

ÜLKEMİZE VE EMEĞE BİLİNÇLE SAHİP ÇIKMAK İÇİN EĞİTİM

7

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

- *Tarihsel Süreç*
- *TİS Prosedürü*
- *TİS'i Etkileyen Faktörler*
- *TİS İlkelerimiz*

BİRLEŞİK METAL-İŞ

YAYINLARI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ



DİSK
BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş
Baskı: Birleşik Metal-İş
No: 8 / 2002

SUNUŞ

Tarih, içinde bulunduğumuz süreci; bilimsel, teknik ve toplumsal gelişmelerin yoğunlaştığı bir süreç olarak yazacak...

Ve bizler, bu sürece **"emekçi kimliğimiz"** ile tanıklık ediyoruz. Bilimsel ve teknik gelişmeler insanlık için son derece önemli sonuçlar doğuruyor. Yaşamımız değişiyor...

Ancak bu gelişmelerin sonuçları, her zaman ve herkese adil yansımıyor. Çünkü bugün; bilimsel ve teknik gelişmeler süreci **kazanç** amaçlı olarak yönlendirilmektedir.

Bu nedenle; dünyanın bir yanı zenginlik, bir yanı yoksulluk içinde. Sosyal sınıflar arasındaki uçurum her geçen gün derinleşiyor...

Küreselleşen kapitalizmin hedefi; uçurumu emekçiler aleyhine daha da derinleştirmek. İşsizlik, dünyanın her yanında salgın hastalık gibi büyüyor. 6 milyar insan geleceğinden endişeli...

Bu durum kader değildir, değiştirilebilir. Tarih bize, adaletsizliklerin ancak **"şikayet edenler"** eli ile giderilebileceğini öğretir. Peki nasıl?

Elbette, her insanın, her ailenin, her kurumun, her ülkenin yapabileceği bir çok şey var. Bu, uzun soluk ve sabır ister.

Bu nedenle, işe **bilinçle** başlamak ve bilinçle yürümek gerekiyor. **Bilinçle** yürümenin yolu ise, **eğitim** ve **sendikal örgütlülükten** geçiyor.

Daha adil ve kalıcı bir barışın egemen olduğu bir dünya;

Demokrasi, insan hakları ve işçi haklarının eksiksiz uygulandığı bir ülke;

Güven içinde sürdüreceğimiz ve gelecek endişesinin son bulduğu bir yaşama yönelik uzun soluklu bir yürüyüşün ilk

basamağı olarak başlayacak ve bir ömür boyu sürecek bir **eğitim** için;

Sendikamız; 2001-2003 döneminde uygulamaya koyduğu **"Ülkemize ve Sendikamıza Bilinçle Sahip Çıkmak İçin Eğitim"** Programında **eğitim destek** çalışmalarından biri olarak planlanan broşürler dizisinin üyelerimize ve sendikamıza yararlı olması umuduyla...

Genel Yönetim Kurulu

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Sendikamız, üyelerimizin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma ve geliştirme mücadelesinde, toplu iş sözleşmesinin son derece önemli ve etkili bir araç olduğu bilinciyle hareket etmiştir.

İşçi Sınıfı tarihi boyunca, mücadelesinin düzeyine ve derinliğine göre çıkarlarının bir bölümünü toplu iş sözleşmesinde somut belgeye dönüştürmüştür. Ancak bilmeliyiz ki, geçmişten gelen sorunlarımız bile tam çözülememişken bugün; yakıcı yeni sorunlarla karşı karşıyayız.

ÖNEMLİ SORUNLARIMIZ VAR

Farklı düzeylerde, farklı mücadele biçimleri ile çözülmesi mümkün olan sorunlarımız var. Bunların bir bölümünü sıralarsak;

- Gelir dağılımı çok bozuk,
- Adil bir vergi düzeni yok,
- İşsizlik en yakıcı sorunlardan biri,
- İş güvencesi yok,
- Taşeron işçiliği yaygınlaşıyor,
- Sendikasızlaştırma uygulamaları hız kazanmış durumda,
- Asgari ücret, sefalet ücreti,
- İnsanca yaşama ve çalışma hakkı baskı altında,
- Sağlıklı barınma ve konut hakkı çözülebilmiş değil,
- Sağlık hakkından yeterince yararlanamıyoruz. Sosyal güvenlik kurumları iyi değil,
- Eğitimde fırsat eşitliği yok,
- Örgütlenme hakkı ve özgürlüğü kağıt üzerinde kalmış durumda,

- Emeklilik hakkını kazanmak mucizeye bağlanmış durumda,
- Özelleştirme, taşeron uygulaması, sendikasızlaştırma politikası şahince uygulanıyor,
- Grev yasakları var. Hak grevi ve dayanışma grevi hakkımız yok,
- Yatırımlar durmuş, enflasyonda dünya birinciliğine soyunmuş durumdayız,
- Kayıt dışı ekonomi ülkemizde önemli bir ağırlığa sahiptir,
- Hukukun üstünlüğü, düşünce ve örgütlenme özgürlüğünün olmadığı yerde demokrasiden söz edilemez.

Sıralananlar, sorunlarımızın sadece bir bölümü peki bu sorunlar nasıl çözülecek?

Yukarıda sıralananlar ve başka sorunlarımızı toplu iş sözleşmesi ile çözmek mümkün mü?

Düşünelim bir kere, enflasyonu yok etmek ile, toplu iş sözleşmesi arasında doğrudan bir bağ var mı?

Adil bir vergi düzeni, toplu iş sözleşmesi ile sağlanabilir mi?

SORUNLARIMIZ ÇÖZÜLEBİLİR

Yukarıda sayılan ve sayılmayan sorunlarımız çözülebilir. Önemli olan nasıl çözülebileceğinin anahtarını bulmak, onun çabasını vermek ve gereklerini yerine getirmektir.

İşçi sınıfı sorunlarının tamamını köklü, kalıcı ve geri döndürülemez biçimde çözebilir. Yeter ki biz, yoksulluğun, yolsuzluğun, işsizliğin, baskıların gerçek nedenlerini tam olarak kavrayıp gerekenleri yerine getirelim. Bunun yolu, **demokrasi mücadelesini yükselterek, ÖRGÜTLÜ BİR TOPLUM** yaratılmasından geçiyor. Çoğumuz, bunun hemen mümkün olmadığını düşünebiliriz. O zaman elimizi kolumuzu bağlayıp oturmak mı lazım düşüncesine kapılmadan sorunlarımızın bir kısmının önemli ölçüde çözüleceği ikinci bir yol daha vardır.

İkinci yol, işsizliği azaltan, iş güvencesi konusunda ileri adımların atıldığı, vergi adeletsizliğinin aza indirildiği, gelir dağılımındaki bozukluğun iyileştirilebileceği, örgütlenme hakkı ve özgürlüğünün garanti altına alınmaya çalışıldığı, demokratik hak ve özgürlüklerin genişletildiği, insanca yaşama ve çalışma hakkının mesafe katettiği, **"Özgür ve Demokratik Türkiye"**. Bu da asla, unutmamamız gereken bir yoldur. Uğruna mücadele etmek, yanınlarımızı garanti altına almak demektir.

Bu da; hemen yarın ulaşılacak bir hedef olarak önümüzde durmuyor. Ulaşmak için çaba ve mücadele istiyor. Bunu da, aklımıza ve yüreğimize kazımamız gerekiyor.

Sayılan ve sayılmayan sorunlarımızın çok azının ancak dönemsel olarak iyileştirilebileceği üçüncü çözüm yolu ise, hepimizin bildiği **Toplu İş Sözleşmesi**'dir. Ancak, bu üç çözüm yolu arasında önemli bir bağ vardır. Bu bağ ne kadar kuvvetli ise, işçi sınıfı ÇIKAR'larını koruma ve geliştirme de o kadar emin adımlarla yürüyecektir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TARİHİ

En basit tanımıyla **Toplu İş Sözleşmesi**; işçi sınıfının ihtiyaçlarına yanıt veren, ekonomik ve sosyal ÇIKAR'larını, çalışma şartlarını ve işverenin borçlarını düzenleyen, yasa olmayan ancak, yasal kuvvet ve geçerliği olan işçi sendikası ile işveren veya sendikası arasında bağıtlanan özel bir düzenlemedir.

Bugün ki anlamda ilk toplu sözleşmeler, 19. Yüzyılın sonu ve 20. Yüzyılın başında ortaya çıktı. Ancak bu, toplu sözleşmenin bu yüzyıla ait olduğu anlamına gelmiyor. 1824 yılında İngiltere'de sendikalar yasasının çıkması ile birlikte toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da elde edildi. 1825 yılında İngiltere'de, dokuma ve gemi yapımında çalışan işçiler, ilk

kapsamlı sayılacak bir toplu iş sözleşmesi yaptılar. Toplu iş sözleşmesi yasası ise İngiltere'de, 1870 tarihinde elde edilebildi.

Onca mücadele sonunda Fransa'da 10 saatlik iş günü yasal olarak 1860 yılında kazanıldı. **Zorlu geçen bir mücadele süreci sonucunda**, 25 Mayıs 1864 tarihinde GREV suç olmaktan çıktı.

1900'lü yıllardan itibaren toplu iş sözleşmelerinin can alıcı yanını; 8 saatlik işgünü, ücret zammı ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi oluşturdu.

Ülkemizde 1871 yılında Ameleperver Cemiyeti kuruldu. Ameleperver Cemiyeti "İşçi Sevenler Derneği" anlamına gelir. Adından da anlaşılacağı gibi, bir yardım cemiyetidir. İlk gerçek işçi örgütü ise, 1895'de Osmanlı Amele Cemiyeti adıyla kurulmuştur. 1872 yılında, Kasımpaşa Tersanesi'nde çalışan 600 kadar işçi ücretlerini ajamadıkları için greve gittiler. Grev sonunda hem birikmiş ücretler alındı, hem de ücretlere zam sağlandı. Bu tarihten 1908'e kadar geçen dönemde işçiler ekonomik ve sosyal haklar elde edebilmek için tespit edildiği kadarıyla 23 grev yapmışlardır.

1909 yılında, "Tatili Eşgal Kanunu" çıkartılarak, greve gidilmesi yasaklandı. İşçinin hak ve menfaatlerini işveren ve devlet tayin etti.

Ülkemizde, toplu iş sözleşmelerine ilişkin ilk yasal düzenleme 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. "Umumi Mukavele" maddelerinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği öngörüldü.

1947 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmasına rağmen yasal olarak **grev** hakkı tanınmadı.

Bu dönemde toplu iş sözleşmesi, sendikalar devlet ve işverenden oluşan **"Hakem Kurulları"** tarafından yapılarak işçi sınıfının hak ve menfaatleri belirlendi.

Normal toplu iş sözleşmesi düzenine geçiş ülkemizde, 1961 tarihinden sonra oldu. 1961 Anayasası'nın 47. Maddesi'nde **"İŞÇİLER TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ Ve GREV HAKKINA SAHİPTİR"** düzenlemesi yer aldı.

Ancak, sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Yasası, Sendikamızın (o zamanki adı **Maden-İş Sendikası**) 1963 yılında yaptığı **KAVEL** grevinden sonra çıkabildi. Bu tarihten sonra, normal bir toplu iş sözleşmesi düzenine geçildiğini söyleyebiliriz.

1982 Anayasası'nın 53. Maddesi'ne göre toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçi ve işverenlere ekonomik sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla karşılıklı olarak tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işyeri-işletme toplu iş sözleşmesi diye iki düzeyde yapılmaktadır. Ülkemizde bu iki düzey geçerlidir. Toplu iş sözleşmesini işçiler adına, yetkili işçi sendikası, işveren adına, işverenin kendisi veya üye olduğu sendikası yapar.

TOP LU İŞ SÖZLEŞMESİ PROSEDÜRÜ

Toplu sözleşme (TİS) prosedürünü, toplu iş sözleşme grev ve lokavt yasası düzenlemiştir. (2822 sayılı Yasa) Bu yasa 5/5/1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 12/09/1980'den sonra 2822 sayılı Yasa çıkana kadar toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılmıştır.

1980 öncesi 275 sayılı Yasa ile düzenlenen TİS prosedürü, 12 Eylül darbesi ile ortadan kaldırılmıştır. 2822 sayılı yasaya göre oldukça demokratik hükümler içeren 275 sayılı yasa, işçi sınıfının ve örgütü sendikaların elini kolunu bağlamak, toplu sözleşme düzenini baskı altına almak amacı ile uygulamadan kaldırılmış, yerine 2822 sayılı yasa çıkartılmıştır. 1980 öncesi toplu iş sözleşme düzenini belirleyen yasaların daha

demokratik yanları vardı. 12 Eylül 1980'den sonra bu demokratik kısımlar ayıklanmaya tabi tutulurken, ağır anti-demokratik ilaveler yapılmıştır.

1961 Anayasası'nda lokavt'a yer verilmezken, 1982 Anayasası'nda lokavta yer verilmiştir.

1961 Anayasası, hak grevini Anayasal bir hak olarak işçi sınıfına tanırken, (47. Madde) 275 sayılı yasada da düzenlemeye kavuşturulmuştur (19/2). Hak grevi, 1982 Anayasası'na konmadığı gibi 2822 sayılı yasada da yer verilmeyerek hak grevi elimizden alınmış, 2822 sayılı Yasanın 60. Maddesi ile bir yorum davası kurumu haline getirilerek grev hakkına sınırlama getirilmiştir.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda; salt su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işleri, grev yasağı kapsamında iken, 2822 sayılı yasa ile bu yasaklara, "Termik santralleri besleyen linyit üretimi, petrol üretim, sondaj ve dağıtımı ile üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işleri" de ilave edilmek suretiyle kapsam genişletilmiştir.

Ayrıca, bankacılık hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehiriçi toplu taşımacılık işleri ve askeri işyerleri de grev yasağı kapsamına alınmıştır.

Bu düzelleme ile çok sayıda işçi, özgür toplu pazarlık hakkından yoksun bırakılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komitesine göre, grev yasağı, nüfusun bir bölümünün veya tümünün yaşamını veya sağlığını yada güvenliğini tehlikeye sokabilecek temel hizmetlerle sınırlandırılmalıdır.

Bu nedenle, can ve mal kurtarma, cenaze ve defin işleri, noterlik hizmetlerinde grev yasağı konulmalı, diğer işlerde kaldırılmalıdır.

Yasağın bulunduğu işyerleri arasında da, doğrudan doğruya savunmaya ilişkin olmayan askeri işyerleri çıkarılmalıdır.

2822 sayılı Yasa'ya göre toplu iş sözleşmesi yapmak için (12. Madde) önce %10 işkolu barajını aşmak gerekmektedir. Halbuki 1980 öncesi işkolu barajı yoktu.

1980 öncesi grev ertelemesi sonunda taraflar anlaşamazsa tekrar greve çıkmak mümkündü. 2822 sayılı Yasa'ya göre grev ertelenirse tekrar greve çıkmak mümkün değildir. Bu, 1980 sonrası grev hakkına getirilen sınırlamadır.

2822 sayılı Yasaya göre grev yapılan işyerinde; "Bu işyerinde grev vardır" yazısı dışında herhangi bir duyuru asmak, grev çadırı kurmak, işyeri önünde ve civarında topluluk oluşturmak yasaktır (48. Madde). 1980 öncesi 275 sayılı Yasa'da bunların hiçbiri yoktur.

275 sayılı Yasa'ya göre, grevin ne zaman yapılacağını belirtmek zorunlu değildi (23. Madde). Toplu iş sözleşmesi yetkisini alan sendikanın bu yetkiyi belirli bir sürede kullanma zorunluluğu yoktu (11. Madde).

2822 sayılı Yasa'ya göre, toplu iş sözleşmesi yetkisini alan işçi sendikası çağrıyı yaparken teklifinin tümünü çağrıya eklemek zorundadır. 275 sayılı Yasa'da böyle bir zorunluluk yoktu.

Açıkça şunu söylemek mümkün; 275 sayılı Yasa önemli serbestlikleri taşırken, 2822 sayılı Yasa önemli kısıtlama, baskı ve zorunlulukları taşımaktadır.

Öte yandan 1980 öncesi 120 gün/yıl ikramiyeden fazla ikramiye düzenlemesini toplu iş sözleşmesine koymak mümkünken bugün yasaktır.

Başka bir sınırlama ise kıdem tazminatına getirilerek 1980 sonrası kıdem tazminatı tavanı, Başbakanlık Müsteşarı tazminatına eşitlenmiştir.

Yukarıda sayılanlar sadece küçük çaplı bir özettir. Anti-demokratik değişiklikler sadece bunlarla sınırlı değildir.

2822 sayılı Yasaya göre TİS prosedürü, olaya göre işleyen kısımlarını atlarsak, kaba hatları ile şöyle işlemektedir.

1. 2822 sayılı Yasanın 12. Maddesi'nde belirtilen şartları yerine getiren sendika, toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olur.

   a) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu üye yapan sendika,

   b) İşyerinde (İşletme de işyeri sayılır) çalışan işçilerin yarıdan fazlasının (%50+1) kendi üyesi bulunması halinde toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olur.

2. 1'deki koşulları yerine getiren sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki tespiti için başvurur. Bakanlık, %50+1 çoğunluğu bulunan sendikaya, yetki tespiti belgesini gönderir (2822 sayılı Yasa'nın 13. Maddesi).

3. 2822 sayılı Yasa'nın 13. Maddesi'ne göre yetki tespitini alan sendika (bir hafta içinde yetki tespitine itiraz edilmezse) 2822 sayılı Yasa'nın 16. Maddesi'ne göre yetki belgesi ister.

4. 2822 sayılı Yasının 16. Maddesi'ne göre yetki belgesini alan sendika, 15 gün içinde TİS teklifini hazırlayıp işverene çağrı yapar. Bu süre içinde çağrı yapmayan işçi sendikasının yetkisi düşer.

5. Toplu görüşmenin başlaması 2822 sayılı Yasanın 19. Maddesi'ne göre yapılır. TİS görüşme süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür (2822 sayılı Yasa'nın 21. Maddesi).

6. 2822 sayılı Yasa'nın 21. Maddesi'ne göre 60 gün içinde TİS anlaşması yapılmazsa taraflar uyuşmazlığa gider (TİS görüşmesinin başlangıç günü ile 60. gün arasındaki herhangi bir aşamada uyuşmazlık tutulabilir.).

7. Uyuşmazlığı tutan sendika, 2822 sayılı Yasa'nın 22. Maddesi uyarınca yetkili makamın atayacağı resmi arabulucunun başkanlığında TİS görüşmesine başlar.

Arabulucu süresi 15 gündür. Tarafların isteği ile bu süre bir hafta uzatılabilir (2822 sayılı Yasanın 23. Maddesi).

8. Arabulucu safhasında da anlaşma sağlanamaz ise arabulucu raporu yetkili makama gönderir. Yetkili makam (Bölge Çalışma Müdürlüğü) raporun bir örneğini işçi sendikasına gönderir. İşçi sendikası raporu aldığı tarihten itibaren birinci altı (6) işgünü bekler, ikinci altı (6) işgünü içinde grev kararı alarak işyerinde derhal ilan eder. Grev kararını noter kanalı ile işverene tebliğ eder. Kararın bir örneği yetkili makama (Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne) da gönderilir (2822 sayılı Yasa'nın 27 ve 28. Maddeleri).

9. Grev kararının işverene tebliğinden itibaren yeni bir 60 günlük süre başlar. İşçi sendikası bu süre içinde altı (6) işgünü önceden işverene bildirimde bulunmak şartı ile 60 günlük süre içinde kalacak şekilde grev uygulama kararı alır.

10. Bu prosedürün herhangi bir aşamasında anlaşma sağlanır ise, 2822 sayılı Yasa'nın 20. Maddesi uyarınca toplu sözleşme imzalanır.

11. Grev kararının ilânından itibaren altı (6) işgünü içinde grev oylaması istenir (Grev oylaması için çalışanların ¼'ünün işyerinin bağlı bulunduğu yerin en büyük mülki amirine grev oylaması için talepte bulunması gerekir.) ve oylamada greve "hayır" çıkar ise (2822 sayılı Yasa'nın 35. ve 36. Maddeleri) 15 gün içinde ya toplu sözleşme imzalanır, ya da Yüksek Hakem Kurulu (YHK)'na başvurularak TİS'i, YHK tarafından yapılır.

12. Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni grevi, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenir ise (33. Madde) toplu iş sözieşmesi Yüksek Hakem Kurulu'na gider (34. Madde). Yani grevin kaldığı yerden devam etmesi bu yolla yasaklanmış olur.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Nesnel ve öznel durum, toplu iş sözleşmesi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler göstermektedir. Demokratik bir tablo toplu iş sözleşmesini olumlu yönde etkilerken anti-demokratik tablo, toplu iş sözleşmesi üzerinde tahrip edici etkiler yaratmaktadır. Bu faktörlerin önemlilerini şöyle sıralayabiliriz:

- **İşyerinde Örgütlülük ve Birlik:** Yaşanmış deneyler ve pratiğimiz işyerinde alabildiğine örgütlü olmak, nitelik ve nicelik olarak güçlü olmak toplu iş sözleşmesi üzerinde olumlu etkiler yaptığını göstermektedir. Örgütlülüğün ve birliğin zayıf olduğu, yetkinin kıl payı alındığı işyerlerinde müzakere masası olumsuz etkilenmekte, toplu iş sözleşmesinde istenen hedeflerin gerçekleşmesi güçleşmektedir. Hatta, ilk fırsatta sendikasızlaştırma alanına çekilen potansiyel yerler olmaktadır. İşyerinde örgütlülük ve birliğin sağlanması nitel ve nicel açıdan da güç olmaya katkı sağlayacağı için, hem TİS üzerinde hem de diğer taleplerin yaşam bulması açısından da önemlidir.
- **Toplu Sözleşme Düzeni:** Toplu iş sözleşmesi düzenimizi, Anayasa, yasalar ve tüzükler belirlemektedir. Deyim yerindeyse çizilen bu çerçeve sendikaların ve işçi sınıfının elini kolunu bağlamaktadır. Barajlar, grev yasakları, sınırlamalar, müdahale etmeler, baskıcı ve emredici hükümlerle tam bir yasaklar manzumesi ile resimlenmiştir. Bu toplu iş sözleşmesi düzeninde, eşit koşullarda masaya oturmak ve amaca ulaşmak zorlaştırılmıştır. **Özgür bir toplu sözleşme** düzenine kavuşmak bu açıdan özel bir önem taşımaktadır.

- **Ekonomideki Daralma ve Genişlemeler:** Ekonomide daralma olduğu dönemler ve bunun koyulaştığı kriz dönemleri, toplu sözleşme üzerinde olumsuz bir baskı oluştururken, ekonominin genişleme ya da iyileşme dönemleri toplu iş sözleşmesini olumlu yönde etkilemektedir. Türkiye ekonomisi, 2001 yılının sonunda 2. Dünya Savaşı (1941) yıllarından sonra gayri safi milli hasılasındaki (GSMH) %9,4 küçülme ile en büyük daralmayı yaşamıştır. GSMH 1941'de 10.2, 1945'de %15.3 küçülmüştü. Özellikle günümüze baktığımızda gözle görülür savaşlar olmakla birlikte asıl savaş ekonomik olarak verilmektedir. Emperyalist ülkeler ve bunlara bağlı kapitalist ülkelerin varlıkları ekonomik anlamda ki güçlerine bağlıdır. Kısacası, üretmeden tüketen bir ülke haline gelmemiz ülkemizi ekonomik anlamda sıkıntıya sokmaktadır. Bu sıkıntıların olumsuz etkileri ise işçi sınıfının haklarının ve çıkarlarının belgesi olan toplu iş sözleşmelerine yansıması da kaçınılmaz olmaktadır. Ekonomik kriz ve ağılaşan yaşam koşullarının sorumlusu ne işçi sınıfı, ne de sendikalardır. Buna rağmen krizin faturasının büyük kısmı yine işçi sınıfına kesilmektedir.

  Sırf bu açıdan bakıldığında bile, uygulanan ekonomi ve sosyal politikalara karşı çıkmak yoksulluğun ve yolsuzluğun yaratıcılarından hesap sormak haklı değil mi? **Emek Platformu**'nu etkinleştirmek, programını seçenek olarak güçlü hale getirmek can alıcı bir görev değil mi?

- **İşsizlik:** İşsizliğin yoğun olduğu dönemler toplu iş sözleşmesi üzerinde olumsuz etkiler göstermekte pazarlık gücünü kırıcı rol oynamaktadır. Özellikle işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde çalışan kesime alternatif oluşturmaları açısından toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin önünü tıkayıcı yada hareket alanını daraltıcı etki yaratmaktadır.

Günümüze baktığımızda işsizlik rakamları, DİE'ye göre, 2001 yılının ilk altı aylık döneminde 1.809.000 kişiye ve 2001 yılı sonu itibariyle 1.902.000 kişiye ulaşmıştır. Lise ve üzerinde eğitim almış genç nüfusun toplam işsizlik içindeki oranının %23,8'e ulaşmış olması da düşündürücüdür. Ayrıca günümüzde kayıt dışı istihdam, kayıtlı istihdamın yarısına yaklaşmıştır. Ülkemizin içinde bulunduğu genel ekonomik ve sosyal yapısına baktığımızda işsizliğin telaffuz edilen rakamlardan daha da fazla olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenledir ki, işsizlik nedeniyle çalışan kesime karşı oluşan alternatif işgücü ve bunun ekonomik açılımları toplu iş sözleşmesi müzakere sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. İşsizliğe karşı mücadele ile iyi bir toplu iş sözleşmesi yapma arasında doğrudan bir bağ vardır.

- **İş Güvencesi:** Ülkemizde iş güvencesi yoktur. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalardan, işverenin eline bizi işten atma yetkisi veren maddelerin temizlenmesi önemlidir. Çünkü, iş güvencesinin iyileştiği bir çalışma yaşamı, işçi sınıfının mücadele azmini arttıracaktır. Daha iyi bir toplu iş sözleşmesine ulaşmayı kolaylaştıracaktır.
- **Asgari Ücret:** Bu ülkede en büyük toplu sözleşme hangisi diye sorsak, tereddütsüz herkes asgari ücret diye yanıt verecektir. Öyle ki asgari ücret, hem sendikalı işyerlerini hem de sendikasız işyerlerini ilgilendirmektedir. Bu en büyük toplu iş sözleşmesi iyi yapılamadığı sürece, diğer toplu iş sözleşmeleri tam istediğimiz gibi olması oldukça zordur. Çünkü, sendikalı veya sendikasız çalışan işyerlerinde çalışan tüm emekçilerin ücret artışları için ister istemez kötü örnek teşkil etmekte ve baz alınmaktadır. Unutmamalıyız ki günümüz de yoğunlukta olmakla birlikte sendikasız ve toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamayan binlerce işçi, belirlenen asgari ücretten olumsuz yönde etkilenmektedir. 1991 yılında 572.000. TL olan asgari ücret 2000 yılına

kadar 199 kat artarak ortalama 163 milyon 663 bin TL'ye ulaşmıştır. Asgari ücretin artış oranları çok düşük olması nedeniyle sürekli olarak enflasyonun çok gerisinden takip etmiş, hatta edememiştir. Alım gücü açısından sürekli azalan bir seyir takip etmiştir. Asgari ücretin sefalet ücreti olmaktan çıkartılması için mücadele, aynı zamanda, iyi bir toplu sözleşme yapma mücadelesi olduğunu unutmamak gerekir.

- **Enflasyon:** Enflasyon, satın alma gücümüzü eriten, toplumsal dokuyu bozan önemli bir sorunumuz. Toplu iş sözleşmesiyle cebimize koyduğumuz, enflasyonla öbür cebimizden geri çıkıyor. Enflasyonu yok edici ekonomi politikaların uygulanması için mücadele, kazanımlarımızın korunması ve iyileşmesine katkı verecektir.
- **Ulusal Gelirin Toplumsal Kesimlere Göre Dağılımı:** Uygulanan ekonomi politikalar, zaman içinde ulusal gelirin toplumsal kesimlere göre dağılımı üzerinde bozucu etkiler yaratmaktadır. Nitekim, 12 Eylül 1980 tarihinde yapılan darbe sonucu, 1980-1989 yılları arasında ulusal gelirin dağılımı hep işçi sınıfının aleyhine, rant ve sermaye kesiminin lehine bozulmuştur. Aynı süreç 1994 ve 2001 yılında yaşanan krizlerde de sürmüştür. İşçi sınıfının ekonomik anlamdaki mücadelesi toplu iş sözleşmeleri ile korunsa da, gelir dağılımındaki adaletsizlik sürmektedir. Nüfusun küçük bir kısmı gayri safi milli hasıladan (GSMH) çok yüksek bir pay alırken, nüfusun büyük bir bölümü çok az bir payla yetinmek zorunda kalmaktadır. Bahsettiğimiz kesimin büyük çoğunluğunu emekçiler oluşturmaktadır. Bu eşitsiz dağılımın düzeltilmesi toplu iş sözleşmelerine ücret artışı olarak yansıyacaktır. Bu dağılımdaki bozulmayı düzeltmek için mücadele, toplu iş sözleşmesi üzerinde olumlu etki gösterecektir.

- **Sendikal Hareketin Örgütlülük Düzeyi ve Gücü:** İşin can damarıdır dersek tam yeridir. Çünkü, sınıfın tamamı olmasa bile ağırlıklı kesiminin sendikalı olmasının ne kadar belirleyici bir güç olduğunu tarihimize baktığımızda anlamak mümkündür. Onlarca başarının altında böylesine bir imza var. Somut örneği ise, DİSK'in geçmişi. Bu deney bize ışık tutmalı yol göstermelidir. Halbuki şimdi işçi sınıfının büyük çoğunluğu sendikasız. 12,5 milyon emekçiden (SSK'lı + Emekli Sandığına bağlı çalışanlar + 5 milyona varan kayıt dışı çalışan + 1,5 milyona varan yabancı kaçak işçi) sadece 800 bin civarındaki emekçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor. Tabii ki örgütlülükten kastettiğimiz sadece, kağıt üzerinde sendikalı olmak değil, nitelik ve nicelik olarak bir güçten söz ettiğimiz anlaşılmalıdır. Bu, sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışının sendikal harekete egemen olmasından, bu doğrultuda olağanüstü çaba sarf edilmesiyle olanaklıdır. Çalışanların %6.4'ünün toplu iş sözleşmesinden yararlandığı bir örgütlü güç sorunlarını istediği gibi çözemez. Onun için, **"Birliğimiz Gücümüzdür, Gücümüz Çözüm Üretir!"** şiarı tarihimizde sınanarak doğrulanmıştır. Şimdi, bu şiarın arkasında durma örgütlülüğümüzü alabildiğine büyütmeyi başarabilmek toplu iş sözleşmelerini olumlu etkileyecektir.

  Çünkü, işçi sınıfının nitelik ve nicelik olarak örgütlülüğünü yükseltmesi iyi bir toplu iş sözleşmesi yapmanın garantisini yaratacaktır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLKELERİMİZ

Toplu İş Sözleşmesi İlkelerimiz, sendikal ilkelerimizin toplu iş sözleşmesi alanına yansımasının bir ürünüdür. Bu ilkeleri yaşama geçirmeden sağlıklı sonuçlar alamayız.

Bu ilkeler,

a) Gerçekçilik,
b) Katılımcılık,
c) Açıklık,

SENDİKAMIZDA TOPLU İŞ SÖZLEŞME POLİTİKASI OLUŞMA SÜRECİ

01/06/1991 tarihinde yapılan Genel Temsilciler kurulumuz, "Yeni dönem toplu iş sözleşmesi politikasını saptamak için tartışma açılmalı" önerisini kabul etti. Genel Temsilciler Kurulu'nun kararı doğrultusunda, Toplu İş Sözleşmesi dairesi hazırlık çalışmaları yaptı.

Sendikamız Başkanlar Kurulu, Toplu İş Sözleşmesi dairesi ile birlikte çalışmaları yürütmek üzere bir komisyon oluşturdu. Bu faaliyet sonucunda üyelerin tartışmasına açılacak 16 ana başlık tespit edildi. Üyeler nezdinde tartışmaların daha sağlıklı yürümesi için şubelerde komisyon oluşturuldu. İşyeri komisyonları aracılığı ile yapılan tartışmalar sonucunda 18 ana başlıktan oluşan TİS politikamız ortaya çıktı.

Tüm komisyon üyelerinin katıldığı tartışma örgütlenerek, 18 ana başlıktan oluşan politika netleştirilerek, Genel yönetim Kurulu'nun onayına sunuldu. Genel yönetim Kurulu onayı ile Sendikamızın TİS politikası oldu.

Özetleyerek aktarılan, 11 aylık bir tartışma sonucunda tüm üyelerimizin katkılarıyla oluşan TİS Politikası ile, 1980 sonrası, sadece Sendikamızda değil sendikal hareketimizde politika belirlemede bir **ilk** gerçekleştirilmiş oldu.

Ortaya çıkan bu politika, daha sonraki dönemlerde, yeni ihtiyaçlar için yanıtlar ve geleceği yönelik açılımlarla beslenip güncelleştirildi.

Sendikamızın, toplu iş sözleşme politikası ve stratejileri bu anlayışla yapılan çalışmalar sonucunda, Genel Yönetim Kurulu'nca karara bağlanır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ POLİTİKAMIZIN ESASLARI

1- AMAÇ:

Bu çalışmanın amacı; şimdiye kadar güncelleştirerek savunduğumuz ve uygulamak için çaba sarf ettiğimiz, uğruna mücadele ettiğimiz politikamızı, dönemin özelliklerine göre tekrar gözden geçirmenin yanı sıra, anahatlarının altını çizmek ve kimi yanlarına özel vurgu yapmaktır.

Toplu İş Sözleşmesi teklifimiz ise; politikamızın ana doğrultusu esas alınmak üzere, üyelerimizin talepleri ile şekillenmektedir.

II- GİRİŞ:

Son yirmi yılda dünyada ve ülkemizde önemli bir değişim yaşandı. KAPİTALİZM, kendi yapısından kaynaklanan krizini aşmakta önemli bir mesafe alırken, ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve kurumsal düzeyde toplumu derinden etkilemiştir. Hızlanarak devam eden bu süreçte Kapitalizm, ekonomik olarak KÜRESELLEŞME, siyasal olarak da kendini, YENİ DÜNYA DÜZENİ diye ifade etmektedir.

Küreselleşmede ciddi bir hız ve derinlik kazanan kapitalizm, toplumu derinden etkilerken bundan çalışma yaşamı da kendini derinden sarsacak biçimde etkilenmekte, ağır sorunlarla yüz yüze gelmektedir.

Bu süreçte küreselleşmeyle birlikte ESNEKLİK (Esnek üretim + Esnek çalışma), enformal sektör (kayıt dışı) yaygınlaşmakta, işçi sınıfı ve sendikal hareketin sorunları ağırlaşmaktadır.

Bu sürecin yarattığı nesnel durum ve katkısıyla ortaya çıkan öznel durum, sendikal harekette Niçelik ve Nitelik olarak ciddi gerilemelere ve kan kaybına yol açarken, diğer yanıyla çalışma yaşamının sorunları mutlak anlamda olmasa bile iyice

evrenselleşmiştir. İnsanca yaşama ve çalışma hakkı, işsizlik, iş güvencesi, esnek çalışma (taşeron uygulaması, geçici işçilik vb. dahil) haftalık çalışma sürelerinin düşürülmesi, İSİG, örgütlenme hakkı ve özgürlüğü vb. konular yoğunlaşan bir evrensellik arz etmekte, Latin Amerika da, AB ülkelerinde, Afrika da, Asya da ve Türkiye'de de en yakıcı sorun olmaktadır.

Öte yandan Küreselleşen Kapitalizm, ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve kurumsal düzeyde dönüşüm sağlarken çalışma yaşamını da kendi düzlemi içinde doğrudan dönüştürmeye çalışmaktadır. Bu nedenle, "rekabet keşkinleşmiş ve öldürücü boyuta sıçramıştır" denmekte, ulusal ve işyeri boyutunda ise, buna "Toplumsal uzlaşma şarttır" felsefesini ekleyip arkasına alarak, toplu sözleşme düzenini belirleyen konularda radikal dönüşümleri öne sürmektedirler. Nitekim, 1938 model arabaya benzetilen çalışma yaşamını düzenleyen yasa vb. mevzuatta değişiklik istemi ve girişimi (Esnekliği de içine alan yasalardaki değişim talebi) bu anlayışın ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında bu şunun ifadesidir: Sermaye sınıfı, "Toplu sözleşme düzeni, bizim ihtiyaçlarımıza yanıt veren bir kalıba girmelidir" demekte ve bunun için her olanağı santimine kadar değerlendirmeye çalışmaktadır. Ancak, sermaye sınıfı, sadece bununla yetinmemekte aynı felsefe ve söylemi devam ettirerek, "Toplu İş Sözleşmesinin kendisi de, bizim ihtiyaçlarımıza yanıt veren bir kalıpta olmalıdır" saldırısını yoğunlaştırmaktadır.

İktidarının uyguladığı, IMF emirli istikrar paketi içindeki enflasyonu düşürme adı altında toplu sözleşme düzenine dışarıdan müdahale girişimi ve yıllık %25'lik ücret zammı önerisi ve ileriye yönelik enflasyon modelini emekten yana olan herkes hem bu çerçevede ele almakta hem de, özgür bir TİS düzeninin olmadığının yeni bir kanıtı olarak değerlendirmektedir.

Onun için, toplu iş sözleşmesinin düzeyi, içeriği ve yapısı ile oynamaya ve değiştirilmeye çalışılmaktadır. Nitekim metal işkolunda karşı teklif olarak sunulan ve diğer işkollarında da

yaygınlaştırılmaya çalışılan Esnek çalışma ya da üçlü paket vb. diye ifade edilen tekliflerin esası budur. Tarafların dialoğu derlerken de, DİALOG, bu çerçeve ve içerikte yeniden tanımlanarak ortaya sürülmektedir. Bütün bunlar yapılırken sermaye sınıfı, topyekun olarak dolaylı ve dolaysız tüm kurumlarını en inceltilmiş metodlarla donatarak sefere çıkarmıştır. Açıkça söylemek gerekir ki, bu doğrultuda mevzi kazanmakta ve zihinsel bulanıklık yaratmakta yol da almışlardır.

Yakın sürecimize dönüp baktığımızda kimi olgu ve eğilimleri tekil olarak ele almaya çalışsak da, yukandaki çerçeve ile eninde sonunda ilişkilendiremez ve bağını kuramaz isek bir zayıflığa düşeriz. Bu nedenle tekilmiş gibi gözüken konular aslında gözüktükleri gibi değildir.

III- POLİTİKAMIZ:

Üyelerimizin katkısıyla ortaya çıkan Toplu İş Sözleşmesi politikamız, daha önceki dönemlerde de sürecin yukarıda ifade edilen bu karakteristik özellikleri dikkate alınarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Süreç içinde ise, gözden geçirilerek güncelleştirilmiş ve güçlendirilmiştir. Diğer yanıyla ise, tarihsel deney ve bilimsel bilginin yanı sıra, güncelin ortaya çıkardığı ihtiyaç için yanıtlar ve yarını kazanmak için açılımlar esin kaynağını oluşturmuştur. Çünkü, Sendikamız, üyelerinin ekonomik ve sosyal kazanımlarını koruma ve geliştirme de toplu iş sözleşmesinin son derece etkili ve önemli bir araç olduğunu düşünmekte ve önemsemekte, faaliyetlerini de buna göre düzenlemeye çalışmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi politikamızın özünü, "İnsanca yaşama ve çalışma hakkı" oluşturmaktadır. İstemlerimizin ve çalışmalarımızın tümü, doğrudan ya da dolaylı olarak buna yönelmek durumundadır. İşçi sendikaya bunun için üye olmakta, işçi birliği olan sendika bunun için var olmaktadır. Öte yandan öznel ve nesnel

durumun önümüze koyduğu kolaylık ve zorluklar, istemlerimizin hayata geçmesinde etkili olmakta içeriğini, yöntemini ve araçlarını da belirlemektedir.

Hatırlayacağımız gibi, 1990-1992 Toplu İş Sözleşmesi döneminde parasal konular önem kazanırken, daha sonraki dönemlerde ise, iş güvencesi ve onu etkileyen konular önem kazanmıştır.

Bugün için, "insanca yaşama ve çalışma hakkı" diye bir cümlede özetleyebileceğimiz Toplu İş Sözleşmesi politikamız,

1. İNSANCA YAŞAYACAK BİR GELİR DÜZEYİ,
2. İŞ GÜVENCESİ,
3. İŞ ORTAMININ İNSANİLEŞTİRİLMESİ VE DEMOKRATİKLEŞTİRİLMESİ,
4. TOPLUMSAL YARAR,

Temeli üzerine bina edilerek, 13 ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar,

1. TOPLU SÖZLEŞME DE SENDİKAL İLKELER
   a) Gerçekçilik, **b)** Katılımcılık, **c)** Açıklık
2. İŞ GÜVENCESİ
3. ÜCRET
4. KAPSAM
5. ESNEKLİK
6. YÖNETİME KATILMA
7. İDARİ VE DEMOKRATİK MADDELER
8. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
9. SOSYAL ÖDENEK KALEMLERİ
10. SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM,
11. STANDART VE KALİTE
12. ÇEVRE
13. GÜÇ VE EYLEM BİRLİĞİ

VI- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AÇISINDAN BU DÖNEMİN ÖZEL KONULARI

1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SENDİKAL İLKELER:

Sendikal faaliyetin bütün alanlarında önemli bir fonksiyona sahip olan sendikal ilkeler, en önemli faaliyetlerden biri olan toplu iş sözleşmesi faaliyetinde de can alıcı bir rol üstlenmelidir. Toplu iş sözleşmesi politikamızın daha etkili biçimde hayata geçmesi ve sürecin daha sağlıklı işlemesi için, sendikal ilkeler diye ifade edilen, **GERÇEKÇİLİK, KATILIMCILIK** ve **AÇIKLIK** toplu iş sözleşmesi sürecinin tümüne hakim kılınmalıdır. Şimdiye kadar bu konuda başarılı örnekler veren Sendikamız, aynı başarıyı derinleştirerek ve büyüterek yoluna devam etmelidir.

İşyeri komitelerimiz, sadece üyelerimizin eğilimlerini aktarmanın ötesinde, daha aktif tutum almalı, sendikal etkinliğin artması, sürece katılımın etkinleşmesi için yönlendirme, yaratıcılık ve organize olma kabiliyetinin tümünü sendikal sürece sokmalıdır. Şube ve Merkez TİS komisyonumuz da benzeri bir içeriği daha üst boyuta taşıyabilmelidir.

2- İŞ GÜVENCESİ:

1475 sayılı İş Yasası'nın 13. Maddesi işverene haklı bir nedene dayanmadan ve sebep göstermeden işçinin iş sözleşmesine son verme hakkı tanımaktadır. Oysa Batı Avrupa ülkelerinin mevzuatında ve uluslararası belgelerde işçilerin işten çıkarılmalarında belirli koşulların gerçekleşmiş olması gereği kabul edilmiştir.

Ülkemiz tarafından onaylanan 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre, işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça işçilerin iş sözleşmesi fesh edilemez. Ulusal mevzuatımızda, 158 sayılı sözleşme doğrultusunda bir düzenleme yapılmamıştır.

Ancak sözleşme hükümleri, ulusal mevzuata uyarlanmasa dahi, toplu iş sözleşmeler ile uygulamaya konulabilir.

Sendikamızın 158 sayılı sözleşme doğrultusunda hazırladığı ve 1998-2000 dönemi TİS önerisine koyduğu, İş Güvencesi maddesine bu dönemde yer vererek savunucusu olunmalıdır.

Bu konuda üzerinde durulması gereken talepler;

1. *Kapsam maddesi,*
2. *Taşeron işçisi uygulaması ve geçici işçi uygulamasının sınırlandırılması,*
3. *İşe giriş ücretinin işyeri ortalama ücretine yakınlaştırılması,*
4. *İşçi çıkarmada sendikal denetim (Toplu çıkarma maddesi, Endüstri İlişkiler maddesi),*
5. *Sürekli mesleki eğitimin bir hak olarak elde edilmesi,*
6. *Haftalık çalışma süresinin düşürülmesi talebi,*
7. *Fazla mesainin sınırlandırılması (Örn; günde iki saat, ayda 60 saat yılda 180 saati geçemez biçimde),*
8. *Bu konuda etki edici diğer dolaylı önlemler,*
9. *Geçen dönem teklif ettiğimiz gibi 158 sayılı ILO sözleşmesine kısmen benzeyen ve öteleyen düzenleme politikamız olmaya devam etmelidir.*

3- ÜCRET:

Ücret politikasının özünü, "İNSANCA YAŞAYACAK BİR GELİR DÜZEYİ" oluşturmaktadır. Aynı zamanda dünya ve ülkemizdeki gelişmeleri dikkate almakta işyeri gerçeğine özen gösterilmektedir.

Özenle dikkat etmemiz gereken bir durum ise, siyasal iktidarın IMF'nin istemi doğrultusunda uyguladığı "İstikrar" politikası sonucu, Toplu İş Sözleşmesi düzenine ve toplu iş sözleşmelerine müdahale etmeye çalışmasıdır. Yıllık olarak ***ücret zammının hedeflenen enflasyonu aşmaması*** *ve ücret zammı maddesinde, ileriye yönelik enflasyon kadar ücret*

zammı düzenlemesini sistemin içine sokmaya çalışmasıdır. Her ikisine de karşı çıkılmalıdır. Eğer kayıplar telafi edilmez ise, ileriye yönelik enflasyon kadar ücret zammı modeli, ayrıca ücrette reel kayba yol açan bir modeldir.

YÖNTEM:

1. *İşyerlerinin hepsini aynı kefeye koymadan, büyüklük küçüklük göstergelerini dikkate alan ve daha önceki dönemlerde olduğu gibi her işyeri için, ayrı-ayrı talepte bulunmak,*
2. *Çok özel durumlar hariç, seyyanen ücret zammı isteme yöntemi ve sadece yüzdeli ücret zammı isteme yöntemi ücret dağılımındaki bozuklukları gidermez.*

İş değerlendirme sistemine göre, % + seyyanen, sistem uygulanmayan işyerlerinde ise, % + seyyanen yöntemiyle talepte bulunmalıyız.

3. *Ücret Zammı Periyodu: Yöntemimiz 6 ay olmalıdır.*

II. ÜCRETİN DÜZEYİ (ZAM ORANI - MİKTARI):

Amaç: İnsanca yaşayacak bir gelir düzeyine ulaşmaktır. Bunun için dikkate almamız gereken faktörler:

*1- **"Sosyal yaşantı faktörü":** diye ifade ettiğimiz, ortalama bir işçi ailesinin ortalama bir yaşantı sürdürebilmesi için gerekli parasal düzey ne ise, bu, ücret politikamızın elemanı olmalıdır. Buna "gerekli ücrette" diyebiliriz.*

*2- **İblağ (tamamlama):** İşyerleri süreç içinde ihtiyaç ve farklı etkilerden dolayı yeni işçi almakta, bazı işyerlerinde ortalama kıdem yılında azalmalar olmaktadır. Bu durum, yeni işçi ile eski işçi arasında, en düşük ücretle, en yüksek ücret arasında veya bu gruplar arasındaki ücret açıklığını fazlalaştırmaktadır. Bu durumu iyileştirmek için, ücretler belli bir düzeye çekildikten sonra (iblağ işlemi) ücret zammı istenmesi ücret politikası açısından önemlidir.*

Örneğin; 1.000.000.-TL./saat'in altında kalanlar önce 1.000.000.-TL./saat'e iblağ edilecek, daha sonra üzerine ücret zammı isteme yöntemi gibi.

3- Satın Alma Gücü: *Zaman serisi içinde ücretin satın alma gücünde kayıp söz konusu ise, bu kayıpları telafi edici bir talepte bulunmak ücret politikamızın elemanı olmalıdır. Burada dönemler itibari ile reel ücret hesaplaması yapmak önemlidir. 1996-1998, 1998-2000 dönemi TİS sürecinde "METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ" isimli çalışma içinde böyle bir bölüm açılmıştır. (Daha önceki dönemlerde yapılmıştır) Bu dönemde böyle bir çalışma yapılarak istemimize baz oluşturulmalıdır.*

4- Enflasyon: *Pratikte, hayat pahalılığı diye ifade edilen enflasyon, ücretler üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskıyı yok edici talepte bulunmak ücret politikasının elemanı olmalıdır.*

5- Ulusal Gelir: *Ulusal gelirin zaman serisi içinde toplumsal kesimlere dağılımında bir bozulma olmuşsa bu bozulmayı telafi edici bir talepte bulunmak, ücret politikamızın elemanı olmalıdır.*

6- Reel Büyüme: *Ekonomideki reel büyüme ülkedeki refah seviyesinin gelişmesini ifade eden önemli bir göstergedir. Ekonomideki reel büyümede, imalat sanayi önemli katkıda bulunmaktadır. Metal İş Kolu ise alt sektörleri ile imalat sanayinin sürükleyicisi, dinamosudur. Ekonomideki reel büyümeden payımızı istemek (refah payı ya da iyileştirme payı) ücret politikamızın elemanlarından biri olmalıdır.*

7- İşyeri Gerçeği: *İşyeri gerçeği ücret politikamızın elemanlarından biri olmalıdır. İşyerinden alabileceğimiz maksimum ücreti iyi hesap edip yakalayabilmeliyiz.*

4- KAPSAM:

İşyerinde işçi statüsünde çalışanların toplu iş sözleşmeleri ile yapılan düzenlemede kapsam dışı bırakılmaları, onların Anayasaca sağlanan TİS hakkından yoksun bırakılmaları

sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan teknolojinin gelişmesi, kapsam dışında bırakılan işçi sayısının hızla artmasına neden olmaktadır. Bu da, hem işçilerin örgütlenme hakkının ihlali anlamına gelir, hem de sendikaların işyerinde toplu iş sözleşme bağıtlama yetkisini alabilmesi için ciddi bir tehlike oluşturur.
Ayrıca kapsamın daraltılması, beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiler arasındaki ayrımı ortadan kaldıracak, aynı örgüte mensup olmak, aralarında dayanışma ruhu yaratacaktır. Bu durum kapsamın yasada olduğu gibi düzenlenmesini önümüze görev olarak koymaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerindeki kapsam maddesinin daraltılması için mücadele verilecektir.

5- ESNEKLİK:

Kapitalizmin kendi krizini aşmak için icat ettiği en önemli önlemlerinden biri olduğunu kabul etmeyen ilgili yok gibidir. Üzerinde fırtınalar kopan ve koparılan bir kavramdır.
EMEK hareketinin yazınında iyi olduğuna ilişkin bir tespite henüz rastlanmamıştır.
Polemiğe yer bırakmadan söylemek gerekirse MESS'in üçlü paketi diye tanımladığımız ESNEK ÇALIŞMA özünde, sınıfın ve sendikal hareketin etkisini yok etmeye yöneliktir. Daha önceki dönemlerde olduğu gibi, ESNEK ÇALIŞMA, Toplu İş Sözleşmesinde madde olarak düzenlemesine sonuna kadar karşı çıkılmalı, asla izin verilmemelidir.

6- YÖNETİME KATILMA:

En azından AB ülkelerinin çoğunda yönetime katılma hem yasal düzenleme ile sağlanmış, hem de, Toplu İş Sözleşmelerine girmiştir. Özü, işyerinde işverenin düşündüğü her şeyi uygulamayacağını, bunun çalışanların da içinde yer aldığı kurulların süzgecinden ve onayından geçenlerin ancak, uygulanabileceğini ifade eden bu yaklaşım, ülkeden ülkeye

kapsamı ve boyutu açısından farklılıklarda gösterse böyledir. Asıl anlamı, işyerinde SENDİKAL DENETİMDİR.

Bu yaklaşımın küçükte olsa bizim Toplu İş sözleşmemizde de örneği vardır. İşverenin keyfi uygulamasını yapabildiği ölçüde, sınırlamaya çalışan DİSİPLİN KURULU böyle bir örnektir. İSİG kurulu ise, bu konudaki duyarsızlıklara müdahale etmenin küçükte olsa kapısını aralayan bu konudaki model örneklerdir. Bu örnekleri genişleten daha bir üst boyuta taşıyan ve geçtiğimiz dönemlerde de Toplu İş sözleşmesi teklifimizde yer alan ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER maddesi teklifi bu doğrultuda ele alınarak politikamız olmaya devam etmelidir.

7. İDARİ VE DEMOKRATİK MADDELER:

Sendikamızın 1992-1994 dönemi teklifinde ki 65 madde, idari ve demokratik maddelerden oluşmuştur. Bunun 3'ü yeni madde, 32'si ise değişiklik teklifi yaptığımız maddeden oluştu. 1990-1992 döneminde ise, değişiklik teklifimiz çok daha fazla oldu. Ancak, hem bu dönemlerdeki öznel ve durumun yeterince anlaşılamaması sonucu değişiklik teklifi verilecek madde sayısında yeterince gösterilemeyen özen, bu konuda sonuç almamızı zorlaştırıcı unsur olmaktadır. Ayrıca, değişiklik teklifi verilen madde sayısındaki çokluk, yakıcı sorunlar nedeni ile değişiklik teklifi verilen ve yine aynı nedenle yeni teklif edilen maddelerinde gölgede kalmasına, kendimizi masa müzakeresinde ve kamuoyunda istenildiği gibi anlaşılmamızı da zorlaştırmaktadır. Daha sonraki dönemler idari ve demokratik maddelerde verilen değişiklik teklifi azalmasına rağmen, en can alıcı, en temel konularla sınırlı kalamamıştır. İçinden geçtiğimiz sürecin özelliklerinden dolayı, sendikamız, en can alıcı, en temel konularda değişiklik teklifi vermeli, deyim yerindeyse sendikamız "hedef küçültmeli"dir.

Bu, enerjimizin belli ve az sayıda noktalara yöneltilmesi, gücün geniş bir yelpaze yerine, daha dar ve hayati bir alana yönelterek etkili olmamızı ve sonuç almamızı sağlayabilir.

8- STANDART VE KALİTE:

Kalite: *Bir mamulün ve hizmetin kullanılmasında uygunluğunu belirleyen özelliklerin tamamıdır. Başka bir ifadeyle amaca uygunluktur ve en alt sınır standarttır. Bu ise, hammadde girişi, diğer ara girdiler, tasarım, üretim ve satış sonrası hizmeti içine alır. Bütün bunlar, bir disiplin ve dinamik bir sistem oluşturur.*

Kalite, sonuçları açısından bakıldığında, mal ve can güvenliğidir. Yani tüketicinin korunmasıdır. Gelirinin boşa gitmemesidir. Tam fiyata eksik hizmetin engellenmesidir. Ürün için, kullanım güvenliği yaratarak, tüketicinin mal ve can güvenliğinin korunmasıdır.

Kalite aynı zamanda, sınırlı kaynakların etkin kullanımıdır. İskartanın en aza indirilmesidir. Kalite, girdiler ve çıktılar mukayesesi açısından üretkenliğin yani, verimliliğin de maksimize (en üst düzeye) edilmesidir. Bu yönleri daha da çoğaltıp tüm boyutlarını gözler önüne sermek mümkünse de açıklama yeterlidir.

Açıkça belli ki, Kalite ile, "Toplam Kalite Yönetimi" vb. modeller hiç benzer değildir.

Sadece kalite kelimesi benzerliğinden yola çıkarak sermayenin çıkarı için emek sürecinin yeniden organize edilmesi içeriği ile yüklü Toplam Kalite Yöntemi vb.lerine olmayan anlamlar yüklenilmesi, Toplam Kalite Yönteminin vb. sınıf ve sendikal hareket açısından bahtını değiştiremez. Tüketiciyi koruma ve başka faydalarından dolayı da KALİTE' yi bundan sonra daha anlaşılır biçimde savunmamız gerekmektedir.

9- GÜÇ VE EYLEM BİRLİĞİ:

Hem sınıfın hem sendikal hareketin önünde duran ve yakıcı olan sorunları sendikaların tek başlarına yapacağı çıkışlarla aşmanın mümkün olmadığı yeterince anlaşılır olmuştur. Bu tespit, işkolumuz ve toplu sözleşme müzakere masasında karşılaşacağımız sorunlar içinde böyledir. Bu durum, güç ve eylem birliğini kaçınılmaz ve zorunlu hale getirmektedir. Yukarıda belirtilen ve özel öneme sahip 8 konuda yeni kazanımlar elde etmek ve kalıcı başarılar yakalamak ancak, güç ve eylem birliği ile mümkün gözükmektedir. Bu dönemin özel sektör sözleşme yılı olması nedeni ile konunun önemi bir kat daha artmaktadır.

İş kolumuzdaki sendikaların bir "katalizör"e ihtiyaç duymadan en önemli konularda ağız birliği etmeleri ve güç birliği içinde olmaları zor gözükse de imkansız değildir.

İş kolumuzdaki bir sendika ile kapışmış olsak bile, güç ve eylem birliği olanaklarını sonuna kadar zorlamamız gerekmektedir.

Bu nedenle sendikamız bu dönem için;

1. *Uluslararası dayanışmayı genişletmenin yeni olanaklarını yaratmayı önüne koymalıdır.*
2. *İşkolumuzdaki iki sendika ile görüşme güç ve eylem birliği yapma, en kritik, en acil ve en yakıcı konularda birlikte davranmanın olanaklarını zorlamalıdır. İcabında bu iki sendikanın üyelerine ulaşılarak, bu vasıta ile güç birliği yapılmasının yolu açılmalıdır.*
3. *Bu dönem özel sektör sözleşme yılı olması nedeni ile, diğer işkollarında da karşılaşılan sorunlar ve çözüm yolları ana hatları ile benzerlik arz etmektedir.*

<u>Konfederasyonlar vasıtası ile konunun ele alınması</u> güç ve eylem işbirliği açısından yeni ufuklar açabileceği gibi, mevcut

olumsuzlukları en aza indirme olanağı da yaratabilir. İş kolumuzdaki sendikaların grup sözleşmesine yönelik olarak güç ve eylem birliği yapması bu şekilde daha olanaklı olabilir. Sendikamız konunun bu boyutu üzerinde de titizlikle durmalıdır. Ayrıca, en yakıcı konular Emek Platformu'nun gündemine de taşınarak, hem Emek Platformu'nun önüne acil ve yakıcı konular da iş koymuş oluruz, hem de bu sürecin ihtiyacı olan güç ve eylem birliği için yeni bir zemin oluşabilir. Tekrar etmek gerekirse, olumsuz gelişmeleri durdurmak ve kazanım elde etmenin yolu ve anahtarı Güç ve Eylem Birliği'dir.

10- SONUÇ:

Politikamıza ilişkin acil ve yakıcı sorunlarını güncelleştirerek, ön plana çıkması gerekenlerin altı çizilmiştir. Ancak, hem sendikamızın nesnel ve öznel durumu, hem de bu dönemin özellikleri bazı konulara daha özenle yaklaşmamızı gerektirmektedir.

Strateji olarak şunlar söylenebilir;

Sorunların altından hiç kimseyi gözetmeden bir hat oluşturarak çıkmamız olanaklı değildir. Onun için kamuoyunu da bilgilendirerek ederek (Broşür çalışmaları yapılmalı), yönlendirerek, diğer sendikaların alelacele davranarak olumsuz bir şey yapmalarının olanaklarını tıkamak önemlidir. Diğer sendikalar etkinliğimizin farkında olduğu için, söylemleri bir yana aslında, bizi gözetmek zorunda kalmaktadırlar. Örneğin; Esnekliği sözleşmeye koyamamış olmaları gibi.



ÜLKEMİZE VE EMEĞE BİLİNÇLE SAHİP ÇIKMAK İÇİN EĞİTİM *dizisi*

1. *Temel Sendikal Dersler*
2. *Küreselleşme Sürecinde Devletler, Şirketler ve Emekçilerin Konumu*
3. *İşçinin Hak ve Borçları*
4. *Sosyal Güvenlik*
5. *Dünyada ve Türkiye'de Sendikal Örgütlülük*
6. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*
7. *Toplu İş Sözleşmeleri*

BİRLEŞİK METAL-İŞ

GENEL MERKEZ: Tünel Yolu Cd. No: 2, 81110, Bostancı-İstanbul
Tel: 0216 380 8590 Faks: 0216 373 6502
http://birlesikmetal.org bilgi@birlesikmetal.org