

RAPOR**TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAK İHLALLERİ*****SUNUŞ**

Türkiye temel ILO sözleşmelerini imzalamış olmasına rağmen, ihlaller devam etmektedir. Bunun temel nedeni ulusal kanun ve düzenlemelerdir ve bunlarda değişiklik yapılmadığı takdirde, mevcut durumun süreceği bellidir.

Bu sözleşmelerin onaylanmasından bu yana 5-6 yıl geçmesine rağmen ulusal hukuka uygulanmamış olması, elbette ilginç bir durumdur. Bu nedenle grev kısıtlamaları, % 10 işkolu barajı, noter onayı şartı gibi 87 ve 98 nolu sözleşmeleri ihlal eden sorunlar sürmektedir.

Aynı zamanda 158 sayılı sözleşmenin onaylanmasının üzerinden 4 sene geçmesine rağmen, ulusal hukuka uygulanmaması sonucunda sendikalaşmaya karşı işten çıkartmalar etkin bir silah olarak kullanılmaya devam etmektedir. İşten çıkartmalar aynı zamanda sosyal güvenlik talep eden kayıt dışı ekonomi çalışanlarına karşı da tehdit olarak kullanılmaktadır.

Kamu çalışanları 151 sayılı sözleşmenin onaylanmasından 6 sene sonra hala örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını garanti altına alacak yasaların yokluğunun sıkıntısını çekmektedir.

İşverenlerin var olan yasa ve kurallara karşı davranışlarını engelleyici önlemlerin zayıflığı var olan güçsüz yasal durumun dahi, özellikle kayıt dışı ekonomide uygulanamaz hale gelmesi sonucunu doğurmaktadır.

Konfederasyonumuz 1992'de yeniden faaliyet başladığından beri, bu tür ihlallere karşı mücadele etmektedir ve ILO'ya birçok kez başvurmuştur. Şikayetlerimizin çoğu kabul edilmiş ve ILO raporlarında yer almıştır.

ILO'ya şikayetlerimize ek olarak hükümetleri etkilemek amacıyla birçok etkinlik yapılmış ancak hiçbir sonuç alınmamıştır. 1992'den beri neredeyse tüm partilerin koalisyon ortağı olduğunu dikkate alırsak işçi hakları karşısında bilinçli bir red olduğu sonucuna varmak yanlış olmayacaktır.

ILO'ya gönderdiğimiz son rapordan bugüne hükümetlere ulusal yasaları değiştirmek şansı verdik ve ILO'ya şikayette bulunmadık. Ancak yukarıdaki paragrafta belirttiğimiz gibi önemsiz problemlerle ilgili bazı küçük değişiklikler dışında gerçek bir ilerlemenin işareti yoktur. Bu durumda, bu rapordaki şikayetlerimizi bir kez daha ILO'ya göndermeyi zorunlu hissettik. Bu rapor 87, 98, 158, 151 sayılı sözleşmelere ilişkin ihlalleri içermektedir.

Bu rapor, konfederasyonumuzun ETUC ve AB'nin desteği ile sürdürdüğü Türkiye'de sendikal hak ihlalleri ile ilgili araştırma projesinin sonuçlarını yansıtmaktadır. Proje kapsamında üç boyutlu bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci boyutu, 174 işyerini kapsayan bir anket uygulamasıdır. Konfederasyonumuza üye çeşitli işkolu sendikalarına gönderdiğimiz anketlerle farklı işkollarındaki ve farklı örgütlülük düzeylerindeki işyerlerinde uygulamadan kaynaklanan ihlaller tespit edilmiştir. Bu anketler profesyonel anketörler tarafından değil, doğrudan işyeri temsilcileri tarafından doldurulmuştur. Bu araştırmanın ayrıntılı değerlendirmesi raporun ikinci bölümünde yer almaktadır.

İkinci boyut ise yine anket formu üzerinden gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerdir. Bu çalışmada belirli işyerlerindeki ihlaller ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu işyerleri son bir yıl içinde DİSK'e bağlı sendikaların örgütlenme çalışması yürüttükleri işyerlerinin bazılarıdır. Bu derinlemesine araştırmanın sonuçları üçüncü bölümde ele alınmaktadır.

Araştırma projesinin üçüncü boyutunu ise, ilk iki araştırmanın sonuçlarının genel olarak sendikal hakların önündeki yasal engeller bağlamında değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Bu, raporun birinci bölümünde yer almaktadır. Bu bölümde, Türkiye'nin imzaladığı temel ILO sözleşmeleri ve bu sözleşmelere aykırı yasal hükümler incelenmekte; işyerlerinde görülen sendikal ihlalleri ile yasal engeller arasındaki bağ ortaya konulmaktadır. Bu bölüm bir anlamda, araştırma projesinin genel sonuçlarını da ortaya koymaktadır. Ayrıca ICFTU'nun Dünya Ticaret Örgütü Genel Konseyi için hazırladığı Türkiye raporunun bir bölümü de ekte sunulmaktadır.

* Sendikal Hak İhlalleri; ETUC, DİSK, 8-9 Ocak 1999, İstanbul

1. Türkiye’de Sendikal Hak İhlalleri:**Genel Durum**

Ülkemizin onayladığı, dolayısıyla da iç hukukunda gerekli düzenlemeleri yapma yükümlülüğünü üstlendiği bazı temel ILO sözleşmeleri ve onay tarihleri aşağıdadır:

Söz.No	Sözleşme Adı	Onay Tarihi
87	Dernek kurma ve örgütlenme hakkının korunması	25 Şubat 1993
98	Sendika ve toplu pazarlık hakkı	14 Ağustos 1951
151	Kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemleri	25 Şubat 1993
158	Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi	12 Ekim 1994

Yasalarımızda bu sözleşmelere aykırı hükümler varlığını korumakta; sendikal hak ihlalleri devam etmektedir. Konfederasyonumuz hemen her yıl ILO Genel Kurulu’na başvurmak ve ülkemizin sendikal özgürlükler alanındaki politikalarını şikayet etmek zorunda kalmaktadır.

Ülkemizdeki yasal düzenlemenin örgütlenme özgürlüğünü engeller nitelikte olduğu ILO tarafından da kabul edilmiş ve ülkemiz imzalamış olduğu sözleşmelere uygun şekilde davranmaya davet edilmiştir. Ancak bu olumsuz durumu ortadan kaldırmaya yönelik hiçbir adım atılmış değildir.

Yasal Durum

Türkiye’de 12 Eylül döneminde oluşturulan ve küçük bazı değişikliklerle halen yürürlükte olan yasal çerçeve, örgütlenme hakkının kullanılmasını garanti altına almayı değil, engellemeyi amaçlamaktadır ve kötü niyetli işverenlerin en büyük silahıdır. Bu silahı kullanan işverenler, sendikalaşma girişimlerine işten atma, zorla istifa ettirme, sendika tercihine zorlama biçiminde karşı koymaktadır.

Yasal engellerin en önemlilerini altı grupta toplamak mümkündür.

- İşkolu barajı,
- İşletme barajı,
- Noter şartı,
- Yetki prosedürü,
- İş güvencesi ve işsizlik sigortasının yokluğu,
- Grev yasakları ve engelleri,
- Kamu çalışanlarının toplu pazarlık haklarının olmaması,

h) Uygulamadan kaynaklanan sendikal hak ihlalleri.

a) Yüzde 10 İşkolu Barajı

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 12.maddesinde yer alan ve bir sendikanın, üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az % 10’unu üye yapmasını zorunlu (baraj) gören düzenleme, sendikaların ve üyelerinin, toplu-ış sözleşmesi hakkını ortadan kaldırmakta, kullanılamaz hale getirmektedir. Çünkü bir sendikaya üye olmanın en önemli nedenlerinden biri de, çalışma koşullarını düzenlemek üzere işverenle, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkını elde etmektedir. Bu açıdan % 10 barajını aşmamış veya kaybetmiş bir sendikaya üye olmak veya üye kalmak işçiler açısından çok anlamlı olmamaktadır. Bu da, işçilerin, serbestçe sendika kurma, seçme ve üye olma hakkını kısıtlamakta, ortadan kaldırmaktadır. Bunun yanında, ülkemizde % 10 barajı uygulaması, toplu iş sözleşmesi süreçlerinin tıkanmasına yol açmaktadır.

İşkolu barajını aşamayan veya süreç içinde baraj oranının altına düşen bir sendikaya üye olan işçiler, barajı aşmış sendika hangisiyse o sendikaya geçmek zorunda kalmakta veya sendikasız kalmayı tercih etmektedirler. Bu engel işverenlerin işçilerin sendikal tercihine müdahale etmeleriyle de birleşmektedir. İkinci bölümde tablo 3’te de görüldüğü gibi, işyerlerinin % 28’inde sendika tercihinin müdahale edilmektedir.

ÇSGB 1998 Temmuz istatistiklerine göre DİSK üyesi 11 sendika yüzde 10 barajını aşamadıkları için bu sendikalara üye 3.620 işçi toplu sözleşme hakkından yararlanamamaktadır. Yine yönetim kurulu üyeleri 10 yıl sigortalı çalışmadıkları gerekçesiyle mahkeme kararıyla kapatılan Deri-İş üyesi 1.721 işçi de hem toplu sözleşme hem de örgütlenme hakkından yoksun bırakılmıştır.

Bütün bu nedenlerden dolayı iş kolu barajı, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırıdır.

b) İşletme Barajı

Sendika seçme özgürlüğünü engelleyen bir diğer baraj uygulaması ise işletmelere yönelik olandır. Kanun, birden çok üniteye sahip işletmelerde, toplu sözleşme yetkisinin, bu işletme kapsamındaki aynı işkolunda faaliyet gösteren ünitelerde çalışan toplam işçi sayısının yarısından bir fazlasını üye yapan işçi sendikalarına verileceğini öngörmüştür. Bu hüküm toplu iş sözleşmesi hakkını engellemektedir. Çünkü, özellikle kamu sektöründe, çeşitli işkollarında kurulmuş bulunan işletmeler, birbirleri ile üretimsel ilişkisi bulunmayan, yurt çapına dağılmış 30-40 işyerinden, fabrikadan oluşmaktadır. Söz konusu bu işletmelerde, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, bunların ülkedeki bütün işyerlerinde çalışan işçilerin toplamının yarısından bir fazlasını üye yapması gerekmektedir.

Dolayısıyla bir işletme kapsamındaki tek bir fabrika işçilerin % 100'ü örgütlenmiş dahi olsa, işletmedeki bütün fabrikalarda çalışanların yarısından bir fazlası üye değilse, toplu sözleşme hakkından faydalanmaları mümkün olmamaktadır. Bu durum örgütlenmenin anlamını ortadan kaldırmaktadır.

Bu sistem, işletme kapsamındaki herhangi bir ünitenin işçilerini, istediği sendikadan değil, işletmenin sayısal olarak üstün gelen diğer ünitelerindeki işçilerin seçtiği sendikadan aldığı toplu sözleşme yetkisine tabi tutmaktadır. Bu da örgütlenme ve sendika seçme özgürlüğünü zedeleyen bir durumdur.

İşletme barajı da 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerini ihlal etmektedir.

c) Üyelikte Noter Şartı

Sendikalar kanunu, sendikaya üyelik ve sendikadan istifa için noter şartı öngörmüştür. Bu koşul 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2.maddesine aykırı olduğu gibi, uygulamada, sendikaya üyeliği zorlaştırıcı, özgürce sendika seçme hakkını daraltıcı bir uygulamadır.

Noter koşulu, sendikaya üye olmak isteyen işçiye ekonomik külfet getirmektedir. Bir işçinin üyesi olduğu sendikadan istifa edip bir diğerine üye olmasının maliyeti 5.500.000.TL düzeyindedir. DİSK'in 1992-1997 yılları arasında ödediği noter harçlarının 16.12.98 itibarıyla değeri yaklaşık 1.262 milyar TL'sidir (4.104.598 ABD doları). Noter harç ve masraflarının yanı sıra ancak resmi mesai saatlerinde görev yapabilen noterlere gidebilmek için işçiler işyerlerinden izin almak zorunda kalmakta, bu da yövme kesintilerine yol açmaktadır.

Önemli bir sorun da, kanunun öngördüğü istifa usulünde yatmaktadır. Bir işçinin istifa ettiği sendikadaki üyeliği, notere başvurduğu tarihten itibaren bir ay daha geçerli olmaktadır.

Bu usul nedeniyle öyle durumlar yaşanmıştır ki, bir işyerinde çalışan işçiler tümüyle bir sendikadan istifa ettikleri halde, istifanın geçerlilik süresi içinde bakanlığa başvuran o sendika, kendisinden istifa eden işçiler adına o işyeri için toplu sözleşme yetkisi almıştır. Bu durumda örgütlenme ve sendika seçme özgürlüğünden hiçbir şekilde söz edilemez.

Kanunun mevcut hali, kişi iradesine ipotek koyan, anayasal bir hakkın kullanılmasını kısıtlayan bir düzenlemedir. Ülkemiz hukukunda, bundan başka, iradenin ortaya çıkmasından sonra hüküm doğuran ve noter şartını gerektiren istifa müessesesi yoktur. Bu düzenlemeye göre, bir işyerinde çalışan işçilerin tamamının sendikalarından istifa edip başka bir sendikaya üye olmaları halinde, o işyerinde hiç üyesi kalmamış sendikadan yetki alması ve işverenle toplu iş sözleşmesi imzalaması dahi olanaklıdır.

Diğer yandan istifaların işverenlere de gönderilmesini öngören düzenleme, bu kanunu çıkaranların niyet ve amacını gözler önüne sermektedir. Bu tür uygulamaların amacı, işverenleri gelişmelerden haberdar etmek, kimin, hangi sendikaya üye olduğu, kimin üyesi olduğu sendikadan istia ettiği hususlarında işverenleri resmen bilgilendirmektir. Bunlar, gereken önlemleri bir an önce almaları yönünde işverenleri uyaran muhbir maddelerdir.

Noter şartı açıkça 87 sayılı ILO sözleşmesini ihlal etmektedir.

d) Toplu İş Sözleşmesi Prosedürü

Bugün uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yetki prosedürü son derece karmaşık, itiraz halinde uzun süre sürüncemede kalan ve güven verici olmaktan uzak bir yapıya sahiptir.

Sendika üyelikleri, istifalar ve işverenlerce bildirilen işçiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda toplanmakta, yetki ve başvuru yapıldığında, Bakanlık karşılaştırma yaparak çoğunluk sendikasını saptamaktadır. Bu yöntemin son derece sağlıklı olduğu ve büyük yanlışlar taşıdığı bizzat bakanlık yetkilileri tarafından dile getirilmektedir.

Gerçekten de, üyelik ve istifaların, işverenlerin bildirdikleri işçi sayısına göre değerlendirilmesi, sistemdeki en temel yanlışlıktır. Bakanlıkça yapılan incelemeler sonucunda verilen çoğunluk tespit kararına, hemen hemen tüm işverenlerce itiraz edilmekte, bu itirazların yargısal çözümü ise uzun zaman almaktadır.

Araştırmamıza göre işyerlerinin % 12'sinde toplu sözleşme yetkisine itiraz edilmiştir.

Gerek örgütlenme aşamasında ve gerekse çoğunluk tespit kararından sonra ve yargılama sırasında, işverenlerin uyguladıkları yığınsal işten çıkarmalar, sonuçta yargısal çözüm sağlansa da, yetkiyi işlevsiz ve etkisiz kılmaktadır. Öyle ki, yetki belgesi alınması aşamasına gelindiğinde sendikadan bu yetki belgesini, toplu sözleşmeye dönüştürebilme gücü kalmamaktadır. Bu durum, yetkili sendikadan grev yoluyla hak elde etme olanağını da elinden almakta, sonuçta ne yazık ki, her şeyi göze alarak örgütlenen işçilerin işlerini kaybetmesine seyirci kalınmaktadır.

Nitekim araştırma sonuçları genel olarak sendikalaşmanın engellenmesinin oranının % 59.2, sendikalaşma nedeniyle işten çıkarma oranının % 33.9 olduğunu göstermektedir.

Yetki prosedürü 98 sayılı ILO sözleşmesine aykırıdır.

e) İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortasının Yokluğu

Yasaların örgütlenmeyi engelleyici niteliği ve kötü ni-

yetli uygulamalar karşısında yaptırımların yetersiz kalması artan işsizlikle birleşince, işverenlerin toplu işten çıkarmaları bir silah olarak kullanmaları gündeme gelmektedir.

Sendikalaşma girişimi olan hemen her işyerinde baskıyla başlayan, tek tek işten çıkarmalarla süren ve toplu işten çıkarmalarla sonuçlanan bir süreç yaşanmaktadır.

DİSK üyesi sendikaların 1996, 1997, 1998 (ilk altı ay) yıllarında yaptıkları çalışmalar sırasında örgütlenme girişimi yapılan 2.000'i aşkın işyerinde 40.000 dolayında işçinin işine son verilmiştir. Yine araştırmamızın sonuçlarına göre, araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 34'ünde sendikalaşma nedeniyle işten çıkarma oranı % 32.2, tazminat ödenerek işten çıkarma oranı ise % 43.5'tir. Bu da göstermektedir ki işten çıkarma sendikalaşmayı engellemenin en yaygın en etkili yoludur.

İşsizlik sigortasının yokluğu da benzer bir etki yaratmaktadır. İşten atıldığı takdirde geçinemeyeceği düşüncesi işçiler arasında bir baskı unsuru oluşturmaktadır. İşsizlik sigortasının ve işgüvencesinin var olması halinde, haksız yere işten atılan işçiler, haklarını yasal yollardan kazanıncaya kadar geçecek olan sürede sigortadan alacakları ücretlerle yaşamlarını kısmen de olsa sürdürme olanağını bulacaklar; böylece korkularını yenmeleri doğrultusunda bir olanağa kavuşmuş olacaklardır.

Sendikalaşmadan dolayı işten atılmaların önüne geçen iş güvencesinin olmaması 168 sayılı ILO sözleşmesini ihlal etmektedir.

f) Grev Yasakları ve Engelleri

Türkiye'deki grev prosedürü, işverenin, ileride olacak greve karşı etkin önlemler almasına olanak tanıyacak şekilde, çok uzun bir zaman alan, uyulmadığında yetkinin düşmesine yol açan birçok bürokratik detayı içermektedir. Can ve mal kurtarma, cenaze ve tekfin, acil sağlık işleri dışında ILO ilkelerine ve sözleşmelerine aykırı, birçok işkolunda ve işyerinde grev yasakları bulunmaktadır. Örneğin Türkiye, dünyada bankacılık işkolunda grev yasağı bulunan üç ülkeden biridir. Diğer iki ülke, Bangladeş ve Sri Lanka'dır.

Ülkemizdeki diğer bir grev engeli de, uygulamada grev yasaklamasına dönüşen grev ertelemesidir. Bu hüküm 98 sayılı ILO sözleşmesine aykırı bulunmaktadır.

g) Kamu Çalışanlarının Toplu Pazarlık Haklarının Olmaması

Ülkemizde kamu çalışanlarının sendikalaşmasına ilişkin bir engel bulunmamaktadır. Kamu çalışanlarının yıllardır sürdürdükleri mücadele sonucunda Anayasada yapılan değişiklikle kamu çalışanlarının sendikalaşması güvence altına alınmıştır. Ancak kamu çalışanlarına grevli

ve toplu sözleşmeli sendikal haklar tanınmış değildir. Grev ve toplu pazarlık hakkını içeren bir yasal düzenleme hala gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle, kamu çalışanlarının sendikal hakları göstermelik kalmaktadır. Grev ve toplu pazarlık hakkı ile bütünleşmeyen bir sendikalaşma sendikal hakların temel ilkelerine aykırıdır. Bu durum 151 sayılı ILO sözleşmesini de ihlal etmektedir.

h) Uygulamadan Kaynaklanan Sendikal Hak İhlalleri

Türkiye'de sendikal hak ihlallerinin tek kaynağı yasalar değildir. Yasal engellerin dışında uygulamadan kaynaklanan ihlaller de sendikal hakları ciddi olarak engellemektedir. Özellikle örgütsüz ve yeni örgütlenen işyerlerinde uygulama ihlalleri son derece yaygındır. Bunun dışında örgütlü olan ve toplu sözleşmesi olan işyerlerinde de önemli hak ihlalleri görülmektedir.

Bu ihlallere yönelik saptamalar bundan sonraki bölümde ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. 174 işyerini kapsayan ve anket yöntemiyle gerçekleştirilen araştırma bu ihlallerin genel durumunu ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, yasal engellerin dışında, işyerlerinde baskı ve tehdit, iş/işyeri değişikliği, işyerinin kapatılması, işyerlerinde cins ayrımcılığı, sigortasız işçi çalıştırma, taşeronlaştırma, çocuk işçi çalıştırma, çalışma sürelerinin aşılması gibi önemli ihlal türleri söz konusudur. Bunların bir kısmı var olan hakların kullanılmasını bile önleyecek boyutlardadır.

Bu nedenle Türkiye'de demokratik bir çalışma yaşamının oluşturulabilmesi bir yandan yasal engellerin kaldırılmasını diğer yandan uygulamadan kaynaklanan ihlallerin sona erdirilmesini gerektirmektedir. Bunun için yasalar ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilirken, sendika karşıtı uygulamalar etkin bir biçimde izlenmeli ve anında tutum geliştirilmelidir.

Raporun ikinci bölümünde uygulamadan kaynaklanan ihlallere yönelik araştırmanın sonuçları ayrıntılı olarak değerlendirilmektedir.

2. Sendikal Hak İhlalleri Araştırma Sonuçları

Türkiye'de sendikal hak ihlallerini tespit etmek amacıyla konfederasyonumuz tarafından değişik işkollarındaki 174 işyerini kapsayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çeşitli ihlal türlerinin genel olarak oranı ve bu ihlallerin işkollarına ve örgütlülük durumuna göre dağılımları incelenmiştir. Böylece en çok görülen ihlal türleri ve işkolları/örgütlülük durumu ile ihlaller arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı işyerlerinin işkollarına göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

İşyerlerinin örgütlülük durumu ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1: İşkollarına Göre Dağılım

	Sayı	Yüzde
Madencilik	6	3.4
Tekstil	15	8.6
Metal	5	2.9
Turizm	42	24.1
Gazetecilik	6	3.4
Genel hizmetler	100	57.5
Toplam	174	100

Tablo 2: Örgütlülük Durumu

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	33	19
Yetki tespiti aşamasında	9	5.2
Toplu sözleşme aşamasında	16	9.2
Toplu sözleşme var	116	66.7
Toplam	174	100

Bu tabloda görüldüğü gibi işyerlerinin büyük bir çoğunluğu (% 66.7) toplu sözleşmesi olan işyerleridir. 33 işyeri ise (% 19) yeni örgütlenme aşamasındadır.

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde görülen ihاللer ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3: Sendikal Hak İhlalleri

İhlal Türü	Sayı	Yüzde
Örgütlenmenin engellenmesi	103	59.2
Sendikal nedenlerle işten çıkarma	59	33.9
Tehdit baskı uygulaması	90	51.7
Sendika tercihine zorlama	50	28.7
İşyeri ve/veya iş değiştirme	49	28.2
Gözaltına alınma	8	4.6
İşyeri kapatma veya nakil	17	9.8
İş güvencesi ihlali (genel)	90	51.7
Yasaya aykırı işten çıkarma	56	32.2
13.maddeden işten çıkarma	74	42.5
Cinsiyet ayrımcılığı (genel)	56	32.2
İşe almada cinsiyet ayrımcılığı	31	17.8
Ücrette cinsiyet ayrımcılığı	29	16.7
Görevlendirmede cinsiyet ayrımcılığı	46	26.4
Çocuk işçi çalıştırma	14	8.0
TİŞ yetkisine itiraz	22	12.6
Yasal hakların ihlali	91	52.3
Sigortasız işçi çalıştırma	37	21.3
Taşeronlaştırma	43	24.7
Çalışma süresinin aşılması	113	64.9
Ücretsiz fazla mesai	84	48.3
Zorla fazla mesai	78	44.8
Yasal süreyi aşan fazla mesai	89	51.1

Bu sonuçlara göre en çok görülen ihlal türü çalışma süresinin aşılmasıdır (% 64.9). Çalışma süresinin aşılması, yasal süreyi aşan fazla mesai (% 51.1), ücretsiz fazla mesai (% 48.3) ve zorla fazla mesai (% 44.8) biçimlerinde yaşanmaktadır. Genel olarak örgütlenmenin engellenmesi (% 59.2), yasal hakların ihlali (% 52.3), işyerlerinde tehdit ve baskı uygulaması (% 51.7) diğer önemli ihlal türleridir.

Diğer bir önemli ihlal türü iş güvencesi ihlali (% 51.7). İş yerlerinin % 42.5'inde iş yasasındaki 13.madde uyarınca işten çıkarma yaşanmıştır. Sendikal nedenle işten çıkarma oranı ise % 33.9'dur. Buradan, 13.maddeden büyük bir ağırlıkla sendikasızlaştırma amacıyla kullanıldığı sonucu çıkarılabilir.

Yine işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı (% 32.2) önemli bir ihlal olarak ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının en önemli biçimini ise görevlendirmede cinsiyet ayrımcılığıdır (% 26.4).

İşçileri sendika tercihine zorlama (% 28.7) ve işyeri ve/veya iş değiştirme (% 28.2) daha az rastlanmakla birlikte önemli ihاللerdir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinin sadece % 8'inde çocuk işçi çalıştırılmaktadır. Bu işyerlerinin büyük bir bölümü toplu sözleşmeli işyerleri olduğu için çocuk işçilik sorunu az görülmektedir.

İhlallerin İş Kollarına Göre Dağılımı

Tablo 4: İşkoluna Göre İş Güvencesi İhlali

	Sayı	Yüzde
Madencilik	6	100.0
Tekstil	13	86.7
Metal	3	60.0
Turizm	30	71.4
Gazetecilik	5	83.3
Genel hizmetler	33	33.0
Toplam	90	51.7

İş güvencesi en çok madencilik iş kolundaki işyerlerinde ihlal edilmektedir (% 100). Ancak bu oran işyeri sayısının azlığından kaynaklanmaktadır. Tekstilde (% 86.7) ve turizmde (% 71.4) görülen iş güvencesi ihlali önemlidir. Genel hizmetler iş kolundaki iş güvencesi ihlali oranının (% 33) küçük çıkması, bu işkolunun kamu sektöründe yer almasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5: İş Koluna Göre Cinsiyet Ayrımcılığı

	Sayı	Yüzde
Madencilik	6	100.0
Tekstil	10	66.7
Metal	1	20.0
Turizm	9	21.4
Gazetecilik	1	16.7
Genel hizmetler	29	29.0
Toplam	56	32.2

Yine madencilik iş kolundaki iş yerlerinin tümünde cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Bu, işkolunun özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte özellikle tekstil iş kolunda cinsiyet ayrımcılığı büyük bir önem taşımaktadır (% 66.7).

Tablo 6: İş Koluna Göre TİS İhlali

	Sayı	Yüzde
Madencilik	0	0.0
Tekstil	8	53.3
Metal	2	40.0
Turizm	11	26.2
Gazetecilik	0	0.0
Genel hizmetler	61	61.0
Toplam	82	47.1

Toplu sözleşme ihlalinin en çok görüldüğü iş kolu genel hizmetler iş koludur (61). Yine tekstil iş kolunda (% 53.3) ve metal iş kolunda da toplu sözleşme ihlali (% 40) yüksektir.

Tablo 7: İş Koluna Göre Yasal Hakların İhlali

	Sayı	Yüzde
Madencilik	6	100.0
Tekstil	12	80.0
Metal	2	40.0
Turizm	14	33.3
Gazetecilik	3	50.0
Genel hizmetler	54	54.0
Toplam	91	52.3

Yasal hakların en çok ihlal edildiği iş kolları sırasıyla madencilik (% 100), tekstil (% 80) ve genel hizmetlerdir (% 54).

Tablo 8: İş Koluna Göre Sigortasız İşçi Çalıştırma

	Sayı	Yüzde
Madencilik	4	66.7
Tekstil	9	60.0
Metal	1	20.0
Turizm	9	21.4
Gazetecilik	6	100.0
Genel hizmetler	8	8.0
Toplam	37	21.3

Gazetecilik iş kolundaki iş yerlerinin hepsinde sigortasız işçi çalıştırılmaktadır. Bu oran, araştırma kapsamındaki işyerlerinin sayıca azlığından kaynaklanmaktadır. Ancak gerek bu iş kolunda gerekse madencilik (% 66.7) ve tekstil (% 60) iş kollarında büyük oranda sigortasız işçi çalıştırıldığı görülmektedir.

En çok taşeron faaliyetin olduğu iş kolu metal iş koludur (% 40). Bunu turizm iş kolu izlemektedir (% 38).

Tablo 9: İş Koluna Göre Taşeronlaştırma

	Sayı	Yüzde
Madencilik	2	33.3
Tekstil	5	33.3
Metal	2	40.0
Turizm	16	38.1
Gazetecilik	2	33.3
Genel hizmetler	16	16.0
Toplam	43	24.7

Tablo 10: İş Koluna Göre Çalışma Süresinin Aşılması

	Sayı	Yüzde
Madencilik	6	100.0
Tekstil	11	73.3
Metal	2	40.0
Turizm	37	88.1
Gazetecilik	6	100.0
Genel hizmetler	51	51.0
Toplam	113	64.9

Bütün iş kollarında çalışma sürelerinin aşılması yaygın bir ihlal olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada özellikle turizm (% 88.1) ve tekstil (% 73.3) iş kollarındaki yüksek oranlar dikkati çekmektedir.

Tablo 11: İş Koluna Göre Çocuk İşçi Çalıştırma

	Sayı	Yüzde
Madencilik	1	16.7
Tekstil	7	46.7
Metal	1	20.0
Turizm	3	7.1
Gazetecilik	0	0.0
Genel hizmetler	2	2.0
Toplam	14	8.0

Çocuk işçilik yaygın bir sorun değildir. Yine de tekstil iş kolundaki oran (% 46.7) oldukça önemlidir.

Tablo 12: İş Koluna Göre Yetki İtirazı

	Sayı	Yüzde
Madencilik	0	0.0
Tekstil	7	46.7
Metal	0	0.0
Turizm	7	16.7
Gazetecilik	0	0.0
Genel hizmetler	8	8.0
Toplam	22	12.6

Tekstil iş kolundaki iş yerlerinin % 46.7'sinde toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edilmiştir. Bu, özellikle tekstil iş verenlerinin sendikal haklara yönelik olumsuz tutumunu sergilemektedir.

Örgütlenme Durumuna Göre Sendikal Hak İhlalleri

Tablo 13: Örgütlenme Durumuna Göre Örgütlenmenin Engellenmesi

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	26	78.8
Yetki tespiti aşamasında	6	66.7
Toplu sözleşme aşamasında	10	62.5
Toplu sözleşme var	61	52.6
Toplam	103	59.2

Sendikal örgütlenme en çok yeni örgütlenme aşamasındaki iş yerinde engellenmektedir (% 78.8). Ancak engelleme yetki tespiti aşamasında (% 66.7) ve toplu sözleşme aşamasında (% 62.5) bile ciddi oranda sürmektedir.

Tablo 14: Örgütlenme Durumuna Göre İş Güvencesi İhlali

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	26	78.8
Yetki tespiti aşamasında	5	55.6
Toplu sözleşme aşamasında	7	43.8
Toplu sözleşme var	52	44.8
Toplam	90	51.7

Yeni örgütlenme aşamasındaki iş yerlerinin büyük bir bölümünde iş güvencesi ihlal edilmektedir (% 78.8). Bu aşama geçildikten sonra da bu ihlal devam etmekte ama oransal olarak azalmaktadır. Toplu sözleşmeli iş yerlerinde iş güvencesi ihlali (% 44.8), işverenlerin toplu sözleşme imzasından sonra bile işçi çıkarmayı sürdürdüklerini göstermektedir. Bir başka deyişle, toplu sözleşmelerin önemli bir bölümü iş güvencesi sağlayamamaktadır.

Tablo 15: Örgütlenme Durumuna Göre Cinsiyet Ayrımcılığı

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	19	57.6
Yetki tespiti aşamasında	1	11.1
Toplu sözleşme aşamasında	5	31.3
Toplu sözleşme var	31	26.7
Toplam	56	32.2

Yeni örgütlenme aşamasındaki iş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığı önemli bir ihlal durumundadır (% 57.6). Örgütlenme tamamlandıkça bu oran düşmektedir.

Toplu sözleşmeli işyerlerinin yarısından fazlasında sözleşme ile kazanılan haklar çiğnenmektedir (% 55.2).

Tablo 16: Örgütlenme Durumuna Göre Toplu Sözleşme İhlali

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	-	-
Yetki tespiti aşamasında	4	44.4
Toplu sözleşme aşamasında	6	37.5
Toplu sözleşme var	64	55.2
Toplam	82	47.1

Tablo 17: Örgütlenme Durumuna Göre Yasal Hakların İhlali

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	22	66.7
Yetki tespiti aşamasında	33	33.3
Toplu sözleşme aşamasında	11	68.8
Toplu sözleşme var	55	47.4
Toplam	91	52.3

Özellikle toplu sözleşme aşamasına gelen işyerlerinde yasal hakların % 68.8 oranında ihlal edilmesi, işverenlerin bunu toplu pazarlık silahı olarak kullandığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 18: Örgütlenme Durumuna Göre Sigortasız İşçi Çalıştırma

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	20	60.6
Yetki tespiti aşamasında	5	55.6
Toplu sözleşme aşamasında	4	25.0
Toplu sözleşme var	8	6.9
Toplam	37	21.3

Örgütlenmenin tamamlanması sigortasız işçi çalıştırmayı büyük oranda önlemektedir. Yeni örgütlenme aşamasındaki işyerlerinin % 60.6'sında sigortasız işçi çalıştırılırken, bu oran toplu sözleşmeli işyerlerinde % 6.9'a düşmektedir.

Tablo 19: Örgütlenme Durumuna Göre Çalışma Süresinin Aşılması

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	33	100.0
Yetki tespiti aşamasında	8	88.9
Toplu sözleşme aşamasında	10	62.5
Toplu sözleşme var	62	53.4
Toplam	113	64.9

Yine çalışma sürelerinin aşılması örgütlenme düzeyine bağlıdır. Yeni örgütlenme aşamasındaki işyerlerinin tamamında çalışma süreleri aşılrken, örgütlenme geliştikçe ve toplu sözleşmeler imzalandıkça bu ihlal kısmen de olsa azalmaktadır.

Tablo 20: Örgütlenme Durumuna Göre Çocuk İşçi Çalıştırma

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	4	12.1
Yetki tespiti aşamasında	2	22.2
Toplu sözleşme aşamasında	2	12.5
Toplu sözleşme var	6	5.2
Toplam	14	8.0

Çocuk işçilik yaygın bir ihlal türü değildir. Ama yine de toplu sözleşme ile çocuk işçiliğın azalması arasında bir bağ olduğu görülmektedir.

Tablo 21: Örgütlenme Durumuna Göre TİS Yetki İtirazı

	Sayı	Yüzde
Yeni örgütlenme aşamasında	5	15.2
Yetki tespiti aşamasında	3	33.3
Toplu sözleşme aşamasında	4	25.0
Toplu sözleşme var	10	8.6
Toplam	22	12.6

Toplu sözleşme yetkisine itiraz, tahmin edilebileceği gibi en çok yetki tespiti aşamasında görülmektedir (% 33.3). Bir kez toplu sözleşme imzalanınca itirazların da büyük oranda azaldığı görülmektedir (% 8.6).

Genel Değerlendirme

Bu araştırma örneklemin küçüklüğü, iş kolu dağılımının yetersizliği gibi bazı eksiklikler içermekle beraber, örgütlü ya da örgütsüz işyerlerinde sendikal hak ihlallerinin genel durumunu ortaya koymayı bakımından önemli sayılabilecek sonuçlar sunmaktadır. İşverenler, yasaların kendilerine tanıdığı olanaklardan da yararlanarak sendikal hakları ciddi biçimde ihlal etmektedirler. Bu ihlallerin münferit örnekler olmayıp, işletmeler ve iş kolları düzeyinde genellik arz ettiği görülmektedir. Dolayısıyla bu ihlallere karşı çözüm de genel olmak durumundadır. Bunun için başta yasalarda demokratikleşme sağlanmalı, ayrıca işverenlerin sendika karşıtı davranışlarının önüne geçecek ulusal ve uluslararası dayanışma yaratılmalıdır.

3. Sendikal Hak İhlallerinde Örnek Olaylar

Bu bölümde son bir yılda DİSK'e bağlı sendikaların örgütlenme çalışması yaptığı çeşitli işyerlerinde gerçekleşen sendikal hak ihlalleri örneklerine değinilmektedir. Bu araştırma ayrıntılı bir ankete dayanan birebir görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. İşyerleri ayrı ayrı ele alınmış ve incelenmiştir. İşyerlerinin adı, bulunduğu işkolu, örgütlenme çalışması yürütülen sendika ve görüşmenin yapıldığı tarih bölüm başlıklarında verilmektedir.

1. Türk Siemens Kablo Üretim ve Montaj AŞ.

Metal İş Kolu, Birleşik Metal-İş, (Ekim 1998)

Metal işkolunda faaliyet gösteren Türk Siemens, Bursa'nın Mudanya ilçesinde kuruludur. Fabrikada, 538'i erkek ve 217'si kadın olmak üzere toplam 755 işçi çalışmaktadır. Kapsam dışı personel sayısı ise 167'dir.

Fabrikanın ana üretim bölümündeki işçiler 10 yıldır sendikalı, ancak AT adlı yan bölümde yeni örgütlenme faaliyeti sürmektedir. Bu bölümdeki işçiler, ana bölümde de örgütlü olan DİSK Birleşik Metal-İş'e üye oldular. Ancak işveren, işçileri zorla Türk-İş'e bağlı Türk-Metal'e üye olmaları doğrultusunda baskı uyguladı.

Bu baskıya direnen işçilerden biri gözaltına alındı. Sendikal örgütlenme nedeniyle 28 sendika üyesi işten çıkarıldı. Bunların 10 tanesi önder konumundaki işçilerdi. Ücretler ve diğer parasal haklar konusunda işveren aleyhine açılmış 25 dava sürmektedir.

İşverenin örgütlenmeye karşı tutumu şöyledir: Örgütlenme çalışmasını öğrenince işçi çıkarmaya başladı, baskı ve tehdit girişiminde bulundu, işçiler arasında görev değişikliği yaptı. İşveren toplu iş sözleşmesi yetki belgesine de itiraz etti; bu konudaki dava sürmektedir.

İşyerinde fazla mesai uygulaması vardır ve fazla mesai zorunludur, ancak fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Günlük veya haftalık çalışma süreleri ihlal edilmektedir. Son bir yılda vardiya sayısında değişiklikler olmuştur. Gece mesaisi uygulanmaktadır. Gece mesaisinde standartlara uyulmamaktadır. Örneğin, yemek, çay molası, kadın işçilerin evlerine bırakılmaları, üretim hızının artırılması gibi konularda çok sayıda ihlal gerçekleştirilmektedir.

İşyerinde yemekhane ve temizlik işleri taşeronla devredilmiştir. Taşeron işçileri sendikasızdır. İşyerinde eşit işe eşit ücret ödenmemektedir. Temsilcilerin çalışmaları kısmen engellenmektedir. İş akışı ve çalışma koşullarında değişiklik yapılacağı zaman işçi temsilcileri ile görüşülmemektedir. Bu işletme piyasasının en az % 25'ini kontrol etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri, örneğin çalışma süreleri ve molalar, ihlal edilmektedir.

2. Es Metal San. Ve Tic. Ltd.Ş.

Madencilik İş Kolu, Dev Maden-Sen (08.07.1997)

Bu işyeri madencilik işkolunda faaliyet göstermektedir. İşyerinde toplam 130 işçi çalışmaktadır. Bunların tamamı erkektir ve hepsi sürekli işçidir. İşyerinde sendikal örgütlenme gerçekleştirilmiş ancak yetkisi düşürülmüştür.

Sendikal örgütlenme nedeniyle 26 işçi işten çıkarılmıştır. Bunların biri işçi önderidir. İşten atılan bir işçi hakkında Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet başvurusunda

bulunulmuştur. İşveren örgütlenme çalışmasını öğrenince işçi çıkarmaya başlamış, işçilere baskı ve tehdit girişiminde bulunmuş, işyerini kapatmıştır. Görüşmeler sonucunda kapanan bölüm tekrar açılmış ve 25 işçi işe geri dönmüştür.

İşyerinde fazla mesai zorunlu olarak uygulanmaktadır. Çalışma süreleri ihlal edilmektedir. Eşit işe eşit ücret ödenmemektedir. Maaşlar tam zamanında ödenmemektedir. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu yoktur. İşyeri hekimi de bulunmamakta, ancak bir sağlık elemanı bulunmaktadır. Sağlıkla ilgili özel bir birim yoktur. Kullanılan malzemelerin tehlikeleri hakkında işçilere bilgi verilmemektedir.

3. Reslan Etiket Baskı ve Ambalaj San. Tic. AŞ.

Basın-Yayın İş Kolu, Basın-İş (25.07.1997)

İşyerinde 54'ü erkek, 8'i kadın 62 işçi çalışmaktadır. İlk defa sendikal örgütlenme çalışması başlamıştır. 46 işçi sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkarılmıştır. Bunların tamamı sendikaya üye olan işçilerdir.

37 işçi işveren aleyhine kötü niyet tazminat davası açmıştır. İşveren örgütlenme çalışmasını duyunca topluca işten çıkarmaya başlamış, baskı ve tehdit girişiminde bulunmuştur. İşyerinde zorunlu fazla mesai uygulanmaktadır.

Çalışma süreleri ihlal edilmektedir. Gece mesaisi vardır. Gece mesaisi saat 3'te bittiği halde servis olanakları yetersizdir. Eşit işe eşit ücret uygulanmamakta ve maaşlar zamanında ödenmemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu yoktur. İşyeri hekimi veya sağlık elemanı da yoktur. İşyerinde çalışanların işveren arasında diyalogunu sağlayan hiçbir sendikal organ bulunmamaktadır.

4. Turkish Daily News,

Gazetecilik İşkolu, Medya-Sen, (03.02.1998)

Bu gazetede 52 işçi çalışmaktadır. İlk defa sendikal örgütlenme çalışması yapılmaktadır. Örgütlenme nedeniyle tamamı sendika üyesi 46 işçi işten çıkarılmıştır. İşveren sendikal örgütlenmeyi engellemek için baskı, tehdit uygulamasının yanı sıra işyerini kapatmıştır. İşyerinde fazla mesai uygulaması bulunmakta, ancak fazla mesai ücreti ödenmemektedir.

Çalışma süreleri ihlal edilmektedir. Gece mesaisi de bulunmakta, bu konuda yasal standartlara uyulmamaktadır. Bilgi işlem bölümü taşeronla devredilmiştir ve bu bölümde 12 işçi çalışmaktadır. Taşeronlaştırma sonucu bu bölümde sendikal işçi kalmamıştır. Eşit işe eşit ücret ödenmemekte, maaşlar zamanında verilmemektedir.

Sigortasız işçi de bulunmakta ama sayısı bilinme-

mektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu yoktur; işyeri hekimi ve sağlık elemanı da yoktur. Sendika odası ya da yasal sendika temsilcileri de bulunmamaktadır. İşyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

5. REHAU Polimeri Kimya Sanayi AŞ.

Kimya İşkolu, Laştık-İş (01.12.1998)

İşyerinde 61'i erkek ve 123'ü kadın olmak üzere 194 işçi çalışmaktadır. İlk defa örgütlenme çalışması yapılmaktadır. Yetki tespiti aşamasına gelinmiştir. Sendikal örgütlenme nedeniyle tamamı sendika üyesi 117 işçi işten çıkarılmıştır. Kıdem tazminatı ve kötü niyet tazminatı davaları açılacaktır. İşyerinde hiçbir sendikal organ bulunmamaktadır. İşyeri çok uluslu bir şirketin Türkiye şubesi olarak çalışmaktadır.

6. Frigo-Pak Gıda Maddeleri San Tic. AŞ.

Gıda İş Kolu, Gıda-İş (27.11.1998)

Bursa İnegöl'de kurulu olan bu fabrikada 94 erkek, 66 kadın, toplam 160 işçi çalışmaktadır. Bunların 70'i sürekli, 90'ı mevsimlik işçi statüsündedir. İlk defa örgütlenme çalışması yapılmakta ve yetki tespiti aşamasına gelinmiştir. Sendikal örgütlenme nedeniyle tamamı sendika üyesi 133 işçi işten atılmıştır. 17 işçi kötü niyet tazminatı davası açmıştır. İşveren çoğunluk tespitine itiraz etmiştir; dava sürmektedir. Fazla mesai uygulaması vardır. Çalışma süreleri ihlal edilmektedir. İşyerinde temizlik, taşıma ve paketleme işleri taşeronla devredilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu bulunmamaktadır.

7. Zümrüt Örme San. Ve Tic. AŞ.

Dokuma İş Kolu, DiSK Tekstil İşçileri Sendika (02.12.1998)

Çorlu'da kurulu bu fabrikada 402'si erkek, 41'i kadın 443 işçi çalışmaktadır. Örgütlenme çalışmasında yetki tespiti aşamasına gelinmiştir. Sendikal örgütlenme nedeniyle 27.08.1998 tarihinde üç işçi gözaltına alınmış, kaba dayağa maruz bırakılmıştır. Sendikal örgütlenme nedeniyle hepsi sendika üyesi 220 işçi işten çıkarılmıştır. Bunların 190'ı sendikal tazminat davası açmıştır. İşveren çoğunluk tespitine itirazda bulunmuştur; dava sürmektedir. İşyerinde fazla mesai vardır ve çalışma süreleri de ihlal edilmektedir. Eşit işe eşit ücret ödenmemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu bulunmamakta; işyeri hekimi ya da sağlık birimi de yoktur. İşyerinde işçilerin yönetime katılımını öngören hiçbir kurul bulunmamaktadır.

8. TEK Vakfı

Büro İş Kolu, Sosyal-İş (Kasım 1998)

TEK Vakfı, TEAŞ ve TEDAŞ'ın kreşlerini, sağlık tesislerini,

misafirhanelerini, temizlik hizmetlerini vb. üstlenen bir işletmedir. Bu işletmede 450 işçi çalışmaktadır. İlk kez sendikal örgütlenme çalışması yapılmıştır ve toplu iş sözleşmesi aşamasına kadar gelinmiştir. Ancak işverenin değişmesi sonucu toplu pazarlık süreci tıkanmıştır. İşveren sendika taleplerinin hiçbirini kabul etmemiştir.

İşveren sendika üyelerine istifa etmeleri yönünde baskı uygulamaya başlamıştır. Bu tehdit ve baskılar tespit edilmiş ve işveren hakkında dava açılmıştır. İşveren sendikal örgütlülüğü kırmak için 430 işçiyi işten çıkarmıştır. Bunların 300'ü sendika üyesi, 6'sı temsilcidir. 150 işçi kıdem tazminatı davası, 7 işçi işe iade davası ve 1 işçi kötü niyet tazminatı davası açmıştır. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu bulunmamaktadır. Yasal temsilciler olmakla birlikte bunların çalışmaları kısmen engellenmektedir. Temsilci odası bulunmamakta, işveren çalışma koşulları ile ilgili bir değişiklik yapacağı zaman temsilcilerin görüşünü almamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLERİMİZ

Bu araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar ışığında, önerimiz sendikalaşmadan dolayı işten atılmaların önlenmesi, iş güvenliği ve işsizlik sigortasının olduğu, barajların ve noter şartının ortadan kaldırıldığı ve yetki belirlemede referandum uygulamasının esas alındığı bir sistemin yasallaştırılması ve uygulamadan kaynaklanan ihlallere karşı etkin bir izleme/müdahalede bulunma sisteminin oluşturulmasıdır.

Bu bağlamda gerçekleştirilmesini istediğimiz acil değişiklikler şöyledir:

1. 1475 sayılı İş Yasası'nın iş akdinin feshini düzenleyen 13, 24 ve diğer ilgili maddelerinde, 158 sayılı ILO sözleşmesinde öngörülen iş güvenliğine ilişkin hükümleri içerecek şekilde değişiklikler yapılmalıdır.

2. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda;

a) Sendikaların yapılanmalarına, genel kurullarına, organlarına, delege sistemine, tüzüklerine kadar varan müdahaleci sistem 87 ve 89 sayılı ILO sözleşmeleri doğrultusunda yeniden düzenlenmelidir. Bu bağlamda sendika üyeliği ve istifalarda aranan noter koşulu kaldırılmalı, sendikaların faaliyetten men edilmesine ilişkin hükümler gözden geçirilmelidir.

b) Sendikal yapılanma ve işleyiş, demokratik ilkelere aykırı olmamak üzere, sadece sendika tüzüğüne bırakılmalıdır.

3. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda;

a) İşkolu ve işletme barajlarına yönelik 12. Madde kal-

dırılarak referandum yönteminin hayata geçirilmesini sağlayacak yeni düzenlemelere gidilmeli; yetki ve itiraz prosedürü bu değişikliğe bağlı olarak düzenlenmelidir.

b) Örgütlenme sırasında ve sonrasında işveren müdahalelerini engelleyecek caydırıcı yaptırımlar getirilmelidir.

c) Grevlere ilişkin engelleyici ve grev hakkının özünü ortadan kaldıran hükümler kaldırılmalıdır.

4. Kamu çalışanlarının grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakları tanınmalı ve yasal güvence altına alınmalıdır. Emeklilerin sendikalaşmasına ilişkin yasal düzenleme de yapılmalıdır.

EK

TÜRKİYE'DE ULUSLARARASI TEMEL EMEK STANDARTLARININ DURUMU (Cenevre, 12-13 Ekim 1998)

(ICFTU'nun Dünya Ticaret Örgütü Genel Konseyi için hazırladığı Türkiye'nin Ticaret Politikaları konulu raporundan bölümler)

Özet

Türkiye, ILO'nun çekirdek emek standartları ile ilgili 7 ana sözleşmesini onaylamıştır ya da onaylama aşamasındadır. Ancak, Türkiye'nin bu konudaki sicili zayıftır. Türkiye, 1996 yılında Singapur'da Dünya Ticaret Örgütü Bakanlar Bildirgesi ve 1998 Haziran'ında ILO'nun Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile kabul ettiği taahhütlere uyma konusunda, yasalarında ve pratiğinde ilave önlemler almalıdır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü

Türkiye, Dernek Kurma ve Örgütlenme Hakkının Korunması ile ilgili 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1993 yılında ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ile ilgili 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ni 1952 yılında onaylamıştır.

Çok sayıda temel Türk yasası askeri yönetim döneminde çıkarılmıştır ve aralarında Anayasa'nın kendisinin, sendikal haklarla ilgili 2821 sayılı yasanın toplu pazarlık, grev ve lokavt ile ilgili 2822 sayılı yasanın bulunduğu bu yasalar temel sendikal hakları kısıtlamaktadır. Sendikal mücadele sonucu, yasal mevzuatta 1988 yılında, önemli Anayasal değişikliklerin yapıldığı 1995 yılında ve askeri yönetimce getirilen bazı kısıtlamaların ve yasaların kaldırıldığı 1997 yılında bazı değişiklikler yapılmıştır. Ancak, 1998 Haziran'ındaki ILO Konferansı Standartların Uygulanması Komitesi'nin belirttiği gibi hala önemli sayıda kısıtlama bulunmaktadır: "Komite, bu durumun bir dizi örnek olay çerçevesinde Konferans Komitesi'nde tartışıldığını anımsatmakta ve bir kez daha Uzmanlar Komitesi'nin yıllardır

anti-sendika ayrımcılığa karşı işçilerin korunmasının güçlendirilmesi, toplu pazarlık üzerindeki kısıtlamaların kaldırılması gerektiği kamu çalışanlarına toplu pazarlık hakkının tanınmasının önemi ve serbest bölgelerde toplu uyuşmazlıkların çözümünde zorunlu tahkimin kaldırılması gerektiği konularında ısrarlı olduğunu belirtmektedir”.

Polis ve askeri personel dışındaki bütün çalışanlar örgütlenme hakkına sahiptir ama yasalar birincil düzeydeki örgütlenmenin sadece işkolu veya sektör bazında olabileceğini, meslek ya da işletme sendikalarının yasak olduğunu belirtmektedir. 1997 Haziran’ında aralarında öğretmenlerin de bulunduğu kamu çalışanları, yasal örgütlenme haklarını elde etmişlerdir ama hala grev hakkında yoksun durumdadırlar. İşverenler, sendika karşıtı ayrımcı uygulamalarından ötürü bazı yaptırımlara uğramaktadırlar ama bu yaptırımlar caydırıcı ölçüde değildir. Ayrımcı uygulamayı ispatlama yükü işçilerin üzerindedir. Yasalar, temsilciler, temsilciler hariç, işten çıkarılan işçilerin işe dönüş hakkını içermemektedir. Genel iş güvencesinin olmaması yasal korumayı da zayıflatmaktadır. 1996’da Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi şunu belirtmiştir: “Komite, 98 sayılı ILO Sözleşmesini onaylayan Türkiye’nin altına girdiği uluslar arası yükümlülüklerle uygun olarak hükümeti sendika karşıtı ayrımcılığa karşı etkin koruma önlemleri almaya davet etmektedir”. Bu eleştiriler 1997 ve 1998 yıllarında da sözleşmelerin ve tavsiyelerin uygulanmasına ilişkin uzmanlar komitesi tarafından tekrarlanmıştır.

1992-1996 döneminde, gerek güvenlik güçleri ve gerekse yetkili makamlar, sendikaların örgütlenme kampanyaları ve grevlerinde işverenlerin tarafında yer alarak müdahalelerde bulundular. İşçiler, polis ve işverenin adamlarının saldırılarına maruz kaldılar. Öncü işçiler işlerinden kovuldular. Mahkemeler sendika karşıtı ayrımcılığı önleme konusunda yetersiz kaldılar. Yine aynı dönemde, sadece sendikal faaliyetlerinden ötürü işten çıkarılan sendikal işçi sayısı 40.000 civarındadır. 1997-1998 dönemine ilişkin çok az veri ve rapor bulunmaktadır. Buna karşın özel sektör işverenleri sendikalarla uğraşmaya ve onları zayıflatma yönündeki çabalarını sürdürmeye devam etmektedir. Ayrıca, Türkiye’de yaklaşık 5 milyon işçi, işverenlerin çalıştırdıkları işçileri kayıt altına almak için verdikleri tüm sözlere rağmen hala sosyal güvenlik sisteminin kapsamı dışında bulunmaktadır.

DİSK, Ocak 1996 ve Haziran 1998 döneminde üye sendikalarında kayıtlı 40.000 kadar işçinin sendika üyesi olmaları yüzünden işlerinden atıldığını bildirmekte ve bu olayları da aşağıdaki örneklerle detaylandırmaktadır. İstanbul’daki Reslan Matbaa Şirketinde çalışan 45 işçi DİSK üyesi Basın-İş Sendikasına üye oldukları için işten atılmıştır. İnegöl-Bursa’da faaliyet gösteren Avrupa piyasaları için meyve konservesi üreten Frigopak Şirketi, DİSK-Gıda İş’e üye 76 işçiyi, bu sendikaya üye oldukları için işten çıkarmıştır. İstanbul-Çırağan Kempinski otelde çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturan 370 kişi yine DİSK üyesi Oleyis sendikasına üye olmuş, üst mahkeme stajyerlerin de işçi

statüsünde sayılmasına karar vermiştir. Böylece toplam işgücü sayısı yükselmiş ve Oleyis sendikası çoğunluğu kaybetmiş ve toplu pazarlık hakkını da alamamıştır.

Mart 1998’de Şişe Cam işvereni, sektörde örgütlü DİSK üyesi Birleşik Metal-İş’i yıpratma çabalarının bir parçası olarak, işçilere sendikalarından istifa etmeleri koşulu ile büyük miktarda paralar önermiştir. Bursa-Siemens’de de kısa bir süre önce 27 işçi, işverenin sendikalarından istifa etmeleri için harcadığı çabalar sonucunda işten çıkarılmışlardır. Tekstil sektöründe, Çerkezköy’deki Zümrüt Örne Fabrikası işvereni 350 çalışanın 250’sini Tekstil Sendikasına üye oldukları için işten çıkarmıştır. Ayrıca, aralarında FIAT Otomobil Fabrika işvereni Koç grubunun da bulunduğu birçok işverenin, işçilerin sendika değiştirme özgürlüğünü de ihlal ettiklerine dair çeşitli raporlar bulunmaktadır. İşçilerin gerek ilk örgütlenme ve gerekse daha ileriki aşamada sendikadan istifa etmeleri sırasında notere gitme zorunluluğu, işçinin sendikasını özgürce değiştirmesini çok zor hale getirmektedir.

Sendikalar yasası genelde işsiz kalmakta ve sendikaların iç işleyiş ve ilişkileri ile tüzüklerini çok sıkı bir şekilde düzenlemeden öteye gidememektedir. Yasaya göre, sendika yöneticisi olabilmek için sektördeki sendikal bir işyerinde en az 10 yıl çalışmış olmak gerekmektedir. Üst mahkeme DİSK üyesi Deri-İş’i yasada yer alan bu madde yüzünden kapatmış bulunmaktadır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, bu maddenin sendikaların çıkarlarına karşı olağanüstü önyargılı olduğunu belirtmiş ve en kısa zamanda kaldırılacağını umduklarını açıklamıştır.

Yasaya göre, bir sendikanın toplu pazarlık hakkını elde edebilmesi için bir işyerindeki işçilerin (% 50+1) çoğunluğunu örgütlemesi yeterli olmamakta, ayrıca, tüm ülke düzeyinde de o işkolu çalışanlarının en az % 10’unu örgütlemiş olması gerekmektedir. İşkollarının resmi tanımı gelişmiş güzel olarak belirlenmiştir ve bu oldukça çok sayıda işkoluna yol açmıştır. Yetkili mercilerin, sendikaları toplu sözleşme hakkından mahrum bırakmak veya rakamlarda düzensizlikler olduğunu iddia ederek haklarını kullanmalarına mani olmak maksadı ile birçok manipülasyon yaptıklarına dair çeşitli raporlar bulunmaktadır. Bu yasanın bir sonucu olarak; çeşitli alanlarda çalışan çok sayıda işçi, sendikal yetki konusundaki uzlaşmazlıklar yüzünden bir toplu sözleşmenin tarafı olmaktan mahrum bulunmaktadır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu nedenle, Hükümeti bu % 10 baraj uygulamasını kaldırması ve yasayı 87 ve 98 no.lu ILO Sözleşmeleri doğrultusunda değiştirmesi yönünde uyarmaktadır.

Sendikalar, toplantı/miting ve yürüyüşler düzenlemek için resmi makamlardan izin almaya mecbur edilmekte ve bu kitlesel miting ve yürüyüşlerin polis tarafından izlenerek kayda alınmasına sessiz kalmaya zorlanmaktadır. Ankara Savcılığı 1995 yılında, toplu sözleşme müzakerelerinde yasa dışı bir şekilde uyuşmazlık tutulmasını protesto etmek maksadı ile aynı yıl Türk-İş hakkında dava açmıştır. Birinci davada savcı Türk-İş Yöneticilerinin asgari

6 ay süre ile hapsini talep etmiş, ikinci davada ise Türk-İş'in genel seçimler öncesinde muhalefet partilerine destek verdiğini açıklamasının dernekler yasasını ihlal ettiği iddia edilmiştir. Davalar, ilk seferinde 1996 yılında Ankara mahkemesinde görülmeye başlanmıştır. Türk-İş Başkanı yaptığı savunmasında, gösteriler sırasında kendisinin ve diğer yöneticilerin işçileri sakinleştirdiğini belirtmiştir. Mahkeme, davayı, diğer Türk-İş yöneticilerinin de ifadesine başvurmak üzere daha ileriki bir tarihe ertelemiştir. Davalar askıdadır.

Grev hakkı Anayasa ile sağlanmış olmakla birlikte son derece kısıtlıdır. Türkiye'deki yerli ve özellikle yabancı yatırımları teşvik etmek, ihracatı arttırmak amacı ile kurulmuş bulunan 10 serbest ticaret bölgesinde, sendikalara örgütlenme ve toplu pazarlık hakları tanınmış olmasına rağmen faaliyetin ilk 10 yılı için grev yasağı getirilmiştir. Bu 10 bölgede yaklaşık 7.000 işçi çalışmaktadır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında, serbest ticaret bölgeleri ile ilgili olarak, Türkiye'nin her tarafında örgütlenme özgürlüğüne uyulması konusuna verdiği önemi belirtmiş ve Türk Hükümetini 87 ve 98 no.lu ILO Sözleşmeleri ile bağdaşmayan bu kısıtlamaları en kısa zamanda kaldırmaya çağırmıştır.

Bir greve başlamadan önce uzun ve hantal bir prosedürler dizisi izlenmek zorundadır. Dayanışma, genel grev ve iş yavaşlatma grevlerinin hepsi yasaktır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi işçilerin grev hakkının aşırı kısıtlamalara tabi tutulmasının, örgütlenme özgürlüğü ilkesinin ciddi bir biçimde ihlal edilmesi anlamına geldiğini belirtmiştir.

Bankacılık, noterler, taşımacılık ve su-gaz-elektrik-kömür-linyit-doğal gaz-petrolün araştırma, keşif, üretim, rafineri ve dağıtımını da içine alan çok geniş bir alanda grev yasağı uygulanmaktadır. Bu bağlamda, ILO Sözleşmeleri doğası gereği grev harici tutulacak meslekleri belirlerken yaşam, kişisel sağlık ve güvenlik ya da nüfusun belli bir bölümünün güvenlik ve sağlığına yönelebilmesi muhtemel açık ve ciddi boyuttaki tehditleri kriter olarak kabul etmektedir. Büyük bir bölümü bu tanımlamaya uymayan bu uygulamalar hayati gerekçeler olarak kabul edilemez.

Son zamanlarda çalışma yasalarında daha çok siyasi faaliyete katılma konusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Buna göre sendikalar bu konuda artık hemen hemen hiçbir kısıtlama ile karşılaşmayacaklardır. Kısa süre önce Meclis'ten geçen vergi yasasına göre, eğer yeni işçiler sendikaya üye olurlarsa işveren iki yıl süre ile maaşlarından kesilen gelir vergisi ödemesinin 2 yıl süre ile ertelenmesini

isteyebilecek ve böylece 1 yıl için sosyal güvenlik katkılarının alınmaması yoluyla önemli bir mali yardım almış olacaktır. Fakat diğer yandan, çalışma yasalarında hala giderilmesi gereken ciddi eksiklikler bulunmaktadır. 8-16 Aralık 1997 tarihinde DİSK 200 kişinin katılımı ile İstanbul'dan Ankara'ya bir yürüyüş düzenlemiş ve çalışma yasalarının demokratikleşmesi yönündeki konfederasyon talebini hükümete ilemiştir. 11 Aralık günü Türkiye genelinde binlerce kamu çalışanı işi durdurmuş ve düşük ücret zamlarını protesto ederek, kamu çalışanları için de tıpkı özel sektör çalışanlarına olduğu gibi grev ve toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkı talebinde bulunmuştur. Kasım ayı itibarıyla ülkedeki enflasyon oranı % 95.8 olmasına rağmen, kamu çalışanlarına % 30 ücret zammı teklif edilmiştir. Başbakan ise, protesto eylemlerinden bir gün önce bir açıklama yaparak eyleme katılanlara yasal işlem yapılacağını duyurmuştur.

1998 yılının başlarında Hükümet Meclise kamu çalışanlarının sendikaları ile ilgili olarak bir yasa tasarısı sunmuştur. Tasarı, grev ve toplu sözleşme haklarını sağlamadığı gibi pek çok yeni kısıtlama ve engelleme içermektedir. Tasarıda getirilen tek yenilik ise, sendikalara işverenle temsil ettikleri çalışanlar hakkında görüşme yapma hakkı tanınmasıdır. Tasarı, silahlı kuvvetler ve hapishanelerde çalışan kamu personeline örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkını yasaklamaktadır.

Mart 1998'in ilk günlerinde Meclis bu tasarımı görüşmeye başladığında KESK, yasa tasarısını protesto etme amacı ile Ankara-Kızılay meydanında ulusal bir gösteri düzenledi. Gösterilerin ilk gününde polis illegal gösteri yapıldığını söyledi ve sıcak su püskürterek göz yaşartıcı bombalar kullanarak göstericilere saldırdı. 30 çalışan hastaneye kaldırıldı. Ertesi gün BTS sendikasının birçok üyesi polis tarafından gözaltına alındı. Yasaya ülke çapında gösterilen muhalefet ve eleştiriler yüzünden Hükümet tasarımı geri çekmek zorunda kaldı.

Hükümet, 2822 Sayılı Yasaya göre ulusal güvenlik ya da kamu sağlığı ve güvenliği gerekçeleri ile grevleri 60 gün süre ile erteleme yetkisine sahiptir. Sendikalar Danıştay'a başvurarak bu ertelemenin kaldırılmasını talep edebiliyorlar. Eğer bu girişim başarıya ulaşmazsa ve taraflar uzlaşmazlık çözümünde başarı sağlayamazlarsa 60 günlük dönemin bitiminde konu Yüksek Hakem Kurulu'na götürülüyor. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Hakkında Uzmanlar Kurulu, bu yasanın hükümete verdiği yetkilerin çok geniş olduğunu belirtmiş ve hükümeti yasayı kısıtlı bir biçimde uygulamaya ve sadece temel hizmetlerde Zorunlu Tahkim Kurulu'na başvurmaya çağırmıştır. Hükümet ise, yasanın ILO ilkeleri ile ters düşmediğini iddia etmektedir.