

*"Haksızlık dolaşiyor bugün ortalıkta emin adımlarla.
Ezenler yerleşmeyi planlıyor on bin yıllığına.
Baskı teminat veriyor; bugün nasılsa yarın da öyle olacak, diye.
Etrafta duyulan sadece yönetenlerin sesi-soluğu.
Ve pazarlarda sömürü konuşuyor bağırarak: İşte başlıyorum şimdi.
Ve sömürülenlerin birçoğu da diyor ki
Bizim istediklerimiz gerçekleşmez hiçbir zaman.
Sözüm yaşayanlara, gerçekleşmez hiçbir zaman bu asla demesinler.
Garanti olan bugün, yarın için şüpheli
Böyle gelmiş böyle gider
Hayır!
Böyle gelen şöyle gider!
İlk söz yönetenlerin belki
Ama son söz
Yönetilenlerindir."
Bertolt Brecht*

AKP BUGÜN HANGİ HAKLARIMIZI ELİMİZDEN ALMAYA ÇALIŞIYOR?

Ülkemiz son 10 yıllık süre zarfında topyekün bir dönüşüme tabi tutuldu. Üniversitelerden, yargıya; ordu-
dan, medyaya tüm kurumlar bu dönüşümden nasibini
alırken; bu dönüşümün etkilerinin çalışma yaşamına
yansımaması elbette mümkün değildir.

2010 yılı Mayıs ayında Hükümet, '200 bin kişiye yeni
iş sağlanacak' bir ulusal istihdam stratejisi oluşturma
yönünde çalışmalar yapıldığına dair açıklamalar yaptı.
Ardından yapılan toplantıda Hükümet belgeyi katı-
lımcılara dağıtmadı. Belgenin içeriğine ancak 2011 yılı
Şubat ayında ulaşılabildi.

Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) belgesi, '200 bin ki-
şiye yeni iş sağlamayı' değil, daha yoğun ve derin bir
sömürü mekanizmasını ve çalışma yaşamını iç ve dış
sermaye odaklarının talepleri doğrultusunda yeniden
düzenlemeyi hedeflemektedir.

Bu doğrultuda da, önümüzdeki dönemin saldırı başlık-
larının yol haritasını çizmektedir. Bu derste, önümüz-
deki dönemde karşımıza çıkacak temel saldırı başlıkları
ayrı ayrı ele alınacaktır. Bu saldırı başlıklarının öngörü-
lebilmesi, buna karşı oluşturulacak mücadele çizgisinin
belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

GÜNCEL SİYASİ GELİŞMELER VE İŞÇİ SINIFI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Türkiye'nin kapsamlı bir dönüşüm sürecinden geçti-
ğinden bahsetmiştik. Bugün, daha gerici, daha piya-
sacı ve daha bağımlı bir ülkede yaşıyoruz. Bu sürecin
çalışma yaşamına yansıyan yüzüne baktığımızda, 1.
Cumhuriyet'in 'güvencesizliğe' mahkum edilen işçi

sınıfının, 2. Cumhuriyet ile birlikte adım adım 'gele-
ceksizliğe' mahkum edilmeye başladığını görüyoruz.
AKP, iktidarda olduğu dokuz yıl süresince 'geleceksiz-
liğin' temellerini attı. Bugün ise pek çok başlıkta hızla
atacağı adımlarla bu temellerin üzerine sermayenin
çıkarları doğrultusunda yeniden düzenlenen çalışma
yaşamını inşa etmeyi deniyor.

AKP'nin kurduğu temelin sağlamlığının bir yanı ta-
rihin hiçbir döneminde olmadığı kadar örgütsüz bir
işçi sınıfını yaratmış oluşudur. Siyasetle ilgilenmeyen,
güncel gelişmeleri sınıfsal bir perspektifle yorumla-
mayan, örgütsüz ve hatta 'sınıf' olamayan işçilerin
ellerinden haklarının alınması; sömürünün yoğun-
laştırılması; bırakın dönüşümün karşısında durmayı,
dönüşüme hizmet eder hale getirilmeleri hiç de zor
değildir.

Sosyal güvenlik sisteminin adım adım tasfiye edildi-
ği ülkemizde, bir 'hak' olan sosyal güvenliğin yerini,
çeşitli başlıklar altında 'yardımlar' almaktadır. AKP,
önce yoksullaştırıp, alım gücünü düşürüp, ardından
sadaka kültürü ile kendi iktidarını sağlamlaştırmakta-
dır. Bugün hak etme kültürü, yerini sadaka kültürüne;
mücadele yerini tevekküle bırakıyor. Örgütlü gücün
yerini ise, cemaatler alıyor.

Bu örgütsüzlük, çeşitli başlıklarda oluşacak olası tepki-
nin manipüle edilebilmesine de yarıyor. Çalışma yaşa-
mına ilişkin hiçbir başlıkta, temel saldırılar 'sizin hakla-
rınızı elinizden alacağız' denilerek gündeme getirilmez,
getirilemez. Hükümet, sermaye kesimi, merkez ve
yandaş medyası, ağız birliği içinde, güncel ekonomik
çıkarların korunduğu savıyla saldırıları sunarlar. İçeriği
incelenmediği, başlıklara kanıldığı sürece, 'istihdam
paketi', 'torba yasa', 'ulusal istihdam stratejisi' işçi
sınıfının çıkarlarına uygun görülür ve sonuçta paketten
işsizlik sigortasının yağması, torbadan asgari ücrette
düşüş, stratejiden de kıdem tazminatının tasfiyesi çı-
kar. Siyasi gelişmeleri takip etmeyen, örgütsüz bir işçi
sınıfı da bu söyleme tav olur, oluyor.

Dolayısıyla, güncel ekonomik başlıklara ilişkin bir mü-
cadeleyi örerken, bunu yalnızca ekonomik temelleriyle
değil, sınıfsal bir bakışı, bir çerçeveyi, bütünlüklü
bir değerlendirmeyi önümüze koyarak yapmak gere-
kiliyor. Saldırı yasalarının ardındaki sınıfı ve stratejiyi
anlamak ve teşhir etmek, mücadelenin anlamlı bir
yere oturmasını, ilkeli ve sürekli olmasını sağlayacaktır.
Unutmamak gerekiyor ki, işçi sınıfı siyasallaşarak,
örgütlenerek kazanacaktır.

KIDEM TAZMİNATI

Ülkemizde emeğe saldırının, en ısrarlı, en 'kıdemli' başlığı kıdem tazminatlarının fona devredilmesi konusu oldu. Özellikle son yıllarda hiç şaşmadan, yılda birkaç kere, hükümet ve patronlar kıdem tazminatı fonu konusunu açar, işçi konfederasyonları da buna karşı alınmış olan genel grev kararını hatırlatır. Son dönemde ise bu konudaki saldırılar yoğunlaştı.

Mevcut kıdem tazminatı uygulaması nasıldır?

Ülkemizde mevcut uygulamada, emeklilik ve işçinin kendi isteği dışında, ancak kendi hatasından kaynaklanmayan nedenlerle işten ayrılması durumlarına ek olarak, askerlik, kadın işçinin evlendikten sonra 1 yıl içinde işten ayrılması gibi belirli durumlarda kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük ücret tutarındadır ve işçinin brüt, giydirilmiş (yol parası, ikramiye, yakacak yardımı, giyim yardımı gibi işyeri uygulaması haline gelmiş ek ödemelerin de oransal olarak katılması ile hesaplanır) ücreti üzerinden ödeme yapılır.

Nasıl bir fon öngörülüyor?

Son dönemde yapılan çalışmalar yeni bir tasarı olarak henüz gündeme gelmese de, yapılan açıklamalardan bazı noktalar tahmin edilebilir:

- Bireysel hesaba dayalı bir fon oluşturulması ve fonun denetiminin özel şirketlere verilmesi,
 - En az 10 yıllık kıdemi olan işçilerin, işsiz kalmaları durumunda fondan belli miktarda para çekmelerinin mümkün olmasına karşın; hesaptaki paranın asıl olarak emeklilik veya işçinin ölümü durumunda yakınları tarafından kullanılabilmesi
 - Mevcut kıdem tazminatı miktarının çok altında bir ödeme yapılması planlanmaktadır.
- Fon, Hangi Haklarımızı Ortadan Kaldırıyor?
- Fon, kıdem tazminatının, işten çıkartmadaki caydırıcı etkisini ortadan kaldırmaktadır.
 - Fon, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmasını çok zorlaştırmaktadır.
 - Fon, toplu para almanın önem taşıdığı, askerlik gibi durumlarda kıdem tazminatı alma hakkının ortadan kaldırılmasını öngörmektedir.
 - Fon uygulaması ile kıdem tazminatlarının 30 günlük ücretin altına düşürülmesi hedeflenmekte ve sendikaların kıdem tazminatını artırabilme hakkı ortadan kaldırılmaktadır.

KİRALIK İŞÇİLİK

Devir 'kullan – at' devri. Mendilden, dostluklara herşeyin kullanılıp atıldığı bir devirde, işçilere de başka birşey reva görülemezdi. Diyorlar ki, işçileri de kısa süre kullanılm atalım, bürolar bize yenisini versin. Sermayenin en önemli taleplerinden olan kiralık işçilik düzenlemesi, esnekleştirmenin de en önemli başlıklarından biri. Önümüzdeki dönemde, daha da dağınık, örgütsüz, yarını belli olmayan, geleceksiz işçi kuşakları yetiştirmenin önemli araçlarından birinin işçi kiralama sistemi olduğu çok açık. İşçi kiralama sistemi son dönemde çok kere gündeme getirildi ve yasalaşmadı. Ancak tasarı asla rafa kalkmadı.

Mevcut Uygulamada İşçiler 'Kiralatabiliyor' Mu?

Mevcut durumda, bir şirket, kendi işçisini başka bir işyerine belirli bir süre ile kiralayabilmekte; iş veya işçi arayanlara da özel istihdam büroları aracılık yapabilmektedir. Ancak özel istihdam bürolarının mevcut düzenlemeye göre işçi kiralama yetkisi yoktur. Bugün AKP Hükümeti, özel istihdam bürolarının işçi kiralayabilmesini sağlayacak düzenlemeleri de hayata geçirmeye uğraşmaktadır.

Kiralık işçilik düzenlemesinin yasallaşması durumunda bizleri ne bekliyor?

Hükümet'in ve sermaye kesimlerinin planladığı düzenlemelerin hayata geçirilmesi durumunda, işsizler, çağdaş köle pazarında uzmanlaşmış özel istihdam bürolarına kayıt yaptırarak ve bu bürolar tarafından çeşitli şirketlere kiralanacaklardır. Kiralanan işçiler, ücretlerini özel istihdam bürolarından alacak ve işveren bu büro olacaktır. Özel istihdam bürolarının kârı ise, kiralanan işçiye verdiği ücret ile, işçiyi kiraladığı şirketten o işçi için aldığı para arasındaki farktır.

Özel istihdam bürosundan kiralanan işçilerin sendikalaşma, toplu sözleşme gibi hakları olmayacaktır. İşçilerin grev kırıcılığına zorlanmalarına yol açacak hükümler de tasarıda yer alıyor.

Kiralık işçilik düzenlemesi, 21inci yüzyılın modern köle pazarlarında, satılık köleler aramaktan başka birşey değildir ve Türkiye'yi sermaye için daha da ucuz işgücü cenneti haline getirmek en temel amaçtır.

ESNEK ÜRETİM

Esneklik, çalışma yaşamının sermaye lehine kuralsızlaşmasının emekçilere dayatılması anlamına gelmektedir. Emekçiler açısından, tam bir düzensizliği ifade etmekte

ve düzensizliğin, sermayenin çıkarları lehine bir düzen olarak inşa edilmesine yol açmaktadır. İstihdamda ve çalışma sürelerinde esneklik, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile önemli ölçüde yasal mevzuata girmiş oldu. Önceden 45 saat olan ve haftanın günlerine eşit bölünmek zorunda olan haftalık çalışma süresi için bu zorunluluk ortadan kaldırıldı. Patronlara denkleştirme yapma imkanı sağlandı. Bu şekilde işçilerin günlük 8 saatin üzerinde yaptığı fazla çalışma ücreti gasp edilmiş oldu. A-tipik çalışma biçimleri yasada tanımlandı. Kısmi süreli çalışma (part-time), çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimleri yasaya girdi. Ancak, iç ve dış sermaye odakları, ülkemizde esnekliğin yeterli ölçüde uygulanmamasından ve çalışma yaşamının katı kurallara tabi olduğundan şikayet etmektedir. Esneklik, Daha Yoğun Sömürü Demektir Çalışma yaşamının esnekleştirilmesi, daha uzun ve daha yoğun çalışma saatleri anlamına gelmektedir. Esnek istihdam, işçiyi çalıştığı şirkete ve sisteme bağlayan yeni ideolojik mekanizmalar üretmekte, tanımlanabilen ve planlanabilen boş zaman olgusunu neredeyse tamamıyla ortadan kaldırmakta ve sömürüyü derinleştirmektedir. Günümüzde, özellikler gençler ve kadınlar arasında esnek çalışma daha yaygındır. Ağırlıkla gençlerin istihdam edildiği, özellikle fast-food türü yerler ve genelinde hizmet sektöründe esnek çalışma eliyle, çalışma yaşamına girdiği andan itibaren ideolojik olarak biçimlenen, düzensizliği ve kuralsızlığı çalışma yaşamının temel kuralı olarak benimseyen, düşük ücret karşılığında uzun saatler boyunca çalışmayı kanıksayan ve doğal karşılayan, örgütsüzlüğü benimseyen bir işçi sınıfı yaratılmaktadır.

İSTİHDAM BİÇİMLERİNİN DÖNÜŞTÜRÜLMESİ

İstihdamın dönüştürülmesi, genel anlamda esnekleştirmeyi, taşeronlaştırmayı, kiralık işçiliği ve pek çok başlığı kapsayabilecek, büyük bir dönüşüme işaret ediyor. Biz burada kamudaki istihdamı ele alacağız. Kamudaki istihdam, Devlet Memurları Kanunu'nun 4üncü maddesinde tanımlanmaktadır. Sosyal devletin varlığını koruduğu, devletin, üretim ve istihdamdan elini çekmediği koşullarda, 4/A ve 4/D, yani devlet memuru ve kamu işçisi, kamu kurumlarının 'asıl' istihdam biçimleridir. Sözleşmeli ve geçici personel ise, istisnai, işin gereğine göre belirlenecek bazı işlerde çalıştırılmak üzere düzenlenmiş istihdam biçimleridir. Ancak bugün gerek devlet memur-

ları ve gerekse kamu işçileri, sistematik biçimde 'boş boş oturmakla' suçlanıyor ve kamu yeniden yapılandırılırken Tayyip Erdoğan kamuda çalışanları kımıl zararlısı gibi gösteriyor.

Bugün Türkiye'de kamunun tasfiyesi politikalarıyla uyumlu biçimde, yeni kamu personel rejiminin, sözleşmelilik üzerine kurulması söz konusudur. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde, 'iş güvenceli' kamu çalışanlarının yerini hızla, sözleşmeli ve geçici, yani iş güvencesiz ve performansa dayalı çalışan personelin alması hedeflenmektedir.

TAŞERONLAŞTIRMA

Taşeron yani alt işveren uygulaması, kanuna göre, işyerindeki yardımcı işlerde ya da bazı koşullarda asıl işin bir bölümünde kullanılabilir. Asıl işte taşeron çalıştırabilmek için 'işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler' tarifindeki üç koşulun birlikte sağlanması gerekmektedir. Bu düzenleme, yani üç koşulun birlikte sağlanması zorunluluğu, asıl işte taşeron çalıştırmayı en azından mevzuat düzeyinde önemli ölçüde sınırlandırıyor.

İktidarın ve sermaye odaklarının bugün hedeflediği, asıl işte taşeron çalıştırmaya ilişkin sınırlamanın ortadan kaldırılmasıdır. Bahsi geçen üç koşulun sadeleştirilmesi ve işyerinde asıl iş – yardımcı iş sınırlaması olmaksızın, her türlü işte taşeron çalıştırmanın önünün açılması hedeflenmektedir. Bugün taşeronda çalışan işçilerin tam sayısı bilinmese de, devlet memurları hariç kayıtlı çalışanların yaklaşık yüzde 30'unun taşeron işçisi olduğu tahmin edilmektedir.

SONUÇ

Bu yeni saldırılara ilişkin işçi aleyhinde düzenlemeler yapılmasının engellenememesi durumunda, çalışma yaşamının işçiler açısından bir cehennem dönüşmesi kaçınılmazdır. Bu başlıkların her biri, sermaye kesiminin yıllardır talep ettiği ve Hükümet'in adım adım hayata geçirmeye çalıştığı değişikliklerdir. Bunların karşısındaki tek güç ise, işçilerin örgütlü gücüdür. Önümüzdeki dönem, işçi sınıfına ve sınıf örgütlerine çok daha yoğun bir mücadele gündemini dayatmaktadır. Bizlere düşen ise, yalnızca mücadelenin parçası olmak değil; gerçeğin bu denli çarpıtılarak aktarıldığı bir ortamda, yaşanacak saldırıları bıkmadan usanmadan anlatmak; mücadeleyi ilmek ilmek örmeye katkıda bulunmaktır.

OKUMA ÖNERİLERİ

1. Kıdem tazminatı broşürü
2. İlker Belek – Esnek Üretim, Derin Sömürü

SORULAR

1. İşçi sınıfı 'geleceksizliğe' mi mahkum ediliyor?
2. Kıdem tazminatı hakkımız elimizden alınıyor mu?
3. Kiralık işçilik sistemi, modern köle pazarlarını mı yaratacak?
4. Esnekleştirme kadınların ve gençlerin istihdamını mı kolaylaştırıyor, sömürüyü mü derinleştiriyor?
5. Taşeron çalıştırmasındaki yasal kısıtlar kaldırılacak mı?
6. Kamu istihdamında topyekün bir dönüşüm mü öngörülüyor?
7. Saldırı yasaları karşısında nasıl bir mücadele örmek gerekiyor?