

İŞÇİ KOMİSYONLARI EĞİTİM PROGRAMI

Giriş:

Sosyal Demokrat düzen üzerine bina edildiği siyasal anlayışın doğal bir sonucu olarak ülkede çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarına daha değişik bir açıdan bakılmasını öngörür.

Kapitalist ekonomik ilişkilerin ağırlık taşıdığı sistemlerde kalkınmanın yükümü omuzlarında taşıyan çalışanların bu kalkınmanın nimetlerinden yeterince yararlanamadığı bir gerçektir. Çalışanların ezilmesi, milli gelirden eşit pay alamaması pahasına bir kalkınma sosyal demokrat düzeninin reddedeceği bir kalkınma anlayışıdır.

Kalkınmanın topluma sağlayacağı yararlar yönünden "adil" olması, toplumun tümüne ürünlerini eşit olarak sunması sosyal demokrat düşüncenin temel ilkelerinden biridir.

Bu ilkenin gerçekleşmesi için girişilecek atılımları oluşturacak siyasal örgütün kadrolarını çalışanların meydana getireceği yada bu kadrolarda çalışanların ağırlık taşıyacağı gerçeği bir varsayım olarak ele alınacağına göre ülke içinde toplumun büyük bir kesimini meydana getiren ve bugün her türlü güvenceden yoksun çalışanlara sosyal ve ekonomik güvenceleri verecek modellerin saptanması gerekir.

"Çalışanlar" kavramı öncelikle işçiyi, köylüyü, esnafı ve memuru kapsayan bir kavramdır. Sosyal demokrat düzen endüstriyel ilişkiler sistemini ülkenin kalkınmasının yükünü omuzlarında taşıyan bu sınıflara yukarıda sözünü ettiğimiz ekonomik ve sosyal güvenceyi verecek biçimde yeniden düzenlemek zorundadır.

Sosyal Siyasette Yeni Düzen

Sosyal Demokrat düşünce sistemini benimseyen siyasal örgütler kadrolarının genellikle çalışanlardan ve bunların ideolojik aydınlarından oluşmasına önem vermek zorundadırlar. Çalışanlardan ve bunların ideolojik aydınlarından oluşan böyle bir siyasal örgütün başarıya ulaşması için toplum içinde çalışanların örgütlenmesine yardımcı olması ve oluşturduğu bu örgütlerden güç alması gereklidir.

Öyle ise sosyal demokrat düzende çalışanlarla ilgili olarak yapılacak girişimlerin ilki çalışanların örgütlenmesi ile ilgili olacaktır.

a-Örgütlenmede Yeni Düzen

Kapitalist ilişkilerin egemen olduğu ekonomik düzende çalışanların tümü örgütlenme, sendika çatısı altında bir arada olma ve çıkarlarını korumada güçlenme olanaklarından yoksundur. Kapitalist ülkelerde sendikalaşma oranı hiç bir zaman sanayi sektöründe yüzde 30' u geçememiş buna karşılık hizmetler ve tarım sektöründe bu oran çok daha düşük kalmıştır.

Çalışanların örgütlenemediği yerde çalıştıranların sürdürdüğü sömürü her zaman güçlü, köklü ve çok yanlı olma olanaklarına sahiptir.

Çalışanları bu kısır döngüden kurtarmanın tek yolu onların çalıştıkları iş kollarında kurulu sendikaya girmelerini yasal bir zorunluluk haline getirmektir.

Böyle bir girişim ülkede örgütlü sosyal demokrat bir taban hazırlayacak ve başlangıçta sermayenin sömürme eğilimini geniş oranda frenleyecektir.

Şurası bir gerçektir ki sendikalaşmanın olmadığı, sendikanın girmedığı işyerlerinde çalışanlar emeklerini yok parasına satmaya zorlanabilmekte, sosyal sigortalar kapsamı dışında bırakılabilmekte, iş yasalarının işçiye tanıdığı güvencelerden yoksun bırakılabilmekte bu yollardan bir yandan işçi diğer yandan devlet sömürülmektedir.

Çalışanların sendikalara girmelerini yasal bir zorunluluk haline getirme tüm sömürü olanaklarını ortadan kaldıracak, çalışanlara ekonomik ve sosyal güvenlik verecek ve toplum içinde güçlü bir sosyal demokrat potansiyal hazırlayacaktır.

Çalışanların sendikalaşma zorunluluğu ilk bakışta akla bazı sorunlar getirebilmektedir. Örneğin böyle bir gelişme ülkemizde adına sarı sendika dediğimiz işverenler tarafından kurulmuş sendikaların ve ayrıca güçsüz, cılız işyeri sendikaların türemesine yol açmaz mı? Böyle bir gelişme bu konuda başka tedbirler alınmadığı zaman elbette mümkündür. Çalışanların bütünlüğünü zayıflatıcı böyle bir gelişmeyi önlemek için ülkemizdeki sendikaların yeniden tesbit edilecek işkol-ları yönetmeliğindeki esaslara göre birleşmelerini zorunlu hale getirmek ve işkolu düzeyi ile işyerinde sözleşme yapmak yetkisini bu birleşmelerden doğacak tek sendikaya vermek gerekir.

Güçlü sendikacılığı öneren sosyal demokrat anlayış sendika içi demokrasi kavramına ve bunun gerçekleştirilmesine önem vermek zorundadır.

b- Ekonomik İlişkilerde Yeni Düzen

Siyasal gücünü genellikle çalışanlardan alan sosyal demokrat düşünce kuracağı yeni ekonomik düzeni ile de çalışanların çıkarını öncelikle amaçlamak zorundadır. Bunu gerçekleştirmek için ülkenin sosyal siyaset hayatında bazı köklü tedbirlere başvurmak zorundadır. Bu tedbirleri şöyle sıralayabiliriz;

I-Yönetime katılma

Yönetime katılma endüstriyel demokrasiyi gerçekleştirme amacı ile önerilmiş ve çeşitli ülkelerde değişik biçimlerde uygulanmış bir modeldir. Bu modelin ve uygulamasının üretimi arttıracığı, uyuşmazlıkları azaltacağı, değişiklik ve yeniliklere karşı direnmeyi azaltacağı, işçileri işyerinde yönetimde söz sahibi yapacağı, maliyeti azaltacağı iş yerinde işgücü mobilitesini önleyeceği düşünülmüş ve değişik uygulamalarda başarı oranı hayli büyük olmuştur.

Sosyal demokrasilerde ekonomik düzen işçilerine çalış-tıkları işyerlerinde söz hakkı tanımak zorundadır.

Ülkemizde bu konuda çıkarılmış eksik ve uygulaması zorlaştırılmış bir kanun vardır. Bu kanun 21 Mart 1964 tarihinde çıkarılmış 440 sayılı " İktisadi Devlet Teşekkülleri ile müesseseleri ve iştirakleri hakkında kanun"dur. Bu kanuna göre sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların yönetim kurullarında bir işçi üye bulunacaktır.

Bugün ülkemizde mevcut İktisadi Devlet Teşekküllerinden ancak 7 tanesinin yönetim kurulunda bir işçi üye bulunmakta ve bu üye gerekli yetkilerle donatılmadığından, azınlıkta kaldığından görevini gerektiği biçimde yapamamakta ve yönetime katılmanın amaçları gerçekleşmiş olmamaktadır.

Bir kere yönetime katılma düşüncesini sadece kamu sektörüne hasretmek eksik bir uygulama olur sonra yönetime katılmanın uygulanacağı işyerlerini 100 işçi çalıştıran işyerlerinden başlatmak daha gerçekçi olur.

Kamu sektöründe iktisadi Devlet Teşekkülleri ile müesseseleri ve iştiraklerinde 100' den fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde müessese ve teşekküllerin içinden hükümetce yönetim kurullarına atanacak kimselerin sayısı kadar işçilerin temsilci seçme hakkı tanınacak biçimde 440 sayılı yasanın ilgili hükümleri değiştirilmelidir.

Özel sektörde ise işçilerin yönetime katılması şahıs şirketlerinde ancak toplu sözleşmelerde Anonim Şirketlerde ise Türk Ticaret Kanununda yapılacak değişikliklerle sağlanabilir. Bu yoldan Anonim şirketlerin halka açık şirket niteliğini kazanmasına ve işçilerin yönetim kurullarına girmesine çalışılmalıdır.

TTK'na göre anonim şirketin yönetim kurulu(İdare meclisi) anonim ortaklığın yasal temsilcisi olup ortaklığın yönetim ve temsilinde işletme sahibi gibi görev görür(TTK.M.317). Yönetim kurulu bu niteliğinden dolayı daimi bir organdır. Anonim Ortaklığın tüzel kişiliği tescille kazandığı andan feshedilip tasfiyeye girdiği zamana kadar ortaklığı yönetir. temsil eder.

Türk Ticaret Kanununun yönetim kuruluna ilişkin maddelerini değiştirmek ve şirketin pay sahipleri temsilcileri ile eşit oranda olmak üzere işçi temsilcilerinin bulunmasını sağlamak gerekir. Bu uygulama halka açık anonim şirketler gerçekleştirilerek sonuca bağlanabilir.

2-Kâra katılma

İşçilerin çalıştıkları işyerlerinin kârından pay almaları ekonomik açıdan çalışanlarla çalıştıranlar arasında ekonomik dengenin sağlanması amacına yönelmiş bir anlayıştır.

Kâr, kavram olarak sadece sermayenin ürünü değildir. İşyerlerinde bu sorunun ortaya çıkmasında sermaye sonucu belirleyen tek etken olarak kabul edilemez.

Herhangi bir işyerinde kârın ortaya çıkmasında sermayenin olduğu kadar emeğinde payı vardır. Öyle ise belli bir işyerinde tüm üretim masrafları ve sermayenin amortisman payı çıkarıldıktan sonra kalan net kârın belli bir bölümünün işçiye verilmesi gerekir.

Kârdan pay alma modelinin işçiye ve işyerine sağlayacağı yararlar şunlardır;

İşçi ve işveren arasında bir ortaklık duygusu uyandırmak, verimi arttırmak ve işçileri daha üretken olmaya zorlamak, işçilerin ekonomik güvencelerini arttırmak, işçinin işyerinde daha uzun süreli kalmasını sağlamak.

İşyerinde elde edilecek kârın işçilere dağıtımını çeşitli biçimlerde gerçekleştirilmektedir. Uygulamada görülen bu biçimleri şöyle sıralayabiliriz.

1-Kârın işçilere her yıl sonunda toptan ödeme şeklinde verilmesi

2-Kârdan işçiye ödenecek payın işçiye verilmemesi buna karşılık bu paranın işçi adına ve işverenle ortak yönetilen bir fonda toplanması ve bu fonun yatırımlarda kullanılması.

3-Kârdan işçiye verilecek payı nakit olarak vermek yerine işçiye bu payı hisse senedi olarak vermek.

Uygulamada bu yola gidildiği takdirde işçiler işyerlerinde emeklerini daha gerçekçi olarak değerlendirmek olanağı bulacaklardır.

3-Konut Sorunu

Toplumumuzda konut dar gelirli yurttaşlar için önemini sürdürmeye devam etmektedir. Bugün ülkemizde çalışanlar gelirlerinin önemli bir kısmını kira olarak ödemekte ve ^{bu} yoldan önemli bir gelir kaybına uğramaktadırlar.

Bugün ülkemizde çalışanları konut sahibi yapmayı amaçlayan politika yetersiz olduğundan işçilerimizin büyük bir bölümünün köklü tedbirler alınmadığı takdirde daha uzun yıllar bir konut sahibi olması olanaksızdır.

Bugünkü uygulamada SSK kooperatifler aracılığı ile işçilerin konut sahibi olmasına yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. Oysaki uygulamada bu politika bazı araçların haksız ve büyük kazançlar sağlamasına ve işçilerin ancak çok yüksek gelir diliminde bulunanların bu olanaktan yararlanmasına yol açmaktadır.

Araçların ortadan kaldırılmasına ve aşağı gelir diliminde bulunanlara dönük bir konut politikasının uygulanabilmesi için SSK'nun konut kredisini değerlendirecek ve konutların yapımı ile yükümlü bir "İnşaat Şirketi" kurulması zorunludur.

SSK'nun Devlet Arsa Ofisinden sağlayacağı ucuz arsalar üzerine kendi bünyesi içinde kuracağı bir inşaat şirketi aracılığı ile yaptıracığı ve bölgesel öncelik ve kıdem önceliğine göre yapacağı dağıtım işçiyi daha adil ölçüler içinde konut sahibi yapacaktır.

4-Asgari Ücret Sorunu

Bugün ülkemizde sanayi ve hizmetlerde ve tarım sektöründe çalışanların büyük kısmının asgari ücretle veya asgari ücrete yakın ücretlerle çalıştıkları bir gerçektir.

Asgari ücret kavramı çalışanların büyük bir bölümünü ilgilendirdiği için önemlidir.

Bugüne kadar asgari Ücret Yönetmeliğine göre tesbit edilegelmiş asgari ücretlerin gerçeklere aykırı olarak ve yönetmeliğin amaçlarına ters düşen biçimde saptandığı açıktır.

Sosyal demokrat anlayış işçinin ailesini bir bütün olarak ele almak ve işçinin hem kendisinin ve hemde ailesinin asgari ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlayan bir biçimde asgari ücret sorununu çözümlmek ve bu ücretin periyodik olarak çalışanların Devlet İstatistik Enstitüsünün yada Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesinin vereceği fiyat artış oranlarına göre ücretlere otomatik olarak yansıtılmak zorundadır.

Bugünkü asgari ücret uygulanması ve bunun saptanması işçi aleyhine işlemekte ve bunun mutlaka değişmesi gerekmektedir.

5-Grev Hakkının Genişletilmesi

Grev hakkı özünü anayasada bulan bir hak olmasına rağmen uygulamada bu hakkın özüne önemli kısıtlamalar getirilmiş ve bazı iş kollarına grev yasakları konulmuştur. 274 sayılı yasanın 20. nci maddesi sağlık, can ve mal kurtarma, su elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım, eğitim noterlik gibi işlerde grev yapılmasını yasaklamıştır.

Grev yapılması yasaklanan iş kollarında yapılacak sözleşmelerde kesin karar il Hakem veya Yüksek Hakem Kurullarında verilmekte ve bu kurulların kararları parasal yönden, grev yapılabilen iş kollarına oranla işçinin geçinme düzeyine daha az katkıda bulunmaktadır.

Bugün kapitalist ülkelerin büyük bir çoğunluğunda grev hakkının daraltılması değil aksine genişletilmesi yolunda gelişmeler vardır. Örneğin İsveç'te ordu mensuplarına, Kanada da ve Amerika'da polisler grev yapma hakkı tanınmaktadır.

Bizdeki grev yasaklarını gerçekten yapılması kamu çıkarlarına geniş ölçüde zedeleyecek işkolları dışında kaldırmak ve grev hakkının işçi lehine genişletilmesini sağlamak çağdaş sosyal siyaset anlayışına uygun düşen bir davranış olacaktır.

6-Memurların Sendika Kurma Hakkı

Ülkemizde devlet personelinin sendika kurma hakkı 624 sayılı yasa ile tanınmış iken sonradan bu hak geri alınarak ülkemizdeki "Memur" statüsündeki kimseler diğer ülkelerdeki meslekdaşlarına oranla çok daha geri bir düzenin içine atılmışlardır.

Memurların sendikalaşma hakkı batıda demokrasinin ayrılmaz bir bölümü olarak kabul edilmiş ve onlara grev hakkı bile tanınmıştır.

Durum böyle iken çalışanları işçi ve memur diye ikiye ayırmak ve bunlardan birine ekonomik ve sosyal güvenceleri tanıyıp diğerine tanımamak sosyal demokrat anlayışa ters düşen bir gelişme olur.

Memurlarına sendikalaşma ve grev hakkı tanımak sosyal demokrat anlayışın gündeminde öncelik taşıması gereken bir konudur.

7-Sendikaların Endüstriyel Ortaklığı

Ülkemizin kalkınmasında girişimler genellikle özel Sermayeye yada devlet yatırımlarına öncelik tanıyan bir biçimde planlanmaktadır; Ekonomik yapı içinde işçilerin ve sendikaların üretim amaçlarına sahip olması, sanayi ve hizmetlerin üretken bir unsuru olması düşünülmemiştir.

Oysaki sendikacılık uygulaması ülke kalkınmasına geniş oranda yardımcı olacak, ona katkıda bulunacak biçimde değerlendirilebilir.

Bu yolun denenmesi bir yandan işsizlik sorununa bir çözüm getirecek diğer yandan aşırı kar edinme hırsından ve politik işletmecilik anlayışından sıyrılmış yeni bir görüşün sanayi ve hizmet üretiminde oluşmasına ve giderek toplum yararına işleyecek bir yarışma mekanizmasının kurulmasına yardımcı olacaktır.

Endüstride sendikaların bu ortaklığı yasa zoru ile biriktirilecek fonlarla sağlanacaktır. Sendikalar yasa'sına konacak bir madde ile sendikalar yıllık bütçelerinin belli bir bölümünü "Ortak Yatırım Fonu" adlı bir fonda toplamaya zorlanabilirler. Bu fonun yönetimi sendika ve Devlet Planlama örgütünün temsilcileri kanalı ile gerçekleştirilebilir.

Bu yoldan oluşturulan yatırım fonları planlama örgütünün öngöreceği alanlarda devlet ve banka kredilerinden de yararlanarak yatırıma dönüştürülebilir;

Böylece endüstriyel mülkiyetin sahipliği belli ölçüler içinde işçiler ve sendikalar eline geçmesi ile sosyal demokrasi yörüngesine oturma yolunda önemli bir aşamaya ulaşmış olacaktır.

C.H.P. İstanbul İli
İl İşçi Komisyonu