

Tekel İşçilerinin Eylemi ve 4/C'nin Düşündükleri

Songül Sallan Gül

Prof. Dr.
Süleyman Demirel Üniversitesi
FEF, Sosyoloji Bölümü

Fatih Kahraman

Arş. Gör.
Süleyman Demirel Üniversitesi
SBE, Sosyoloji Anabilim Dalı
E-posta: kahraman@fef.sdu.edu.tr

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi¹'nin çalışma hakkıyla ilgili olan 23. maddesinde: "Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı olduğu," maddenin devamında ise; "Herkesin hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete" hakkı olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde çalışan ile ailesi için "gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan, insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan elverişli bir ücrette bir hak olarak ifade edilmektedir. Özellikle 1980'den sonra dünyada ve ülkemizde kendisini iyiden iyiye hissettiren neo-liberal politikalar toplumsalın her alanında dönüşümleri sermaye lehine güçlendirirken, bu politikaların temel insan/vatandaşlık haklarının içini boşalttığı görülmektedir. Etkisiz bir hale getirilmek istenen "vatandaşlık kurumu" yerine piyasa temelli alternatif(!) politikalar uygulanmakta ve risk odaklı bir yapı oluşturulmaktadır. Bu dönüşümden payına düşeni fazlasıyla alan kesimlerden biri ise "çalışan kesimler" olmaktadır. Çalışanların birçok hakkı piyasa temelli uygulamalar sonucunda budanmakta ve çalışanlardan adeta kendi haklarından vazgeçmeleri ve onlara verilenler ile yetinmeleri istenmektedir. Neoliberal anlayış açısından emeğin esnetilmesi çalışan kesimler için biçilmiş kaftan olarak görülmektedir. Kendilerinden uzun çalışma saatlerine ve risklerine karşın düşük ücretler karşılığında çalışmaları ve sermayenin bekciliğini yapmaları beklenen işçiler,

¹ Hakların tamamı için bkz. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (e.t. 20.2.2009)

dönüşüm sürecinin bilindik görüntülerini oluşturmaktadır. Belekbu sürecin özelliklerini şu cümlelerle belirtmektedir:

“İş ortamındaki “yeni” bireysel değerler bu ortamda şekillendirildi. Yararlanılan her şey için (bunlar eğitim ve sağlık bile olsalar) para ödenmesi gerektiği, iş güvencesinin çalışma azmini ve girişimciliğini öldüren bir korunma mekanizması oluşturduğu, sendikaların çalışma barışını bozduğu ve üstelik haklar bakımından, birey olarak işçinin özel gereksinimlerini dikkate alamayan bir kabalaştırmaya kaçtığı, iş ortamında çalışanla çalışmayanın ayrılması gerektiği ve kamu sistemi yapısının bunu beceremeyeceği, vb. bu tip yeni değerlerin en göze çarpanlarıdır” (Belek, 2004: 9).

İş ortamında yeni bireysel değerler olarak önplana çıkartılan, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, sendikasızlaştırma... Kısacası emeğin esnetilmesi olarak ifade edilebilecek olan bu değerlerin çalışan kesim tarafından içselleştirilmesinin istendiği süreçte, istihdama katılan kesimlerin haklarının ise edilgenleştirildiği görülmektedir.

Emeğin esnetilmesi noktasında, uysal yeni kadrolar oluşturulmakta, çalışanların temel haklarına ket vurulmakta ve işgücü sermaye lehine dönüştürülmektedir. Bu sürecin en canlı örneği ise 4/c kadrosu olarak bilinen ve çalışan kesimler için en yumuşak tabirle “kıyım”ı öngören kadrolardır. Son dönemde sıkça tartışılan yeni iş kanunu kapsamındaki 4/c kadroları ve bu kadro kapsamında çalışan kesimlerin haklarında ortaya çıkan değişiklikler, bireylerin temel haklarından biri olan “çalışma hakkı”na ilişkin anlayış değişikliğini yansıtmaktadır. Bu bağlamda 4/c olarak ifade edilen kadronun neleri kapsadığına göz atmak sorunun doğru bir şekilde anlaşılması açısından önemli bir noktadır.

4/c genel anlamıyla geçici personel olarak tanımlanabilir. Kanundaki tanımlama ile “*Bir yıldan daha az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi’nin ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanarak Bakanlar Kurulu’nca karar verilen görevler ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişilerdir*”². Tanımda göze ilk çarpan kısım ise işçi statüsündeki çalışanların işçi statüsünden çıkartılmaları ve sözleşmelerinin bir yıl üzerinden yapılmasıdır. Bununla birlikte yasanın³ içeriğine bakıldığında; 4/c kadrosunda fazla mesai ek ücret kavramının da ortadan kaldırıldığı görülmektedir. Çalışanlardan kendilerine verilen görevin yetişmemesi durumunda görevi tamamlamak için fazla mesai yapmaları

² Devlet Memurları Kanunu için bkz. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> (e.t. 25.2.2009).

³ Yazıda 4/c ile ilgili yer alan maddeler için 10.1.2009 tarihli ve 27106 sayılı Resmi Gazete’den yararlanılmıştır. Bkz. <http://rega.basbakanlik.gov.tr/main.aspx?home=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/01/20090110.htm&main=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/01/20090110.htm> (e.t. 14.2.2009).

istenirken yapılan fazla mesai için herhangi bir ücret ödenmemektedir. Bu durum İlgili maddede (Madde 5- (1)) şöyle belirtilmektedir:

"Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, Devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve süreleri dikkate alınır. Ancak, geçici personel kendisine verilen görevleri çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırmak zorundadır. Bu çalışma karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez."

4/c uygulaması ile birlikte çalışanların rapor alması halinde ve aldıkları raporun iki günü aşması durumunda, çalışanlara herhangi bir ücret ödenmediği görülmektedir. Bir başka ifadeyle ücretli izin olarak ifade edilebilecek hak noktasında da bir budanma ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum İlgili maddede (Madde 8- (2)) şöyle belirtilmektedir:

"Yıl içinde tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilir. Rapor süresinin 2 günü aşması hâlinde aşan kısım için ücret ödenmez".

Çalışanların hizmet sözleşmesi feshinde herhangi bir tazminat alamamaları ise çalışanlar aleyhine işverenin lehine bir durum olarak kendisini göstermektedir. Böylece çalışanın sözleşmesinin feshi durumunda bireylerin herhangi bir hak talep etme şanslarının da ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durum İlgili maddede (Madde 10- (1)) şöyle belirtilmektedir:

"Geçici personelin hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmez(!)".

Yeni dönemin de kaybedenleri olarak görülen çalışan kesimlerin özlük haklarının kısıtlanmasına yönelik uygulanan politikaların başarısı(!) düşük ücretler ve törpülenen haklar ekseninde iyiden iyiye kendisini göstermektedir. Adeta dayatma olarak çalışanların karşısına çıkartılan, 4/c vb. gibi özlük haklarından ve her türlü hak anlayışından yoksun olan kadrolar, yerleşik hale getirilmeye çalışılmaktadır. 4/c kadrosunun dayanaklarına bakıldığında ise; daha uzun çalışma saatlerine karşı daha az ücret, yılda 1-2 ay arasında işsizlik, ücretli izinin engellenmesi gibi maddeler görülmektedir.

İşçilere adeta bir lütuf gibi sunulan bu maddelerin içeriği çalışanların aleyhine yaşanan süreci gözler önüne sermektedir. Vatandaşlık kurumunun temel argümanlarından olan toplumsal risklere karşı bireyin korunmasının ve çalışma hakkının adeta görmezden gelindiği trajik bir şekilde anlaşılmaktadır. Devlete ve piyasaya yeni roller biçilen bu süreçte, piyasanın insafı ya da devletin minimalizmi uygun görülmedikçe buna karşı direnenler ise "çapulcu",

“barbar”, “dinazor” vb. yaftalara maruz kalmaktadırlar. Günden güne daha korunmasız ve piyasanın seçimlerine terk edilen bir yapı ile karşılaşmakta ve insanların kendilerini devlet aracılığıyla güvence altına alma çabalarına ket vurulmaktadır.

Tekel İşçileri'nin, iki ayı aşkın süredir devam eden eyleminde ise, özlük haklarını korumaya çalışan bir grup insanın mücadelesinin ötesinde topluma daha derin mesajların da ulaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Özlük haklarını yaşam hakları ile bir tutan ve bunun mücadelesini veren insanların çabaları yurt içi ve yurt dışından birçok destek görmektedir. Tekel işçileri, yalnızca özlük hakları ile ilgili mücadele yürütmemektedirler. Onlar, çoluk çocuk demeden bütün aile ile birlikte imece olarak kurulan çadırlarda gelecekları hakkında söz söyleme hakkının sadece kendilerine ait olduğunun bilinmesi gerektiğini herkese ilan etmektedirler. Devletin vatandaşlarının haklarını koruduğu ölçüde temel görevlerini yerine getirdiğini ve bu yönde ortaya konulan mücadelenin anlaşılması gerektiğini haykırmaktadırlar.

Tekel işçilerinin eylemleri, yurt içi ve yurt dışında birçok habere konu olmakta ve birçok destek mesajı ile haklı olarak cesaretlendirilmektedir. Yurt dışından gönderilen mesajlara göz atıldığında; Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası, Avustralya Denizcilik Sendikası, Danimarka Genel İşçiler Sendikası, İspanya Eğitim Sendikası, Nepal Telekom İşçileri Sendikası, Yeni Zelanda Okul Öncesi Öğretmenler Sendikası'nın destek mesajları görülmektedir. Bu mesajlarda gözden kaçırılmaması gereken temel nokta bu eylemin ulusal sınırları aşip, evrensel bir boyut kazandığını göstermesi bakımından da anlamlıdır. Yine dilbilimci Noam Chomsky'nin tek el işçilerine gönderdiği mesajında: *"Dünyanın birçok yerinde çalışan insanların haklarına yapılan sert müdahalelerin yaşandığı bu zamanda, Tekel işçileri ve ailelerinin temel hakları için verdikleri bu mücadele ve cesareti görmek hayranlık verici. Umarım mücadeleniz başarıya ulaşır ve dünyanın diğer yerlerinde bu durumlarla kalan diğer işçiler için örnek olur⁴..."* ifadelerinde de görüldüğü gibi ülkemizdeki işçi sınıfı mücadelesinin yok olduğu düşünülen bir dönemde ortaya çıkması bakımından da oldukça önemli olup tüm dünya için örnek bir direniş hareketine dönüşmüştür. Okyanus ötesinden gelen bu mesaj da tıpkı diğer destek mesajları gibi, dünyada insan toplumunun, ekonomik bir yapıdan öte varlık olduğunun bilincine sahip olanlar arasında heyecanla karşılanmakta ve onları haklı davalarının sürdürülmesi yönünde teşvik etmektedir.

Tekel eylemi, örgütlü çalışanların neo-liberal anlayış ve onları uygulayan neo-muhafazakar iktidarlara karşı verdikleri bir mücadele olup, kolektif olarak hareket etmeleri halinde seslerini duyurabileceklerini bir kez daha ortaya çıkartmaktadır. Yaşadığımız dönemde “hak” kavramının değişime uğradığını, çalışan kesimlerin hak ettikleri değil, onlara reva görülen uygulamaların yürürlüğe konulduğu net bir şekilde görülmektedir. Tekel işçilerinin eylemi günümüzde yalnızca en temel hakları için mücadele eden

⁴[http://yesilgazete.org/2010/02/11/noam-chomskyden-tek-el-direnisine-mesaj/\(e.t.,15.02.2010\).](http://yesilgazete.org/2010/02/11/noam-chomskyden-tek-el-direnisine-mesaj/(e.t.,15.02.2010).)

kesimler açısından değil, ileride hakları için mücadele edecek kesimler için de bir umut ışığıdır. Nitekim Büro Emekçileri Sendikası'nın, geçici personelin sendika üyeliğini elde edebilmesi için açtığı davada, Ankara 3. İş Mahkemesi'nin söz konusu personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olabileceklerine karar vermiş ve bu karar Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır. Bu kararla birlikte 657 sayılı kanunun 4 üncü maddesi c bendi kapsamında çalışan geçici personelin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca kurulan sendikalara üye olabilecekleri kabul edilmiştir⁵. Geçici personel ile ilgili alınan bu karar, çalışanların verdikleri mücadelenin haklılığını ve olumlu sonuçlarını göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

Kaynakça

- Belek, İ., 2004, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, NK Yayınları, İstanbul.
<http://rega.basbakanlik.gov.tr/main.aspx?home=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/01/20090110.htm&main=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/01/20090110.htm>, e.t. 14.2.2009.
<http://www.buromemursen.org.tr/?haber=894>, e.t. 30.3.2010.
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>, e.t. 25.2.2009.
http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf, e.t. 20.2.2009.
<http://yesilgazete.org/2010/02/11/noam-chomskyden-tekeldirenisine-mesaj>, e.t. 15.02.2010.

⁵ <http://www.buromemursen.org.tr/?haber=894> (e.t., 30.3.2010).

