



30 SORUDA

NEDEN
SENDİKA?

NEDEN
LASTİK-İŞ?





Türkiye Petrol, Kimya Ve
Lastik Sanayii İşçileri Sendikası



▼
Lastik-İş Eğitim Araştırma Yayını No: 2020/1
▲

Lastik-İş Türkiye Petrol Kimya Ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası

Küçük Çamlıca Mah. Üçpınarlar Cad. No: 83
Rıza Kuas Genel Merkez Binası 34696 Üsküdar-İstanbul

Tel: (0216) 339 04 00

Fax: (0216) 339 23 13

E-posta: lastik-is@lastik-is.org.tr

Web: www.lastik-is.org.tr

Instagram: [lastikis1949](https://www.instagram.com/lastikis1949)

Youtube: [LASTİK-İŞ TV](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Facebook: [facebook.com/groups/lastikis1949](https://www.facebook.com/groups/lastikis1949)

Tasarım: Metrik Tasarım

Baskı: Metrik Baskı

İÇİNDEKİLER

Başkan'dan.....	6
Giriş.....	10
Soru 1.	
İşçilerin Temel Haklarını Düzenleyen Yasal Kaynaklar Nelerdir?.....	14
Soru 2.	
Çalışanların Evrensel Düzenlemelerden Kaynaklanan Hakları Nelerdir?.....	16
Soru 3.	
ILO Nedir?	
Temel Sözleşmelerinde İşçi Hakları Nasıl Düzenlenmiştir?	19
Soru 4.	
İşverenlerin İşyerlerinde Herşeye Karar Vermeye Hakları Var Mı?	23
Soru 5.	
İşverenler İşçilerin Sendika Üyesi Olmasına Neden Şiddetle Karşı Çıkarlar?	24
Soru 6.	
İşçiler Olarak Neden Sendikalı Olmalıyız?	26
Soru 7.	
Sendikalı Olarak Çalışma Sürelerini Nasıl Değiştirebiliriz?	27
Soru 8. Fazla Çalışma Nasıl Düzenlenmelidir?	30



Soru 9.

Sendikalı Olmayan İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı Ne Olur?32

Soru 10.

Türkiye’de Emeklilik Hakkı Ne Zaman Başladı?

Bugün Ne Durumdadır?.....34

Soru 11.

İşsizlik Sigortası Nedir? Nasıl Yararlanılır?.....38

Soru 12.

İşçiler İşsiz Kaldıkları Dönem Boyunca İşsizlik Aylığı Alabilir Mi?...40

Soru 13.

Sigortasız Ve Sendikasız Çalışan Bir İşçi Neleri Kaybeder?42

Soru 14.

Sendikasız Bir İşçinin İş Güvencesi Olabilir Mi?.....44

Soru 15.

Sendikalı İşçiler İşten Çıkarılmaya Karşı

Nasıl Koruma Altına Alınırlar?45

Soru 16.

Sendikalı Olmayan Bir İşçi, Hakettiği Ücreti Alabilir Mi?47

Soru 17.

Ürettiğimiz Değerden Daha Yüksek Pay Almanın Yolu Nedir?.....48

Soru 18.

İşçiler Sendikalı Olmadıkça Ücretlerini Yükseltebilir Mi?.....50

Soru 19.

Sendikasız İşçiler Adaleli Ücret Alabilir Mi?51

Soru 20.

İşçilerin Haklarını Aramaları İçin Başvuracakları Yollar Nelerdir?52

Soru 21.

Sendika Yoksa İnsanca Çalışma Koşullarına Kavuşmak

Mümkün Müdür?.....54

Soru 22.

Dinlenme Hakkı Ne Demektir?56

Soru 23.

Sendikasıız İşçiler Yıllık İzin Haklarını Düzenli Kullanabilir Mi?57

Soru 24.

Sendikasıız İşçiler Kıdem Ve İhbar Tazminatlarını

Tam Olarak Alabilir Mi?.....59

Soru 25.

Sendikalı Olmanın Sağlayacağı Başlıca Haklar Nelerdir?.....60

Soru 26.

Sendikasıız İşçiler, İşyerlerindeki Tehlikelerden Korunabilir Mi?61

Soru 27.

Lastik-İş Sendikası Ne Zaman Ve Nerede Kuruldu?64

Soru 28.

Lastik-İş Sendikasının Faaliyet Alanı Neresidir?65

Soru 29.

Lastik-İş Sendikası Başlangıcından Bugüne Nasıl Gelmiştir?66

Soru 30.

Lastik-İş Sendikasının Sendikal Örgütlenme Ve

İş Güvencesi Konusundaki Yaklaşımı Nedir?72

1949'dan Günümüze Kareler78

BAŞKAN'DAN

Değerli İşçi Kardeşlerim,

Hepimiz bireysel olarak varlığımızı sürdürmek ve geleceğimizi oluşturmak için büyük emek harcıyoruz. Öte yandan işçiler olarak ortak çıkarlarımızı ve onurumuzu korumak için de sendikalı oluyor; hak ve özgürlüklerimiz için mücadele ediyoruz.

Sendikamız Lastik-İş bu mücadelenin gereği gibi yerine getirilmesinin öncelikle sendika üyelerinin bilinçli birer işçi olması ile mümkün olduğuna inanıyor. Bu nedenle her zaman eğitim faaliyetlerine büyük önem veriyoruz. **Daha önce de belirttiğim gibi;**

‘İletişim ve bilgi alanında olağanüstü gelişme yaşanıyor. Dünya ekonomisinin ağırlıkları yer değiştiriyor. Şirketlerin birleşerek büyümele-ri birçok ülkeyi ekonomik güç olarak geride bıraktı. Büyük şirketler güçlerine güç katıyorlar. Beş yüz büyük şirket dünya parasal gücünün % 42’sini elinde bulunduruyor. En büyük 10 şirket 100 küçük ülkeden daha çok ciro yapıyor. Küreselleşmeye karşı insanlık tepkisi giderek artıyor. Küresel kapitalizme karşı tepkiler giderek daha çok küresel tepkiye dönüşüyor. İşçi sınıfının küreselleşme karşısında daha bilinçli hareket etmesi zorunluluğu ise, sendikalar tarafından her platformda dile getirilmeye çalışılıyor.’

(Küreselleşme Büyüsü Bozulurken, Lastik-İş Dergisi Ekim/2000)



Sevgili Kardeşlerim,

Sendikal mücadelemizde yeni bir atılım içindeyiz. Sendikamızı geleceğe hazırlayabilmek için 70. Kuruluş yılımız olan 2019’u bir dönüm noktası olarak seçtik. İlk Onursal Genel Başkanımız olan Rıza Kuas’ın unutulmaz deyişi ile: **‘Bu Bitmeyen Bir Kavga’dır Sürer Gider’** anlayışı içinde mücadelemizi sürdürüyoruz. İkinci Onursal Genel Başkanımız Abdullah Karacan’ın da **‘Sendikamızı Geleceğin Sendikası Yapabilmek’** hedefi ile yoluna devam ettiğini biliyoruz. Bizler bu çerçevede Lastik-İş’i geçmişten geleceğe taşıyacak bir sürekliliği yaratmak zorundayız. Bunu ise ancak, kazanılmış haklarımızı ve oluşturduğumuz birlik, dayanışma ve mücadele kültürünü gelecek kuşaklara aktararak başarabiliriz.

Sevgili İşçi Kardeşlerim,

Elinizde tuttuğunuz kitapçık bu çerçevede başlattığımız yeni bir dönemin ilk yayınıdır. İnanıyorum ki bu kitapçık üyelerimiz için önemli bir başvuru kaynağı olacaktır. Öte yandan sendikamızla yeni tanışacak olan işçiler için de sendikal mücadeleye katılmaları yönünde büyük bir katkı sağlayacaktır. Bu yayın dizisinde yer alacak eğitim kitapları ile birlikte sendikamızda tüm işçiler için küçük bir işçi kütüphanesi oluşturmayı hedefliyoruz.

Bildiğiniz gibi, hem Dünya, hem de ülkemizde işçi sınıfının **mücadelesi** yüzlerce yıldır kötü çalışma koşullarına, düşük ücretlere, güvencesiz ve tehlikeli koşullarda çalışmaya son vermeyi amaçlamıştır. İşçilerin gerek kendileri için gerekse aileleri için kalıcı bir sosyal güvenlik koruması yaratmak da, işçi sınıfının ve sendikaların sürdürdüğü toplumsal mücadelenin ana hedeflerinden birisi olmuştur. Bu hedefler kaçınılmaz olarak toplumda sosyal, siyasal ve ekonomik alanlarda büyük değişimleri gündeme getirmiş ve günümüzün çağdaş, demokratik toplumları ortaya çıkmıştır. Sendikamız Lastik-İş bu anlayışla, ülkemizde işçilerin gerek bireysel gerekse sınıfsal hak ve çıkarları ile temel özgürlüklerinin geliştirilmesi mücadelesine kararlılıkla devam edecektir. **Bu mücadelede ancak kazanılmış haklarımız ile birlik, dayanışma ve mücadele**

kültürümüzü gelecek kuşaklara aktararak başarılı olabiliriz.

Sevgili Kardeşlerim,

Hep birlikte daha aydınlık ve mutlu bir gelecek için mücadele etmeliyiz. Bu hedeflere yürürken mücadelemizde yol gösterici olacak eğitim programlarının ve kaynak kitapların hazırlanıp uygulamaya konulmasında emeği geçen tüm Lastik-İş sendikası çalışanlarına en içten teşekkürlerimi sunuyorum; hepinizi sevgilerimle selamlıyorum.

Alaaddin SARI

Lastik-İş Sendikası

Genel Başkan

GİRİŞ

S

evgili İşçi Kardeşim,

Bütün yaşamın boyunca işyerlerinde ömür tüketiyorsun. Gün geliyor çocuklarının rızık için hayatını feda ediyor, iş kazalarında can veriyorsun. Kötü çalışma koşullarında çeşitli hakaretlere uğrayarak ve öfkene içine atarak yaşıyorsun. Günde 12-13 saati bulan insanlık dışı çalışma sürelerine üç beş kuruş daha fazla kazanabilmek için katlanıyorsun. Üstelik bir ömür çile çektikten sonra emeklilik günlerinde de yokluk içinde yaşıyorsun.

İçinde bulunduğumuz kötü çalışma koşullarına, düşük ücretle çalışmaya ve iş kazalarında hayatımızı kaybetmeye ‘kader’ diyerek boyun mu eğeceğiz? Kendimizi, karşı karşıya kaldığımız bu olumsuz ortamdan ve tehlikelerden nasıl kurtaracağız?

Bazı işyerlerinde daha iyi ücretler alabilirsin; daha iyi koşullarda da çalışabilirsin; ancak bu durumda bile var olan haklarının devam edeceğinin güvencesi yoktur. Başka bir deyişle işverenler tek yanlı olarak sahip olduğun her türlü hakkı ortadan kaldırırlar. Sahip olduğumuz hakların sürekliliğini sağlamanın yolunu nasıl bulacağız?

Sevgili Kardeşim,

Bilmelisin ki, bu olumsuzluklara mahkum değilsin. Sendikamız Las-



tik-İş'e üye olarak geleceğe umutla bakabilirsin. Toplu sözleşmelerle haklarını koruyabilir ve yeni haklar elde edebilirsin. Ülkemizde ve Dünya'da işçilerin var olan kötü koşulları değiştirmek için sendikalaşmaktan başka yolları yoktur. Bütün işçilerin olduğu gibi senin de var olan sıkıntılardan kurtulmanın tek yolu, sendikamız Lastik-İş'e üye olmak ve toplu sözleşme haklarından yararlanmaktır.

Var olan haklarını güvenceye kavuşturmak için de sendikalı olmalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girmelisin. Çünkü işyerinde ancak bir toplu iş sözleşmesi varsa mevcut haklarının iyileşerek devamını sağlayabilirsin. Dolayısıyla hem işini korumak ve iş güvencesine sahip olmak için hem de var olan haklarını koruyup geliştirmek için sendikalı olmalı ve toplu iş sözleşmesi güvencesine kavuşmalısın. Kimya, Petrol, Lastik, Plastik ve İlaç işkolunda çalışan bir işçi için bunu sağlamanın tek yolu Lastik-İş Sendikasına üye olmaktır.

Bu nedenle elinizdeki kitapçıkla yapmak istediğimiz, sendikalı olmayan veya hiç sendikalı olmamış işçileri sendikasızlığın getirdiği tehlikeler hakkında bilgilendirmek, sendikalı olduklarında kazanacakları hakları gözler önüne sermektir.

Bu konuların birçoğunu üyelerimiz için düzenlediğimiz eğitim programlarımızda ele alıyoruz. Böylece daha çok akılda kalmasını sağlamayı umut ediyoruz. Bu broşür sayesinde eğitimlerimize katılan arkadaşlarımızın yanı sıra eğitimlerimize katılamayan işçi arkadaşlarımıza da ulaşmaya çalışıyoruz.

Böylece hep birlikte kaderimizi değiştirmenin ve geleceğe umutla bakmanın tek yolunun, kararlı olmak kadar bilgili olmaktan da geçtiği gerçeğini kavırıyoruz. Sahip olduğumuz bilgi sayesinde, kararlılığımızı bilinçli bir mücadele haline dönüştürmeyi amaçlıyoruz.

LASTİK-İŞ SENDİKASI olarak tüm işçi kardeşlerimize onurlu bir yaşam ve mutlu bir gelecek diliyoruz.



SORULAR & YANITLAR

Soru 1. İşçilerin Temel Haklarını Düzenleyen Yasal Kaynaklar Nelerdir?

Demokratik bir toplumda Çalışanların sahip olduğu ya da olması gereken temel hak ve özgürlükler ulusal ve uluslararası düzeyde değişik kaynaklarda düzenlenmiş ve güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Bu açıdan ilk sözü edilmesi gereken metin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen bu bildirge, genel olarak insan hakları konusunu düzenlediği gibi, ayrıca, çalışanların bazı temel hak ve güvencelerine de yer vermiş bulunmaktadır.

İşçilerin yararlanacağı uluslararası düzeydeki haklar ise temel olarak ILO adı verilen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinde düzenlenmiştir. Türkiye bu sözleşmelerin bir bölümünü onaylamıştır. Ancak önemli bir bölümünü de kabul etmemiştir ve uygulamamaktadır. Gerek İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gerekse ILO sözleşmeleri, bu çalışmada kısaca Soru 2. ve Soru 3. olarak gözden geçirilecektir.

Ülkemizde işçilerin sahip olduğu haklar ve çalışma koşulları ise, Anayasa'da, 4857 sayılı İş Yasasında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasında ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemeler de 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Yasasında düzenlenmiş bulunmaktadır.



İşçi Haklarının Yasal Dayanakları

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri
- Avrupa Sosyal Şartı
- T.C. Anayasası
- 4857 Sayılı İş Yasası
- 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Yasası
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası

Ulusal ya da uluslararası kanunlarda yer alan hangi haklardan yararlanabiliyoruz? Hangi haklarımızı hiç bilmiyoruz? Neden sendikalı olmak zorundayız? Toplu sözleşme ile hangi haklara kavuşacağız? Bu kitapçıkta bunları genel olarak gözden geçirip, bazı temel konuları ele alacağız.

Ancak burada vurgulanması gereken çok önemli bir konu var:

Bilelim ki, yasal haklarından tam olarak yararlananlar sadece sendikalı işçilerdir. **Sendikanın ve toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde çalışma yaşamıyla ilgili yasaların pek çoğu uygulanmamakta ya da çok sınırlı şekilde uygulanmaktadır.**

Soru 2. Çalışanların Evrensel Düzenlemelerden Kaynaklanan Hakları Nelerdir?

İnsanlık tarihi boyunca temel özgürlükler ve çalışanların hakları sürekli gündemde olmuştur. Toplumda çeşitli uzlaşmazlıklar ve karşıtlıklar içinde söz konusu hak ve özgürlükler şekillenmiştir. Günümüzde temel hakların dayandığı kuralları genel olarak 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde bulabiliriz. Bu bildirgeye göre **‘Dünya üzerinde yaşayan tüm insanlar eşit doğarlar. İnsanların tümü yaşadığı toplum içindeki fırsatlardan eşit şekilde yararlanma haklarına sahiptirler**

ve yaşadıkları sürece temel haklarını ve kişiliklerini güvence altına alacak korumalardan yararlanmalıdırlar.’

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin bazı maddelerinden kısa özetleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (10 Aralık 1948)

“Madde 2:

1. **Herkes ırk**, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi **herhangi bir ayırım gözetilmeksizin**, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.”

“Madde 19:

Herkesin kanaat ve ifade özgürlüğüne hakkı vardır; bu hak, müdahale olmaksızın kanaat taşıma ve herhangi bir yoldan ve **ülke sınırlarını gözetmeksizin** bilgi ve fikirlere ulaşmaya çalışma, onları edinme ve yayma serbestliğini de kapsar.”

“Madde 20:

1. **Herkes**, barış içinde **toplanma ve örgütlenme** hakkına sahiptir.”

“Madde 21:

2. **Herkesin**, ülkesinde kamu **hizmetlerinden eşit yararlanma** hakkı vardır.”

“Madde 22:

Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası iş birliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan **ekonomik, toplumsal ve kültürel** haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.”

“Madde 23:

1. **Herkesin** çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve **işsizliğe karşı korunma hakkı** vardır.
4. **Herkesin**, **çıkarcını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.**”

“Madde 26:

1. **Herkes, eğitim hakkına** sahiptir. Eğitim, en azından ilk ve temel öğrenim aşamalarında **parasızdır**. İlköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim herkese açıktır. Yükseköğrenim, **yeteneye göre herkese eşit** olarak sağlanır.”

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Madde 19- Herkesin kanaat ve ifade özgürlüğüne hakkı vardır.

Madde 20- Herkes barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.

Madde 23- Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

Madde 28- Herkesin bu Bildirgede ileri sürülen hak ve özgürlüklerin tam olarak gerçekleştirilebileceği bir toplumsal ve uluslararası düzene hakkı vardır.

“Madde 28:

Herkesin bu Bildirgede ileri sürülen hak ve özgürlüklerin tam olarak gerçekleştirilebileceği bir **toplumsal ve uluslararası düzene** hakkı vardır.”

“Madde 30:

Bu bildirgenin hiçbir kuralı, **herhangi bir devlet, topluluk veya kişiye**, burada açıklanan hak ve özgürlüklerden herhangi birinin yok edilmesini amaçlayan bir girişimde veya eylemde bulunma hakkını verir biçimde yorumlanamaz.”

Görüldüğü gibi İnsan Hakları Evrensel bildirgesi ‘herkesin temel hak ve özgürlüklere sahip olduğunu açıkça belirtmekte; ayrıca çalışanların da sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının bulunduğunu ifade etmektedir.’ Yine bütün insanların işsizliğe karşı korunma hakkının olduğu özellikle vurgulanmaktadır. Bu bildirgenin en önemli maddelerinden birisi ise 28. Madde olarak yer alan toplumsal düzene ilişkin hükümdür. Bu madde ile insan hakları kavramı bireysel kavramlar olmanın ötesinde toplumsal ve uluslararası bir düzenin dayanacağı temel



olarak tanımlanmış bulunmaktadır. ‘Herkesin temel hak ve özgürlüklerin tam olarak gerçekleştirildiği bir toplumsal ve uluslararası düzene hakkı vardır.’ denilerek; İnsan hakları için ulusal ve uluslararası alanda mücadele edilmesinin meşru bir hak olduğu da ortaya konulmuş bulunmaktadır.

Soru 3. ILO Nedir? Temel Sözleşmelerinde İşçi Hakları Nasıl Düzenlenmiştir?

ILO, Türkçe açılımıyla ‘**Uluslararası Çalışma Örgütü**’ demektir. Bu örgüt birinci dünya savaşının hemen ardından 1919 yılında kurulmuş ve o günden bugüne, çalışanların temel hak ve özgürlüklerini düzenleyen evrensel sözleşmeler ortaya koymuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü tüm Dünya’da işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin katıldığı bir kuruluştur. Birleşmiş Milletlere bağlı olarak varlığını sürdüren ILO, her yıl bir genel toplantı düzenleyerek bütün Dünya’daki çalışma ilişkileri sorunlarını ele almakta ve çeşitli raporlar yayınlamaktadır. ILO’nun Dünya’daki gelişmelerin değerlendirildiği komisyon toplantılarında alınan kararlar, temel sözleşmelere aykırı uygulamalara ilişkin değer-

lendirmeler içermektedir. **Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, işçi, işveren ve kamu katılımıyla belirlenmiş ortak evrensel değerlerdir.** Bu değerler ancak temel, ilkesel ve en alt düzeyde sendikal hak ve özgürlükleri ifade edebilirler.

Uluslararası çalışma Örgütü'nün kabul ettiği çeşitli sözleşmeler vardır. Bu sözleşmeler temel hak ve özgürlüklerden başlayarak, çalışmaya ilişkin her türlü konuyu kapsayacak şekilde bir genişlik gösterir. Ancak yine de bazı sözleşmeler genel hükümleri ve kapsayıcılığı göz önüne alınarak '**temel sözleşme**' sayılmaktadır. **Çalışanların sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına ilişkin olan 87 sayılı sözleşme ile 98 sayılı sözleşme, bu nitelikteki temel sözleşmelere örnektir. ILO'nun ayrıca 151 Sayılı 'Kamu hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin Sözleşme', 158 Sayılı, 'Hizmet ilişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi', 135 Sayılı, 'Sendika Temsilcileri Sözleşmesi' gibi çok çeşitli alanlarda temel ilke ve güvenceler düzenleyen sözleşmeleri söz konusudur.**

Türkiye ILO üyesidir ve birçok sözleşmeyi imzalamıştır. Ancak yine de imzalamadığı ve çok önemli düzenlemeler içeren ILO sözleşmeleri vardır. Bu sözleşmeler imzalandığında Türkiye'de uygulanması zorunlu hale gelir. Bu zorunluluk anayasanın 90. Maddesinde yer alan hükümlerden doğmaktadır.

T.C. Anayasa Madde 90:

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Anayasa maddesinden hemen anlaşılacağı gibi Türkiye tarafından onaylanmış ILO sözleşmeleri yasa sayılırlar ve bu hükümlerin uygulanması zorunlu hale gelir. Ancak 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının birçok hükmü **87 ve 98 Sayılı ILO sözleşmelerine aykırı olmasına karşın** geçerliliğini sürdürmekte ve uygulamaya devam edilmektedir. Bu durum Anayasa'nın 90. Maddesine açıkça aykırıdır.

ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi 'Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme' başlığını taşımakta ve temel bir hak olan örgütlenme özgürlüğünü güvenceye almaktadır. **ILO Genel Kurulu tarafından 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilen bu sözleşme, ülkemizde ancak 1993 yılında onaylanıp yürürlüğe girebilmiştir.**

87 sayılı sözleşmenin 2. Maddesi aşağıdaki şekildedir

"Madde 2:

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnızca bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler."

Aynı sözleşmenin 3 ve 8. maddeleri ile, "sendikalaşma hakkını güvenceye alacak ve kamu makamlarının müdahalesinden koruyacak" hükümler düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu sözleşme, "bütün çalışanların çıkarlarını korumak için özgürce faaliyet gösterme hakkına sahip olduklarını" ifade etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 98 sayılı sözleşmesi 'Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme' başlığını taşımakta olup 18 Haziran 1949 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. **Bu sözleşme Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylandıktan sonra 14 Ağustos 1951 tarihli resmi gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

Seçilmiş Örnek ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri

- 87 Sayılı sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin sözleşme
- 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin sözleşme
- 135 sayılı sendika temsilcileri sözleşmesi
- 151 sayılı kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının belirlenmesi sözleşmesi
- 158 Sayılı iş sözleşmesine son verilmesi (iş güvencesi) sözleşmesi

98 sayılı sözleşmenin 1. maddesi aşağıdaki şekilde başlamaktadır.

‘İşçiler çalışma konusunda sendika özgürlüğüne zarar getirmeye yönelik her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir korumadan faydalana-
caktır.’

Sözleşme ile sendikal faaliyetin bağımsızlığını sağlamaya yönelik ve iş-
verenlerle devletin işçi sendikaları üzerinde baskı oluşturmalarını önleye-
cek ifadeler düzenlenmiştir.

Bir bütün olarak bakıldığında Türkiye tarafından ILO’nun 87 ve 98
Sayılı temel sözleşmeleri onaylanmış ve Anayasa’nın 90. Maddesi ge-
reğince yasa hükmü niteliği kazanmış bulunmaktadır. O nedenle tüm
çalışanların ILO sözleşmelerinde düzenlenmiş hak ve özgürlüklerden
yararlanmalarını sağlamak ve bu konudaki eksiklikleri tamamlamak
Türkiye’nin sorumluluğudur.

Görüldüğü gibi, çalışanların Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sözleş-
melerinden kaynaklanan temel hakları söz konusudur. İşçiler bu hak-
larına bilerek sahip çıkmalı ve gerek işyerinde gerekse ülke düzeyinde
hak ve özgürlük mücadelesini, evrensel değerleri de göz önüne alarak
sürdürmelidir.

Hiçbir işçi tek başına bu mücadeleyi yürütemez. Temel hak ve özgürlüklerini geliştirmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek isteyen işçiler mutlaka sendika üyesi olmak zorundadırlar. Çünkü taleplerini ancak sendika üyesi olarak bir araya gelip birlikte mücadele ederek gerçekleştirebilirler.

Soru 4. İşverenlerin İşyerlerinde Herşeye Karar Vermeye Hakları Var Mı?

Sendikasız işyerlerinde her şeye karar verme yetkisi işverenlere aittir. Doğrudan işçileri ilgilendiren konularda bile işçilere ne söz hakkı ne de karar hakkı tanınır.

İşverenler işyerinin sermayesinin kendileri tarafından yatırılmış olmasının onlara bu hakkı verdiğini düşünürler.

Onlara göre sermaye olmazsa işçi de olamaz. Bu nedenle işçi sermaye sahibinin kararlarına uymak ve istediklerini yapmak zorundadır.

Bir başka deyişle, işverenlere göre; ‘işçi işin bir parçası, herhangi bir alet ya da makine gibi iş sürecinin basit bir uzantısıdır.’ Değeri yaratan işçi değil, sermayedir.

Oysa gerçek tam tersidir.

Çünkü nerede olursa olsun, üretim yapılan tüm işyerlerinde, yatırılan sermaye üretilen mallara sadece kendi değerini katar.

Örneğin, 150 Liraya satılan bir ayakkabıyı üretmek için işverenin 50 TL tutarında malzeme aldığını ve 10 TL işçilik ücreti ödediğini kabul edelim. Bu durumda işveren işçilik ücreti ile (50 TL malzeme + 10 TL işçilik= 60 TL) birlikte 60 TL yatırmış; buna karşılık 150 TL gelir elde etmiştir.

Satın alınan malzeme kendi kendine değeri olmayacağına göre, değeri yaratan, yani 60 TL'nin 150 liralık ayakkabı olmasını sağlayan tek şey işçinin harcadığı emektir. Dolayısıyla değerin gerçek yaratıcısı emektir. Emek olmasa, yatırılan sermaye olduğu gibi kalır; tek başına yeni bir şey veya artı bir değer yaratılmasını sağlayamaz.

İşte bu nedenledir ki, işverenlerin, sırf sermayeyi kendileri koydu- lar diye her şeye karar verme hakları yoktur.

Değeri yaratan, zenginliğin kaynağı olan, bir malın üretimi için har- canan emektir. Bu nedenle emekçilerin işyerlerinde daha fazla söz ve karar sahibi olması gereklidir.

Çalışanların işyerlerinde söz sahibi olmalarının yolu, üretimde demok- ratik ilişkilerin var olmasından geçecektir. Bu da aslında, toplumun ge- nelinde olduğu gibi üretimde de 'demokrasi' kavramını gündeme getir- mektedir. Bu çerçevede, çalışanların gerçek anlamda kararlı biçimde ve korkmadan, çekinmeden düşüncelerini ve taleplerini ifade edebilmesi sağlanmalıdır.

İşçilerin özgürce davranabilmesi ve gerçekten söz ve karar sahibi olabilmeleri için ise her şeyden önce sendikal örgütlenme altında bir araya gelmeleri zorunludur.

Soru 5. İşverenler İşçilerin Sendika Üyesi Olmasına Neden Şiddetle Karşı Çıkarlar?

İşverenlerin, işçinin sendikalı olmasına karşı çıkmalarındaki gerçek ne- den, aslında, sendikaların yani işçilerin işyeri yönetiminde söz ve karar hakkı istemeleridir.

Bu nedenledir ki, çoğu işveren işçilerin sendikalaşmak istediklerini duyduklarında, genellikle "Ne istiyorsanız vereyim; yeter ki karşıma sendika çıkarmayın" demektir.



İşverenler, sahip oldukları gücü ve sınırsız yetkiyi işçilerle ve sendikalarla paylaşmak istemezler.

Onlar için yönetim yetkisini kendilerinin işe aldıkları işçilerle paylaşmak kadar kötü bir şey olamaz.

Çünkü onlar, işlerini, kimse karışmadığı sürece kolayca yönetebilirler. Karşılarında örgütlü çalışanlar yoksa, işçilere istedikleri koşulları kabul ettirebilirler.

Bilirler ki, eğer işçiler sendikalı olursa, artık eskisi gibi tek yanlı karar alamayacaklardır.

İşçilere istedikleri her şeyi kabul ettiremeyecek, onları güvencesiz bırakarak istedikleri gibi yönetemeyeceklerdir.

Oysa insan olmalarından dolayı çalışanlar temel hak ve özgürlüklere sahiptirler ve işçileri ilgilendiren her konuda işçilerin de görüşü alınmalı, kararlarına saygı duyulmalıdır.

Ancak işverenler buna şiddetle karşı çıkarlar. Çünkü kararları kendileri vermek ve istedikleri gibi uygulama yapmak eğilimindedirler. **Ça-**

İşanlar ancak sendika üyeliğı ve toplu iş sözleşmesi yoluyla kendi çalışma koşullarını ve geleceklerini belirleyen kararları etkileme olanağına sahip olabilirler.

Soru 6. İşçiler Olarak Neden Sendikalı Olmalıyız?

İşçiler onurlu yaşamak ve çalışma koşullarını iyileştirmek istiyorlarsa, sendikalarda örgütlenerek toplu iş sözleşmesi yapmaları gerekir. **Genellikle toplu sözleşme, ücret pazarlığı olarak görülür.** Oysa bu doğru değildir.

Toplu sözleşme sadece işçilerin ücretlerini ve diğer gelirlerini artırmak için yapılmaz.

Sendikalı olmaları sayesinde işçiler, yaşadıkları her konu hakkında söyleyecek sözleri olan, işyerinde olup bitene müdahale edebilen saygın birer çalışan olurlar. **Sendikalı olmakla işçiler her şeyden önce onurlu birer insan olarak yaşamaya başlarlar.**

Sendikalı olmanın bireysel olarak işçilere sağlayacağı en önemli yarar budur.

Ancak elbette sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre daha yüksek ücret ve sosyal yardımlar da alırlar. Sendikalı işçiler toplu sözleşme hakkını kullanarak işverenlerle olabildiğince eşit koşullarda pazarlık eder ve haklarını iyileştirirler. Gelecek güvencesine sahip olur; emekliliklerinde daha rahat ve huzurlu bir yaşam sürme şansına erişebilirler. Bireysel olarak bir işçinin sendikalı ve toplu sözleşme düzeni içinde çalışmasının kendisine, tüm çalışma yaşamı boyunca büyük yararlar sağlayacağı açıktır.

Sendikasız işçiler ise bu hak ve yararların hiçbirine sahip olamazlar. Dolayısıyla sendikasız işçiler tüm çalışma yaşamlarını işverenlerin tek yanlı şekilde verdikleri kararlara bağlı olarak geçirirler.

Öte yandan işçiler sendikalı olursa, yalnızca bireysel olarak kazanç elde etmekle kalmazlar. Bir ülkede sendikalar ne kadar güçlü olursa ve üye sayıları ne kadar fazla olursa, etkileri de o kadar çok olur. İşverenler ve siyasal iktidarlar, güçlü sendikaların olduğu toplumlarda işçilere ve genel olarak işçi haklarına karşı daha dikkatli olurlar. Parlamentolar yasaları yaparken sendikaların gücünü, tepkisini ve taleplerini dikkate alarak kararlar verir. **Sendikalar güçlü ise hiç kimse kazanılmış işçi haklarına dokunmaya cesaret edemez. Esneklik ve güvencesizlik kolay kolay yaygınlaşamaz. Düşük asgari ücret uygulamaya konulamaz. Kıdem tazminatının fona devredilmesi gibi, işçilerin kazanılmış haklarını ortadan kaldıracak adımlar kolaylıkla atılamaz. Kiralık işçilik yasal hale getirilerek ‘amele pazarları’ kurulamaz. Sendika üyesi olduğu için işçiler işten atılamaz. Toplu sözleşme yetkisine ilişkin davalar 3-5 yıl sürdürülemez. Kısaca sendikaların etkili ve güçlü olduğu ülkelerde tüm işçilerin sahip olması gereken hak ve güvenceleri yok edecek düzenlemeler yapılamaz ve işçi sınıfının toplumsal talepleri göz ardı edilemez.**

Özetle; Sendikalı Olmak Elbette Öncelikle, İşyerinde Kendi Geleceğimiz Üzerinde Söz Sahibi Olmak Demektir... Ancak Aynı Zamanı Sendikalı Olmak, Toplum İçinde İşçi Sınıfının Ortak Geleceği İçin Demokrasi Mücadelesini De Yükseltmek Anlamına Gelir.

Soru 7. Sendikalı Olarak Çalışma Sürelerini Nasıl Değiştirebiliriz?

İşçiler tarafından kazanılmış en temel haklardan biri günlük çalışma süresinin 7,5 saat ya da daha az olmasıdır.

Bu hak için günümüzden yüzlerce yıl önce Avrupa’da ve Anadolu’daki sanayi işçileri mücadele başlatmışlardır. Bu mücadele tarih boyunca sürmüştür. **Gerçekten de işçilerin ilk eylemleri düşük ücretleri yükseltebilmek ve yüksek çalışma saatlerini düşürebilmek için yapılmaya başlanmıştır.** Çalışma saatlerinde ve ücret düzeylerinde işçiler

için olumlu yönde değişimin yaşanması uzun bir sendikal mücadele süreci ile gerçekleşebilmiştir. İşçi sınıfı tarihinde yer alan ve günümüzde de dayanışma günleri olarak anılan birçok yıl dönümü, çalışma saatlerini düşürme mücadelesinin yarattığı geleneklerden doğmuştur. Örneğin **8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü** bu niteliktedir. **1857 yılında** Amerika'nın **New York** kentinde bir dokuma fabrikasında çalışan kadın işçiler günlük **16 saatlik çalışma süresinin düşürülmesi** talebi ile greve başlamışlardır. Bu grev sırasında işverenin milis güçlerinin işçilere saldırması ve işyerinde yangın çıkarmaları sonucu **129 kadın işçi yararak yaşamını yitirmiştir**.

Aynı şekilde Amerika'nın **Chicago** kentinde **1 Mayıs 1886** günü yine **10 saatlik çalışma gününün 8 saate indirilmesi** talebi ile gösteri yapan işçilere milis güçler saldırmış ve 6 işçi öldürülmüştür. Ertesi gün Chicago kentinin meydanlarında işçiler yaşanan katliamı protesto etmek için barışçı gösteriler yaparken silahlı güçlerin saldırısı sonucunda 10 kişi daha ölmüştür. Yüzlerce işçi olaylardan sorumlu tutularak gözetine alınmış ve tutuklanmıştır. Yapılan yargılamalar sonucunda 5 işçi önderi idam edilmiştir.

Sonraları dünyanın her yerinde işçiler çalışma süresinin günde 7,5 saat olması için mücadele etti. 7,5 saatlik günlük çalışma süresi ile birlikte, haftalık çalışma süresi de 45 saat olarak düzenlendi. Bugün birçok ülke-



de çalışma süreleri daha da azaltılmış bulunuyor. Belirlenen bu çalışma süresini aşan çalışmalar ‘fazla çalışma (fazla mesai)’ adı ile anılmakta ve bu fazla çalışmanın ücreti normal çalışma süresindeki ücretten yüksek olmaktadır.

Uzun yıllar sonra çalışma saatleri mücadelesi başarıya ulaştı. Günümüzde dünya ülkelerinin hemen hepsinde çalışma süresi ortalama 7,5 saat ya da daha altında olarak kabul ediliyor. Bazı Avrupa ülkelerinde sendikaların ve işçilerin direnişleri sonucu bu süre kimi sektörlerde 6 saate kadar indirildi. Haftalık çalışma süresi 36 saate kadar düşürüldü.

Grafik 1- Çalışma Süreleri



Haftalık Çalışma Süreleri (Saat) / OECD 2018

Türkiye’de ise 4857 Sayılı İş Kanunu, işverenlere haftalık 45 saati geçmemek kaydıyla günlük çalışma süresini 11 saate kadar çıkartma hakkı tanımıştır. Sendikalı olmayan işyerlerinde işverenler buna dayanarak işçileri hem günde 11 saat çalıştırmakta, hem de haftalık 45 saati aşan sürede çalıştırıp onlara fazla mesai ücreti ödememektedirler.

Karşılaştırmalı olarak incelendiğinde Türkiye’nin çalışma saatleri konusunda Dünya’nın en uzun çalışma süresine sahip ülkelerinden birisi olduğu görülecektir. Gerçekten de 2018 yılında yapılan bir çalışma, 36 ülke arasında en uzun çalışma saatlerinin haftalık 49.8 saat ile Kolombiya’da olduğunu göstermiş; Türkiye ise haftalık 48.4 saat ile dördüncü sırayı almıştır. Bu durum ülkemizin Dünya’da çalışma saatleri açısından bulunduğu konumu açıkça göstermektedir. Türkiye, Dünya’nın en çok çalışılan ülkelerinden birisidir.

Kısaca, Köle Gibi Çalışmaktan Kurtulmak İçin Sendikalı Olmalısın...

Soru 8. Fazla Çalışma Nasıl Düzenlenmelidir?

4857 Sayılı İş Yasası, işçilerin çok fazla çalıştırılmalarını önlemek için fazla çalışma (mesai) süresini yılda 270 saatle sınırlandırmıştır.

Ancak yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yapılabileceği de kağıt üzerinde kalan bir uygulamadır. İş müfettişleri ve mahkemeler bile, karşılığı ödendiği takdirde 270 saatin aşılmasına zaman zaman ses çıkarmamaktadırlar. Oysa işçi bu kadar uzun süre çalıştığında iş yapabilme gücü ciddi oranda zayıflamakta ve kaza riskleri çoğalmaktadır.

Sağlık konusundaki araştırmalar, normal bir işyerinde bir işçinin sürekli olarak ancak 7-8 saat çalışabileceğini ortaya koymuştur.

Fazla çalışma süresindeki saat ücretinin, normal çalışmanın saat ücretinden yüksek olmasının nedeni de budur.

Ancak ülkemizde, özellikle küçük ve orta ölçekli işyerleri ile sendikasıız işyerlerinde çalışma saatleri hala çok uzundur. İşçiler 10-12 saat çalıştırılırken; ücretleri 7,5 saatlik çalışmanın karşılığı olarak ödenir; bu da çoğunlukla asgari ücrettir.

Bunun yanı sıra bazı işyerlerinde fazla çalışma süreleri ve ücreti bordroya yansıtılmamaktadır.

Ücretlerin asgari ücret olması, daha fazlası elden ödense bile bunun bordroya yansımaması, işçinin kıdem ve diğer sosyal haklarının eksik hesaplanması anlamına gelmektedir. İşçi bu nedenle Emeklilikte de zarar görmekte, düşük emekli aylığı almaktadır.

İşçilerin sendikalı olduğu işyerlerinde ise, işverenler, günlük ve haftalık çalışma sürelerine uymak, ücretleri gerçekte alınan ücretten yaktırmak, kıdem tazminatı ve sosyal yardımları tam olarak ödemek zorunda kalmaktadır. Normal çalışma süresini aşan her çalışma fazla mesai olarak hesaplanmakta ve saat ücreti buna göre belirlenip ödenmektedir.

Üstelik İş Yasası fazla çalışmanın keyfi olarak yapılamayacağını; fazla çalışma zorunlu olduğunda işverenin bunu önceden işçilere bildirmesi gerektiğini söyler. **Ayrıca, işveren istedi diye işçi fazla çalışma yapmak zorunda da değildir.** İşçi kabul ederse fazla çalışma yapar; kabul etmezse yapmama hakkına sahiptir. Çünkü İş Kanunu'na göre işçi fazla çalışmaya zorlanamaz.

Bu arada Yasada var olan fazla sürelerle çalışmaya da kısaca değinmek gerekiyor. 4857 sayılı iş yasasında 45 saatlik haftalık çalışma süresinin üstündeki süreler fazla çalışma sayılmaktadır. Ancak bazı işyerlerinde haftalık normal çalışma süresi 45 saatten düşüktür. Örneğin 40 saat, 42,5 saat gibi çalışma süreleri söz konusudur. Yasada bu durumdaki işyerlerinde 45 saate kadar olan süreye 'fazla sürelerle çalışma' adı verilmiştir ve fazla çalışma kavramından ayrı tutulmuştur. Bu durumdaki işçilere 45 saate kadar olan çalışma süresinin karşılığı % 50 oranı üzerinden değil,

% 25 tutarında fazla sürelerle çalışma ücreti olarak ödenmektedir. Örneğin, fiili çalışma süresi haftalık 40 saat olan bir işyerinde 45 saate ulaşana kadar, ilk 5 saatlik çalışma karşılığı % 25 zamlı olarak ödenecektir.

Buna karşılık birçok işveren işçilerin bu haklarını görmezden gelir; onları istedikleri gibi çalıştırmak için baskı yaparlar. İşçi sendikalı değil ise hem haklarını bilemez hem de haklarını savunacak gücü kendisinde bulamaz. Çünkü işçiler ancak birlik olduklarında zorlamalara ve yasa dışı uygulamalara karşı haklarını savunma gücüne kavuşabilirler.

Aslında bütün bu hakların düzenlenmesinin temelinde, ‘işçinin de bir insan olduğu, kendi rızası olmadan ona fazladan bir iş yaptırmanın özgürlük ve eşitlik anlayışı ile bağdaşmayacağı’ düşüncesi yatmaktadır. Ancak sermaye daha çok kar elde edebilmek için bu yasal düzenlemelerin özüne aykırı uygulamalara kolaylıkla başvurmaktadır. **Günlük yaşamda en sık rastlanan sorunlar, işçilerin, işverenler tarafından yasa ve yönetmeliklere aykırı şekilde çalışmaya zorlanması şeklindeki olaylar olmaktadır.**

İşçilerin sendikalı olduğu işyerlerinde, işveren istese bile, bu hakları çiğneyemez. Çünkü her işçi, aldığı sendikal eğitim sonucu haklarının ne olduğunu bilir. Ayrıca sendika, işveren veya vekilleri tarafından çalışma süresinin ihlal edilmesine izin vermez; vermemelidir. İşçiler sendika çatısı altında birlik olmanın gücünü kullanarak haklarına sahip çıkarlar; çıkmalıdırlar.

Soru 9. Sendikalı Olmayan İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı Ne Olur?

Bir işçi için en önemli şey sosyal güvencesinin olmasıdır. Sosyal güvencelere sahip olmak için sigortalı olmak gerekir. Bu yasal olarak da bir zorunluluktur. **Her işveren çalıştırdığı işçisini sigortalamak zorundadır.**

İşçinin aldığı ücret geçimine zor yettiği için çalışmadığı günlerde, hastalandığında, sakat kaldığında veya yaşlandığında tek dayanağı sigorta-

dan alacağı gelirdir. Eğer bu haktan da yararlanamaz ise yaşlılıkta ve zor günlerinde işçiye sefalet bekler.

Aslında bu durumun bütün işçiler farkındadır. Çünkü herhangi bir işe başlarken hem kendisi için hem de eş ve çocukları için bazı güvencelere sahip olacağını ya duymuştur ya da çevresindeki uygulamalardan bilmektedir. Dolayısıyla her işçi hastalandıklarında kendisinin ve ailesinin güvenceye kavuşturulduğu, emekli olduğunda ise emekli aylığı alacağı bir düzen içinde çalışmak ister.

Buna karşılık milyonlarca çalışan değişik şekillerde kayıt dışı uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Gerçekten de vahşet sayılabilecek bir uygulama, işçilerin hiçbir sosyal güvenlik kaydı olmaksızın çalıştırılmasıdır. Bu durumda insanlar yıllarca çalışmasına karşın emeklilik hakkına sahip olamamakta; özellikle ağır hastalıklarla karşılaş-tıklarında ise büyük bir yıkım yaşamaktadırlar. Çünkü bu durumdaki işçileri işverenler işten çıkarmakta, hasta olan işçiler yeni işler bulamamakta; sosyal güvenceleri olmadığı için tedavileri de yapılamamaktadır. Böylece, kayıtsız çalıştırılan işçiler adeta ölüme terk edilmektedir.

Zaman zaman bazı işverenler işçileri sigortaya kayıtlı gösterebilirler, bilgileri yanlış vermektedirler. Başka bir deyişle çalıştıkları günü az göstermekte ya da ödedikleri ücreti daha az bildirmektedirler. Bu uygulamaların tamamı hem işçilerin kendisi hem de aileleri için çok büyük kayıp ve zararların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Bütün bunları bilmesine rağmen bir işçinin sigortasız çalışmayı ya da bazı kayıt dışılıkları göze almayı kabul etmesi ne anlama gelir? Bu sorunun bir tek yanıtı vardır: İnsanlar aç kalmamak ve günü kurtarabilmek konusunda büyük sıkıntılar içindedirler. Bu nedenle 'bugünü kurtarmak adına hem kendilerinin hem ailelerinin bütün bir geleceğini yok etmektedirler.'

Böyle bir toplumsal işleyiş kabul edilemez. Nitekim işçi haklarının gelişmiş olduğu ve sendikaların toplumsal yapı içindeki yerlerinin güçlü olduğu ülke-

lerde kayıt dışılık oranı çok düşük düzeylerde. **Toplumların gelişmişlik düzeyleri geriledikçe kayıt dışı çalışma oranı artmaktadır.** Dünyada bazı ülkelerde % 60'lara varan kayıt dışılık oranları söz konusudur. Türkiye'de ise toplam olarak %40'lara yakın bir kayıt dışılıktan söz edilebilir. Bu oran tarım çalışanları arasında daha yüksektir. Sanayi de kayıt dışılık oranı ise %30'lar dolayında bulunmaktadır. **Bu sayıların anlamı Türkiye'de milyonlarca çalışan kayıt dışı uygulamalarla karşı karşıya kaldığı gerçektir.**

Üstelik günümüzde “sosyal sigorta” daha da önemli hale gelmiştir. Bir gün bile sigortasız çalışmak işçi için büyük kayıptır.

Çünkü emekli olabilmek için sigortalı olarak çalışılması gereken süre arttırılmıştır.

Soru 10. Türkiye'de Emeklilik Hakkı Ne Zaman Başladı? Bugün Ne Durumdadır?

Türkiye'de sosyal güvenlik 1945 yılında başlamış ancak zaman içinde çalışanların emeklilik hakkına kavuşmaları zorlaştırılmıştır. **1945'lerde başlayan çalışmalar 1949 yılında 'ihtiyarlık sigortası', 1957 yılında ise 'maluliyet ve ölüm sigortaları' ile geliştirilmiştir.** 1965 yılında 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile dağınık durumdaki bütün Sosyal Güvenlik hükümleri birleştirilmiştir. 1971'de BAĞKUR kurulmuştur. Dünyada uygulanan ve Türkiye'de de yaygınlaşan ekonomik model sonucu, 1980'li yıllardan günümüze kadar çalışanların sosyal güvenceleri giderek gerilemiş ve erimştir. Emeklilik düzenlemeleri de bu durumdan payını almış bulunmaktadır.

Bugün Türkiye'de çalışanların emekliliği tam bir yılan hikayesine dönmüş bulunmaktadır. Kimse ne zaman emekli olacağını ve ne kadar aylık alacağını kendisi hesaplayamamaktadır.

1980 Sonrasında Emeklilik Düzenlemeleri:

- a) 1987 yılı, Turgut ÖZAL Hükümeti, 3391 Sayılı Yasa (Yaş Tamamlama Eklendi)



- b) 1992 yılı, Süleyman DEMİREL Hükümeti (Yaş Şartı Tamamen Kaldırıldı)
- c) 1999 yılı, DSP-MHP-ANAP Hükümeti (Yaş Koşulu Yeniden Getirildi, Kademeler konuldu)
- d) 2008 Yılı, AKP Hükümeti, 5510 Sayılı Yasa (65 Yaş, Yeni Emeklilik Sürelerinde artış ve Aylıklarda düşme)

Bu düzenlemeler boyunca emeklilik yaşı yükselmiş, aylık bağlama oranları düşürülerek emekli aylıkları azaltılmıştır. 1999 yılından bu yana ‘Mezarda Emekliliğe Hayır!’ sloganıyla sendikaların mücadelesi devam etmektedir. Günümüzdeki Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusu, tüm toplumda konu giderek yaygınlaştığı için gündeme gelmiş ve geniş tepkilere yol açmıştır.

Türkiye’deki düzenleme, emekli aylıklarının 3 ayrı döneme ayrılarak hesaplanmasını ve bu hesaplamaların kadın ve erkekler için ayrı ayrı yapılmasını öngörmektedir.

ERKEKLER	1. Koşul	2. Koşul	3. Koşul
İşe Başlama Tarihi	Tamamlaması Gereken Sigortalılık Süresi (Yıl)	Tamamlaması Gereken Yaş	Tamamlaması Gereken Prim Ödeme Süresi (Gün)
08.09.1976 ve daha öncesi	25	Yok	5.000
09.09.1976-23.05.1979 arasında ise	25	44	5.000
24.05.1979-23.11.1980 arasında ise	25	45	5.000
24.11.1980-23.05.1982 arasında ise	25	46	5.075
24.05.1982-23.11.1983 arasında ise	25	47	5.150
24.11.1983-23.05.1985 arasında ise	25	48	5.225
24.05.1985-23.11.1986 arasında ise	25	49	5.300
24.11.1986-23.05.1988 arasında ise	25	50	5.375
24.05.1988-23.11.1989 arasında ise	25	51	5.450
24.11.1989-23.05.1991 arasında ise	25	52	5.525
24.05.1991-23.11.1992 arasında ise	25	53	5.600
24.11.1992-23.05.1994 arasında ise	25	54	5.675
24.05.1994-23.11.1995 arasında ise	25	55	5.750
24.11.1995-23.05.1997 arasında ise	25	56	5.825
24.05.1997-23.11.1998 arasında ise	25	57	5.900
24.11.1998-08.09.1999 arasında ise	25	58	5.975
09.09.1999-30.04.2008 arasında ise	–	60	7.000

Buna göre;

8 Eylül 1999 tarihinden önce işe girenler için ayrı,

8 Eylül 1999 ile 30 Nisan 2008 tarihleri arasında işe girenler için ayrı,

1 Mayıs 2008 ve sonrasında işe girenler için ayrı bir emeklilik zamanı hesaplanması gerekmektedir. Üstelik bu hesaplamaların kadınlar için ayrı erkekler için ayrı yapılması da başka bir konudur.

01.05.2008 Tarihinden Sonra İşe Girenlerin Emeklilik Koşulları:

- 7200 günü 31.12.2035 tarihine kadar tamamlayan erkekler 60, kadınlar 58,
- 01/01/2036 ile 31/12/2037 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan erkek için 61, kadınlar 59,
- 01/01/2038 ile 31/12/2039 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan erkek için 62, kadınlar 60,
- 01/01/2040 ile 31/12/2041 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan erkek için 63, kadınlar 61,
- 01/01/2042 ile 31/12/2043 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan erkek için 64, kadınlar 62,
- 01/01/2044 ile 31/12/2045 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan erkek için 65, kadınlar 63,

KADINLAR	1. Koşul	2. Koşul	3. Koşul
İşe Başlama Tarihi	Tamamlaması Gereken Sigortalılık Süresi (Yıl)	Tamamlaması Gereken Yaş	Tamamlaması Gereken Prim Ödeme Süresi (Gün)
09/09/1981-23/05/1984 arasında ise	20	40	5.000
24/05/1984-23/05/1985 arasında ise	20	41	5.000
24/05/1985-23/05/1986 arasında ise	20	42	5.075
24/05/1986-23/05/1987 arasında ise	20	43	5.150
24/05/1987-23/05/1988 arasında ise	20	44	5.225
24/05/1988-23/05/1989 arasında ise	20	45	5.300
24/05/1989-23/05/1990 arasında ise	20	46	5.375
24/05/1990-23/05/1991 arasında ise	20	47	5.450
24/05/1991-23/05/1992 arasında ise	20	48	5.525
24/05/1992-23/05/1993 arasında ise	20	49	5.600
24/05/1993-23/05/1994 arasında ise	20	50	5.675
24/05/1994-23/05/1995 arasında ise	20	51	5.750
24/05/1995-23/05/1996 arasında ise	20	52	5.825
24/05/1996-23/05/1997 arasında ise	20	53	5.900
24/05/1997-23/05/1998 arasında ise	20	54	5.975
24/05/1998-23/05/1999 arasında ise	20	55	5.975
24/05/1999-08/09/1999 arasında ise	-	56	5.975

- g) 01/01/2046 ile 31/12/2047 tarihinden sonra 7200 günü tamamlayan erkek için 65, kadınlar 64,
- h) 01/01/2048 tarihinden sonra 7200 günü tamamlayan erkek ve kadınlar için 65 yaşında emeklilik mümkün olacaktır.

Bütün bu düzenlemelerin anlamı, ülkemizde sosyal güvenlik alanında işçilerin hak ve özgürlüklerini gerileyen düzenlemelerin yoğunlaştığı gerçeğidir. **Emeklilik yaşı, emeklilik aylıkları ve aylık bağlama oranları bugünkü şekli ile sürdürülemez. Ülkemizde 65 yaşında emeklilik düşünülemez. Bu yaş mutlaka indirilmeli ve en fazla 55 olmalıdır.** Ayrıca belli ücretler alan işçilerin daha fazla çalışmalarına karşın emekli aylıkları düşmektedir. **Başka bir deyişle daha uzun süre çalışan işçi daha az emekli aylığı almaktadır. Böyle bir düzenleme tümüyle anlamsızdır.** Emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) konusu ve burada belirtilen diğer konular çalışanların yararına çözüme kavuşturulmak zorundadır. Adaletli bir sosyal güvenlik sistemi, prim ödeyenlerin 'en düşük düzeyde gelir sağlamasına ve çok kısa süre gelir elde etmelerine' dayalı şekilde kurulamaz. Bu yapının değiştirilmesi için sendika-

ların güçlü bir şekilde ses çıkarması gerekmektedir. Güçlü sendikaların ortaya çıkması ise ancak ‘çalışanların sendikal örgütlenme altında toplanmasıyla mümkündür. **Dolayısıyla kısaca ve öz olarak söylersek: Sendikalı değilsen sosyal güvenlik hakların yok demektir.**’

Soru 11. **İşsizlik Sigortası Nedir? Nasıl Yararlanılır?**

Sigortalı olmanın bir başka kazanımı daha vardır; Bu da işsizlik sigortasından yararlanmadır. Bilindiği üzere, işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde sigortalı olarak çalışmayan işçi, işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır.

İşsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken çalışma istek ve yeterliliğinde olmasına karşın, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden sigortalılar için düzenlenmiştir. İşsizlik sigortası, işçilerin işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak, kendilerinin ve aile bireylerinin zor duruma düşmesini önlemeyi amaçlayan zorunlu bir sigorta koludur.

Türkiye’de İşsizlik Sigortasını düzenleyen yasa 1999 yılında çıkarılmıştır. **4447 Sayılı Yasa ile düzenlenen işsizlik sigortası uygulaması, 1 Mart 2002 tarihinde başlamıştır.** Sosyal Sigortalar Kurumunun 1945 yılında kurulduğu göz önüne alınırsa, işçiler için çok önemli bir sigorta kolu işsizlik sigortasının Türkiye’de 60 yıla yakın bir gecikme ile uygulamaya konulabildiği anlaşılabacaktır.

Bu gecikme, işverenler ile devletin ‘kıdem tazminatının varlığını’ gerekçe göstererek, işsizlik sigortasına karşı çıkmalarından kaynaklanmıştır.

İşçilerin İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanabilmesi için:

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmaları,
- İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki en son 120 günde sigortalı olarak çalışmış olmaları,
- Son 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemeleri,

- d)** İş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki 30 gün içinde İŞKUR'a başvuru yapmaları, gerekmektedir.

İşverenin işçileri işten çıkarması durumunda bağlanan işsizlik ödeneği bazı koşullarla İşten kendisi ayrılan işçi için de geçerli olur. İşçiler genel olarak aşağıdaki durumların varlığı halinde, kendileri işten ayrılmalarına karşın işsizlik ödeneğine hak kazanırlar.

- a)** İşveren iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçiyi yanıltırsa,
- b)** İşveren işçinin kendisi veya ailesi hakkında şeref ve namusuna dokunacak sözler söylerse,
- c)** İşveren, işçiye cinsel tacizde bulunursa,
- d)** İşveren işçiye veya aile üyelerine gözdağı, sataşma, hakaret gibi eylemlerde bulunursa,
- e)** İşçi işyerinde cinsel tacize uğradığını işverene söylediği halde önlem alınmazsa,
- f)** İşçinin ücreti zamanında hesaplanmaz ve ödenmezse.

Bu uygulamanın tersi de geçerlidir. Başka bir deyişle, işverenin, işçileri yasada belirtilen bazı durumlar nedeni ile işten çıkarması halinde işçilere işsizlik ödeneği bağlanmaz. Aşağıdaki nedenlere bağlı olarak iş sözleşmesi işveren tarafından sonlandırılan işçi işsizlik ödeneği alamaz.

- a)** İşçi, işverenin kendisi veya ailesi hakkında şeref ve namusa dokunacak sözler söylerse,
- b)** İşçi, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunursa,
- c)** İşçi, işverenle ya da başka bir işçiyle kavga ederse,
- d)** İşçi, işyerinde alkol veya uyuşturucu kullanır ya da işe alkollü gelirse,
- e)** İşçi, işverenin güvenini kötüye kullanır, sırlarını açıklarsa,
- f)** İşçi hırsızlık yaparsa,
- g)** İşçi, iş güvenliğini tehlikeye düşürür, mal veya makinalara zarar verirse

Soru 12. İşçiler İşsiz Kaldıkları Dönem Boyunca İşsizlik Aylığı Alabilir Mi?

İşçilere, işsiz kaldıkları bütün süreler boyunca işsizlik ödeneği verilmez. İşçilerin işsizlik ödeneği alacakları süre, işlerine son verilmeden önceki son 3 yıl içinde ödedikleri işsizlik sigortası primi süresine göre değişir.

Son üç yıl içinde işçi;

600 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödemişse 180 gün,

900 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödemişse 240 gün,

1080 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödemişse 300 gün süre ile işsizlik ödeneği alabilir.

İşsizlik ödeneğinin miktarı, işçilerin son 4 aylık prime esas aylık kazanç ortalamaları esas alınarak belirlenir. İşsizlik ödeneği miktarı bu prime esas kazanç ortalamasının %40'dır.

Ancak işsizlik ödeneği konusunda bir sınır daha vardır. Aylık işsizlik ödeneği tutarı, yürürlükteki brüt asgari ücretin %80'ini geçemez.

Bütün bu değerlendirmelerin anlamı, sendikasız işçinin işsizlik sigortasından yararlanma şansının olmadığıdır. Çünkü çoğunlukla sendikasız işyerlerinde sigorta primleri eksik yatırılır; kayıtlar gerektiği gibi tutulmaz. İşçiler işten çıkarılırken genellikle işsizlik sigortasından yararlanmalarını engelleyecek şekilde uygulamalar yapılır. İşçiler işten çıkışlarında hak kayıplarına uğrarlar.

Bunun içindir ki, sendikalı olmak işsizlik sigortası hakkının da güvence altına alınması demektir.

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

Kazanç Tutarları TL/AY	Son 4 Ayhık Prime Esas Kazançların Ayhık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödenegi Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödenegi Miktarı
Son 4 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00	1.177,20	8,93	1.168,27
Son 4 Ay 3.500 TL ile Çalışan	3.500,00	1.400,00	10,63	1.389,37
Son 4 Ay 6.000 TL ile Çalışan	6.000,00	2.354,72*	17,87	2.336,53
Son 4 Ay 8.000 TL ile Çalışan	8.000,00	2.354,72*	24,28	2.336,53
(*) Hesaplanan işsizlik ödenegi miktarı, ayhık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için işsize ödenecek ayhık işsizlik ödenegi bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.				

Burada kısaca İşsizlik Sigortası Fonunun Türkiye’de Uygulanışına da bir bakalım. Ne yazık ki günümüz Türkiye’sinde işsizlik sigortası için aşağıdaki soruyu sormak artık kaçınılmaz olmuştur.

İşsizlik Sigortası Mı, İşverene Destek Fonu Mu?

İşsizlikle mücadele için büyük önem taşıyan ve işsizlerin yaşamını sürdürmesinin vazgeçilmez kaynağı olan işsizlik aylığı, işverenlere uygulanan teşvik ve desteklerle bir işveren fonuna dönüştürülüyor. Ayrıca bu fondan kamu yatırımları için yapılan aktarmalarla devlet de kendisi için pay alıyor.

2018 yılında özellikle işverenlere aktarılan tutarlar çok büyük oranlara çıkmış bulunuyor. Öyle ki 2018 yılında işverenlerin toplam prim ödemeleri 9 Milyar 251 Milyon TL iken, 2018 yılında işverenlere aktarılan teşvik ve destek ödeme tutarı 10 Milyar 709 Milyon TL’yi bulmuş durumda. İşsizlere sınırlı koşullarla ödenek ve aylık verilirken işverenler fona yatırdıkları tutardan daha fazlasını kendilerine teşvik olarak almış bulunuyorlar.

İşsizlik sigortasının Türkiye’de, ‘amacına uygun olarak’ yeniden yapılanması gerekir.

Öncelikle işsizlik ödenegini hak etme koşulları iyileştirilmelidir. Bu çerçevede;

- İşsizlik sigortası miktarının işçilerin aldığı ücret düzeyine eşit veya yakın belirlenmesi gerekir,
- Son üç yılda 600 gün olan yararlanma koşulu indirilmelidir,
- Son 120 gün koşulu kaldırılmalıdır,

d) İşsizlerin, işsiz kalma sürelerinin uzaması göz önüne alınarak işsizlik ödeneğinin süresi en az 24 aya çıkarılmalıdır. Bu iyileşmeleri sağlayacak kaynak fonda vardır. Ancak başka amaçlarla kullanılmaktadır.

Soru 13. Sigortasız Ve Sendikasız Çalışan Bir İşçi Neleri Kaybeder?

Sigortalı olursa bile, birçok işveren işçinin ücretini en düşük seviyeden gösterir ki, sigorta primlerini de düşük ödesin. Bunun sonucunda işçi, emekli olduğunda da düşük maaş alır.

İşçi sigortalı değilse, iş kazası en büyük tehlike demektir. İş kazası sonunda işçi sakat kalmamış olsa bile, eğer bir süre için işe devam edemeyecekse, işveren hemen ücretini keser. Sigortalı olmadığı için bu sürenin ücretini sigortadan da alamaz. Oysa adı üstünde, meydana gelen ücret kaybının nedeni iş kazasıdır. Çoğu durumda da işverenin gerekli tedbirleri almaması sonucunda kaza meydana gelir. Üstelik birçok işçi işten atılma korkusu ile iş kazası geçirdiğini bile söylemeye çekinmektedir.

İş kazası dışında bir başka risk meslek hastalığına yakalanmaktır.

İş Kazaları ve Meslek hastalığı çok sık yaşanan bir durumdur. Hastalığın işyerindeki çalışma koşullarından kaynaklandığını ispat etmek gereklidir. Bunun için ise işçi önce işyerinde çalıştığını ispat etmek zorundadır.

Eğer işçinin sigortası yoksa, çalıştığını ispat etmesi çok zor olacaktır.

Meslek hastalığı da kanıtlanan zor bir durumdur. Belirli sürelerde işçinin düzenli muayenelerden geçmesi gereklidir. Bu da yetmez, işe girmeden önce işçiden bu hastalığın belirtilerinin olmadığını ispat etmesi beklenir. Oysa işçinin bunu kanıtlama olanağı yoktur.



Öte yandan işçilerin sendikalı olmadığı işyerlerinde periyodik muayeneler hemen hemen hiç yapılmaz. Üstelik sendikalı olanlarda bile bu muayenelerde düzenlilik sağlamak için işverenle mücadele etmek gereklidir.

Diyelim ki, periyodik muayeneler yapıldı ve ilk belirtiler bulundu. Bu durumda da işveren hemen “hastalıklı” işçiden kurtulmanın yolunu arar. Bu tür işçi “tehlikelidir”. **İşverenler genellikle ‘işçinin hastalıklı ortamdaki kurtarılması’ yerine, ‘işçiden kurtulmayı’ tercih ederler.** Her zaman olduğu gibi öncelik, insana ve insanın ihtiyaçlarına değil, işverenin karını arttırmaya verilir...

Dolayısıyla işçi eğer tek başına bütün bunlarla mücadele etmek zorunda ise, sonuç genellikle hayal kırıklığı ve başarısızlık olacaktır. **İşçilerin iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmaları ve sağlıklı bir hayat sürmeleri de sendikalı olmalarına bağlıdır.** Çünkü sendikalı olduklarında korkmadan haklarını talep edebilir ve gelişmeleri takip edebilirler.

Soru 14. Sendikasız Bir İşçinin İş Güvencesi Olabilir Mi?

Türkiye’de 4857 Sayılı Yasada işçilerin işten çıkarılması konusunda çeşitli hükümler düzenlenmiştir. İş yasasının 17, 18, 19 ve 20. Maddelerinde yapılan düzenlemeler işverenlerin işçileri işten çıkarmaları sırasında belli koşullara uymaları yükümlülüğünü getirmiş bulunmaktadır. Buna karşın var olan durumun çalışanlar için gerçek bir iş güvencesi sağlamadığını özellikle belirtmek gerekiyor. Çünkü bu düzenlemelerle **30 işçiden daha az çalışanı olan işyerlerinin tümü iş güvencesi kapsamı dışına çıkarılmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamamaktadır. 6 aydan daha az çalışma süresi olan işçiler de iş güvencesi kapsamında değildir. Bütün bunların yanında yasaya aykırı olarak işten çıkarılan işçilerin işe dönüşleri de işverenin kararına bırakılmış bulunmaktadır. İşverenler belirlenmiş tazminat tutarlarını ödeyerek işçileri işe geri alma hakkına sahiptirler.**

Ülkemizde iş güvencesi yasal olarak çok güçlü olmamakla birlikte, sendikal örgütlenmenin bulunduğu işyerlerinde işçiler, işverenin keyfi tutumu ile işten çıkarılmaya karşı büyük ölçüde korunmaktadırlar. **Sendikasız işçiler ya da sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde çalışan işçiler ise, zaten yetersiz olan iş güvencesi hakkında da yararlanamamakta ve her gün işten çıkarılma korkusunu yaşayarak işe gidip gelmektedirler.**

Bir çok işyerinde, işe yeni alınan işçiye ya bir sözleşme ya da boş bir kağıt imzalatılmaktadır. İşçi her hangi bir nedenle işverenle karşı karşıya geldiğinde, hakkını aradığında ya da haksızlık yapılmasına karşı çıktığında, işveren, işçinin imzaladığı boş kağıdı doldurarak onu istifa etmiş gibi gösterir. Böylece işçi beş kuruş tazminat alamadan işinden olur.

Bazen, işçi bunu fark etse bile, sırf bir an önce işe girebilmek, işsizlikten kurtulmak için önüne koyulan sözleşmeyi imzalar.

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

İş kanununun 25. Maddesi işçilerin korkulu rüyasıdır. İşveren işten atmayı kararlaştırdığı işçiye tazminat ödememek için ona üst üste yazılı ihtarda bulunur. Kendi yandaşlarını da düzmece olaylara tanık yapar. Böylece işçinin kusuru nedeniyle işten çıkartılmasının alt yapısı hazırlanmış olur.

Dolayısıyla Sendikasız İşçinin Hiç Bir Güvencesi Yoktur. İşçiler Gerçek Bir İş Güvencesine Kavuşmak İçin Sendikalı Olmalı ve Birlik ve Dayanışma İçinde Mücadele Etmelidir.

Soru 15. Sendikalı İşçiler İşten Çıkarılmaya Karşı Nasıl Koruma Altına Alınırlar?

İşçi sendikalı ise ve toplu sözleşme bağlanmış bir işyerinde çalışıyorsa işten çıkartılmadan önce sendika ile görüşülmesi ve savunmasının alınması gereklidir. İşveren kendi yakınlarını şahit göstererek işçiye kuralayamaz. **Sendikalı işyerlerinde işçiler haksız yere işten atılamaz.**

Tazminat ödenerek **toplu** işçi çıkartmak ise, iş kanununun 29. maddesiyle ilgilidir. ‘Toplu çıkarma’ başlıklı bu maddeye göre işten atılan bir işçinin yerine 6 ay süre ile işçi alınamaz. Ne var ki genellikle işçiler bunu bilmezler.

Bilmelisiniz ki, işçi dava açar ve kazanırsa, işveren cezalandırılır ve işçiye daha fazla tazminat ödemesi yapılır. Bu konuda en büyük güvence sendikadır. Sendika toplu işçi çıkarmada işten atılan işçinin yerine 6 ay içinde işçi alındığında hemen duruma müdahale eder. Bunu bilen işverenler de 29. maddeye göre sağlam gerekçeleri yoksa, kolay kolay işçi çıkartamazlar.

İŞÇİ ARKADAŞ

İnsanlık onuruna, yani anayasaya aykırı hareketlere engel ol.
Fabrikaya giriş ve çıkışlarda üstünüzü aratmak isteyen işverenlere

ÜSTÜNÜ ARATMA

Dünya'nın hiçbir yerinde işçilerin üstleri aranmaz. Bu kölelik devrinden kalma bir usuldür. Memurun, öğretmenin, subayan, öğrencinin, işverenlerin üstü aranmaz. Yalnız biz işçilerin üstü aranıyor. Demek ki bizi kendilerinden ayırıyorlar. Çoluk çocuk sahibi, temiz Türk işçisinin üstü bir hırsız gibi aranamaz. İşçi hırsız değildir. İşçi emeği çalışan Türk vatandaşlarıdır.

Bazı küstah işveren ve işveren vekillerinin, işçileri odalarına sokup, üstlerini arıyorlar diye, çılgınlık soydukları bile görülmüştür ve duyulmuştur. Bundan sonra, bu tip küstah işveren vekillerine veya üstünüzü arayanlara gereken cevabı sen vereceksin.

Görüldüğü gibi işverenlerin, işçilerin üstlerini araması, işletmecilik ile ilgili olmayan; tamamen işçiyi horlamak, ezmek, ikinci sınıf bir vatandaş haline getirmek maksadını gütmektedir. Biz işçiler, işte bu korkunç, hayasızlık kırıcı, emperyalist davranışa dur diyeceğiz.

BU USULÜ KALDIRACAĞIZ

ANAYASAMIZIN 15 NCI MADDESİ DİYOR KI :

Kanunun gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hüküm kararı olmadıkça, kamu düzeninin gerektirdiği hallerde de, kanunla yetkili bulunan mercin emri bulunmadıkça,

Kimse'nin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz

Kardeşlerim! Mahkeme kararı olmadan senin üstünü arayanlar ve aratanlar suç işliyor demektir. Nitekim, T.C.K. 179. maddesi diyor ki :

«Bir kimse diğer kimseyi gayrimeşrû surette şahsî hürriyetinden mahrum ederse, beş seneye kadar hapis ve elli liraya kadar ağır cezal nakdiye mahkûm olur.»

İşte işçi kardeşlerin onların suç işlemelerine fırsat ve imkân vermeyeceksin.

Kardeşlerim! Kimse senin üstünü zorla arayamaz. Anayasaya aykırı olan bu usulü yargıtay da yasakladı. İşte yargıtay kararı : Yargıtay 9 ncu Hukuk Dairesi Sayı Esas : 6288, Karar : 5775.

Bu Yargıtay kararına dayanarak Royal işçileri üstlerini aratmadılar. İşveren polis, jandarma çağırıldı. Gene birşey yapamadı.

ROYAL İŞÇİLERİ BU KANUNİ HAKLARI UĞRUNA TOPLUCA DİRENDİLER VE KAZANDILAR.

Şimdi hiç kimse yürekli Royal işçilerinin üstlerini aramıyor.

SEN DE ÜSTÜNÜ ARATMAYACAKSIN. Kapı bekçilerinin ellerini yakana değdirtmeyeceksin. (Yalnızca paketlerinize bakabilirler.)

İşçi kardeşim; üstünüzü aramaya kalkarlarsa, dinlemeden

TOPLUCA GECECEKSİNİZ.

MAHKEME KARARI OLMADAN

NE OLURSA OLSUN ÜSTÜNÜ ARATMAYACAKSIN

Zorla bir arkadaşınızın üstünü aramaya kalkarlarsa :

TOPLUCA ENGEL OLACAKSINIZ

Çünkü, Ceza Kanununun 183 ncu maddesi der ki : «Kanunda yasal hallerin haricinde bir kimse'nin üstünü aramak için emir veren, yahut bizzat arıyan memur, altı aya kadar hapis olur. Çünkü, bu bir meşhut suç olmaktadır. Meşhut suçu herkes ve hertürlü önleyebilir.

İşveren veya vekili veya bekçisi, zorla aramaya kalkarsa :

BEN SENDİKAMDAN EMİR ALDIM ÜSTÜMÜ ARATMAM DİYECEKSİN.

Bir arkadaşınızın üstü aranmış olursa; derhal 21 23 95 numaraya, LÂSTİK - İŞ'E TELEFON EDECEKSİN. Derhal üç kişi biraraya gelip ZABIT TUTACAKSINIZ. Derhal karakola gidip ŞİKAYET EDECEKSİNİZ.

SEN ÜSTÜNÜ ARATMA GERİSİNİ SENDİKANA BIRAK..

RIZA KUAS



Türkiye Petrol, Kimya Ve
Lastik Sanayii İşçileri Sendikası

