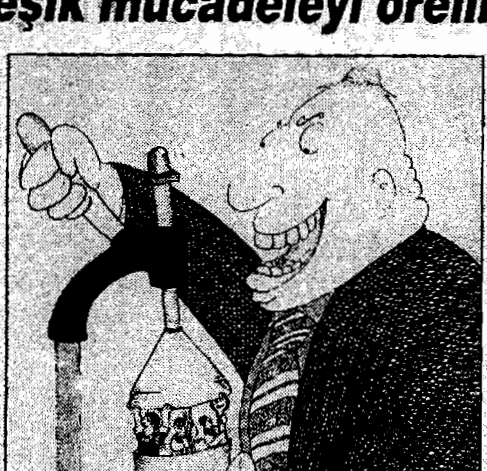
Kıdem tazminatının gaspedilmesine ve Ortaçağ sömürüsünün yasalaşmasına karşı

birleşik mücadeleyi örelim!..



Topyekûn saldırıya karşı sınıf seferberliği!

Anadolu Yakası

İşçi-Emekçi Platformu Girişimi

ayiep_girisimi@mynet.com

Kamu Emekçileri Bülteni Özel Sayı : 44
Tarih : Ağustos 2002
Sah. ve Sor. Yazı İşl. Müd. : Vural Uzal
Baskı : Kayhan Mat.

EKSEN

YAYINCILIK

EKSEN Basım Yayın Ltd. Şti.
Mollaşeref Mah. Millet Cad., No: 50/10
Fatih/İstanbul
Tel/Fax: (0 212) 534 32 39

İÇİNDEKİLER

Konu **Sayfa**

- Kıdem tazminatının gaspedilmesine ve Ortaçağ sömürüsünün yasalaşmasına karşı birleşik mücadeleyi örelim! 3
- Ortaçağ sömürü yasalarını 21. yüzyılın "bilim adamları" hazırladı! 6
- AB kölelik dayatıyor! 8
- Kıdem tazminatı kaldırılıyor! 9
- Amele pazarının yerini "ödünç işçi borsası" alıyor 12
- Taşeronlaştırma yasalaşıyor! 13
- Patron istediği şekilde işe alıp, istediği zaman işten atabiliyor! 14
- Patron istediği zaman işten atabiliyor, ama adı iş güvencesi oluyor! 15
- Günlük çalışma süresi 12 saate çıkıyor! Fazla mesai ücreti kaldırılıyor! 17
- Boş geçen günler yerine "telafi çalışması" yapılacak! 18
- Ücretsiz izin yasalaşıyor! 19
- Sendikalarda örgütlenmek olanaksızlaşıyor! 20
- Saldırıların büyük suç ortakları: Sendika ağaları! 21
- Topyekûn saldırıya karşı sınıf seferberliği! 23
- Sahte 'İş Güvencesi' yasalaştı! 25
- İş güvencesi yasanın adında da yok, içinde de! 26
- Yasanın patronlara getirdiği en büyük yük 27
- Yasa sendikal güvence getiriyor mu? 30
- Gerçek bir iş güvencesi için mücadeleyi yükseltelim 31
- İşçi ve emekçilere çağrımızdır! 32
- Çağrıya imza atan sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin isimleri 33
- İbret belgesi! 36

Kıdem tazminatının gaspedilmesine ve Ortaçağ sömürüsünün yasalaşmasına karşı birleşik mücadeleyi örelim!

Boynumuzdaki kapitalist sömürü zincirleri her geçen gün kalınlaşıyor. Açlık ve sefalet katlanılamaz boyutlara ulaşıyor. İşsizlik çığ gibi büyüyor. Bir avuç kapitalist para babasının kâr krizi bahane edilerek ücretlerimiz düşürülüyor, toplusözleşme haklarımız gaspediliyor, ücretsiz izinler dayatılıyor ve günü geliyor işten atılıyoruz. Büyük çoğunluğumuz ise sendikasız, sigortasız ve her türlü sosyal haktan yoksun olarak vahşi sömürü koşullarında çalışıyoruz. Ama bunlar da yetmiyor, yüzyıllık kazanımlarımız ve mevcut yasalarda geçen sınırlı haklarımız da rafa kaldırılmak isteniyor.

Kriz var deyip bütün faturayı biz işçi ve emekçilerin üzerine yıkıyorlar. Kriz var diyorlar, ama stoklar tıka basa dolu. Makineler susuyor, ama hammaddeler işlenmeyi, milyonlarca insan iş bulmayı bekliyor. Eski ayakkabılarımızı yenileyemiyoruz, ama vitrinlerde alımlı biçimleri ile bin bir çeşit ayakkabı alıcısını bekliyor. Köylü buğday ekmekten vazgeçiyor ve toprak uykuya dalıyor, ama yüzbinlerce insan ekmeğe muhtaç yaşıyor. Peki ama bu neyin krizi? Bunca bolluk içerisinde bu sefalet niye? Toprak var, hammadde var, makine var ve herşeyden önemlisi büyük bir işgücü var. Öyleyse neden toprak uyuyor, neden makineler susuyor? Toprak uyuyor, çünkü köylüler ürettiklerinin büyük bir kısmını tüccarlara kaptırıyor, ithalatçı vurguncular dışardan ucuza ürün getirip iç pazara egemen oluyorlar. Makineler susuyor, çünkü stoklar tıka basa dolu. Stoklar ve vitrinler tıka basa dolu, çünkü ürünler alıcı bulamıyor. Ürünler alıcı bulamıyor, çünkü milyonlarca işçi, emekçi ve işsiz, derin bir

sefalet içerisinde yaşıyor. Tüm bunların tek bir nedeni var: Kapitalist üretim! Yani sömürü düzeni.

Kapitalist üretimin tek amacı kârdır. Kapitalist sanayi geliştikçe tarımsal üretim kapitalist sömürü çarkları altında sınai üretime bağlanır. Köylülerin büyük kısmı topraksızlaşır ve ucuz işgücü olarak kentlere akarlar. Geride kalan topraklar büyük toprak sahiplerinin eline geçer. Kentlerde de azgın rekabete dayanamayan küçük ve orta ölçekli üretim tasfiye olur. Makineler ve fabrikalar, giderek daha az sayıda kapitalistin elinde toplanır. Servet giderek bu az sayıda kapitalistin eline geçer. Mahalle bakkallarının yerini büyük marketler zinciri alır. Atölyeler ya yok olur, ya da büyük patronların yan sanayii durumuna gelir. İki odalı gecekonduların arasından gökdelenler yükselir.

Kapitalistler arasındaki pazar rekabeti üretimdeki teknik gelişmeyi de zorunlu kılar. Makinelerin gelişmesi, daha az sayıda işçiyle daha çok üretim yapmanın koşullarını hazırlar. 10 işçinin yerini 2 işçi alır. Bir yandan küçük mülk sahiplerinin mülksüzleşmesi, diğer yandan da makinelerin sürekli gelişmesi sonucunda işgücü piyasası durmadan genişler, işsizler ordusu büyür. Üretimin teknik koşullarındaki hızlı gelişme, ellerimizdeki hüneri de gereksiz kılar. Erkek işçilerin yerini düşük ücretli kadın ve çocuk işçiler alır. Hem işsizler ordusunun durmadan büyümesi, hem de kadın ve çocuk emeğinin yaygınlaşması nedeniyle ücretler durmadan düşer. Makinelerin hızlı gelişmesi sonucunda üretim kitlesel boyutlara ulaşırken, işsizliğin artması ve ücretlerin düşmesi sonucunda milyonların alım gücü durmadan düşer. Piyasada ürünler artmıştır, ama alıcılar azalmıştır. Ürünlerin satılması için iç pazar yetmez olur. Artık kapitalistler uluslararası pazarlara uzanmak zorundadırlar.

Fakat aynı şeyler uluslararası pazarlarda da

yaşanmaktadır. Uluslararası pazarlarda da farklı ülkelerin kapitalistleri arasında kıyasıya bir rekabet sürmektedir. Ürünler durmadan artarken dünya pazarları durmadan daralmaktadır. Daralan pazarlardaki bu azgın rekabete dayanamayanlar iflas ederler. Kapitalistlerin kârları düşmeye başlar. Kârları düşünce de kriz var diye basarlar feryadı. Artık birbirlerini yutmaktan başka çareleri yoktur. Fakat bunu başarmak için önce işgücü maliyetlerini düşürmek ve rekabet güçlerini artırmak zorundadırlar. Bunun için bütün kapitalistler kendi ülkelerinin işçi ve emekçilerine fedakarlık çağrısı yaparlar. Hem de bu çağrıyı ulusal sosa bandırırlar. "Ulusal çıkarlarımız" bahanesiyle bizleri kendi emellerine alet etmeye çalışırlar.

Peki fedakarlığın sonucu ne? Daha fazla işsizlik, daha fazla yıkım, daha düşük ücretler, daha fazla sömürü... Kapitalistler ücretlerimizi düşürerek, işçi kıyımına giderek, sosyal haklarımızı gaspederek ve tarımsal üretimi yıkıma uğratarak kendi krizlerinin faturasını biz işçi ve emekçilere çıkartırlar. Tüm bunları "ulusal çıkarlarımız" adına yaptıklarını iddia ederler. Peki ama, işten atılan, ücretleri düşürülen işçinin ve toprağını ekemez duruma getirilen köylünün bu *"ulusal çıkarlarımız"*daki çıkarı nerede?

Düşünün bir kere: Bir toplu iğnenin yapımında hangimizin emeği yoktur? Kimimiz kaba hammaddenin üretiminde, kimimiz çeliğin işlenmesinde, kimimiz makinenin cıvatasının yapımında, kimimiz makine yağının üretiminde vb. çalışırız. Bir toplu iğne milyonlarcamızı birbirimize bağlar. Ama milyonlarcamızın ürettiği ürünlere bir avuç kapitalist el koyar.

Peki bu bir avuç sömürücü, nasıl oluyor da milyonlarcamızı denetim altında tutabiliyor? Çünkü sermaye sınıfı gücünü yalnızca sermayesinden değil, örgütlülüğünden

alıyor. Herşeyden önce onlar siyasal iktidarı ellerinde tutuyorlar ve bir devlet örgütüne sahipler. Kapitalist devlet yalnızca onların çıkarlarını koruyan bir baskı aygıtıdır. Eğer böyle bir devlet örgütü olmasaydı, bir avuç kapitalist sömürücüyü kovup üretim araçlarını kolayca toplumsallaştırabilir ve üretimi milyonların ihtiyaçlarını karşılamayı esas alarak yeniden örgütleyebilirdik. Ne var ki, en küçük direnişimizde bile devletin silahlı gücünü ve mahkemelerini karşımızda buluyoruz. Demek ki sermaye sınıfı gücünü, basınından, medyasından, işveren örgütlerinden ve devlet örgütünden alıyor. Tüm bunlara ise üretim araçlarını elinde tutmakla sahip oluyor.

İşte bu bir avuç sömürücü sınıf bu örgütlü gücüne dayanarak bizlerin yaşamını altüst edebiliyor. Ama biz milyonlarcayız. Onların bize karşı kullandıkları silahları, halkların canını alan bombaları biz üretiyoruz. Yargıcın elindeki tokmağı ve kalemi biz üretiyoruz. Meclisteki koltukları, medyasının kullandığı kağıdı ve bilumum herşeyi biz üretiyoruz. Bizlerin, yani milyonlarca işçi ve emekçinin birleşik gücü karşısında onların gücü nedir ki?

Ama onlar bizlerin örgütlü olmadığını görüyorlar. Bizim örgütsüzlüğümüz onlara güç veriyor. Bu yüzden de büyük bir cesaretle saldırıyorlar. Daha dün mezarda emekliliği geçiren, milyonlarcamızı işsizliğin ve açlığın girdabına iten sermaye sınıfı ve onun iktidarı, şimdi de kıdem tazminatını kaldırmak ve kuralsız sömürü anlamına gelen esnek çalışmayı yasalaştırmak için kolları sıvamış bulunuyor.

Ortaçağ sömürü yasalarını 21. yüzyılın *"bilim adamları"* hazırladı!

Bundan aylar önce 9 sözde bilim adamından "Bilim

Kurulu" adı altında bir kurul oluşturulmuştu. Bu kurulun amacı "çağdaş normlarla" yeni bir iş yasası hazırlamaktı. Öyle ya, eski yasa çağdaş değildi. Hem işverenler, hem hükümet ve hem de işçiler mevcut yasaların çağdaş olmadığı konusunda hemfikirdiler. Öyleyse iş yasaları değiştirilmeliydi! Bu amaçla 3'ü hükümeti, 3'ü patron örgütlerini ve diğer 3'ü de işçi sendikalarını temsil eden 9 bilim adamı yan yana getirildi. 'Bilim Kurulu' kapalı kapılar ardında aylarca süren hummalı bir çalışma yürüttü. Sözde işçileri temsil ettikleri söylenen bilim adamları diğerleriyle birlikte, ***'Ortaçağ yasalarının en çağdaş yasalar'*** olduğunu keşfettiler. Yürüttükleri çalışmalar boyunca birçok *"bilimsel!"* doğruya ulaştılar: Kıdem tazminatı işverenlerin sırtında bir yüktü! İş yasalarında geçen kimi maddeler çok katıydı ve sermayenin dolaşımını, yani sömürüyü sınırlandırıyordu! Şu kör olası rekabet dünyasında işgücü maliyeti bu kadar yüksek olursa, hem yerli sermayedarlar yatırım yapmaz ve hem de yabancı sermaye ülkeye girmez, uluslararası rekabetin altında kalırdık!

İşte bu "bilimsel" bulgulardan yola çıkan "bilim adamları", kıdem tazminatını fiilen kaldıran ve kuralsız-yasasız bir iş yaşamını yasa hükmü haline getiren bir iş yasası taslağı hazırladılar. Taslağın tek bir amacı vardı; işçi sınıfının yüzlerce yıllık mücadelesinin ürünü olan tüm kazanımları bu tasarı ile bir çırpıda yok etmek.

Bu sözde bilim adamlarının ortaçağın hak-hukuk tanımayan barbarca sömürüsünü, en "çağdaş" yasa olarak önümüze sürmeleri çok normal. Çünkü sermaye sınıfı, yalnızca siyasal iktidarı, yalnızca devlet gücünü, yalnızca basını elinde tutmuyor. O aynı zamanda bilgiyi de kendi tekelinde bulunduruyor. Nasıl ki makineler onların elinde bizi işsizler ordusuna katan canavarlara dönüşüyorsa, bilim de

onların elinde insanlığa kan kusturan zulüm aracına dönüşüyor. Tabii yalnızca bilgiyi değil, bu bilginin taşıyıcısı olan ve kendilerine "bilim adamı" denilen insanları da kendi hizmetkarları haline getiriyorlar. Böyle olunca da, efendisinin hizmetkarı bu sözde bilim adamları için kölelik yasaları, en çağdaş yasalar oluyor.

AB kölelik dayatıyor!

Aylardır sermaye örgütleri, düzen partileri, burjuva basın, sendika ağaları ve bilumum emperyalizm işbirlikçisi, Türkiye'nin AB'ye girmesinin ülkenin tek kurtuluş yolu olduğunu propaganda ediyorlar. Sermaye medyası AB'ye girince milli gelirin ve kişi başına düşen gelirin katlanarak artacağı balonunu şişiriyor. Kimi çevreler ise AB'nin demokrasi getireceğini iddia ediyor. Oysa ki, emperyalist Avrupa tekelleri ülkemizi bir büyük pazar, ucuz işgücü cenneti ve egemenlik alanı olarak görüyor. Ülke kaynaklarını soyup soğana çeviren emperyalist tekellerdir. Tarımda yıkımı, her alanda özelleştirmeyi dayatanlar, ülkeyi borç batağına sürükleyip boğazımıza sarılanlar onlardır. Patlak veren krizler ve sefalet tablosu onların dayattığı İMF programlarının eseridir. Dün askeri işgallerle, kaba kuvvetle ülkeleri sömürgeleştirirlerken, aynı şeyi bugün işgal ve kaba kuvvetin yanısıra siyasi ve ekonomik dayatmalarla, İMF, DB programlarıyla gerçekleştiriyorlar. Tabii ki onlar bunu vurgun ve soygunun kırıntılarıyla besledikleri işbirlikçi sermaye iktidarına dayanarak yapmaktadırlar.

Emperyalistler, demokrasi deyince yalnızca kendileri için sınırsız bir sömürü özgürlüğünü anlıyorlar. Demokrasi getirmek, işçi haklarını geliştirmek şöyle dursun, AB ülkeleri kendi ülkelerinin işçi ve emekçilerinin yüzyıllar boyunca

mücadele ederek elde ettikleri kazanımlara saldırıyor, demokratik haklarını kısıtlamaya çalışıyorlar. Son birkaç yıldır Avrupalı işçi ve emekçiler bu haydutların saldırılarını püskürtmek için kitlesel bir mücadele vermek zorunda kalıyorlar vb. Bunu kendi işçi sınıfına yapanlar bizim refahımızı niçin düşünsünler ki?

"Bilim Kurulu"nun hazırlamış olduğu kölelik yasa tasarısı da AB'nin dayatmalarından birini oluşturuyor. "Bilim Kurulu" hazırladığı saldırı maddelerini çoğunlukla "Avrupa Birliği Çalışma Müktesebatı"na dayandırmakta ve buna "Avrupa sosyal normlarına uyum" demektedir. Söz konusu yasa tasarısı, yapılan tüm sahte propagandaların aksine, AB'nin işçi sınıfı ve emekçilerin geçmiştekine göre daha fazla yoksullaşmasının ve her türlü haktan yoksun ortaçağ kölelerine dönüştürülmesinin yolunu açıyor. Bu koşullarda eğer bir özgürleşme ve gelişme varsa, bu, sömürünün özgürleşmesidir. Birileri daha fazla gelişiyorsa bu, yalnızca emperyalist tekeller ve onların yerli işbirlikçileri için geçerlidir.

Kıdem tazminatı kaldırılıyor!

"Bilim Kurulu"nun hazırlamış olduğu " İş Kanunu Ön Tasarısı" işçi sınıfının mevcut yasalardaki tüm haklarını rafa kaldırıyor. Bunlardan birisi de kıdem tazminatıdır.

Kıdem tazminatı, işçinin çalışma süresince yıpranması karşılığında işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları bir tazminattır. Nasıl ki makinelerin yıpranması karşılığında işverenler amortisman ayırma yoluna gidiyorlarsa, yıpranması karşılığında işten çıkardığı zaman işçiye tazminat ödemek zorundadırlar. İşçi sınıfının **"emeğin korunması"** uğruna yüzyıllar boyunca verdiği mücadelenin

kazanımlarından biri olan kıdem tazminatı, şimdi bir çırpıda kaldırılmak isteniyor.

"Bilim Kurulu" hazırlamış olduğu tasarıda, her ikisi de fiilen kıdem tazminatının kaldırılması anlamına gelen iki öneri sunuyor. Bunlardan birincisi, yeni bir fon oluşturularak kıdem tazminatının bu fona devredilmesi. "İş Kanunu Ön Tasarısı"nın 24. maddesinde söz konusu fon için ayrı bir yasa çıkartılması önerilmiş. Bilim Kurulu yasa tasarısına ek olarak "Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı" adı altında bir tasarıyı hazırlamış. Hem 24. madde ve hem de "Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı" kıdem tazminatının, *"ölüm, emeklilik, malullük durumları ile adına 15 yıl prim ödenen işçinin isteği üzerine"* prim usulü ile oluşturulan fondan ödenmesini öngörmektedir. Yani tasarıya göre, **işten atılan** işçilere kıdem tazminatı ödenmeyecek!

İşçinin kendi isteğiyle kıdem tazminatını alabilmesi için 15 yıl prim ödenmesi şart. İşveren 15 yıl prim ödemezse işçi kendi isteğiyle tazminat alamayacak. Böylece işverenlerin prim ödememesinin cezası da işçiye kesiliyor. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için geriye "ölmek, sakat kalmak ya da emekli olmak (ki mezarda emeklilik yasasıyla emeklilik hakkı da neredeyse kullanılamaz hale getirildi)" kalıyor. Ölünce, sakat kalınca ya da emekli olunca ise yalnızca işverenin ödediği prim yıl sayısına göre tazminat ödenecek. Eğer işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanabilirse, kendisine primi ödenen her yıl için 30 günlük ücret ödenecek. Oysa daha önce kıdem tazminatına esas olan gün sayısı toplusözleşme yoluyla artırılabiliyordu. Örneğin toplusözleşme ile her yıl için 45 günlük ya da 60 günlük ücret ödenmesi sağlanabiliyordu. Fon tasarısı ile artık bu da kaldırılıyor.

Fon tasarısı patronların istediği zaman işçi atmasını

kolaylaştırıyor. Artık işten atılan işçiye ne patronlar tarafından, ne de fondan kıdem tazminatı ödenecek. Böylece işverenler işçi çıkartırken ellerini ceplerine atmak zorunda kalmayacaklar. İşverenlerin her ay için fona aylık ücretin %3'ü oranında prim ödemesi öngörülerek, mali yükümlülükleri de düşürülüyor. Patronların bir yılda ödeyeceği prim bir aylık ücretin ancak üçte biri oranında oluyor. Bunlar da yetmiyor, fon yönetimi işverenlere devrediliyor. Yönetimde işverenleri temsilen 2, hükümeti temsilen 1, işçileri temsilen ise 1 kişi bulundurulacak. Yani 4 kişilik fon yönetiminden 3'ü işveren kanadı olacak.

"Bilim Kurulu"nun ikinci önerisi ise, mevcut sistemin korunarak her yıl için ödenen kıdem tazminatı tutarının 15 günlük ücrete indirilmesi. Bununla birlikte aynı işyerinde 10 çalışma yılını ve 50 yaşını dolduran işçi kendi isteğiyle kıdem tazminatı alabilecek. İşten atıldığında kıdem tazminatı alabilmek için, işçinin aynı işyerinde kesintisiz olarak en az 1 yıl çalışmış olması ve mevcut yasadaki 17. maddeden atılmamış olması gerekiyor. Fakat birazdan göreceğimiz gibi, iş sözleşmelerine ilişkin yapılması önerilen değişikliklerle, bırakın işçinin aynı işyerinde 10 yılı ve 50 yaşını doldurarak kendi isteğiyle tazminat almasını, kesintisiz 1 yılı doldurarak işten atıldığında tazminat alması bile imkansızlaşıyor. Bugün de çoğunluğumuz ya hiç sigortası olmadığı için, ya da aynı işyerinde aralıksız 1 yılı tamamlayamadığımız için veya 17. maddeden işten atıldığımız için kıdem tazminatı alamıyoruz.

Kıdem tazminatını yeni tasarıyla fiilen kaldıran "Bilim Kurulu"nun gerekçesi şöyle: *"Gerçekten zamanla işletmeler için ağır bir yük haline gelen kıdem tazminatı, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin ödeme güçlüğü içine düşmesine neden olmuştur."* Patron örgütleri son iki yıldır sahte iş güvencesine karşılık, kıdem tazminatının

kaldırılmasını istiyorlar ve sözde "işsizlik sigortası"nın varlığını gerekçe gösteriyorlardı. "Bilim Kurulu" da aynı gerekçeleri ileri sürüyor. Oysa son iki yılda 2 milyon işçi işten atıldı, ama "işsizlik sigortası"ndan faydalananlar parmakla sayılıyor. İş güvencesi dedikleri ise herhangi bir iş güvencesi getirmediği gibi toplu işten atmaların önünü açıyor. Bunlar bir yana, kıdem tazminatı işçiye, işsiz kaldığı sürelerde geçinebilmesi için değil, aynı patrona çalıştığı sürelerde fiziksel ve moral açıdan yıpranmasının karşılığı olarak veriliyor.

"Bilim Kurulu"nun gerekçesi, sermayenin gerçek amacını ortaya koyuyor: Kıdem tazminatını kaldırmak! İster "Bilim Kurulu"nun bu iki önerisinden biri olsun, isterse kıdem tazminatına ilişkin mevcut düzenleme korunsun, her durumda kıdem tazminatı kalkmış oluyor. Çünkü "İş Kanunu Ön Tasarısı"nın iş yaşamında getirmek istediği değişiklikler, mevcut düzenleme korunsa bile, kıdem tazminatı almaya hak kazanmayı imkansızlaştırıyor.

Amele pazarının yerini "ödünç işçi borsası" alıyor...

İş Yasası Ön Tasarısı "ödünç işçi" adı altında yeni bir kavram getiriyor. 8. madde "ödünç iş ilişkisi" başlığını taşıyor. Buna göre, bir işveren işçisini bir başka işverene ödünç olarak verebilecek. Bunu yapabilmesi için tek şart "işçinin rızasını almak!" Yani işçi kabul etmezse işveren onu "ödünç" veremeyecek! Peki ama, hiçbir işçi ödünç verilmeyi istemeyeceğine göre böyle bir madde koymanın anlamı ne? "İşçinin rızası" sözcüğü ile işçilere oyun oynanıyor. Çünkü, onlar da biliyor ki, her gün işten atılma korkusu yaşayan işçilerin patronların teklifini reddetme şansları yok. Eğer bu

tasarı yasalaşırsa, biz işçiler bir o patronun emrine, bir bu patronun emrine gireceğiz. Bir o fabrikaya, bir bu fabrikaya, oradan oraya sürüleceğiz.

Ama yasa işi tasarısı bununla da sınırlı bırakmıyor. Özel İstihdam Büroları adı altında, işçi satımıyla uğraşacak bürolar yaratılıyor. Bu bürolarda köle alım-satımı gibi, işçi alım-satımı yapılacak. İşverenler bu bürolardan borsadan hisse alır gibi işçi alacaklar. 3-5 gün ya da birkaç ay çalıştırıp sonra geri iade edecekler. Bu büroların sahipleri ise mal alıp satan tüccarlar gibi işçi alıp satarak para kazanacaklar. Ödünç işçiler bir orada bir burada çalıştırılacağı için ne sendikal haklardan, ne de sosyal haklardan yararlanabilecekler.

Ama köle pazarında alınıp satılmak da yetmiyor. Özel İstihdam Büroları ve "ödünç işçi" kavramı ile işçilerden grev kırıcısı olmaları isteniyor. Çünkü 8. madde, "ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında onun yanında çalışmayabilir" diyor. Oysa grevin olduğu yerde işverenin dışardan işçi getirip çalıştırması yasak. Ama 8. madde, işçiye işverenin suçuna ortak olup, istersen grev kırıcılığı yapabilirsin diyor. İstemezse ne olur? Asıl patronu ona haddini bildirir tabii ki!

Görülüyor ki, ödünç işçi kavramıyla hem alınıp satılan modern kölelere dönüştürülüyoruz, hem de kendi sınıfımıza karşı kullanılmak isteniyoruz.

Taşeronlaştırma yasalaşıyor!

Tasarının 1. maddesinin (ç) fıkrasında "alt işveren-asıl işveren ilişkisi" adı altında taşeronlaştırma yasallaştırılıyor. 6. maddede ise "işyerinin veya bir bölümünün devri" düzenleniyor. İşveren asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işi

alt işverene verilebiliyor, yada işyerinin bir bölümünü tamamen başkasına devredebiliyor. Örneğin imalat kısımlara ayrılıp buralarda yürütülen işler başkasına verilebiliyor, ya da tümüyle imalat parçalara ayrılıp başka işverenlere devredilebiliyor. Eğer işi başkasına yaptırıyorsa buna "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" deniyor, yalnızca işi değil de beraberinde işyerinin bir bölümünü de devrediyorsa buna da "işyerinin bir bölümünün devri" deniyor. Böylece bir fabrika onlarca parçaya bölünebiliyor. Taşeronlaştırma bugün de işçi sınıfının örgütlenmesinin önündeki en büyük engel. İşçiler aynı fabrikada farklı patronların emri altında çalıştırılarak birbirinden koparılıyor. Böylece sendikalaşma mümkün olmadığı gibi, ortak davranış göstermek de zorlaştığından işçiler, sefalet ücretlerine, hak yoksunluğuna ve patronların her türlü dayatmasına boyun eğmek zorunda bırakılıyor. Büyük çoğunluğumuz bugün, aynı fabrikada farklı patronların emri altmda çalışıyor gösterildiğimiz için sendikalarda örgütlenme cesareti gösteremiyoruz. Yeni iş yasası tasarısıyla bu durum yasal hale getiriliyor.

Patron istediği şekilde işe alıp,
istediği zaman işten atabiliyor!

10. maddede *"iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli, tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da **diğer türde** oluşturulabilir"* deniyor. Yani işveren işçiyi istediği isim altında çalıştırabilir. Örneğin patron işçiyi günde 2 saat ya da haftada 2 gün çalıştırıyorsa kısmi süreli, en çok iki ay çalıştırıyorsa deneme süreli, eğer çalışma süresi belirlenmişse (6 ay, 5 yıl gibi) ya da iş sözleşmesi bir işin bitirilmesine bağlanıyorsa veya işin kendisi geçici ise (inşaat işleri ya da mevsimlik işler gibi) buna belirli süreli iş sözleşmesi deniyor.

Zaten bir önceki madde işverene 2 ay boyunca işçiye çalışma koşullarına ilişkin herhangi bir şey söylememe hakkı verdiği için, işverenler iş sözleşmesini tek taraflı belirleyebiliyorlar. 15. maddede ise "çağrı üzerine çalışma" getiriliyor. Bu madde ile işçi, işveren gel dediği zaman çalışan, git dediği zaman giden köleye dönüştürülüyor. Bunların dışında "diğer türde" kavramı ile yasada sayılanların dışında da farklı türlerde iş sözleşmeleri yapılabileceği hükme bağlanıyor. Örneğin iş olduğu zaman çalışılıp, iş olmayınca çalışılmayacak türde bir iş sözleşmesi düzenleyip adına "kayan zamanlı çalışma" denebilir. Tüm bu düzenlemelerle aslında işçinin çalışma şartları işverenin keyfine bırakılıyor.

Patron istediği zaman işten atabiliyor, ama adı iş güvencesi oluyor!

Yukarıdaki düzenlemelerde de görüldüğü gibi, işverene "işten atma" konusunda her türlü kolaylık sağlanıyor. Ama 19. madde iş güvencesi getirildiğini iddia ediyor. İş güvencesi dedikleri de, patronunun işten atarken "haklı bir nedene dayanması" zorunluluğu oluyor. Ama aynı madde bu zorunluluğu sadece 10 veya daha fazla işçinin çalıştığı yerler için getiriyor. Yani 10 kişiden az işçinin çalıştığı yerlerde patron işten atarken herhangi bir gerekçe göstermek zorunda değil.

İkinci olarak, patron yalnızca "belirsiz süreli iş sözleşmesi" ile çalıştırdığı işçiyi çıkartırken haklı neden bulmak zorunda. Yani eğer işçi belirli bir süre ile ya da belirli bir işin bitirilmesi şartı ile çalışıyorsa (çalışma 6 ay, 3 yıl gibi bir zamana bağlanmış ya da iş geçici, mevsimlik vb. ise), işten çıkartırken patronun gerekçe göstermesi zorunlu değil.

Üçüncüsü, patronun işten çıkardığı "belirsiz süreli iş

sözleşmesi" ile çalışan işçinin, o patronun emrinde en az 6 ay çalışmış olması gerekiyor. Yani 6 ayı doldurmamışsa, işten atarken herhangi bir gerekçeye gerek kalmıyor. Bunların yanı sıra "deniz ve hava taşıma işlerinde, tarımda, ev işlerinde çalışan işçiler ve gazeteciler" de kapsam dışında bırakılmış. Bu işlerde çalışan işçileri işten atarken de "haklı neden" bulmaya gerek yok.

Dördüncüsü, patronun haklı neden bulmaktan kurtulması için, işçiyi işe alırken iş sözleşmesini belirli bir süreye ya da başka bir şarta bağlaması yeterli. Eğer tasarı yasalaşırsa 'belirsiz süreli iş sözleşmesi' ile çalışan tek bir işçi bile kalmayacaktır.

Tüm bunların yanı sıra tasarı, işçi "belirsiz süreli iş sözleşmesi" ile çalışsa bile, işçinin *"yetersizliğini, davranışlarını ya da işyerinin veya işin gereklerini"*, işten atmak için yeterli görüyor. Yani işveren mali sıkıntı, üretimin düşmesi vb. nedenlerle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyi işten çıkartabilecek. Bu durumda patron istediği zaman işçiyi çıkartabilecek! Diyelim ki, tüm bunlara rağmen, bol bol haklı neden varken patron "haksız" yere işçiyi işten çıkardı. O zaman ne olacak? İşçi mahkemeye başvuracak. Olur da mahkeme işçiyi haklı bulursa işveren, ya işçiyi geri işe alacak, ya da mahkemenin belirleyeceği 6 ila 12 aylık ücret arasında belirlenmiş bir ücreti tazminat olarak işçiye ödeyecek. İş güvencesi dedikleri işte bu!

Ama saldırı bununla da sınırlı değil. Tasarının 31. maddesi ile işverenlere toplu işten çıkarma hakkı veriliyor. *"Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu"* toplu işçi çıkarma yoluna gidilebiliyor. Sendika ağalarının iki yıldır işçileri oyaladığı, patronların da kıdem tazminatını kaldırmak ve esnek çalışmayı yasalaştırmak için pazarlık konusu yaptıkları "iş güvencesi"

bu oluyor. Patronların işten çıkarma hakkı genişletiliyor ve bu bize "iş güvencesi" diye yutturulmak isteniyor. Görülüyor ki, "iş güvencesi" sözcüğü, mevcut kazanılmış haklarımızı pazarlık konusu yapmak için ortaya atılmış içi boş bir argümandan başka bir şey değil!

Bugün tasarının sözde iş güvencesine ilişkin maddeleri, İş Güvencesi Yasası diye tanımlanan ayrı bir yasa olarak çıkmış bulunuyor. İş Güvencesi Yasası'nın, İş Kanun Ön Tasarısı'ndaki düzenlemelerden pek farkı yok. Tek fark tarım ve basın işçilerinin de iş güvencesi kapsamına alınması. İş Güvencesi Yasası çıkartılarak aslında İş Kanunu Ön Tasarısı'nın bir kısmı yasalaşmış oluyor. Bundan sonra geriye kıdem tazminatını kaldıracak ve esnek çalışmayı yasalaştıracak düzenlemelerin yapılması kalıyor. Bu yüzden İş Güvencesi Yasası'nın yürürlük tarihi 15 Mart 2003'e atıldı. Bu süre içerisinde İş Kanunu Ön Tasarısı da yasalaştırılacak, İş Güvencesi Yasasıyla verilen sınırlı haklar, kepçeyle geri alınacak.

Günlük çalışma süresi 12 saate çıkıyor!
Fazla mesai ücreti kaldırılıyor!

İş Kanunu Ön Tasarısı, çalışma sürelerini yeniden düzenliyor. Haftalık normal çalışma süresi önceden olduğu gibi yine 45 saat olarak belirleniyor. Fazla mesailerle birlikte bu sürenin 48 saati geçemeyeceği belirtiliyor. Fakat bu 45 saatlik normal çalışmanın çalışma günlerine farklı biçimlerde dağıtılabileceği hükme bağlanıyor. Buna göre işveren günlük çalışma süresini 12 saati geçmemek kaydıyla istediği gibi düzenleyebilecek. "Bilim Kurulu", patronlara işgününü 12 saate kadar uzatma hakkı verirken, bunun *"işçilerin sağlığını korumak"* amacıyla düzenlendiğini iddia ediyor. Yasa

maddelerinin gerekçesinde "Bilim Kurulu", günlük çalışmayı 12 saate çıkartan düzenlemeyi tersinden okuyarak *"işçiye kesintisiz 12 saat dinlenme olanağı"* verilmesi diye yorumluyor. Yani 12 saat çalışmanın adını, 12 saat dinlenme koyuyor! Örneğin patron 48 saati (45 saat normal çalışma+3 saat fazla çalışma) 4 gün 12 saat olarak çalıştırabilecek. Peki boş kalan günler ne olacak? "Bilim Kurulu" patronlar adına bunu da düşünmüş. *"Yoğunlaştırılmış çalışma haftası"* adı altında, patron bir hafta boyunca 12 saat çalıştırıp, sonraki bir ay içinde fazla çalışılan saatleri denkleştirebilecek. Örneğin haftada altı gün çalışan bir işyerinde, bir hafta boyunca işçiyi 6 günx12 saatten toplam 72 saat çalıştırabilecek, fazla çalışılan süreleri sonraki bir ay içerisinde daha az çalıştırarak denkleştirebilecek.

Böylece hem günlük çalışma süresi 12 saate çıkartılıyor, hem de fazla mesai ücreti kaldırılıyor. Mevcut uygulamada, günlük çalışma süresini geçen çalışma "fazla çalışma" olarak tanımlanıyor ve bu süreler için normal ücretin üzerinde fazla çalışma ücreti ödeniyor, sonraki günler için iş olmasa bile patron ücret ödemek zorunda kalıyor. Yeni tasarıya göre ise örneğin işçi bir haftada 20 saat fazla çalışmışsa, patron ona ya %50 fazla ödeme yapacak, ya da sonraki haftalarda toplam 20 saat eksik çalıştıracak. Böylece patron her saatin hesabını yapabilecek. Bunun anlamı çok açık: İş varsa köle gibi çalış, iş yoksa çalışma! Ama fazla mesai ücreti de isteme!

Boş geçen günler yerine "telafi çalışması" yapılacak!

Tasarının günlük çalışma süresini 12 saate çıkartan 65. maddesinden sonraki madde "telafi çalışması" başlığını

taşıyor. 66. maddeye göre işveren, herhangi bir nedenle çalışmanın durdurulduğu saatler yerine, başka günlerde işçiyi çalıştırabilecek. Yani işveren işçiye "bugün iş yok, evine dön. Pazar günü gel çalış" diyebilecek. Ya da iş erken biterse işçiyi evine gönderip, kalan süreleri sonraki günlerde "normal çalışma" olarak çalıştırabilecek.

Ücretsiz izin yasalaşıyor!

Tasarının 67. maddesi ise "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlığı taşıyor. Buna göre işveren "genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebepler" nedeniyle üretimi geçici olarak ya da kısmen veya tamamen durdurabilecek, ya da çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltabilecek. Eğer ücretsiz izin süresi 4 haftayı aşıyorsa, işçiye işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" verilecek. Ücretsiz izin "zorlayıcı sebepler" nedeniyle yapılıyor ve 4 haftayı geçiyorsa, ilk hafta için işçiye işveren yarım ücret ödeyecek, sonraki haftalar için ise işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" verilecek. Fakat bu ödeneği alabilmek için işçinin işsizlik sigortasını alabilecek koşulları yerine getirmesi gerekiyor. Eğer işveren işçi adına işsizlik sigortası için ödemesi gereken primi ödememiş veya eksik ödemişse, 4 haftadan fazla ücretsiz izne çıkartılan işçi kısa çalışma ödeneği alamayacak. Kuşkusuz kısa çalışma ödeneği komik bir ücret olacak. Böylece hem ücretsiz izin uygulaması yasalaştırılıyor, hem de patronlar mali bir yükümlülükten kurtarılıyor.

Hafta sonu tatili kalkıyor!

Yasa tasarısının 48. maddesi "hafta tatili" adını taşıyor. "Hafta sonu tatili" kavramının yerini, "hafta tatili" kavramı

alıyor. Buna göre işveren, 7 gün içerisinde en az 1 gün (24 saat) olan hafta tatilini istediği bir günde verebiliyor. Yani hafta sonu yerine hafta içinde bir gün tatil edilebiliyor. Bu durumda işçinin hangi gün tatil yapacağı tümüyle işverenlerin keyfine kalacak. Böylece işçi Pazar gününü ailesiyle geçiremeyecek, bir dostunun düğününe veya bir akrabasına misafirliğe gidemeyecek.

Sendikalarda örgütlenmek olanaksızlaşıyor!

Ülkemiz işçilerinin bugün yalnızca 700-800 bini sendikalı. Bunların da büyük kısmı kamuda çalışan işçilerden oluşuyor. Mevcut yasalarda da işçi sınıfının örgütlenmesinin önünde büyük engeller bulunuyor. Ancak sermaye sınıfı, bu engelleri de yeterli bulmayarak, varolan sendikal örgütlenmenin tümüyle tasfiye edilmesini ve işçilerin sendikalarda örgütlenmesinin daha baştan imkansızlaştırılmasını istiyor. "Bilim Kurulu" da hazırladığı İş Kanunu Ön Tasarısı ile işçilerin sendikalarda örgütlenmesini daha baştan olanaksız hale getiriyor.

İşçi sınıfının örgütlenmesine düşmanlık daha ilk maddede başlıyor. Tasarının ilk maddesinde işyeri tanımlaması değiştirilerek, işçilerin birbirlerini tanıması dahi imkansız hale getiriliyor. Mevcut düzenlemedeki "mekana" dayalı işyeri tanımlaması, yeni tasarı ile genişletiliyor. Yeni tasarı ile, işyeri deyince yalnızca üretimin yapıldığı fabrika değil, ülkenin her yanına yayılmış irtibat büroları, ev işleri vb. akla gelecek. Yani yalnızca işin yapıldığı yer değil, iş ile ilgisi bulunan ve aynı işverene ait olan her yer işyerinden sayılacak. Evde çalışanlar, irtibat ve pazarlama bürolarında çalışanlar, farklı bölgelere dağılmış fabrika ve atölyelerde çalışan işçiler sendikalı olabilmek için hep birlikte örgütlenmek zorunda

kalacaklar.

Tasarının diğer maddelerinde işyeri tanımlamasının yanı sıra taşeronlaştırma yasalaştırıldığı, iş sözleşmeleri çeşitlendirildiği, "ödünç işçi" kavramı getirildiği için aynı işverene çalışan işçilerin birbirlerini tanıyıp yan yana gelebilmeleri, örgütlenebilmeleri ve yarıdan bir fazlasını üye yapıp sendikayı yetkili hale getirmeleri mümkün değil. Sendikal örgütlenmeyi engellemek için patronlar çok basit yöntemler geliştirebilirler. Bir örnek verecek olursak: 10 patron bir araya gelip işçilerini birbirlerinin fabrikasında "ödünç işçi" olarak çalıştırırsa, ne aynı patrona çalışan işçilerin birbirlerini tanımaları, ne de sendikada örgütlenmeleri mümkün olacaktır.

Görülüyor ki, "Bilim Kurulu"nun tasarısı yalnızca ekonomik-sosyal haklarımızı gaspetmekle, kölece çalışma koşullarını getirmekle kalmıyor, sendikalarda örgütlenmemizi de olanaksızlaştırıyor. Eğer bu tasarı yasalaşırsa sendikalar üyesi olmayan tabela örgütlerine, işçiler ise örgütlenemedikleri için her söylenene boyun eğen kölelere dönüştürüleceklerdir.

Saldırıların büyük suç ortakları: Sendika ağaları!

Sermaye sınıfı yalnızca siyasal iktidarı, bilimi, basını, silahı, mahkemeleri, meclisi ve yasaları elinde tutmakla kalmıyor, bunların yanı sıra biz işçilerin örgütleri olması gereken sendikaların da büyük çoğunluğunu kendi denetimlerinde bulunduruyorlar. Bunu da sendikalarımızın başına çöreklenmiş işbirlikçileri aracılığıyla yapıyorlar. "İşçi önderi" diye sendikalarımızın başına yerleştirdikleri bu işbirlikçi-ihanetçi çete aracılığıyla bizleri denetim altında

tutuyorlar. Yıllardır her türlü hak gaspı, bu çetelerin ihanetiyle gerçekleşiyor. Milyonlarca işçinin işten atılmasının, sosyal hak gasplarının, kamu kurumlarının tasfiyesinin, sosyal yıkım programlarının hayata geçirilmesinin, ülkemizin emperyalist tekeller ve yerli işbirlikçileri tarafından talan edilmesinin en büyük sorumlusu bu ihanet çeteleridir.

"Bilim Kurulu"nun hazırlamış olduğu "yasa" saldırısının da en büyük suç ortağı yine bu ihanet çeteleridir. "Bilim Kurulu", sendika bürokratlarının hükümet ve işverenlerle yaptığı anlaşmaya göre kurulmuştu. Bu anlaşmayla bu kurulun düzenleyeceği tasarı daha baştan kabul edilmişti. "Bilim Kurulu"nda Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'i temsil eden birer "bilim adamı" bulunuyordu. Bu sözde bilim adamları hiç tereddüt etmeden işçi sınıfının mevcut tüm kazanımlarını yok eden bir tasarıya imza attılar. Hiç tereddüt etmediler, çünkü imza yetkisini sendika ağalarından almışlardı. Sendika ağaları şimdi de, tümüyle işçileri köle haline getiren bu tasarıyı meşrulaştırmaya çalışmaktadırlar. Tek tek yasa maddelerini tartışarak işçi sınıfının bilincini bulandırmaya, "şu madde iyi, bu madde kötü" diyerek saldırı karşısındaki mücadeleyi bölmeye çalışmaktadırlar.

Can bedeliyle elde ettiğimiz yüz yıllık tarihsel kazanımlarımızı, bu bir avuç ihanetçi çetenin ellerine bırakmayalım. Çünkü sermaye beslemesi bu işbirlikçi çeteler, haklarımızı altın tepsi ile sermayeye sunmakta asla tereddüt etmeyeceklerdir. Bir Çin atasözü şöyle demektedir: "Bir kez aldatırsan ayıp sana, iki kez aldatırsan ayıp bana!" Oysa bu ağalar bizleri bir kez değil, binlerce kez aldattılar. Bu utançtan kurtulmak için sınıftan yana sendikalar ve sendikacıların, işyeri temsilcilerinin, öncü-sınıf bilinçli işçilerin ve tüm işçilerin kader birliği yapması, sendikal

ihaneti aşmak için birleşmesi şart. Kaybedecek çok şeyimiz yok. Her kim ki, kazanımlarımızın gaspedilmesine suskun kalıyor ve sermaye cephesinde yer alıyorsa, ona "işbirlikçi, ihanetçi, sınıf düşmanı" damgası vurmakta tereddüt etmemeliyiz. Saldırılar karşısında birleşik bir mücadele cephesi örmek ve sendikal ihaneti aşmak için birleşmeli, büyük bir sınıf seferberliğine hazırlanmalıyız.

Kapitalist barbarlığa, kuralsız sömürüye ve sendikal ihanete karşı mücadeleyi yükseltelim!
Topyekûn saldırıya karşı sınıf seferberliği!

Kapitalistler yaşamımızın her alanında bizlere köleliği dayatıyorlar. Köle gibi çalışıp, köle gibi yaşamamızı istiyorlar. Bunun için de kuralsız, dizginsiz bir sömürü anlamına gelen "esnek çalışma"yı yasalaştırmak ve kıdem tazminatı başta olmak üzere mevcut tüm haklarımızı kaldırmak istiyorlar. Tek amaçları var: Daha fazla, daha fazla, daha fazla kâr!

Fakat biz işçi sınıfı ve emekçiler artan yoksullaşmaya, dizginsiz kapitalist sömürüye, kölece çalışma koşullarına boyun eğmek zorunda değiliz. Sermaye sınıfının bu topyekûn saldırısını püskürtebilmek için ise fazla seçeneğimiz yok. Tek seçeneğimiz, topyekûn bir seferberliğe girişmektir. Bugüne kadar savunmada kalmak bize çok şey kaybettirdi. Sermayenin saldırı oklarını hep kalkanlarımızla savuşturmaya çalıştık. Büyük çoğunluğumuz örgütsüzdük. Bu yüzden işten atılmamak için daha çok çalıştık. Gece-gündüz demeden çalışmayı ve hak gaspları karşısında susmayı tercih ettik. Örgütlü olan küçük bir azınlığımız ise, sendika ağalarının ihanetine göz yumdu. Yani, sermayenin sivri oklarını kağıttan kalkanlarla karşıladık. Yaşam bize bir şeyi öğretti: En iyi

savunma, saldırıdır. Öyleyse şimdi saldırıya geçme zamanı. Ama savaş cephesine böylesine çıplak, böylesine dağınık giremeyiz. Fabrika fabrika, mahalle mahalle örgütlenmek ve ellerimizi birleştirmek zorundayız.

Böylesine bir sınıf seferberliğine yalnızca yasa saldırısını püskürtmek için değil, demokratik hak ve özgürlüklerimizi genişletmek; aynı zamanda İMF-TÜSİAD yıkım programlarını parçalamak, ülkemizin kardeş Ortadoğu halklarının üzerine sürülmesine izin vermemek, AB ve ABD emperyalizmine karşı anti-emperyalist bağımsızlık mücadelesini yükseltmek için girişmeliyiz. Ülke bağımsızlığının, halkların kardeşliğini koruyup pekiştirmenin, temel demokratik hak ve özgürlükleri kazanmanın, dayatılan ortaçağın kölece sömürü koşullarını boşa çıkarmanın ve her türlü sosyal yıkımın önüne geçmenin tek güvencesi, biz işçi ve emekçilerin örgütlü mücadelesidir. Milyonları birleştirecek bir seferberliğin ancak fabrika fabrika, mahalle mahalle bugünden başlatılacak eylemlerle mümkün olabileceğini bilmeliyiz.

Boş geçirdiğimiz her saat bizim aleyhimize işleyecektir. Eylem birleşmenin mayasıdır. Bugün bir fabrikada 100-150 kişiyle çakacağımız bir kıvılcım, yarın onlarca fabrikaya ve mahallelere yayılıp, onbinlerin, milyonların seferberliğine dönüşebilir. Bu kıvılcımı çakmak için işyeri komitelerinde, mahalle komitelerinde, yerel platformlarda örgütlenelim. Basın açıklamalarından iş bırakmalara kadar her türlü eylemleri örgütlemek için seferber olalım. Çağrıyı kimin yaptığına bakmaksızın çıkarlarımıza uygun her eylem çağrısına kulak verelim ve taleplerimiz için mücadeleyi yükseltelim.

İşçilerin birliği sermayeyi yenecek!
Kahrolsun ücretli kölelik düzeni!

Sahte 'İş Güvencesi' yasalaştı!..

Sendika ağaları kölelik yasasına kapı aralıyor!

İki yıldır üzerinde fırtınalar kopartılan ve TİSK başkanı Refik Baydur'un deyimiyle 1,5 yıl meclis kapısında bekletilen İş Güvencesi Yasası nihayet çıktı. İş Güvencesi Yasası, ortaya atıldığı günden bugüne işçi sınıfının kazanılmış haklarının pazarlık konusu yapılmasına bahane edilmişti. Bu pazarlığın bir ucunda patron örgütleri ve hükümet, diğer ucunda ise sendika ağaları bulunuyordu. Bu pazarlıkların sonucunda, konfederasyon başkanları işveren örgütü TİSK ve hükümetle protokol imzalayarak, iş yasalarının değiştirilmesinde anlaşmıştı. Bu anlaşmanın

sonucunda oluşturulan Bilim Kurulu, yasa değişikliğini bir tasarı olarak sunmuştu. "Kölelik Yasa Tasarısı" diye adlandırdığımız bu tasarıda kıdem tazminatının kaldırılması, kölelik anlamına gelen esnek çalışma ve pazarlık malzemesi olarak piyasaya sürülen sözde iş güvencesi vardı. Şimdi bu düzenlemelerden ilki, yani sözde iş güvencesi yasalaşmış bulunuyor. Sırada diğer iki düzenlemenin yapılması, yani kıdem tazminatının kaldırılması ve esnek çalışmanın yasalaşması var. Bu iki düzenleme yapılsın diye, İş Güvencesi Yasası'nın yürürlük tarihi 15 Mart 2003'e atıldı. O zamana kadar diğer düzenlemeler de yapılacak, İş Güvencesi Yasası'yla verildiği iddia edilen kırıntılardan geriye bir şey kalmayacak.

"İş güvencesi" yasanın adında da yok, içinde de!

İş güvencesi diye yutturulmak istenen yasanın gerçek adı 'İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu ve Basında Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun' dur. Elbette ki, yasanın isminin hiçbir önemi yok. Gelin görün ki, yasanın isminde olmayan iş güvencesini, içinde de bulmak mümkün değil. Yasa, çalışma hakkını güvenceye almadığı gibi, işten atmamanın değil de, işten atmanın kurallarını sıralamış. Buna göre işveren işçi çıkartırken geçerli bir neden bulmak ve fesih bildirimini yazılı bir şekilde yapmak zorunda. Eğer işveren usule uymaz ya da ileri sürdüğü neden geçerli olmazsa işçi dava açabilecek. Eğer işveren mahkeme karşısında haklılığını kanıtlayamazsa mahkeme işçinin işe iade edilmesini, işe geri alınmadığı takdirde 6 aylık ücret ile 1 yıllık ücret arasında tazminat ödenmesini kararlaştıracak. Patron işçiyi işe geri alabilir ya da tazminat ödemeyi kabul edebilir. Tabii

işverenler işten çıkardıkları tüm işçiler için gerekçe bulmak zorunda değiller. Bu zorunluluk birincisi, yalnızca 10 veya daha fazla işçinin çalıştığı yerlerde geçerli. Bugün ülkemizde milyonlarca işçi atölye, büro gibi küçük işyerlerinde çalışmaktadır. İkincisi, işçinin deniz ve hava taşıma işleri ve ev işleri dışında bir işte çalışıyor olması şart. Üçüncüsü, işçinin aynı işyerinde kesintisiz 6 ay çalışmış olması şart. Dördüncüsü ve işin püf noktası, işçinin 'belirsiz süreli iş sözleşmesi' ile çalışmasının şart olması. Eğer işçi, bugün geçici, mevsimlik, sözleşmeli vb. isimler verilen ve 3 ay, 6 ay, 2 yıl gibi sürelere bağlanan iş sözleşmesi ile çalışıyorsa patron işten atarken geçirli bir neden bulmak zorunda değil. Eğer işçi bu dört koşulu yerine getiremiyorsa söz konusu yasanın koruyucu maddeler denilen maddelerinden faydalanamayacak. İş sözleşmesi her zaman değiştirilebilir ve yenilenebilir. Söz konusu koruyucu maddelerden kurtulmak için işverenin, yasanın yürürlüğe gireceği 15 Mart 2003 tarihine kadar 'belirsiz süreli iş sözleşmesi' ile çalışan işçilerin sözleşmesini yenilemesi ve 'belirli süreli iş sözleşmesi'ne çevirmesi yeterli. Bu durumda yasa yürürlüğe girdiğinde özellikle özel sektörde sözde koruyucu maddelerden faydalanan tek bir işçi bile kalmayacaktır. Fakat birazdan da göreceğimiz gibi, patronların böyle bir şeye tenezzül etmelerine bile gerek yok. Çünkü yasanın işten atmak için geçerli neden olarak saydığı nedenler, söz konusu koruyucu maddeleri kağıt üstünde bırakmaya yetiyor.

Yasanın patronlara getirdiği en büyük yük: Kağıt ve kalem masraflarının artması!

Sözde İş Güvencesi Yasası patronlara işçi çıkarmak için bol bol geçerli neden vermiş. 1475 sayılı İş Yasası'nın 17. maddesi neredeyse olduğu gibi duruyor. 17. maddenin II.

bendindeki gerekçeler işverenlere tazminatsız ve bildirimsiz derhal fesih hakkı tanıyor. Bu II. bent 'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymamak' olarak tanımlanıyor. Maddenin I. bendi ise 'sağlık sebepleri' nedeniyle işçinin 3 gün üst üste ya da bir ay içinde 5 günden fazla işe gelmemesini, bulaşıcı ya da işle bağdaşmayacak bir hastalığa yakalanmasını işten çıkartmak için haklı gerekçe sayıyor. Bunların dışında *'işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri'* işten atmak için yeterli görülüyor. İşveren işte bu nedenlerle işten atarken gerekçesini açıkça belirtmek ve bildirimi yazılı yapmak, yani kağıt ve kalem kullanmak zorunda.

Yasa tasarısının gerekçesinde geçerli sebepler şöyle açıklanmış: "İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgilidir." Madde gerekçelerinde bazı örnekler şöyle sıralanmış "1- İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma gibi hallerdir. 2- İşçinin davranışlarından doğan sebepler: İş Kanununun 17. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin hizmet akdine aykırı davranışları olabilir. Bunlara örnek olarak işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak;

işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma; arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkiyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak gibi haller görülebilir. 3 - İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir: a) İşyeri dışından kaynaklanan sebepler: Sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi, b) İşyeri içi sebepler ise: Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması; bazı iş türlerinin kaldırılması, gibi sebepler olabilir."

İşveren tek tek işçi çıkarmanın yanı sıra toplu işten çıkarma yoluna da gidebiliyor. İşveren, *'ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu'* işçileri topluca işten çıkarabiliyor. 10 ya da daha fazla işçi çıkarılırsa bunun adı "toplu işçi çıkarma" oluyor. Burada da patronun tek yükümlülüğü toplu işçi çıkarmayı, işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna 30 gün önceden bildirmesi, yani yine kağıt ve kalem kullanması.

Görülüyor ki, işten çıkarmak için patronun bir adet kağıt, bir adet kalem ve yukarıdaki haklı gerekçelerden bir adet

bulması, zahmet edip bulduğu gerekçeyi kağıda yazıp işçiye vermesi yeterli. Tabii yasa işçiye de her durumda dava açma hakkı tanımış. Eğer en az on kişinin çalıştığı bir işyerinde, deniz ve hava taşıma işleri ve ev işleri dışında bir işte, 'belirsiz süreli iş sözleşmesi' ile çalışıyorsanız, aynı işyerinde 6 aylık kıdeminizi doldurduysanız ve eğer haklı olduğunuza inanıyorsanız dava açabilirsiniz!

Yasa sendikal güvence getiriyor mu?

Sendika ağalarının yasayı bu kadar şişirmelerinin gerisinde yasanın sendikal güvence getirdiğine dair iddiaları var. Yeni yasaya göre, işyeri sendika temsilcisi ya da işçi sendika üyeliği ya da sendikal faaliyeti nedeniyle işten atılırsa, mahkeme işten atılanların işe iadesine, işe geri alınmadıkları takdirde en az bir yıllık ücretleri tutarında tazminat ödenmesine karar verecektir. Oysa Türkiye'de sendikal nedenle işten çıkarma yasağı 1947 yılından beri zaten vardır. 20 Şubat 1947 gün ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 9. maddesi *"Hiçbir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz"* demektedir. 15 Temmuz 1963 gün ve 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın 19. maddesi de sendikal nedenle işten çıkarma yasağı getirmekte, ceza hükmü olarak da *"İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır. Bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz"* denmektedir. Bugün yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Yasası da aynı yasağı getirmekte, yasağın ihlali durumunda *"işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir*

tazminata hükmedilir" denmektedir. Görülüyor ki, İş Güvencesi Yasası ile 1947'den bu yana şu veya bu biçimde yasalarda varolan 'sendikal nedenle işten çıkarma yasağı' yeniden yasalaştırılıyor ve biraz daha tanımlı hale getiriliyor, o kadar. Sendika bürokratları da, işçilerin akın akın sendikalara üye olup kendilerine aidat ödeyeceklerinin hayalini kuruyorlar.

Gerçek bir iş güvencesi için mücadeleyi yükseltelim!

Çalışma hakkı güvence altına alınmadıkça herhangi bir iş güvencesinden bahsedilemez. Eğer patron yine istediği zaman işçi atacaksa, çalışma hakkı güvence altına alınmayacaksa, bunun adı iş güvencesi olabilir mi? İş Güvencesi Yasası, iş güvencesi getirmiyor, yalnızca işçilere dava açma ve kazanırsa tazminat alma hakkı tanıyor o kadar.

Gerçek bir iş güvencesi çiçek dağıtarak kazanılabilir mi? İş Güvencesi Yasası gündemde iken sendika ağaları işverenleri çiçeklerle ikna ettiler. Yaptıkları gizli pazarlıklarda onlara 'merak etmeyin, iş kanununda yapılacak değişikliklerle bu yasa daha yürürlüğe girmeden kalkmış olacak' sözü verdiler. Bu yüzden yürürlük tarihinin 15 Mart 2003'e alınmasında anlaştılar. İşçi sınıfının kararlı ve birleşik bir mücadelesi olmadan gerçek bir iş güvencesi sağlanamayacağı gibi, bugünkü biçimiyle bile olsa söz konusu iş güvencesi yasasından faydalanması da mümkün olmayacaktır. İşçi sınıfı **"Herkese iş, tüm çalışanlara iş güvencesi"** talebiyle mücadeleyi yükseltmek, kıdem tazminatını kaldıran ve kölece çalışmayı getiren İş Kanunu Ön Tasarısı'nın yasalaşmasına izin vermemek zorundadır.

İstanbul Anadolu Yakası ve Gebze'den sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin çağrısı...

İşçi ve emekçilere çağrımızdır!

"Bilim Kurulu"nun hazırlamış olduğu "İş Kanunu Ön Tasarısı" ile işçi sınıfının can ve kan bedeli mücadelesinin ürünü olan tüm tarihsel kazanımlarımız yokediliyor. Sermaye sınıfının işçi ve emekçilere dönük topyekûn saldırısının devamı ve en büyük halkası olan bu yasa saldırısı ile kıdem tazminatı fiilen kaldırılıyor, kölece çalışma ve kuralsız sömürü anlamına gelen "esnek çalışma" yasalaştırılıyor.

Tüm işçi ve emekçileri, sermayenin topyekûn saldırısını püskürtmek, hak ve özgürlüklerinizi genişletmek için birleşmeye, aşağıdakiler başta olmak üzere tüm taleplerimiz için mücadeleyi yükseltmeye çağırıyoruz.

✔ **'İş Kanunu Ön Tasarısı' geri çekilsin!**

✔ **Herkese iş, tüm çalışanlara iş güvencesi!**

✔ **7 saatlik iş günü, 35 saatlik çalışma haftası! Kesintisiz iki günlük hafta sonu tatili!**

✔ **Tüm çalışanlar için genel sigorta! (işsizlik, sağlık, kaza, emeklilik, yaşlılık vb.)**

✔ **İnsanca yaşamaya yeten vergiden muaf asgari ücret! Asgari ücret toplusözleşme yoluyla belirlensin!**

✔ **Parça başı, akord, primli, taşeron, geçici, mevsimlik, sözleşmeli vb. çalışma sistemleri yasaklansın! Tek biçimli iş sözleşmesi!**

✔ **Sendikal ve siyasal örgütlenmenin önündeki tüm engeller kaldırılsın! Sınırsız örgütlenme, toplanma, söz, basın, gösteri ve grev hakkı! Doğan Kaya** Birleşik Metal-İş

Çağrıya imza atan sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin isimleri...

1 No'lu Şube Başkanı, **Yusuf Öner** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. ABB Kartal İşyeri Baş Temsilcisi, **Hüsnü Atasoy** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. ABB Kartal İşyeri Temsilcisi, **Ethem Uğur** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. ABB Kartal İşyeri Temsilcisi, **Mustafa Ertuğruloğulları** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Aksan İşyeri Temsilcisi, **Kemal Parlak** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Alumag İşyeri Baş Temsilcisi, **Ali Rıza Çevik** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Alumag İşyeri Temsilcisi, **Yılmaz Kürekçi** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Alumag İşyeri Temsilcisi, **Kenan Kalkan** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Öz-Arar İşyeri Baş Temsilcisi, **Özcan Işıkdemir** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Öz-Arar İşyeri Temsilcisi, **Levent Dinlegör** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. Anadolu Motor (Lombardini) İşyeri Baş Temsilcisi, **Kemal Coşkun** Birleşik Metal-İş İst.1 No'lu Şb. MAG İşyeri Baş Temsilcisi, **Sedat Özen** Birleşik Metal-İş

İst.1 No'lu Şb. MAG İşyeri Temsilcisi, **İbrahim Şahin** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Kürüm A.Ş. İşyeri Baş Temsilcisi, **Çakır Tokmak** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Kürüm A.Ş. İşyeri Temsilcisi, **Metin Solmaz** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Makina Takım İşyeri Baş Temsilcisi, **Özcan Bozkurt** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Makina Takım İşyeri Temsilcisi, **Mesut Yanık** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Makina Takım İşyeri Temsilcisi, **Mehmet Vural** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Akkardansa İşyeri Baş Temsilcisi, **Kamil Diktaş** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Akkardansa İşyeri Temsilcisi, **Ersin Pekel** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Tekfen İşyeri Temsilcisi, **Cevdet Yortumluk** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Askam İşyeri Baş Temsilcisi, **Metin Bostancı** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Şahin Motor İşyeri Temsilcisi, **Mehmet Gürsoy** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Sarkuysan İşyeri Temsilcisi, **Fazlı Kanbur** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Sarkuysan İşyeri Temsilcisi, **Avni Ezme** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Alstom İşyeri Temsilcisi, **İsmail Akay** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Alstom İşyeri Temsilcisi, **Nihat Baş** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Omtaş İşyeri Temsilcisi, **Safet Dündar** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Poli Metal İşyeri Temsilcisi, **Dursun Aslan** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Körfez Döküm İşyeri Temsilcisi, **Şaban Özyurt** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. İşyeri Temsilcisi, **İbrahim Dil** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Alfersan İşyeri Temsilcisi, **Mustafa Özdemir** Birleşik Metal-İş Gebze Şb. Yücel Boru İşyeri Temsilcisi, **Hüseyin Durmaz** Genel-İş 3.Bölge 2 No'lu Şube Başkanı, **Yılmaz Topaktaş** Genel-İş 3.Bölge 2 No'lu Şube Sekreteri, **Mehmet Karakaş** Genel-İş 3.Bölge 2 No'lu Şube Y.K. Üyesi, **Etem Tepe** Genel-İş 3.Bölge 2 No'lu Şube Sarıgazi Belediyesi İşyeri Temsilcisi, **Murat Çeker** Genel-İş 3.Bölge 1 No'lu Şube Y.K. Üyesi, **Kemal İkisivri** Genel-İş

3.Bölge 1 No'lu Şb. Kartal Belediyesi İşyeri Temsilcisi, **Mehmet Tanyeri** Genel-İş 3.Bölge 1 No'lu Şb. Kadıköy Belediyesi İşyeri Temsilcisi, **Cafer Eser** Genel-İş 3.Bölge 1 No'lu Şb. Kadıköy Belediyesi İşyeri Temsilcisi, **Ahmet Ildız** Öz Çelik-İş İst. 2 No'lu Şube Sekreteri, **İsmail İsen** Öz Çelik-İş İst. 2 No'lu Şube Eğitim Sekreteri, **Ali Bekar** Öz Çelik-İş İst. 2 No'lu Şube Mali Sekreteri, **Sadık Didici** Öz Çelik-İş İst. 2 No'lu Şube Gamak İşyeri Temsilcisi, **Şaban Alçı** Öz Çelik-İş İst. 2 No'lu Şube Gamak İşyeri Temsilcisi, **Mevlüt Nalbant** Öz Çelik-İş İst.2 No'lu Şube Gamak İşyeri Temsilcisi, **Nurseren Yormaz** BES 3 No'lu Şube Başkanı, **Kazım Doğan** BES 3 No'lu Şube Örgütlenme Sekreteri, **Nafi Maraş** BES 3 No'lu Şube Sekreteri, **Nevin Altun** BES 3 No'lu Şube TİS Sekreteri, **Turabi Muşlu** BES 3 No'lu Şube Eğitim Kültür Sekreteri, **Şevket İdare** BES 3 No'lu Şube Mali Sekreteri, **Musa Servi** T.Deri-İş Genel Başkan Yrd., **Cemalettin Şahin** T.Deri İş Genel Sekreteri, **Gürsel Menteşe** T.Deri-İş Genel Eğ. Ve Örg. Sekreteri, **Hıdır Orhan** T.Deri-İş Genel Mali Sekreteri, **Selahattin Okur** T.Deri İş Genel Koordinatörü, **Musa Altuntaş** Petrol-İş İst. 2 No'lu Şube İdari Sekreteri, **Mehmet Sönmez** Petrol-İş İst. 2 No'lu Şube Mali Sekreteri, **Nurettin Aydın** Petrol-İş İst. 2 No'lu Şube Arılı İşyeri Baş Temsilcisi, **Ayhan Armağan** Petrol-İş İst. 2 No'lu Şube Mutlu Akü İşyeri Baş Temsilcisi, **Ahmet Kızılay** Kristal-İş Yapı Merkezi İşyeri Temsilcisi, **Z. Abidin Çakır** Kristal-İş Yapı Merkezi İşyeri Temsilcisi, **Arif Kahveci** Kristal-İş Yapı Merkezi İşyeri Temsilcisi, **Duran Topçu** Kristal-İş Yapı Merkezi İşyeri Temsilcisi, **Ercan Atmaca** Yol-İş 1 No'lu Şube Eski Başkanı, **Zeynel Bektaş** Yol-İş 1 No'lu Şube T.C.K. Merkez İşyeri Temsilcisi, **Mehmet Zaman** SES Anadolu Şubesi Sekreteri, **Güllü Elçi** SES Anadolu Şubesi Mali Sekreteri, **Cavit Ocar** Demiryol-İş Anadolu Yakası Şubesi Mali Sekreteri.

Bir yıl kadar önce; TİSK, Çalışma Bakanlığı, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK temsilcileri arasında yeni iş kanununu hazırlamak üzere bir "Bilim Kurulu"nun oluşturulacağı ve bu kurulun hazırladığı taslağa itiraz edilmeyeceği bir protokolle imza altına alındı. Bu protokol, sendika ağalarının bu kapsamlı saldırıya suç ortağı olduklarını kanıtlıyor...

İbret belgesi...

Dünyada meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmenin hızı ve niteliği, bölgesel entegrasyonlar, pek çok alanda yenilik ve değişimlere yol açmaktadır. Bunlara uyum sağlamak bizim açımızdan iki noktada önemlidir.

Gelişimin bir ucunda, uluslararası örgütlerde zeminini bulan çalışma standartlarının yükseltilmesi ve bunların dünya ticareti ile ilişkilendirilmesi yer alırken diğer uçta ise uluslararası ekonomik rekabetin yoğunlaşması bulunmaktadır. Böylece sosyal gelişme ve insan merkezli amaçlar ile bunu gerçekleştirecek ekonomik gelişimin önündeki engelleri bir arada ele almak gerekmektedir.

Çalışma yaşamımızı düzenleyen yasaların çağdaş gelişim çizgisine uygun biçime getirilmesi için, taraflarca önerilen ve üniversitelerimizin çalışma yaşamı ile ilgili saygın öğretim üyelerince oluşturulan "Bilim Kurulu"nun, öncelikle 1475 sayılı İş Kanunu'ndan başlamak ve 2821 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu ele almak üzere, bu

yasalarda gerekli değişiklik ve düzenlemeleri yapmaları kabul edilmiştir. Böylece sosyal diyalog içinde üretilecek çözümün sosyal faydası daha büyük olacaktır.

"Bilim Kurulu", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı temsilen üç, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş konfederasyonlarını temsilen birer, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen üç olmak üzere, dokuz öğretim üyesinden oluşacak, sekretaryası ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yürütülecektir.

Kurulun oy birliği ile alacağı kararlar herhangi bir çekince ileri sürülmeden taraflarca kabul edilmiş sayılacak, oy çokluğu ile alman kararlar da kabul edilmiş sayılacak fakat bu konularda tarafların deklarasyon hakkı saklı kalacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da en geç Eylül 2001 sonuna kadar bitirilmesi düşünülen bu çalışmalar sonucu elde edilecek tasarı metinlerini 2001 yılı sonuna kadar yasalaştırılmak üzere gerekli girişimleri yapacağına ilişkin bu protokol 26 Haziran 2001 günü imza altına alınmıştır.

Yaşar Okuyan/Bakan (imza)
Refik Baydur/TİSK Genel Başkanı (imza)
Bayram Meral/Türk-İş Genel Başkanı (imza)
Süleyman Çelebi/DİSK Genel Başkanı (imza)
Salim Uslu/Hak-İş Genel Başkanı (imza)

Aymasan'da kazandık... Aymasanlar'da kazanacağız!

Bir direngen soluk



Güncel taleplerimiz:

✔ 'İş Kanunu Ön Tasarısı' geri çekilsin!
✔ İşten atmalar durdurulsun!
✔ Herkese iş, tüm çalışanlara iş güvencesi!
✔ 7 saatlik iş günü, 35 saatlik çalışma haftası! Kesintisiz iki günlük hafta sonu tatili!
✔ Tüm çalışanlar için genel sigorta! (işsizlik, sağlık, kaza, emeklilik, yaşlılık vb.)
✔ İnsanca yaşamaya yeten vergiden muaf asgari ücret! Asgari ücret toplu sözleşme yoluyla belirlensin!
✔ Parça başı, akord, primli, taşeron, geçici, mevsimlik, sözleşmeli vb. çalışma sistemleri yasaklansın! Tek biçimli iş sözleşmesi!
✔ Sendikal ve siyasal örgütlenmenin önündeki tüm engeller kaldırılsın! Sınırsız örgütlenme, toplanma, söz, basın, gösteri ve grev hakkı!