



Sendikalar İşçinin 3G'si İçin Faaliyet Göstermeli GÜVENCELİ, GÜVENLİ VE GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE ÇALIŞMA

Ali Ufuk YAŞAR
Petrol-İş Sendikası
Genel Başkanı

Demokrasinin ve katılımcılığın ön şartı olan toplumsal örgütlülük; çağdaş, sosyal bir hukuk devleti için de en önemli gerekliliklerden birisidir. Toplumsal örgütlülüğün güçlenmesi, toplumsal yaşamın “insana yakışır” bir şekilde düzenlenmesi açısından son derece önemlidir.

Sendikal örgütlülük ise toplumun en büyük kesimini oluşturan işçi ve emekçilerin hak ve çıkarlarının korunmasını, genişletilmesini sağlarken toplumsal örgütlülüğün vazgeçilmez bir ögesi durumuna gelmektedir. Sendikal örgütlülüğün en önemli yönü, sendikaların örgütlü çalışanların hak ve çıkarlarını savunurken aynı zamanda “kamu yararı” ilkesini gözetmeleri, ülke ve toplumsal çıkarlar doğrultusunda hareket etmeleridir.

Emek süreçlerindeki değişim ve işçiler arasındaki ayrımların ve eşitsizliklerin artması, ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada da ne yazık ki sendikal örgütlülüğün zayıflamasıyla sonuçlanmıştır.

“İçinden geçtiğimiz bu dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanmaktadır.”

Emek süreçleri için çizilen bu tablo, düne göre bugün işçilerin örgütlülüğe daha fazla ihtiyaç duyduğu bir döneme işaret etmektedir. Ancak içinden geçtiğimiz bu dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanmaktadır.

Toplumsal açıdan daha fazla işsizlik ve yoksulluk anlamına gelen ve halkımızın yaşam şartlarını zorlaştıran bu olumsuz koşullar, işçilerin sendikalarda örgütlenmesi ve sendikal örgütlülüğün güçlenmesiyle ortadan kaldırılabilecektir.

Sendikal örgütlenme ile; kayıt dışılık azalacak, güvencesizleşmenin önüne bir set çekilecek ve güvenceli çalışmanın koşulları

“Sendikaların gördüğü doğal denetim rolü sayesinde iş kazaları ve iş cinayetleri azalacaktır.”

güçlenecektir. İşyerlerindeki hak ihlallerinin ve işverenlerin keyfi uygulamalarının üzerine daha kolay gidilebilecektir.

İşyerlerinde çalışma koşulları düzelecek, sendikaların gördüğü doğal denetim rolü



sayesinde iş kazaları ve iş cinayetleri azalacaktır.

Ücret dengesizlikleri azalacak ve ücret seviyeleri genel olarak yükselecektir. Gelir dağılımı adaletsizliği ile mücadele işyerlerinden başlamış olacaktır.

Nüfusun daha yoksul kesimini oluşturan emekçi kesimlerin ve işçilerin, sorunları ve talepleri sendikalar aracılığıyla toplumsal yaşamda daha fazla gündeme gelebilecektir.

Bu ihtiyaç ve gerçeklerden hareketle Petrol-İş Sendikası, sendikal örgütlenmeyi ve bağlı işyerlerinde mevcut örgütlülüğünü güçlendirmeyi tüm faaliyetlerinin en başına yazmaktadır.

Sendikamız, 4 Nolu Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkolunda sayısı 450 bini aşan tüm işçileri, **Güvenceli, Güvenli ve Geçinilebilir Bir Ücretle Çalışma** için sendikalı olmaya davet etmektedir.

GÜVENCELİ ÇALIŞMA

Küreselleşme adı altında neo-liberal politikalarla yeniden düzenlenen dünya kapitalizmi, başta üretim süreçlerinde olmak üzere iktisadi, toplumsal ve siyasal bir dönüşüm süreci yaşadı.

“Üretim çokuluslu şirketler aracılığıyla dünya ölçeğinde üretim zincirleri yaratılarak sermayenin çıkarları doğrultusunda örgütlendi.”

Üretim süreçlerini belirleyen her türlü sınır ortadan kaldırılırken, üretim çokuluslu şirketler aracılığıyla dünya ölçeğinde üretim zincirleri yaratılarak sermayenin çıkarları doğrultusunda örgütlendi.

Üretim süreçlerinin dönüşümü, sermayenin maliyetlerini alabildiğine azaltma ve kârlılığını artırma ekseninde gerçekleştirilirken, üretimin kendisi de aynı amaç doğrultusunda parçalanarak, esnek üretim biçimleri ağırlık kazandı.

Esnek çalışma modellerinin ve taşeronlaşma uygulamalarının yaygınlaşması, yalnızca üretimin parçalanması ve üretim süreç-



lerinin çeşitlenmesini değil, işçilerin de üretimdeki konumları üzerinden parçalanmasını ve daha küçük üretim birimlerinde, birbirlerinden kopuk bir şekilde çalışmalarına yol açtı.

Üretimin esnekleşmesi ve parçalanması, aynı zamanda istihdam biçimlerinin de önce çeşitlenmesine sonra da işçilerin güvencesizleşmesine neden oldu.

İşçilerin, kadrolu-kadrosuz, sigortalı-sigortasız, kamu-özel, tam zamanlı-yarı zamanlı, daimi-geçici, sendikalı-sendikasız, vasıflı-vasıfsız, mavi yakalı-beyaz yakalı ayrımları daha belirginleşti. Yeni üretim biçimlerinde, işçilerin cinsiyet, ırk, yaş gibi farklı özellikleri ise işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve güvencesizleşmenin artırılması için daha fazla istismar edilmeye çalışılıyor.

Tarif edilen yeni küresel üretim biçiminin temel eksenini maliyetlerin düşürülmesi olduğu ölçüde, emeğin de güvencesizleşmesi ve örgütsüzleştirilmesi hedefleniyor.

“İşsizlik, istihdam edilen işçilerin ve sendikaların işverene karşı pazarlık gücünü azaltarak işçilere her türlü şartta çalışmalarını için bir tehdit olarak getiriliyor.”

Bu süreçte, işsiz nüfusun yüksek seyretmesi işverenler açısından bir tercih sebebidir.

İşsizlik, hem istihdam edilen işçilerin ve sendikaların işverene karşı pazarlık gücünü azaltarak işçilik maliyetlerinin düşmesine neden olurken hem de işçilere her türlü şartta çalışmalarını için bir tehdit olarak getiriliyor.



“İşçilerin örgütlenmesi ve sendikaların yeniden güçlenmesi ise işçilerin aleyhine gelişen emek süreçlerindeki bu değişimi tersine çevirmenin ön koşuludur.”

Bu durum, düne göre bugün işçi sınıfının çalışma yaşamında daha fazla güvencesizleştiği ve buna paralel olarak örgütlülüğe daha fazla ihtiyaç duyduğu bir döneme işaret ediyor. Neo-liberal dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle, yoğun sömürüye maruz bırakılarak ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanıyor.

İşçilerin örgütlenmesi ve sendikaların yeniden güçlenmesi ise işçilerin aleyhine gelişen emek süreçlerindeki bu değişimi tersine çevirmenin ön koşuludur.

Güvencesizlik kavramı çoğunlukla, işin devamlılığının olmaması, sigortalı çalışma yoksunluğu, sendikasız çalışma, işyeri koşullarının çalışma için elverişli durumda olmaması, sürekli işten çıkarılma duygusunu hissetme koşullarını vurgular. Ancak yaygın kullanımının aksine güvencesizlik sadece bu boyutların birine işaret etmekten ziyade hepsini içine alan, emekçinin gelecek kaygısını içinde barındırma durumudur.



“Güvencesizlik, emekçinin gelecek kaygısını içinde barındırma durumudur.”

“Güvenceli çalışmanın en önemli unsuru, işçilerin iş güvencesine sahip olması ve bu güvencenin çeşitli yasalarla korunuyor olmasıdır.”

Güvenceli çalışmanın en önemli unsuru, işçilerin iş güvencesine sahip olması ve bu güvencenin çeşitli yasalarla korunuyor olmasıdır. Ancak iş güvencesinin korunmasına ilişkin koyulan yasalar, güvencenin tümüyle sağlanmasını getirmemekte işverenlere işçinin işine keyfi biçimde son vermesi noktasında çeşitli sınırlandırmalar getirmektedir.

Dolayısıyla iş güvencesini koruyan yasal mevzuatın yanı sıra güvenceli çalışma hakkının sağlanması açısından asıl önemli olan

“4857 sayılı İş Kanunu’na, iş güvencesinin korunması için getirilen maddeler son derece yetersizdir.”

işçinin sendikalı olması ve bu hakkını örgütlü olmanın verdiği güçle elde etmesi ve korumasıdır.

Ülkemizde özellikle 1980’li yıllardan itibaren çalışma yaşamında düzenli ve güvenceli istihdam biçimleri yerine düzensiz ve esnek istihdam biçimleri ağırlık kazandı. Önce özelleştirmelerle işsizlik arttı ve güvencesiz çalışan istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı arttı. Arkasından hizmet alımlarının artması nedeniyle kötü koşullarda taşeron çalışma, kamu ve özel sektörde giderek yaygınlaştı.

Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’na eklendi. Buna karşın aynı mevzuatta iş güvencesinin korunması için getirilen maddeler son derece yetersizdir.

İş Kanunu’nda iş güvencesinden yararlanmak için işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışması ve işyerinde en az altı aydır çalışması gerekiyor.

Bu düzenlemelerden de görüleceği üzere işverenlerin iş güvencesi hükümlerinden kaçınması son derece kolaydır. İş güvencesi hükümleri kapsamına girmeyen çok büyük bir çalışan kesimi bulunmaktadır. Mevzuatın iş güvencesinin sağlanması konusundaki yetersizliği, işyerlerinde işçinin örgütlenmesi ve sendikal örgütlülüğün getireceği güvencelerle aşılacak durumundadır.

“Sendikaların mücadelelerinde ve faaliyetlerinde en başta güvenceli çalışma talebini yazmaları gerekmektedir.”

Taşeron çalışmanın ve esnek istihdam biçimlerinin alabildiğine arttığı, işyerlerinde keyfi işten çıkarmaların yaygınlaştığı, işsizliğin yükseldiği ve hâlihazırda çalışan işçilerin geleceklarının tümüyle belirsiz hale geldiği bir süreçte sendikaların mücadelelerinde ve faaliyetlerinde en başta güvenceli çalışma talebini yazmaları gerekmektedir.

GÜVENLİ ÇALIŞMA

İş güvenliği kavramını, yaşama hakkıyla bir bütün olarak değerlendirmek gerekir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde “güvenlik ihtiyacı”, fizyolojik ihtiyaçlarla birlikte ilk sıralarda yer almaktadır.

İnsanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi için öncelikli gereksinimleri, fizyolojik ihtiyaçlardır. Günümüzde, yemek-içmek gibi ihtiyaçların giderilebilmesi için gerekli olan kaynak, en yaygın olarak, geçinilebilir ücret sunan bir işte çalışmakla temin edilebilmektedir. Bunun bir adım ötesinde ise güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İnsan, güvenlik sorununu çözmeden, Maslow'un teorisinde belirttiği daha üst seviyedeki ihtiyaçlara gereksinim duyamayacaktır. Yani, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirmek olarak özetleyebileceğimiz, modern dünyamızda her insanın hakkı olan gereksinimler, an-



cak bahsettiğimiz bu ilk iki ihtiyacın giderilmesinden sonra gündemimize girebilmektedir. Bu bağlamda insan olarak öncelikli ihtiyacımız; herhangi bir güvenlik kaygısı duymaksızın çalışabildiğimiz bir iş olduğunu söyleyebiliriz.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında iki ana başlık öne çıkmaktadır. Bunlardan biri iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğer ise bunlardan kaynaklanan zararların tazmin edilmesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önleyici kuralların daha baskın olduğu bir mevzuattır.”

“İşyerlerimizde, önceden alınacak tedbirlerle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hayati önem arz etmektedir.”

uzun yıllar genel olarak tazmin açısından değerlendirilmiş, asıl üzerinde durulması gereken önleyici fonksiyonu yeteri kadar öne çıkartılamamıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, bu anlamda bir yenilik getirmiş ve proaktif yaklaşım gözeterek, önleyici kuralları daha baskın bir mevzuat olmuştur.

İşyerlerimizde, önceden alınacak tedbirlerle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hayati önem arz etmektedir. İSG Meclisi verilerine göre 2016 yılında 1970 işçi, işe bağlı sebeplerle yaşamını yitirdi.

Ölüm tazminatı gibi sosyal güvenlik tazminatlarının ödenmesi veya sorumluların cezalandırılması, maalesef kaybedilen hayatları geri getirmiyor. Bu sebeple, önceliğimiz tazmin etmek değil, önlemek olmalıdır. İşte bu noktada; işçi sendikalarının gündemine girmesi gereken, işverenle müzakeresini ve gerektiğinde mücadelesini yapması gereken konuların başında işçi sağlığı ve iş güvenliği gelmektedir.

“Önceliğimiz tazmin etmek değil, önlemek olmalıdır.”



İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için geniş kapsamlı bir önleme politikası oluşturulmalı, bu politika doğrultusunda gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Sendika temsilcilerine ise hem bu politikanın oluşturulmasında hem de gereğinin yerine getirildiğinin takip edilmesinde önemli görevler düşmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesinde “çalışan temsilcisi” tanımı yapılmış ve aynı maddenin beşinci bendinde; işyerinde yetkili sendika bulunması halinde, sendika temsilcisinin aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak görev yapacağı hükmünü getirmiştir. Kanunun farklı birçok maddesinde, çalışan temsilcisine bazı haklar ve görevler verilmiştir. Çalışan temsilcisi tanımlanırken; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etme yetkileriyle donatılmıştır.

İşyeri Hekimi ve/veya İş Güvenliği Uzmanı tarafından işverene bildirilmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması ve bu durumun acil hayati tehlike arz etmesi durumunda, İşyeri Hekimi ve/veya İş Güvenliği Uzmanı konuyu Bakanlık yetkili birimi ile birlikte sendika temsilcisine de bildirir hükmü yasaya konulmuştur. Bu hüküm de sendika temsilcisinin bu anlamda önemini ve sorumluluğunu ortaya koymaktadır.

“İşverenin almakla mükellef olduğu İSG tedbirlerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi, müfettiş sayısının yetersiz olması sebebiyle, gerektiği gibi yapılamamaktadır.”

İşverenin almakla mükellef olduğu İSG tedbirlerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Ancak müfettiş sayısının yetersiz olması sebebiyle, bu denetim gerektiği gibi yapılamamaktadır. Bu eksiğin kapatılması noktasında da sendikalara büyük görev



“Ücretler, sosyal haklar ve iş güvencesi ile birlikte, iş güvenliğinin sağlanması da sendikaların faaliyetlerinde öncelikleri arasında olmalıdır.”

düşmektedir ve gerektiğinde örgütlülüğün gücünü bu alanda da kullanmalıdırlar. Ayrıca yapılan işin niteliğini en iyi o işi yapan işçi kesimin bileceği de unutulmamalıdır.

Ayrıca yasal mevzuatta eksik kalan alanların veya detaylı olarak belirtilmemiş kuralların toplu iş sözleşmesi maddelerine yazılarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki eksiklerin bu şekilde kapatılması da bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak; güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmanın, sendikaların öncelikli taleplerinden olması gerekmektedir. Bu talebi doğru şekilde oluşturmak ve gereğinin yerine getirilmesi hususunda gerekli denetimi yapabilmek adına, işçi sendikalarının gerekli bilgi ve donanıma sahip kadrolara ihtiyacı olacaktır. Özellikle sendika temsilcilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitilmiş ve donanımlı olması gerekmektedir.

Ülkemizde iş cinayetlerinin binlerle ifade edilen rakamlarda olması; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının, ciddiyetle üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu somut olarak göstermektedir. Ücretler, sosyal haklar ve iş güvencesi ile birlikte, iş güvenliğinin sağlanması da sendikaların faaliyetlerinde öncelikleri arasında olmalıdır.

GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE ÇALIŞMA

Toplum içinde yaşayan herkesin, hayatını devam ettirmek için belli bir gelire ihtiyacı vardır. Kişi, hem kendisinin hem de geçindirmek durumunda olduğu ailesinin maddi ihtiyaçlarını elde ettiği gelirle karşılar.

Ücret bir gelir çeşididir. Ancak ücret taşıdığı bir takım özellikler dolayısıyla diğer gelir çeşitlerinden ayrılır. Kâr, rant, faiz gibi gelirlerin hiçbirinin kaynağı çalışma veya emek değildir. Ücret ise sadece çalışma karşılığı elde edilir. Hayatını sürdürdürebilmek ve ailesini geçindirmek için çalışmak zorunda olan işçilerin tek gelir kaynağı ücretler ve ücretle bağlantılı ek ödemelerdir. Çünkü işçi, kâr, rant veya faiz gibi çalışma karşılığı olmayan gelir elde etmesine olanak sağlayacak kadar iktisadi zenginliğe sahip değildir.

Dolayısıyla işçilerin insanca yaşayabilmesi için geçinebilecekleri bir ücret elde etmeleri en temel haklarıdır. Bugün dünyada ne yazık ki milyarlarca çalışan insan yeterli bir ücret gelirin sahip değildir. Dünyanın bazı bölge ve ülkelerinde çalışmasına rağmen elde ettiği ücret geliri, işçilerin açlık ve yoksulluk sorununun pençesinde yaşamalarını engelleyememektedir.



Sendikaların faaliyetlerinde temel taleplerinden birisi, insan onuruna yakışır bir iş ve buna paralel olarak geçinilebilir bir ücret konusudur. Sendikalar verdikleri bu mücadeleyle üyelerinin ücretlerinin artmasını sağlayarak yaşam koşullarını iyileştirir ve nüfusun en geniş kesimini oluşturan emekçilerin gelirlerinin artmasını sağlayarak gelir dağılımının daha adil olması noktasında önemli bir işlev görürler.

“Ücret mücadelesi, üyelerin ve işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının bir bütün olarak iyileştirilmesi hedefiyle çok boyutlu olarak sürdürülmek durumundadır.”

Sendikaların ücretlerin yükseltilmesi için yaptığı mücadele yalnızca toplu iş sözleşmelerinde ücret zammı alınması yoluyla verilmez. Ücret mücadelesi, üyelerin ve işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının bir bütün olarak iyileştirilmesi hedefiyle çok boyutlu olarak sürdürülmek durumundadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 23. Maddesi “Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.” ve “Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tanımlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.” hükümlerine yer vermektedir.



Ülkemizde Anayasanın “ücrette adalet sağlanması”nı düzenleyen 55. maddesinde “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” denmektedir.

“Başta işçiler olmak üzere ücretli çalışanlar üzerinde ağır bir vergi yükü bulunuyor.”

Zaten yetersiz ücret geliri ile yaşamaya mecbur bırakılan işçilerin, bir de vergi sistemindeki adaletsizlikler nedeniyle kazandıklarının büyük bir kısmı vergi kesintilerine gidiyor. Başta işçiler olmak üzere ücretli çalışanlar üzerinde ağır bir vergi yükü bulunuyor. Ücretliler üzerinde, doğrudan gelir ve kazanç üzerinden alınan vergiler ile birlikte

dolaylı olarak mal ve hizmet üzerinden alınan, yapılan harcamalardan kaynaklanan vergiler de söz konusudur. Bu vergiler ağırlıklı olarak tüketicilerin ya da gerçek anlamıyla toplumun önemli bir kesimini oluşturan başta ücretliler olmak üzere dar ve sabit gelirliiler üzerindedir.

Ülkemizde adil vergi sisteminde olması gereken “az kazanan az, çok kazanan çok” ilkesi terk edilmiş, emekçiler bütçedeki vergi yükünü üstlenmiş durumdadır. Sendikalar, gelir vergisi sisteminde başta asgari ücretliler olmak üzere ve genel olarak ücretliler için adil bir düzenleme yapılması gerektiğini savunur ve bu doğrultuda çalışmalar yapar. Asgari ücretin vergi dışı bırakılması ve işçi ücretlerinin vergilendirilmesinde adalet talebini yükseltirler.

“Sendikalar, asgari ücretin vergi dışı bırakılması ve işçi ücretlerinin vergilendirilmesinde adalet talebini yükseltirler.”

Gelir dağılımı adaletinin sağlanması ve ücret seviyelerinin insanca yaşanabilir bir düzeye çıkarılması için sendikalar, yüksek katma değerli üretim hedeflenirken istihdamın artırılmasını, ulusal gelirin adil bir biçimde dağıtılmasını, vergi adaletinin sağlanmasını, asgari ücretin insanca yaşanacak bir seviyeye çıkarılmasını ve sosyal devletin yeniden tesis edilmesine dönük uygulamaları savunurlar.