

**TOPLU SÖZLEŞME NASIL  
YAPILIR?**

**TOPLU SÖZLEŞME  
NASIL YAPILIR?**



**tek eğitim büro-ış  
yayınları no :3**

**TEK EĞİTİM BÜRO — İŞ  
YAYINLARI NO : 3**

Birinci Baskı : Haziran 1978  
Ünal Matbaası — Ankara

## İÇİNDEKİLER

1. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ne zaman kabul edildi? .....	7
2. Türkiye'de kaç işçi toplu sözleşmeden yararlanabilmektedir? .....	7
3. Sendika üyesi olmayan işçiler toplu sözleşme imzalayabilir mi? .....	8
4. İş Yasasının kapsamı dışındaki tarım işçileri toplu sözleşme yapabilir mi? .....	8
5. Büro personeli sendikalaşabilir mi? .....	9
6. Patronlar büro işçilerinin sendikalaşmasını ister mi? .....	9
7. Patronlar toplu sözleşmelere taraftar mıdır? .....	10
8. Toplu sözleşmede taraflar kimlerdir? .....	11
9. Bir toplu iş sözleşmesinin süresi ne kadar olabilir? .....	11
10. Üç yıl için imzalanmış olan bir toplu sözleşme, süresi sonunda feshedilmezse uzar mı? .....	11
11. Bir işyerinde yürürlükte olan bir toplu sözleşme varsa, yenisinin yapılabilmesi için ne gereklidir? .....	11
12. Süresi sonunda feshedilmeyen toplu sözleşme en çok kaç kere kendiliğinden uzayabilir? .....	12
13. Sözleşmede taraf olmayan bir sendika sözleşmeyi feshedebilir mi? .....	12
14. Toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi içinde değiştirilebilir mi? .....	13
15. Patron işyerini bir başkasına satarsa, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi fesholur mu? .....	13
16. Sendikanın kapanması halinde sendikanın taraf olduğu sözleşmeler fesholur mu? .....	14
17. Toplu iş sözleşmesi sözlü olabilir mi? .....	14
18. Yasalarla işçilere verilmiş olan haklar toplu sözleşme ile ortadan kaldırılabilir mi? .....	14
19. Hizmet akitleri ile toplu sözleşme arasındaki ilişki nasıldır? .....	15
20. İşyeri sözleşmesi nedir? İşkolu sözleşmesi nedir? .....	15
21. İşkolu yetkisi nedir ve nasıl alınır? .....	16

Tek Eğitim Büro İş  
Sümer Sok No. 20/18  
Yenişehir/Ankara

22. Bir işyerinde kaç sözleşme yapılabilir? Hangisi uygulanır?	16
23. İşkolu yetkisi olmayan bir sendika, üyesi olmayanlar için sözleşme imzalayabilir mi?	17
24. Toplu iş sözleşmesi yetkisi almak için ne yapmak gereklidir?	17
25. Hangi tarihten sonra yapılan istifalar yetki tesbitinde geçersizdir?	18
26. Gazete ilanına başka bir sendika itiraz ederse ne olur? ...	18
27. Sendikanın gazete ilanına başka sendikaların yanısıra patron da itiraz edebilir mi?	18
28. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki kararına itiraz mümkün müdür?	19
29. Referandum nedir?	19
30. Açık irade beyanı nedir?	20
31. Dayanışma aidatı nedir?	21
32. Dayanışma aidatı ödeyen işçi, sendikanın onayı olmasa da toplu sözleşmeden yararlanabilir mi?	21
33. Toplu sözleşmenin imza tarihinden önce sendikaya üye olan işçiler daha sonra sendikadan istifa ederse sözleşmeden yararlanabilirler mi?	22
34. Toplu sözleşmenin imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçiler daha sonra sendikadan istifa ederlerse sözleşmeden yararlanabilirler mi?	22
35. Yetki almadan ne tür sahtekarlıklar yapılmaktadır?	23
36. Sahte üye fişi düzenleyenler cezalandırılmakta mıdır?.....	23
37. Toplu iş sözleşmesi yetkisi alan bir sendika bu yetkiyi derhal kullanmak zorunda mıdır?	24
38. Sarı sendikalar bir kez toplu sözleşme yetkisi aldı mı, işçiyi ne kadar bir süre satabilir?	24
39. Toplu sözleşmeler kurtuluş mudur?	25
40. Toplu sözleşmelerde neler istenmelidir?	25
41. Toplu sözleşmelerde her istenilen şey elde edilebilir mi?...	26
42. Toplu sözleşmelerde ne kadar hak alabileceğimizi neler belirler?	26
43. Toplu sözleşme taslağı nasıl hazırlanmalı?	28
44. Toplu sözleşme görüşmelerini sadece işçiler yürütebilirler mi?	29

45. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine kimler katılmalıdır?...	29
46. Sendika tarafından toplu sözleşme görüşmelerine çağrılan patron görüşmeye gitmek zorunda mıdır? .....	30
47. Patron sendikanın görüşme çağrısına uymazsa ne olur?...	31
48. İlk toplu sözleşme görüşmesinde ne yapılır? .....	31
49. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bir sonraki toplantının tarihi ve yeri konusunda anlaşma sağlanamazsa ne olur? .....	31
50. Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamazsa ne olur? .....	32
51. Toplu sözleşme görüşmeleri en fazla ne kadar sürebilir?	33
52. Uzlaştırma Kurulu nedir? Kimlerden oluşur? .....	33
53. Uzlaştırma Kurulu ne işe yaramaktadır? .....	34
54. Uzlaştırma Kurulu kararı nasıl çıkar? .....	35
55. Uzlaştırma kurulundan karar çıkmazsa veya çıkan karar kabul edilmezse ne olur? .....	35
56. Grup sözleşmesi nedir? .....	36
57. Patronlar grup sözleşmelerini niçin istiyorlar? .....	36
58. Gurup sözleşmelerine karşı bizim tavrımız ne olmalıdır?	38
59. İş yavaşlatması nedir? .....	38
60. İş yavaşlatması çeşitli işyerinde nasıl olmuştur? .....	39
61. İş yavaşlatması niçin etkindir? .....	39
62. İşin bilinçli olarak yavaşlatıldığı ispat edilebilir mi? .....	40
63. Bilinçli olarak iş yavaşlatmanın cezası nedir? .....	41
64. Toplu sözleşme döneminde iş yavaşlatmanın dışında yasalara aykırı olmayan ne gibi işler yapılmaktadır? .....	42
65. Patronlar iş yavaşlatmalarına karşı ne tür tedbirler alırlar?	43
66. Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi taraflardan birince uygulanmazsa ne olur? .....	43
67. Özel Hakem nedir? .....	44
68. İl hakem kurulu nedir? .....	46
69. Hangi durumlarda il hakem kuruluna başvurulur? .....	46
70. Yüksek hakem kurulu nedir? .....	46
71. Hangi durumlarda yüksek hakem kuruluna başvurulur? ...	47
72. 1970 yılında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yapılmak istenen hangi değişiklikler 15-16 Haziran olaylarına yol açtı? .....	48

**1. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ne zaman kabul edildi?**

1961 Anayasasının 47. maddesi, işçilerin toplu sözleşme imzalama ve grev yapma hakkını tanıyör ve bu hakkın kullanılmasının daha sonra çıkarılacak bir yasayla düzenleneceğini belirtiyordu. 1961 yılına kadar grev hakkı için hiçbir eylem düzenlenememiş olan o günkü sendikacılar, bu hakkın verilmesinden sonra daha aktif bir tavır aldılar. 1961 yılı aralık ayında yüzbinden fazla işçinin katılımıyla İstanbul'da Sarayhane mitingi yapıldı. Arkasından Ankara'da 5 binden fazla inşaat işçisi Meclis'e yürüdü. İstanbul'da Kavel fabrikasında Anayasal hak kullanılarak greve başlandı. Bu durumda bu hakkın kullanılmasına ilişkin 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası 24 Temmuz 1963 tarihinde kabul edildi. Sarı sendikaların ve patronların işçi bayramı olarak 24 temmuzu kutlamalarının nedeni budur. Halbuki 24 temmuz 1963 tarihinde bayram yapması gerekenler patronlardır. Bülent Ecevit'in Çalışma Bakanlığı döneminde çıkarılan bu yasayla işçilerin grev hakkı alabilmesine kısıtlanmış ve patronlara (Anayasa'da olmayan) lokavt hakkı verilmiştir.

**2. Türkiye'de kaç işçi toplu sözleşmeden yararlanabilmektedir?**

1961 Anayasası'nda tüm işçilere toplu sözleşme, grev haklarının verildiğinden söz edilmektedir. Ancak birçok patron her türlü sahtekarlığa başvurarak işçileri Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan kaçtırmakta, kaçak işçi çalıştırmaktadır. İşçiler kendi başlarına toplu sözleşme imzalayamamaktadırlar. İşçiler kendi başlarına toplu sözleşme imzalayabilir. Sendikanın belli bir işyerinde toplu sözleşme imzalayabilmesi için, o işyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme yetkisi alması gerekir. Bu ise formaliteleriyle iki üç ay sürer. Bu dönemde patronlar istedikleri işçileri işten çıkarabilirler. Bugün hakim sınıfların yürürlükte olan yasaları onlara bu hakları vermek-

tedir. Bu durumda, Türkiye'de 5 milyon işçi varken, bunların 3 milyondan fazlası kaçak çalıştırılmakta, ancak 2 milyon kadarı için SSK primi ödenmektedir. Toplu sözleşmeden yararlanabilen, yani sendikalaşmış ve adına toplu sözleşme imzalanmış işçi sayısı 1 milyonun biraz üstündedir. Toplu sözleşmeler genellikle iki yıl süreli olarak imzalanmaktadır. Bu nedenle iki yıllık toplu sözleşmeye dahil işçi sayılarının toplanması, toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı konusunda kaba bir fikir vermektedir. Örneğin 1974 yılında 600 bin, 1975 yılında 400 bin işçi toplu sözleşmelerden yararlanmıştır. Bazı işyerlerinde 3 yıllık sözleşmelerin de imzalandığını düşünerek, en fazla 1 milyon 300 bin veya 1 milyon 400 bin işçinin toplu sözleşmelerden yararlanabildiğini söyleyebiliriz. Kamu işletmelerinde çalışan işçilerin hemen hemen tümü sendikalaşmış durumdadır. Toplu sözleşmelerden yararlanabilen işçilerin yarısından biraz fazlası kamu işletmelerinde çalışmaktadır.

### 3. Sendika üyesi olmayan işçiler toplu sözleşme imzalayabilir mi?

Hayır. İşçiler kendi başlarına toplu sözleşme imzalayamazlar. İşçiler patronlarla olan ilişkilerinde ya tek tek sözleşme imzalayabilirler, ya da bir grup işçi biraraya gelip takım sözleşmesi imzalayabilir. Ancak takım sözleşmeleri patron tarafından uygulanmadığı takdirde yasal olarak işçilerin yapabileceği tek şey, bu durumu tespit ettirip kıdem tazminatlarını alarak işyerinden ayrılmasıdır. Halbuki toplu sözleşme olduğunda, patron taahhüt ettiği hakları vermeye çeşitli biçimlerde zorlanabilir. Sendika üyesi olmayan işçiler ne toplu sözleşme hakkında, ne de grev hakkında yararlanabilirler.

### 4. İş Yasasının kapsamı dışındaki tarım işçileri toplu sözleşme yapabilir mi?

Bilindiği gibi, tarım işçileri yürürlükteki 1475 sayılı İş Yasasından yararlanamazlar. 55 yıllık Türkiye Cumhuriyeti döneminde

tarım işçilerinin haklarını belirleyen bir tarım iş kanunu henüz çıkarılmamıştır. Ancak tarım işçileri de sendikaya üye olabilirler ve toplu iş sözleşmesi imzalayabilirler. Devlet işletme çiftliklerinde çalışan işçilerin büyük bir kısmı sendikalıdır. Toplu iş sözleşmeleri vardır. Ancak bir milyona yakın geçici tarım işçisi, toplu sözleşme formalitelerinin çok uzun sürmesi nedeniyle sendikalaşma ve toplu sözleşme imzalama haklarından pratikte yararlanamamaktadır.

### 5. Büro personeli sendikalaşabilir mi?

Evet. Büro personeli de işçidir. İşgücünü satarak hayatını kazanmaktadır. Ancak bazı büro işçileri kendilerini işçi olarak görmemekte, ne iş yaptıkları sorulduğunda «memur» diye cevap vermektedirler. Bazı büro işçileri, kendilerini kol işçilerinden ayrı görme eğilimindedirler. Bazı kol işçileri de, büro işçilerine kendilerinden ayrı gözle bakmaktadırlar. İster masa başında, ister makina başında olsun bütün işçilerin mücadeleleri ortak, kurtuluşları biridir. İşçileri bölmeye çalışan her türlü düşünce patronların işine yarar. Sendikalar bir işyerinde çalışan tüm işçileri kucaklamalıdır. Büroda çalışan işçilerin de sendikalaşması ve toplu sözleşme kapsamına alınması (toplu sözleşmeden yararlanması) için gereken mücadele verilmelidir.

### 6. Patronlar büro işçilerinin sendikalaşmasını ister mi?

Hayır. Patronlar büro işçilerinin sendikalaşmasına ve toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasına karşıdır. Bunun için de büro işçilerine daha nazik davranmaktan, biraz daha yüksek ücret vermekten, gerektiğinde ek sosyal yardım vermekten kaçınımazlar. Bunun bir nedeni işyerindeki işçileri bölmek, diğer nedeni ise işletmenin çeşitli surlarını diğer işçilerin öğrenmesini ve patrona karşı verdikleri mücadelede bunları kullanmasını önlemektir. Patronlar, büro işçilerini diğer işçilerden ayırma çabalarında uzun yıllar başarılı olmuşlardır. Halen yürürlükte bulunan birçok toplu sözleşmede büro işçileri kapsam dışıdır. Birçok sendika, patronların bu ta-

lebinin önemini ya kavramamakta, yada sarı sendika olduklarından işçilerin birliğini sağlamaya önem vermemektedir. Devrimci işçiler, büro ve kol işçilerinin birlikte mücadele vermesi gerektiğini sürekli olarak vurgulamalı, toplu sözleşmelerde büro işçilerinin kapsama alınması için gerekli çabayı göstermelidirler. Kol işçileri ise, bazı işyerlerinde büro işçilerini kendilerinden ayrı görmekte ve onların sendikalaşması için mücadeleye girmekten kaçınmaktadır. Devrimci işçiler, büro işçilerinin sendikalaşabilmelerini sağlamak için kol işçilerinin gerektiğinde grevi gözde almalarını sağlayacak bir çalışma sürdürmelidirler.

#### 7. Patronlar toplu sözleşmelere taraftar mıdır?

Patronlar toplu sözleşmeler karşısında ikili bir tavır göstermektedir. Tekelci patronlar, toplu sözleşmelere genellikle karşı değildir. Onların istedikleri üretimin düzenli olarak sürdürülmesidir. Verecekleri paranın biraz daha fazla olması onları fazla düşündürmemektedir. Toplu sözleşmeyle gelen ek maliyeti üretilen malın fiyatına kat kat fazlasıyla ekleyebilmekte, kârlarını daha da artıracak bir neden bulabilmektedirler. Toplu sözleşme olmadığında işyerinde sık sık meydana gelebilen huzursuzluklar üretimi etkilediğinden, çok sayıda işçinin birarada çalıştığı tekelci işletmelerde sendikalaşma hemen hemen tamamlanmıştır ve patronlar işçilerin muhalefetlerini dizginleyecek ve onları denetleyecek bir toplu sözleşmeye taraftardır. Orta burjuvazinin işletmelerinde ise işçilere verilen her yeni hak, genellikle patronun kârını doğrudan doğruya azaltmaktadır. Bu işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda İş Yasası bile dosdoğru uygulanmamaktadır. Vahşi bir sömürü yaygındır. Orta burjuvalar hem sendikalaşmaya, hem de toplu sözleşmelere genellikle karşıdır ve birçok durumda toplu sözleşme imzalamak yerine işyerini geçici olarak kapatmayı veya işçilerin tümünü işten çıkartmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle, günümüzde sendikal hareketin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri, orta burjuvazinin işletmelerinde vahşi ve kaba bir şekilde sömürülen işçilerin

sendikalaşmasını sağlamak, buralarda toplu sözleşme düzenini yerleştirmektir.

#### 8. Toplu sözleşmede taraflar kimlerdir?

Toplu sözleşmede işçiler taraf değildir. Toplu sözleşmeyi işçiler adına işçilerin üyesi bulunduğu sendika imzalar. Sendika, işçiler adına toplu sözleşme imzalayabileceğini bölge çalışma müdürlüğünden aldığı yetkiyle kanıtlar. Toplu sözleşmede diğer taraf ise ya doğrudan doğruya patrondur, ya da patronun üyesi bulunduğu patron sendikası. 1977 yılındaki Maden İş — MESS anlaşmazlığında temel uyuşmazlık konularından biri, patronlar adına toplu sözleşme görüşmelerini sadece patron sendikasının yürütmesinin MESS tarafından kabul ettirilmek istenmesiydi. Maden İş grev ve lokavtların sonunda bunu kabul etti ve MESS (Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası) üyesi olan patronlarla yapacağı toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olarak MESS'i resmen tanıdı.

#### 9. Bir toplu iş sözleşmesinin süresi ne kadar olabilir?

Bir toplu iş sözleşmesinin süresi en az 1 yıl, en çok 3 yıl olabilir. 2 yıl süreli olarak imzalanan bir toplu sözleşme, sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri tarafından feshedilmezse, son yılın hükümlerile bir yıl daha yürürlükte kalır.

#### 10. Üç yıl için imzalanmış olan bir toplu sözleşme, süresi sonunda feshedilmezse uzar mı?

Yasada toplu sözleşmelerin en az 1, en çok 3 yıllık bir süre için imzalanabileceği kabul edilmiştir. Bu nedenle, 3 yıl için imzalanmış olan bir toplu sözleşme süresi sonunda feshedilmezse 1 yıl daha uzamaz.

#### 11. Bir işyerinde yürürlükte olan bir toplu sözleşme varsa, yenisinin yapılabilmesi için ne gereklidir?

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerlerinde yeni bir toplu sözleşmenin yapılabilmesi ancak eskisinin süresinin bitmesi ve feshedilmesi ile mümkündür. Yürürlük süresinin bitimine 1 ay kala feshedilmeyen bir sözleşme aynı şartlarla 1 yıl daha yürürlükte kalır. Bu süre içinde yeni sözleşme imzalanamaz.

Bazı sarı sendikalar yasanın bu maddesini kendi çıkarlarına uydurarak çok iyi kullanmaktadırlar. Birçok işyerinde işçiler patron yanısı korsan sendikaların tuzağına düşmekte ve daha ne olduğunu bile anlamadan adlarına 2 yıllık bir sözleşme imzalandığını görmekteyiz. Bu işçiler kendilerini satan sendikadan istifa edip yeni bir sendikaya üye olsalar bile, yasalara göre 2 yıl boyunca bu sözleşmeyle bağlı kalırlar. Yine yasalara göre, ikinci yılın sonunda patron veya eski sendika sözleşmeyi feshetmezse, işçiler aynı şartlarla 1 yıl daha çalışmak zorundadırlar. Patronlar işçilere yeni haklar getirecek bir sözleşmenin imzalanmasının yerine eski sözleşmenin 1 yıl daha yürürlükte kalmasını tercih ederler. Bunu sağlayabilmek için de, bir miktar parayı gözden çıkarabilirler. İşyerinde hiç üyesi kalmaması nedeniyle o işyerinde yeni bir sözleşme yapma umudu olmayan sarı sendika ise, patrone alacağı bir miktar para karşılığında sözleşmeyi feshetmez. Yürürlükte olan toplu sözleşme feshedilmezse, sözleşmenin bir önceki yılında uygulanan zam ve sosyal yardımlar aynen devam eder. Bu durum ise tamamiyle patronların lehinedir.

**12. Süresi sonunda feshedilmeyen toplu sözleşme en çok kaç kere kendiliğinden uzayabilir?**

Sözleşmede belirtilmiş olan sürenin sonunda feshedilmeyen bir toplu sözleşme ancak bir kereye mahsus olmak üzere 1 yıl uzar. Bu 1 yılın sonunda yine taraflardan birince feshedilmezse, kendiliğinden fesholunmuş sayılır. Böylece, patronlarla anlaşan sarı sendikalar imzaladıkları bir satış belgesini istedikleri kadar uzatamazlar.

**13. Sözleşmede taraf olmayan bir sendika sözleşmeyi feshedebilir mi?**

Süresi sona eren bir sözleşmeyi ancak taraflardan biri feshede-

bilir. Yani ya işyerinin patronu, ya da sözleşmeyi imzalamış olan sendika. İşyerinde çalışan bütün işçiler diğer bir sendikaya üye olsalar da bu sendikanın sözleşmeyi feshetme yetkisi yoktur. Bu durum sarı sendikaların boyunduruğundan bir an önce kurtulmak isteyen işçilerin karşısına önemli sorunlar çıkartmaktadır. Patronun veya sarı sendikanın sözleşmeyi fesh etmemesi halinde başka bir sendika yetki alamaz ve yeni bir toplu sözleşme uygulayamaz. Bu durumda yapılabilecek tek şey, çeşitli yöntemler kullanarak patronu ve sarı sendikayı yürürlükte olan toplu sözleşmeyi fesh etmeye ikna etmektir. Bu ise ancak işçilerin, devrimci işçilerin önderliğinde bilinçli ve örgütlü bir mücadelesiyle mümkündür.

**14. Toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi içinde değiştirilebilir mi?**

Toplu sözleşme, işçiler adına sendika ile o işyerinin patronu veya patronun bağlı olduğu sendika arasında karşılıklı olarak imzalanmış bir anlaşmadır. Bu nedenle sözleşmeyi imzalayan her iki tarafın da onayı olmaksızın bu anlaşmanın yürürlük süresi içinde değiştirilmesi imkansızdır. Toplu sözleşme imzalandığında işyerinde çalışan tüm işçiler çıkarılsa ve yerlerine yeni işçiler alınsa bile, toplu sözleşme yürürlükte kalır.

Bazı durumlarda toplu sözleşme yürürlükteyken de patronla yeni haklar getiren bir protokol imzalamak mümkündür. Bu o işyerinde işçiler birlikse ve sendika güçlüyse yapılabilir. Ancak imzalanacak bu protokolün toplu sözleşme gibi yasal geçerliliği yoktur.

**15. Patron işyerini bir başkasına satarsa, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi fesh olur mu?**

Bir işyerinde çeşitli nedenlerle patronun değişmesi, imzalanmış olan toplu sözleşmenin uygulamadan kalkmasını gerektirmez. Bir işyerini satın alan patron, nasıl işyerini bütün malıyla, mülkiyle, borcuyla devralyorsa, aynı şekilde yürürlükte olan toplu sözleşmenin getirdiği yükümlülükleriyle de devralır. Kendisini uyanık

sanan bazı patronlar, işyerini karısına, damadına veya başka bir yakınına devrederek imzalanmış toplu sözleşmeden kurtulamazlar. Eğer işyerini bir başkasına devrederek imzalanmış toplu sözleşmeden kurtulmak mümkün olsaydı, bir çok sahteکار patron, bir sürü zorlukla imzalatılan toplu sözleşmeden sonra işyerini bir yakınına devrederdi.

**16. Sendikanın kapanması halinde sendikanın taraf olduğu sözleşmeler fesh olur mu?**

Bir sendikanın herhangi bir nedenle kapanması o sendikanın imzalamış olduğu sözleşmelerin yürürlükten kalkmasını gerektirmez. Patronlar sendika kapatılsa da, imzalanmış olan sözleşmede yer alan hakları sözleşme süresinin bitimine kadar işçilere ödemek zorundadırlar. Ancak bu gibi durumlarda işçiler başka bir sendikaya üye olmazlarsa, kendi karlarından başka bir şey düşünmeyen patronlar işçilere bu haklarından hiçbirini vermez. Patronların iyi niyetine güvenmek işçiler için köleliği kabul etmek demektir.

**17. Toplu iş sözleşmesi sözlü olabilir mi?**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'na göre sözlü olarak varılan bir anlaşma toplu sözleşme değildir. Aynı şekilde yazılı olmasına rağmen imzalandıktan sonra gerekli yerlere gönderilmeyen bir toplu sözleşmenin de geçerliliği yoktur. Bir iş anlaşması, işyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme imzalayabilme yetkisini alan bir sendika ile patron arasında yazılı olarak yapıldığı ve imzalandıktan sonra bölge çalışma müdürlüğüne gönderildiği takdirde, yasalara uygun bir toplu iş sözleşmesi sayılır.

**18. Yasalarla işçilere verilmiş olan haklar toplu sözleşmeyle ortadan kaldırılabilir mi?**

Yasalarda yer alan haklar bütün işyerlerinde zorunlu olarak uygulanması gereken asgari haklardır. Toplu sözleşme, yasalarda

yer alan hakları işçiler lehinde artırmak amacıyla yapılır. Toplu sözleşmeler yasalarla verilmiş olan hakları ortadan kaldıramaz. Örneğin yasada kıdem tazminatı 30 günken, bu süreyi toplu sözleşmeyle 40 güne çıkartmak mümkündür, ama 20 güne indirmek yasal olarak mümkün değildir. Ayrıca, bir toplu sözleşmenin imzalanmasından sonra yapılan bir kanun değişikliğiyle, toplu sözleşmede belirtilenin üstünde haklar verilirse, kanundaki hükümler uygulanır. Örneğin 1975 yılına kadar yasada belirtilen kıdem tazminatı miktarı, çalışan her yıl için 15 gündü. Bu dönemde yapılan toplu sözleşmelerde bu süre 20 güne, 25 güne çıkartılmışsa, 1975 yılında yasada yapılan değişiklikle kıdem tazminatı 30 gün üzerinden ödenmeye başlandığında, işçi toplu sözleşmede gösterilen 20 gün üzerinden değil, 30 gün üzerinden kıdem tazminatı alacaktır.

**19. Hizmet akitleleriyle toplu sözleşme arasındaki ilişki nasıldır?**

İşçilerin sendikalı olmadığı ve toplu sözleşmenin bulunmadığı işyerlerinde, işçiyle patronun imzalamış olduğu hizmet aktinde yazılı şartlar geçerlidir. Bu işyerinde bir toplu sözleşme imzalandığında öncelikle bu sözleşmenin uygulanması gerekir, Ancak toplu sözleşmede aksi yazılı değilse hizmet aktinde yer alan maddelerin de uygulanmasına devam edilir. Hizmet akidleri genellikle çok geri ve işçilerin aleyhine maddeler içerir. Bu, işçilerin tek tek olduklarında patronların karşısında güçsüz olmalarından ve işe başlayabilmek için patronlara her türlü tavizi vermeye hazır olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle hizmet akitlerinin imzalanacak toplu sözleşmeden daha iyi haklar içermesi pek sık rastlanan bir durum değildir.

**20. İşyeri sözleşmesi nedir? İşkolu sözleşmesi nedir?**

İşyeri sözleşmesi, bir tek işyerinde, o işyerinde çalışan işçiler adına yetkili olan sendika tarafından, sadece o işyerindeki sendika üyesi işçileri kapsamak üzere patronla imzalanmış sözleşmedir.



İşkolu sözleşmesi, işkolu düzeyinde yetkisi olan ve belli bir işkolundaki işçileri kapsayacak şekilde imzalanan sözleşmedir. Bir sendikanın işkolu yetkisi alabilmesi için o işkolunda çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapması gerekmektedir. İşkolu yetkisi, Çalışma Bakanlığı'na verilir. Bu yetkiye sahip olan bir sendika, o işkolunda herhangi bir işyerinde hiç üyesi olmasa da, işkolu yetkisine dayanarak sözleşme imzalayabilir.

#### 21. İşkolu yetkisi nedir ve nasıl alınır?

Bugün Türkiye'de 34 tane işkolu bulunmaktadır. Her sendika bir, ya da birbiriyle ilgili iki işkolunda (örneğin Banka ve Sigorta işkoluyla Ticaret, Büro ve Eğitim işkolu ayrı olmasına rağmen bu iki işkolunda çalışan işçiler aynı sendikada örgütlenebilmektedirler) faaliyette bulunabilir. Herhangi bir sendikanın işkolu yetkisi alabilmesi, ancak o işkolunda çalışan tüm işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmesiyle mümkündür.

İşyeri yetkisi Bölge Çalışma Müdürlüklerinden alınırken, işkolu yetkisi Çalışma Bakanlığından alınır. İşkolu yetkisi olan bir sendika, bu yetkisine dayanarak bir tek üyesinin bile bulunmadığı işyerlerinde, patronu toplu sözleşme masasına çağırma ve o işyerinde toplu sözleşme imzalama hakkına sahiptir.

#### 22. Bir işyerinde kaç sözleşme yapılabilir? Hangisi uygulanır?

Bir işyerinde en fazla iki sözleşme yapılabilir. Ancak bu sözleşmelerden birinin işyeri düzeyinde, diğerinin de işkolu düzeyinde olması gerekir. İşyeri düzeyinde iki ayrı sendika iki toplu iş sözleşmesi imzalayamaz. Bir işyerinde hem işyeri düzeyinde, hem de işkolu düzeyinde birer sözleşme olduğunda, her ikisinin işçi için en iyi maddeleri uygulanır. Örneğin işyeri düzeyinde toplu sözleşmede işçilerin haftalık çalışma süresinin 48 saat, işkolu düzeyindeki toplu sözleşmede de 45 saat olduğu belirtilmişse, işyerinde 45 saatlik çalışma haftası uygulanır.

#### 23. İşkolu yetkisi olmayan bir sendika, üyesi olmayanlar için sözleşme imzalayabilir mi?

İşkolu yetkisi olmayan bir sendika bir işyerinde toplu sözleşme imzalayabilmek için o işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmek ve bölge çalışma müdürlüğünden o işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini almak zorundadır.

#### 24. Toplu iş sözleşmesi yetkisi almak için ne yapmak gereklidir?

Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi alabilmek için öncelikle o işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmek gerekmektedir. Üye kaydedildikten sonra, bölge çalışma müdürlüğüne başvurularak işyerinin bulunduğu bölgedeki ve o işkolundaki sendikaların isim ve adresleri istenir. Yetkili almak isteyen sendika, bölge çalışma müdürlüğünün göndermiş olduğu listede yer alan tüm sendikalara iadeli taahhütlü birer yazı yazarak hangi işyerinde toplu sözleşme imzalayacağını bildirir. Aynı zamanda işyerinin bulunduğu yerdeki bir günlük gazetede de hangi işyerinde toplu sözleşme imzalayacağını açıklayan bir ilân verir. Bu işlemler yapılmadan bölge çalışma müdürlüğünden resmen yetki almak olanaksızdır.

Patronlar toplu sözleşme masasına oturmak için sendikadan yetki belgesi isterler. Bu nedenle, üyesi işçiler adına yasaların ötesinde haklar talep eden bir sendikanın mutlaka yasal işlemleri tamamlayarak yetki belgesi alması şarttır. Ancak, bazı korsan sendikalar vardır ki, bunların işi işçileri satmak, bir yandan da ceplerini doldurmaktır. Bu sendikalar ellerinde yetki belgesi olmasa da patronlarla anlaşarak toplu sözleşme imzalayabilirler. Sendikalaşmanın hızla yaygınlaştığı günümüzde, çalıştırdığı işçilerin nasıl olsa bir sendikaya üye olacağını düşünen patronlar, korsan bir sendikayla anlaşarak, (bazan bu sendikanın yetki bile almasını beklemeden) bir

miktar para karşılığında sadece yasal hakları içeren ve 3 yıl süreli bir sözleşme imzalamayı tercih ederler.

**25. Hangi tarihten sonra yapılan istifalar yetki tespitinde geçersizdir?**

Çeşitli sendikalar arasındaki yetki mücadelesinde üye sayısının fazla gösterilmesinin yanı sıra, karşı sendikaların üye sayısının az gösterilmesi de gereklidir. Bu durumda karşı sendika üyesi olanların (ve bazı durumlarda olmayanların bile) noterden bu sendikadan istifa etmeleri gerekir. Böylece karşı sendikanın bölge çalışma müdürlüğüne götüreceği üye fişleri geçersiz kılınmış olunur. Ancak bu istifalar için de bir zaman sorunu vardır. Yetki için başvuran sendikanın gazete ilanı tarihinden önce yapılan istifalar geçerli, bu tarihten sonra yapılan istifalar ise toplu sözleşme yetkisinin tespiti açısından geçersizdir. Bir işyerinde bir sendikanın yetkili olup, olamayacağının tespiti için gazete ilanının verildiği tarihte işyerinde çalışmakta olanların durumu gözönüne alınır. Bu tarihten sonra istifa edenler, çağrı tarihinde o sendikanın üyesi olduklarından istifaları gözönüne alınmaz.

**26. Gazete ilanına başka bir sendika itiraz ederse ne olur?**

Gazetede verilen ilana, ilan gününden sonraki 6 işgünü içinde aynı işkolu ve aynı yerdeki sendikalar itiraz edebilirler. 6 işgünü geçtikten sonra yapılacak itirazlar geçersiz sayılır. İtirazlar Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılır ve geçerli olması için itirazı yapan sendikanın o işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi olduğunu iddia etmesi şarttır.

**27. Sendikanın gazete ilanına başka sendikaların yanı sıra patron da itiraz edebilir mi?**

Evet. Bu konuda Yasada açık hüküm olmamakla beraber, uygulamada patronların itirazları da gözönüne alınmakta ve gazete

ilanı vermiş olan sendikadan gerekli belgeleri bölge çalışma müdürlüğüne götürmeleri istenmektedir. Bu durumda eğer başka sendikanın itirazı yoksa ve sendika işçilerin yarısından fazlasının üyesi olduğunu üye fişleriyle kanıtlayabilirse, o işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi ilgili sendikaya verilmektedir.

**28. Bölge çalışma müdürlüğünün yetki kararına itiraz mümkün müdür?**

Bir işyerinde toplu sözleşme imzalamak isteyen sendikanın gazeteye verdiği ilan tarihinden itibaren 6 işgünü içinde diğer bir sendikanın itirazı halinde bölge çalışma müdürlüğü 3 işgünü içinde bir karar vermek zorundadır. Bu karar ya yetkinin ilan veren sendikaya verilmesi, ya (itiraz eden sendika daha önce gerekli formaliteleri tamamlamışsa) çoğunluğu üye kaydettiğini kanıtlayarak itirazcı sendikaya verilmesi, ya da hiçbir sendikaya verilmemesi şeklinde olabilir. Bölge çalışma müdürlüğü genellikle sendikaların vereceği üye kayıt fişleri üzerinden, bazan da açık irade beyanına dayanarak karar verir. Bölge çalışma müdürlüğünün kararına o yerin iş mahkemesinde itiraz etmek mümkündür. İş mahkemesi kararı kesindir.

**29. Referandum nedir?**

Referandum bir işyerinde hangi sendikanın daha fazla üyeye sahip olduğunun tespit edilmesinde izlenen bir yöntemdir. Yasalarda yer almamasına rağmen, bazı sendikaların doldurduğu sahate üye fişleri üzerinden, hangi sendikanın yetkili olacağı konusunda karar verilemediği durumlarda, gerek bölge çalışma müdürlükleri, gerekse iş mahkemeleri referandum kararı vermektedir. Bugün yürürlükte olan yasalara göre bir işçinin birden fazla sendikaya aynı anda üye olabilmesi de, bir işyerinde çalışan işçiler adına hangi sendikanın toplu sözleşme yetkisinin alacağına tespitinde zorluk çıkartmaktadır. Referandum uygulaması, işçiyi tek bir se-

çime zorlayarak bu soruna da bir çözüm getirmeyi amaçlamaktadır. Gizli oy, açık sayım esasına dayanan referandum oylamasına gazete ilan tarihinde o işyerinde çalışan işçiler katılır. O tarihten sonra işten çıkarılanlar da referandumda oy kullanabilirler. Gazete ilanından sonra işe alınanlar ise oy kullanamazlar. İşçilerin haklarını savunan sendikalar işyerinde örgütlendiğinde, patronların uyguladığı taktiklerden biri, sendikalaşmaya öncülük eden işçileri işten atmak, yerlerine kendi adamlarını ve kiralık faşistleri doldurmaktır. Böylece işyerine gerici bir sendika yerleştirilmeye çalışılır. Referandumun olumlu yanı, yetki tespitinde yeni alınan işçilerin oy kullanamaması, işten atılanların ise oy haklarını kaybetmemeleridir. Yapılan referandum sonucunda sendikalardan birinin yetki alabilmesi için toplam işçi sayısının yarısından fazlasının oyunu alması gerekir. Örneğin 1000 işçinin çalıştığı bir işyerinde referanduma 850 kişi katılsa bile, 501 oy alamayan sendikaya o işyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme imzalama yetkisi verilmaz. Ancak bugün referandum uygulanmamaktadır. 1975 yılında yapılan referandumların büyük bir çoğunluğunda Türk İş'e bağlı sendikaların yetkiyi kaybetmesi nedeniyle, 1975 yılının sonunda referandum uygulamasına son verilmiştir. Açık irade beyanının uygulanmasına bazı bölgelerde yeniden gidilmiştir.

### 30. Açık irade beyanı nedir?

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında bir işyerinde çalışan işçiler adına bir sendikanın toplu sözleşme imzalamaya yetkili olup olmadığının nasıl tespit edileceği konusunda bir sürü açık nokta vardır. Sendikalar çeşitli sahtekarlıklarla üye çoğunluğuna sahip olmadıkları işyerlerinde, bu işyerlerinde çalışan tüm işçiler adına söz söyleme yetkisini alabilmektedir. Ayrıca bir işçinin aynı anda birden fazla sendikaya üye olabilmesi de, yetki tespitinde bir sorun doğurmaktadır. Bu sorunları çözümlenmenin akla gelen ilk yolu, işçilere hangi sendikaya üye olduklarını, hangi sendikanın kendi adlarına toplu sözleşme imzalamasını iste-

diklerini sormaktır. Açık irade beyanı budur. Açık irade beyanı çeşitli biçimlerde uygulanmıştır. Bunlardan biri işçinin sadece iş müfettişinin bulunduğu bir odada kendi seçimini iş müfettişine bildirmesi ve kimlerin hangi sendikayı seçtiğinin gizli tutulmasıdır. Diğer bir uygulama ise, işçinin sadece iş müfettişinin değil, aynı zamanda patronun ve taraf sendikaların temsilcilerinin bulunduğu bir yerde seçimini bildirmesidir. Bunun çeşitli mahsurları vardır. Kimin hangi taraftan olduğunu öğrenen patron ve sarı sendikalar işçileri işten atmakta, tehdit etmektedir.

Açık irade beyanı bir süre uygulanmış, bazı yerlerde çeşitli mahsurları düşünülerek yerine gizli oy - açık sayım yöntemiyle referandum getirilmiştir. Referandumun iptal edilmesinden sonra ise, (çeşitli mahsurlarına rağmen) açık irade beyanı uygulamasına bazı bölgelerde devam edilmiştir. Açık irade beyanına başvurulmasına bölge çalışma müdürlüğü veya iş mahkemesi karar verebilir.

### 31. Dayanışma aidatı nedir?

Dayanışma aidatı bir işyerinde toplu sözleşme imzalamış olan sendikaya üye olmayan işçilerin toplu sözleşmenin getirdiği haklardan yararlanabilmeleri için ödedikleri aidattır. Dayanışma aidatı o sendikanın tüzüğünde belirtilen normal aidatın üçte ikisinden fazla olamaz. Örneğin Türk İş'e bağlı bir sendikanın yetki aldığı bir işyerinde bazı işçiler bu sarı sendikaya üye olmayı kabul etmeseler, dayanışma aidatı ödeyerek bu sarı sendikanın o işyerinde imzaladığı toplu sözleşmeyle getirilen hak ve menfaatlardan yararlanabilirler. Bir işyerinde işyeri düzeyinde ancak bir tek toplu sözleşme imzalanacağından, bu sarı sendikaya üye olmayanlar ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalayamazlar.

### 32. Dayanışma aidatı ödeyen işçi, sendikanın onayı olmasa da toplu sözleşmeden yararlanabilir mi?

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin, sendikanın o işyerinde üyesi işçiler adına

imzalanmış olduğu toplu sözleşmeden yararlanacakları belirtilmiştir. Yasada, sendikanın onayının alınmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay Hukuk Dairesinin 1964 ve 1975 yıllarında aldığı iki karar, Yasaya açıklık getirmekte ve sadece dayanışma aidatının ödenmesinin yeterli olmadığı belirtilmektedir. Bu kararlara göre, toplu sözleşmeyi imzalayan sendikanın üyesi olmayan işçilerin o sözleşmenin getirdiği haklardan yararlanmaları, ancak dayanışma aidatı ödeyerek ve sendikanın da bunu onaylamasıyla mümkündür.

**33. Toplu sözleşmenin imza tarihinden önce sendikaya üye olan işçiler, daha sonra sendikadan istifa ederlerse sözleşmeden yararlanabilirler mi?**

Toplu sözleşme imzalanmadan önce sendika üyesi olup daha sonra sendikadan istifa eden işçiler imzalanmış olan toplu sözleşmenin getirdiği haklardan yararlanmaya devam ederler. Bu işçilerin dayanışma aidatı ödemeleri de gerekmez. Normal olarak sendika üyesi olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarına rağmen, bu işçilerin yararlanmaları, toplu sözleşme imzalanmadan önce sendika üyesi olarak sözleşmenin imzalanmasına katkıda bulunmaları nedeniyle.

**34. Toplu sözleşmenin imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçiler daha sonra sendikadan istifa ederlerse sözleşmeden yararlanabilirler mi?**

Bir işyerinde toplu sözleşme imzalandıktan sonra sendikaya üye olan işçiler toplu sözleşmeyle alınmış olan haklardan yararlanmaya başlarlar. Bu işçiler daha sonra istifa ederlerse yararlanmaları da son bulur. Yasanın bu şekilde düzenlenmesinin nedeni, bu işçilerin toplu sözleşmenin imzalanmasında hiç bir katkılarının bulunmadığı yorumundandır.

**35. Yetki almada ne tür sahtekarlıklar yapılmaktadır?**

Yetki almada sahtekarlık daha gazete ilan safhasında başlamaktadır. Sarı sendikalar, yetki almayı planladıkları işyerine ait ilan küçük gazetelerde vermekte ve bazan bu gazetenin tüm sayılarını satın alarak başka sendikaların bu girişimden haberdar olmasını önlemektedirler. Yasaya göre, diğer sendikalara da iadeli taahhütlü mektup gönderilmesi ve diğer sendikaların bu toplu sözleşme girişiminden haberdar edilmesi gerekmektedir. Bu işin yapıldığının kamı da, o sendikaya gönderilen mektubun iadeli taahhütlü kartıdır. Birçok sendika, diğer sendikaların itiraz etmesini önlemek için, ya boş bir zarf, ya da içinde başka şeyler yazılı bir kağıt bulunan bir zarf göndermektedirler. Diğer sendika, zarfı açmadan içinde ne yazılı olduğunu öğrenemekte, zarfı açmak için de iadeli taahhütlü kartını imzalamaktadır. Böylece sahtekarlığı yapan sendika kendisi için gerekli olan iadeli taahhütlü kartına sahip olmaktadır. Bazı sarı sendikalar hiç üyeleri olmadığı halde yetki almak için başvurmaktadır. Yukarıda sözü edilen tür sahtekarlıklarla diğer sendikalar haberdar olmadan yetki alırlarsa, işçileri kolaylıkla satmaktadır. Ama diğer sendikalar gerekli süre içinde itiraz ederlerse, bölge çalışma müdürlüğü hem ilk başvuran sendikadan, hem de itiraz eden sendikadan üye fişlerini istemektedir. Sarı sendikalar bu safhada imkan buldukları ölçüde sahte üye fişi doldurmaktadır. Bugün yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar Yasasına göre, bir işçi aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilir. Bir sendikaya üye ise, bir diğerine üye olması için eskiden üye olduğu sendikadan istifa etmesine gerek yoktur. Bu nedenle her iki sendika da aynı işçi için birer tane üye fişi getirebilmektedir. Kanunen buna hiçbir engel yoktur. Ayrıca, sahte üye fişi doldurduğu tespit edilen sendikaların bile cezalandırılmaması, sahteciliği daha da yaygınlaştırmaktadır.

**36. Sahte üye fişi düzenleyenler cezalandırılmakta mıdır?**

Birçok sendika sahte üye fişleriyle yetki almaktadır. Bazı sarı sendikalar, patronla anlaşarak, gerçek hiç bir üyeleri olmamasına

rağmen, bütün işçiyi üye gibi gösterebilmektedir. Bu sahtekarlığın bu kadar yaygınlaşmasının ana nedenlerinden biri, sahte üye fişi düzenleyenlerin cezalandırılmamasıdır. Bu işte ilk sorun üye fişinin sahte olup olmadığının ispat edilebilmesidir. İşçinin üye fişini reddetmesi yeterli bir kanıt olmamaktadır. Çünkü üye olduktan sonra korkan ve üye olduğunu söylemek yerine kendi doldurduğu üye fişinin sahte olduğunu iddia edecek kişiler bulunmaktadır. Üye fişinin sahte olduğu ispat edilebilse bile, bu sahte fişi sendikacıların doldurduğu ispat edilememektedir. Sendikacılar, «bu fiş bize postayla gönderilmişti» veya «kapının altından atılmış bulduk» dediklerinde, yapılacak fazla bir şey kalmamaktadır. Sahte üye fişlerindeki elyazmaları da genellikle sendikada çalışmayanlara ait olduğundan, üye fişini kimin doldurduğunu tespit etmek mümkün olmamaktadır. İş böyle olunca, bütün sarı sendikalar sahte üye fişi doldurmaktadır.

**37. Toplu iş sözleşmesi yetkisi alan bir sendika bu yetkiyi derhal kullanmak zorunda mıdır?**

Hayır. Bir sendika aldığı yetkiyi bir yıllık süre içinde kullanmak zorundadır. İşyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme imzalamaya yetkisini bir yıllık süre içinde kullanmazsa, patronu toplu sözleşme görüşmelerine çağırmasa, bu yetki iptal edilir. Ancak toplu sözleşme görüşmeleri başlarsa, yetkisinin kendiliğinden düşmesine neden olacak bir zaman süresi yoktur. Birçok sarı sendika, çeşitli oyunlarla bir işyerinde yetki aldıktan sonra burada daha tutarlı bir rakip sendikanın örgütlendiğini gördüklerinde ya derhal kötü bir toplu sözleşme imzalamaktadır, ya da patronlardan bir miktar para alarak elindeki toplu sözleşme yetkisini bir yıl kullanmamakta ve böylece başka bir sendikanın toplu sözleşme imzalamasını engellemektedir.

**38. Sarı sendikalar bir kez toplu sözleşme yetkisi aldı mı, işçiyi ne kadar bir süre satabilir?**

Eğer işçiler bilinçsizse, kendi haklarını korumasını bilmiyorlarsa, çeşitli yollarla toplu sözleşme yetkisi alan bir sarı sendika

(ve özellikle patronun kurduğunu sendikalar) uzun yıllar işçileri satabilir. Yetki aldıktan sonra bu yetkiyi kullanmaya başlaması için bir yıllık bir süresi vardır. Bu bir yılın sonlarına doğru patronla bir resmi görüşme yaptığı takdirde, toplu sözleşme görüşmeleri sürecine girilmiş olur. İşçilerden ses çıkmazsa, bu dönem birkaç yıl bile sürdürülebilir. Bunun arkasından da üç yıllık bir sözleşme imzalanır. Böylece bütün bu dönem içinde işyerinde çalışan işçilerin başka bir sendikada örgütlenerek iyi bir toplu sözleşme imzalama hakları ortadan kaldırılmış, işçiler iyice köleleştirilmiş olur.

**39. Toplu sözleşmeler kurtuluş mudur?**

Birçok bilinçsiz işçi, genellikle iki yılda bir yapılan toplu sözleşmelere bir kurtarıcı gibi sarılmaktadır. Özellikle devrimci sendikaların yaptıkları iyi sözleşmeler, yeterli eğitim verilmediği takdirde, bu yanlış düşüncelerin yayılmasına yol açmaktadır. Devrimci bir sendika en iyi toplu sözleşmeyi yapmalıdır, ama aynı zamanda bu toplu sözleşmenin işçi sınıfının kurtuluşu için yetmediğini, gerçek kurtuluşun iktidar mücadelesinde olduğunu kitlesine kavratmalıdır. Sarı sendikaların yetkili olduğu işyerlerindeki devrimci işçiler, toplu sözleşmelerin işçilerin derinlerini çözeceğini söyleyenleri teşhir etmeli, toplu sözleşmelere kurtarıcı gözüyle bakılmasına engel olmalıdırlar. Toplu sözleşmeler sömürüyü ortadan kaldırmaz. Sadece iyi toplu sözleşmeler kaba ve vahşi sömürüyü biraz törpüler ve düzene sokar.

**40. Toplu sözleşmelerde neler istenmelidir?**

Toplu sözleşmeler, sadece parasal hakların elde edildiği araçlar olarak ele alınmamalıdır. Ücret zamları, ikramiye, çeşitli yan ödemeler gibi parasal taleplerin dışında şunlar da istenmelidir:

- a) Daha az yorulmak ve yıpranmak, ücrette indirim yapılmaksızın çalışma süresinin azaltılması ve çalışma hızının düşürülmesi.

- b) Daha emniyetli ve rahat bir yerde çalışmak, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmak,
- c) İş teminatına sahip olmak, her gün işten atılmak korkusuyla yaşamamak,
- ç) İşyerinde işçinin kişiliğine saygı gösterilmesi, işyerinde işçinin bir ölçüde de olsa söz hakkının bulunması.

(Bu taleplerimizin toplu sözleşmelerde nasıl ele alınması gerektiği, dizimizin 5 no'lu TOPLU SÖZLEŞMELERDE NELER İSTEMELİ broşüründe ayrıntılı olarak ele alınacaktır.)

#### 41. Toplu sözleşmelerde her istenilen şey elde edilebilir mi?

Hayır. Eğer toplu sözleşmelerde her istenilen şey elde edilebilseydi, kapitalist düzen çerçevesinde sorunlarımıza çözüm bulunabilirdi ve devrime gerek kalmazdı. Biz insanca bir yaşam istiyoruz. Fabrikalara patronlar sahip olduğu, iktidarda onlar bulunduğu sürece insanca bir yaşam sağlamak mümkün değildir. Toplu sözleşmelerde çeşitli haklar istendiğinde kapitalizmin oyun kuralları çerçevesinde oyun oynanır. Bugünkü yasalara göre, patronlar istedikleri zaman işyerlerini hiçbir sebep göstermeksizin kapatabilirler, işten istedikleri sayıda işçi çıkarabilirler. Patronların elinde bu tür haklar olduğu sürece, toplu sözleşmelerde alınan haklar bir noktadan ötesine gidemeyecektir. Toplu sözleşmelerde istenilen her şeyin elde edilebileceğini savunanlar ya işçiler için çok az şey istemektedirler, ya da işçileri aldatmaktadır.

#### 42. Toplu sözleşmelerde ne kadar hak alabileceğimizi neler belirler?

Bir toplu iş sözleşmesinde işçiler için ne kadar hak ve menfaat elde edilebileceği bir çok etkene bağlıdır. Bunlar kısaca şöyle sıralanabilir :

- İşyerinin tekel olup olmadığı,
- İşçiliğin toplam maliyet içindeki payı,

- Genel ekonomik durum,
- İşyerindeki teknolojik düzey ve sömürünün yoğunluğu,
- Genel ücret düzeyi ve işletmedeki ücretlerin diğer işyerleriyle karşılaştırması,
- İşyerinin stok durumu,
- Genel siyasi ortam (sıkıyönetim, ilerici iktidar, v.b.)
- Devrimci mücadelenin genel olarak ve yöredeki etkinliği,
- Patronların sendikal örgütlülük düzeyi,
- Kaçmıcı dönem toplu sözleşme olduğu,
- Yabancı sermaye veya kamu işletmesi olup olmadığı,
- İşletmenin bulunduğu ildeki ekonomik mücadele düzeyi,
- Yöredeki demokratik kitle örgütlerinin gücü ve işbirliği,
- Sendikaların maddi-manevi gücü ve geçmişteki mücadeleleri,
- İşyerinde, işkolunda ve ülkede işçi sınıfının birliği, bilinçliliği ve diğer emekçi sınıfı ve tabakalarla ilişkisi,
- İşçinin işgücününün vasıflılığı ve işyerinde vasıflı işgücüne olan ihtiyaç,
- Genel olarak ve işletmenin bulunduğu yörede işsizlik,
- Diğer işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin durumu,
- Patronun mal taahhütleri.

Bunlara başka etkenler de eklenebilir. İyi bir toplu sözleşme, bütün bu etkenlerin hesaba katılmasına bağlıdır. Bazı durumlarda daha yüksek ücret zamlarının alındığı bir sözleşme kötü, düşük ücret zamlarının alındığı bir sözleşme iyi olabilir. Bir toplu sözleşmenin iyi mi, yoksa kötü mü olduğunun kıstası alınan haklar değil, alınabilecek olan haklardır. İyi bir sözleşme, belli şartlar altında alınabilecek en iyi hakların alındığı sözleşmedir. Sıkıyönetim nedeniyle grev yapılamadığı bir zamanda küçük bir işletmede az bir zamla imzalanan sözleşme, CHP hükümeti döneminde tekelci bir işletmede reklamı yapılan zamların alındığı bir sözleşmeden daha iyi bir sözleşme olabilir.

#### 43. Toplu sözleşme taslağı nasıl hazırlanmalı?

Toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından önce, patrona verilecek toplu sözleşme taslağının hazırlanması gerekir. Birçok sendikada bu taslak birkaç kişi tarafından hazırlanır ve işçilerin nelerin istendiğinden bile dosdoğru haberi olmaz. Halbuki bu dönem en bilinçsiz işçilerin bile en duyarlı olduğu, birşeyler öğrenmek istediği, kendi derdlerini dile getirdiği bir dönemdir. Devrimci işçiler, hangi sendikada olurlarsa olsunlar, patrona verilecek toplu sözleşme taslağının işçilerin denetiminden geçmesini savunmalıdırlar. Toplu sözleşme taslağının hazırlıkları yetki alınmadan çok önceleri başlamalıdır. Öncelikle bir önceki dönemde yürürlükte olan toplu sözleşmede uygulanmayan maddeler ve işyerindeki çeşitli sorunlar tespit edilmelidir. Bu sorunların tespit edilmesi süreci, aynı zamanda işçiler için birer eğitim toplantısı şeklinde sürdürülmelidir. Bu toplantılarda bir taraftan işçilere insanca yaşama talebi benimsenmeli, diğer taraftan da bu düzen içinde insanca yaşamın mümkün olmayacağı, insanca yaşamın tek yolunun işçilerin ve köylülerin iktidarı olduğu kavratılmalıdır. Bu tartışmalarda birçok işçi toplu sözleşmelere umut bağlayacaktır. Özellikle sarı sendikaların boyunduruğundan kurtulan işçiler, devrimci bir sendikanın yapacağı bir sözleşmeyle bütün derdlerinin çözüm bulabileceğini sanabilirler. Toplu sözleşmelerin köklü çözümler getiremeyeceği, toplu sözleşmelerde ne kadar çok şey istenirse o kadar şeyin hemen alınmayacağı, işçilerin bilinçli bir birlik ve beraberlik içinde mücadele etmeleri gerektiği kavratılmalıdır. Bu tür bir eğitimin ve sorunların tespitinden sonra, ülkenin o günkü politik durumunda, sendikanın gücünü ve işçilerin o işyerlerindeki mücadele düzeyini tartışarak nelerin alınabileceği hesaplanmalı ve hayalci olmayan bir taslak hazırlanmalıdır. Taslak hazırlanırken sendikacılar için en kolay iş, en yüksek teklifleri taslağa yazmak ve böylece alkış toplamaktır. Ama bu tür sendikacılar daha sonra tavizler verdikçe işçinin karşısına çıkamazlar. Bu nedenle, baştan tartışa tartışa gerçekçi bir taslak hazırlamak ve onu gerçekleştirmek için mücadele etmek en tutarlı yoldur. Hazırlanan taslak, son şeklini aldıktan sonra işçilerin katıldığı bir toplantıda birlikte incelenmeli, açıklanmalı ve işçiler tarafından onaylandıktan sonra patrona verilmelidir.

mek için mücadele etmek en tutarlı yoldur. Hazırlanan taslak, son şeklini aldıktan sonra işçilerin katıldığı bir toplantıda birlikte incelenmeli, açıklanmalı ve işçiler tarafından onaylandıktan sonra patrona verilmelidir.

#### 44. Toplu sözleşme görüşmelerini sadece işçiler yürütebilir mi?

Yürütemez. Nasıl her işçi tornada çalışamaz, kaynak yapamaz, daktilo yazamazsa, aynı şekilde bir uzmanlık işi olan toplu sözleşmeyi de yürütemez. Toplu sözleşme yapmak belli bir hukuk bilgisini ve deneyi gerektirmektedir. Yapılacak küçük bir hata patrona yüzbinlerce lira kazandırabilir, işçilere yüzbinlerce lira kaybettirebilir. Bu nedenle toplu sözleşme görüşmelerine işçiler katılmalı, ama bu işin sorumluluğu ve sözcülüğü bu işin uzmanı olan bir kişiye bırakılmalıdır. Belli bir eğitimin geçen bir işçi temsilcisi de bu görevi yerine getirebilir.

#### 45. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine kimler katılmalıdır?

Toplu sözleşme görüşmelerine hem sendikanın bu konudaki yetkili kişileri, hem de işçilerin seçtikleri temsilciler katılmalıdır. Toplantıya katılan kişiler kendi aralarında ne söyleyeceklerini önceden tartışmalı, gerek olmadıkça aralarından seçtikleri sözcü dışında kimse konuşmamalıdır. Sözcü ise daha önce kendi aralarında aldıkları kararların dışına çıkmamalıdır. Toplu sözleşme görüşmelerinde pazarlık yapılır. Patronlar adına görüşmelere katılan kişiler bu işin uzmanıdır, yıllardır bu işleri yapıp yapıp ufak bir laftan veya tavırdan, pazarlıkta nereye kadar ısrar edilmesi gerektiği konusunda doğru sonuçlar çıkarabilirler. Toplu sözleşme görüşmelerinin ince oyunlarını bilmeyen, sendika tarafının düşündüğünü böylece açık eden bir kaç söz, iyi bir sözleşmenin imzalanmasına engel olabilir. Toplu sözleşme görüşmelerinden önce ve sonra, işyerindeki tüm işçilerin katıldıkları toplantılar yapılma-

lıdır. Bu toplantılarda patronun ne gibi tekliflerde bulunduğu, sendika tarafının buna verdiği cevaplar ve nedenleri ayrıntılı olarak anlatılmalıdır. Bu toplantılar bazan uzun sürebilir. Çok önemli olmayan konular tartışılabilir. Ancak en geniş işçi kitlelerini kendi haklarını almak için birlikte mücadeleye sokmanın başka yolu yoktur. Bu toplantılar, işçilerin birlik ve beraberliklerini sağlayacak ve pekiştirecektir. İşçiler bu toplantılarda kendi aralarındaki küçük çelişkileri göze göze işçi sınıfı ideolojisinin gösterdiği doğrultuda sağlam bir birliğe erişeceklerdir.

Sarı sendikalarda ise bunların hiçbiri yapılmaz. Sarı sendikaların yetkili olduğu işyerlerinde çalışan devrimci işçiler, patronlarla gizli olarak sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerini teşhir etmeli, görüşmeler konusunda işçilere bilgi verilmesini ve verilen tavizlerin nedenlerinin açıklanmasını kitleye benimsetmelidirler.

**46. Sendika tarafından toplu sözleşme görüşmelerine çağrılan patron görüşmeye gitmek zorunda mıdır?**

Bir işyerinde toplu sözleşme imzalamaya yetkisini kazanmış olan sendika o işyerinin patronunu toplu sözleşme görüşmelerine çağırma hakkına sahiptir. Patron bu çağrıya uymak zorundadır. Patronun bu çağrıya uymaması, toplu sözleşme görüşmelerine başlamak istememesi durumunda yasal olarak yapılması gereken işlemlerle ilgili sorularda ele alınacaktır. Patronun görüşmelere katılmaması sonuçta işçilerin grev hakkını (bugünkü yasalara göre) doğurur. Açık açık işçi düşmanlığı yapan, işçilerin sendikalaşmasına karşı olan patronlar toplu sözleşme görüşmelerine gelmezler. Daha akıllı ve meseleye daha uzun dönemli bakan patronlar, toplu sözleşme görüşmelerine hemen katılırlar ve henüz bilinçlenmemiş bazı işçilerin düşmanlığını kazanmak istemezler. Devrimci işçiler, patronun toplu sözleşme görüşmelerine gelmemesinin işçileri aç bırakmak istemesi anlamına geldiğini bilinçsiz arkadaşlarına iyice kavratmalı ve onları sınıf mücadelesine çekmek için bu işçi düşmanlarını iyice teşhir etmelidirler.

**47. Patron, sendikanın görüşme çağrısına uymazsa ne olur?**

Patron, işyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme imzalamaya yetkisi almış olan sendikanın görüşme çağrısına uymazsa, durum bir tutanakla tespit edilir ve bu tutanak bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir. Bölge çalışma müdürlüğü, bu tutanağı aldıktan sonraki 6 işgünü içinde taraflara bir yazı göndererek, daha sonraki 6 işgünü içinde bölge çalışma müdürlüğünde bir toplantı düzenler.

Bakınız : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 10. maddesi.) Patron, bölge çalışma müdürlüğünde düzenlenen bu toplantıya gelirse, görevli iş müfettişi ile birlikte toplu sözleşme görüşmelerinin başlaması için bir tarih tespit edilir ve bölge çalışma müdürlüğü aradan çıkar. Patron, bölge çalışma müdürlüğündeki toplantıya da gelmezse, bu kez uzlaştırma kurulunun oluşturulması için tutanak tutulur (uzlaştırma kurulu konusu ilerde ele alınacaktır.)

**48. İlk toplu sözleşme görüşmesinde ne yapılır?**

Genellikle ilk toplu sözleşme görüşmesinde sendikanın toplu sözleşme taslağı patrona ve temsilcilerine iletilir. Sendika ve patron adına toplu sözleşme görüşmesine katılacaklar birbirlerine yetkili olduklarına dair belgelerini verirler. Sendikanın o işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili olduğunu kanıtlayan bölge çalışma müdürlüğü yazısı (yetki) patrona verilir. Greve ve lokavta katılmayarak işyerinin bakımı ve güvenliği ile ilgilenecek sorumlular tespit edilir. Gelecek toplantının yeri ve tarihi saptanır.

**49. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bir sonraki toplantının tarihi ve yeri konusunda anlaşma sağlanamazsa ne olur?**

Patronlar genellikle toplu sözleşme görüşmelerini uzatma eğilimindedirler. Bunun yollarından biri de, toplu sözleşme görüşmele-



ri arasındaki süreyi uzatmaktadır. Bir görüşmenin sonunda daha sonraki görüşmenin günü ve yeri tespit edilir. Bu konuda bir anlaşma sağlanamazsa, bugün yürürlükte olan yasaya göre yapılacak tek şey, durumu bir tutanakla tespit etmek ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirmektir. Bölge çalışma müdürlüğü, 275 sayılı yasanın 10. maddesine göre tutanağı aldıktan sonraki 6 işgünü içinde taraflara bir yazı yazar ve daha sonraki 6 işgünü içinde bölge çalışma müdürlüğünde bir toplantı düzenler. Bu toplantıda, tarihi ve yeri konusunda anlaşmaya varılamayan toplantının tarihi ve yeri kararlaştırılır. Böylece iki toplantı arasında 20 günden fazla bir süre olur. Kanundaki bu haklarını iyi bilen patronlar, görüşmeleri uzatmak istediklerinde bir sonraki toplantının tarihi konusunda anlaşamadıklarını söyleyerek bölge çalışma müdürlüğüne başvurabilirler. Patronların bu tür oyunlarına karşı işyerindeki işçiler genellikle iş yavaşlatma, fazla mesaiye kalmama, viziteye çıkma gibi mücadele yöntemleri kullanmaktadır.

#### 50. Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamazsa ne olur?

Toplu sözleşme görüşmelerinde, sendikanın verdiği toplu sözleşme taslağındaki maddeler tek tek ele alınır. Genellikle, parasal olmayan maddeler öncelikle çözüme bağlanır. Üzerinde anlaşma sağlanamayan maddeler, daha sonraki toplantılarda görüşülmek üzere ertelenir. Toplu sözleşme taslağının tümü üzerinde bir anlaşma sağlanamayacağı anlaşılırsa, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 14. maddesi uyarınca bir uyumsuzluk tutanağı tutulur. Bu tutanakta, sendikanın toplu sözleşme taslağında üzerinde anlaşma sağlanamayan maddeler belirtilir. Bu uyumsuzluk tutanağı, toplu sözleşme taslağıyla birlikte bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir. Bölge çalışma müdürlüğü, bu tutanağı aldıktan sonraki 12 işgünü içinde bölge çalışma müdürlüğünde (275 sayılı yasanın 15. maddesi uyarınca) bir uzlaştırma kurulu toplantısı düzenler.

#### 51. Toplu sözleşme görüşmeleri en fazla ne kadar sürebilir?

Toplu sözleşme görüşmelerinin ne kadar sürebileceği konusunda bir kısıtlama yoktur. Toplu sözleşme görüşmeleri uzadıkça bilinçsiz işçilerin morali bozulur, sendikaya olan güvenleri uzalır. Nasıl olursa olsun bir toplu sözleşmenin imzalanmasını istemeye başlarlar. Diğer taraftan, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında patron işçilere eski ücretlerini ödemeye devam eder. Ancak sözleşme imzalandıktan sonra zam farklarını toplu halde öder. Yani toplu sözleşme görüşmeleri ne kadar uzarsa, patronlar işçilerden o kadar fazla miktarda parayı faizsiz borç olarak almışlar demektir. Bugün yürürlükte olan yasalar, toplu sözleşme görüşmelerini uzatabilmek için patronlara çok geniş yetkiler tanımıştır. Patronlar kendi yasalarındaki bu haklardan alabildiğine yararlanırlar. İşçileri uyutabildiği ve baskı altında tutabildiği taktirde, bir sarı sendika, toplu sözleşme görüşmelerini birkaç yıl bile sürdürebilir ve bu dönem içinde işçilere yeni haklar verilmesini önleyebilir.

#### 52. Uzlaştırma kurulu nedir? Kimlerden oluşur?

Uzlaştırma kurulu, bir sendika tarafsız aracısı, bir işveren tarafsız aracısı ve bir üçüncü tarafsız aracidan oluşur. Uzlaştırma kurulunun amacı, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında üzerinde anlaşma sağlanamamış maddeleri bir çözüme götürmek ve tarafların kabul edebileceği bir anlaşma zemini oluşturmaktır. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında çeşitli konularda anlaşma sağlanamaz ve bir uyumsuzluk tutanağı tutularak durum bölge çalışma müdürlüğüne iletilirse veya taraflardan biri daha önce ortaklaşa olarak kararlaştırılan bir toplantıya gelmezse, 275 sayılı yasanın 14. maddesi uyarınca bölge çalışma müdürlüğüne başvurulur ve 15. maddesi uyarınca bir toplantı düzenlenir. Bu toplantıya bir sendika temsilcisi, bir sendika tarafsız aracısı, bir işveren temsilcisi, bir işveren tarafsız aracısı katılır. Bu dört kişinin biri bile eksik olsa, toplantı gerçekleşemez ve tarafların grev ve lokavt hakları doğar.

Bu dört kişi bölge çalışma müdürlüğüne gelirse, üçüncü tarafsız aracının seçimi üzerinde görüşürler. 3. tarafsız aracı olarak bir kişi üzerinde anlaşabilirlerse, iki tarafın tarafsız araçlarının da katılımıyla üç kişilik uzlaştırma kurulu oluşmuş olur. Eğer bir kişi üzerinde anlaşma sağlanamazsa, ya 6 işgünlük bir mehil istenir, ya da doğrudan doğruya mahkemeye başvurulur ve mahkemenin üçüncü tarafsız aracıyı seçmesi istenir. Uzlaştırma kurulu oluşuktan sonra, ilk toplantısından itibaren 15 günlük süre içinde üzerinde anlaşma sağlanamayan maddeleri ele alır ve bir karar çıkartmaya çalışır.

#### 53. Uzlaştırma kurulu ne işe yaramaktadır?

Yasaya bakıldığında, uzlaştırma kurulu tarafsız insanlardan oluşmaktadır. İsimleri bile «Tarafsız aracı»dır. Sanki tarafsız bazı insanlar ortalama bazı haklar verecektir, işyerini inceleyecektir, işçilerin neyi hakettiğini değerlendirecektir. Gerçekten durum böyle değildir. Sendika tarafsız aracı olarak uzlaştırma kurulu toplantılarına katılan kişi sendikanın haklarını savunur. Patron adına katılan tarafsız aracı patronun adamıdır. Uzlaştırma kurulunda pazarlık devam eder. Toplu sözleşme masasında, işçi temsilcilerinin önünde sendikanın veremediği belli tavizler uzlaştırma kurulu toplantılarında işçilerin gözlerinden uzak olarak verilir. Bu nedenle, birçok sendika, işyerinden işçi temsilcilerini toplu sözleşme görüşmelerine sokarak göz boyarken, kısa sürede uyumsuzluk tutanağını tutar ve uzlaştırma kurulu toplantıları süresince gizli olarak pazarlıklarını sürdürür. Uzlaştırma kurulunun işçiler için hiç bir yararı yoktur. Patronlar ve sarı sendikacılar açısından yararı ise, işçilerin gözlerinden uzak toplantı imkanını doğurması ve işçiyi satanlar için suçu yükleyebilecekleri bir kurul olmasıdır. Kötü bir sözleşme imzalayan birçok sendika, «bizim elimizden ne gelir, uzlaştırma kurulu kararı böyle çıktı» diyerek kendi pisliklerini örtmeye çalışmaktadırlar.

#### 54. Uzlaştırma kurulu kararı nasıl çıkar?

Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında üzerinde anlaşma sağlanamayan ve uyumsuzluk tutanağında belirtilen maddeler teker teker ele alınır ve tarafsız araçların anlaşacağı bir nokta bulunmaya çalışılır. Tartışmaların sonunda, üç kişilik uzlaştırma kurulunun oybirliği veya oyçokluğuyla o madde hakkında bir kararı belirler. Uzlaştırma kurulu, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde çalışmalarını bitirmek zorundadır. Ancak sendika tarafsız aracı ve işveren tarafsız aracı birlikte bu sürenin uzatılmasını isterlerse, çalışma süresi uzatılabilir. Eğer 15 günlük süre taraflardan birinin istememesi üzerine uzatılmazsa, sürenin sonunda bir uzlaştırma kurulu kararı çıkar. Bu kararın bağlayıcı bir yanı yoktur. Tamamiyle tavsiye niteliğindedir. Uzlaştırma kurulu kararı, işveren temsilcisi ve sendika temsilcisine iletilir ve bu kararı kabul edip etmedikleri sorulur. Eğer her iki taraf da uzlaştırma kurulu kararını kabul ettiklerini belirtirlerse, toplu iş sözleşmesi imzalanmış olur. Eğer sendika tarafsız aracı ile işveren tarafsız aracısının istekleri arasında çok büyük farklar varsa ve üçüncü tarafsız aracı da tarafların birinin görüşünü benimsemese, uzlaştırma kurulu çalışmaları sonucunda bir karar çıkamayabilir. Bu durumda sendikanın grev, patronun da lokavt hakkı doğar.

#### 55. Uzlaştırma kurulundan karar çıkmazsa veya çıkan karar kabul edilmezse ne olur?

Uzlaştırma kurulunun çalışma süresinin sonunda bir karar çıkmazsa veya çıkan karar sendika veya patron tarafından kabul edilmezse, sendikanın grev, patronun da lokavt hakkı doğar. Sendika, 6 işgünü içinde grev kararını alıp gerekli yerlere bildirir ve grev kararını işyerine asmasının üzerinden 6 işgünü geçtikten sonra grev hakkı doğar. Bu grev hakkını, bir yıl içinde istediği zaman ve önceden haber vermeksizin uygulayabilir.

### 56. Grup sözleşmesi nedir?

Toplu sözleşmeler ilk başlarda sendikalar ile tek tek patronlar arasında imzalandı. Ancak bir süre sonra belli işkollarında işveren sendikaları güçlendi ve patronlar adına toplu sözleşme görüşmelerine işveren sendikaları girmeye başladı. Daha sonra da, ilk önceleri tek tek işyerleri için yapılan toplu sözleşme görüşmeleri yerine, birden fazla işyeri için birarada toplu sözleşme imzalanmaya başlandı. Grup sözleşmesi, birden fazla işyerinde çalışan işçiler adına birarada toplu sözleşme görüşmesinin sürdürülmesi ve birarada sözleşme imzalanmasıdır. Bu uygulama, tekstil işkolunda uzun süredir devam etmektedir. Örneğin Sümerbank'a bağlı bütün fabrikaların sözleşmeleri aynı zamanda başlamakta ve aynı sözleşme uygulanmaktadır. 1977 yılında da Maden İş — MESS anlaşmazlığı grup sözleşmeleri konusunda başlamıştır. Maden iş yöneticileri önceleri katı bir şekilde grup sözleşmelerine karşı çıkarken, daha sonra grup sözleşmelerini savunur duruma geçmiştir. Grup sözleşmeleri, bir işkolunda çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğunu içerecek işkolu sözleşmeleri doğrultusunda bir adım olarak değerlendirilmektedir.

### 57. Patronlar grup sözleşmelerini niçin istiyorlar?

Grup sözleşmelerinde aynı grup içinde yer alan bütün işyerlerinde benzer ücret zammı, ikramiye, sosyal yardımlar ve diğer hak ve menfaatler uygulanır. Toplu sözleşmeler birlikte sürdürülür. Greve çıkılacaksa birlikte çıkar. Lokavt uygulanacaksa birlikte uygulanır.

Grup sözleşmelerini herkesten önce tekeli burjuvazi istemektedir. Tekelci işletmeler son derece yüksek kârlarla çalışmaktadır. Bu nedenle, greve gitmemek için işçilere toplu sözleşmelerde diğer işyerlerine oranla daha yüksek ücret zammı ve diğer sosyal yardımları verebilmektedirler. Aynı malı üreten dört beş şirketten birinde grev olması halinde, diğerleri pazarı kapmaktadır. Tekelci burjuvalar, küçük şirketlerle ve benzer malları üreten rakip şirketlerle aynı grup içinde toplu sözleşme masasına oturarak şunları amaçlamaktadır:

1. Aynı gruptaki bütün işletmeler için ortak şartlar kabul edilince, tekeli olmayan işletmelerin kapanmaması için nispeten düşük şartlarla sözleşme imzalanacaktır. Böylece tekeli işletmeler küçük işletmeleri öne sürerek, onları kullanarak kârlarının daha az azalmasını sağlayacaklardır.

2. Aynı malı üreten birkaç tekeli işletme aynı zamanda toplu sözleşme masasına oturduğunda, birbirlerinin pazarını kapma imkanı ortadan kalkmaktadır. Sendikaya karşı birlikte mücadele etmektedirler. Halbuki tek tek toplu sözleşmeye oturduklarında, diğerleriyle ilgili çeşitli bilgileri sendikaya aktaran şirketler bile bulunmaktadır.

Grup sözleşmelerinin burjuvazi için diğer bir yararı, sendikaların grev fonlarını toplu halde zorlamalarıdır. Normal olarak toplu sözleşmeler iki yıla dağılmıştır. Bir kısmının görüşmeleri sürerken, bir kısmı grev aşamasındadır ve bir kısmı da aıdat öder. Böylece birkaç grev rahatlıkla sürdürülebilir. Bütün sözleşmeler aynı zamanda başlar ve aynı zamanda grev aşamasına gelirse, sendikalar greve çıkarken uzun uzun düşünmek zorunda kalırlar. Bu nedenle grup sözleşmelerinde daha düşük şartlar sendikalara kabul ettirilebilir.

Tek tek yapılan toplu sözleşmeler, patronları iki açıdan daha rahatsız etmektedir. Her toplu sözleşme bir sonraki için bir örnek oluşturur. Her sözleşmede benzer işyerlerinde yapılan iyi bir sözleşmeden daha iyisi yapılmaya çalışılır. Böylece her işyeri bir basamak olur ve toplu sözleşme şartları patronlar için giderek zorlaşır. Halbuki grup sözleşmesi olduğunda bu tür tırmanışa set çekilecek, diğer işyerlerinde yapılan iyi sözleşmelerin örnek teşkil etmesine bir son verilecektir. Ayrıca bir işyerindeki grev sadece o işyerini etkilemez. İşbölümü o kadar gelişmiştir ki, bir malın üretimi için çok sayıda fabrika yedek parça üretebilir. Örneğin otomobil üretiminde yüzlerce parça üreten şirket vardır. Bu şirketlerde yapılacak bir grev, toplu sözleşmesini yapmış bir otomobil fabrikasında üretimi aksatabilir. Patronların (özellikle tekeli burjuvazinin) grup sözleşmesi istemelerinin nedenlerinden biri de bu

tür üretim aksamalarına engel olmaktadır. Eğer bir otomobil fabrikası ve ona parça üreten şirketler hep birlikte aynı grup içinde ele alırsa, ya hepsinde grev olur, ya hepsinde toplu sözleşme imzalanır. Grev olmayan yerlerde üretim aksamaz.

Grup sözleşmeleri, işveren sendikalarının güçlü olduğu tekstil ve metal işkollarından diğer işkollarına da yayılmaktadır. Önümüzdeki dönemde, grup sözleşmelerinden işkolu düzeyinde sözleşmelere geçilmesi beklenebilir.

#### 58. Grup sözleşmelerine karşı bizim tavrımız ne olmalıdır?

Biz işçi sınıfının en geniş kesimlerini ortak eyleme sokmayı savunuruz. Genel grev bunun yollarından biridir. Ancak bugün Türkiye işçi sınıfının ekonomik-demokratik mücadeledeki örgütlülüğünün düşüklüğü, sarı sendikaların etkinliği ve genel ideolojik düzeyin geriliği nedeniyle bugün grup sözleşmelerine karşı çıkmak gerekmektedir. Sendikal örgütlenmenin bugünkü nitel ve nicel düzeyinde işçi sınıfının kitle eylemlerini grup sözleşmeleriyle değil, başka araçlarla ve biçimlerde gerçekleştirmek gerekmektedir.

#### 59. İş yavaşlatması nedir?

Bilindiği gibi, işçilerin grev hakkı 24 Temmuz 1963 tarihinde çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile kısıtlanmıştır. Bu yapılan kısıtlamalara göre, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürerken işyerinde tam bir çalışma barışı sağlanmalıdır. Yasalar sanki tarafsızmış gibi, lokavt ve grev hakkının aynı anda kullanılabileceği söylenir. Buna göre de bazı kişiler derler ki «eğer tapronlar toplu sözleşme görüşmelerinin sürdüğü dönemde lokavt yapamıyorsa, işçiler de grev yapamazlar, iş durduramazlar» Bu laflar sahtekarlıktan başka birşey değildir. Patronların işten adam atma hakkı konusunda hiç bir kısıtlama yoktur. Bu günkü yasalara (hakim sınıfların yasalarına) göre, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında işten işçi çıkartmak mümkündür. Yani bir tarafta eli kolu bağlanmış işçi vardır, diğer tarafta (lokavt yapmadığı için) iki parmağı bağlı olan ama yumruk atabilen patron. İşçiler ise gün-

lük mücadelelerinde bu eşitsiz durumu ortadan kaldırmak için çeşitli mücadele yolları bulmuşlardır. Bunlardan biri iş yavaşlatmaktır. İş yavaşlatmak, çeşitli yöntemleri kullanarak üretimi azaltmak, çalışma hızını düşürmek demektir.

#### 60. İş yavaşlatması çeşitli işyerinde nasıl olmuştur?

Üretim sürecini en iyi o işi yapan işçiler bilir. Buna bağlı olarak da işin nasıl yavaşlatılacağını, bunun nasıl kamtlanamayacağını en iyi yine o işçiler bulup çıkarmaktadır. Bazı işyerlerindeki uygulamalar şu şekilde olmuştur:

Su motorları üreten bir işyerinde, motorun montajından sonra denemeleri yapılmaktadır. Motorun monte edilmesi sırasında bir vidanın biraz fazla sıkılmış olması veya gevşek bırakılması motorun çalışmasını engelleyebilmektedir. Bu durumda motor sökülmekte, arızanın nerede olduğu aranmakta ve yeniden monte edilmektedir. Böylece yaklaşık olarak üç motorun monte edilebileceği sürede bir tek motor çıkmaktadır. Televizyon, motosiklet, radyo gibi malların üretiminde bu tür hatalar sık sık olmaktadır.

İşin doğrudan doğruya yavaş yapılması da birçok durumda yeterli olmaktadır. Presçinin presi biraz yavaş çalıştırması, yük taşıyıcının adımlarını biraz yavaş atması, ambalajcının biraz daha yavaş paket yapması farkında olmadan üretimi yavaşlatır. İşin mükemmel yapılmaya çalışılır gözükülmesi de iş yavaşlatılması için bir gerekçe olabilir. Normal zamanda üstünkörü yapılan bir ambalaj 10 dakika alıyorsa, 20 dakikada çok iyi gözükken bir ambalaj yapılabilir. İşin niteliğinin patronun kârını artırmayacak şekilde yükseltmesi kesinlikle hiç bir cezası olmayan bir iş yavaşlatma şeklidir.

#### 61. İş yavaşlatması niçin etkindir?

Patron toplu sözleşme görüşmeleri sırasında zorluk çıkarttığı anda, işten adam atmaya kalktığı anda hemen hemen bütün işyerlerinde başvurulan ilk mücadele yöntemi iş yavaşlatmadır. Birçok durum-

da işin yavaşlatılması patronlara yeterli bir ceza olmakta, kârının azalmaması için herşeyi yapmaya razı olan patronlar yola gelmektedir. İş yavaşlatması, direnişlerden daha etkilidir ve işçiler için çok daha kolay ve tehlikesizdir. Direnişte işçiler işi bırakırlar. Bu durum tutanakla tespit edilebilir ve verilen işi yapmadıkları gerekçesiyle direnişe katılan bütün işçiler (17. maddenin II. bendine göre) önceden haber verilmeksizin ve tazminat ödenmeksizin işten çıkarılabilir.

Ayrıca patron direniş süresinde ücret ödemekten de kurtulur. Ama iş yavaşlatılması olduğunda bunu ve bunun nedenini ispat etmeleri o kadar kolay değildir. Yani hem üretim düşmektedir hem de patron ücret ödemektedir. Patronu canevinden vuran budur. İş yavaşlatmasının daha etkin olmasının nedeni budur. Diğer taraftan, direniş daha tehlikeli kabul edildiğinden, bazı işçiler direnişe katılmak istemeyebilirler. Direniş yapılacaksa bütün işçilerin direnişe katılması zorunludur. Bazı işçiler ise, tehlikelerini düşünerek direnişten çekindiklerinde, direniş kırılabilir. Halbuki iş yavaşlatması işçi için zararsızdır. Bu nedenle bütün işçiler iş yavaşlatma eylemine çok çaba rahat katılırlar. Ayrıca iş yavaşlatmasına katılmayan birkaç işçi eylemin sonucunu etkilemez. İş yavaşlatma eylemi kolay kolay kırılmaz.

İş yavaşlatması, özellikle taahhülle üretim yapan işyerlerinde son derece etkili olmuştur. Belli bir güne belli bir miktar mal vermeyi taahhüt eden patron, bunu yerine getiremediğinde ceza ödemek zorunda kalmaktadır. Siparişe çalışan veya taahhülle mal üreten işyerinde yapılan iş yavaşlatmalar son derece etkin olmuştur.

#### 62. İşin bilinçli olarak yavaşlatıldığı ispat edilebilir mi?

Patronlar iş yavaşlatmasından çok korkarlar. Bu nedenle daha 1963 yılında iş yavaşlatmalarına engel olmak için 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına özel bir madde koymuşlardır. Ancak bu madde şimdiye kadar hemen hemen hiç bir işyerinde uygulanmamış, işçilerin işlerini bilinçli olarak yavaşlattıkları ispat

edilememiştir. Patron kendi kafasına işin yavaşlatıldığını söyleyerek mahkemeye baş vuramaz. Bu konuda elinde belgelerin olması gereklidir. Belgelerin başında da noter tarafından yapılan tespit gelir. İş yavaşlatıldığını farkedenden patronun ilk yapacağı şey genellikle noter getirip üretimi tespit ettirmek olacaktır. Ancak bu da yeterli bir kanıt değildir. Daha önce de noter aracılığıyla normal zamanda ne kadar üretim yapıldığı tesbit edilmemişse, üretimde bir azaltma olduğu kanıtlanamaz. Bir çok işyerinde işçiler iş yavaşlattıklarında karşılarında bir noter gördüklerinde çekinmekte, başlarına iş açılacağını sanmaktadırlar. Yani noterin önemi genellikle işçileri korkutmak açısından olmaktadır. Patron üretimin normal olduğu zamanda bunu noterden tespit ettirmişse, üretim yavaşladığından da yeniden tespit yaptırırsa, üretimde bir azalma olduğuna dair bir kanıt elde edebilir. Ancak işçiyi suçlayabilmesi için bu işin işçilerin bilinçli çabalarının bir ürünü olduğunu da kanıtlaması gerekmektedir. Bu ise hemen hemen mümkün değildir. Üretimin düşmesinin çok çeşitli nedenleri olabilir. Makineler bozulmuş olabilir. Hammadde yetersince gelmemiş olabilir. İşçilerin morali bozuk olabilir. Yasaların genel mantığına göre, bir kişinin cezalandırılabilmesi için o kişinin suçlu olduğunun ispat edilmesi gerekir, o kişi suçlu olmadığını ispat etmek zorunda değildir. İş yavaşlattıkları iddiasıyla karşılaşan işçiler kendilerinin işi yavaşlatmadıklarını ispat etmek zorunda değildir. Patron ve savcı, işin yavaşlatılmasının nedeninin işçilerin bilinçli çabasıyla olduğunu ispat etmek zorundadır. Bütün bunlar hedenyle, işin bilinçli olarak yavaşlatıldığının ispat edilmesi hemen hemen mümkün olmamaktadır.

#### 63. Bilinçli olarak iş yavaşlatmanın cezası nedir?

Hemen hemen hiç bir yerde işçilerin bilinçli olarak iş yavaşlattıkları ispat edilememiştir. Ancak 275 sayılı Yasanın 58. maddesinde bu konuda cezalar tespit edilmiştir. Madde şöyledir:

"Herhangi bir sebep ve maksatla, işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri halinde, buna karar verenler veya bunu tertipleyenler veya ilân edenler veya buna devam edenler veyahut buna

karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilan edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve yahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilirler."

**64. Toplu sözleşme döneminde iş yavaşlatmanın dışında yasalara aykırı olmayan ne gibi işler yapılmaktadır?**

Birçok işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinde zorluk çıkaran patronlara karşı kullanılan yöntemlerden biri bütün işçilerin en küçük rahatsızlıklarını bahane ederek vizite kağıdı almaları ve Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık kurumlarına başvurmalarıdır. Patronlar vizite kağıdı isteyen işçilere vizite kağıdı vermek mecburiyetindedirler. " Sen hasta gözüküyorsun " diyerek vizite kağıdı vermezlik edemezler. Bu nedenle bu yöntem bütün işçiler için de geçerlidir. Diğer taraftan birçok toplu iş sözleşmesinde vizite kağıdı ile gidilen muayenede geçen sürelerde işçinin ücretli izinli sayıldığı kabul ettirilmiştir. Eğer daha önceki dönemde yürürlükte olan sözleşmede böyle bir madde de varsa, işçilerin yevmiye kaybı da olmadan patronlardan vizite kağıdı alınabilir, muayene olunup geri dönülüp işbaşı yapılabilir. Bu yöntem birçok işyerinde patronu yola getirmektedir. Uygulayanlar için en küçük bir tehlikesi bile olmadığından birçok işyerinde kullanılmaktadır.

Yasalara göre suç olmayan, ancak patronları sıkıştırmakta kullanılan diğer bir mücadele yöntemi de fazla mesaiyi tamamiyle kaldırmaktır. Yasaya göre, işçiler fazla mesai yapmayı serbesttirler. Özellikle taahhüt işi almış olan ve bir süre sonra mal teslim etmek zorunda olan işyerlerinde sürekli olarak fazla mesai istenmektedir. İşçiler kendi aralarında açık açık anlaşarak fazla mesaiye kalmamaya karar verebilirler. İş yavaşlatmayı savunmak suç kabul edilirken, fazla mesai yapmamayı savunmanın en küçük bir cezası yoktur. Fazla mesailerin kaldırılması veya vizite kağıdı alınarak üretimin azaltılması, patronun greve karşı bir silah olarak

stoklarını büyümesine de engel olur. Patron, stok yapmadığından toplu sözleşme görüşmelerinde güç kaybeder.

**65. Patronlar iş yavaşlatmalarına karşı ne tür tedbirler alırlar?**

Patronlar bilinçli olarak yapılan iş yavaşlatmalarına, vizite kağıdı almaya, fazla mesaiye kalmama gibi mücadele yöntemlerine karşı bir taraftan işyerine polis ve noter getirerek işçileri korkutmaya çalışırlar, diğer taraftan işçileri zarara sokabilecek ücret sistemleri geliştirirler. Parça başı ücret (kesene, akort, kabala gibi) bunların biridir. İşçi yaptığı işe göre ücret aldığından, üretimin azalması doğrudan doğruya işçiyi de ilgilendirir, patron olduğu kadar işçi de zarar görür. Prim uygulaması da benzer niteliktedir. Üretimde azalma olduğunda prim için gerekli olan miktar üretilmez. Bu nedenle primler kesilir. Ayrıca liyakat zammı, üretimi tamamlama ikramiyesi gibi ödemeler de işçilerin mücadelesini bölmeyi, üretimin düşmesini engellemeyi amaçlamaktadır.

**66. Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi taraflardan birince uygulanmazsa ne olur?**

Toplu sözleşme imzalandıktan sonra iş bitmez. İmzalanan toplu sözleşmenin uygulanması da ayrı bir sorundur. Patronlar, imzalanan toplu sözleşmeyi uygulamamaya çalışırlar. Toplu sözleşme, patronun neler vereceğini belirler. Yasaya göre, bir toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, işçiler için o dönemde yeni bir hak istemesi mümkün değildir. Sendika ve işçiler yeni bir hak isteyemez, ama patron bazı hakları vermeyebilir. Bu durumda ne olur?

Patronun toplu iş sözleşmesini uygulamadığı zaman ne olacağı ilk önce sendikanın niteliğine göre değişir. Sendika iyice sarı bir sendikaysa, hiç bir şey yapmayacak, işçilerin sorunlarıyla, hiç ilgilenmeyecektir. Eğer sendika biraz tutarlıysa, işçilerin parasal sorunlarına önem verir, ama genellikle diğer haklarla pek uğraşmaz. Sendika ancak devrimci bir sendikaysa, imzaladığı toplu söz-

leşmenin tüm hükümlerinin uygulanması için hem kendisi çaba gösterir, hem de işçileri bunları talep edecek şekilde eğitir, yetiştirir. Bir sendika, genellikle imzaladığı tüm sözleşmeleri sürekli denetleyebilecek kadrolara sahip değildir. Ancak o işyerindeki işçileri bilinçlendirir, kendi güçlerine güvenir duruma getirir ve kendi içinde örgütlerse, işyerindeki işçiler toplu sözleşmeyi denetleyebilir ve sendikanın yardımıyla uygulatabilirler.

Yasaya göre, toplu sözleşmeyi imzalayan taraflardan biri bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmese, önce tarafların kendi aralarında görüşmeleri gerekir. Tarafların temsilcileri yapılan görüşmelerde bir anlaşma sağlayamazlarsa veya görüşme yapılamazsa, toplu iş sözleşmesinde daha önce üzerinde anlaşılmış yol izlenir. İki yol mümkündür: (1) Hak grevi, (2) özel hakem.

Hak grevi, toplu sözleşmenin uygulanmayan maddelerinin uygulanabilmesi için grev yapılmasıdır. Bu grev ile yeni menfaatler istenemez, toplu sözleşmeye yeni hükümler konamaz. Patron toplu sözleşmede verip de uygulamadığı hakkı verince hak grevi sona erer. Hak grevinde işler patronun elindedir. Patronlar, stokları arttırdığında, sendikayı biraz zayıf gördüklerinde sözleşmenin bazı maddelerini uygulamayarak sendikayı kötü şartlarla greve zorlamaya çalışırlar. Bu nedenle hak grevi işçilerin pek de lehine değildir. İşçiler çeşitli yerlerde patronları yola getirmede iş yavaşlatmalarını kullanmaktadır. Eğer toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin özel bir uygulama (özel hakem) yoksa, hak grevi uygulanabilir. Eğer toplu iş sözleşmesinde hak grevi hakkı kaldırılırsa, yerine özel hakem kurumu konacaktır.

#### 67. Özel hakem nedir?

Özel hakem, toplu sözleşmenin uygulanmayan maddelerine ilişkin olarak bağlayıcı kararlar verebilen bir kurumdur. Şöyle çalışır : Taraflar kendileri için birer hakem seçerler. Bu hakemler de tarafsızlığına inandıkları bir kişiyi üçüncü hakem (özel hakem) olarak gösterirler. Eğer böyle bir kişi üzerinde anlaşamazsa, mahkeme

meye başvurulur. Mahkeme en kısa bir zamanda güvenilir bir kişiyi bu göreve atar. Üçüncü hakem seçildikten sonra, üç hakem bir mahkeme kurulu gibi anlaşmazlık konusunu ele alır ve tarafları dinler, savunmalarını alır. Bunlardan sonra da oyçokluğuyla bir karar verir. Bu karar, bir mahkeme kararı gibi uygulanmak zorundadır. Örneğin patron toplu sözleşmede belirtilen iş ayakkabılarını vermedi. Sendika görüşmek için patrona başvurdu. Patron görüşmeyi kabul etmedi ve görüşülmesine rağmen bir sonuç çıkmadı. Toplu sözleşmeyle özel hakem kurumu konmamışsa, Bölge çalışma müdürlüğüne başvurulur ve hak grevine gidilebilir. Toplu sözleşmede özel hakem konmuşsa, taraflar kendi hakemlerini seçerler. Bu iki hakem bir üçüncü hakem seçer. Üç kişilik hakem kurulu toplu sözleşme metnini inceler. Patronun iş ayakkabısı vermeyi toplu sözleşmeyle kabul ettiği açıksa, hakem kurulu iş ayakkabısının verilmesi kararını alıp, bu kararını taraflara tebliğ eder. Patron bu kararı uygulamazsa, gerektiğinde icraya verip iş ayakkabılarının satın alınmasını sağlayabilir.

Bir toplu iş sözleşmesinden özel hakem maddesi :

«Uyuşmazlıkların çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya karara bağlanıp da uygulanmayan uyuşmazlıklar, taraflardan birinin isteği ile özel hakeme intikal ettirilebilir. Konunun özel hakeme intikalini isteyen taraf, bu isteğini yazı ile diğer tarafa bildirir. Bu yazısında aynı zamanda kendi hakeminin kim olduğunu belirtir. Karşı taraf, bu bildiriye aldığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde kendi hakemini seçerek, karşı tarafa bildirmek zorundadır. Bu süre içinde hakemini bildirmese, diğer taraf mahkemeye müracaatla karşı tarafın hakemini seçer. Her iki hakem, seçtikleri tarihten itibaren 6 işgünü içinde toplanarak, üçüncü tarafsız hakemi seçerler. Üçüncü tarafsız hakemin seçiminde hakemler anlaşamazsa, mahkemeye başvurulur. Üçüncü tarafsız hakemin seçilmesinden sonra hakem heyeti oluşmuş olur. Hakem heyetine üçüncü hakem başkanlık eder. Hakemler, toplantı tarihinden itibaren 10 gün içinde karar verirler. Karar aleyhine tecelli eden taraf masrafların tamamını öder.»

**68. İl hakem kurulu nedir?**

İl Hakem Kurulu, bu kurula başvurulmasını gerektirecek uyuşmazlık durumlarında oluşturulur. Bu kurulun başkanı, o ildeki iş mahkemesinin başkanıdır. Kurulun diğer üyeleri ise bölge çalışma müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi, il hukuk işleri müdürü, işçiler adına seçilecek iki hakem ve işverenler adına seçilecek iki hakemdir. İşçiler ve işverenler adına seçilecek hakemler, uyuşmazlığa taraf olan sendika ve patron veya patron sendikası tarafından seçilirler. En az 6 üyenin hazır bulunmasıyla toplanan il hakem kurulu, kararları salt çoğunluk ile alır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf doğrultusunda karar çıkar. Kurul, kendisine başvuru yapılmasından itibaren 6 iş günü içinde konuyu karara bağlamak zorundadır.

**69. Hangi durumlarda il hakem kuruluna başvurulur?**

Grev veya lokavt kararı alınmayacak olan işyerlerinde (örneğin eğitim kurumları, hastaneler, v.b.) uyuşmazlık durumlarında il hakem kurulu uyuşmazlığı karara bağlama organıdır. Yasaya göre grev ve lokavta katılmayacak işçilerin toplu sözleşmenin ilk toplantısında saptanmadığı, sonradan işveren tarafından saptandığı durumlarda sendikaların yapacakları itirazları da il hakem kurulu inceler ve kesin karara bağlar. İl hakem kurulu ayrıca işyerindeki sendika temsilcilerinin işlerine patron tarafından son verildiği durumlarda da olayı inceler ve karar verir. Bu durumda il hakem kurulunun müdahalesi, sendikanın, temsilcinin işine haksız olarak son verildiğini ileri sürmesiyle olur.

**70. Yüksek hakem kurulu nedir?**

9 kişiden oluşan yüksek hakem kurulunun başkanı Yargıtay'ın iş davalarına bakan daire başkanıdır. Kurulun diğer üyeleri üniversiteden seçilecek bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi, Çalışma Bakanlığı birinci hukuk müşaviri, Çalışma genel müdürü, işçiler

adına seçilecek iki hakem ve işverenler adına seçilecek iki hakemdir. Seçimle gelen üyelerin çalışma süreleri iki yıldır. Başvuru tarihinden itibaren 6 iş günü içinde Ankara'da en az 7 üye ile toplanan yüksek hakem kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Yüksek hakem kurulunun kararları kesindir. Toplu sözleşme niteliğinde olan bu kararların temyizi veya yargıtaya bozulması mümkün değildir. Danıştay'ın da bu kararlara müdahalesi söz konusu olamamaktadır.

**71. Hangi durumlarda yüksek hakem kuruluna başvurulur?**

Yüksek hakem kurulu, kesin olmayan il hakem kurulu kararlarına karşı yapılan itirazları inceler ve karara bağlar. Grev ve lokavt kararı alınmasının yasak olduğu durumlarda ve işyerlerinde, bir işkolunda ve birden çok ilde bulunan işyerlerini ilgilendiren uyuşmazlık hallerinde uyuşmazlığı karara bağlayan organ yüksek hakem kurulu'dur. Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığında çalışan işçilerin ücret ve diğer çalışma koşullarının benzer işyerlerindeki işçilerinkinden daha kötü olduğu doğrultusunda sendika itirazı olması durumunda olayı incelemek ve karara bağlamak da yüksek hakem kurulunun görevidir. Karar alınmış veya başlanmış olan bir grev veya lokavtın memleket sağlığını ve ya milli güvenliği tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi üzerine, Bakanlar Kurulu istediğinde görüş bildirmek yüksek hakem kurulunun yetkisindedir. Ayrıca bazı işyerlerinde çalışanların işçi olup olmadıklarının saptanması da yüksek hakem kurulunun yetkisindedir.



72. 1970 yılında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yapılmak istenen hangi değişiklikler 15-16 Haziran olaylarına yol açtı?

15 - 16 Haziran 1970 olayları, ağırlıkla 275 değil, 274 sayılı Sendikalar Yasası'nda yapılmak istenen bazı değişiklikler üzerine patlak vermiştir. DİSK'i yok ederek Türk İş'i tek konfederasyon haline getirmeyi amaçlayan ve küçük bağımsız sendikalara yaşama hakkı tanımayan değişiklikler (274 sayılı sendikalar Yasasındaki değişiklikler) o kadar büyük bir tepkiyle karşılandı ki, 275 sayılı Yasada da değişiklik yapılmasına ilişkin çalışmalar durduruldu. Değişiklik tasarısı Millet Meclisine sevk edilmeden kaldı. Bu nedenle, 275 sayılı Yasayla ilgili öneriler tartışmalara fazla konu olmamıştır.

275 sayılı Yasa için önerilen değişiklik, işçilerin ekonomik demokratik mücadelesinde en etkin silahlarından olan grev hakkının kısıtlanmasına ilişkindi, 1963 yılında çıkartılmış olan Yasa'da zaten çok sınırlı durumlarda, uzun formalitelerden sonra kullanılabilen grev hakkının bir de ek değişikliklerle daha da kısıtlanmaya çalışılması bu silahın tamamen kullanılamaz bir duruma getirilmesi demek olacaktı. Değişiklik tasarısı, grev veya lokavta başvurabilmek için öncelikle hakeme başvurmanın gerekliliği doğrultusunda idi. Yani bir toplu sözleşme imzalandıktan sonra patronların toplu sözleşmeyle alınan hakları işçilere vermemesi durumunda sendikanın grev ilan ederek işçileri greve götürebilmesi olanağı ortadan kalkmaktaydı. Bu durum, patronlara toplu sözleşmeyle istenen her şeyi verip, sonradan uygulamama imkanını tanyordu. Sorunların çözümünün yargı organlarında uzun formalitelerden geçerek çok uzun sürelerde hallolması patronların işine gelmekteydi. Ancak önce de belirttiğimiz gibi, bu değişiklik tasarısı, 274 sayılı Yasadaki değişikliklere gelen büyük tepkiler nedeniyle Meclis'e bile sunulmadan kaldırıldı.

