



Giriş

Ülkemizde sendikaların pek çok sorunla karşı karşıya olduğu açıktır. Bugün işçi sınıfının yaklaşık yüzde 6'sının örgütlü olduğu bir süreci yaşıyoruz. 12 Eylül darbesi sonrasında adım adım sendikalar işlevlerini yitirdi, yasal ve fiili engeller nedeniyle yeni fabrikaların örgütlenmesi çok zorlaştı. Sendikaların pek çoğu bu süreçte işçilerin ortak hak ve çıkarlarını koruyan örgütlerden, işçileri kapitalist sisteme entegre etmenin bir aracı haline geldi.

Türkiye'de sendikaların durumu, içinde bulundukları kriz ve AKP eliyle dönüştürülen ülkemizde nasıl bir misyon üstlenecekleri başka bir dersin konusu. Biz burada bunları ele almayacağız.

Bu derste, işçi sendikalarının kuruluşunu, toplu sözleşme hakkını, grev hakkını düzenleyen mevzuatı tartışacağız. İşçi sendikalarının kuruluşu ve işleyişi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, toplu sözleşme ve grev hakkı ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu yasaların her ikisi de 12 Eylül faşist darbesinin ardından, 1983 yılında sermayenin çıkarları doğrultusunda çıkartılmıştır ve 12 Eylül öncesi mevzuata göre çok büyük farklılıklar, kısıtlamalar getirmektedir. AKP iktidarı ise yeni pek çok tasarımı gündeme getirdi. Hepsinde 'özgürlük' vurgusu yapıldı, sendikal mevzuatta-

ki kısıtlamaların kalkacağından bahsedildi. Ancak gündeme gelen hiçbir tasarı, örgütlenme önündeki engellere dokunmuyor, grev yasaklarını kaldırmıyordu. Gündemde yine yeni tasarılar var. Bunlara bakarken, ilk değerlendirmede 'özgürlük' olarak nitelendirilebilecek hükümlerin, sarı sendikaların ve sermayenin mi, yoksa sınıf sendikalarının ve işçi sınıfının çıkarına mı olacağının çok iyi irdelenmesi gerekiyor.

1- Sendika nedir?

İşçi sendikaları, işçilerin belirli bir işkolundaki ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlerdir. İşçilerin birliğini etkin bir güce dönüştüren mekanizmalardır.

Türkiye'de işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonlarının kuruluşu ve işleyişleri 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmektedir.

Sendikalar, işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile, bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulması, kanuna göre mümkün değildir.

Sendikaların işçi sınıfının çıkarları için mücadele eden sınıf örgütleri olması gerekirken, bugün pek çok sendi-





ka, patronlarla ve hükümetle işbirliği içinde çalışmakta; işçileri sisteme entegre etmenin bir aracı olarak işlev görmektedir. İşçi haklarını savunur görünüş, el altından patronlarla işbirliği yapan, demokratik işleyişe sahip olmayan, sermaye güdümlü sendikalara sarı sendika diyoruz. Sendikaları yeniden mücadeleci bir çizgiye çekmek, ancak tabandan gelecek bir basınçla mümkün olabilir.

Konfederasyon nedir?

Türkiye'de hangi işçi konfederasyonları vardır?

Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlardır.

Sendikalar konfederasyonlara üye olma kararını genel kurullarında alabilirler, bir sendika birden fazla konfederasyona üye olamaz.

Türkiye'de üç işçi konfederasyonu vardır:

1) TÜRK-İŞ: 1952 yılında kurulmuş olan TÜRK-İŞ, kuruluşundan itibaren, bazı geçici dönemler haricinde, büyük ölçüde hükümetlerin güdümünde kalmıştır. Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ'e bağlı 35 sendika bulunmaktadır.

2) DİSK: 1967 yılında, TÜRK-İŞ'ten ayrılan sendikalar tarafından kurulan DİSK, özellikle 12 Eylül öncesi dönemde, ülkemizde sınıf sendikacılığının en önemli temsilcisi olmuştur. Bugün DİSK'e bağlı 18 sendika bulunmaktadır.

3) HAK-İŞ: 1976'da kurulan ve kurulduğu dönemden itibaren gerici ve muhafazakar bir çizgiyi benimseyen HAK-İŞ'e bağlı 8 sendika vardır.

2- Nasıl sendikalı olunur?

Sendikalı olmak bize ne kazandırır?

Sendikaya üye olmak serbesttir. Kanuna göre, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Ancak aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunması mümkün değildir. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir. İşçiler, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Her üye, önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir.

Sendikaya üye olabilmek için iki koşul söz konusudur: Birinci koşul, işkolu koşuludur. Her işçi kendi çalıştığı işkolunda faaliyet gösteren sendikaya üye olabilir. Yasada 28 adet işkolu vardır. Her sendika sayılan 28 işkolundan birine dâhildir. Örneğin metal işkolunda çalışan bir işçi metal işkolunda, tekstil işkolunda çalışan işçi tekstil işko-

lunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilir.

İkinci koşul, noter koşuludur. İşçilerin sendika üyeliği ancak noterde yapılması koşulu ile geçerlilik kazanabilir. Özellikle noter şartı işçilerin sendikalara üyeliğini zorlaştırdığından dolayı, sendikaların pek çoğu yıllardır bu şartın kaldırılmasını talep etmektedir.

Sendika, pek çok işçi için örgütlülüğün ilk basamağıdır. 'Bana dokunmayan yılan bin yaşasın' diyerek çalışma yaşamına giren, her koyunun kendi bacağından asılacağına inanan pek çok kişi, örgütlü fabrikalara girdiklerinde, yaşamlarında ilk kez birlikte bir güç olduklarını farkederek. Sendikalı olmak, artık patron karşısında yalnız olmak demektir. Sendikalı olmak, birlikte karar vermek, üretimden gelen gücünü patron karşısında kullanabilmek demektir.

Patronlar ve hükümetler de bu durumu bildikleri için, sendikaları olabildiğince denetim altında tutmaya, kendi yandaş sendikalarını güçlendirmeye çalışırlar. Sendikalara ilişkin mevzuatta yapılan pek çok değişiklik bu amaca da hizmet etmektedir.

3- İşyeri temsilcilerinin önemi

İşyeri sendika temsilcileri, sendikanın 'elçi'si gibi algılanmakta, çoğunlukla yalnızca sendikayla ilgili haberleri, duyuruları işçilere ulaştırmakla yetinmektedir. Oysa, fabrikalarda ihtiyaç olan 'elçi'ler değil, öncü işçilerdir. İşyeri temsilcilerinin, öncülük misyonunu yerine getirebilecek, fabrikadaki işçileri, yalnızca sendikalı değil, örgütlü hale getirmenin mücadelesini veren nitelikte olması gerekmektedir.

Sendika yetkili organları tarafından alınan kararları yerine getirmek, işyeri ile ilgili sorunlarda işveren veya vekilleriyle görüşüp çözüm bulmak, işyerinin daha insanca





çalışma koşullarına kavuşmasını sağlamak, örgütlenmeyi güçlendirmek temsilcilerin görevleri arasındadır. İşyeri sendika temsilcilerini toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika atayabilir.

Temsilci atama yetkisine sahip olan sendika, o işyerinde çalışan üyeleri arasından, işyerindeki toplam çalışan sayısına göre değişen sayıda işyeri temsilcisi tayin eder.

İşyeri temsilcisinin iş güvencesi:

Sendikalar Kanunun 30. maddesine göre, sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri ancak haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilir. İşyerinin kapanması da geçerli fesih nedenidir. Temsilcinin iş akdinin temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, işe iade davası açma hakkı vardır. Davayı kazanması halinde kendisine en az **bir yıllık ücreti tutarında** tazminata hükmedilir. İşe iade davasına rağmen işçiye 10 işgünü içerisinde işe almazsa ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı ve varsa diğer alacakları da talep edilir. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda bir değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Yasalarda düzenlenmeyen kimi konular, toplu iş sözleşmelerinde yer alabilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri yasa metni niteliğindedir. Bu bağlamda işyeri sendika temsilcilerine yeni güvenceler de toplu iş sözleşmeleri ile sağlanabilmektedir.

4- Toplu iş sözleşmesi nedir? Nasıl bağitlanır?

Toplu iş sözleşmesi, belli dönemlerde, ilgili işkolunda yetki sahibi sendikanın, işçiler adına patronlarla karşı karşıya gelip, çalışma şartları ve işçilerin sosyal ve ekonomik hakları ile ilgili olarak giriştikleri pazarlık sürecinin sonunda oluşan belgelerdir.

2822 sayılı kanunda, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesi ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler, işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını, neredeyse kullanılamaz hale getirmektedir. Yasanın işçilere gösterdiği toplu sözleşme yolu tuzaklarla dolu, büyük bir sabır, disiplin ve kararlılıkla yürünmesi gereken bir yoldur.

Bir işyerinde üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın;

- İlgili işyerinin işkoluna yönelik olarak kurulmuş olması,
- Ülke çapında, bu işkolunda çalışan kayıtlı işçilerin %10'unu üye yapmış olması,
- İşyerindeki işçilerin yarısından bir kişi fazlasının bu sendikaya üye olması gerekmektedir.



5- Örgütlenme süreci: deveye hendek atlatmak

Ülkemizde örgütlenme özgürlüğünün önünde yasal ve fiili pek çok engel bulunmaktadır. Örgütlenmenin ilk başladığı andan, toplu sözleşme imzalanana kadar geçen süreç, deveye hendek atlatmak deyimini haklı çıkartacak bir süreçtir.

Örgütlenme süreci genellikle gizli yürümekte, işyerinde belli bir çoğunluğa ulaşana kadar, işten atılma riskine karşı birebir görüşmelerle sürmektedir. Sendikal nedenlerle işten çıkartma, mevzuata göre ağır yaptırımlara tabi olmasına karşın, davalar çok uzun sürmektedir. Belli bir çoğunluğa ulaşıldığında, hızla üyelikler gerçekleştirilir. Bu süreçte çoğunlukla patronun tehditleri ve vaatleri gündeme gelir. Buna karşı örgütlü bir duruş sergilenemediğinde, örgütlenme en başından çökmeye mahkûmdur.

Sendika, işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydettiğinde çoğunluğu sağladığının tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunur. Bu başvurunun ardından çoğunlukla patron iki konuya itiraz eder.

- Sendikanın gerekli çoğunluğu sağlamadığı konusunda 'çoğunluk yok' itirazı.
- İşyerinin ilgili sendikanın işkolunda olmadığı konusunda itiraz.

Çoğunluk kararı alındıktan sonra toplu sözleşme görüşmesi için çağrı yapılır. Görüşmelerde anlaşma sağlanamaması durumunda arabulucu süreci devreye girer. Anlaşma yine de sağlanamazsa, sendikanın grev kararı alma hakkı doğar. Grev kararının alınmasının ardından patron da lokavt kararı alabilir.



6- Ülkemizde grev 'hak' mıdır?

Grev, yani işçi sınıfının üretimden gelen gücünü kullanması, mücadelede en önemli araçlardan biridir. Ancak ülkemizde 12 Eylül sonrası mevzuatta getirilen düzenlemelerle, büyük ölçüde 'hak' olmaktan çıkartılmış, önemli kısıtlamalara uğramıştır.

Mevcut mevzuata göre;

- Sadece toplu sözleşme sürecinin sonunda yapılan grev, yani 'menfaat grevi' yasalıdır. Diğer tüm grevler kanun dışıdır.
- Kamu emekçilerinin grev hakkı yoktur.
- Menfaat grevlerinde dahi, grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi ya da yasaklanması mümkündür. Bu durumda toplu sözleşme Yüksek Hakem Kurulu'na gider.
- Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yasaktır.
- Patronun sözleşmeyle bağitlanmış hakları vermemesi durumunda yapılan 'hak grevi' yasaktır.
- Çok sayıda sektörde grev yasakları devam etmektedir.
- 'Yasal' olan grevlerde ise, mevzuat, grevin fiilen uygulanmasını engelleyen pek çok hüküm içermektedir. Buna göre;
- Greve katılan işe geri dönebilir, ama grevin başladığı gün ve saatte greve çıkmayanlar, sonrasında greve katılamaz.
- Greve katılmayanların çalışmasına engel olunamaz, işyerine giriş çıkışlara müdahale edilemez.
- Grev çadırı, afiş, 'Bu İşyerinde Grev Vardır' dışında pankart ve benzerleri yasaktır.
- Grev yerinde grev gözcüsü dışındaki işçilerin toplanması,

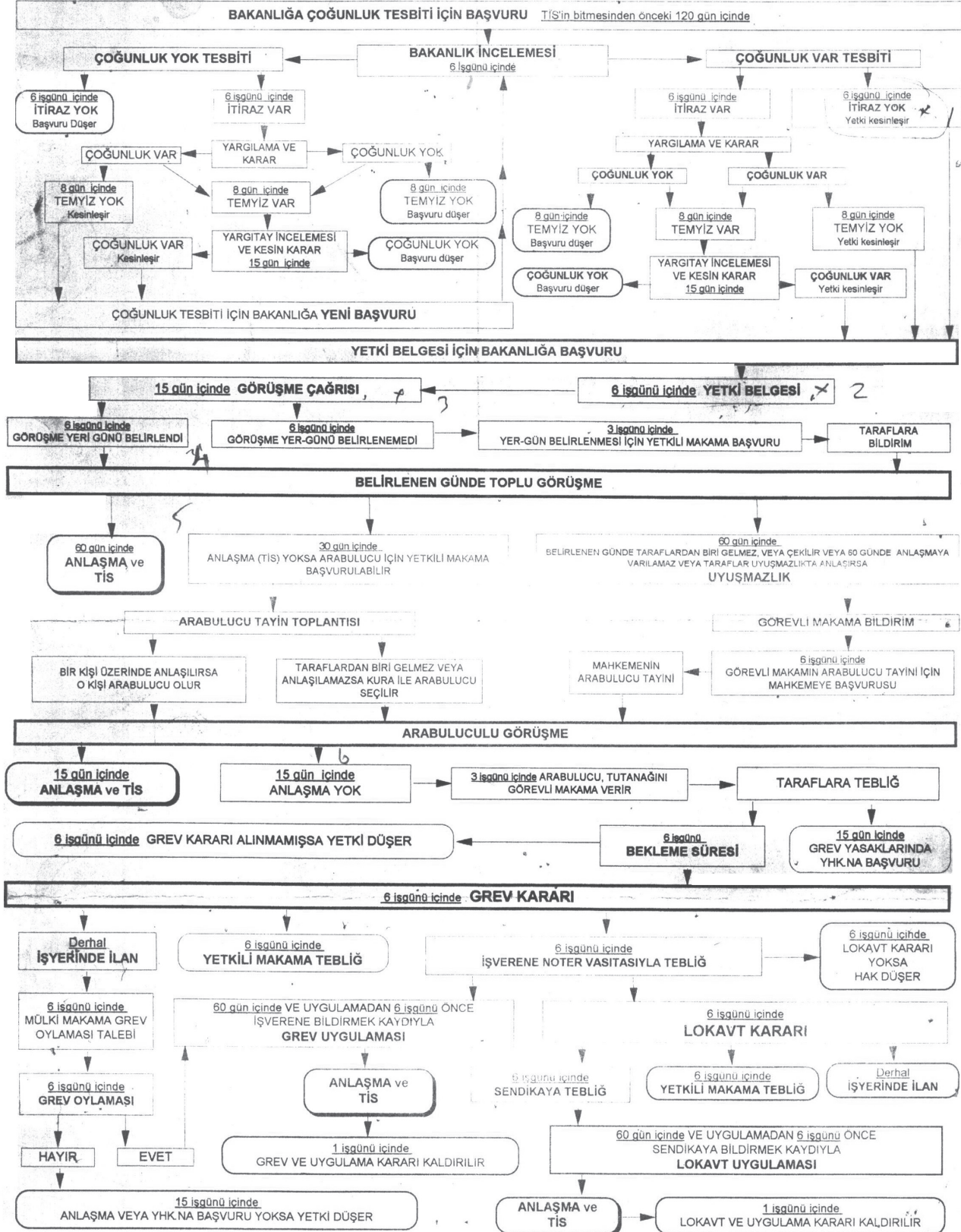
beklemesi yasaktır.

- Grevci işçi başka bir işyerinde çalışamaz.
- Grevci işçinin hakları askıdadır. Primleri ödenmez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

Grevci işçinin hakları:

- Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir grev ve katılma nedeniyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez.
- Kanuni greve katılanlar ile işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akdilerinden doğan hak ve borçları, grevin sona ermesine kadar askıda kalır.
- İşveren, grev sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutlak ödeme gününde ödemek zorundadır.
- Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler.
- İşveren, grevci işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.
- Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara, greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz.
- Kanuni bir grev dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar.
- Kanuni bir grev süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmaları 90 gün boyunca istenemez.

YETKİ TESBİTİ, TOPLU GÖRÜŞME, UYUŞMAZLIK, GREV VE LOKAVT PROSEDÜRÜ





TARTIŞMA SORULARI:

- 1- Sendika nedir? Nasıl sendikalı olunur?
- 2- Türkiye'de örgütlenme özgürlüğü var mı?
Örgütlenmenin başladığı andan, toplu sözleşme masasına oturana kadar nasıl bir süreç işliyor?
- 3- Toplu iş sözleşmesi nedir? Nasıl bağitlanır?
- 4- İşyeri sendika temsilcisi, sendikanın elçisi mi olmalı, öncü işçi mi?
- 5- Ülkemizde grev 'hak' mıdır?



