

Öncü İşçi

Devrimci
İşçi Partisi'nin merkezi
yayın organı
Gerçek gazetesinin
ücretsiz ekidir
Sayı: 13
Ocak 2016

İşçinin Programı

Yaşamak ve ailesini geçindirmek için yapabileceği tek şey ücretli bir işe girmek olan işçilerin işsiz kalması, kapitalizmin işçileri birbirine karşı oynamak için bir yedek sanayi ordusu yaratma ihtiyacının bir ürünüdür ve insan hayatına karşı büyük bir suçtur. Parti, işsizliğe karşı, işten atmanın yasaklanmasını talep ederek, ücretlerde kesinti olmaksızın çalışma sürelerinin kısaltılması ve ek vardiyalar yaratılması yoluyla ve geniş bir kamu yatırımları seferberliği aracılığıyla mücadeleyi savunur.

Devrimci İşçi Partisi Programı'ndan alınmıştır.

İşçinin Sözlüğü

Özel İstihdam Strateji Belgesi

Özel İstihdam Strateji Belgesi: 2000'li yılların başından itibaren sermaye ve hükümetlerin ortak girişimleriyle ülkedeki çalışma yaşamının esnekleştirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Özel İstihdam Strateji Belgesi 2014 yılında Yüksek Planlama Kurulu tarafından resmi bir strateji

hâline getirilmiş ve bu temelde bir eylem planı oluşturulmuştur. Bu çerçevede işçilerin iş güvencesini ortadan kaldırmayı, yarı zamanlı ve belirli süreli çalışma gibi yöntemleri hâkim kılmayı, patrona işçiyi iş olduğu zaman çağırıp ona göre ücret verme olanağı sağlamayı hedefleyen, kıdem tazminatının kaldırılarak fona devredilmesini, bu temelde özel istihdam büroları kurulmasını ve kiralık işçi uygulamasına geçilmesini öngören sermayenin stratejik sınıf saldırısı belgesidir.

Özel İstihdam Bürosu: Özel istihdam büroları, İşkur'un üstlendiği işlevin özel sektör tarafından gerçekleştirildiği işçi simsarlığı kuruluşlarıdır. İşsiz işçilerle işçi istihdam etmek isteyen işverenler arasında aracılık yapmaktadır. Esneklik uygulamalarının yasalastırılmasıyla çok daha yaygınlaşacak olan özel istihdam bürolarının, kiralık işçi uygulamasıyla patronlara ihtiyaç duydukları anda, bazen günlük, bazen birkaç saatlik temelde ucuz iş gücü sağlaması öngörülmektedir.

Kıdem tazminatı

İşçiler, işveren tarafından işten çıkarıldığında veya emekliye ayrıldığında, erkekler askerlik sebebiyle, kadınlar ise evlendikten sonra bir yıl içinde kendi istekleriyle işten ayrıldıklarında, eğer mevcut işyerinde en az bir yıl çalışmışlarsa kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. İşveren, sadece işçiyi iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davrandığı gerekçesiyle işten çıkartırsa kıdem tazminatı ödemez.

Mevcut kıdem tazminatı uygulaması

Kıdem Tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. 2003 yılında bu kanun değiştirilerek yerine 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Eski kanundan sadece kıdem tazminatını düzenleyen 14. madde yürürlükte kalmıştır. Kıdem tazminatı hakkı işçi sınıfının önemli bir kazanımıdır. Tüm iş kanunu değişirken sadece kıdem tazminatı maddesine dokunulmamış olması işçi sınıfının bu hakkı kırmızı çizgi olarak sahiplenmesindedir.

Kıdem tazminatının hesaplanması:

Kıdem tazminatı işçinin çalıştığı her yıl için 30 günlük brüt ücret tutarındadır. Bu tutara, ücrete ek olarak süreklilik arz eden yakacak, konut, çocuk, eğitim vb. yardımlar da dâhildir. Tüm bir yılda bu şekilde ödenen tutar 365 güne bölünerek kıdem tazminatına esas olan günlük tutar bulunur. Kısmi süreli çalışan işçiler için (örneğin haftada iki gün) çalışılan gün sayısı değil iş akdinin başladığı günden bittiği ana kadarki süre esas alınır. Örneğin beş yıl boyunca aynı işyerinde haftada iki gün çalışan işçi beş yıl üzerinden kıdem tazminatı alır. İşçinin



kıdem tazminatı en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emekli ikramiyesi miktarını geçemez. Buna kıdem tazminatı tavanı denir. 2016 yılı için bu rakam her hizmet yılı

için 3.828,37 lira tutarındadır.

Kıdem tazminatını kimler alabilir:

Bir yıl boyunca bir işyerinde çalışmış olan her işçi

kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Girdi çıktı yapılması, işletmenin başka işverene devri vb. hiçbir şekilde bu hakkı ortadan kaldırmaz. İşçi aynı işyerinde çalıştığı her yıl için

30 günlük kıdem tazminatını alır. Taşeron işçisi için kıdem tazminatı ödeme sorumluluğu asıl işverendedir. Söz gelimi on yıl aynı işyerinde ama on ayrı taşeron şirket bünyesinde çalışan işçi işten çıkarıldığında 300 gün brüt ücret tutarında kıdem tazminatını asıl işverenden alma hakkına sahiptir.

Kıdem tazminatını kimler alamaz:

İş Kanunu kapsamı dışında çalışanların, örneğin memur statüsündeki kamu emekçilerinin kıdem tazminatı hakkı yoktur. İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen haklı fesih nedenleri ile işten çıkarılanlar kıdem tazminatı almaz. Bu nedenler yasaya göre işçinin kendi kastı ya da düzensiz yaşantısı dolayısıyla çalışamayacak şekilde hastalığa tutulması dolayısıyla işe ardı ardına üç gün veya bir ayda beş gün devamsızlık etmesi ya da sağlık kurulu tarafından işçinin söz konusu hastalık dolayısıyla çalışamayacak durumda olmasının belgelenmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunması ve bir haftadan fazla devamsızlık yapmasına neden olan gözaltı, tutuklama gibi zorlayıcı hâller olarak tanımlanmaktadır.

Kıdem tazminatının fona devredilmesi kıdem tazminatının kaldırılmasıdır

• Tazminat zarara uğrayan kişi ya da kuruma, zarara neden olan kişi ya da kurum tarafından yapılan telif edici ödemedir. Mevcut düzenlemede patronlar işten çıkardıkları işçiye bir tazminat ödemektedir. Eğer fona devir söz konusu olursa, patron bir tazminat ödemeyecek, işçi kıdem fonundan parasını alacaktır. Bu kıdem tazminatı değil bir tür bireysel emeklilik sistemidir. Çalışma Bakanı Süleyman Soylu işçiden saklanan bu gerçeği şöyle itiraf ediyor: "Devletin yönettiği değil herkesin kendi bireysel bir kıdem emeklilik hesabı olmasını istiyoruz."

• Mevcut plan gerçekleşirse, her işçi için fona prim ödenecek, her yıl için 30 günlük ücreti tutarında aldığı tazminat 12 ila 15 güne düşürülecek. İşçi ancak 10 yıl prim ödedikten sonra askere gitme, evlenme ya da ev satın alma hâlinde fonda biriken paranın yarısını çekebilecek. 15 yılın ardından da herhangi bir gerekçe olmadan yine biriken paranın yarısını çekebilecek. Böylece kıdem tazminatı ve iş güvencesi ilişkisi tamamen kaldırılarak bireysel emeklilik mantığı hâkim olacak.

• En önemlisi işçi işten ayrıldığında ya da çıkarıldığında fon tarafından ödeme

yapılacağı için işten çıkarma patronlar açısından maliyetsiz hâle gelecek. İşsizlik arttıkça, özel istihdam bürolarının da devreye girmesiyle patronlar için ucuz işgücü sağlanacak ve bu büyüyen işsizler ordusu zamanla çalışanların ücretlerini de aşağıya doğru çekecek. Patronlara sunduğu bu hizmetlerin karşılığında hükümet de siyasi amaçları doğrultusunda kullanabileceği ve yandaşlarına kaynak aktarımı sağlayabileceği, konut edinme fonu, işsizlik sigortası fonu, tasarruf teşvik fonu gibi fonların yanına bir yenisini daha eklemiş olacak.

Patronlar neden kıdem tazminatının kaldırılıp fona devredilmesini istiyor?

Patronlar kulübü TÜSİAD 2009 krizini değerlendirdiği bir raporunda şu değerlendirmelere yer veriyordu: "2000-2001 dönemi krizinden farklı olarak dış piyasalardan talep olmayınca sanayi üretimi 2008 yılı son çeyreğinde ve 2009 yılında önemli ölçüde azalmıştır. Verimliliği sabit tutacak düzeyde işçi çıkarmaları da yapılmayınca sanayi sektöründe istihdam edilen kişi başına verimlilik 95 değerinin altına inmiştir." (2010 Yılına Giren Türkiye Ekonomisi, TÜSİAD Raporu, 2009) 2008-2009 arasında yeterince işçi çıkarmamaktan yanan patronlar aynı dönemde kaç işçiye kapı dışarı etmişlerdir biliyor musunuz: 475 bin! İstihdam edilen kişi başına verimliliği sabit tutmak

adına yani Türkçesi ile daha az sayıda işçiyle aynı üretimi yapabilmek için herhangi bir tazminat yükü olmadan işçi çıkarmak istiyor patronlar. Önümüzün kriz olduğunu en iyi onlar biliyor. Bu yüzden bir an evvel kıdem tazminatının fona devredilmesini ve böylece maliyetsizce işçi çıkarıp verimliliklerini sabit tutmayı, yani yine Türkçesi ile kârlarından vazgeçmeden krizin faturasını işçiye yıkmayı hedefliyorlar. Bugün her kim patronların, AKP ve yandaş Hak-İş sendikasıyla kurdukları tuzağa düşerse, gelecekte değil 475 bin, milyonlarca işçinin işten atılmasının ve özel istihdam bürolarının elinde köle pazarlarına sürülmesinin yoluna taş döşüyor demektir.

İşçilerin yüzde 100'ü kıdem tazminatını alabilir! İş ki devlet patronun değil işçinin çıkarını korusun!

Neden kıdem tazminatını işten atılan işçilerin sadece yüzde 10'u alabiliyor?

Kıdem tazminatını kaldırmak isteyenlerin en fazla öne sürdükleri gerekçe işten çıkarılan işçilerin sadece yüzde 10'unun kıdem tazminatı alabilmesidir. Hükümet ve onun paralelinde yer alan Hak-İş sendikası bu konuda suçu kıdem tazminatı düzenlemesine atıyor. Hâlbuki suçlu kıdem tazminatı düzenlemesi değil, işçinin hakkını gasp eden patronlar ve hak gaspına göz yuman hükümettir. Ya işçilerin yüzde 90'ı kasten hastalanmakta, ahlaka ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmaktadır

ya da birileri ahlaka, iyi niyet kurallarına ve mevcut yasalara aykırı davranarak işçilerin hakkını gasp etmektedir.

Türkiye'de sendikal örgütlenme anayasal hak olduğu hâlde, patronlar öncü işçileri 25/2'den yani ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmaktan işten çıkarmakta ve kıdem tazminatlarını da ödemeyerek işçilere gözdağı vermektedir. Uzun süren işe iade davalarını kazanan işçiler ise yeni iş kanununun patronlara sağladığı olanakla tazminatları ödenmek suretiyle iş başı yaptırılmamaktadır. Burada suçlu kıdem tazminatı uygulaması mı, sendikalaşmayı engelle-

mek için kanun dışı davranan patron ve haksız yere işten çıkarıldığı mahkemece sabit bulunan işçinin işine dönme hakkına garanti getirmeyen yasa mı?

Kayıt dışı çalıştırılan işçilerin de kıdem tazminatı hakkı gasp ediliyor. İşçiler ancak mahkemede o işyerinde çalıştıklarını şahitler ve başkaca belgelerle kanıtlarsa kıdem tazminatı alabiliyor. Kayıt dışı çalıştırmanın yaygınlığı ve hükümetler tarafından kollanması işçinin ve kıdem tazminatı yasaasının suç mu?

İflas eden ya da iflas etmiş gibi gösterilen şirketler işçilerin kıdem tazminatlarını ödemiyor. Çünkü if-

las eden şirketin borçlarının tahsilinde devlete ve bankalara olan borçlar öncelikli, işçinin hakkı en son geliyor. İşçiye gelinceye kadar zaten patron tarafından hortumlanmış kasa da hiçbir şey kalmıyor. Bunun da mı suçlusu işçi ve kıdem tazminatı hakkı?

Üç maddede işçinin çözümü Yüzde 10 edebiyatı, patronları aklamaya yarayan bir yalandır. İşçilerin yüzde 100'ünün kıdem tazminatını alması mümkündür! Nasıl mı?

1. İşçi kanuna aykırı davranırsa bedelini ödüyor. Patronlar ise kolluyor. Kıdem tazminatı hakkını gasp eden, kayıt dışı, sigortasız işçi çalış-

tıran patrona para cezasına çevrilemeyecek şekilde hapis cezası verilsin ve işyeri kamulaştırılsın!

2. İcra-iflas kanununda yapılacak tek cümlelik bir değişiklikle, derhal şirketlerin borçları arasında işçi alacaklarına öncelik tanınsın! İşçiye ücretini, tazminatını ödemeyen işyeri işçi denetiminde kamulaştırılsın!

3. Sendikal işyerlerinde işveren, işçi haklarını kolay gasp edemiyor. Sendikalaşmayı engelleyen kişiye verilen hapis cezası paraya çevrilemeyecek ve ertelenemeyecek şekilde artırılsın, işyeri kamulaştırılsın!

Patronların çözümü esneklik: Avusturya ve Danimarka modelleri

Patronlar hükümetle el ele vermiş kıdem tazminatı hakkını kaldırma çalışmalarını "Avusturya Modeli", "Danimarka Modeli" gibi cilalı laflarla parlatmaya çalışıyorlar. Türkiye insanında Avrupa'da her şeyin daha iyi olduğuna dair yerleşik inancı suistimal ediyorlar. Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdemir geçtiğimiz günlerde Avusturya Modeli'ni önerdi. Özdemir şöyle diyor: "Avusturya bunu denemiş. Her iki taraf bu işten kârlı çıkmış. Herkes kıdem tazminatını alır hâle gelmiş. Avusturya'nın uyguladığı model, kıdem tazminatının belirlenen özel finans şirketlerine oluşturulan fonlara işverenler tara-

findan aktarılması ve bu fonlarda değerlendirilmesi temeline dayanıyor." Özdemir'in kasten unuttuklarını biz ekleyelim. Avusturya'da esnek çalışmaya geçişin bir parçası olarak uygulanan bu modelle birlikte son 10 yılda tam zamanlı çalışanların sayısı azalırken yarı zamanlı çalışanların sayısı yüzde 40 arttı, işsizlik oranı yüzde 10'u geçerek Avusturya tarihinin en yüksek rakamlarından birine ulaştı.

Daha önce de AKP çevrelerinden Danimarka Modeli kisvesiyle kıdem tazminatı saldırısı cıalanmak istenmişti. Tabii ki Danimarka'da da işçilerin sadece yarısının tam zamanlı işlerde çalışabildiğini, geri

kalan yarısının ise yarı zamanlı ve geçici işlerde çalıştırıldıklarını pek söylemediler. İstihdam garantisi adı altında Danimarkalı işçilerin özel istihdam bürolarının modern kölesi olduğunu, bir ay sanayide, sonra kuaförde, ardından hizmet sektöründe çalışmak zorunda bırakıldıklarını anlatmadılar. Danimarka'da bu modelle sendikaların etkinliğinin yok edildiğini, sadece kıdem tazminatının değil asgari ücretin de kaldırıldığını, Danimarka'nın işçilerinin 1555 yıllık çalışma süresi ile Avrupa'nın en fazla çalışan işçileri olduğunu gizlediler.

İşçinin çözümü mutlak iş güvencesi: Sovyet modeli

İşsizlik bir kader değildir. Kapitalizmden önce işsizlik yani çalışmak istediği hâlde iş bulamamak söz konusu değildi. Kapitalizmden sonra da işsizlik olmayacak. Çünkü kapitalizmde fabrikalar, bankalar, tarlalar hepsi özel şahısların ve şirketlerin kârı için çalışıyor. Kâr emek sömürsünden ileri geliyor. Eğer işsizlik olmazsa patronlar işçileri ürettikleri değerden daha azını alarak kıt kanaat geçinmeye ve hâline şükretmeye zorlayamaz. Sorun bu kadar basit. Çalışmak bir hak ise iş güvencesi bu hakkın vazgeçilmez bir parçasıdır. Fabrikaların, bankaların devletin olduğu ve bir işçi devrimi ile kurulan Sovyetler Birliği'ndeki

çalışma düzeninde çalışma hakkı dokunulmazdı. Tüm işçilerin iş güvencesi vardı. Bir işçiyi işten çıkarmak hemen hemen imkânsızdı. Bu şekilde on yıllarca işsizlik belasından uzak duruldu. İşçiyi işsizlikle korkutmaya gerek yoktu. Çünkü fabrikalar devletindi ve üretim kâr için değil planlama hedeflerine göre yapılıyordu. İşte işçinin modeli ne Avusturya ne Danimarka ne Amerikan modelidir. İşçinin modeli, Sovyet modelidir. Elbette ki gelecek işçi iktidarında bu düzen çok daha iyi şekilde geliştirilecektir. Sovyetler Birliği'nde eksik olan işçi demokrasisi bir kez yerleşince sistem çok daha iyi işleyecektir.

