayan yaramızdır. Özelleştirmelerle birlikte ülkemiz tüten bacalardan mahrum bırakılmış, özelleştirme gelirleri hiçbir yaraya merhem olmamış, ülkemiz daha da dışa bağımlı hale getirilmiştir. Türkiye'yi yönetenlerin, gözlerini, umut vesilesi saydıkları çeşitli rakamlardan, oranlardan uzaklaştırarak, Türkiye gerçeklerine çevirmesi ve özelleştirmeler de dahil Türkiye'yi bu hale getiren ekonomik politikalarından hızla uzaklaşması gerekmektedir.

Yaşanan tüm sorunların panzehiri, neoliberal politikalar nedeniyle terk edilen sosyal devlet uygulamalarına yeniden dönüştür. Bu duygu ve düşüncelerle konuşmama son verirken toplantınıza başarılar diliyor, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

Türk-İş Genel Başkanı'nın konuşmasının ardından seminer programına geçildi. Seminerde ilk konuşmayı, 1992-1997 dönemi Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı, 22. Dönem Kocaeli Milletvekili ve sendikamız Genel Başkan Danışmanı Sayın İzzet ÇETİN yaptı. İzzet Çetin sunumunda, İşyeri sendika temsilciliğinin tarihçesini ve gelişimini anlattıktan sonra, işyeri sendika temsilcilerinin önemine vurgu yaparak özetle şöyle dedi:

Değerli arkadaşlarım. Hepiniz hoş geldiniz. Diyerek başladığı konuşmasının ilk bölümünde;

“Demokrasinin ve çağdaş toplumsal yaşamın vazgeçilmez örgütleri olarak kabul edilen sendikalarımızın işyerlerinde ve toplum nezdinde yücelmesi, ülkemizde hakkı olan yere gelebilmesinin önkoşullarından biri de, burada BASS sendikamızın temsilcileri gibi, bütün sendika temsilcilerinin, görevlerini, yetkilerini, sorumluluklarını, hak ve ödevlerini iyi kavramalarından ve temsilcilerin eğitiminden geçer.

Geçtiğimiz bahar aylarında birlikte gerçekleştirdiğimiz kitle eğitim seminerlerimizden sonra, şimdi sizin bu eğitim seminerine gösterdiğiniz ilgi, hem sendikanızın ve hem de sendikal

hareketin bütünü için olumlu sinyaller veriyor diye düşünüyorum.

Değerli arkadaşlar;

Geçtiğimiz hafta içinde sendika sizlere, yani bütün işyeri sendika temsilcilerine birer yazı gönderdi. Aynı yazının benzerini de işverene gönderdi. Sizler o yazılarla temsilci olarak atandınız. Belki içinizde, temsilcilik görevinin ne olduğunu tam olarak bilmeyen, belki yasal olarak temsilci statüsünün kendisine neler sağladığını, işçilerin kendisinden neler beklediğini, işverenin kendisini hangi gözle görmek istediğini, nasıl değerlendirdiğini, sendikanın temsilci ile ilişkisinin nasıl olması gerektiğini belki hiç düşünmeden o zarfı aldınız. O belgenin aynısı işverende de var. O belge sizin “işyeri sendika temsilcisi” olarak sendikaca atandığınızı işverene bildiren bir belge.” Diyerek sürdürdüğü konuşmasına Çetin şöyle devam etti:

“İşte şimdi o belge üzerine konuşacağız. Yasa çok açıkça diyor ki; işyerinde yetkili sendika temsilci atamaya da yetkilidir. Yani bir işyerinde temsilci atayabilmenin ilk koşulu sendikanın o işyerinde yetkili olması gerekiyor. O işyerinde bir başka sendika veya sendikalara üye işçilerde olabilir ama temsilci atama yetkisi toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikaya aittir.

İşyeri sendika temsilcileri sendikanın işyerlerinde her şeyidir. O işyerinde sendikadır. Sendikanın kılcal damarlarıdır temsilciler. Hem işçiye, hem işverene ve hem de sendikaya karşı görev ve sorumlulukları vardır. Yani sadece laf olsun diye söylenmiş bir sözcük değildir “sendika temsilcilerinin sendikanın kılcal damarları olduğu” sözü. Hele bu sektörde. Her ilde, hemen hemen büyük her ilçede banka şubesi olan bu sektörde temsilciler işyerlerinde sendikanın her şeyi.

Ben Gölcük Tersanesi Komutanlığı işyerini bilirim. Benim şube başkanlığım döneminde tersanede 4800 işçi vardı. Orada bizim sekiz temsilcimiz vardı. Bunlardan biri de baş temsilci idi. Şimdi bir de örnek olarak söylüyorum, Vakıfbank Dikmen Şubesi veya Kızılay şubesindeki temsilciyi düşünün. Yasa önünde ikisi de temsilci. Biri tersanede, biri de bankada. İkisinin de, görev, yetki ve sorumlulukları yasa önünde aynı. Ama, temsilcinin ilişkileri, davranışları farklı olmak zorunda. Vakıflar Bankasının bildiğim kadarıyla 81 ilin tamamında şubesi var. Her bir şubede de sendika (BASS) temsilci atanmış. Vakıfbank merkez biriminde de birden fazla temsilci atanmış.

Bu işkolunda çalışanlar olarak birtakım avantajlarınız var. Nedir bu avantajlarımız diyecek olursak? bir kere sizler, Türkiye İşçi Sınıfının diğer fertlerine göre kol emekçisi değilsiniz. Banka sektöründe çalışıyorsunuz ve çoğunuz üniversite mezununuz. Bu büyük bir avantaj. Sizler okuduğunu anlayan, anladığını anlatabilen durumundasınız. “ diyerek sürdürdüğü konuşmasında, sendikaların ve işyeri temsilciliğinin tarihsel gelişimini anlatarak devam eden İzzet Çetin; daha sonra, işyeri sendika temsilcilerinin atanma usullerini, temsilcilerin niteliklerini, görevlerinin sona ermesini ve sendika temsilcilerinin neleri bilmesi gerektiği üzerinde durarak konuşmasını tamamladı.

Daha sonra, Selüloz-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı ve Çalışma ve Toplum Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Av. Murat ÖZVERİ “İş Hukukunun Temel Mantığı ve Temsilcilerin görevleri sırasında karşılaştıkları sorunlar” üzerine sunumunu yaptı.

Avukat Murat ÖZVERİ'nin sunumunun da geniş bir özetini sunuyoruz.

Murat Özveri

Merhaba arkadaşlar;

Yaklaşık iki yüz yıllık bir konuyu, yani iki yüz yıldan beri tartışılan iş hukuku konusunu sizlerle kısıtlı süre içinde tartışacağız.

Yaklaşık 23 yıldan bu yana sendikaların eğitim seminerlerine katılıyorum. Hitap etmediğim toplumsal kesim kalmadı. Buna doktorlar, mühendisler de dahil. Ben Tabipler Odası'nın seminerlerine de katılıyorum. Çıkardığım bir sonuç var.

En zor anlaştığım işçi kesimi eğitim düzeyi yüksek kesim. Ortak dil bulmakta zorlanıyorum. Zorlanmamın nedeni, karşımda öyle bir kitle var ki, “sen okuyorsan biz de okuduk, sen biliyorsan biz de biliyoruz” dercesine öğrenmeye karşı kilitlemiş, kapalı, adeta direnen bir kesim diye düşünmüştüm. Ancak, aslında öyle olmadığı kanaatine vardım. Daha sonra tersinden baktığım zaman da öyle olmadığını gördüm. Çünkü, özellikle, hele de hizmet sektöründe, tek yönlü bir derinlik olgusuyla karşı karşıya kaldığımızı fark ettim. Bunun da ideolojik bir alt yapısının hazırlanmış olduğunu, hatta böyle olması için çok ince elenip sık dokunarak çalışmalar yapılmış olduğunu gördüğüm zaman da, bu kez hak vermeye başladım. Ve söylemi değiştirmek gerektiğini düşündüm.

Öyle bir esnek uzmanlaşma modeli geliştirilmiş ki, yatay yolların tamamı tıkanırken, iş eksenli, meslek eksenine derinleşen ve meslek ekseninde bilgilenmenin dışında diğer bilgilenme süreçlerine karşı duvarların örüldüğü bir çalışma hayatı organize edilmiş hizmet sektöründe. Dolayısıyla da, bu handikabın içinde insanlar; çok iyi bankacı olabiliyorlar, çok iyi doktor olabiliyorlar, çok iyi çocuk uzmanı olabiliyorlar, çok iyi avukat olabiliyorlar ama yelpazeyi birazcık genişlettiğiniz zaman karşınıza çok iyi olmayan bir manzara çıkıyor. Öte yandan, buna bir de statü eklendiği zaman, yani “sen eğitilmiş bilgili insansın” denildiği zaman, o yatay boşlukla bu ikisi çatıştığında karşınıza “bilmediğini bilmeme” konusunda bir inatlaşma çıkıyor.

Bu inatlaşmanın ilk aşaması hizmet sektöründe, işçi tanımını kabul etmeme, işçi tarifini red etme olarak karşımıza çıkıyor. Açıkçası bu gurup kendilerine “işçi” denildiği zaman, sanki statüleri düşecekmiş gibi bir algıya, bir korkuya kapılıyorlar diye düşünüyorum.

İşverenler bu korkuyu, bu algıyı çok iyi bildikleri için de “iş gören” diye bir kavram icat ettiler. Öylece de beyaz yakalılara “iş gören” diye hitap etmeye başladılar. Bundan da bir adım daha öteye gittiler “sosyal ortak” dediler. Bankalar sizindir denildi. Sizinle “sosyal ortağımız” dediler.

Bu “sosyal ortak” kavramına çok itibar eden, inanan bir tanıdığım, yakınım ismini de vereyim Akbank'ta 26-27 yıl İstanbul'da şube müdürlüğü yapmış biri. Ağzından hiç Akbank tabirini duymadım. “Bizim banka” derdi. Arkası kalın biriyle takıştığı için, üstelik tefecilik yaptığı iddiasıyla bir anda 26-27 yıllık hizmeti bitiverdi. İşten atıldı. Sosyal ortaklık da pat diye sona erdi. Bu durum o kadar onuruna dokundu ki, dava açtı. Davayı kazandı. Hala işbaşı yapmadı ama konuşurken hala “bizim banka” diye konuşuyor ve dostlarına bankaya para yatıracaksan “bizim banka”ya yatır diyor. Yani “sosyal ortak” kavramı beynine işlemiş durumda.

Değerli arkadaşlar,

Her kavramın altında, her sözcüğün ardında ideolojik bir arka plan vardır. Her pozitif sözcük, o sözcüğü kullanmak üzere genel olarak bizde uyandırdığı pozitif algının ötesinde, kapitalist toplumda başka algılar taşır. Dolayısıyla, mavi yakalı, beyaz yakalı, kestirmeden söyleyeyim, herkes “işçi” dir.

Beyaz yakalıymış, siyah yakalıymış, üniversite mezunuymuş, kara cahilmiş hiçbir önemi yok. Önemli olan bağımlı çalışmanın varlığıdır.

Bağımlı çalışma nedir dersiniz, karşımıza basit yalın bir tarif çıkar; işgücünü, günün belli bir zaman dilimi içinde, bir başkasının emrine, ücret karşılığında vermişseniz bu ilişki bağımlılık ilişkisidir ve böyle çalışana da bağımlı çalışan denir.

Bu bağımlılık ilişkisin de, haklar ve borçlar kavramının ana ögesi de “işçi” dir. Bu “işçi” kavramı kaldırılıp başka bir şeyler konuluyorsa, söyleniyorsa,, daha pozitif, daha sıcak, daha çok statüye hitap eden şeyler konuluyorsa, bilin ki siz daha çok sömürülmek için kandırılıyorsunuz demektir.

İstedikleri, çalıştığınız ofisteki müşterilerle aranızda oluşturdukları bankoları kafalarınızın içine taşımaktır.Çalışanların kafalarında da aynı bankoya koyup, bu bankolar aracılığı ile diğer çalışanlarla sizi ayırmaktır. Sokaktaki işçi Recep’lerle bankoların arkasında çalışanlar, iş gören mi dersiniz? sosyal ortak mı dersiniz? Statülerde farklılaştırılarak apayrı bir dünya yaratılmak isteniyor. Bunu biraz sürdüreceğiz.

İşgücü piyasasının parçalanması anlamında çok iyi bir yere geldiler. Hatta bunun sosyal yaşamdaki karşılığını da ben “kahvehane” ile “cafe” ayırımında görüyorum.

Beyaz yakalı denilen ve statüyle tanımlanan insanlara büyük alışveriş merkezlerinin yanlarında oluşturdukları “cafe”leri önerdiler. Oralarda adını bile bilmediğim, -şimdi moda oldu-bir sürü içecek yiyecek koydular. Çoluk çocuk alışverişten yaptıktan sonra gidip oturduğunuzda, aaa ben de bu sistemin parçasıyım duygusunu yarattılar. Ama bu son krizden sonra çok ilginç bir görüntü yaşadık. “cafe” lerden, “kahvehane”lere bir dönüş başladı.

Sosyal hayatı cafelerde yaşayıp, kahvelerdeki potansiyel dayanışmayı yaşamının dışına çıkarmış olan, “beyaz yakalı” dediğimiz bu kesim, son krizden sonra kahvelere doğru dönmeye başladı. Belki de, bu krizin, işçi sınıfına öğreteceği en önemli derslerden biri de bu.

Şimdi bu söylediklerimle iş hukukunun temel mantığı arasında nasıl bir ilişki var? İş hukuku, iş hukuku olduğu günden beridir, yani 200 yıldır tartışılıyor. İş hukuku nasıl bir hukuk dalıdır? İş hukuku nasıl olmalıdır?

Bildiğiniz gibi, 4857 Sayılı İş Yasamız 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girdi. 1936 tarihinde bir iş yasamız vardı. 1967 tarihinde bir iş yasası daha çıkarmıştık. Bunu Anayasa Mahkemesi iptal etti. Sonra, Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği o yasa, 1971 yılında 1475 sayılı iş yasası olarak aynen yürürlüğe girdi. Bunu 1967 dan alırsanız, 2003’e kadar yaklaşık 33 yıl yürürlükte kalan bir yasa, birinci maddesinden sonuncu maddesine kadar bir anda değiştirildi. Neden?, Ne oldu? 4857 ile değişen neydi?

4857 Sayılı Yasa’nın gerekçesine bakarsanız, -mealen söylüyorum-1475 sayılı yasa, “...toplumumuzun gelişmesinin, üretim sistemlerinin gelişiminin, dünyadaki gelişmelerin ve değişimlerin gerisinde kaldı. Dünyada “küreselleşme” diye bir olgu çıktı. “Esnek İstihdam” denilen bir yapı çıktı. Bu esnek istihdama karşı katı tutumlar içeren 1475 sayılı iş yasası uyum sağlayamadı. Esneklik durumlarına uyum sağlayabilecek yeni bir yasa gerekir.” Dendi.

Bildiğiniz 4857 Sayılı Yasa, çağdaş gelişmelere uyum sağlayabilmek, yanıt verebilmek için yürürlüğe sokulduğu, gerekçesine yazılarak bizim önümüze konuldu.

Şimdi soru şu. 4857 sayılı İş Yasası çağdaş bir iş yasası mıdır? Sorunun içinden bir soru daha.

Çağdaş bir iş yasasının standardı nedir? Biraz daha daraltalım soruyu. İyi bir iş yasasının standardı nedir? Bir iş yasasına -iyi bir yasadır- diyebilmek için elimizde bir ölçü var mıdır?

Bu sorulara birlikte yanıt vermek için bir iki ip ucu vereyim:

Şimdi şöyle diyorlar. İş Yasası dengeleri gözetmelidir. İşçiyi de korumalıdır, işletmeyi de korumalıdır. İşletmeyi korumadan işçiyi korumak mümkün değildir. İşletme olacak ki, işçi de olsun. Dolayısıyla, iyi, çağdaş bir yasadın söz edebilmenin ilk koşulu, bu iki grup arasındaki dengeyi kurmuş olmasıdır. Ne kadar iyi bir denge kurarsa, o kadar iyi bir iş yasası olur. Deniliyor.

Evet!

Ne dersiniz?

Bu yaklaşıma itirazı olan var mı?

Daha açıkçası biraz önce yapılan tanıma itirazı olan var mı?

Bu itirazsızlıktan bu tanıma kabul ettiğiniz sonucunu çıkarabilir miyim?

İtirazı olan yok anlaşılan.

İşte! Zaten iş burada bitiyor.

Evet arkadaşlar! İdeolojik arka plan dediğimiz olay işte bu.

Size biraz önce verdiğim tarifi yapan TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar. Çağdaş bir iş yasası böyle olmalıdır diyor. 4857 sayılı Yasaya biraz önce size anlatmaya çalıştığım tanım cümlesinin hemen sonrasında diyor ki Pirlar; “..biraz kantarın ibresi işçiler lehine kaydı. Fazla güvence hükümleri geldi. Ama balans ayarı yapılarak düzeltilebilir” diyor.

4857 sayılı yasayı genel olarak çağdaş buluyor, işçi-işveren dengesinin kurulmuş olduğunu söylüyor. Terazi de hafif bir şekilde işçi lehine ağırlık var ama bu ağırlık da balans ayarı yapılarak giderilebilir diyor.

Biliyorsunuz, 4857 sayılı yasanın en önemli, en büyük handikaplarından birisi, “alt işveren” meselesi. Yani “taşeron” meselesi idi. 4857 sayılı yasa gerçekten çok uzun tartışıldı. İzzet Bey’e bir kez daha teşekkür ediyorum. Büyük katkıları olmuştu. Kendisiyle mecliste sabahlara kadar çalıştık. Yine burada alt iş veren meselesi ile ilgili olarak, AKP’li işçi kökenli milletvekilleri Agah Kafkas ve Hüseyin Tanrıverdi’ye de teşekkür ediyorum.

Mecliste değişiklik önergesi verilerek alt işveren meselesi işçi lehine daraltıldı. Birincisi bu. İkincisi, belirli süreli iş sözleşmesine yine aynı süreçte objektiflik ölçüsü getirildi. Üçüncüsü de “ödünç iş ilişkisi-kiralık işçi” konusu. Bu konu taslakta 90. madde olarak yer aldı ancak, daha sonra çıkarıldı. Bu maddelere işveren cenahı tepkili. Şimdi bunları da balans ayarı ile düzeltereklerini söylüyorlar.

Şimdi gelelim işin özüne.

Modern iş yasaları bir denge yasası değildir. Bu tanıma neden itiraz ediyoruz? Bu tanımdan neden korkuyoruz? İşin özü de burada yatıyor.

Arkadaşlar; İş Yasaları gökten zembille inmedi. Hangi iş hukuku kitabının ilk 11 sayfasını açıp bakarsanız bakın oralarda denilir ki, “..sınai devriminden sonra, özellikle gelişmiş ülkelerde, yani Londra’da, Paris’te, Manchester’da, büyük sanayi merkezlerinde adına fabrika kentleri denilen öyle kentler ortaya çıktı ki, örneğin “raşitizm” bir işçi çocuğu hastalığı olarak

literatüre girdi. Bu yetersiz beslenmeye dayalı bir kemik hastalığı. Yüksek çalışma saatleri, pis havalı, isli çalışma ortamları olan sefalet kentleri doğdu. Bu sefalete seyirci kalamayan devlet, çalışma hayatını işçiler yararına asgari standartlarını belirlemek için müdahale etmek gereği duydu ve iş hukuku buradan doğdu.” Hikaye bu.

Bu hikayeye biraz daha farklı bakalım. Gece çalışmasına ilişkin 10-15 gündür bir makale ile uğraşıyorum. Orada, gece çalışmasına ilişkin, 1840 lı yıllara dönüp baktığınız zaman karşınıza çıkan manzara gerçekten tüyler ürpertici. Bir İngiliz iş müfettişi tekstil fabrikalarında 16 yaşlarındaki genç kızların günde 18 saat çalıştırıldığını, yorgunluktan bitap düşen bu genç kızların tecavüze uğradıklarını, bu tecavülden kaynaklanan gebelik nedeniyle yapılan düşüklere fabrika bahçesinin cenin tarlasına dönüştüğünü tespit ediyor. Böylesine vahşi çalışma koşulları. İşte bu vahşi koşullara karşı artık vicdanı sızlayan ve müdahale eden bir kamusal otorite ortaya çıkıyor. Olay bu kadar basit mi? Hayır. Kilise bile bu işin içine ortak. Çocuk emeği sömürsünün inanılmaz boyutlarda olduğu bir dönem. Şöyle bir düşünün ki, çalışan çocukların anne ve babalarından toplanarak senatoya, meclise sunulan dilekçelerde, “çalışma saatlerini 18 saatten 16 saate düşürürseniz, o iki saatlik boş sürede çocuklarımız avare kalırlar, avarelik nedeniyle kötü alışkanlıklara edinirler, aman çalışma saatlerini düşürmeyin” diye ana-babalardan alınıp senatoya verilmiş dilekçeler. Bu konuları merak edenler olursa bu notları bulmanız yardımcı olurum.

Bunlara karşı geçmişte verilen inanılmaz bir mücadele var. Bu salonda oturan sizler gibi, aynı bağımlılık ilişkisi içinde çalışan, üstelik, canı pahasına verdikleri 200 yıllık mücadele var iş hukukunun arkasında. Bu olumsuz çalışma koşullarına karşı önce makineleri kırarak, sonra makineleri kırmanın sorunları çözmeyeceğine yönelik oluşan bilinç, sendikal birlikler, önce 16 saatlik işgünü için yapılan direnişler, giderek radikalleşen işçi hareketi, giderek düzeni tehdit eder hale gelen bir işçi hareketi. İnanılmaz politik akımlar. Anarşizminden tutunda komünizme kadar varan, sınıfla birlikte hareket eden politik hareketler. Almanya da düzenin tehlikeye girdiğini gören Bismark, o günlerde, “... Sosyalistlerin söylediklerini biz yapacağız ve işçilerin yaşama koşullarını iyileştirerek düzeni kurtaracağız” diye özetlenebilecek bir anlayışı geliştiriyor. Bismark, ilk sosyal güvenlik yasasının, çalışma hayatına ilişkin ilk düzenlemelerin babası olarak kabul edilir.

Yani, kısaca söylemek gerekirse; iş hukukunu, iş yasasını doğuran olay, olumsuz çalışma koşullarına karşı sınıfın vermiş olduğu mücadeledir.

Yani İş Yasası bir denge yasası değildir. Amacı, işçilerin çalışma koşullarının asgari standartlarını –bakın maksimum standartlarını demiyorum- asgari standartlarını belirlemek için oluşturulmuş bir kanundur.

Nasıl ki, Ticaret Kanunu, bir işletmeyi, ticarethaneyi korumak için oluşturulmuşsa, tıpkı onun gibi, iş hukuku da işçinin hakkını, hukukunu korumak, işçiyi korumak için oluşturulmuş bir kanundur. O halde, işletmeyi koruyacaksan bunu illa da iş hukukunun içinde yapalım diyorsan, bunun bir tek anlamı vardır. O da, işçinin korunmasını zayıflatmaktır.

İşletmeyi git Ticaret Kanununda koru, işletmeyi git döviz kurlarıyla koru, işletmeyi git gümrük duvarlarıyla koru, nerede korursan neyle korursan koru. Yatırım teşvikiyle koru, adamların cebine para koy – koydun zaten- koru. Ama, işletmeyi korumayı alıp ta “denge” mantığıyla, -bakınız denge pozitif bir kavram. Hiçbirimizde bir rahatsızlık yaratmıyor.- iş yasasında koruma.

Şöyle deselerdi; “işletmeyi korumak için, işçilerin haklarını birazcık geriye götürmek lazım. Onun için de 4857 Sayılı Yasayı çıkarmak gerekir!” deselerdi, emin olun bu salondan sesler yükselirdi. Ama, bir “denge”, bir “adalet” gibi pozitif kavramlar üzerinden sorunu getirip, “denge kurulmalıdır” dediği andan itibaren kafalar teslim alınıyor. İşte, “ideolojik hegemonya” dedikleri budur.

Yani, kafaların teslim alınması sonucu kimsenin sesi çıkmadı. O halde, asla unutmamız gereken nokta; iş hukuku işçiyi korumak için var olan bir hukuk dalıdır. Bunu da ben söylemiyorum. İş hukukunun kendisi söylüyor.

Şimdi bunu söyledikten sonra bir başka oportünizm var. Deniliyor ki, sordum ya size. İyi bir iş hukuku nasıl olmalıdır? diye. Diyorlar ki;

Çağdaş bir iş hukukundan söz edebilmenin üç temel koşulu vardır. Bunlardan birincisi, “işçinin korunması” ilkesinin varlığını sürdürmesidir. İşçinin korunması ilkesi iş hukukunun subjektif bir tercihi değildir. İş ilişkisinin özünü oluşturan bir zorunluluktur.

İkinci ilke ise, iş hukuku istihdamın önünde engel olmamalıdır. Bunu da nispeten kabul edebiliyoruz. Yani, istihdam vergileri v.s. OECD ülkeleri içinde işçinin işverene maliyeti ortalama yüzde on beşlerde iken,. Bizde yüzde altmış dokuzlara varıyor. Yani 100 lira alan her işçi için işveren yüz altmış dokuz lira daha ödüyorsa bu istihdamın önünde engel olarak kabul edilebilir. Yani bu bir nevi istihdam vergisi demektir.

Şimdi gelelim üçüncü ilkeye. Bu üçüncü ilkeyi istihdamla bağlantılayarak diyorlar ki; geleceğin iş hukuku “esnek” olmalıdır.

Şimdi arkadaşlar; ben buna yönelik bir makale yazdım. Makalemin başlığı, “Esneklik Yutan Elemandır”.Biliyorsunuz, matematikte bir büyük sayıyı, ne kadar büyük olursa olsun, sıfırla çarparsanız elde edeceğiniz sonuç yine sıfırdır. Çünkü sıfır Matematikte çarpım işleminde“yutan” elemandır.

Siz, işçinin korunmasına ne kadar vurgu yaparsanız yapınız,işçinin korunması subjektif bir tercih bir tercih değildir. Bu iş hukukunun özünü oluşturan bir zorunluluktur diye, ne kadar güzel söylerseniz söyleyin. Sonunda “esneklik” diyorsanız, sıfırla çarptınız demektir. Bu durumda işçinin korunması açısından elde edeceğiniz sonuç da “sıfır” demektir. Çünkü; “esneklik” iş hukukunun “yutan” elemanıdır.

İşte, konuşuluyor. “kiralık işçi”, “geçici iş ilişkisi” deniliyor. Bu yeni icat edilen bir şey değil. Bu kavram mecellede de vardı. Mecelleyi duydunuz mu? Mecelle, ilk medeni yasamız. Osmanlı’nın Medeni Kanunu. Orada “icar-ı adem” deniliyordu. Yani, “nefsini kiraya veren kişi” icar-ı adem. “İnsan kirası” demektir. Mecelle de böyle tarif ediliyor kiralık işçi.

Bir ecir karşılığında işgücünü, nefsinin bir başkasına kiralayan.

Siz, “terhane” diye bir şey duydunuz mu? terhane, Londra’nın bodrumlarında, günde 18 saat ve kiralık olarak çalıştırılan işçilerin , çalıştıkları işyerlerine deniliyordu. Yoğun çalışma koşulları nedeniyle “terhane” deniliyor. Ne zaman deniliyor?. 18. yüz yılda. Şimdi, gidin İstanbul’a Çağlayan’a, bildiğim için söylüyorum. Görün orada “terhane”leri. Görün orayı da Anadolu Kaplanları’nın nasıl kaplanlaştığını da bilin.

Yine yeri gelmişken söyleyeyim. Niye Anadolu Aslanları değil de, Anadolu Kaplanları deniliyor bunlara? Ya da Anadolu Kurtları değil? Çünkü, Hiçbir şey tesadüf değil. Her şey

ideolojik olarak yapılıyor. Doğada doyduğu zaman dahi avını parçalamaktan vazgeçmeyen, öldürmeye devam eden en vahşi türü “kaplan” olduğu için bunlara kaplanlar deniliyor. Aslan karnı doyunca öldürmekten vazgeçiyor. Bırakıyor. Kaplan bırakmıyor. Karnı tokken de öldürmeye devam ediyor. Anadolu kaplanları adıda tesadüf konmamış.

Dolayısıyla; “ıcar-ı adem”, “ödünç iş ilişkisi”, “geçici işçilik” hepsi aynı şey. Yasa görüşülürken mecliste İzzet Çetin, ödünç iş ilişkisi üzerine, “geriye dönüş oluyor, mecelledeki ıcar-ı adem ile bu aynı şey” diye konuşma yapınca, maddenin başlığını değiştirdiler. “ödünç iş ilişkisi” oldu “geçici iş ilişkisi”.

Microsoft da çalışan binlerce işçi kendilerini “kullan at” marka ürün olarak algılıyorlar. Kullan at marka ürün; yani, peçete gibi, permatik gibi kullanıyorsunuz ve atıyorsunuz. Kullanılıyorsunuz ve atılıyorsunuz.

Dünya da en hızlı ve karlı büyüyen piyasa, “kiralık işçi” piyasası. Bu piyasada önemli yere sahip olan Man Power gibi, ADECO gibi firmalar, yani işçi kiralayan şirketler, büyümenin sıfırlarda gezdiği ABD ekonomisi içinde yüzde otuzlara varan büyüme sağlıyorlar. Fransız Çalışma Bakanı 1997 yılından itibaren, yeni istihdamın yüzde yetmiş üçünün, yani yeni işe giren her yüz kişiden yetmiş üçünün “kiralık iş ilişkisi” içinde işe girdiğini ve çalışmak isteyenlerin de kiralık iş ilişkisi aradığını söylüyor. Yine aynı bakan, Fransız iş hukukunun koruduğu mevzuatların ortadan kaldırıldığını da mecliste söylüyor. Alın size esnek iş sözleşmesi türü.

Bizde ne oldu?. Bizde de kendilerini “istihdam savaşçıları” diye ilan edip örgütlendiler ve Özeli İstihdam Büroları Derneği kuruldu.

Esnek çalışma türlerinden biri de “çağrı üzerine çalışma”dır. Ne zaman çağırırlarsa gidip çalışacaksınız. Zaman mevhumu yok. Bakın siz bu gün bu otelde beş yüz kişi bir araya geldiniz. Otelin her zaman bu kadar dolu olması olanaklı değil. Size olağan personelle hizmet vermeye kalksalar bu da fiziken olanaklı değil. Çağırıyorlar kiralık işçileri onlar bu eğitim süresince size hizmet veriyorlar. Sadece tahminimi söylüyorum, bu eğitimde bize hizmet eden otel çalışanların büyük bir kısmı kiralık işçi yada çağrı üzerine çalışanlardan oluşuyor.

Şimdi de denetim - yaptırım konusuna birazcık değinelim.

Şimdi, denetimi bir tarafa koydunuz, yaptırımı da diğer tarafa koydunuz. Eğer örgütlülük de yoksa, işveren şöyle düşünür. “Kanuna uyarsam maliyeti ne kadar?, Kanunu çiğnersem cezası ne kadar?. Şayet; kanunu çiğnemenin maliyeti, kanuna uymaktan daha az ise, kanunu çiğner. Bu iş bu kadar basit. Çünkü o müteşebbistir. Müteşebbisin tarifi nedir? Müteşebbis, parasını sermaye yapmış, maksimum karı elde edebilmek için var olan kişidir. Onun tüm davranışlarını kar güdüsü belirler. Tüm iş organizasyonunu en az girdi ile, en çok karı elde edebilecek şekilde yapar. Dolayısıyla, onun için sizin sağlığınıza, sizin çocuğunuzun sizi beklemesiymiş, yıllık izin hakkıymış hiç fark etmez.

Örneğin; Yıllık izinden vazgeçilemez, yıllık izin satılamaz, çalışırken parasını ödeyip seni izne çıkarmıyorum diyemez işveren. Ama, böyle denmesine rağmen işçilerin büyük bir kısmı yıllık izin haklarını tam olarak kullanamıyor. O zaman ne olacak? Deniliyor ki; hizmet akdin sona erdiğinde, o tarih itibarıyla, kullanmadığın yıllık izin hakları sürelerinin ücretini alacaksın. Peki, alamaz sa ne olacak? Bunun yaptırımı ne? İdari para cezası. Beş yüz lira ,bin lira, on bin lira V.S. Daha çarpıcısını söyleyeyim. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda Toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasının yaptırımı “hak grevi “ idi. Şimdi ne

alaka diyeceksiniz ama buna değinmeden geçemeyeceğim. Şimdi bakın. O kadar önemli ki bu. 275 sayılı Yasa'nın 19. maddesi diyordu ki, yani, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 19. maddesi: “toplu iş sözleşmesinden veya Kanundan doğan bir hakkın, işveren veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikasının talimatı ile ödenmez ise, işçinin üyesi olduğu sendikanın, işverenin üyesi olduğu işveren sendikasının tüm iş yerlerinde grev yapma hakkı doğar.”

Örneğin; siz şimdi Vakıflar Bankasında örgütlüsünüz. Diyelim ki, Vakıfbank da A işveren sendikası üyesi. Sizin örgütlü olduğunuz B işyerinde aynı işveren sendikasına üye bir işyerinde bir hak ödenmiyor. Siz Vakıfbank dahil, o işveren sendikası üyesi tüm işyerlerinde tak diye şarteli indirebiliyordunuz. Yani, “Hak grevi” gerçekleştirebiliyordunuz. O nedenle de arkadaşlar, 1963 den 1980 e kadar işyerlerinde uygulanmayan toplu iş sözleşmesine rastlanılmamıştır. Hak grevine de bir tek işyerinde, İzmit'te lastik fabrikasında başvurmuşlardır. Onunla da börek grevi diye alay ederler. Toplu iş sözleşmesi ile belirlenen öğle yemeklerindeki kalori oranının altında yemek çıkıyor diye hak grevi yapmışlardır. Başka bir örneğini de görmedim.

1982 Anayasası'na nolur biraz dikkat edin. Matruşkalar gibi her şey birbirinin içinden çıkıyor. Demişlerdir ki, “iki toplu iş sözleşmesi arasında (52. madde gerekçesi) iş barışını amir kılmak, mahkemelere olan saygıyı arttırmak için hak grevi yolunu tıkadık.” Anayasa koyucunun mantığına bakın. İşçinin toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkı ödenmiyorsa bu iş barışını bozmuyor, ödenmeyen hak için işçi şartel indiriyorsa, yani grev diyorsa, bu iş barışını bozuyor. “Hak grevi” yolunu tıkadınız. Peki, yerine ne getirdiniz? Eda davası getirdik. Yorum davası getirdik. Peki bu davayı kazandık. Sonra ne olacak?

Değerli arkadaşlar; ben yıllardır hak grevi anlatıyorum. Hiç tepki almamıştım. Bir gün parasal karşılığı olmayan bir idari madde ile ilgili toplu sözleşme hükmü uygulanmadı. Dava açtık. Davayı kazandık. İşçiler dediler ki; Avukat, “davayı kazandık” diyorsunuz, ama işveren yine uygulamıyor. Ne oluyor? Dediler. Ben de, uygulamamanın cezası otuz bin lira para cezası onu ödüyor deyince, işçi; haaaa “hak grevi” onun için gerekliydi değilmi? Dedi. İşte, bakın hak grevi yerine getirilen etkili mekanizma para cezası ile sınırlı. O da 30 000. lira. 90 bin olsa ne olur, yüz bin lira olsa ne olur.

Etkili bir iş yasasında yaptırımlara bakacaksınız. Yasaya uymamanın yaptırımı, yasaya uyararak yüklenilen maliyetten daha düşükse o yasa kadüktür. O yasa ölü doğmuştur. O yasa uygulanmıyor demektir.

Zaman su gibi aktı, dağıttıklarımızı toparlamaya çalışacak olursak;

1-İş hukuku bağımlı çalışanların hukukudur.

2-İşçi sınıfını bölmek, sınıfsal çıkarları silikleştirmek için, bazı pozitif anlamı olan kavramlar sıkça kullanılır. İş gören, Sosyal ortak gibi.

3-Özellikle bağımlı çalışanlar arasında statü farkları yaratılarak hiyerarşik bir denetim kurma konusunda onlar çok becerikli, eğitim düzeyi yüksek olan bağımlı çalışanlarda çok meyillidirler.

4-O halde pozitif olarak algıladığımız kavramlar aracılığı ile bize nelerin dayatıldığını iyi görmek, kavramların ideolojik özlerini kavramak gerekir.

5-İş hukuku, işçilerin sefalet koşullarına baş kaldırıları ile doğmuştur. Asla bir denge hukuku değildir. Aksine çalışma koşullarının en alt sınırını belirleyen bir hukuk dalıdır ve amacı işçinin

korunmasıdır.

6-Hem esneklik hem koruma bir arada bulunabilecek kavramlar değildir. Esneklik yutan elamandır. Esnekliğin olduğu yerde koruma varlığını sürdüremez.

7-Bireysel iş hukuku ne denli etkili olursa olsun gerçek korumayı sağlayamaz. Koruma bireysel iş hukukunun sağladığı en azın üzerinde Sendika toplu pazarlık ve Grev hakları ile sağlanır.

Sadece bireysel iş hukukundan korumanın beklendiği, sendika grev ve toplu pazarlık hakkının etkili olmadığı bir çalışma yaşamında korumadan söz etmek neredeyse olanaksızdır.

Bu nedenle de ILO uygun işi, insanların yeteneklerine uygun bir işte kendisi ve ailesiyle birlikte insan onuruna yakışır bir ücretle örgütlenme hakkının güvence altında olduğu iş olarak tanımlamıştır.

Hepinize “uygun işlerde” çalışma olanaklarına kavuşmanızı diler sabrınız için teşekkür ederim.

Seminerin öğleden sonraki bölümünde önce, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Memur ve Hizmetlileri Emekli ve Sağlık Yardım Sandığı Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Yakup OKATAN, hepimizi ilgilendiren, 506 Sayılı Kanunun Geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu)’na devri ile ilgili açıklamalarda bulundu.

**Okatan**’ın konuya ilişkin soru cevap şeklinde hazırladığı metni aynen yayınlıyoruz.

### ***5510 Sayılı kanunun geçici 20.Maddesiyle SGK’ya devri öngörülen banka sandıkları hakkında merak edilen konular***

**-506 Sayılı Yasanın geçici 20.maddesine göre faaliyetini sürdüren Sandıkların SGK’ya devredilmesi ne kadar bir süre içerisinde gerçekleşecek?**

Türkiye Büyük Millet Meclisinde 17.04.2008 tarihinde kabul edilen ve 08.05.2008 tarihinde Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanununun geçici 20.maddesi ile SGK’ya devri öngörülen sandık iştirakçileri kanunun yayım tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde Sosyal Güvenlik kurumuna devredilir. 3 yıllık süre bakanlar kurulu kararı ile 2 yıl daha uzatılabilir.

**Devir tarihinde devredilen sandık iştirakçileri için yapılacak aktüeryal hesaplamada kullanılacak teknik faiz oranı kaçtır?**

Bu kanun kapsamındaki sigorta kolları itibariyle yükümlülüğün peşin değerinde kullanılacak teknik faiz oranı % 9.8 olarak kabul edilmiştir.

**Yukarıda belirtilen teknik faiz oranına göre aktüer yükümlülüğün peşin değeri tahminen ne kadardır?**

Kanun gereği oluşturulacak komisyon gözetiminde hesaplanacak aktüeryal yükümlülük tahminen 1.100.000.000.\_TL dir.

**Bu yükümlülüğün ödemesi ne şekilde yapılacaktır?**

Hesaplanan aktüer yükümlülük 15 yıldan fazla olmamak üzere yıllık eşit taksitlere her yıl için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığı nea açıklanacak TL cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet İç borçlanma senetlerinin yıllık ortalama nominal faizi üzerinden tahsil edilir.

**Devir tarihi itibariyle belirlenecek peşin değerin hesaplamasında oluşacak komisyonda kimler görev alır?**

Sosyal Güvenlik Kurumu, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Plânlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, Sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlar ile sandıkların görüş ve önerileri alınarak Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

**Devir tarihine kadar çalışanların primleri nasıl tahsil edilecek?**

Devir tarihine kadar çalışanların primleri ilgili sandıkların mevzuatları doğrultusunda sandıklarca tahsil edilmesine devam edilir.

**Devir tarihinde emeklilerin almış olduğu aylıklarda her hangi bir değişiklik olacak mı?**

Devir tarihi itibariyle emeklilerin almış oldukları aylıklar SGK tarafından aynen ödenmeye devam edilir.

**SGK tarafından ödenen emekli aylıkları ne şekilde artırılabilecek?**

Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.”

**Devir tarihinden sonra emekli olacak çalışanların aylıkları nasıl hesaplanacak her hangi bir kayıp olacak mı?**

Kurum kontrolünde sandıklarla müştereken hesaplama yapılır. Geçici 2 nci madde kapsamında hesaplanacak aylıklar ile sandıkta geçen süreler dikkate alınarak sandık hükümlerine göre hesaplanacak aylıklar arasında fark olması halinde söz konusu farklı aylık SGK tarafından ödenir.

**Devir tarihinden sonra sandıkların tüzel kişiliklerinde herhangi bir değişiklik olacak mı?**

Devir tarihinden sonra 15 yıl süreyle borç yükümlülüğü altında bulunan sandıkların tüzel kişiliği aynen devam ettirilecektir.

Devir tarihinden sonra varsa artan mal varlığı ne yapılacak

Bu konuda yasada her hangi bir düzenleme olmadığından sandıkların tabi olduğu mevzuat hükümlerine göre hareket edebileceklerdir.

Sandık mevzuatında herhangi bir değişiklik yapılabilir mi? Yapılırsa yürürlüğe girebilmesi için hangi onaylardan geçmesi gerekiyor.

Yapılacak tüzük tadili metinleri SGK ve Vakıflar genel Müdürlüğünden alınacak uygun görüş sonrası Vakfın Olağanüstü genel kuruluna getirilir. Genel kurulda toplam delegenin ¾ çoğunluğuyla kabul edilen tüzük metinleri Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O Yönetim kurulunun onayı alınarak Asliye Hukuk Mahkemesine başvurularak tescil davasından sonra yürürlüğe girecektir.