

# Öncü İşçi

Devrimci İşçi Partisi'nin merkezi yayın organı  
Gerçek gazetesinin ücretsiz ekidir  
Sayı: 15

## 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, işçi sınıfının yanı sıra ve içinde bütün bu kısmi haklar ve talepler uğruna mücadele etmekle birlikte, aynı zamanda bu hakların en gelişkin kapitalist toplumda bile güvence altında olmadığını ve son tahlilde kapitalist sömürünün sargı bezi gibi işlev gördüğünün bilincini işçi sınıfına taşımak için bütün olanakları kullanır. Esas olan, insanlığın baş belası, işsizliğin, yoksulluğun ve sefaletin kaynağı kapitalizmi ortadan kaldırarak insanın insanı sömürmediği sınıfsız bir toplumu kurmaktır.

## Neden taşeron?



Taşeron işçilik, 21. yüzyılda sermayenin sömürüyü arttırmak için sarıldığı bir yöntemdir. Kadrolu işçiler tek bir işverenle muhataptır. Dolayısıyla da birlik halindedirler. Örgütlenmeleri kolaydır. Toplu sözleşmeler vasıtasıyla ücretlerini ve sosyal haklarını iyileştirebi-

ler. Taşeron şirketler aynı çatı altında çalışsa da işçileri farklı şirketlere bağlı çalıştırmış gibi göstererek böler. Toplu sözleşmeden yararlanmalarını engeller. Sürekli işçi çıkartma ve işçi alımı yaparak, işçileri adeta yıldırır. Taşeron çalışan işçi sürekli ne zaman çıkartıla-

cağını düşünerek çalışır. Sendikalaşmak istediğinde derhal işten çıkartılmakla tehdit edilir. İşte bu yüzden taşeron çalışma hem kamuda hem de özelde işveren tarafından giderek daha fazla benimsenen bir sömürü yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

## İşçinin Sözlüğü

**Taşeron:** taşeron, iş kanunundaki tanımıyla üretim ya da hizmetin belirli bölümlerinde ya da eklentilerinde o üretim ya da hizmetin bir alt işveren tarafından üstlenilerek yapılması demektir. Taşeron firmada çalışan işçi için ise bu tanım çok daha basittir: güvencesiz, sendikası, asgari ücretle, yıllık izin hakkı kullanılmadan, mesai ücreti alamadan ve yarın ne olacağını bilmeden uzun saatler çalışmaktır.

**Özel İstihdam Bürosu:** 2004'e kadar işçi arayan işletme ile iş arayan işçi arasındaki bağı sadece bir kamu kurumu olan İş ve İşçi Bulma Kurumu kurardı. 2004'te kabul edi-

len 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesinde iş ya da işçi arayanlar arasında aracılık görevi yeni adıyla Türkiye İş Kurumu ile birlikte Özel İstihdam Büroları'na verilmiştir. Bu bürolar 2008 yılında Özel İstihdam Büroları ile ilgili kabul edilen yönetmelik çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Türkiye İş Kurumu'nun kamusal bir görev olarak yürüttüğü iş ve işçi bulma faaliyetlerinden farklı olarak Özel İstihdam Büroları, işçi simsarlığı yapan kuruluşlardır. Kiralık işçi uygulamasının yasalaşmasıyla Özel İstihdam Büroları'nın işgücü piyasasında etkinliği arttırması beklenmektedir.

## Taşeron gerçeği: güvencesizlik, sömürü, cinayet!

Bugün Türkiye'de taşeron işçi çalıştırma büyük yaygınlık kazanmıştır. Özellikle AKP iktidarı döneminde taşeron işçi sayısı hızlı bir artış göstermiştir. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında 387.118 olan taşeron işçi sayısı bugün 2 milyona yaklaşmış durumdadır. Çalışma Bakanlığı tarafından açıklanan resmi rakamlar taşeron gerçekliğini yansıtmaktan uzaktır. Zira taşeron çalıştırmanın kurumsallaştığı yerlerde çok sayıda işçi denetimden uzak, sigortasız ve kayıtsız şekilde çalıştırılmaktadır. Taşeron çalıştırmanın en yaygın olduğu sektörler arasında inşaat, madencilik, gemi inşa ve tersanecilik sektörleri ile belediyeçilik, eğitim ve sağlık hizmetleri gelmektedir. Gemi inşa ve tersanecilik sektöründe 35 bin işçinin 25 bini taşeron işçidir. Belediyelerde 100 bin kadrolu işçiye karşılık 210 bin taşeron işçi vardır. Eğitim alanında, özellikle üniversitelerde 2 bin kadrolu işçinin yanında

8 bin taşeron işçi çalışmaktadır. Sağlıkta 2002 yılında 11 bin olan taşeron işçi sayısı bugün 130 bini geçmiştir. Balık baştan kokar derler. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 2005 yılında 88 taşeron işçi çalışırken 2013 yılına gelindiğinde bu rakam 1000 işçiyi geçmiştir.

Yıl	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayısı
2002	387.118
2003	449.011
2004	581.490
2005	657.677
2006	907.153
2007	1.163.917
2008	1.261.630
2009	1.049.960
2010	1.293.898
2011	1.611.204
2014	1.361.673
Temmuz	(Ç.S.G Bakanı F. Çelik'in açıklaması)

## Taşeron çalışanların hakları nelerdir?

Taşeron çalıştırmanın yaygınlaştığı yıllarda, taşeron işçiler de sayısız mücadele etti ve hukuki kazanımlar elde etti. Taşeron işçiler kadrolu işçilerin sahip olduğu hakların hemen hemen hepsini elde etti.

Taşeron firmalar her yıl girdi-çıkı yapılarak işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık izin haklarını gasp etmeyi alışkanlık haline getirmişti. Şimdi taşeron firma istediği kadar girdi-çıkı yapılar taşeron işçinin kıdem tazminatı ve yıllık izin hakkı kaybolmuyor. Bu haklar taşeron şirket tarafından verilmediğinde işçiler asıl işverenden haklarını talep ediyor ve alabiliyorlar.

Taşeron işçilerin sendikalaşma hakkı olmadığı efsanesi de işçi mücadeleleri sayesinde yerle bir olmuştur. Taşeron işçiler sendikalı olabilirler. Çalıştıkları

işyerinde taşeron firma bünyesinde çalışan işçi sayısının yarısından bir fazlası sendikaya üye olduğu takdirde, taşeron işçileri örgütleyen sendika firma ile toplu sözleşme masasına oturabilmektedir. Toplu sözleşmede bağlanan ücret miktarı, taşeron firmanın kamu idaresiyle yaptığı sözleşmede belirlenen ücretten fazla olursa aradaki fark kamu tarafından karşılanmaktadır.

Taşeron firmada çalışan işçiler her ne kadar haklarını genişletmişse de günlük çalışma koşullarında fiilen baskı altında tutulmaktadır. Taşeron işçi çalıştığı işyerinin asıl işini yapamaz. Ancak yan işlerde görevlendirilebilir. Ancak baskı ile taşeron işçiler asıl işi yapmaya zorlanmaktadır. Güvenlik çalışanı evrak taşımakta ya da temizlik işçisine imalat yaptırılmaktadır.

Tüm bunlar yasadışı uygulamalardır. Taşeron işçisi asıl işte çalıştırıldığı takdirde muvazaa davası yani hileli işlemi tespit ettirme davası açabilir. Asıl işte çalıştırılan taşeron işçisi eğer bunu ispat ederse asıl işverenin kadrolu işçisi sayılır ve asıl işveren hak kayıplarını telafi etmek zorunda kalır. Karayollarında çalışan 8 bin taşeron işçisi bu davaları kazanmış ve devlet toplam 675 milyon lira tazminat yükü altına girmiştir.

AKP iktidarı daha fazla tazminat ödememek için "taşeron müjde" yalanını söyleyerek zaten muvazaalı çalıştırılan 200 bin işçi için kadro vaadinde bulunmuştur. Halen bu vaadini yerine getirmeyen AKP iktidarı, işçileri oyalamaya ve mahkeme kararlarını uygulamamaya devam etmektedir.

## Taşeron çalıştırma ve iş cinayetleri

Taşeron çalıştırmanın en önemli sonuçlarından biri de iş cinayetleridir. Taşeronun en yaygın olduğu sektörlerde iş cinayetlerinin de aynı oranda sık yaşandığını gözlemliyoruz. Madencilik sektöründe Soma'da 301 madencinin, Ermenek'te 18 işçinin katledildiği iş cinayetleri, Torunlar inşaattaki işçi katliamı en çarpıcı örnekler olarak karşımızda duruyor.

Patronlar "iş kazası", ülkeyi yönetenler "fitrat" diyor. Biz işçiler ise çalışırken yaşanan kazalarda ölen işçilerin cinayete kurban gittiklerini söylüyoruz. Bu yüzden ölümlü kazaları "iş kazası" değil "iş cinayeti" olarak tanımlıyoruz. Bu konuda ne kadar haklı olduğumuz her geçen gün yeni verilerle kanıtlanıyor. Soma katliamında önlemlerin yetersiz olduğu, denetimlerin yapılmadığı, denetleyecek kurum ve kişilerle denetlenen patronların al takke ver külah ilişkisi içinde olduğu, enerji bakanının patronlara ziyafet verdiği ve daha pek çok şey ortaya çıktı. Tüm bunlar Soma davası sürecinde ortaya çıkan ama taşeron çalıştırmanın olduğu her yerde yaşanan gerçekler.



Hal böyle iken, göz göre göre gelen ölümlere kaza demek ancak katili aklamak demektir.

İş cinayetlerinin en yoğun yaşandığı inşaat, madencilik ve tersanecilik sektörleri aynı zamanda taşeronlaşmada da başı çekiyor. Madenlerde SGK verilerine göre iş cinayetine kurban giden işçilerin yüzde 64'ü işyerinde bir yılını doldurmuş kişilerden oluşuyor. Ölen

işçilerin yüzde 20'ye yakını ise işe girdikten sonraki 3 ayını doldurmadan cinayete kurban gidiyor. İş cinayetlerini önlemenin ilk adımı taşeron çalıştırmanın kaldırılmasından geçiyor. Devlet denetimi önemli, ama devletin patronların yanında durduğu ortada. O zaman devlet denetiminden de önemlisi, iş cinayetleriyle mücadele işçi denetiminin sağlanmasından geçiyor.

## Sermayenin, doğum izni bahanesiyle esneklik saldırısı

Kıralık işçilik uygulaması ile doğum izni ve doğum sonrası kısmi çalışma hakkı kullanan ya da askere giden işçiler yerine "kıralık işçi" alınabilecek. Özel istihdam bürolarından kiralanacak olan bu işçiler kadın işçinin izni ya da askere giden kişinin görevi bitince otomatik olarak yeniden işsiz kalacak. Kadınlara ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120, üçüncü doğumda 180 gün yarı zamanlı ve tabii ki yarı ücretli çalışma hakkı veriliyor. Kadınlar eşleri çalışıyorsa bu haktan yararlanabilecek. Bu zaman zarfında yerlerine kıralık işçi çalıştırılması öngörülüyor. Mevcut uygulamada kadın işçilerin doğum öncesi 8 hafta doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli, takip eden 6 ayda ücretsiz izin hakkı bulunuyor. Çocuk 1 yaşına gelinceye kadar da 1,5

saat günlük süt izni mevcut.

Bu uygulamanın kadınlara müjde olarak sunulması büyük bir aldatmacadır. Esas amaç işçiyi köleleştiren kıralık işçilik uygulamasına zemin hazırlamaktır. Esnek çalışmayı yaygınlaştırmaktır. Kadın işçiler yarı zamanlı sömürülecekler, yerleri de ucuz ve güvencesiz kıralık işçilerle doldurulunca bu durumdan kâr eden patronlar olacak. Oysa anne olan işçilerin ücretli izinli olmaları gerekir. Ama çocukların bakımı sadece kadının omuzlarına yüklenemez. Kadınlara eşit süreli, eşit ücretli ve devredilmez babalık izni de erkeklere verilmelidir. Çözüm her işyerinde ücretsiz kreş hakkının sağlanmasıdır. Çözüm daha fazla işçinin istihdam edilmesi, ücretler azaltılmaksızın var olan işlerin paylaşılmasıdır.

## Taşeron bir sendikasılaştırma aracıdır

Taşeron işçiler her zaman sendikalaşma hakkına sahipti. Ancak bu hakkı kullanmalarının ve toplu sözleşme yapma haklarının önünde pek çok fiili engel dikiliyordu. Zaman içinde hukuki açıdan bu engellerin pek çoğunun aşıldığını görüyoruz. Ancak taşeron hâlâ sendikalaşma açısından elverişli bir ortam olarak görülemez. Bugün taşer-

on işçilerin sendikal örgütlenme yolunda attığı adımlar ortada. Ancak bunlar taşeronlaşmanın sendikasılaştırmanın en önemli aracı olduğu gerçeğini değiştiriyor.

Rakamlar son derece açık. Taşeronlaşmanın son sürat yayıldığı yıllarda sendikalaşma oranlarının da tepetaklak olduğunu görüyoruz.

Yıl	TİS Kapsamındaki Ücretli Sayısı	Toplam Ücretli Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1998	1.591.360	7.170.000	22,2
1995	1.114.989	8.471.000	13,5
2002	1.007.305	10.625.000	9,5
2003	957.418	10.707.000	8,9
2004	919.364	11.344.000	8,1
2005	933.537	12.360.000	7,6
2006	902.247	12.999.000	7
2007	831.335	13.573.000	6,1
2008	750.018	12.937.000	5,8
2009	748.399	12.770.000	5,9
2010	805.525	13.762.000	5,9

## AKP, CHP, MHP... Hepsi taşeroncu!

Kamu'da taşeronlaşmanın en yaygın olduğu sektörlerin başında belediyeler gelmektedir. Belediyeler tüm hizmetlerini taşerona devretmektedir. Kadrolu işçi sayısını asgaride tutan belediyeler, böylece toplu iş sözleşmelerinde işçinin elini kolunu bağlamakta, işçiler greve çıksa bile tüm hizmetler taşeron aracılığıyla sürdürülebildiği için kadrolu işçilerin de ücretleri ve sosyal hakları giderek gerilemektedir.

Belediyelerdeki taşeronlaşma, konu işçi sömürüsüne gel-

diğinde AKP, MHP, CHP gibi burjuva partilerinin nasıl ortak davrandıklarının da kanıtıdır. Tüm belediyelerde taşeron işçi çalıştırılmakta, buna gerekçe olarak ise norm kadro uygulaması ve Maliye Bakanlığı tarafından getirilen sınırlamalar gösterilmektedir. Ancak yakından bakıldığında bu partilere bağlı belediyelerde kadrolu işçi istihdamı için ayrılan sınırlı sayıda kadroların dahi doldurulmadığı, onun yerine taşeron işçi istihdam edildiği görülmektedir.

## Taşeronlaştırmadan işçi simsarlığına: Özel İstihdam Büroları (ÖİB) ve Kıralık İşçilik

Taşeronlaşmanın geldiği aşamada işçi mücadeleleri sayesinde pek çok hukuki kazanım elde edildiğini, taşeron düzeninde pek çok gedik açıldığını görmekteyiz. Ancak bu hukuki kazanımları geliştirmek ve kalıcılaştırmak için taşeronun ve her türlü kurnaz iş ilişkisinin yasaklanması gerekmektedir. Oysa sermaye AKP iktidarı ile el ele vererek taşeronlaşmayla yeni bir sınıf saldırısını gündeme getirmiştir. Bu saldırının adı Özel İstihdam Büroları (ÖİB) ve kıralık işçilik uygulamasıdır.

Meclisin gündemine getirilen kıralık işçi uygulaması yasalarsa işsiz işçiler, bizzat devlet tarafından patronların ve işçi simsarlarının insafına terk edilecek. Yasa tasarısı işsiz işçiyi adeta Özel İstihdam Bürosu'nun malı haline getiriyor. İşçi ÖİB'nin gönderdiği yerde çalışacak ama ücretini ÖİB'den alacak. ÖİB'nin işçiye iş bulma yükümlülüğü yok. İş bulduğunda ücret ödeyecek. İş bulamazsa işçiye herhangi bir ödemede bulunmayacak. Tabii ki işçi simsarının eline düşen işçi asgari ücretten fazlasını talep edemeyecek.

Hukuki olarak ÖİB'lerin işçilerden herhangi bir bedel ya da komisyon talep etmesi yasak. Ancak işsizliğin artışıyla iş bulmak ya da mevcut iş olanaklarından daha iyilerine yerleştirilmek için rüşvet alınmaya başlanacağını şimdiden kestirmek güç değil. Rüşvet dışında ÖİB'ler işyerlerinde hakkını arayan, şu ya da bu şekilde patronların olumsuz



uygulamalarına karşı çıkan işçiler için kara listeler oluşturacaktır. ÖİB'nin eline düşen kıralık işçi yeniden iş bulabilmek için adeta bir köle gibi boyun eğmeye zorlanacaktır. Ayrıca, ÖİB'ler muhtemelen kıralık işçileri evcilleştirmek amacıyla eli sopalı kabadayılardan yararlanacaktır. İşçinin karşısına bir de gangster tipi işverenler çıkacaktır.

İşçinin kısa sürelerle farklı işyerlerinde kıralık işçi olarak çalışması her şeyden önce işçinin psikolojisi ve sosyal hayatında derin yaralar açacaktır. Ayrıca yasa taslağında işçilerin yıllık ücretli izin hakkı ve kıdem tazminatının nasıl belirleneceği de düzenlenmemiş durumda. Mevcut yasa tasarısına göre ÖİB'nin işçisi sayılacak olan kıralık işçilerin yıllık izin ve kıdem tazminatı hakkını kazanması için yeniden hukuki ve fiili mücadele verilmesi gerekecek. Kıralık işçi uygulaması ile taşeron işçilerin yıllar içinde kazanmış

olduğu haklar adeta sıfırlanmak istenmektedir.

Sendika üyesi olmak anayasal bir haktır. Kıralık işçilik tasarısında sendikalaşmayı engelleyen herhangi bir madde bu yüzden bulunamaz. Ancak yasanın mantığı ve uygulanışı sendikalaşmayı bitirmeyi amaçlamaktadır. İşçiler ÖİB'ler tarafından geçici olarak kiralandığından sendikaya üye olsalar bile toplu sözleşmelerden faydalanamayacaktır, farklı iş kollarına kiralandığında sendika üyeliği otomatik olarak düşecektir. Tasarıda kıralık işçi için işyerindeki emsal işçinin koşullarının esas alınması belirtilmişse de bu emsal işçi tanımı kıdeme göre yapılmıştır. Yani kıralık işçinin koşulları her zaman en kırımsız ve sendikasızsız emsallerine göre belirlenecektir.

Tüm bunlar yeni bir taşeronlaşma, güvencesizleştirme ve sömürü saldırısıyla karşı karşıya olduğumuzu gösteriyor.