

5TL

# TOPLU SÖZLEŞMELER

YILDIRIM KOÇ

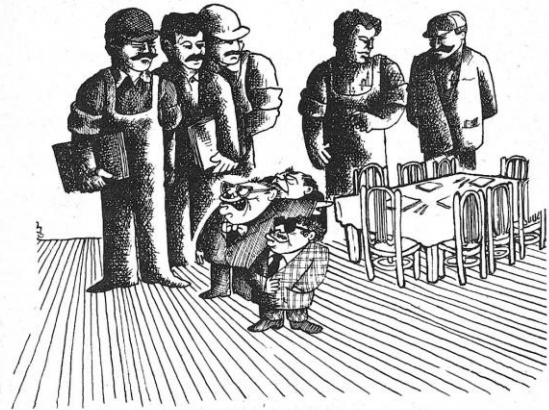


ÖZEL BOSTAN

TIB TUM  
IKTISATCILAR  
BIRLIGI

RESIMLI  
EGITIM  
DIZISI 11

# TOPLU SÖZLEŞMELER



İSTEME ADRESİ:  
Karanfil sok. 14/10 KIZILAY/ANKARA

BASKI: ALTUĞ OFSET

Sadık elini kaldırdı. "Mallarımı daha yüksek fiyattan sat-  
tar. Hammaddeleri ucuza satın alır."

Onları biraz kenara koyulum," dedi Hakkı. "Diyelim  
ki fiyatlarını da arttırmıyor, hammaddesini, enerjisini,  
makinasını da daha ucuza alamıyor. O zaman ne yapacak?"

Bize daha az para verecek," dedi biri.

Başka biri de elini kaldırarak konuştu. "Bizim çalışma  
süremini uzatmaya çalışacak veya bizden bir günde eskisin-  
den daha fazla iş isteyecek."

İsterseniz ben şu konuştuklarımızı bir özetleyeyim,"  
dedi Hakkı. "Patronlar

- 1) Bizi daha uzun bir süre çalıştırmak isteyecek,
- 2) Bizi aynı süre içinde daha fazla mal üretmeye zorla-  
yacak,
- 3) Bize daha az para harcamaya çalışacak.

Daha az para harcamak derken sadece bize ödenen üc-  
reti kastetmiyorum. Adam yüksek ücret verir de sigortaya  
bildirmez. Veya yüksek ücret alırsın ama ahır gibi bir işye-  
rinde her an iş kazasıyla karşı karşıya yaşarsın. Bu gibi har-  
camaları da unutmamamız gerek. "

Durdu. "Açıklayamadığım veya sizin eklemek istedi-  
ğiniz bir şey var mı? " diye sordu.

Bir kaç kişi "Yok," dedi. Hakkı bunun üzerine devam  
etti:

"Patronun istekleri bu olunca bizim istegimiz ne ola-  
cak?"

Genç biri atıldı. "Fabrikaları patronların elinden alarak  
sömürüye son vermek."

Toplantı saati geldiğinde bütün işçiler yerlerini almaya  
başladılar. Hakkı geleli yarım saati geçmişti. Salonun bir ba-  
şında Hasan Usta ve Mustafayla yavaştan bir şeyler konuşı-  
yorlardı. Salonun hareketlendiğini görünce saatine baktı.  
"Vakit gelmiş. Sonra devam ederiz," dedi.

Daha önce kararlaştırdıkları saati beş dakika geçmeden  
bütün işçiler hazırdı.

Hakkı, "Tartışmaya başlayalım mı. arkadaşlar?" dedi.  
Hazır mıyız?"

"Hazırız," "başlayalım," diye cevaplar geldi.

Hakkı, "Bugünkü tartışma konumuz toplu sözleşme  
taslağı. Önceki toplantılarımızda Türkiye'de iş kanunıyla  
işçilere tanınan hakları, toplu sözleşme görüşmeleri ve grevi,  
daha sonra da ekonomik demokratik mücadeleyi tartışmış-  
tık. Bugün sözleşmelerde hangi maddeler var, onları görece-  
ğiz. Bu ara temsilci arkadaşlarımız sizlerle görüşecek. Bir gün  
de onlarla birlik te oturup patrona vereceğimiz toplu sözleş-  
me teklifini hazırlayacağız. Sizinle yapacağımız bir sonraki  
toplantıda da bu teklifi beraberce gözden geçireceğiz. Ge-  
rekli gördüğümüz değişiklikler varsa onları yapacağız."

Biraz durdu. "Önce size sorarak başlayalım," dedi.  
Patronun amacı nedir?"

Önden biri, "mümkün olduğu kadar fazla kâr etmek,"  
dedi.

"Peki, patron kârını nasıl mümkün olduğu kadar artırabi-  
lir?"

Hakkı güldü. "Dediğin doğru," dedi. "Ama o konuyu  
geçen hafta konuştuk. Biz şimdi ekonomik mücadeleden  
söz ediyoruz. Fabrikalara bugün patronlar sahip. Biz böyle  
bir düzende nasıl daha insanca yaşayabiliriz diye tartışıyo-  
ruz

Mustafa söz aldı. "Herşeyden önce ücretlerimiz artma-  
lı" dedi. "Sonra daha az yorulmalıyız. Pestilimiz çıkmama-  
lı. Bir yılda iki yaş ihtiyarlamamalıyız. İş teminatımız da ol-  
malı."

Ali elini kaldırdı. "İşyerlerinde çok iş kazası oluyor.  
Bu da önlenmeli."

Hakkı, "Bunları birazdan ayrıntılı bir şekilde konuşa-  
cağız. Unuttuğumuz bir nokta daha var. İsterseniz ben bi-  
zim toplu sözleşmelerdeki isteklerimizi şöyle bir özetleye-  
yim:"

- 1) Daha az yorulmak ve yıpranmak istiyoruz.
- 2) Daha çok gelirimiz olsun.
- 3) Daha emniyetli ve rahat bir yerde çalışalım.
- 4) İş teminatımız olsun. Her an atılma korkusuyla ya-  
şamayalım.
- 5) İşyerinde kişiliğimize saygı gösterilsin. Söz hakkı-  
mız olsun.

Bunların hepsinin patrona bir maliyeti var. Yani birine  
çok fazla yüklediğimizde diğerleri tam istediğimiz gibi ol-  
mayabiliyor."

Hasan Usta, "Hakkı oğlum," dedi, "saydıkların iyi, hoş  
şeyler ama şu son dediğini anlayamadım. Ben hem daha az  
yıpranmak istiyorum. Hem de elime biraz daha fazla para  
geçmesini. Bu ikisinin arasında ne bağ var ki?"

Ali de lafa karıştı. "Hakkı Abi be," dedi. "İş teminatıyla ikramiyenin ne ilişkisi var ki? İş emniyeti de öyle. Hasan Dayı doğru söylüyor."

Hakkı konuşmalar bitince bir soru sordu. "Birleşmiş Milletleri bilir misiniz?"

"Biliriz", "Biliriz", sözleri yükseldi.

Hakkı devam etti "Birleşmiş Milletlere dünyanın hemen hemen bütün devletleri üye. Hepsi de toplantılarda konuşur. Diyelim Türkiye temsilcisi sadece türkçe biliyor. İtalyan kalktı italyanca konuştu. Türkiye temsilcisi konuşulanları nasıl anlayacak?"

Gençten biri atıldı. "Tercüman vardır, Abi" dedi. "Televizyonda görmüşsündür. Öyle toplantılara katılanlar kulaklık takıyor. Başka odada tercümanlar var. İtalyan konuşurken onlar çeviriyorlar."

"Peki" dedi Hakkı. "Amerikalı çıkıp İngilizce konuşsan olur?"

"Onu da çevirirler."

"Sovyetler Birliğinden biri çıkıp rusça konuşsa ne olur?"

"Hepsini çevirirler," dedi genç işçi.

Hakkı, "Burada biraz duralım hele," dedi. "Biz daha az yıpranalım diyoruz ya. Patron bundan anlamaz. Bu dili bilmiyor yani Ben burda italyanca konuşsam anlar mısınız?"

"Anlamayız," dediler.

6

"52."

"Patrondan haftada 3 saat istersek, bir yılda ne kadar istiyoruz demektir?"

Herkes kafasından bir hesap yaptı.

"156 saat" dedi Mustafa.

"156 iş saati kaç işgünü eder?" dedi Hakkı. "Günde 8 saatten?"

Defteri olanlar açtı. Hesaplamaya başladılar.

"19.5 işgünü eder," dedi biri.

Hakkı, "20 işgünü diyelim," dedi. "Araya tatilleri de koyarsak 25 gün eder. Yani haftalık çalışma sürelerinin 3 saatçik kısalması yılda 25 gün ücretli izne eşit oluyor."

Bir kaç kişi "Vay be," çekti.

"Bir soru daha," dedi Hakkı, "Sizin işyerinde ortalama yevmiye şimdi ne kadar?"

"100 lira vardır," dediler.

"Yemeği, işveren sigorta hissesini filan eklerseniz 150 lirayı bulur. Sözleşmeyle de bu miktar 250 liraya çıksa, biz sizin patrondan ne kadar para istiyoruz?"

İşçiler defter kaleme sarıldılar. "6250 lira," dedi biri.

"İş bu kadarla da bitmiyor," dedi Hakkı. "Sizin işyerinde bir günde bir işçi 2000 liralık değer yaratıyor. Yani siz yevmiye 250 lira alıyorsanız, patrona büyük bir para kazan-

8

"Anlamanız için ne lazım?"

"Tercüman lazım," dediler.

"Patrona gitsek. Biz daha az yıpranalım desek, patron bunu anlamaz. O hangi dilden anlar?"

Salonda bir sessizlik oldu. Herkes şöyle bir düşündü. Birbirine baktı. Cevap gelmeyince Hakkı konuştu.

"Patronlar paracadan anlar" dedi "Para dilinden. Bizim isteğimiz para diline tercüme edilmeden patrona bir şey ifade etmez. Biz daha az yıpranalım dedik mi patron hemen tercümanını çağırır. Tercüman kimdir? Söyleyin bakalım."

"Muzaffer Bey," "Avukat," "Muhasebeci," cevapları geldi.

"Bizim bütün isteklerimiz paraca diline çevrilir. Patron ondan sonra oturur. Şapkayı önüne koyar. Hesabını yapar. Fabrikayı geçici olarak kapatmak mı kârlıdır, işçinin istediğinin bir kısmını vermek mi kârlıdır, direnişi göze alıp çıkartmak mı kârlıdır onu hesap eder. Bakın bir örnek yapalım. Diyelim daha az yorulalım dedik. Yani şimdi haftada 48 saat çalışıyoruz. 48 saati tamamladık mı iş kanununa göre bir de 8 saatlik hafta tatili ücretimiz var. Yani 48 saat çalışan 56 saatlik ücret alıyor. Dedik ki, biz 45 saat çalışalım. Bunun anlamı şöyle. Biz 45 saat çalışalım ama bize sanki 48 saat çalışmışız gibi ücret ödensin."

Yani haftada 3 saatçik daha fazla tatil yapalım," dedi Mustafa.

Hakkı, "Sen 3 saatçik diyorsun ama," dedi, "patron meseleye öyle bakmıyor. Önce muhasebecisini çağırıyor. Hesapla diyor. Söyleyin bakalım. Yılda kaç hafta var?"

7

diyorsunuz. Şimdi hesap edin bakalım. Patron size normal zamanda 25 günde 6250 lira ödediğinde, siz 20 işgünü çalışırsanız kendisinin kazancı ne kadar olacaktı?"

Defterlere yine rakamlar yazıldı. Mustafa, "33 bin 750 lira" dedi.

"Yani," dedi Hakkı, "siz 25 günün 20 işgününde 40 bin liralık değer yaratıyorsunuz. Patron bunun 6250 lirasını size veriyor. 33 bin 750 lirayı da kasaya atıyor. Siz 25 gün çalışmayınca kaybı ne kadar oluyor?"

"40 bin lira" dediler.

"Evet," dedi Hakkı. "Hem size ücret ödedi, hem de sömürsünden oldu. Bir kişi için 40 bin lira kaybetti. Siz 150 kişisiniz. Topla ne eder?"

Hesap bu defa biraz daha uzun sürdü. "6 milyon lira" dediler.

"Doğru," dedi Hakkı. "Biz patrona gidip, haftalık çalışma süresini 3 saatçik indir, ama ücretimizi yine 48 saat çalışmışız gibi hesap et dediğimizde patron bu isteğimizi paracaya çeviriyor. Bu isteğimizin paracası ne?"

"6 milyon lira," diye tekrarladılar.

"İşte patron bizim bütün isteklerimizi paracaya çevirir. Alt alta koyup toplar. Bize vereceği şeyleri düşünürken hep bu aklıdaki toplam para vardır. Hatta bir çok patron bu işi toplu sözleşme görüşmelerinde açık açık söyler. Bir keresinde bir isteğimizde çok bastırıyorduk. Patron ne dedi, biliyor musunuz? Benim size verecek bir kase çorbam var dedi. Bunun bir keppesiyle bu isteğimizi karşılayacağım. Çok ısrar ederseniz iki keppelik de veririm. Ama bilin ki o zaman kasede diğer istekleriniz için fazla bir şey kalmayacak dedi."

9

Yani biz patronla belli maddeler üzerinde pazarlık yaparken gerçekte toplam miktar üzerinde pazarlık yapıyoruz."

Mustafa söz aldı. "Hakkı Abi," dedi. "Patronlar toplam ne kadar para vereceklerini neye göre kararlaştırıyorlar?"

"Adamlar önce piyasaya şöyle bir bakıyor. Geçen akşamlardan birinde işgücünün değer yaratan bir mal olduğunu ama pazarda alım satımı açısından diğer mallardan esasta bir farkı olmadığını konuşmuşuk. Diyelim usta bir kaynakçının piyasadaki ortalama yevmiyesi 150 lira. Yani patron 160 lira verdiğinde usta kaynakçı bulabiliyorsa, sözleşmede bu ustanın ücretinin 250 liraya çıkmasını istediğinde patron imkanı yok kabul etmiyor."

"Kabul etmevince yapabileceği neler var?"

"En kolayı adam çıkartmak veya daha da sıkırsa fabrikada üretimi geçici olarak durdurup bütün işçinin iş akdini feshetmek."

"Kanunlar bunlara izin veriyor mu?"

"Vermez olur mu? Kanunlar kimin kanunları ki?"

"Peki, lokavta başvurmuyorlar mı? Daha doğrusu lokavt fabrikayı kapatmak değil mi?"

"Arada bir fark var. Lokavt bizim grev gibi. Yani daha teknik tabiri kullanırsak, işçilerin iş akidleri feshedilmiyor, askıda kalıyor. İşçinin fabrikayla bağlantısı kesilmiyor. Patron lokavtı kaldırdığında aynı işçilerle çalışmak zorunda. Fabrikanın geçici olarak üretimi durdurmasında işçilerin tazminatları veriliyor ve fabrikayla ilişkileri kesiliyor. Doğrusunu isterseniz, tek tek adam çıkartmak veya fabrikanın üretimini geçici olarak durdurup bütün işçinin iş akdini fes-

10

kanunlarına göre bu eylemler yasak. Ama özellikle iş yavaşlatmaları ispat etmek hemen her en imkansız. Makinanın başında çalışır gözüyorsunuz. Ama mal çıkmıyor. Mal çıksa bile işçilerin "hiç istemeden" yaptıkları hatalar nedeniyle mal ya ziyan oluyor, ya da sökülüp yeni baştan yapılıyor. Bu iş o kadar yaygın ki."

Ali elini kaldırdı. "Hakkı Abi, be," dedi. "Sen sanki benim çalıştığım eski fabrikayı bilmişsin gibi konuşuyorsun. Geçen yıl motosiklet fabrikasında çalışıyordum. İş yavaşlatmaya karar verdik. İşin kötüsü aramızda bir kaç tane de patron espioncusu var. Onun için bu işi kulaktan kulağa yaydık. Bant sisteminde çalışıyoruz. Yani bant belli bir hızda dönüyor. Sen önüne gelen motosikletin bir parçasını takıyorsun. N'aptık biliyorsun. Motosikletin montajı bitiyor. Denemeye alıyorlar. Motor bir türlü çalışmıyor. Çalışmayan motor da gönderilmez. Bu defa iki üç kişi bütün motoru söküp hatayı arıyor. Vallahi, bir motoru sökmek yerine üç tane motor monte edilir. Patronlar çıldırdı. Kudurdu. Hiç bir şey de ispat edemiyorlardı. Biz görünüşte çalışıyoruz. Hele bazı dalgacı çocuklara baksan, normal zamandakinden daha fazla çalışıyor sanırdın."

Sadık söz aldı. "Benim de benzer bir deneyim var," dedi. "Ben de bir kaç yıl önce bir demir çekme fabrikasında çalışıyordum. Büyük demir kütükler gelir. Tav ocağında tavlanır Kor halinde ocaktan çıkarılır. Merdanelerin arasından geçirile geçirile inşaat demiri haline getirilir. Eğer bu işi biraz yavaş yaparsan demir soğur. Demir soğuyunca da merdaneler arasından geçerken incelmeyi, merdaneyi çatlatır. Bir merdane de 400 bin lira. Bizim toplu sözleşme görüşmeleri çok uzamıştı. Patron bin dereden su getirip istediklerimizi vermiyordu. Milletlin morali bozuldu. İş ister istemez yavaşladı."

12

hetmek lokavttan daha tesirli bir silah. Patron işçilerin tazminatlarını ödemeyi göze aldığı an bu yola başvuruyor. Adam şöyle bir hesap yapıyor. Diyor ki, ben bu işçilerin hepsine çıkış versem 2 milyon lira tazminat ödeyeceğim. Fabrika da 6 ay çalışmayacak. 5 milyon da ondan zararım olur. Bu işlerin benden istediği bir yıl içinde 10 milyon lira. Ücretleri de zaten epey yüksek. Fabrikanın üretimini geçici olarak durdurursam ilk başta 7 milyon lira zararım olacak. Ama üretime yeniden başladığımda asgari ücretten işçi alırım. Sendika da kovulmuş olur. En azından 15-20 milyon lira kazancım olur diye hesap ediyor."

"Vay canına be," dedi bazı işçiler. "Biz meselenin böyle olduğunu bilmiyorduk."

Mustafa söz aldı.

"Patronlar bunları hesap ediyor ama kapının önüne bıraktığı işçinin tepkisinden de çok korkuyor. Bizde çok söylenen bir laf var. İşçi arkadaşlar sık sık kullanır. Benim ekmeğimle oynayanın hayatıyla oynarım diye. Patronları bu laf çok korkutuyor. Ama bunun paracası yok. Bu maliyeti paraca diline çevirip masraflar arasında katmak mümkün değil."

Salonda gülüşmeler oldu.

Hakkı, "Mustafa haklı," dedi. "Düzen patronların düzeni, ama bizim ellerimiz de armut toplamıyor. Böyle durumlarda sık sık direniş olur. Oturma grevi, yemek boykotu, iş yavaşlatma yapılır. Hele patron işi daha da sertleştirirse işyeri işgal edilir."

Sadık elini kaldırdı. "Bunlar kanunen yasak değil mi?"

"Oligarşinin yani iktidardaki sömürücü hakim azınlığın

11

Salonda gülüşmeler oldu. "Biz o moral bozukluklarını biliriz " diye bir kaç kişi laf attı.

Sadık devam etti. "Anlayın işte," dedi. "Milletin morali o şekilde bozulmuştu. İş yavaşlayınca da iki tane merdane yanlışlıkla çatlayıverdi. Bizim patron baktı ki sözleşme görüşmeleri uzadıkça bu kazalar artacak, oldukça iyi bir sözleşmeyi imzalamak zorunda kaldı."

Hakkı gülümseyerek lafa karıştı. "Bu işlerde çok dikkatli olmak lazım," dedi. "Hani kaç yapayım derken göz çukurmak diye bir laf vardır ya. İşçi arkadaşlar tecrübeli oldu mu kaç yapılıyor da tecrübesiz işçi göz çıkarıyor."

Mustafa elini kaldırdı. "İş yavaşlatmaların etkili olmasının nedeni patronların ücret ödemek zorunda olması. Direniş yaptın mı patronların işçiyi işten tazminatsız olarak çıkartması mümkün oluyor. Bir de direniş yapmak o kadar kolay değil. İşçi tutkun değilse, işçi arasında bölünmeler varsa direnişe çıkmak çok zor. Direnişe çıktıktan sonra da mesele bitmiyor. Her geçen gün direnişi sürdürmek zorlaşıyor. Bir sürü işçi arkadaşım taksidi var. Evine taksitle eşya alıyor. Direniş oldumu taksitlerini ödeyemiyor. Bilinçli değilse, direniş sırasında gerekli eğitim yapılmazsa kısa bir süre içinde bozguncuların propagandaları etkin oluyor. Halbuki iş yavaşlatmalarının böyle hiç bir tehlikesi yok. Halbuki iş yavaşlatmalarının böyle hiç bir tehlikesi yok. Ücretini alıyorsun. Ama mal vermiyorsun. İşçi tutkun olmasa da iş yavaşlatmaya katılıyor. Bir kaç kişi katılmasa bile onların fazla çalışması bir şey değiştirmiyor."

Sözü yeniden Hakkı aldı.

"Biraz önce toplu sözleşmelerdeki isteklerimizi sıralamıştık. İsterseniz şimdi her birini biraz daha açalım. Nasıl maddeler koyarsak bunları elde edebileceğimizi konuşalım. İlk önce daha az yorulmak ve daha az yıpranmak meselesini ele alalım. Ne dersiniz? Daha az yorulmak ve daha az yıpr-

13

ranmak için toplu sözleşmelere nasıl maddeler koymamız gerek?'

Önlerden biri cevap verdi. "Çalışma sürelerini kısaltmak lazım," dedi.

"Başka?" dedi Hakkı.

"İş yoğunluğunun azalması lazım. Günde 8 saat çalışmak zorundaysak bir koşturmacasına çalışmak var, bir daha rahat çalışmak var."

"Daha az yorulmak ve daha az yıpranmak için bir taraftan işyerinde geçirdiğimiz süreyi kısaltmalıyız, diğer taraftan işyerinde geçirdiğimiz süre içinde daha yavaş çalışmalıyız. İşyerinde geçirdiğimiz süreyi hangi maddelerle kısaltabiliriz?'

Mustafa söz aldı. "Önce haftalık çalışma süresinin 48 saatten diyelim 45 saate indirilmesini isteyebiliriz. Tabii ücretler yine 48 saat çalışmış gibi ödenecek. Ayrıca ücretli ara dinlenmesi isteyebiliriz. Diyelim sabahları 15 dakika, öğleden sonraları 15 dakika ücretli ara dinlenmesi. Yemek paydosunun ücretli olmasını isteyebiliriz. Yıllık ücretli izin sürelerinin artırılmasını isteyebiliriz. İşe giriş ve dönüşte geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmasını isteyebiliriz. İşte giyinme ve temizlenme sürelerinin çalışma süresi içinde ücretli olarak sayılmasını isteyebiliriz. Arife günleri, bugün sadece öğleden sonra ücretli izin oluyor. Bütün günün ücretli izin olmasını isteyebiliriz. Evlenme, ölüm, doğum gibi durumlarda ücretli izin isteyebiliriz. Askerlik yoklaması, ev nakli, çocuğu okula kaydettirme, doğal afet, mahkemeye gitme gibi durumlarda da ücretli izin gerekli."

Mustafa konuşmasını bitirince Hakkı başladı. "Mustafa çalışma sürelerinin kısaltılması konusundaki taleplerimizi

14

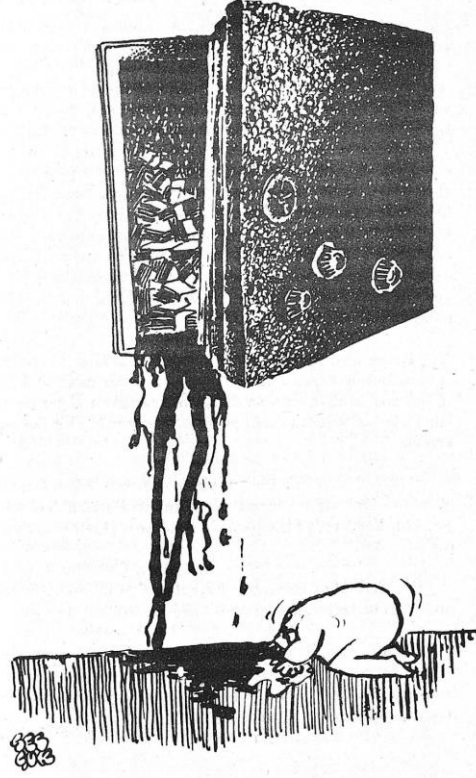
çok iyi derleyip toparladı," dedi. "Ama bunların tümünü bir anda elde etmek mümkün değil. Bazılarını bundan sonraki sözleşmelerde isteyebiliriz. Demin konuştuğumuz konuyu unutmamak lazım. Bizim her talebimizi patron paracaya çevirtiyor. Ona göre kendince bir hesap yapıyor. Çalışma sürelerinin kısaltılması da bayağı pahalı oluyor. Günde iki defa 15'er dakikalık ücretli ara dinlenmesi, akşamları 15 dakika ücretli temizlenme izni, öğlen yarım saat ücretli yemek izni alsak ve haftalık çalışma süresini de 45 saate indirsek, haftalık çalışma süresi 48 saatten 37.5 saate inmiş oluyor. Bugünkü düzende haftada 37.5 saat çalışıp 48 saat çalışmış gibi ücret almak mümkün değil. Bu durumda bu isteklerimizin hepsini aynı anda sağlamanın mümkün olmadığı ortaya çıkıyor. Hepsini bugün sağlayamayız, ama böyle taleplerimiz olduğunu da unutmamalıyız."

Hasan Usta söz aldı. "Çalışma sürelerini kısaltırken fazla mesailer de kesmek lazım," dedi. "Eğer bir taraftan daha az yıpranalım diye çalışma sürelerini kısaltırken, diğer taraftan fazla mesaiye kalırsak, bu isteklerimizin hiç bir hükmü kalmaz."

Hasan Dayı çok önemli bir şey söyledi," dedi Hakkı. "Bir sürü arkadaş bu meseleyi unutuyor. Fazla mesailerde gerçi bir kaç kuruş fazla para alıyoruz, ama yıpranıp gidiyoruz."

Mustafa elini kaldırdı. "Peki Hasan Abi," dedi, "işyerinde işin hızlandırılmasını nasıl önleyeceğiz?"

Bant sistemi varsa temsilcilerin patronla konuşup bantın hızını yavaşlatmaları gerek. Bant yoksa, genellikle ustabaşı ve ustalar işçiyi sıkıştırıp durur. Böyle durumlarda ustayı kenara çekip uyarmakta yarar var. Mesela başka fabrikalarda olan bazı olayları böyle ustalara anlatıp onların



akıllarını başlarına getirmek mümkün."

"Nasıl olacak?" diye sordu biri.

"Mesela," dedi Hakkı, "bir fabrikada ustalardan biri işçiyi çok sıkıştırıyormuş. Ama bir gün kendisi yanlışlıkla geri geri gelen bir kamyonla duvar arasında hafif sıkışmış, ondan sonra akıllanmış. Başka yerlerde sıkışmamak için işçiyi sıkıştırmamaya başlamış."

Salonda gülüşmeler oldu.

"Başka bir yerde patron espionculuğu yapan bir ustanın ayağına yanlışlıkla ağır bir parça düşmüş. Zavallı espioncunun ayağı ezilmiş. Allah espioncuyu cezalandırmış anlayacağınız."

Salonda yeniden bir gülüşme yayıldı.

"Geçelim ikinci isteğimize," dedi Hakkı. "İkinci isteğimiz daha çok gelirimizin olması. Bunu nasıl sağlarız? Ne dersin Mustafa?"

Mustafa ayağa kalktı. "İsterseniz önce hepsini sıralayayım. Sonra madde madde ele alabiliriz. İsteklerimiz şunlar:

- Ücret zammı
- İkramiye
- İzin harçlığı
- Yakacak parası
- Yemek ve yoğurt ya da parası
- Yol parası veya servis arabası
- Evlenme yardımı
- Doğum yardımı
- Ölüm yardımı
- Hastalık yardımı
- Çocuk parası

17

Tahsil yardımı  
Askerlik yardımı  
İş ayakkabısı ve elbise  
Yolluk  
Fazla mesai zammı  
Kıdem zammı  
Gece zammı  
Kira  
Günlük elbise"

Hakkı söze karıştı. "Bütün bunları böyle sıraladın ama unutmamız gereken bir şey var," dedi. "Bütün bu isteklerimizi patron paracaya çevirecek ve toplam ne kadar ettiğine bakacak. Yani ne kadar çok şey istersek o kadar çok şey alacağımız filan yok."

Sonra Mustafa'ya döndü. "İstersen ben bu söylediklerin konusunda tek tek görüşlerimi açıklayayım," dedi.

"Önce ücret zamlarını alalım. Ücret zamları dört ayrı şekilde alınabilir:

1. Seyyane ücret zammı
2. Kademeli ücret zammı
3. Yüzdeli ücret zammı
4. Liste zammı.

Seyyane ücret zammında bütün işçilerin saat ücretlerine yevmiyelerine veya aylıklarına eşit miktarda brüt ücret zammı alırsın. Diyelim saat ücretlerine 10 lira. Yevmiyelere 80 lira veya aylıklara 2400 lira aynı anlama gelir. Kademeli ücret zammında bazı kimselerin aylığına 2000 lira, bazılarının aylıklarına da 3000 lira zam yaparsın. Yüzdeli ücret zammında herkesin ücretini belli bir oranda artırırsın. Diyelim % 25. Böyle bir ücret zammında yüksek ücret alanların ücreti daha fazla artar. Bir de herkese ayrı ayrı ücret zammı verile-

18

bayramlarda da ayrıca bir bayram ikramiyesi almıyor. Bayramda çocuk çocuga bir şeyler almak için toplu paraya ihtiyaç oluyor. Bayram ikramiyesi olursa epey işe yarıyor."

İkramiyeden sonra sıra yakacak yardımına gelmişti.

"Her ay aldığımız ücret geçimimize ancak yetiyor," dedi Hakkı. "Onun için kış başında toplu halde bir yakacak parası alabilirsek kışık yakacağımızın bir kısmının karşılanmasında işe yarıyor."

Mustafa söz istedi. "Bazı yerlerde yakacak parası değil de odun veya kömür alınıyor," dedi.

Evet dedi Hakkı. "Yakacak yardımı para olarak verildiğinde bazı kesintiler yapılıyor. Diyelim 1000 lira yakacak yardımı diye sözleşme bir madde varsa, bu para brüt. Eline 1000 lira geçmiyor. Ama diyelim iki ton linyit kömürü diye geçmişse veya kömür alıp fatura götüreceksen, patron bunları masraf olarak işleyebildiğinden bunlardan kesinti olmuyor.

Hasan Usta elini kaldırdı. "İzin harçlığı dediğiniz ne?" diye sordu. "Yıllık izni kullanmadığımız zaman aldığımız para mı bu? Yoksa başka bir şey mi?"

Her yıl işyerindeki kıdeme göre belli bir süre ücretli izin hakkımız var" dedi Hakkı. "Bu hak İş Kanunu'yla sağlanmış. Esasında kullanılması gerek. Ama bir çok işyerinde bu izin kullanılmadığında bir de ayrıca ücreti ödeniyor. Diyelim 14 günlük izin hakkın var. İzne çıkmıyorsun. Sana 14 günlük değil de 28 günlük yevmiyeni veriyorlar. Bizim dediğimiz başka. İzne çıkıyorsun. Çıkarken bir de ayrıca para alıyorsun. Bu paraya da izin harçlığı diyoruz."

Ali söz aldı. "Kanunda yemeğe ilişkin bir şey var mı?"

20

bilir. Böyle durumlarda bütün işçilerin isimleri, eski ücretleri ve yeni ücretleri liste halinde sözleşmeye eklenir."

İşçilerden biri söz aldı. "Bunlardan hangisi en iyisi?"

"Sözleşmelerde işçinin birliğinin korunması çok önemli. Eşit ücret zammı da bu birliğin korunmasında yararlı oluyor. Zaten herkes ekmeği aynı fiyattan satın alıyor. Düşük ücretliler aynı ekmeği yarı fiyatına satın alamıyorlar ki."

"Ücret zamları brüt mü, net mi?" diye bir soru atıldı.

Hakkı, "Toplu sözleşmelerde hemen hemen bütün para maddeleri brüttür," dedi. "Eğer net olduğu ayrıca belirtilmiyorsa, muhakkak brüttür."

Sonra devam etti. "İkramiyeyi de iki türlü almak mümkün. Birincisi belli bir miktar para alınabilir. Mesela her yıl 2500 lira. İkinci şekil ise gün üzerinden. Diyelim her yıl 60 günlük ücretin tutarında ikramiye alırsın. Hangisi daha iyi dersiniz?"

Ali söz aldı. "İkincisi daha iyi."

"Niçin?"

"Birincisinde ikramiyem aynı kalıyor. Yani sözleşme imzalanıncaya kadar hep 2500 lira. Ama ikinci yıl da ücret zammı alacağımdan, ikinci yıl alacağım 60 günlük ikramiye, birinci yıl aldığım 60 günlük ikramiyeden daha fazla oluyor. Maaşım devamlı arttıkça ikramiye de otomatikman artıyor."

"Doğru açıkladın," dedi Hakkı. "Bu ikramiye bir yıl içine bölünür ve genellikle birer maaş olarak ödenir. Bazen

19

dedi.

"İş Kanununa göre işveren yemek vermek zorunda değil. Ancak sözleşmelerle yemek sağlanıyor. Bazı patronlar sözleşme imzalanmadan da yemek veriyorlar. Ama bunun nedeni işçinin zorlaması tabii. Yemeğin yanı sıra bazı yerlerde yoğurt veya süt de verilir. Özellikle tozlu, zehirli yerlerde çalışanlara bunların verilmesi çok yaygın."

]Mustafa, "yemek almak mı iyi," dedi, "Yoksa yemek parası mı?"

"Yemek almak," dedi Hakkı. "Yemek parası olduğunda ondan bir sürü kesinti yapılıyor. Bir de dosdoğru beslenmiyorsun. Evden getirdiğimiz az buçuk şeyle idare etmeye çalışıyoruz. Halbuki devamlı çalışan insanın iyi beslenmesi gerek. İyi yemek yemezse kısa bir süre içinde çöker. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde işverenden doyurucu ve kaliteli bir öğün yemek istemek en doğru yol."

Peki," dedi Mustafa. "Yol parası konusunda da aynı şekilde mi düşünülmeliyiz? Yani yol parası yerine işverenin vasıta sağlanması mı daha iyi?"

"Evet," dedi Hakkı. "İşveren yol parası verdiğinde bundan da bir sürü kesinti yapılıyor. Verilen paranın üçte ikisi elimize ha geçiyor ha geçmiyor. Ayrıca karda kışta araba bulmak büyük dert oluyor. Servisin olsa, belli bir saatte belli bir yerden kalkar. Paşa paşa gider binersin. Dolmuş, otobüs bulacağım diye bir kaç saat önceden yollara düşmezsin. Ama eğer fabrika küçüksün ve işçi arkadaşlar çok dağılık yerlerde oturuyorsanız, yol parasını kabul etmek zorunda kalabiliriz. Böyle bir durumda bir araba herkesi toparlamaz. Üç dört araba gerekebilir. Halbuki bu arabalara verilecek para işçiye yol parası olarak dağıtılsa çok daha iyi

21

olabilir Ama biz servis sağlanması üzerinde durmalıyız."

Bu evlenme parası filan da sözleşmeyle mi sağlanıyor? diye Sadık bir soru sordu.

Evet," dedi Hakkı. "İş Kanunu'na göre, işveren işçiye sadece asgari ücret vermek zorunda. Yani patron işçiye kabul ettirebilse herkesiyillar boyu asgari ücretten çalıştırabilir Sendika olmasa, sözleşme olmasa, işçi fabrikadan ayrılmayı göze alıp ücret zammı istemese, işçiye sadece asgari ücret verilir. Evlenme yardımı, doğum yardımı gibi yardımlar hep sözleşmelerle sağlanmış. Diyelim evlendin. Patronun az da olsa bir miktar yardım alıyorsun. Ufak da olsa bir ihtiyacı karşılıyor. Çocuğun mu oldu? Bir miktar para isteyebiliyorsun. Yakının mı öldü? Patron yardım etmek zorunda. Hastalandın mı? İstirahat mi aldın? Patron sana hastalık yardımı yapmalı. Ama unutmamamız gereken bir nokta var Patron bütün bunları paracaya çeviriyor ve bir kenara yazıyor."

Mustafa söz aldı. "Demin bunları saydım ama," dedi, bunların bir de kötü yanı var. "Baba patron" havasını yaratabiliyor İşçi eğer bilinçli değilse, evlenme veya doğum yardımı aldığı anda kendisini patrona karşı borçlu hissedebiliyor

"Ama bunlar sözleşmede olmasa da patron kendiliğinden verse daha kötü değil mi?" dedi Hakkı. "Şimdi evlenme yardımı aldığı anda bu işçinin kendisini patrona borçlu hissetmemesi lazım. Çünkü o evlenme yardımını işçi arkadaşları ve sendikasıyla kendi almıştır. Halbuki sözleşmede evlenme yardımı olmasa da, patron evlendiğinde ona bir miktar yardım yapsa ister istemez insan kendisini patrona borçlu hissediyor

Bak bunu düşünmemişim," dedi Mustafa. "Tahsil

22

yardıma da öyle, değil mi?"

"Evet," dedi Hakkı. "Sendika üyesi işçilerin okula giden çocuklarına veya kendisi okula devam eden sendika üyelerine her yıl belli bir miktar yardım yapılması sağlanabilir. Ders yılı başlarında kitap -defter almak için toplu paraya ihtiyaç oluyor. Tahsil yardımı bu ihtiyacın bir bölümünü karşılayabilir."

Ali söz aldı. "Çocuk parasından vergi kesiliyor mu?"

"Hayır," dedi Hakkı, "çocuk parasından ne sigorta hissesi, ne de vergi kesilir. Ama hepsinden değil. Her yıl hükümet bütçesi hazırlanırken devlet kendi memurlarına vermek üzere bir miktar çocuk parası kararlaştırır. Bu para eskiden ayda çocuk başına 10 liraydı. Daha sonra 25 lira oldu. 1975 yılında 50 liraya çıkarıldı. Bu para vergi ve sigortadan muaf Yani sahip olduğun çocuk başına aldığın brüt 50 lira eline net 50 lira olarak geçiyor. Ama diyelim çocuk başına 60 lira alırsan, 50 lirası eline net olarak geçer. Geride kalan 10 lirayı maaşının üstüne koyar vergilendirirler."

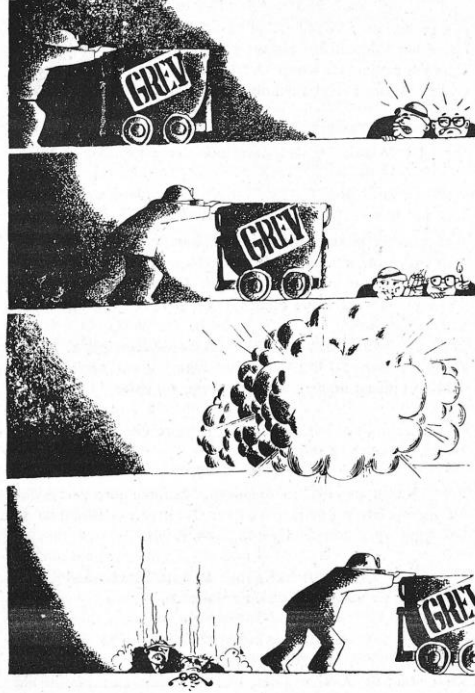
Hasan Usta elini kaldırdı. "İşçilere çocuk parası verilmesi konusunda yok mu yani?"

"Kanunda yok," dedi Hakkı. "Kanuna göre yalnız devlet memurlarına çocuk parası var. İşçilere çocuk parası ancak toplu iş sözleşmeleriyle sağlanabiliyor."

Genç işçilerden biri ayağa kalktı. "Hakkı Abi," dedi. "Şu askerlik yardımını da bir anlatsana."

1975 yılından önce kıdem tazminatına hak kazanabilmek için bir işyerinde sürekli olarak üç yıl çalışmış olmak şartı aranırdı. Askere giden işçi de kıdem tazminatını alır.

24



Ama genç işçilerin çoğu aynı işyerinde sürekli olarak üç yılı doldurmadığından askere giderken tazminat alamıyordu. Askere de insanın paraya ihtiyacı var. Onu için askerlik yardımı diye bir istek öne sürüyorduk. Diyelim 1500 lira. İşçi askere giderken patronun yardım olarak bu parayı alıyordu. 1975 yılında çıkarılan kanunla kıdem tazminatı alabilmek için bir işyerinde sürekli olarak çalışılması gereken süre bir yıla indirildi. Böylece askere giderken kıdem tazminatını alabilenlerin sayısı arttı. Ama biz askerlik yardımı istemeye devam ettik. Şimdi askere giden arkadaşımız hem kıdem tazminatını alıyor, hem de belli bir miktar askerlik yardımını. Askerlik yardımını da gerek yakacak yardımı, gerek de izin harçlığı ile birlikte aylık üzerinden almakta yarar var. Diyelim 15 günlük yevmiye tutarında. Ama patronların unutkanlığını da unutmamak gerek. Kolay kolay bu şartı kabul ettiremiyoruz."

Ali söz istedi. "Bizim fabrikada patron yılda bir defa iş elbisesi veriyor. Ayakkabı vermiyor. Sözleşmede ne yapmalıyız?"

Hakkı önce kanundaki durumu anlattı. "Kanunda patronun elbise ve ayakkabı verme mecburiyeti falan yok. Ama bir çok patron işçinin baskısı karşısında sözleşme olmadan da bunları vermek zorunda kalıyor. Esasında iş elbisesi ve iş ayakkabısının eskidikçe yenilenmesi lazım. Çünkü bunları kendi işimizde değil, patronun işinde kullanıyoruz. Genellikle de yılda iki defa elbise ve ayakkabı verilir. Biri yazlık, diğeri kışlık. Asitli filan işlerde de eskiyen elbise ve ayakkabıların yerine yenileri genellikle alınır. Toplu sözleşmelerle sağlanan başka bir hak da havlu ve sabun. İşyerinde işten sonra temizlendiğimizde kurulanmak için havlu alınır. Ayrıca kirlenen iş elbiseleri evde yıkandığından, bunların temizlenmesi için de her ay bir miktar sabunun alınması çok yaygındır"

25

Hakkı durdu. Biraz düşündü. "Mustafa'nın saydıklarından neler kaldı bakalım?" dedi.

Mustafa, "Fazla mesai zammı ve gece zammı var." dedi. İkisini beraberce ele alabiliriz."

Hakkı 'İş Kanununa göre fazla mesailer yüzde 50 zamlı ödenir. Yani saat ücretin 10 liraysa, normal mesaiden sonra bir saat daha çalışırsan, brüt 15 lira alırsın. Biz toplu iş sözleşmeleriyle bu oranı yüzde 60'a, yüzde 75'e ve hatta yüzde 100'e çıkartmaya çalışıyoruz. O zaman bir ay içinde 20 saat fazla mesai varsa, normal olarak İş Kanunundaki yüzde 50 zamlı ödemeye 300 lira alacakken, fazla mesai zammının yüzde 100 ise 400 lira alırsın. Diğer taraftan bir de gece zammı var. Geceleri çalışanlara kanunen ek bir ücret yok. Ama biz toplu iş sözleşmeleriyle gece vardiyalarında çalışan işçilerin ücretlerini de zamlı olarak almaya çalışıyoruz. Diyelim saat ücretin yine 10 lira. Gece vardiyası da yüzde 15 zamlı. O zaman bir gece çalıştığında 80 lira yerine 92 lira alacaksın.'

Mustafa, 'yolluk konusunu da anlatır mısın?' dedi.

Gerçe bizim fabrikada pek uygulanmıyor ama bilmekte yarar var.'

Hakkı, 'İşyerinden görevli olarak başka bir şehre yollananlara maaşlarına ek olarak bir para ödenir. Bu para o kişinin yatacağı yer yiyeceği yemek ve evinden ayrı kalmasının karşılığıdır. Seyahat masrafları ayrıca kendisine ödenir. İşçi arkadaşların görevli olarak şehir dışına gönderildikleri durumlarda aldığımız bu ek para da sözleşmeyle sağlanıyor. Yolluk bu. Eski adıyla harcırah.'

Hakkı biraz durdu. Mustafa'nın söylediği üç diğer istek daha var. Ama doğrusunu isterseniz benim onlara pek

26

Hakkı, "Ben de aynı görüşteyim." dedi. "Toplu sözleşmelerdeki üçüncü amacımız daha emniyetli ve rahat bir yerde çalışmak. Bu konuda söz almak isteyen var mı?"

Sadık ayağa kalktı. "Ben konuşayım Abi," dedi. "Bundan önce çalıştığım fabrikada işçi sağlığı kurulundaydım. Onun için bu konularla biraz ilgilendim. Türkiye'de ve diğer kapitalist ülkelerde kapitalistler mümkün olduğunca fazla kâr etmeye çalışıyorlar. Mümkün olduğu kadar kâr etmenin yollarından biri de makinelerin çok hızlı çalıştırılması. Ama makinelerin hızlı çalışması için bazı emniyet tedbirlerinin kaldırılması gerekiyor. Bizim patronlar da kâra baktıkları için bu tedbirleri kaldırıyorlar."

"Bir örnek verebilir misin?" dedi Hakkı.

"Tabii Abi. Mesela preslerin çift düğme ile işletilmesi. Ama çift düğmeyle çalıştın mı iş çok yavaşlıyor. Düğmelerin ikisini iki ayrı elinle aynı anda basmadın mı pres çalışmıyor. Böyle çalıştın mı kaza yapmazsın. Patronlar ya tek düğmeyi kapatıyorlar, ya da presi ayak pedaliyle çalıştırıyorlar. Yani işçi elleriyle preste mal basıyor, ayağıyla da presin inip kalkmasını kontrol ediyor. Eğer elleriyle ayağı arasında uyum sağlayamazsa, elleri prese sıkışıp gidiyor. Al sana iş kazası. Patrona sorarsan kazanın suçlusuz dikkatsiz işçi. Bize sorarsan esas suçlu kâr peşinde koşup işçiyi daha fazla sömürebilmek için çift düğme yerine ayak pedalı koydurtan patron."

"Sadık konuyu iyi açıkladı." dedi Hakkı. "Gerçekten de eğer işyerlerinde gerekli emniyet tedbirleri alınsa, bu kadar çok iş kazası olmaz. İşçilerin fabrika üzerindeki denetimleri olmadığı sürece de iş kazaları önlenemez. Fabrikalardaki işçi komitelerine zararlı ve tehlikeli makinelerin kullanılmasını yasaklama yetkisi verilmeli. Mesela sosyalist ülke-

28

aklım yatmıyor. Ben görüşlerimi açıklayayım. Siz de daha sonra kendi aranızda tartışın. Toplu sözleşme taslağını hazırlarken beraberce karar veririz. Bu isteklerden birincisi kıdem zammı. Yani kıdemli işçilere ücret zammına ek olarak bir zam. Diyelim işyerindeki her kıdem yılı için yevmiyeye 2 lira zam. Buna göre 10 yıllık kıdemliysen, normal ücret zammına ek olarak yevmiyeye 20 lira ekleniyor. Buna niye karşısın diyeceksiniz. Bugünkü konuşmamızın başımı hatırlar mısınız, bilmem. Çorba kasesi örneğini vermiştim. Kıdemli işçinin yevmiyesine 20 lira ayrıldı mı, kıdemli işçilere dağıtılacak para miktarı azalıyor. Yani esasında kıdem zammı diye verilen paranın bir kısmı diğer kıdemli işçilerden kesiliyor. Biz bir taraftan eşit ücret zammını savunurken diğer taraftan kıdem zammını istemeyiz. İkinci istek kira. İnsan genellikle şöyle düşünüyor. Ben ücret zammını alırım. Ayrıca bir de kira alırım. Ama gerçek hayatta durum böyle değil. Patronlar bu kadar ahmak adamlar değil. Patronun para koparmanın ne kadar zor olduğunu bilmez misiniz? Adamlar verecekleri beş kuruşun hesabını beş gün yaparlar. Adamlar kira adı altında bir miktar para vermeye kabul ederse, diğer isteklerimizden o kadar para kısacaktır. Çorba kasesi örneğini toplu sözleşmelerde aklumuzdan hiç çıkarmamamız gerekiyor. İşin diğer yanı da şu. Patron kira adı altında bir miktar para verdi mi, yine 'baba patron' havalarına girecek. İstek sayısını artırdık mı ala'ileceğimiz miktar artsa, on sayfa istek bulup çıkarırdık. Ekmek yardımı, süt yardımı, sigara yardımı. Say sayabildiğin kadar. Mustafa'nın saydığı üçüncü istek de bunlardan biri. Elbise yardımı. Dışarda giyeceğimiz elbiseyi patronun isteyeceğimize kendimiz alalım. Ama elbise istemediğimiz için ücretlere daha fazla yüklenelim."

Mustafa elini kaldırdı. "Söylediklerinin bir kısmına aklım yattı. Ama önce bütün sözleşmeyi gözden geçirelim. Sonra daha ayrıntılı tartışırız."

27

lerde bir fabrikada bir makinanın insan sağlığına kötü etkisinden şüphe edildi mi, işçi komiteleri hemen bu makinaryi mühürlüyor. Esasına bakarsanız, kapitalist olduğu sürece işçinin emniyeti ön planda tutulmaz. Önemli olan, kârdır. Daha fazla kâr etmek için biraz işçi kanı gerekiyorsa, hiçbir patron bundan kaçınmaz."

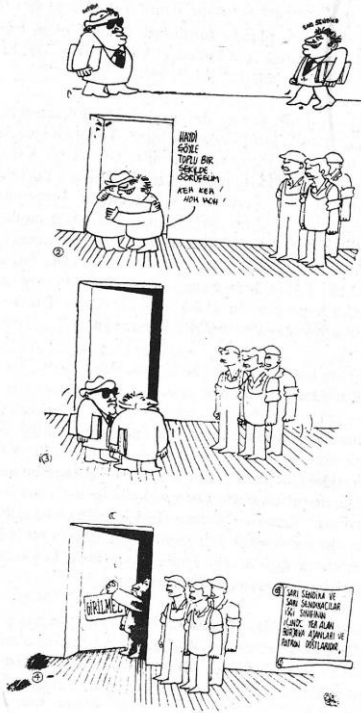
Sadık bıraktığı yerden devam etti. "Fabrikalar dosdoğru ısıtılmaz. Dosdoğru havalandırılmaz. Tehlikeli işlerde çalışanlara koruyucu malzeme verilmez. Ufacık bir kaza, gerekli tedbirler alınmadığından ölüme yol açar. Yüznumara ve banyo bir çok işyerinde çok yetersizdir. İşyerinde ilk yardım malzemesi yoktur, sağlık görevlisi yoktur, ambulans yoktur. Çoğu fabrika ahır gibidir. Nerden girilir, nereden çıkar belli değildir. Gürültünün azaltılması için hiç bir tedbir alınmamıştır. Bütün bunlar niçin yapılmaz, biliyor musunuz? Çünkü hepsi paradır. Hakkı Abi anlattı ya. Patron bunların hepsini paracaya çevirir. Bir kenara yazar."

Ali elini kaldırdı. "Peki Sadık arkadaş," dedi, "bu dertlerle ilgili hiç kanun filan yok mu?"

"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü var," dedi Sadık. Ama hiç bir yerde uygulanmıyor. Kitapçılarda satılıyor. Her işçi arkadaşın yanında bu tüzükten bir tane bulunmalı. İşyerinde patron ukalalık etmeye kalktığında, tüzüğü açıp uygulanmayan yerlerini göstermeli. Bir çok arkadaş bu meselenin ne kadar önemli olduğunu ancak başına bir iş kazası geldikten sonra öğreniyor. Toplu sözleşmelerin yardımıyla bu tüzüğü uygulamaya çalışmamız lazım."

Hakkı sözü aldı. "Fabrikalardaki kötü çalışma şartlarını hepimiz biliyoruz," dedi. "Son zamanlarda olan iş kazalarını düşünün. Gerekli tedbirler alınsaydı bunların çoğu engellenebilirdi. Bu tedbirlerin bir parça alınabilmesi için ise

29



dedi Hakkı. "Ayrıca bir işçi ancak diğer işçilerden meydana gelen fabrika komitesi onaylarsa işten çıkarılabiliyor. Çıkmıca da başka bir fabrikada rahatlıkla iş bulabiliyor."

"Onüçüncü ve onyedinci maddeleri toplu sözleşmelerle kaldıramaz mıyız?"

Ali'nin bu sorusuna Hakkı bir soruyla karşılık verdi.

"Sen askerliğini yaptın," dedi. "Tanka karşı piyade tüfeği bir şey yapar mı?"

"Yapmaz."

"Tankı yenmek için ne lazım?"

"Tanksavar."

"Bizim iş için de tanksavar lazım," dedi Hakkı. "Toplu sözleşme piyade tüfeği gibi kalıyor. Bu maddeleri kaldırmak için bir işyerinin veya bir sendikamızın işçilerinin gücü yetmez. Çünkü bu maddeleri oligarşi koruyor. Oligarşiyi bu maddelerden geriletebilmek içinse işçi sınıfının en geniş kesimlerinin aktif olarak bu mücadeleye katılması lazım."

"Bu maddeler çok önemli," dedi Mustafa. "Bunlar kaldırılmadan veya uygulanması engellenmeden sendikalaşma özgürlüğünden söz edilemez. Adam senin sendikalaşmaya başladığını hissettiğinde veriyor çıkışını."

"Peki bu işe nasıl engel olacağız?" diye biri sordu.

Hakkı, "Meseleye biraz daha geniş bakalım," dedi. "Kapitalistler bütün davranışlarını neye göre ayarlarlar?"

"Daha fazla kâr etmeye."

patronların kârının biraz azalması şart. Tedbirlerin hepsi ise ancak emekçilerin iktidarında alınabilir. Biz bugün işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teklifleri toplu sözleşmeye koyacağız. Bunların gerçekleştirilmesi için de ücretler kadar ısrar etmeliyiz. Ve gerektiğinde bazı fedakarlıkları göze almalyız. Fabrikalar birer mayın tarlası olmaktan çıkarılmalıdır."

Mustafa, "Şimdi geldik dördüncü isteğimize, Hakkı Abi," dedi. "Kapitalist düzende iş teminatı sağlayabilir miyiz? Daha doğrusu, bir parça da olsa sağlamak için ne tür çalışmalar yapmalı?"

"Bu düzenin en pis taraflarından biri insanın yarımından emin olmaması" dedi Hakkı. "Yarın işten atılırsanız, kim çalışmadan yaşayabilir?"

"Hazıra dağ dayanmaz Abi," dedi biri. "Bir sürü işsiz var. Bir kere onların arasına sen de katıldın mı, Allah yardımcın olsun."

"Doğru söyledin," dedi Hakkı. "Patronlar da işçiyi bölmek ve işçi arasına korku salmak için en çok bundan yararlanıyorlar. Bugün ellerinde iki önemli silah var. İş Kanununun onüçüncü maddesine göre, patron işçileri hiç bir sebep göstermeksizin işten çıkarabilir. Tabii bunun için ihbar ve kıdem tazminatlarını vermek zorunda. Bir de İş Kanununun onyedinci maddesi var. Buna göre de patron kolayca bir sebep yaratarak işçiyi işten çıkarabiliyor. Böyle çıkışlarda tazminat da verilmiyor. Yani oligarşinin kanunlarına bakarsan, işçinin yarım patronun iki dudacağının arasında."

"Peki sosyalist ülkelerde bu iş nasıl oluyor?" diye Ali bir soru sordu.

"Sosyalist ülkelerde önce işsizlik diye bir dert yok,"

"Adam atmak kârlarını artıracaksa adam atmaktan kaçınırlar mı?"

"Hiç kaçınmazlar."

"Peki, adam atmak kârlarını artırmayacaksa. Aksine azaltacaksa ne olur?"

Salonda bir sessizlik oldu.

"O zaman adam çıkarırken biraz düşünürler," dedi biri.

"İşte bizim istediğimiz de patronların biraz düşünmesi" dedi Hakkı. "Bunun da iki yolu var. Birincisi çıkışta verilen tazminatları artırmak. Yani bir işçiyi çıkardığında eskiden kasadan 25 bin lira çıkıyordu diyelim. Bugün işçiyi çıkarırken 50 bin lira tazminat ödemek zorundaysa, daha mı kolay adam çıkarır, daha mı zor?"

"Daha zor tabii," dediler.

"Diğer yol da bir çok fabrikada sık sık görülen direnişler veya iş yavaşlatmalar. İşçi çıkarttığında direniş veya iş yavaşlatma olacağını patron biliyorsa ne yapar? İşçi tutkuna ve birlikse kolayca işçi çıkartabilir mi?"

"Yine işi kaleme vurur," dedi Mustafa. "Üretim kaybını hesap eder. Paracaya çevirir. Adam attığında neler kazanacağına bakar. Onları da paracaya çevirir. Sonra kararını verir."

"Burada bir şeye dikkat etmek lazım," dedi Hakkı. "Patronlar bazen de bir oyun tezgâhlarlar. Diyelim çok sayıda işçiyi çıkartmak istiyor. Ama tazminat ödemeye de pek niyeti yok. Yani iş kanununun onyedinci maddesine gö-

re tazminatsız çıkış vermek istiyor. O zaman önce bir kaç kişiyi sudan bir bahaneyle çıkarır. İş kızırtırmak istediğinden tazminatsız çıkış da verebilir. Bunu gören işçi hep birlikte bir direnişe başladı mı, hazırda beklettiği notere bir tespit yaptırır. Kanunsuz direniş yaptıkları gerekçesiyle işçinin içinde istediği kadarının iş akdini tazminatsız olarak fesheder. Al başına belayı o zaman. Bu oyuna da gelmemek lazım."

İşçilerden biri söz aldı. "Şu çıkışta verilen tazminatları bir anlatsan," dedi. "Çoğumuz bir adını biliyoruz. Nasıl hesaplandığından anlamıyoruz."

"Ne dersiniz arkadaşlar?" dedi Hakkı. "Bir tazminat hesabı yapalım mı?"

"İyi olur." "Yapalım" diyenler çoğunluktaydı.

Hakkı salonun bir kenarındaki karatahtanın başına geçti. "Açın bakalım defterleri," dedi.

"Diyelim patron iş yasasının onüçüncü maddesine göre benim iş akdini feshedecek. Yani tazminatlı olarak benim çıkışımı verecek. Bu durumda önce kıdem tazminatı ödeyecek. Ayrıca ihbar süremi ya işyerinde çalışarak geçireceğim ya da bu süredeki ücretimi peşin olarak verecek. Bugün iş kanununa göre her kıdem yılı için kaç günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeniyor?"

"30 günlük" dedi biri.

"İhbar süreleri ne kadar?" diye sordu Hakkı.

"Kıdeme göre değişir." dedi Mustafa. "İşyerindeki kıdem  
6 aydan azsa 2 hafta.

34

Tahtaya yazdıklarım yani."

"Bunlar net mi, brüt mü?" dedi biri.

"Hepsi brüt üzerinden hesaplanacak."

"Fazla mesai, evlenme, doğum, ölüm paralarını unutun," dedi Ali.

"Hayır," dedi Hakkı. "O saydıkların kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önüne alınmaz. Sen her yıl evlenmezsin. Her yıl çocuğun olacak diye de bir kural yok. Fazla mesaiyi ne zaman yapacağın da belli değil. Ama işte çalıştığın sürece her ay 200 lira yol parası veya her yıl iki çift iş ayakkabısı alacaksın. Her yıl ödenmesi zorunlu şeyler hesaba katılır. Mesela bazı işyerlerinde prim var. Diyelim her ay bir yevmiye devamlılık primi. Eğer böyle bir prim varsa, o da tazminatın hesabında eklenir."

İşçiler tahtada yazılanları defterlerine çekiyorlardı. Hakkı biraz durdu. Aradan iki üç dakika geçtikten sonra yeniden başladı.

"4 yıllık bir işçi düşünün," dedi. "Aylığı brüt 3000 TL. 3 tane çocuğu var. Çocukların ikisi okula gidiyor. Bir ayda 25 gün çalışılıyor. İşyerinde verilen yoğurt günde 250 kuruş tutuyor. İş elbiselerinin tanesi 150 lira. Ayakkabıların bir çifti de öyle. Havluların tanesi 15 lira. Deterjanın kilosu da 20 lira. Şimdi tahtadaki tabloyu doldurup bu işçi arkadaşın bir aylık gerçek ücretini bulalım."

Bazı hesaplamalar yaptı ve tahtaya yeni bir tablo çizdi. Tablonun bir tarafında ödenenler, diğer tarafında bir aya düşen miktar görülmüştü.

36

6 aydan çok, 18 aydan azsa 4 hafta,  
18 aydan çok, 3 yıldan azsa 6 hafta,  
3 yıldan fazlaysa 8 haftalık ihbar süresi vardır."

"Doğru," dedi Hakkı. "Buna göre tam 4 yıllık bir işçinin tazminatlı olarak çıkışı verilirken önce her yıl için 30 günlük ücreti olmak üzere toplam 120 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecek. Ayrıca bu işçiye ya 8 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödenecek, ya da işe gidip gelecek. Bu 8 hafta içinde de işçiye her gün en az 2 saat iş arama izni verilecek."

"Bir örnek yapsan, Abi," dedi biri.

"Olur," dedi Hakkı. Öyle bir işyeri düşünün ki  
Yılda 2 maaş ikramiye  
Yılda 1200 lira yakacak yardımı  
Yılda 600 lira izin harçlığı  
Ayda 200 lira yol parası  
Günde 15 lira yemek parası  
Günde 200 gr. yoğurt  
Ayda 50 lira çocuk yardımı  
Yılda 600 lira tahsil yardımı  
Yılda 2 kat iş elbisesi  
Yılda 2 çift iş ayakkabısı  
Yılda 2 tane havlu  
Ayda ya.ım kilo deterjan veriliyor olsun."

Gençten biri elini kaldırdı. "Abi bunları niye yazdın ki?" diye sordu. "Bizim işimiz ücretle değil miydi?"

Hakkı durumu açıkladı. "Demim sözünü ettiğim 30 günlük ücret sadece aylık ücret değil," dedi. "Bir işçiye bir yıl içinde sürekli olarak yapılan bütün ödemelerin bir aya düşen miktarını bulacaksın. Sosyal yardımlar da eklenecek."

35

Tablo  
Kıdem Tazminatına Esas Olacak  
Bir Aylık Ücret

	Bir aya düşen miktar
Çıplak ücret : Ayda brüt 3000 lira	3.000 TL
İkramiye : Yılda 2 maaş-6000 lira	500 TL
Yakacak yardımı : Yılda 1200 lira	100 TL
İzin harçlığı : Yılda 600 lira	50 TL
Yol parası : Ayda 200 lira	200 TL
Yemek parası : Günde 15 lira (25 gün çalışılıyor)	375 TL
Yoğurt : Günde 200 gram, 250 krş. (25 gün)	62.50 TL
Çocuk yardımı : Ayda çocuk başına 50 lira	150 TL
Tahsil yardımı : Yılda tahsildeki çocuk başına 600 TL	100 TL
İş elbisesi : Yılda iki kat-300 lira	25 TL
İş ayakkabısı : Yılda iki çift-300 lira	25 TL
Havlular : Yılda iki tane -30 lira	2.50 TL
Deterjan : Ayda yarım kilo-10 lira	10 TL

Bir aylık toplam ücret (brüt) 4.600.00 TL

Tahtadaki tablo bitince Hakkı kenara çekilip biraz durdu. İşçiler tabloyu defterlerine çekmeye çalışıyorlardı. Açık olmayan şey var mı?" diye sordu.

Biri elini kaldırdı. "Yemek parasını niçin 25 ile çarp-tın?" dedi.

"Yemek parası genellikle çalışılan günler için verilir. Bir ayda da genellikle 25 gün çalışılır. Eğer yemek parası olarak ayda bilmem şu kadar para verilir denseseydi, o zaman belirtilen o parayı hesaba katardık. Yoğurdu da aynı şekilde hesap ettim."

Mustafa söz aldı. "Diyelim yol parası yok da servis var."

37

O zaman ne yapmak lazım?"

"O zaman işçinin evinden işyerine kadar gidiş geliş yol ücretini belediye rayici üzerinden hesaplayıp bir ay içinde çalıştığı gün sayısıya çarpacaksın."

"Yemek parası yoksa yemek veriliyorsa nasıl hesaplanır?"

"Eğer toplu sözleşmede yemeğin azami fiyatı varsa o miktar göz önüne alınır. Diyelim 12.5 liraya mal olacak yemek verilir deniyorsa, günlük yemek ücreti 12.5 lira olarak alınır. Yok eğer böyle bir şey yoksa yemeğin ortalama maliyeti hesaplanır."

Başka soru gelmeyince Hakkı devam etti.

"Bizim işçi arkadaş tam 4 yıl kıdemliydi. Bir aylık son ücreti 4600 lira olduğuna göre, bu miktarı dörtle çarpacağız."

4600'ü dörtle çarptı. "Sonuç 18 bin 400 lira" dedi. "Bu miktardan sadece çok az bir damga pulu vergisi kesilir. Sosyal Sigortalar primi, gelir vergisi ve mali denge vergisi kesilmez. Yani hemen hemen 18 bin lira ele geçer."

Ön sıralardan biri elini kaldırdı. "Örnekteki işçi 4 yıl kıdemli. Ama dört yıl önce aynı hakları yoktu. Bizim hesapladığımız ücret son yılki ücreti. Diğer üç yılı da ayrı ayrı hesaplayıp bulmak zorunda değil miyiz."

"Hayır," dedi Hakkı. "Son yılki ücreti hesaplar ve kıdem süresiyle çarparsın. Yani esas olan son ücret."

Mustafa, "Bir sorum daha var," dedi. "Diyelim sözleş-

38

tazminatı her yıl için 60 günlük ücret üzerinden hesaplıysaydı cevap ne olurdu?"

"18 bin 400 lirayı ikiye çarpalım," dedi. "36 bin 800 lira eder."

"Yani," dedi Hakkı, "işten çıkartılmanın maliyetini iki katına yükselttik. Patron çıkış verirken şimdi daha fazla düşünecek. Kıdem tazminatı özetle bu kadar. İhbar tazminatı da aynı şekilde hesaplanır. Bizim örnekteki işçinin 30 günlük ücreti 4600 lira ediyordu. Bir güne düşen miktar 153 lira oluyor. İşçinin ihbar süresi de 8 hafta. Yani 56 gün. İş akdi hemen feshedilir ve ihbar tazminatı ödenirse, günlük 153 lira ile 56'yı çarpacağız. 7 bin 968 lira eder. Eğer toplu sözleşmeyle ihbar sürelerinde ikişer hafta ekleysek, 70 günlük ihbar tazminatı alırdı. Yani 10 bin 710 lira. Bu para net değil. Bu paradan Sosyal Sigortalar primi kesilmez ama vergi kesilir."

"Fabrikalara patronların sahip olduğu bu kapitalist düzende bir parça da olsa iş teminatı sağlayabilmek için önce ihbar ve kıdem tazminatlarını arttıracamız. Bunun dışında neler yapmak lazım?" dedi Ali.

Hakkı, "İhbar ve kıdem tazminatlarını arttırmanın yanı sıra iki nokta daha var. Birincisi işyerinde uygulanan asgari ücreti arttırmak."

"O nasıl etkiler ki?" diye biri seslendi.

"Bir işyerinde bir işçi iki üç dönem toplu iş sözleşmesi imzaladı mı ücreti genellikle asgari ücretin epey üstünde olur. Diyelim vasıfsız bir işçi bu durumda, patron bunu işten çıkararak yerine yüzbinlerce vasıfsız işçiden birini almak ister. İş böyle olunca biz sözleşmelerde işyerinde uygulanan asgari ücreti arttırdık mı, patron bunu yaparken daha

40

menin ikinci yılına yeni girdik. Birinci yılda 1 maaş ikramiye vardı. Yeni girdiğimiz ikinci yılda 3 maaş ikramiye var. Benim kıdem tazminatım hesaplanırken 1 maaş mı sayılacak, 3 maaş mı?"

"3 maaş sayılacak. Önemli olan geçmiş bir yıl içinde aldığın ücret değil, çalıştığın takdirde en son hak kazandığın ücret. Yılda 90 günlük ikramiyem varsa, ben çalıştığım her ay için bunun onikide birine hak kazanırım."

"Kıdemim tam 4 yıl değilse ne olur?"

"Çalıştığın güne oranlanır. Yani 4 yıl 3 ay kıdemlisin. 4 yıl için 18 bin 400 lira ediyordu. 3 ay için de 4600 liramın dörtte birini alırsın."

"Kıdem tazminatını patron geç ödeyebilir mi?"

"Oligarşinin kanunlarına göre işyeriyle ilişkisini keserek ödemek zorunda. Daha sonraya bırakamaz."

Yeni soru gelmeyince bu defa Hakkı bir soru sordu. "Toplu iş sözleşmesiyle kıdem tazminatı 45 güne çıkarılırsa bizim dört yıllık işçinin tazminatı ne kadar tutar?"

Herkes kaleme sarıldı. Birazdan gençten biri atıldı. "27 bin 600 lira."

"Nasıl hesapladın?"

"Kıdem tazminatını 30 gün üzerinden hesaplayınca 18 bin 400 lira oluyor. 15 günlük kıdem tazminatı da bunun yarısı eder. İkisini de topladım mı 27 bin 600 lira etti."

"Sen işin kolayını bulmuşsun," dedi Hakkı. "Kıdem

39

uzun düşünmek zorunda. Diyelim vasıfsız bir işçinin saat ücreti 13 lira olmuş. Asgari ücret bugün brüt 7.5 lira. Patron 13 liralık adamın çıkışını verip yerine 7.5 liralık vasıfsız yeni bir işçi almak isteyecek. Ama eğer biz toplu iş sözleşmesiyle işyerinde uygulanan asgari ücreti 10 liraya çıkarabilirsek, patron bu işe kolay kolay başvurmak istemeyecek."

Mustafa elini kaldırdı. "Hakkı Abi, dediğin çok doğru," dedi. "Sarı sendikalardan biri bizim oralarda bir fabrikada sözleşme yaptı. Görünüşte alınan ücret zamları yüksek. Ama sözleşmenin imzalanmasından kısa bir süre sonra patron bütün işçinin çıkışını verdi ve hepsinin yerine asgari ücretten yeni işçi aldı. Sendika işçiye arka çıkmadı tabii. Toplu sözleşme de üç yıllık imzalanmıştı. Patron böylece üç yıl süreyle başka sözleşme imzalamamayı garantiledi. İşyerinde imzalı bir sözleşme olunca yeni bir sözleşme imzalanamıyor ya. Diğer taraftan yeni aldığı işçilerinden hiç birini sendikaya sokmadı. Yani sözleşme imzalayan sarı sendikaya bile hiç bir işçi giremedi. Sendikaya girmedi mi sözleşmeden de yararlanmıyorsun. Bayağı iyi bir satış oldu anlayacağız."

"Daha ne oyunlar dönüyor," dedi Hakkı. "Bu düzende işten atılmaları azaltabilecek başka bir madde de işsizlik tazminatı. Batıdaki emperyalist ülkelerde bu işsizlik tazminatı genellikle var. Yani bir işçi iş bulamayıp işsiz kaldığında devlet ona her ay belli bir miktar para yardımı yapıyor. Türkiye'de bu yok. Biz toplu iş sözleşmeleriyle bunu biraz yerleştirmeye çalışıyoruz."

"Nasıl uygulanıyor ki?" diye bir soru soruldu.

"İmzalanan toplu iş sözleşmesine bağlı," dedi Hakkı. "Ama genellikle şöyle. Diyelim hiç bir sebep gösterilmeksizin işten çıkarıldın. O zaman belli bir süre için iş buluncaya kadar patronun ücret almaya devam ediyorsun. Diyelim 3

41

ay süreyle brüt ücretinin yarısını net olarak alıyorsun. Veya 6 ay süreyle ücretinin yüzde 75'ini alıyorsun. Bu aldığın işsizlik tazminatı karşılığında patrona bir şey vermiyorsun."

"Çok iyi şeymiş bu be," dedi Hasan Dayı. "Bizde de bu iş olsaydı şimdiye kadar epey tazminat almıştım, hani. Yıllardır o işyeri senin, bu işyeri benim dolaştım durdum. Çoğunda bırak işsizlik tazminatını, ihbar ve kıdem tazminatı bile alamadım."

"Esasında işsizlik tazminatı iyi, ama yine de bir çözüm olmuyor. Yani işsizlik hastalığını kökünden tedavi etmiyor. Biraz ağrısını geçiştiriyor, o kadar. Geçen akşam konuşuyorduk ya. Ameliyat olmaksızın bu derde deva yok. İşsizlik tazminatı biraz ağrı kesici ilaç oluyor."

Mustafa söz aldı. "Bunlarla ilgili başka bir dert de kendi isteğiyle işten ayrılan arkadaşlarımızın kıdem tazminatlarını alabilmeleri," dedi. "Bir çok arkadaş başka işyerlerinde daha iyi şartlarla iş buluyorlar. Ama işyerindeki tazminatlarını yakmak istemediklerinden bir türlü ayrılmıyorlar. Bunu sağlayamaz mıyız?"

"Bu işin de bir paracası var," dedi Hakkı. "Patronlar bütün işçi için bunu vermeye bir türlü yanaşmıyorlar. Çünkü vasıflı işçiyi ellerinden kaçırmak istemiyorlar. Ayrıca işyerinde çalışan işçilerin kıdemleri yükseldi mi, onlara kıdem tazminatı vermeksizin onlardan kurtulmak istiyorlar. Böyle bir maddeyi kabul ettirdiğimiz zaman epey paradan olacaklar. Ama dediğin de doğru. Bir çok arkadaş bu deritten muzdarip. Toplu sözleşme taslağına bunu da koymamız gerek. Paracaya çevirmemiz gerektiğini de unutmamız ama."

Sadık elini kaldırdı. "İş teminatıyla ilgili diğer bir isteğimiz de askerlikle ilgili olmalı. Biliyorsunuz askerliğe giden arkadaşlar döndüklerinde kolay kolay iş bulamıyorlar. Top-

42

sağlanacak. Şimdi biraz da buna bakalım."

Yine Mustafa söz aldı. "Önce şu sendika temsilciliğini ele alalım."

"Peki," dedi Hakkı, "söyle bakalım o zaman, her işyerinde kaç tane sendika temsilcisi vardır?"

"İşyerinin büyüklüğüne göre değişir."

"Sayabilir misin?"

"Doğrusunu istersen hatırlayamıyorum Hakkı Abi," dedi Mustafa.

"Ben hatırlatayım," dedi Hakkı. "İşyerinde işçi sayısı 50'den azsa en fazla 2, işçi sayısı 50 ile 200 arasındaysa en çok 4, işçi sayısı 200 ile 1000 arasındaysa en fazla 6 ve eğer 1000'den fazlaysa da en fazla 8 sendika temsilcisi atanır."

"Bu temsilcilere bir teminat verilmesi gerek," dedi Mustafa. "İşyerinde her gün patronla cebelleşen adam öyle kolay kolay işten atılmamalı. Bu konuda toplu iş sözleşmesine madde koyabilir miyiz?"

"Tabii," dedi Hakkı. "Gerçi 274 sayılı Sendikalar kanununda sendika temsilcileri için bir teminat konmuş ama bu yeterli değil. Bunun toplu sözleşmeyle pekiştirilmesi gerekiyor. İlk adım olarak iş yasasının onüçüncü maddesine göre, yani hiç bir sebep olmaksızın işten çıkartılabilmelerinin önlenmesi gerek. Daha sonraki aşamalarda belki onyedinci maddeye göre işten çıkarılmalarını veya cezalandırılmalarını da engelleyebiliriz. Esasını sorarsanız bir sendika temsilcisinin en büyük teminatı kendi işçisinin birliğidir. İşçi birlik ve patron da bunu biliyorsa, sendika temsilcisi-

44

lu iş sözleşmesine koyacağımız bir maddeyle işyerinden ayrılıp askere giden arkadaşların asker dönüşünde işe geri alınmalarını sağlayabilir miyiz?"

"Bazı sözleşmelerde dediğine benzer bir madde var," dedi Hakkı. "Ama onlarda da askere giderken kıdem tazminatını almama şartı konuyor. Biliyorsunuz askere giden işçi kıdem tazminatını almaya hak kazanır. Almazsa bazı yerlerde işe geri giriyor. Ama burada da başka bir dert çıkıyor. İşe hangi ücretten girecek? İşten ayrıldığı ücretin üzerinden bir buçuk iki yıl geçmiş. Patron da bu arada yapılan toplu iş sözleşmesiyle alınan zamları vermeye yanaşmıyor. Anlayacağınız bu dert de tam çözümlenemiyor."

"Bir de ihtiyat askerliği meselesi var," dedi Sadık. "Bir kaç yıl önce Kıbrıs olayları sebebiyle fabrikalardan bir çok arkadaşta ihtiyat askerliğine aldılar. Bazı açık göz patronlar da arkadaşların çıkışını verdi. Bunu önlemek mümkün mü?"

"Bazı toplu sözleşmelerde ihtiyat askerliğine giden işçinin iş akdinin feshedilemeyeceği ve ihtiyat askerliği süresindeki ücretinin işverence karşılıksız olarak verileceği maddesi kabul ettiriliyor."

Vakit epey ilerlemişti. Hakkı toplu sözleşmelerde belirtilen beşinci isteği de konuşup, toplu sözleşme görüşmelerinin nasıl yürütülmesi gerektiği konusunda başka bir gece tartışmak istiyordu.

"Bugün toplantıya başladığımızda," dedi, "beşinci istek olarak işyerinde kişiliğimize saygı gösterilmesini ve söz hakkımız olmasını göstermiştik. Siz sormadan hemen söyleyeyim. Fabrikalara patronlar sahip olduğu ve iktidarda sömürücü hakim azınlık yani oligarşi bulunduğu süreçte fabrikalarda işçinin gerçek söz hakkını almak mümkün değil. Ancak sosyalizmde işçilerin fabrikalarda tam söz hakkı

43

nin kılına dokunamaz. Gelecek tepkiyi tahmin eder. Bu tepkiyi paracaya çevirir. Hesabını ona göre yapar."

"Biz yine toplu sözleşmeye öyle bir madde koyalım da Abi," dedi Mustafa: "Gerçi bizim işçi tutkudur, ama günlerin ne getireceği pek belli olmaz."

"Sizin aklınıza gelmeyen başka bir isteğimiz daha olacak," dedi Hakkı. "İşyerinde sendika temsilcilerinin toplanabilmeleri ve işçilerin de gidip gelebilmeleri için bir sendika odası isteyeceğiz. Ayrıca temsilciler için ücretli izin alacağız. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre temsilcilerin izin süresi de değişir."

"Bir de ilan tahtası lazım," dedi Mustafa. "Sendikadan gelen yazılar da olacak. Bütün arkadaşları tek tek yakalayıp bu yazıyı okumak mümkün değil. En iyisi bir ilan tahtasının olması. İşçi arkadaşlara duyuracağımız şeyleri asarız. Gerçi ağızdan da iletiriz ama, giriş yerine böyle bir ilan tahtası konmasının hiç bir zararı olmaz."

"İyi düşündün," dedi Hakkı. "Sendika temsilcileri işyerinde sendikayı temsil eder. Yani sadece işyerindeki işçileri değil, sendikada bulunan bütün işçileri. Temsilciler bunu bilip buna göre davranmak zorundalar. Attıkları her adımda işçi sınıfı hareketinin sorumluluğunu taşımalılar."

"Sınıf bilincine sahip olmazlarsa o sorumluluğu nasıl anlayacaklar ki," diye Sadık söze karıştı. "Bizim mahallede bir fabrikada temsilci olan biri var. Dediğin şeylerle uzaktan yakından ilgisi yok."

"Devrimci bir sendika işyerindeki işçileri sendika temsilcileri aracılığıyla yönetir. İşçiler kendi önderlerine güvenirse yaygın kitle eylemleri gerçekleştirilebilir. Bu nedenle sendika temsilcileri iyi birer sosyalist olarak yetiştirilmeli.

45

Biz işyerlerinde birer koyun sürüsü olmak istemiyoruz. Patronların istediği gibi at oynatabileceği alanları daraltmak, kişiliğimize saygı gösterilen, söz hakkımızın bulunduğu işyerleri yaratmak istiyoruz. Bunun için işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, izin komiteleri kurdurtmalıyız. Bu komitelerde işçi temsilcisi arkadaşlar aktif olarak çalışmalılar. Bütün bunların yürütülmesi ise ancak bilinçli bir temsilcilik kadrosuyla mümkün."

"Disiplin kurulları hakkında ne diyorsun, Abi" dedi Mustafa.

"Eğer disiplin kurulunda işçi ve patron taraflarının oyları eşit olacaksa ve işçilerin patron tarafından disiplin kuruluna verilmesi gibi müdür ve diğer patron taraftarları da disiplin kuruluna verilebilecekse, disiplin kurulları iyi bir şeydir. Ama eğer disiplin kuruluna işveren başkanlık edecekse, istediğini cezalandırır. Böyle durumlarda disiplin kurullarına karşı çıkmak gerek."

"Patronlar işyerinde çalışma saatlerini istedikleri gibi değiştiriyorlar. Temsilcilerin bu işe karışma hakkı yok mu? Toplu sözleşmelerle böyle bir hak getirilemez mi?" dedi Sadık.

Hakkı, "Kanunen işyeri patronun malı. Buna göre de çalışma saatlerini o kararlaştırabiliyor. Ama biz toplu iş sözleşmelerinde ısrar ederek işçilerin onayının alınması şartını koydurabiliriz. Ama bunu sağlamak kolay olmuyor. Burda da işçinin birliği önemli. Adam çalışma saatlerini değiştirmeye kalktı, işçinin bundan memnun olmayacağı adama uygun bir dille ve sekille anlatılırsa, patron istediği gibi davranamaz."

Yaşlı işçilerden biri ayağa kalktı. "Hakkı bey oğlum," dedi. "Bizim önemli derterimizden biri de ordan oraya ve-

46

mesini istiyoruz. Biliyorsunuz hastalık nedeniyle istirahat alındığında bir defada verilen istirahatin ilk iki gününün ücretini Sigorta ödemez. Daha sonraki günlerin ücretini de biraz eksik öder. Yani 5 gün istirahat alsan, son 3 gün için sigortadan para alabilirsin. Biz toplu sözleşmelerde ödenmeyen günlerin ücretiyle eksik ödenen diğer günlerin ücretinin de ödenmesini istiyoruz. Başka bir sorun da işe geç kalmalarda işbaşı yapabilmek ve ücrette indirim yapılmaması. Biliyorsunuz, biraz geç kaldınız mı patron işbaşı vermiyebiliyor. O zaman önce o günkü yevmiyeyi kaybediyorsunuz. İş bu kadarla bitmiyor. O hafta normal çalışma süresini tamamlamadığımızdan pazar yevmiyesi de gidiyor. Yani bir geç kalma iki yevmiyeye pathyor. Toplu sözleşmelerle bunu engellemeye çalışıyoruz. Başka bir derd de çırakların durumu. Türkiye Cumhuriyeti kurulu nerdeyse 55 yıl olacak, daha çırakların haklarını koruyan tek bir kanun yok. Patronlar çırak adı altında çok düşük ücretlerle acemi işçi çalıştırıyorlar. Toplu sözleşmelerle bunları da engellemeye çalışıyoruz. Bunların dışında bazı isteklerimiz de var. Ama en önemlileri bunlar. Bu isteklerimiz konusunda sorusu olan var mı?"

Salondan ses çıkmadı.  
"Bu gece aniden çok şeyi bir arada konuştuk," dedi Hakkı. "Önümüzdeki günlerde temsilci arkadaşlarla kendi aramızda bir toplantı yapacağız. Bugün konuştuklarımızı daha ayrıntılı tartışacağız. Daha sonraki günlerde de işyerinde bu konu gözden geçirilir. Taslak çalışmaları yapılır."

Salondan yine pek bir ses çıkmadığını görünce Hakkı gülümsedi.

"Moralinizi bozmayın be," dedi. "Herşeyi bir gecede öğrenecek değilsiniz ya. Daha sık sık toplantı yapacağız. Kafanızdaki soruların hepsi yavaş yavaş cevaplanacak. Hadi şimdi biraz hava alın da kendinize gelin. Kaç saattir şu ufak yerde kaç kişi tikanıp kaldınız."

Salon yavaştan hareketlendi.

48

rilmek. Ben bu fabrikada 18 yıllık işçiyim. Fabrikaya girdiğimde vasıfsız işçiydim. Bazan hammallık yapardım, bazan etrafı süpürürdüm. Yavaş yavaş kaynakçılığı kaptım. Ama yıllar boyu imanımı gevrettiler. Şimdi etrafıma bakıyorum. Bir sürü çocuğun başında hala aynı derd var. Toplu sözleşmelerde buna da bir çare bulmak mümkün değil mi?"

"Çok haklısın Dayı," dedi Hakkı. "İşe girdikten sonra 15 gün içinde patronun her işçiye işçi çalışma ve kimlik karnesi vermesi şart. İş kanununda böyle yazıyor. Bu karnede işçinin yaptığı iş yazılacak. İşçi diyelim işe girdiğinde vasıfsızdı. Ama bir yıl içinde kaynakçılığı öğrendi. Çalışma karnesine önce vasıfsız işçi yazılacak. Sonra kaynakçı olduğunda bu da karnesinde belirtilecek. Ama bu kanun maddeleri uygulanmıyor. Önce bunları uygulamaya çalışmalıyız. Sonra da sözleşmeyle yeni haklar alınmalı."

"Bu yeni haklar neler oluyor?"

"İşçinin geçici bile olsa ağır ve tehlikeli bir işe veya çalışma karnesinde yazılı işle ilgisiz işlere verilememesi, geçici işin zamanla sınırlandırılması. Hele işçi birlik oldu mu patron bunu bile uygulayamıyor."

"Bizi bir makinanın başından alıp sırtımızda mal yükletmesin yeter," dedi Mustafa. "Ülkede bu kadar işsiz var. Biraz parasına kıysın da başka adam çalıştırsın."

Hakkı saatine baktı. "Bu gidişle bizim tartışma çok uzayacak," dedi. "İsterseniz bu son bölümde ele almadığımız bazı maddeleri ben kısaca açıklayayım. İşçinin herhangi bir nedenle tutuklanması halinde iş akdinin feshedilmemesi ve işçinin hapisten çıktıktan sonra işbaşı yapabilmemesini istiyoruz. Sosyal Sigortalar Kurumuna muayene için gidildiğinde yolda ve muayenede geçen sürelerin ücretinin kesilme-

47