

NEDEN SENDİKALİ OLMALIYIZ ?

**Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası Yayınları
No: 8**

NEDEN SENDİKALİ OLMALIYIZ ?

İşçilerin yararlanacağı haklar 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile belirlenmiştir.

Elbette bu kanunlar sadece işçilerin haklarını sıralamıyor. Aynı zamanda işçilerin uyması gerekli olan bazı kuralları da açıklıyor.

Ancak, işçilerin bir çoğunun bu haklardan bile yararlanamadığı da gerçek.

Hangi haklardan yararlanabiliyoruz, hangi haklarımızı hiç bilmiyoruz, bunları sırasıyla ele alacağız. Ancak önemli olan bir başka nokta var.

Haklardan yararlananlar sendikalı işçilerdir. Sendikanın olmadığı işyerlerinde çalışma yaşamıyla ilgili kanunların pek çoğu uygulanmamakta ya da çok sınırlı şekilde uygulanmaktadır.

Bu nedenle, haklarımızı tanıtmaya çalışırken, öncelikle sendikalı olan işçiler ile sendikasız işçiler arasındaki farkları da ele alacağız.

Öte yandan sendikalı olmaktan daha önemlisi sendikalı olmak için veya sendikalı olduktan sonra yapılması gerekenlerdir.

Ancak burada sendikalı olmanın doğurduğu bütün sonuçları anlatmamız mümkün değil. Size sadece işin a,b,c'sini anlatacağız bu broşürde.

Şu an sendikalı olmayan veya hiç sendikalı olmamış işçiler için şimdilik en önemli şey onları sendikasızlığın getirdiği tehlikeler hakkında bilgilendirmek, sendikalı olduklarında kazanacakları hakları gözleri önüne sermektir.

Değineceğimiz konular çalışma yasasında yer alan önemli başlıklar olacak. Bu başlıkları olabildiğince madencilik sektöründe yaşayanlarla örneklemeye çalışacağız.

Zaten bu konuların bir çoğunu eğitim programlarımızda da tekrarlıyoruz. Böylece birbirini destekleyen tarzda akılda kalıcı olmasını sağlamayı umut ediyoruz. Eğitimlerimize katılan pek çok arkadaşımız yanı sıra ulaşamadıklarımız da var. Bu broşür sayesinde eğitimde öğrendiklerini diğer arkadaşlarına aktarmak isteyenlere de yardımcı olacağız.

Zinciri kırmanın yolu, kararlı olmak kadar bilgili olmaktan geçiyor. Bilgi sayesinde inatçılığımızı inançlılık haline dönüştürebiliriz.

DEV.MADEN-SEN olarak herkese inançlı ve inatçı bir yaşam mücadelesi diliyoruz.

Ankara - Mart 2002

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KÖLELİKTEN FARKLI OLMASI İÇİN SENDİKALI OLMALISIN...

İşçiler tarafından kazanılmış en eski haklardan biri günlük çalışma süresinin 8 saat olmasıdır. Bu hak için ilk önce Amerikalı işçiler bundan yüzlerce sene önce mücadele başlatmışlardı. Sonraları dünyanın her yerinde işçiler çalışma süresinin günde 8 saat olması için mücadele etti.

Uzun yıllar sonra bu mücadele başarıya ulaştı ve artık dünya ülkelerinin hemen hepsinde çalışma süresi 8 saat. Hatta son yıllarda bazı Avrupa ülkelerinde sendikaların ve işçilerin direnişleri sonucu bu süre daha da azaltıldı.

8 saatlik günlük çalışma süresi ile birlikte, haftalık çalışma süresi de 45 saat olarak düzenlenmiştir.

Bu süreden fazla çalışmalar fazla mesai adı ile anılmakta ve bu fazla mesainin ücreti normal çalışma süresindeki ücretten yüksek olmaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu işçilerin çok fazla çalıştırılmalarını önlemek için günlük fazla çalışma süresini de 3 saatle sınırlamıştır. Bu da yeterli görülmemiş, yılda en fazla 90 gün fazla çalışma yapılmasına izin verilmiştir.

Bütün bunların nedeni, işçilerin korunması, işçilerin de insanca yaşayabilmeleri için kendilerine zaman ayırmalarını sağlamaktır.

Günde 14-15 saat ağır bir işte çalışan işçinin ne ailesine ayıracak zamanı kalır, ne de ertesi gün tekrar verimli çalışabilmek için güç toplayabilir.

Sağlık konusundaki araştırmalar, bir işçinin ancak 8 saat çalışabileceğini, bundan sonraki her fazla çalışmada daha fazla yıpranacağını ortaya koymuştur.

Fazla çalışma süresindeki saat başı ücretin normal çalışmanın saat ücretinden yüksek olmasının nedeni de budur. Madem işçiler 8 saatten sonra daha fazla yıpranıyorlar, o halde bu yıpranmanın karşılığını da fazlasıyla almalılar.

Ama kanun bunları söylüyorken işyerlerinde yaşanan durum nedir ?

Özellikle küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışma saatleri hala çok uzundur. İşçiler 10-12 saat çalıştırılırlar. Ama kendilerine ödenen ücret 8 saatlik çalışmanın karşılığıdır. Yani çoğunlukla ASGARİ ÜCRETTİR.

Fazladan çalışılan süre hiç hesaplanmaz.

Fazladan çalışılan sürenin ücreti ödenmez. Bazı yerlerde fazla çalışmanın kısmen de olsa hesaplandığını görmekteyiz. Ancak buralarda da fazla çalışmanın saat ücretine fark verilmez.

İşçilerin sendikalı olduğu işyerlerinde ise işverenler günlük ve haftalık çalışma sürelerine uymak zorundadır. Bu süreyi aşan her çalışma fazla mesai olarak hesaplanır ve saat ücreti buna göre belirlenir.

Üstelik İş Kanunu fazla çalışmanın keyfi olarak yapılamayacağını; fazla çalışma gerekli olduğunda işverenin bunu bir gün önceden işçilere bildirmesi gerektiğini söyler. Bu da yeterli değildir, İşveren istedi diye işçi fazla çalışma yapmak zorunda değildir. İşçi kabul ederse fazla çalışma yapar, kabul etmezse yapmama hakkına sahiptir.

Çünkü her işçinin kendi programı vardır. İş yaşamı dışında da bir hayatı vardır. Buna göre kendine bir program yapabilir. Eğer işyeri dışında bir programı varsa fazla mesaiye kalmayıp bu programını değiştirmek istemeyebilir.

Bütün bu hakların düzenlenmesinde işçinin de bir insan olduğu, işçinin de günlük çalışma süresi dışında kendi istediğini yapabilmesi, kendi rızası olmadan ona fazladan bir iş yaptırmanın özgürlük ve eşitlik anlayışı ile bağdaşmayacağı düşüncesi yatmaktadır.

İşçilerin sendikalı olduğu işyerlerinde, işveren istese bile, bu hakları çiğneyemez. Çünkü her işçi, aldığı sendikal eğitim sonucu haklarının ne olduğunu bilir. İşveren veya vekilleri tarafından çalışma süresinin ihlal edilmesine izin vermez. İşveren ve vekilleri hakları vermek istemediğinde, birlik olmanın gücünü kullanarak haklarına sahip çıkar.

SOSYAL HAKLARA SAHİP OLMAK İSTİYORSAN SENDİKALI OLMAKTAN BAŞKA YOL YOK...

1475 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinde bir yılını dolduran her işçinin yıllık izin kullanma hakkı vardır. Bu izin süresinde işçi çalışmadığı halde ücretini tam olarak alır.

Çünkü işçi de insandır ve ailesi ile birlikte tatil yapmalı, bir yılın yorgunluğunu üzerinden atmalı, kendine zaman ayırmalıdır.

Üstelik yıllık izin süreleri işçinin kıdemine göre zaman içinde artar.

Yıllık izin dışında başka izin hakkı da vardır. İşçi evlendiğinde, eş, çocuk veya anne, babası öldüğünde, yine ücretli olmak koşuluyla iki veya üç gün izin kullanabilir.

Ücretsiz izinler ise işverenin iznine bağlıdır ve önceden belirtilme koşulu ile verilebilir.

Yıllık izinler en az 12 gün olarak kullanılmalıdır. Ancak çoğu işyerinde bu izinler toplu olarak verilmez. İşçinin mazeret izinleri toplanarak yıllık izninden düşülür. Ya da işveren tarafından izin süresi bölünür. İşçi yıllık izninden yararlanıp yararlanmadığını anlamadan zaman geçer. Yıllık izin işçinin istediği tarihte verilmez. İşverenler bu süreyi kendileri düzenlerler.

Bütün bunlara karşın, işçinin bir mazereti olduğunda izin verilmez. İşçinin de bazı işleri olabileceği, bunları ancak çalışma saatleri içinde çözebileceği gözardı edilir. İşverenlerin gözünde işçi hep kaytarmaya çalışan, çalışmakta gözü olmayan kişidir. Bu nedenle izin isteyen işçiye iyi gözle bakmaz.

Madencilik sektöründe işçilerin bir çoğunun köyü ile bağlantısı vardır. Bu nedenle izin kullanacağı zaman bellidir. Hasat zamanında veya ekim zamanında işçi yıllık iznini kullanmalıdır ki, bir yandan ücret kaybı olmasın, diğer yandan da köydeki işlerini tamamlayabilsin.

Gel gör ki, maden işverenleri buna yanaşmak yerine, işçiyi girdi-çıktı gibi gösterir ve bir çok hakkının bu şekilde yanmasına yol açar.

İşçi için bir diğer önemli hak kıdem tazminatıdır. Bilindiği gibi, işyerinde bir yılını dolduran bir işçi kendi kusuru olmadığı sürece, işten çıkartıldığında işverenin o işçiye her çalıştığı yıl için bir aylık brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Sendikalı olmayan işçiler için bu haktan yararlanmak neredeyse bir hayaldir.

Çünkü işverenler ne yapar eder işçiyi işten çıkartırken kıdem tazminatı ödemez. İşçiyi kusurlu gibi gösterir.

Bir de ihbar tazminatı vardır. Bu da işten çıkartılacağı zaman işçiye önceden bildirim yapılması ile ilgilidir. İşveren önceden bildirim yapmaz ve bildirim izinlerini kullandırmaz ise, bildirim süresi kadar ücreti işçiye ödemek zorundadır. İşverenler kıdem tazminatı ödemediği gibi ihbar tazminatı da ödemezler. Bunu da çeşitli hile yollarına başvurarak, işçiye eski tarihli bildirim imzalatarak veya benzeri yollarla yaparlar.

Sigortalı olmanın, sigorta primine esas günlerinin tam ve gerçek ücret üzerinden hesaplanması, iki yıl önce yürürlüğe giren ve 2002-Ocak ayı sonu itibarıyla yararlanılabilecek işsizlik sigortası açısından önemlidir. Bilindiği üzere, son 6 ayda 1 gün bile eksik prim günü olsa işçi işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Bunun anlamı sendikasız işçinin işsizlik sigortasından yararlanma şansının olmadığıdır.

Dolayısıyla sendikalı olmak bu ve benzeri bütün hakların da güvence altına alınması demektir.

Hepsi bir yana, iş kanunu veya diğer kanunlarda işçiler için sıralanan haklar yararlanılabilecek en alt düzeyi gösterir. Hakkın genişletilmesi mümkündür, ancak bunun da toplu pazarlık sonucu sağlanması gereklidir.

Örnek olsun; bir yılını dolduran işçinin yıllık izin hakkı 12 gündür. Ama sendikalar imzalayacakları sözleşme ile bu süreyi arttırabilirler. Bunun bir üst sınırı yoktur. Yasa bu hakkı sadece sendikalı işçiye tanımıştır.

Aynı şekilde, kıdem tazminatı tutarı, her yıl için bir aylık ücret yerine 2 veya 3 aylık ücret tutarında da kararlaştırılabilir.

Ücretli izinler de çoğaltılabilir. Örnek olsun; iş kanununda işçinin çocuğu sünnet olduğunda ücretli izin verilir demez. Ama pek çok sendika işveren ile imzaladığı sözleşmede, sünnet olan her çocuk için 3 -4 günlük ücretli izin hakkı elde etmiştir.

Bir çoğumuz duymuşuzdur; sendikalı işçilere işverenleri ikramiye öder; iş elbisesi verir; yakacak parası öder; çocuklar için eğitim yardımı alınan sözleşmeler bile vardır.

Sendikasız işçinin bu tür sosyal yardımlar alması mümkün değildir. İşverenler bu tür yardımları ancak kendileri ile özel işbirliği yapan yada kendilerine yaltakçılık yapan, yalvaran işçilere verirler. Onurlu bir işçinin ise buna ihtiyacı yoktur. Onurlu bir işçi çalışma arkadaşları ile birlik olur, hakkı olanı ister ve kazanmasını bilir.

SENDİKALİ DEĞİLSEN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARIN YOK DEMEKTİR

Bir işçi için en önemli şey sosyal güvencesinin olmasıdır. Yani sosyal sigortalı olmasıdır. Bu yasal olarak da bir zorunluluktur, Her işveren çalıştırdığı işçisini sigortalamak zorundadır.

İşçinin aldığı ücret geçimine zor yettiği için çalışmadığı günlerde, hastalandığında, sakat kaldığında veya yaşlandığında tek dayanağı sigortadan alacağı gelirdir, Eğer bu haktan da yararlanamaz ise yaşlılıkta ve zor günlerinde işçiyi sefalet bekler...

Günümüzde „sosyal“ olan sigorta daha da önemli hale gelmiştir. Bir gün bile sigortasız çalışmak işçi için büyük kayıptır.

Emekli olabilmek için sigortalı olarak çalışmak gereken süre arttırılmıştır.

Hastalık halinde sigorta hizmetlerinden yararlanmak için çalışılması gerekli süre arttırılmıştır.

Bütün bu nedenlerden ötürü, ancak sürekli olarak sigortalı çalışan işçiler bazı haklardan yararlanabilecektir. Yoksa, yılda bir iki defa girdi- çıktı yapılan, 4-5 ay sigortalı çalıştıktan sonra ara veren bir işçinin ne kendisi ne de aile fertleri sigortanın sağladığı çok çeşitli haklardan tam olarak yararlanamayacaktır.

Sigortalı olunsa bile, bir çok işveren işçinin ücretini en düşük seviyeden gösterir ki, sigorta primlerini de düşük ödesin. Bunun sonucunda işçi emekli olduğunda da düşük maaş alır. Raporlu günlerin, vb ödenekleri de düşük olur.

Bir işçi sigortalı olsa bile, pek çok işveren hastalanan işçiye vizite kağıdı düzenlemez. Çünkü vizite kağıdı alarak hastaneye gittiği, dolayısıyla işte çalışmadığı sürenin ücretini ödemek zorundadır.

İşveren sırf bu nedenle hasta olan işçiye vizite kağıdı düzenlemez. Bu durumda işçi ya hasta hasta çalışmak zorunda kalır, belki de hastalığı artar, ya da işe gelmez ve ücretinden kesinti yapılır.

Tabi işçi bir de sigortalı değilse, işverenin vizite yazmak diye bir zahmete katlanmasına da gerek yoktur. İşçi sigortalı değilse, iş kazası en büyük tehlike demektir. İş kazası sonunda işçi sakat kalmamış olsa bile, eğer bir süre için bile işe devam edemeyecekse, işveren hemen ücretini keser. Sigortalı olmadığı için bu sürenin ücretini sigortadan da alamaz. Oysa adı üstünde, meydana gelen ücret kaybının nedeni iş kazasıdır. Çoğu durumda da işverenin gerekli tedbirleri almaması sonucunda kaza meydana gelir.

İş kazası dışında bir başka risk meslek hastalığına yakalanmaktır.

Meslek hastalığı en çok da madencilerde görülür. Hastalığın madenlerdeki çalışma koşullarından kaynaklandığını ispat etmek gereklidir. Bunun için önce çalıştığını ispat gereklidir. Eğer işçinin sigortası yoksa, çalıştığını ispat bile ayrı bir sorundur.

Öte yandan, meslek hastalığı ispatı zor (!) bir sorundur. Belirli sürelerde işçinin düzenli muayenelerden geçmesi, bulgular arasındaki farklılıkların tespit edilmesi gereklidir. Bu da yetmez, işe girmeden önce bu hastalığın belirtilerinin olmadığını ispat etmesi beklenir işçiden. Oysa işçinin bunu ispat imkanı yoktur. Çünkü aile hekimi ya da koruyucu sağlık uygulaması söz konusu değilse geçmişe dönük bulguları değerlendirmek söz konusu olamaz.

Öte yandan işçilerin sendikali olmadığı işyerlerinde periyodik muayeneler hemen hemen hiç yapılmaz. Üstelik sendikali olanlarda bile bu periyotlarda düzenlilik sağlamak için işverenle hayli boğuşmak gereklidir.

Diyelim ki, periyodik muayeneler yapıldı ve ilk belirtiler bulundu. Bu durumda da işveren hemen “hastalıklı” işçiden kurtulmanın yolunu arar. Bu tür işçi “tehlikelidir”... İşveren işçinin hastalıklı ortamdaki kurtarılması yerine işçiden kurtulmayı tercih eder. Her zaman olduğu gibi bir kez daha öncelik insana ve insanın ihtiyaçlarına değil, işverenin karını belirleyen kriterlere verilmiştir....

Dolayısıyla işçi eğer tek başına bütün bunlarla mücadele etmek zorunda ise sonuç hüsrana olacaktır.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET VE İNSANCA YAŞANACAK BİR ÜCRET ALMAK SENDİKALI OLMAKLA GERÇEKLEŞİR...

İşçinin tek geçim kaynağı aldığı ücrettir.

Bir işyerine girdiğimiz zaman işveren bize bir ücret vermeyi taahhüt eder. Biz de işi kabul ettiğimizde, bu ücret karşılığı olarak işyerinde 8 saat çalışacağımızı kabul etmiş oluruz.

Ama bize verilen ücret ile bizim hak ettiğimiz ücret aynı şey değildir.

Hak ettiğimiz ücretin ne olduğu yaptığımız işin sonu-cunda ortaya çıkar. Bu nedenle, çoğu kez, baştan kabul ettiğimiz ücretin hak ettiğimiz ücret ile aynı olmadığını sonradan anlarız.

Bunun sonucunda daha fazla ücret almak isteriz. Ancak, hiç bir işveren, haklısın, senin daha fazla ücret alman gerekiyor diyerek bize hak vermez. Değil hak vermek, böyle bir talepte bulunmamızdan son derece rahatsız olur. Eğer ücret artışında ısrarcı olursak, bizi tehlikeli işçi olarak görür ve bir an önce bizden kurtulmaya çalışır. Yani bizi işyerinin kapısı önüne koymaya çalışır.

Peki işçinin hak ettiği ücreti almasının yolu yok mudur?

VARDIR ELBETTE. Bu yol sendikalı olmaktır. Başka bir yolu da yoktur.

Her işveren işçiyi daha düşük ücretle çalıştırmak ister. Çünkü onun çalışması sayesinde kendisi servet sahibi olur. Bunu şöyle örnekleyebiliriz.

Diyelim ki, bir işçi 8 saatlik çalışma süresinde piyasa değeri 80 milyon TL olan maden çıkartsın. Bu durumda İşçinin bir saatlik çalışması karşılığında yarattığı değer 10 milyon liradır. Eğer bu işçinin saat ücreti 2 milyon lira ise, işçinin ücreti hak ettiğinin beşte biri demektir. Yani işçi iki milyon alırken, ürettiği malın değerinin diğer kalanı olan sekiz milyonu da işveren alır.

Bu nedenle işverenler işçi ücretlerini sürekli düşürmeye çalışır. Bu düşüş ücretin aşağı çekilmesi ile olacağı gibi, işçinin yarattığı değer artırılması ile de mümkün olur.

Yukarıda verdiğimiz örnekteki işçi saat ücreti olarak 2 milyon lira almaya devam ederken, 8 saatin sonunda 80 milyon liralık değil de 160 milyon liralık maden çıkartmaya başlarsa, gerçek ücreti onda bire düşmüş demektir. Yani işçi daha önce çıkarttığı madenin değerinin beşte birini alırken, şimdi onda birini alıyor demektir.

İşçinin çalışması sonucunda yaratılan değer paylaşımı böyle olduğu için, her işveren birtakım yollarla işçinin verimliliğini artırır, ama ücretini sabit tutmaya veya verim artışının altında tutmaya çalışır.

Bu durumda işçi için yapılacak tek şey, verim daha fazla arttıkça daha fazla pay istemesidir.

İstemek yetmiyor elbette. İstediklerini almasını da bilmelidir. Yoksa tek başına istemekle sonuç alınmaz.

Sendikalı olmayan işçilerin geçimlerinin her geçen gün zorlaşması, pazara gittiğinde her geçen ay pazar çantasının daha az dolmasının nedeni ücretinin erimesidir.

Sorun sadece ücretin azlığı çokluğu da değildir.

İşverenler aylık ücreti düzenli aralıklarla ödemez. Sürekli geciktirir. Bir ay ayın beşinde öder, bir başka ay onbeşinde öder. Bir çok işletmede zaman zaman bir-kaç ay gecikmeler olur. İşçinin borcu varmış, ödeyeceği senetleri varmış, zamanı gelen faturaları varmış, bunlar patronun umurunda bile olmaz...

İş Kanununa göre, her işçinin ayın 15'inde avans alma hakkı vardır. Ama avans ödemesi patronun keyfine kalmıştır. Avans olarak istenen tutar, işçinin o güne kadar çalıştığı günlerin karşılığı olmasına rağmen, işveren bu parayı fazladan veriyormuş havasına girer. Bin bir bahane ile avans ödememeye çalışır. Çünkü onun için işçinin ücreti ne kadar geç ödenirse o

kadar iyidir. Bu parayı repoya yatırır, faize yatırır. Böylece ücretin bir kısmını bedavaya getirmeye çalışır.

Ücret konusunda yaşanan adaletsizliklerden biri de aynı işi yapanlar arasında ayırım yapılmasıdır. Yani işverenler, eşit işe eşit ücret ödemez. Kendisine yakın olanlara, akrabalarına, kendisine bilgi taşıyanlara, yağcılık yapanlara daha fazla ücret öder. İşini iyi yapsa bile, hakkını arayan, haksızlıklara karşı çıkan, arkadaşlarını savunan işçileri cezalandırmak, sözüm ona terbiye etmek amacıyla onlara diğerlerinden daha az ücret öder.

İşçilerin sendikalı olmadığı işyerlerinde ücret artışlarının ne zaman yapılacağı, ne oranda yapılacağı da belli değildir.

Oysa işçiler sendikalı ise, herkesin ücreti sözleşme ile belirlenir. Eşit iş yapan herkes eşit ücret alır. Kimseye farklı muamele yapılmaz, yapılamaz.

Ücret ödemesi yapılacak gün belli olduğu gibi, ücret zammı yapılacak dönemler de bellidir. Her işçi bunu bilir, bütçesini buna göre ayarlar.

Ücret artışlarının ne kadar olacağı işçiler arasında görüşülerek kararlaştırılır. Kimse işveren karşısında tek başına değildir. Hak isteme de hak arama da birlikte yapılır.

Birlikten güç doğacağı için bu mücadeleden işçiler kazançlı çıkar.

Üstelik, hak arama zamanlarında işçilerin zarar görmemesi için Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda bazı kurallar da konmuştur. Her ne kadar bu yasalar yaşadığımız çağın, dünya ortalamasının ve ILO sözleşmelerinin çok gerisinde olsa da bazı kurallar vardır.

Örneğin, sendikalı işçiler istedikleri ücret ve diğer hakları alamadıkları zaman işçilerin iş bırakma hakkı vardır. Patron, bu süre içinde işçiyi çalışmıyorsun diyerek işten atamaz. İşçinin mücadelesini kırmak için, işyerine başka işçi alıp çalıştıramaz.

İşçi sendikasız ise, herhangi bir şekilde iş bırakarak hak aramak isterse, işveren onu işten atabilir. Hem de beş kuruş tazminat vermeden.

Bu nedenle hak aramanın en iyi ve güvenilir yolu sendikalı olmaktır.

İŞ GÜVENCESİ HERKES İÇİN BİR SORUN. AMA SENDİKASIZ İŞÇİ İÇİN HİÇ BİR GÜVENCE YOKTUR...

Pek çok işyerinde işe yeni alınan işçiye ya boş akit/senet imzalatılır ya da boş kağıt. İşçi herhangi bir nedenle işverenle karşı karşıya geldiğinde, hakkını aradığında yada haksızlık yapılmasına karşı çıktığında işveren işçinin imzaladığı boş kağıdı doldurarak onu istifa etmiş gibi gösterir. Böylece işçi beş kuruş tazminat alamadan işinden olur.

Bazı işverenler de işçiye belirli süreli sözleşme imzalatırlar. Ama işçi bu sözleşmeyi ya hiç okumadığı için ya da doğru düzgün okumadığı için, sözleşme sürelerinin yazılmadığını fark etmez bile. Bazan, işçi bunu fark etse bile, sırf bir an önce işe girebilmek, işsizlikten kurtulmak için sözleşmeyi imzalar.

Daha sonra, bir anlaşmazlık durumunda işveren bu sözleşmedeki boşluğa tarih atarak ertesi gün işçiyi işten atabilir.

Çoğu işçi işten çıkartılmanın hangi koşullarda mümkün olduğunu bile bilmez. Bazan işverenin tehditleri karşısında korkarak kendi eliyle bile istifasını yazabilir.

Tazminat ödenerek işten çıkartmak iş kanunu 13. maddesiyle ilgilidir. Bu maddeye göre işten çıkartılan bir işçinin yerine 6 ay süre ile işçi alınamaz. Ne var ki hiç bir işçi bunu bilmez. Dolayısıyla da kendi yerine işçi alındığında işvereni dava etmez.

Eğer dava ederse işverenin cezalandırılması, işçiye de daha fazla tazminat ödemesi mümkündür.

Bu konuda en büyük güvence sendikadır.

Sendika, işten atılan işçinin yerine 6 ay içinde işçi alındığında hemen duruma müdahale eder. Bunu bilen işverenler de 13. maddeye göre kolay kolay işçi çıkartamazlar.

İş kanunu 17. maddesi ise işçilerin korkulu rüyasıdır. İşveren işten atmayı kararlaştırdığı işçiye tazminat ödememek için ona üç kez yazılı ihtar da bulunur. Kendi yandaşlarını da düzmece olaylara tanık yapar. Böylece işçinin kusuru nedeniyle işten çıkartılmasının şartları hazırlanmış olur.

Örneğin kendisine verilen işi düzenli yapmadığı için üç kez ihtar alan bir işçi, işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekçesiyle tazminatsız olarak, hemen işten çıkartılabilir.

İşçi sendikalı ise, işten çıkartılmadan önce disiplin kuruluna verilmesi; burada savunmasının alınması gereklidir. İşveren kendi yakınlarını şahit göstererek işçiyi karalayamaz. Çünkü işçinin sendikalı arkadaşları da işçiden yana şahitlik yapar. Disiplin kurulunda işçiler de vardır. Hatta bazı işyerlerinde disiplin kurulundaki işçilerin sayısı işveren vekillerinin sayısından fazladır. Bu tür işyerlerinde işçinin kolay kolay işten atılması düşünülemez.

Dolayısıyla, iş güvencesi sendikalı işçi için biraz daha fazladır. En azından tazminatsız işten atma olayları yaşanmaz.

Sendikalı olmak işçiler için bir koruma kalkanına sahip olmak demektir. İşçiler ne kadar sıkı bir birlik kurmuşlarsa, bu kalkanın zırhı o kadar sağlam demektir.

İŞYERLERİ TEHLİKELERLE DOLUDUR. İŞÇİLER SENDİKALI DEĞİLSE, İŞYERLERİNDEKİ TEDBİRLER EN ALT DÜZEYDEDİR.

Çalışma Bakanlığı işçilerin sağlıklarını korumak, işyerlerindeki tehlikelerin en aza indirilmesini sağlamak için İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Tüzüğü hazırlamıştır.

Bu tüzükte, işyerlerinde alınması gerekli güvenlik tedbirleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Bir iş yapılırken, giyilmesi gerekli koruyucu malzemelerden işyerinde bulundurulması gerekli sağlık malzemelerine kadar pek çok şey bu tüzükte belirtilmiştir.

Ne var ki, işyerlerinin çoğunda işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınmaz.

İşverenler bu tedbirler için yapacakları masrafı gereksiz görürler.

Örneğin, işyerinde doktor ve bir sağlık ekibi bulundurmak oldukça masraflı bir tedbirdir.

Madenlerde, grizu kaçağını anlayacak dedektörler bulundurmak, erken uyarı sinyalleri yerleştirmek, acil çıkış asansörleri inşa etmek, yeterli havalandırma bacası kurmak azımsanmayacak yatırım masrafı gerektirir.

İşverenlere göre, olup olmayacağı belli olmayan bir kaza için her gün tedbir almak, her gün doktor bulundurmak, veya yerin altına pahalı aletler yerleştirmek, akıllı bir iş adamının yapacağı iş değildir.

Onlara göre, en ucuz yatırım işçidir. Kaza ise madencinin kaderidir. Kazaları önlemenin mümkünü yoktur. O halde dünyanın masrafının yapılmasına da gerek yoktur.

Madenlerin kapısına, "KAZA GELİYORUM DEMEZ", "ÖNCE İŞ GÜVENLİĞİ" , "DİKKAT BARETİNİ GİY" yazıları asmak yeterlidir. Gerisi kaderdir. İşçinin dikkatine kalmıştır. İşçi dikkatli olursa kaza da olmaz...

Bu tedbirler alınmadığı için, kaza meydana geldiğinde işverenler düzmece raporlar düzenler. İşçiyi hatalı göstermeye çalışır.

50 kişiden fazla işçi çalışan her iş yerinde işyeri hekiminin olması ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu oluşturulması zorunludur. Yasa bu kurulda yer alacak kişilerin seçimle belirlenmesini şart koşar. Ama işçilerin sendikasız olduğu işyerlerinde, işverenler bu kurulu göstermelik olarak kurar. Bütün kurul üyelerini kendi belirler. Bir kişi kararları yazar, diğerleri imzalar. Kurulun karar defterine bakıldığında bütün tedbirler alınmış gözükür.

Sendikalı işyerlerinde ise, sendika kurul üyelerinin seçimle belirlenmesini sağlar. Kurul gerçek anlamda çalışır. İşçiler işyerindeki eksiklikleri tek tek belirler. Karar defterine yazarak işverenin bu tedbirleri almasını sağlar.

Sendikalı işyerlerinde, eğer 50 işçi çalışıyorsa, mutlaka işyeri hekimi bulunur. Bir sağlık merkezi vardır. Bu sağlık merkezinde kaza ve hastalık durumunda ilk müdahale yapılmasını sağlayacak araç gereçler de vardır. İşçilere ilk yardım eğitimi verilir.

İş kazası olduğunda ise, gerçek nedenler ve sorumlular ortaya çıkarılır. İşçinin ve yakınlarının mağdur olmaması, uğradıkları zararların karşılanması SAĞLANIR. Düzmece raporlar yerine işçiler tarafından gerçeğe uygun tutanaklar hazırlarlar ve gerçekler ortaya çıkar...

SENDİKALI OLMAK İŞYERİNDE ÇEŞİTLİ KONULARDA SÖZ SAHİBİ OLMAK DEMEKTİR...

İşyerlerinde her şeye karar verme yetkisi işverenlere aittir. Doğrudan kendilerini ilgilendiren konularda bile İşçilere ne söz hakkı ne de karar hakkı tanınır.

İşverenler sermayenin kendileri tarafından yatırılmış olmasının bu hakkı verdiğini düşünmektedir.

Onlara göre sermaye olmasa işçi de olamaz. Bu nedenle işçi sermayenin izini takip etmek zorundadır.

Bir başka deyişle işçi işin bir parçası, iş sürecinin basit bir uzantısıdır. Değeri yaratan işçi değil sermayedir.

Oysa gerçek tam tersidir.

Yatırılan sermaye üretilen mallara sadece kendi değerinin bir parçasını katar.

Diyelim ki bir ayakkabı üretmek için çivi, kösele, ip alındı. Bu malzemeler için 5 milyon lira ödenmiş olsun. Bu malzemeler işlenmediği sürece ayakkabı değildir. Farklı malzemelerin yan yana konması ile ayakkabı kendiliğinden ortaya çıkmaz. İşçinin emeği ile bu malzemelerin işlenmesi, değişime uğratılması gereklidir.

İşte bu değişimdir ki, 5 milyon verilen malzemelerden 15 milyon değerinde ayakkabı elde edilmesini sağlar.

İşveren işçilik ücreti ile (5 milyon malzeme, 2 milyon işçilik) birlikte 7 milyon yatırmış 15 milyon elde etmiştir.

Satın alınan malzeme kendi kendine değerlenmeyeceğine göre, değeri yaratan, yani 7 milyon liranın 15 milyon liralık ayakkabı olmasını sağlayan tek şey işçinin harcadığı emektir.

Dolayısıyla değer gerçek yaratıcısı emektir. Emek olmasa yatırılan sermaye olduğu gibi kalır. Bir değişime uğramaz, yeni bir şey yaratılmasını sağlayamaz.

İşte bu nedendir ki, işverenlerin, sırf sermayeyi kendileri koydular diye her şeye karar verme hakları da yoktur.

Tersine değeri yaratan, zenginliğin kaynağı olan emeğin daha fazla söz ve karar sahibi olması gereklidir.

Her şeye karar vermekten vazgeçtik, hiç olmazsa bazı konularda işçilerin de görüşü alınmalı, kararlarına saygı duyulmalıdır.

Oysa işverenler buna şiddetle karşı çıkarlar.

İşçinin sendikali olmasına karşı çıkmalarındaki gerçek neden de aslında sendikaların işyeri yönetiminde söz ve karar hakkı istemeleridir.

Bu nedendir ki, işverenler işçilerin sendikalaşmak istediklerini duyduklarında, „ne istiyorsanız ben size vereyim, yeter ki karşıma sendika çıkarmayın“ derler.

İsterler ki, işçiler ve sendika sahip oldukları gücü ve sınırsız yetkiyi kendileri ile paylaşmasınlar.

Onlar için yönetme yetkisini basit insanlarla, kendilerinin ücret ödedikleri, kendilerinin işe aldıkları işçilerle paylaşmak kadar kötü bir şey olamaz. Böyle bir paylaşmayı kendileri için felaket sayarlar.

Sınırsız yetkilerini işçilerle paylaşmak demek onların egemenliğinin sonu demektir.

Çünkü onlar, işlerini kimse karışmadığı sürece kolayca yönetebilirler. Karşılarında birileri olmadıkça rahattırlar. İstedikleri gibi at oynatabilir, işçilere istedikleri şartları kabul ettirebilirler.

Eğer sendika devreye girerse, bilirler ki, artık eskisi gibi olmayacaktır.

Artık işçilere her şeyi kabul ettiremeyecek, onlara doğru-yanlış, aslı olan-olmayan bir sürü şartı dayatamayacaklardır.

Sınırsız yetki kullanmak işverenlerde öylesine yerleşmiş bir duygudur ki, pek çok işletmenin patronu, “çağdaş işletmecilik yöntemleri” denilen olgu gereği kendi yetkilerini kullanacak profesyonel yöneticilere bile yetki devretmeye yanaşmazlar. Bunun nedeni alışkanlık diye açıklansa da, alışkanlık denilen şeyin kendisi, aslında profesyonel yöneticinin de nihayetinde işçi olarak görülmesi ve bu sınıftaki biri ile gücün paylaşılmasını kabullenmemektir.

İşçiler eğer çalışma koşullarını iyileştirmek istiyorlarsa, bunu sadece patronun insafına terk edemezler. Toplu sözleşme ile sadece ücretlerini artırmak da işçiler için yeterli değildir.

Çünkü hepimiz biliyoruz ki, işyerinde öylesine günlük ilişkiler vardır ki, bazı temel konular bu ilişkilere göre şekillenir. Eğer işyerinde olup bitenlerden haberdar değilseniz, eğer işyerinde gözünüz kulağınız olmazsa, küçük sorun gibi görünen bir çok şeye müdahale etmezseniz ipler elinizden kayar gider. Sendikalı olsanız da, toplu sözleşme imzalamış olsanız da, işyerinde gücünüz olmaz. Bir süre sonra sendika ile işçiler arasında ipler gerilir. Kopukluklar ve yabancılaşma başlar. Sendika kimseyi memnun edemez hale gelir. Bu nedenle sendikanın işyeri yönetiminde, küçük büyük her sorunda kendi ağırlığını hissettirmesi, yönetimde söz ve karar hakkının olması gereklidir.

Sendikalı olmanın işçilere sağlayacağı gerçek fayda budur.

Sendikalı olmaları sayesinde işçiler işyerinde ezik, başları önde olmak yerine, işleri hakkında söyleyecek sözleri olan, işyerinde olup bitene müdahale edebilen saygın birer çalışan olurlar.

SONUÇ

Bütün bu anlatılanlardan anlaşılacağı üzere, işçinin tek başına olması, yaşam mücadelesinde güçsüz kalması; haksızlıklara uğraması ve yenilgilerden başını kaldıramaması demektir.

İşverenler ellerinde tuttıkları servetleri sayesinde güçlüdürler. Bu gücü her alanda seferber ederler. İşçinin tek başına bu güce karşı durması, haklı olduğunda bu hakkını ispatlaması bile mümkün değildir.

İşçi kendisi gibi diğer işçilerle bir araya gelirse birlikten güç doğar.

İşçinin gücü işverenin kurduğu haksız hakimiyeti alt üst eder. Dengeleri değiştirir. Gücü işçiden yana döndürür.

Bu birlik **SENDİKADIR.**

SENDİKA İŞÇİNİN GÜCÜ DEMEKTİR.