

Bu rapor, Türkiye’de emek hak ihlallerinin 2016’da resmi olarak ilan edilen OHAL’le nasıl daha da derinleştiğini ele almaktadır. Hak ihlalleri OHAL’le başlamış olmamakla birlikte, bu süreçle pekişmiş ve bir dereceye kadar kalıcılık kazanmıştır. Bu açıdan resmi olarak sona eren OHAL özellikle de işçiler açısından fiilen devam etmektedir. Uluslararası aktörlerin eleştiri ve uyarılarına, mahkemelerin aleyhte kararlarına karşı, hak ihlallerinde bir düzelme görüldüğü de söylenemez. Raporumuzda özellikle ILO’nun temel sözleşmeleri ile güvence altına alınan sendikal ayrımcılığa karşı korunma, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, barışçıl toplu eylem hakkı ve daha geniş olarak da ifade ve gösteri hakkı bağlamlarında, Türkiye’de emek hak ihlallerinin yoğun biçimde sürdüğüne dair örneklere yer verdik.

Emek hakları üzerindeki raporumuz konu olan kısıtlamalar Avrupa kökenli/ilişkili işletmelere kadar uzanıyor. Kuşkusuz bu işletmeler durumun asıl sorumlusu sayılamazlar. Ortaya çıkan manzara uygulanan resmi ve fiili OHAL, devlet ile siyasi iktidarın karar ve uygulamaları sonucudur. Ancak görüldüğü kadarıyla Avrupa sermayeli yatırımcı ve işletmeciler de bu durumdan yararlanmakta ve yaygın biçimde hak ihlalleri gerçekleştirmektedirler. Çoğu Avrupa kökenli şirket, kendi ülkelerinde sendika, toplu sözleşme ve grev haklarına saygı duymak durumunda olan sosyal diyalog mekanizmaları geliştirmiş, uluslararası sözleşmelerin ötesinde kendi iç işleyiş ilkelerini oluşturmuştur. Halbuki aynı standartlar Türkiye’deki işletmelerde oldukça kısıtlı bir biçimde uygulanmaktadır. Bu rapor, söz konusu şirketlerin kendi tanımladıkları insan haklarına uygunluk ilkelerini ihlal eden uygulamalara son vermelerini ve performanslarını iyileştirmeleri gerektiğini savunmaktadır.

OHAL REJİMİNDE İŞÇİLERİN KOLLEKTİF HAKLARI

# OHAL REJİMİNDE İŞÇİLERİN KOLLEKTİF HAKLARI

## AVRUPA KÖKENLİ/İLİŞKİLİ İŞLETMELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKLARI



611

611 ESHİD  
Eşit Haklar  
İçin  
İzleme Derneği

HAKİKAT ADALET HAFIZA MERKEZİ  
TRUTH JUSTICE MEMORY CENTER

HAFIZA MERKEZİ

NETHERLANDS  
HELSINKI  
COMMITTEE



**OHAL REJİMİNDE  
İŞÇİLERİN KOLLEKTİF HAKLARI  
AVRUPA KÖKENLİ/İLİŞKİLİ İŞLETMELERDE  
SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKLARI**

**119**



YAZAR  
Hakan Koçak

DÜZELTİ  
Esra Koç

TASARIM  
BEK

HAFIZA MERKEZİ  
Ömer Avni Mahallesi İnönü Caddesi  
Akar Palas No:14 Kat:1  
Beyoğlu 34427 İstanbul TR  
0 212 243 32 27  
info@hafiza-mrkezi.org  
www.hafiza-merkezi.org

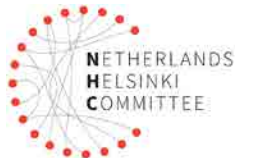
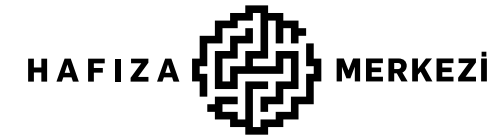
EŞİT HAKLAR İÇİN İZLEME DERNEĞİ  
Gümüşsuyu, Ağa Çırağı Sk.  
Pamir Apt. No:7/1,  
Beyoğlu 34437 İstanbul  
0 212 293 63 77 – 0501 212 72 77  
info@esithaklar.org  
esithaklar@gmail.com  
www.esithaklar.org

HOLLANDA HELSINKİ KOMİTESİ  
Riviermarkt 4  
2513 AM The Hague  
Netherlands  
+31 (0) 70 392 67 00  
office@nhc.nl  
www.nhc.nl

# OHAL REJİMİNDE İŞÇİLERİN KOLLEKTİF HAKLARI AVRUPA KÖKENLİ/İLİŞKİLİ İŞLETMELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKLARI



HAKİKAT ADALET HAFIZA MERKEZİ  
TRUTH JUSTICE MEMORY CENTER



# İÇİNDEKİLER



## 7 RAPOR KAPSAMI

### 7 TÜRKİYE'DE İŞÇİLERİN KOLEKTİF HAKLARININ GENEL DURUMU

### 12 OHAL'İN HUKUKİ ÇERÇEVESİ VE SINIRLARI

Türkiye'de İşçi Hakları ve Avrupa  
Türkiye'de İşçilerin Kolektif Haklarının  
Uluslararası ve Anayasal Temelleri  
Türkiye'deki İlgili Mevzuata Dair Kısa  
Açıklamalar  
Yetki İtirazları  
Türkiye'deki Emek Hak İhlalleri Tablosu  
OHAL Dönemi ve Sonuçları  
OHAL'de Grev Hakkı  
OHAL Sonrası  
İşçiler İçin Fiili OHAL'in Çarpıcı Bir Örneği:  
İstanbul Havalimanı (3. Havalimanı) İnşaatı

## 43 TÜRKİYE'DE İŞÇİ HAKLARI ALANINDAKİ İHLALLERE DAİR ULUSLARARASI KURULUŞLARIN DEĞERLENDİRME VE KARARLARI

Avrupa Sermayeli İşletmelerde Yaşanan  
Kolektif İşçi Hakları İhlal Vakalarından  
Örnekler  
Petro-Kimya İşkolu  
Flormar  
Recticel  
Metal İşkolu  
Renault  
Baldur Süspansiyon  
DIAM Vitrin  
Roca TR. Banyo  
Günsan  
Taşımacılık İşkolu  
DHL Express  
Selüloz-Kâğıt İşkolu  
Saica Pack  
Tekstil İşkolu  
Bravo  
H&M  
Hugo Boss

## 69 SONUÇ

### 71 COVID-19 SALGININDA İŞÇİ HAKLARININ VE İHLALLERİN GENEL DURUMU HAKKINDA ÖZET

### 79 RAPOR GÖRÜŞME ÖZETLERİ

# TÜRKİYE'NİN SÜREKLİLEŞMİŞ OLAĞANÜSTÜ HAL KOŞULLARINDA İŞÇİLERİN KOLEKTİF HAKLARINA BAKIŞ: AVRUPA KÖKENLİ/İLİŞKİLİ İŞLETMELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKLARI

## RAPOR KAPSAMI

Bu raporun iki temel hedefi vardır. Birincisi Türkiye'nin yakın döneminde 2016'da resmi olarak ilan edilip 2018'de sona erdirilen Olağanüstü Hal (OHAL) rejimi altında ve fiilen süren olağanüstü koşullarda, işçilerin temel kolektif haklarının kullanımında ortaya çıkan ihlallere dair bir bakış açısı sunmak. İkincisi ise Avrupa kökenli ya da Avrupa ile ilişkili işletmelerde söz konusu hakların kullanımında ortaya çıkan ihlallere dair bir perspektif sunmak.

Raporda basın taramaları, çeşitli kurumların ilgili raporlarındaki verilerin derlenmesi ve mevzuat ve uygulamadaki süreçlere dair yargı kararlarının özetlenmesi gibi yöntemlerin yanı sıra; sendika uzmanları, yöneticileri ve hak ihlaline maruz kalan işçilerle yapılmış mülakatlardan yararlanılmıştır.

Raporun ilk bölümünde, OHAL süreci ile ulusal ve uluslararası mevzuatın anlaşılabilmesi için kısa bir bilgilendirme yapılmış, bu süreçte yaşanan kolektif işçi hak ihlali vakaları sunulmuş, ardından Avrupa sermayesinin ekonomik ve istihdam açısından Türkiye'deki konumu ortaya konmuştur. İkinci bölümde de Avrupa kökenli/ilşkili işletmelerde yakın zamanda yaşanan sendikal hak ihlallerine dair örnek olaylar sunulmuştur. En sona ise Covid-19 salgınının işçi haklarına etkilerine dair ilk gözlemlere ilişkin özet bir bölüm eklenmiştir.

## TÜRKİYE'DE İŞÇİLERİN KOLEKTİF HAKLARININ GENEL DURUMU

Tarihi boyunca emeğin hakları konusunda Türkiye Cumhuriyeti'nde özgürlükçü bir bakışın ve uygulamanın egemen olduğunu söylemek doğru olmaz. Cumhuriyet tarihinin ilk iş kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı



Kaynak: Belirsiz - (15-16 Haziran 1970 İşçi Eylemleri)

kanundan bu güne sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından oluşan emeğin temel kolektif hakları, yasaklara ve/veya kısıtlamalara maruz kaldı. Söz konusu hakların anayasal düzeyde tanınması 1961 gibi hayli geç bir tarihte oldu. Bu tarihten 1980 12 Eylül Askeri Darbesi'ne kadar olan kesitte sağlanan görece özgürlük ortamı, sendikaların en güçlü dönemlerini yaşamalarını sağladı. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı en geniş biçimde kullanılabilirdi. Askeri darbe ile oluşturulan yeni Türkiye'de ilk getirilen yasak ve kısıtlamalar, emeğin kolektif haklarıyla ilgiliydi. Bir taraftan sendikalar, toplu iş sözleşmesi ve grevle ilgili yeni yasal düzenlemeler yapılırken diğer yandan, görece özgürlük döneminin yükselen sendikal örgütü Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) faaliyetleri durdurularak yeni bir sendikal düzen inşa edildi.



Günümüz Türkiye'sinde çalışma hayatını ve sendikal dünyayı belirleyen çerçeve, büyük ölçüde 12 Eylül Askeri Darbesi ile çizilmiştir. 2000'li yıllarda ise aynı çerçeve, dönem dönem yaratılan iyimser beklentilerin aksine daha da kısıtlanmıştır. Emeğin kolektif haklarının birbirleriyle varoluşsal ilişki içinde bir sacayağı oluşturduğu sendikal örgütlenme özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının işçilerce kullanımı; bu yıllarda, özellikle uygulamada ciddi biçimde daraltılmıştır. 2012'de uygulamaya konulan mevzuat (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu) dayanak yapılarak sürekli ertelemeler (fiilen yasaklamalar) nedeniyle grev hakkı, neredeyse kullanılamaz hale getirilmiştir. Kısaca yapılan yeni düzenlemelerde 12 Eylül'ün oluşturduğu çalışma mevzuatının temel parametrelerine dokunulmadığı gibi, (örneğin grev hakkı işyeri, sektör

Kaynak: Belirsiz - (1977-1980 Maden-İş MESS Grevleri)

Kaynak: Belirsiz - (12 Eylül 1980 Darbesi)

yasakları; grev türü sınırlamaları, ayrıntılı prosedür dayatmaları ve iktidara verilen grev erteleme yetkisi ile sınırlandırılan çerçevede ilgili mevzuat daha sert ve keyfi biçimde uygulanarak otoriter bir çalışma ilişkileri rejimi hayata geçirilmiştir. İçinde bulunduğumuz 2000'li yılların daha önceki dönemlerden farkı, kolektif hakların anayasada biçimsel olarak varlığını sürdürmesine karşın, farklı mevzuatlar ve fiili uygulamalarla büyük ölçüde bir kabuğa dönüşmesi olmuştur.

Bu olumsuz tablo, iktidarın giderek otoriterleşen genel siyasi tutumuyla paralel biçimde derinleşirken 15 Temmuz 2016'da yaşanan darbe girişimi, emeğin hakları konusunda daha da olumsuz bir tablo oluşmasına neden olmuştur. Darbe girişiminden kısa süre sonra ilan edilen OHAL'de Kanun Hükmünde Kararnamelerle (KHK) hayata geçirilen baskılar, yasaklar, kısıtlayıcı uygulamalar, kapatma ve el koymalar başta temel bir hak olan çalışma hakkını çok geniş bir toplum kesimi için ortadan kaldırmış ya da sınırlandırmıştır. Emeğin kolektif haklarını oluşturan sendika, toplu pazarlık ve grev hakları ise ciddi biçimde gerilemiştir. Aynı zamanda ifade hakkı, toplanma ve gösteri hakkı üzerindeki baskılar da emeğin kendisini ifade etme, kamuoyu oluşturma, baskı grubu olabilme, hak arama olanaklarını zayıflatmıştır.

Kaynak: Belirsiz - (12 Eylül 1980 Darbesi  
MGK Üyeleri Basın Açıklaması)





# OHAL'İN HUKUKİ ÇERÇEVESİ VE SINIRLARI

OHAL, demokrasi düzenini veya temel hak ve özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik, yaygın şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması hallerinde ilan edilebilir ve KHK'larla ancak bu tehlikelerin giderilmesi için temel hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı önlemler alınabilir. Bu önlemler belirlenirken de son çare ilkesi gözetilmelidir. Ancak, olağan yollar ve mevcut yasalarla riskin yok edilememesi veya kamu düzeninin tesis edilmemesi halinde, olağanüstü önlemlere başvurulmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) de temel hak ve özgürlüklerin OHAL nedeniyle askıya alınmasına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. 15. maddeye göre "*Olağanüstü hallerde taraf devletlerin durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde ve uluslararası hukuktan doğan başka yükümlülüklerle ters düşmemek koşuluyla Sözleşme'de yer alan yükümlülüklerle aykırı tedbirler alınabileceği*" belirtilmiştir. Bu sınırlama getirildikten sonra ise "*Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan yaşam hakkının, 3. maddedeki işkence yasağının, 4. maddede düzenlenmiş olan kölelik ve zorla çalıştırma yasağının ve son olarak 7. maddede yer alan kanunsuz ceza olmaz ilkesinin OHAL gerekçesiyle dahi ihlal edilemeyeceğinin*" altı çizilmiştir. Haliyle ne sebeple olursa olsun, söz konusu hakların ihlal edilmesine yol açacak tedbirler alınmaz. Diğer haklar ve özgürlükler bakımından ise sadece OHAL'in gerektirdiği ölçüde sınırlama getirilebilecek ve bu sınırlamalar uluslararası hukuktan doğan diğer yükümlülükleri ihlal etmeyecektir.

OHAL, 20 Temmuz 2016 tarihinde ilan edilip 3'er aylık sürelerle 7 kez uzatılarak 18 Temmuz 2018 tarihinde resmî olarak sona erdirilmiş olsa da günümüz Türkiye'si halen büyük ölçüde fiili bir OHAL rejimi altında bulunmaktadır. Resmi OHAL boyunca yapılan uygulamaların ve KHK'larla oluşturulan yeni mevzuatın<sup>1</sup> doğrudan sonuçları devam ettiği gibi<sup>2</sup>, bugün hukuki temeli kalmayan birçok

<sup>1</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180731-1.htm>

<sup>2</sup> <https://www.ihd.org.tr/surekli-ohali-duzenleyen-7145-sayili-kanun-hakkinda/>

OHAL uygulaması da fiilen sürdürülmektedir. Bu durum emeğin hakları için de geçerlidir. Emeğin hakları konusunda yukarıda söz ettiğimiz olumsuz tarihsel mirasın oluşturduğu zeminde, önce resmi sonra da fiili OHAL'in yarattığı iklim sürmektedir.

## Türkiye'de İşçi Hakları ve Avrupa

Bu rapor, işçilerin kolektif haklarına ilişkin bu çerçevede genel bir bilgilendirme yapacak ve esas hazırlanma amacına uygun olarak, Avrupa sermayeli işletmelerin bu tablo içindeki durumuna odaklanacaktır. Demokratik standartların görece yüksek ve emeğin tarihsel hak kazanımlarının derinlikli olduğu Avrupa kökenli işletmelerin, Türkiye'de sözü edilen sürekli ve fiili olağanüstü rejim koşullarında, haklar konusunda nasıl bir performans sergiledikleri ilgiye değerdir.

Türkiye'de, doğrudan yatırımcı olarak istihdamda bulunan ve çalışma ilişkilerinin tarafı olan çok sayıda Avrupa sermayeli şirket bulunmaktadır. Sayı ve oranları giderek artan bu işletmelerde çalışan Türkiyeli işçilerin sosyal haklarının ne ölçüde tanındığı, anayasa ve yasalarla güvence altına alınan hakların buralarda ne ölçüde fiilen yaşama geçirilebildiği incelenmelidir.

Türkiye, Avrupa Konseyi üyeliği ve Avrupa Birliği adaylık süreci ile sosyal haklar bağlamında, Avrupa dairesi içinde yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961'de, Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı ise 2007'de imzalamıştır. Avrupa Birliği çerçevesinde Avrupa Komisyonu, 1998 yılından bu yana, Türkiye'ye ilişkin düzenli ilerleme raporları sunmaktadır.<sup>3</sup> Raporlarda sosyal haklar ayrı bir başlık altında değerlendirilmektedir. Bu sebeple Türkiye birçok açıdan Avrupa sermayeli işverenlerin köken ülkeleri ve Avrupa Birliği çapındaki mevzuat ve sözleşmelerle oluşmuş çalışma ilişkileri düzleminde yer alır. Dolayısıyla söz konusu işverenlerin çalışma ilişkileri konusundaki performansları, Avrupa (Birliği) normlarıyla değerlendirilmelidir.

Ayrıca doğrudan yatırımcı olmayan birçok Avrupalı şirket de tedarikçi ağlarını Türkiye'ye doğru genişleterek dolaylı olarak, buradaki emeğin hakları konusunda taraf olmaktadır.

<sup>3</sup> [https://www.ab.gov.tr/regular-progress-reports\\_46224\\_en.html](https://www.ab.gov.tr/regular-progress-reports_46224_en.html)

Türkiye sendika ve konfederasyonları, Avrupa ve dünya çapında örgütlü uluslararası işkolu federasyonlarının, bölgesel sendikal birliklerin ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) üyesidir. Bu platformlar aracılığıyla Türkiye'deki emek haklarının durumu ve yaşanan gelişmeler, Avrupa düzeyinde tartışma konusu olmaktadır.

Uluslararası yatırımcıların, Türkiye'deki yeni veya mevcut şirketleri ile iştirak ettikleri yerli sermayeli şirketlerdeki ortaklık paylarıyla ilişkili sermaye girişi, Ocak 2002-2020 arası dönemde 161,8 milyar ABD doları düzeyinde gerçekleşmiştir.<sup>4</sup> Bu tutarın % 66,7'si (108 milyar ABD doları) AB ülkeleri kaynaklıdır.

Türkiye'de, 2020 yılı Ocak ayı sonu itibarıyla 74.227 adet uluslararası sermayeli şirket faaliyet göstermektedir. Bu şirketler, başta toptan ve perakende ticaret olmak üzere, gayrimenkul kiralama ve iş faaliyetleri ile imalat sanayi sektörlerinde faaliyette bulunmaktadır. İmalat sanayisindeki uluslararası sermayeli şirketler arasında, kimyasal madde ve ürünleri imalatı birinci sırada yer alırken bunu tekstil ürünleri, gıda ürünleri, içecek ve tütün imalatı izlemektedir. AB ülkeleri ortaklı uluslararası sermayeli şirketler içinde ise Almanya, 7.853 adet şirket ile birinci sırayı alır. Bunu İngiltere (3.303 adet) ve Hollanda (3.214 adet) izlemektedir.<sup>5</sup> Avrupa sermaye paylı şirketlerin sayısı toplamda 30 binin üzerindedir.

Görüldüğü gibi Avrupa kökenli sermayenin, Türkiye'deki yabancı yatırımlar içinde büyük bir ağırlığı bulunmaktadır. Bu durum, Avrupalı işverenlerin emeğin hakları karşısındaki tutumlarını daha da önemli kılmaktadır.

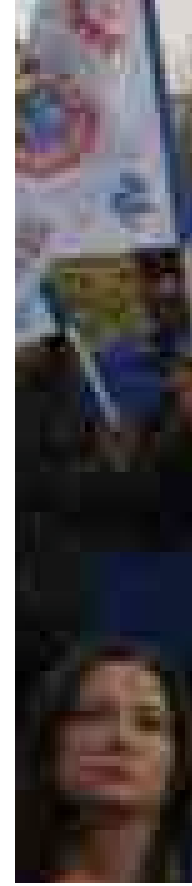
Bu noktada önce Türkiye'de, emeğin hakları açısından nasıl bir hukuksal temel olduğuna bakmak aydınlatıcı olur.

### Türkiye'de İşçilerin Kolektif Haklarının Uluslararası ve Anayasal Temelleri

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. ve 49. maddeleri, çalışma hakkı ve özgürlüğünü düzenler. 48. maddede "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme*

<sup>4</sup> <https://tuys.sanayi.gov.tr/Handlers/DokumanGetHandler.ashx?dokumanId=cb044ab0-9390-45e3-9e85-400ea2dec807>

<sup>5</sup> <https://tuys.sanayi.gov.tr/Handlers/DokumanGetHandler.ashx?dokumanId=3ee18f70-1806-4b07-baab-7dfddcc58b70>



*hürriyetlerine sahiptir*"; 49. maddede ise "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" hükümleri yer alır.

Anayasa'nın 51. maddesi, "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*" ifadeleriyle sendika hakkını ve 53. maddesi; "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler*" ifadesiyle toplu iş sözleşmesi hakkını düzenler. 54. madde ise "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları*

Kaynak: Bianet -  
(2012 - Sendikal Haklarımız  
Engellenemez DİSK Eylemi)



kanunla düzenlenir” hükmüyle grev hakkını – sınırlandırarak da olsa- tanır.

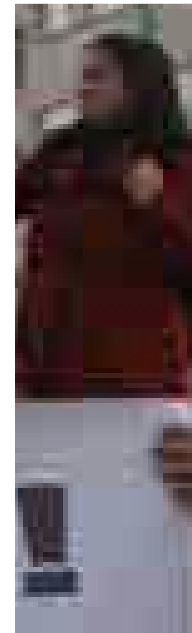
2012 yılında çıkartılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile toplu sözleşme sürecinin aşamaları ve nitelikleri ayrıntılı olarak düzenlenmiş, hakkın kullanımının hukukî sınırları çizilmiştir. Bireysel çalışma ilişkileri ise 2003 tarihli 4857 sayılı kanun ile kapsamlı biçimde düzenlenmiştir.

Konuyla ilgili bu temel mevzuatın ötesinde, Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler ile bu sözleşmelerin uygulanmasına dair faaliyet yürüten denetim organlarının raporları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) kararları da emeğin haklarının uluslararası düzeyde temeli olarak dikkate alınmalıdır. Anayasa'nın 90. maddesi “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir” hükmüyle bu alanda hayli ileri bir düzenleme yapmıştır.

Türkiye'nin 1932'den itibaren üyesi olduğu ve birçok sözleşmesini onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1948'de kabul edilen 87 no'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi sendikal örgütlenme hakkını güvenceye alır (Türkiye tarafından onaylanarak 1993'te yürürlüğe girmiştir). Toplu pazarlık hakkı, ILO'nun 1949 yılında kabul edilen 98 no'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme ile uluslararası düzeyde güvenceye alınan temel haklardan bir başkasıdır (Türkiye tarafından onaylanarak 1952'de yürürlüğe girmiştir). Sözleşmenin 4.maddesinde şu ifadeye yer verilir: “Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle (toplular sözleşmelerle) tanzim etmek (düzenlemek) üzere işverenler veya işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları



Kaynak: TÜMTİS - (2012 TÜMTİS Sendikal haklar eylemi)



arasında gönüllü müzakere usulünden faydalanılması ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için, lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.” ILO 1981 yılında kabul ettiği 154 no'lu Toplu Pazarlık Sözleşmesi ve onunla bağlantılı 163 no'lu Toplu Pazarlık Tavsiye Kararı ile toplu pazarlığın özendirilmesi, kapsamının geniş bir biçimde belirlenmesi, özgür toplu pazarlık koşullarının yaratılması konularında, hakkın kullanımını daha da güçlendirecek düzenlemeler getirmiştir. Bu sözleşmeler Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Belirtilenler dışında birçok ILO belgesi de toplu pazarlık hakkını tanıyan ve destekleyen ifadeler içerir. Ayrıca, sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen

organlardan birisi olan Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında da toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının çeşitli boyutları vurgulanır. Komite, çeşitli tarihlerde verdiği kararlarda özgür toplu pazarlık hakkının sendikal örgütlenme özgürlüğünün zorunlu bir unsuru olduğunu belirtmiştir. Toplu pazarlık hakkını kullanacakların sınırlarını, kamu görevlilerini de kapsayan, geniş bir çalışanlar kesimi olarak belirlemiştir.

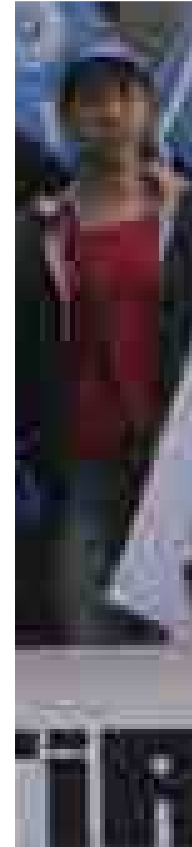
Toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı, Avrupa düzeyinde de güçlü bir hukuksal temele dayanmaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi, toplu pazarlık hakkını ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Sözleşmeyi imzalayan devletlere, toplu pazarlık hakkının etkili biçimde kullanılmasını sağlayacak düzenlemeler yapmaları için çeşitli yükümlülükler getirilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi, toplantı ve dernek kurma özgürlüğü kapsamında sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını, temel haklar arasında saymıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da 5. maddesinde, çalışanların örgütlenme hakkını güvence altına almıştır. ILO'nun 87 no'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, bu özgürlüğü ve kapsamını belirledikten sonra 11. maddesinde üye ülkeleri "... çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla..." yükümlü kılmaktadır. ILO'nun 98 no'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 1. maddesi de "İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine zarar vermeye yönelik her türlü ayrımcı davranışa karşı tam bir korumadan faydalanacaktır" der.

Görüldüğü üzere Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, sendika özgürlüğünü temel bir insan hakkı olarak kabul ederken üye ülkelere, bu



Kaynak: ILO - (1940-1948 yılları arası Uluslararası Çalışma Örgütü merkezi)



özgürlüğün serbestçe kullanılmasını sağlamak amacıyla "gerekli bütün önlemleri alma" ve sendikal nedenle ayrımcılığa karşı "tam bir koruma sağlama" görevi vermiştir.

Sendika özgürlüğü, sadece işçilerin serbestçe sendika kurmaları veya kurulmuş sendikalara serbestçe üye olabilmeleri hususlarını içermez. Sendika özgürlüğü aynı zamanda kolektif anlamda sendikanın varlığını sürdürmesini, bunun için örgütlenme faaliyetlerinde bulunmasını ve özellikle üyeleri adına işverenle toplu pazarlık yapabilmesini de kapsar. Dolayısıyla işçilerin, sendikalara serbestçe üye olabilmeleri ve bunun için sendikal feshe karşı korunması, hem bireysel hem kolektif sendika hakkının korunması amacına hizmet eder. Nitekim AİHM de kararlarında sendikaların sesini duyurabilme ve üyeleri adına söyleyeceklerinin dinlenmesini hak olarak kabul etmektedir.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Astarlı, Muhittin., "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/ Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar", *Çalışma ve Toplum*, 2019/2



Kaynak: ILO - (1946 - Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Birleşmiş Milletler ile uzmanlık kuruluşu antlaşması)



Kaynak: DiSK - [2012 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasa Tasarısı Basın Açıklaması]

Uygulamanın somut çerçevesini belirleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi ilgili yasaların yukarıda verilen genel haklar çerçevesine uyumsuzluğuyla ilgili ciddi eleştiriler vardır. 2012'de yürürlüğe giren ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen bu kanunun, yukarıda saydığımız metinlerle yapısal uyumsuzluklar taşıdığını ayrıntılı biçimde ortaya koyan Prof. Dr. Mesut Gülmez, makalesinde eleştirisini şu ifadelerle özetler:

"Eğer Anayasa'nın madde 90/son fıkra kuralı iç hukuk kurallar sıralamasının en üstünde yer alan bir düzenleme olarak yürürlükte ise ve eğer Türkiye hâlâ Avrupa Konseyi'nin (AK) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG ASŞ), Birleşmiş Milletler'in (BM) ikiz sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ/ILO) 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri konusunda "onay"dan doğan hukuksal yükümlülükleriyle bağlı ise sendikal haklar alanında "ikili bir hukuk rejimi" yürürlükte dir: 1) Anayasa ile 4688 ve 6356 sayılı yasaları kapsayan ama ikincisine aykırı olan ulusal hukuk, 2) Sözleşmeler ile denetim organlarının kararlarını kapsayan ama aslında, Anayasa'nın benimsediği 'tekçi/monist' sistem gereğince iç hukukla bütünleştirildiği kuşku götürmeyen ulusal üst hukuk."<sup>7</sup>

### Türkiye'deki İlgili Mevzuata Dair Kısa Açıklamalar

Raporun ilerleyen bölümlerinde ele alınacak çeşitli hak ihlali vakalarından önce, kötü niyetli kullanımlara nasıl imkan tanındığını açıklamak için, sendikal örgütlenme başta olmak üzere, ilgili prosedür ve mevzuat hakkında bilgi verilmesi gereklidir.

6356 sayılı Kanun, bir işyerinde veya belirli işyerlerinde ya da işletme sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, sendikanın yetkili olmasına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. 6356 sayılı Kanun'a göre, işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu sözleşme yetkisinin elde edilebilmesi, biri ön koşul niteliğinde olan, iki koşulun varlığını gerektirmektedir. Birinci koşul, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. Bu koşulun varlığı halinde aranacak ikinci yetki koşulu, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu, yani yarıdan fazlasının (uygulamada %50+1 olarak ifade edilmektedir) kendi üyesi olmasıdır. Yani bir sendika, bir işyerinde toplu sözleşme imzalama yetkisi alabilmek için, 100 bin işçinin çalıştığı bir işkolunda en az bin üyeye sahip olmalı, ayrıca o işyerinde istihdam edilen işçi sayısı 100 ise bunlardan en az 51'ini üye yapmalıdır.

İşletmeler içinse yetki barajı %40 olarak belirlenmiştir. Yani örneğin 3 işyerinden oluşan ve toplamda 200 işçinin çalıştığı bir işletmede en az 80

<sup>7</sup> Gülmez, Mesut, "Örgütlenme ÖzgürSÜZLÜĞÜ Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!", *Calisma ve Toplum* 37.2 (2013).

işçiyi üye yapan sendika yetki alabilir. İşletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması durumunda, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK. m.41/III).<sup>8</sup> Yetki tespiti yapılması çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamaları şu şekilde sıralayabiliriz:

■ Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurarak yetkili olduğunun tespitini istemesi (sendika başvurusu sırasında işyerindeki çalışanların ve üyelerinin sayısının tespitini ister).

■ Bakanlığın, gerekli incelemeleri yaptıktan sonra sendikanın gerekli koşulları sağlaması ve çoğunluğa sahip olması durumunda, sonucu o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirmesi.

■ Tespit yazısına 6 işgünü içinde itiraz edilmemişse ya da yapılan itiraz reddedilmişse, ilgili sendikaya Bakanlık tarafından bir yetki belgesi verilmesi (bu aşama sendikal jargonda "yetkiyi almak" olarak tanımlanmaktadır).

### Yetki İtirazları

Kendilerine gönderilen yetki tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek mahkemeye yapabilir.

■ İtiraz dilekçesinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin karar vermek zorundadır.

<sup>8</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>



■ İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Kaynak: Evrensel -  
(2015 Sosyal-İş Sendikası  
Toplu Sözleşme Hakkı Eylemi)

■ Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemiş, yapılan itiraz reddedilmiş ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğu tespit edilmişse kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren, ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Ancak uygulamada yetki itirazı meselesi daha da karmaşıktır. Yetki prosedürünün toplu iş sözleşmesi hakkını kullanılamaz hale getirmesinin başlıca nedeni, 6356 sayılı yasada madde 43/5 ile düzenlenen, "İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur" hükmüdür. 40 yıla yaklaşan uygulama, itirazların çok büyük bölümünün itiraz süresince yetki işlemlerinin durmasından yararlanarak sendikasızlaştırmaya yol açtığını ya da en azından sendika üzerinde baskı kurmayı amaçladığını ispatlamaktadır. İşletmenin kapsamı, toplam işçi sayısı ve üye sayısına ilişkin her türlü itiraz yanında, davanın bilinçli olarak yetkili olmayan iş mahkemesinde açılması gibi, usul kurallarının kötüye kullanılmasının her çeşidi bu davalarda görülmektedir.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Engin, E. Murat., "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi." *Çalışma ve Toplum* 39.4 (2013).

# TÜRKİYE'DEKİ EMEK HAK İHLALLERİ TABLOSU

## OHAL Dönemi ve Sonuçları<sup>10</sup>

20 Temmuz 2016 ile 19 Temmuz 2018 tarihleri arasında geçerli olan resmi OHAL uygulaması, çalışma hayatında da ağır sonuçlar ortaya çıkarmıştır. OHAL uygulamasının en vahim sonuçlarından biri çalışma hakkının, kamu görevlileri ve işçilerin iş güvencelerinin ortadan kaldırılması, sendikal hakların ve işçilerin diğer toplu haklarının kullanımının sınırlandırılması olmuştur.

OHAL döneminde en yaygın ve kapsamlı olarak ihlal edilen hak, çalışma hakkıdır. 125 binden fazla<sup>11</sup> kamu görevlisi somut bir delile dayanmadan, savunma hakkı tanınmadan ve adil yargılanma yolları tıkanarak kamu görevinden çıkarılmış, sadece kamu görevinden çıkarılmakla kalmamış, ihraç edilenler damgalanmış, suçlu ilan edilmiş, emekli ikramiyelerinden mahrum bırakılanlar olmuş, pek çoğunun özel sektörde de iş bulmasını engelleyici uygulamalar söz konusu olmuştur. Ayrıca ihraç edilenlerin pasaportlarına el konularak seyahat özgürlükleri ve bir başka ülkede çalışma hakları da ortadan kaldırılmıştır.

KHK'larla uygulamaya geçirilen OHAL işlemlerinin incelenmesi ve hukuki değerlendirme sağlanması için, 2017 yılında özerk bir kurum olarak görev alması amacıyla OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu kurulmuştur. Komisyon,

<sup>10</sup> Bu bölümdeki veriler şu kaynaklardan yararlanarak hazırlanmıştır:

- 1) "Olağanüstü Hal ve Çalışma Yaşamı: OHAL Emeğe Zararlıdır" başlıklı DİSK-AR raporu (20 Temmuz 2017) [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/07/OHAL-ve-C%CC%A7al%C4%B1s%CC%A7ma-Hayat%C4%B1-DISK-RAPOR-27-Temmuz-2017.pdf] (erişim 26.08.2019)
- 2) Eşit Haklar İzleme Derneği "Toplantı ve Gösteri Hakkı İzleme Raporu-2017" [https://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2019/06/Toplantı\_Gosteri\_Hakki\_2017.pdf] (erişim: 26.08.2019)
- 3) Evrensel gazetesi arşiv taraması [evrensel.net]
- 4) Emek Çalışmaları Topluluğu "İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu-2017" [https://emekcalisma.files.wordpress.com/2018/10/isci\_sinifi\_eylemleri\_raporu\_2017.pdf] (erişim: 26.08.2019)

<sup>11</sup> Rakam şu kaynakta yer almaktadır: CHP Genel Başkan Yardımcısı ve Malatya Milletvekili Veli Ağbaba'nın hazırladığı "OHAL'de Geçen 2 Yıl/ Sivil Darbenin Ağır Bilançosu" raporu [https://chp.azureedge.net/0742807ea67b4019a2980ff81540e145.pdf] (erişim: 26.08.2019)

31 Aralık 2020 tarihi itibarıyla kendisine ulaşan yaklaşık 126 bin başvurunun 112 binini sonuçlandırmış, bunların 99 binini reddetmiştir.<sup>12</sup> Komisyon, en temelde Venedik Komisyonu tarafından tariflenen makul yargılama süresi, erişilebilirlik, bağımsızlık ve tarafsızlık ilkelerini<sup>13</sup>

Kaynak: KESK -  
(OHAL ve ihraçlar üzerine KESK eylemi)

<sup>12</sup> https://ohalkomisyonu.tccb.gov.tr/#collapse-49 (erişim tarihi 01.09.2020)

<sup>13</sup> https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2016)037-e

Kaynak: Sivil Sayfalar -  
(OHAL ve ihraçlar üzerine KESK eylemi)



karşılamaadığı, dolayısıyla etkili bir hukuki çözüm sunamadığı yönlü eleştiriler almaktadır<sup>14, 15, 16</sup>.

OHAL uygulamasında işçiler ve sendikalar çeşitli baskı, engelleme ve tehditlerle yüz yüze kalmıştır. OHAL bahane edilerek birçok sendikal faaliyet ve işçi eylemi yasaklanmış veya engellenmiştir. DİSK'in hazırladığı bir raporda, konfederasyon üyesi ve diğer sendikaların yaşadığı engellemelerden bazı örnekler şöyle sıralanmıştır:

- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) üyesi Belediye-İş Sendikası'nda örgütlendikleri için işten çıkarılan ve aylardır protestolarını devam ettiren Avcılar Belediyesi işçileri, OHAL'den hemen sonra, 21 Temmuz 2016 sabahı zabıtalara karşı karşılaştı. İşçilerin çadır kurmaları OHAL gerekçesiyle engellendi.
- DİSK üyesi Gıda-İş Sendikası tarafından Nisan 2016 tarihinde Rize'de "Çaykur'da Mevsimlik İşçiye Kadro" talebiyle başlatılan imza kampanyası, Ağustos 2016'da Artvin Valiliği tarafından, OHAL gerekçesiyle engellendi.
- DİSK üyesi Limter-İş Sendikası'nın Tuzla Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Tedi A.Ş işçilerini örgütlemesi üzerine, işveren, Tuzla'da bulunan işyerindeki 43 işçiden 27'si, Topkapı'daki diğer işyerinde ise 20 işçiden 3'ünü işten çıkardı. Atılan işçiler, işyeri önünde kurdukları çadırda direnişe geçti. 12 Ağustos 2016'da direnişin 10. gününde direniş yerine gitmek isteyen işçiler, özel güvenlik ve çevik kuvvet polisleri tarafından engellendi. Gerekçe olarak ise OHAL yasakları ve Valiliğin emri gösterildi. Bunun üzerine işçiler, işyerine 100 metre uzakta bulunan yerde direnişe devam etti.
- DİSK üyesi Nakliyat-İş Sendikası'nın MSC/MEDLOG Lojistik işyerindeki örgütlenmesinde yaşanan sorunlar üzerine, sendikal çalışma haklarına sahip çıkmak ve yaşananları protesto etmek için, işyerinin önünde beklemeleri, OHAL gerekçesi gösterilerek yasaklandı. Ardından, Gemlik Meydanı'nda 28 Eylül 2016

14 [https://hrf.org/wp-content/uploads/2019/06/Turkey-ECTHR-Report\\_April-2019.pdf](https://hrf.org/wp-content/uploads/2019/06/Turkey-ECTHR-Report_April-2019.pdf)

15 <https://www.amnesty.org/download/Documents/EUR4492102018ENGLISH.PDF>

16 <https://www.turkeylitigationssupport.com/blog/2019/10/15/access-to-justice-in-turkey-a-review-of-the-state-of-emergency-inquiry-commissionnbsp>

tarihinde konuyla ilgili yapılmak istenen basın açıklaması engellenmek istendi, gözaltılar yaşandı.

- Aynı sendikaya üye oldukları için işten çıkarılan, Kandıra'da kurulu Yüksel Endüstri Fabrikası işçilerinin, 30 Kasım 2016 tarihinde, fabrika önünde yapmak istediği basın açıklamasına, OHAL gerekçesiyle polis müdahale etti. Sendikanın çok sayıda üye, yönetici ve temsilcisi gözaltına alındı.
- Birleşik Metal-İş Sendikası ile Endüstriyel Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) arasında devam eden toplu iş sözleşme sürecinde, Gebze'de, 11 Aralık 2016 tarihinde yapılmak istenen toplantı, OHAL yasağı gerekçe gösterilerek engellendi.
- Kamu Emekçileri Konfederasyonu'nun (KESK) 10-11 Aralık 2016'da Mersin, Samsun Van, İstanbul ve İzmir'de yapmak istediği, kamuda yaşanan ihraçlar ve OHAL uygulamalarına karşı mitingler, valilikler tarafından OHAL gerekçesiyle yasaklandı.
- Türk-İş üyesi Petrol-İş Sendikası'nın, 26 Aralık 2016 tarihinde, Türkiye Petrolleri işyerindeki (TP) sondaj, kuyu tamamlama ve jeofizik operasyonlarının, Ocak 2017'den itibaren TPIC'e devredilmesine karşı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı önünde yapacağı basın açıklaması, OHAL gerekçesiyle engellendi. Ankara Valiliği, terör eylemi olabileceğini belirterek bakanlık önünde açıklamaya izin vermezken Batman ve Adıyaman'daki işçilerin de Ankara'ya gitmesi engellendi.
- Nakliyat-İş Sendikası tarafından 31 Aralık 2016 tarihinde, Kocaeli Gebze'de, üye işçilerin asgari ücrete ilişkin taleplerini dile getirmek için Kaymakamlığa yaptığı başvuru, Kocaeli Valiliği OHAL Bürosu'nun, 31 Aralık 2017 tarihine kadar tüm eylemleri yasakladığı gerekçesiyle reddedildi.
- Uzun yıllardır, geleneksel olarak, kentlerin merkezi alanlarında düzenlenen 1 Mayıs mitingleri, 2017'de Adana, Çorum, Gaziantep, Hakkâri gibi çeşitli Anadolu kentlerinde valiliklerin aldığı eylem yasağı kararları nedeniyle gerçekleştirilemedi. Valilikler, 1 Mayıs'ı da içine alan tarih aralıklarında, kentte yapılacak her türlü eylemi, "terör örgütlerinin yaratabileceği güvenlik sorunları vb." gerekçelerle yasakladı.



■ DİSK tarafından 7 Haziran 2017 tarihinde çeşitli illerde düzenlenen "Kıdem Tazminatı İş Güvencemizdir, Dokunma" konulu eş zamanlı basın açıklamaları Gaziantep'te OHAL gerekçesiyle engellendi.

■ Petrol-İş'in örgütlü olduğu ve ülkenin tek petrokimya tesisi olan İzmir/Aliağa Petkim'de devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 19 Haziran 2017 tarihinde eyleme geçen işçilere polis müdahale etti. Şube Başkanı ve şube yöneticilerinin de aralarında bulunduğu sendika yöneticileri, darp edilerek gözaltına alındı.

■ 9 farklı ilde irili ufaklı imalat atölyelerinde çalışan ayakkabı dikim işçileri, Eylül 2017'nin ilk günlerinde sigortasız çalışma, 12 saati geçen çalışma süresi ve ücret düşüklüğü nedeniyle eylemler gerçekleştirdi. İşçiler, atölyeler arasında yürüyüşler düzenleyip diğer işçilerin de greve katılmalarını sağlamak istedi fakat polis, OHAL gerekçesiyle işçilerin çağrılmasına izin vermedi. Buna rağmen, işçiler eylemlerine devam etti. Adana'daki eylemin en önemli unsurlarından bir tanesi, Türkiyeli ve Suriyeli işçilerin birlikteliğini sağlamasıydı.

■ 21 Ekim 2017 tarihinde, işten çıkarılan Şişecam Kırklareli Cam Fabrikası işçilerinin İstanbul'daki sendika genel merkezine doğru başlatmış oldukları yürüyüş, Tekirdağ Valiliği tarafından OHAL gerekçesiyle yasaklandı.

■ KESK Ankara Şubeler Platformu üyeleri, 21 Ekim 2017 tarihinde, OHAL ve KHK'lara karşı basın açıklaması ve oturma eylemi yapmak üzere, Sakarya Caddesi'nde bir araya geldi. Güvenlik güçleri, Ankara Valiliği'nin burada basın açıklaması yapılmasını yasakladığı gerekçesiyle açıklamayı sendika binası önünde yapabileceklerini bildirdi. Sendika binasına doğru yürürken pankart açan platform üyelerine polis, biber gazı ve plastik mermiyle müdahale etti.

■ 26 Aralık 2017'de, İzmit'te, Posco Assan fabrikasındaki 88 işçinin, BMİS'te örgütlendikleri için işten çıkartılmasını protesto için Ankara'ya doğru başlattıkları yürüyüşe polis müdahale etti. 30 işçi ve aralarında BMİS genel başkanı Adnan Serdaroğlu'nun da bulunduğu sendika yöneticileri, darp edilerek gözaltına alındı.

İşçilerin kamusal alanlardaki hak arayışları valilik yasakları ve güvenlik



güçlerince engellendi. Özellikle başkent Ankara'da süreklileşmiş yasak nedeniyle çeşitli emek kesimlerinin seslerini duyurması neredeyse olanaksız hale geldi ya da ağır bir bedelle karşılaştı. Sadece 2017 yılında Ankara'da 154 gösteriye güvenlik güçlerince müdahale edilmiş, bu müdahalelerin çoğunluğu, kamu emekçilerinin işe geri dönüş taleplerini dile getirdikleri Yüksel Caddesi'ndeki gösterilere yapılmıştır.<sup>17</sup> KHK ile ihraç edilen akademisyen Nuriye Gülmen'in başlattığı ve KHK ile ihraç edilenlerin devam ettirdiği "İşimi Geri İstiyorum" eylemi, her gün gerçekleşen gözaltılarla Ağustos 2019 başında, bininci gününe ulaştı, 2020 yılında da aralıklarla devam etmektedir.

Kaynak: Belirsiz -  
(2017 - Adana Ayakkabı  
Dikiş Sayacı İşçileri)

### OHAL'de Grev Hakkı<sup>18</sup>

OHAL döneminde en yaygın ihlal edilen işçi haklarından bir diğeri ise grev hakkı olmuştur. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), 2002 ile OHAL öncesine kadar toplam sekiz grevi ertelemişken sadece bir yıllık OHAL uygulaması boyunca, yedi büyük grev milli güvenlik, genel sağlık ve finansal istikrarı bozucu olduğu

<sup>17</sup> Eşit Haklar İzleme Derneği "Toplantı ve Gösteri Hakkı İzleme Raporu-2017" [https://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2019/06/Toplantı\_Gosteri\_Hakki\_2017.pdf] (erişim: 26.08.2019)

<sup>18</sup> Bu bölümün hazırlanmasında büyük ölçüde şu kaynaktan yararlanılmıştır: "Olağanüstü Hal ve Çalışma Yaşamı: OHAL Emeğe Zararlıdır" başlıklı DİSK-AR raporu (20 Temmuz 2017) [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/07/OHAL-ve-C%CC%A7al%C4%B1s%CC%A7ma-Hayat%C4%B1-DISK-RAPOR-27-Temmuz-2017.pdf] (erişim 26.08.2019)



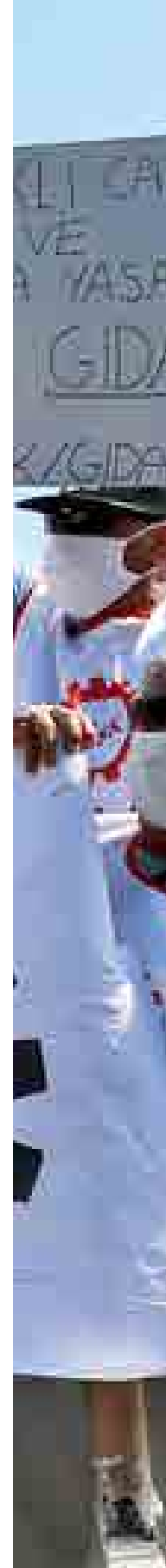
Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası - (2017 - Grev hakkının engellenmesi BMİS eylemi)

gerekçesiyle ertelendi/yasaklandı.

Bursa Orhangazi'de, 674 işçinin çalıştığı Asil Çelik işyerinde devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, 18 Ocak 2017 tarihi itibarıyla DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası üyesi işçilerinin yapmayı kararlaştırdığı grev, aynı gün gece yarısı Bakanlar Kurulu kararıyla ertelendi.

DİSK üyesi Birleşik Metal-İş Sendikası'nın, işveren sendikası EMİS'e bağlı GE Grid Solution, ABB Elektrik, Schneider Enerji ve Schneider Elektrik işletmelerinde, 20 Ocak 2017 Cuma günü, 2 bin 200 işçinin katılımıyla başlattığı grevler, aynı gün Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün süreyle ertelendi. İşçilerin grev hakkını tamamen hükümetlerin iznine bağlayan bu uygulamaya karşı, Birleşik Metal-İş Sendikası mücadeleye devam etti, fabrikalarda işbaşı yapılmadı. Grev hakkının kullanımı için ortaya konan güçlü iradenin sonucunda, 23 Ocak günü, 2.200 üye için toplu iş sözleşmesinde anlaşmaya varıldı.

20 Mart 2017 tarihinde, Bakanlar Kurulu kararıyla Akbank Türk Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (Banksis) tarafından alınan grev kararı, ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelendi.



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası - We are ready to strike!

Kristal-İş Sendikası'na bağlı Trakya Cam AŞ, Paşabahçe Cam AŞ, Anadolu Cam Elyaf AŞ, Anadolu Cam Yenişehir AŞ, Trakya Yenişehir Cam AŞ ve Şişecam Otomotiv AŞ ile bunlara bağlı işyerlerinde alınan grev kararları, 22 Mayıs 2017 tarihli Resmi Gazete'de yer alan Bakanlar Kurulu kararıyla milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden, 60 gün süreyle ertelendi.

7 Haziran 2017 tarihinde Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu Mefar İlaç Sanayii'ndeki grev, genel sağlığı bozucu olduğu gerekçesiyle ertelendi.

26 Ocak 2018'de, metal işkolunun başlıca işletmelerini kapsayan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile grup sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandığı için grev kararı alan üç sendikanın (Türk-Metal, BMİS ve Çelik-İş) grevleri, Bakanlar Kurulu kararı ile milli güvenlik gerekçesiyle ertelendi.

Mersin'de bulunan Soda Kromsan işyerinde, Petrol-İş Sendikası'nın aldığı grev kararı, 23 Mayıs 2018'de, Bakanlar Kurulu tarafından, milli güvenlik gerekçesiyle ertelendi.

Grev hakkına dönük engellemeler sadece grev ertelemeleri ile sınırlı kalmadı. Grev ertelemenin (fiili olarak yasaklama) kapsamı da genişletildi. 678 sayılı KHK ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma



Kaynak: Kristal-İş Sendikası - (2017 - Grev hakkının engellenmesi Kristal-İş eylemi)

*hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir” hükmü eklendi. Böylece Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılında iptal ettiği, şehir içi toplu ulaşım ve bankacılık sektöründeki grev yasakları, 678 sayılı KHK ile dolaylı olarak geri getirildi. Dahası “finansal istikrarı bozucu grev” ifadesi mevzuata girmiş oldu ve ekonomik nedenlerle grev ertelemenin önü açıldı.*

OHAL döneminde grev ertelemeleri, OHAL mevzuatı ile değil 6356 sayılı yasa hükümlerine göre yapılmış olsa da bunların, OHAL uygulamasının bir parçası olduğu, bizzat Cumhurbaşkanı ve AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından, işveren örgütlerinin toplantılarında altı çizilerek vurgulandı. Erdoğan, Yönetim Kurulu üyeleri arasında Siemens, Bosch, Unilever gibi başlıca Avrupa kökenli şirketlerin Türkiye temsilcilerinin bulunduğu Uluslararası Yatırımcılar Derneği'nin (YASED), 12 Temmuz 2017 tarihinde düzenlediği toplantıda şu ifadeleri kullandı:

“Olağanüstü hali biz iş dünyamız daha iyi çalışsın diye yapıyoruz. Şimdi grev tehdidi olan yere OHAL'den istifade ile anında müdahale ediyoruz. Diyoruz ki 'Hayır, burada greve müsaade etmiyoruz; çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız.' Bunun için kullanıyoruz biz OHAL'i [alkışlar].”<sup>19</sup> Böylece, grev ertelemelerinin OHAL uygulamasının bir parçası olduğu, grevin bir hak değil tehdit olarak görüldüğü, net bir biçimde ortaya konmuş oldu. Burada rapor açısından dikkat

<sup>19</sup> <https://www.evrensel.net/haber/326078/erdogandan-itiraf-ohalle-grevlere-musaade-etmiyoruz>



Kaynak: Petrol-İş Sendikası - (2018 - Petrol-İş Sendikası grev erteleme kararı eylemi)

çekici olan nokta, söz konusu kuruluşun ya da üye şirketlerin, Avrupa sosyal politikası içindeki yerleşik bir sosyal hakkın kullanımını hakkındaki bu yaklaşım konusunda, toplantı veya sonrasında bir açıklama yapmamış olmalarıdır.

### OHAL Sonrası

OHAL resmi olarak Temmuz 2018'de sona erse de bu dönemde, KHK'larla oluşturulan mevzuat, valiler ve kaymakamlara verilen geniş yetkilerle fiilen devam etti. İşçi eylemlerine karşı sert ve tavizsiz tutum, OHAL sonrasında başka örneklerde de gözlemlendi. Birkaç örnek şöyle sıralanabilir:

6 Kasım 2018'de, Çiğli Organize Sanayi Bölgesi'ndeki TARİŞ fabrikasında, yedi işçi DİSK/Gıda-İş Sendikası üyesi oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldı. Mesai bitiminde, işçilerin çalışma arkadaşları servislere binmeyerek işten atılan arkadaşlarının işe geri alınmaları için fabrikada eyleme başladı. Bunun üzerine fabrikaya gelen polis, 65 işçiye gözaltına aldı. 65 kişiden 33'ü sabah saatlerinde, diğer işçiler ise ilerleyen saatlerde serbest bırakıldı.

22 Kasım 2018'de, Ankara'da, Toplu Konut İdaresi'nin (TOKİ) inşaatlarında çalışan bir grup işçi, iki yıldır alamadıkları ücretleri için iş bırakarak Ankara

Kızılay'da eylem başlattı. Sayıları artan ve farklı kesimlerden dayanışma gören işçilerden yedisi, 3 Aralık'ta polis tarafından gözaltına alındı. Gözaltından çıktıktan sonra eylemi devam ettirmek isteyen işçiler, benzer bir müdahale ile plastik mermi ve göz yaşartıcı gaz kullanılarak engellendi. Gözaltı işlemleri sonraki günlerde yapılan eylemlerde de devam etti.

KESK'in, Temmuz 2019'da kamu toplu sözleşme görüşmeleri öncesi başlattığı kampanya kapsamında, çeşitli kentlerden Ankara'ya doğru yola çıkan temsilcilerin açıklama ve yürüyüşlerine engel olundu. 1 Ağustos 2019'da, konfederasyonun merkez yöneticileri, çeşitli düzeyde temsilcileri ile dayanışmaya gelen milletvekili ve parti temsilcilerinden oluşan kitle, toplu görüşmelerin yapılacağı Bakanlığa doğru yürümek istediklerinde, polis tarafından gaz bombası ve copla engellendi. Bu sırada birçok sendika yöneticisi yaralandı ve bazıları gözaltına alındı.<sup>20</sup>

Maaşlarını alamadıkları, bazı arkadaşlarının hakları ödenmeden işten çıkarıldığı gerekçesiyle, tanınmış bir tatlı mağazası zinciri olan Özsüt'ün çalışanları, 2019 Temmuz ayının başından itibaren Kadıköy şubesi önünde oturma eylemi başlattı. Polis, eylemin 24. gününde çalışanlara sert bir şekilde müdahale etti ve 22 kişiyi gözaltına aldı. Kadıköy'deki karakolda tutulan çalışanlar, gece saatlerinde Vatan Caddesi'nde bulunan İstanbul Emniyet Müdürlüğü'ne götürüldü. Burada ifadelerinin alınmasının ardından tamamı serbest bırakıldı.<sup>21</sup>

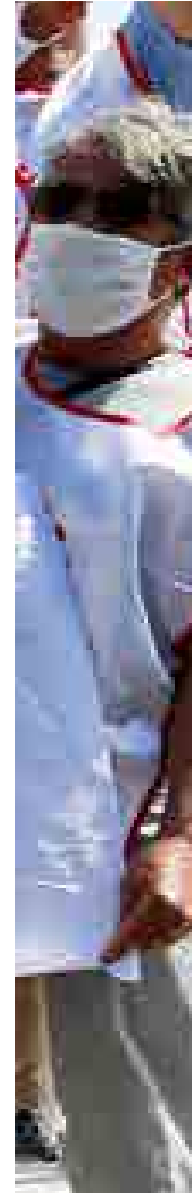
OHAL sonrası dönemde, Eylül 2018'de gerçekleşen ancak tümüyle OHAL'in olağanüstü ortamı oluşturularak engellenen 3. (İstanbul) havalimanı inşaatı işçilerinin büyük eylemi ise aşağıda ayrı bir bölüm olarak sunulmuştur.

### **İşçiler İçin Fıli OHAL'in Çarpıcı Bir Örneği: İstanbul Havalimanı (3. Havalimanı) İnşaatı**

İstanbul'un kuzeyinde, 2013 yılında inşa edilmeye başlanan yeni havalimanında çalışan işçilerin yaşadığı sorunlar, bekleneceği üzere, daha önce ana akım medyanın gündeminde yer almamıştı. Muhalif yayınlar ve web sitelerinde işçiler,

<sup>20</sup> <http://www.kesk.org.tr/2019/08/01/tis-gorusmeleri-kamu-emekcilerine-saldiriyla-baslamistir/> (erişim: 26.08.2019)

<sup>21</sup> <https://bianet.org/bianet/emek/210854-ozsut-calisanlari-anlatti-darp-edildik-iskence-gorduk>



yetersiz barınma koşulları, ağır iş yükü, maaş ödenmemesi, yetersiz iş güvenliği dolayısıyla meydana gelen iş kazaları ve ölümleri konularında durumun vahametini dile getirip çeşitli dönemlerde yürüyüşler de yaparak sorunlarına çözüm aradı. Havalimanı açılışının, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'na yetiştirilmesi zorlaması, muhtemelen şantiyedeki koşulları daha da katlanılmaz kıldı ve yaşanan bir servis kazasındaki yaralanmalar bardağı taşıran son damla oldu. 14 Eylül 2018 günü gerçekleşen kaza sonrasında, 20 binden fazla işçi, şantiyede iş bırakarak protesto eylemi başlattı ve temsilcileri aracılığı ile 17 maddelik taleplerini işverenlere ilettiler. 14 Eylül 2018 günü şantiyede üretim tamamen dururken 15-16 Eylül 2018'de güvenlik güçlerinin zorlamasıyla çalışmaya gönderilen işçiler olmasına rağmen, üretim yapılamadı. 17 Eylül 2018 Pazartesi gününe kadar işe devam edilmedi.

Havalimanı inşaatını üstlenen konsorsiyum İGA'nın CEO'su, ilçe Kaymakamı ve ilçe Jandarma Komutanı'nın katıldığı toplantıda, talepler haklı bulunmasına rağmen işçilerin hemen işbaşı yapması istendi, sorunların zaman içerisinde çözüleceği vaat edildi. İşçilerin eylemi, yasa ve hukuk dışı şiddet uygulanarak bastırıldı. Siyasi iktidardan gelen talimatla gece saat 02.00 sularında yapılan operasyonla yatakhanelerin kapıları, güvenlik güçleri tarafından kırıldı ve 2700'ün üstünde işçi, şiddet görerek ve darp edilerek gözaltına alındı. Gözaltında kaldıkları süreçte işçiler, avukat ve yakınları ile görüştürülmedi ve bir kısmı tutuklandı. İnşaat-İş Sendikası'nın 4 yöneticisi ile 20 işçi 84 gün, daha sonra tutuklanan 3 işçi 78 gün, ardından tutuklanan 4 işçi 70 gün, bir

Kaynak: Belirsiz  
- (2018 - Üçüncü  
havalimanı işçileri  
protestosu)

sonraki gün tutuklanan DİSK'e bağlı Dev Yapı-İş Sendikası Genel Başkanı Özgür Karabulut ise 61 gün tutuklu kaldı.

İşçilerin taleplerinin hepsi yasaların uygulanmasına yönelikti. İlgili çalışma mevzuatına göre zamanında ücret ödememek, işçi sağlığı önlemi almamak vb. idari cezalar gerektiren eylemlerdi. Daha da ötesi 6331 sayılı Kanun'a göre (m.13) işçiler ciddi ve yakın tehlike halinde ve yine İş Kanunu'na göre ücretleri belli süre ödenmediğinde iş görmekten kaçınma hakkına sahiplerdi (m.54).

Ulaştırma Bakanlığı açıklamasına göre, 500 civarında olduğu anlaşılan taşeron firmalara dağılmış on binlerce işçinin, mevcut mevzuat ve uygulama ile toplu sözleşmeyi sağlayacak bir sendikal şemsiye altına alınması imkânsızdı. Bu durumda işçiler koşullarını düzeltmek için toplu eylemle fiili olarak seslerini duyurmak zorunda kalmışlardı. İşçilerin bu eylemi gerçekleştirmeleri, Anayasa md.54 ve Avrupa Sosyal Şartı md.6/4'e göre toplu eylem hakkının kullanımındır ve bu hak, Yargıtay kararları tarafınca da tanınmaktadır.<sup>22</sup>

### Türkiye'de İşçi Hakları Alanındaki İhlallere Dair Uluslararası Kuruluşların Değerlendirme ve Kararları

Daha önce de belirtildiği gibi Türkiye'nin işçi hakları karnesinin uzun yıllardır iyi olduğu söylenemez. Bu durum ekonomik göstergelerin görece olumlu seyrettiği 2000'li yılların belli bir bölümü için de geçerlidir. Hem uluslararası sendikal örgütlerin hem de çeşitli uluslararası siyasi yapıların rapor ve değerlendirmelerinde, bu durum çarpıcı biçimde ortaya konmuştur.

Türkiye'de yaşanan ihlaller, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun(ITUC) her yıl düzenli olarak yayınladığı, Küresel Sendikal Hak İhlalleri Raporu'nda sürekli olarak yer bulmaktadır. Bu raporlarda özellikle sendikalaşmayı

<sup>22</sup> Gülmez, Mesut. "Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 14 (2014): 233-255.

Yazıda ele alınan Mersin Liman işçilerinin 2013'te liman girişini kapatarak gerçekleştirdikleri yarım günlük iş bırakma eylemi hakkında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin verdiği "toplu eylem hakkını tanıma" kararı ender örneklerden biri olarak dikkat çekicidir. Özetle şöyledir: "AİHM Türkiye aleyhinde verdiği kararda Toplu İş Sözleşmesi prosedürü ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin Hükümet tarafından yasaklanmasının ve çalışanlara disiplin cezası uygulanmasının AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı ve ILO ile benimsenen kurallara aykırı olduğunu kabul etmiştir. Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca: işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz." <http://www.calismatoplum.org/sayi43/gulmez.pdf>

### 2018 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX Ten worst countries in the world for working people



Kaynak: ITUC 2018 Küresel Haklar Endeksi / *Infografik'te Türkiye'de sendikacıların tutuklanmasına, ayrımcılık ve işten çıkarmalara yer verilmiş*

önlemeye dair uygulamalar ve kamu çalışanlarının grev ve toplu iş sözleşmesini de kapsayan sendika haklarını kullanmalarında yaşanan sorunlar, yoğun biçimde ele alınmıştır.<sup>23</sup> 2018 yılı Raporu'nda 2018'de işçi hakları açısından en kötü 10 ülke arasında Türkiye de yer aldı. Türkiye, Kazakistan ve Belarus, bağımsız sendikalara yönelik devlet baskısının en fazla olduğu ülkeler olarak listelenirken OHAL nedeniyle işten çıkarmalar ve KESK, DİSK ve TÜMTİS üye ve yöneticilerine yönelik tutuklamalar da raporda yer buldu. Aynı zamanda raporun Türkiye bölümünde, aralarında cam ve metalin de olduğu çeşitli sektörlerdeki grev yasaklamalarına yer verildi.<sup>24</sup>

ITUC 2019 yılı Raporu'nda, işçi hakları açısından en kötü 10 ülke arasında Türkiye de yer aldı. 2019'da işçi hakları ihlalleri konusunda en kötü 10 ülkeyi Cezayir, Bangladeş, Brezilya, Kolombiya, Guatemala, Kazakistan, Filipinler, Suudi Arabistan, Zimbabve ve Türkiye olarak açıklayan Rapor'da,

<sup>23</sup> Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Köse, S. ITUC Raporlarına Göre 2000'li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010). [<http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf>] (erişim: 26.08.2019)

<sup>24</sup> <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018?lang=en> (erişim: 26.08.2019)

Türkiye'de yaşanan işçi hakları ihlallerine de geniş yer verildi. Raporla yapılan değerlendirmede, Türkiye ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sınırlandırıldığı ya da yok sayıldığı 54 ülke arasında yer aldı. Çin, Hindistan ve Vietnam ile birlikte en çok sendikacının tutuklandığı ülkeler arasında Türkiye de vardı. Rapor'da yer verilen Renault ve İGA Havalimanı İşletmesi, işçi haklarını ihlal eden şirketler listesinde yer aldı. İstanbul Havalimanı'nda gerçekleşen eylem ve sonrasında yaşanan hak ihlalleri ve raporda yer verilen Renault işyerindeki protestodan dolayı verilen hapis cezaları da Rapor'da geniş yer buldu.<sup>25</sup>

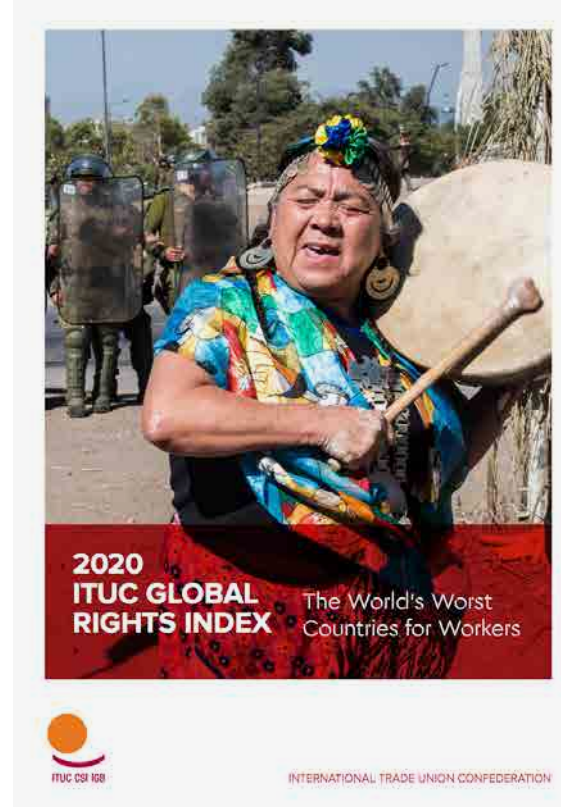
ILO Uzmanlar Komitesi 2018 Raporu'nda, sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma için mevzuatta koruyucu hükümlerin varlığı, ayrımcılığa yönelik şikâyetlerin hızlı, tarafsız, ucuz ve etkin şekilde incelenmesini sağlayacak usullerin varlığı, önleyici veya düzeltici mekanizmaların varlığı, kanunlardaki etkin ve caydırıcı yaptırımlar gerekliliği üzerinde durulmuştur. ILO Uzmanlar Komitesi 2019 Raporu'nda ise DİSK ve KESK'in ve bağlı sendikalarının pek çok gösteri ve basın açıklamasının yasaklanmasına, çok sayıda sendika üyesi ve görevlisinin tutuklanmasına dikkat çekilmektedir.<sup>26</sup> Grev ertelemeleri ile OHAL KHK'ları ile genişletilen grev yasakları da raporda kaygıyla karşılanan hususlardır. Komite Raporu'nda, yukarıda sözü edilen toplu pazarlık hakkını pratikte zedeleyen yetki prosedürüne ilişkin kanun maddelerini gündeme getirilmiş ve hükümetin bu konu hakkında sorulan sorulara hiç yanıt vermediğinin altı çizilerek "Hükümet'in bu hükümlerin ilgili sosyal taraflarla birlikte uygulanışını devamlı suretle gözden geçirmesini ve bunların kullanımına ilişkin bilgi sunmasını bir kez daha talep etmektedir" ifadesine yer vermiştir.

ITUC'un Küresel Sendikal Hak İhlalleri 2020 Raporu'nda, Türkiye yine en kötü ilk 10 ülke arasında yer aldı.<sup>27</sup> Hong Kong'la birlikte ifade özgürlüğünün en çok kısıtlandığı ülkelerden biri olarak kayıtlara geçti. Türkiye'nin aynı zamanda sendikacıların en çok soruşturmayla uğradığı, işten çıkartıldığı ve tutuklandığı ülkelerden biri olarak yer aldığı Rapor'da ayrıca, Türkiye'de hâkim korku iklimi, sendikalaşmak isteyen işçilerin, işverenlerce işten çıkarılarak ve sendika karşıtı pratikler uygulanarak engellendiği belirtildi.

<sup>25</sup> <https://www.ituc-csi.org/RI19?lang=en> (erişim: 26.08.2019)

<sup>26</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms\\_676283.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_676283.pdf) (erişim: 26.08.2019)

<sup>27</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf) (erişim: 21.07.2020)



Kaynak: ITUC

Türkiye'ye işçi haklarına saygı göstermesi yönünde de baskı yapmasını istiyorduk. Bizim kırmızı çizgimiz milyonlarca işçinin sendika seçme, çalışma ve örgütlenme haklarına saygı gösterilmesiydi".<sup>28</sup>

Avrupa Komisyonu Yıllık İlerleme Raporları da Türkiye'de emeğin hakları konusunda sorunlu bir tablo ortaya koymaktadır. Komisyon'un 2014 Raporu'nda "...sendika üyelerinin işten çıkarılmalarına karşı koruma yetersizlikleri ve belirsizlikler halen sorun olmaktan çıkarılamamıştır" ifadesine yer verilmiştir. Yine Komisyon'un 2016 Raporu'nda sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma sağlanamadığı tespiti yapılmaktadır.

2018 yılında, Komisyon, toplu işten çıkarmalar ve askıya almalarla birlikte, OHAL kapsamında işçi haklarının büyük ölçüde kayba uğraması nedeniyle bu alanda gerileme olduğunu gözlemlemiştir. İşyerinde ve sektör düzeyinde toplu pazarlık için çift baraj ve kamu görevlileri için grev hakkı olmaması, Türkiye'nin

<sup>28</sup> [http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/782825/Kuresel\\_Sanayi\\_iscileri\\_Sendikalari\\_endiseli\\_Hak\\_gaspinda\\_en\\_kotu\\_ulke.html](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/782825/Kuresel_Sanayi_iscileri_Sendikalari_endiseli_Hak_gaspinda_en_kotu_ulke.html) (erişim: 26.08.2019)

bu faslın ana açılış kriteri olan sendikal haklara ilişkin Avrupa standartları ve ILO Sözleşmelerine uyum kriterini karşılamaının önündeki başlıca engeller olmaya devam etmiştir. Bakanlar Kurulu'nun devam eden grevleri fiili olarak yasaklama yetkisi, ekonomik istikrar ve hizmetin devamı gerekçelerini içerecek şekilde genişletilmiştir. Komisyon, önümüzdeki yıl Türkiye'nin sendikal haklardan tam olarak yararlanılmasını sınırlayan engelleri kaldırması gerektiği sonucuna varmıştır.<sup>29</sup>

Avrupa Komisyonu 2019 Yıllık İlerleme Raporu'nda, sendikaların yöneticileri ve üyelerinin çeşitli barışçıl sendikal faaliyetleri nedeniyle keyfi işten çıkarma, kötü muamele ve gözaltına alınmaya maruz kaldıkları belirtilmiş, İstanbul Havalimanı eylemleri nedeniyle yaşanan tutuklamalara dikkat çekilmiştir.<sup>30</sup> Rapor'a göre bunlarla birlikte örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi diğer temel işçi haklarındaki ihlaller, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün dikkatini çekmiştir. Rapor'a göre 2018'de özel sektörde gerçekleştirilmek istenen iki grev, hükümet tarafından ertelenmiş yani fiili olarak yasaklanmıştır. Bu arada Anayasa Mahkemesi, hükümetin 2015'te metal sektöründeki bir grevi, milli güvenlik gerekçesiyle erteleme kararının grev hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir.<sup>31</sup>

Türkiye'de işçilerin temel hakları konusunda yaşanan ihlaller, AİHM kararlarına da konu olmuştur. Bu kararlar söz konusu hakların korunması ve geliştirilmesi bağlamında ufuk açıcı ve güçlendirici niteliktedir. Aşağıda bu kararlardan yakın zamanlı olan ve konumuz açısından örnek oluşturan bir tanesine özet biçimde yer verilecektir:

#### **AİHM 04.04.2017 tarihli Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye kararı:<sup>32</sup>**

<sup>29</sup> [https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon\\_ulke\\_raporlari/2018\\_turkiye\\_raporu\\_tr.pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf) (erişim: 26.08.2019)

<sup>30</sup> [https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019\\_trkiye\\_raporu\\_tr.pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu_tr.pdf) (erişim: 26.08.2019)

<sup>31</sup> Anayasa Mahkemesi 29 Ocak 2015 tarihinde metal işkolunda MESS grup sözleşmelerinde grev hakkını kullanan DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası'nın grevinin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine ilişkin başvurusunu haklı bularak idarenin 50 bin tl tazminat ödemesine karar vermiştir. Bilgi için bkz: <http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/830-ba-aym> (erişim: 26.08.2019)

<sup>32</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Tek-Gıda İş Sendikası/Türkiye, 04.04.2017, Başvuru no. 35009/05. Karar açıklaması ve değerlendirmesi: Astarlı, Muhittin. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı Ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar." *Çalışma ve Toplum*, 2019/2



Kaynak: Belirsiz

Tukas Gıda Sanayi ve Tic. A.Ş.'nin üç fabrikasında çalışan işçilerden bazıları, Tekgıda-İş Sendikası'na üye olmuşlardır. Sendika, 20 Şubat 2004'te, bu üç işyeri için toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusunda bulunmuştur. Bakanlık, 26 Mayıs 2004 tarihinde sendikaya toplu iş sözleşmesi yetki belgesi vermiştir. Ancak daha sonra işveren şirket, sendikanın yetkisine itiraz etmiş ve dava, iş mahkemesinde kabul edilerek Yargıtay tarafından da onanmıştır.



Kaynak: Tek Gıda-İş Sendikası

Bu arada 2004 yılı başlarında, şirket işten çıkarma tehdidiyle sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerinden vazgeçmelerini istemiştir. Bazı işçiler sendika üyeliğinden istifa etmiş, kırk işçi ise bu talebi reddetmiştir. Çok geçmeden şirket, ekonomik nedenlerden (piyasa dalgalanmaları) ya da mesleki yetersizlikleri (başarısız sonuçlar) gerekçe göstererek söz konusu kırk işçiyi işten çıkarmıştır. İşten çıkarılan işçiler, 2004 yılının Mart ayında haksız yere işten çıkarıldıkları için işe iade talebiyle İzmir İş Mahkemelerine başvurmuşlardır. Birçok İzmir İş Mahkemesi (1, 2, 3, 4, ve 5 no.lu), Temmuz ve Aralık 2004 tarihleri arasında işe iade davalarını kabul etmiş ve fesihlerin sendikal nedente yapıldığını tespit ederek işçilerin işe iadesine, işe başlatılmamaları halinde 1 yıllık ücret tutarından sendikal tazminat ödenmesine karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Aralık 2004 ve Haziran 2005 tarihleri arasında verdiği kararlar ile İzmir İş Mahkemelerinin kararlarını onanmıştır. Tukaş, işten çıkardığı işçilerin hiçbirisini

iş geri almamış ve bu kişilere iş mahkemeleri tarafından hükmedilen tazminatları ödemiştir. Başvuran sendikanın 2005 yılında, Tukaş işyerlerinde hiçbir üyesi kalmamıştır.

Bu konuda sendikanın başvurusunu inceleyen AİHM, şu üç hususta tespit yaparak bir karara varmaktadır:

■ Her ne kadar işten çıkarmalar bir sendikal tazminat yaptırımına bağlanmış olsa da bu tazminatların kanunda öngörülen üç aylık süre yerine, bir yıl ila bir buçuk yıl arasında süren davalar sonucunda verilmiş olması nedeniyle kararlar caydırıcı etkisini kaybetmiştir.

■ Sendikal tazminatın miktarına ilişkin yapılan tespite göre yerel mahkemeler, haksız yere işten çıkarmalar nedeniyle kanunda öngörülen asgari tutarları tazminat olarak hükmederken işten çıkarılan işçilerin maaşlarının düşük olmasını ve/veya işveren firmanın yüksek mali gücünü göz önünde bulundurmadan veya bu konuda herhangi bir açıklama yapmadan tazminat miktarını belirleyerek tazminatların caydırıcı bir etki göstermesine engel olmuştur.

■ Söz konusu olayda işveren haksız işten çıkarmalar nedeniyle mahkemeler tarafından hükmedilen tazminat tutarlarını ödemeyi tercih ederek şirketindeki tüm çalışanların sendikasız kalmasına ve başvuran sendikanın bu şirketteki bütün üyelerini kaybetmesine yol açmış, bu da sendika için sendikal faaliyetinin özünü etkileyen bir kısıtlama olmuştur.

Sonuçta Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, sendikal nedenlerle toplu işten çıkarmalar gerçekleştiren işveren için yeterince caydırıcı yaptırımlar dayatmayan ulusal yasanın, başvuran sendikanın işçileri sendikaya katılmak için ikna etmeye çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırdığı sonucuna varmıştır.

Dolayısıyla somut davada ne kanun koyucu ne de mahkemelerin, başvuran sendikanın, üyeleri adına söyleyeceklerinin dinlemesi için işvereni ikna etmeye çalışmadığı ve ilke olarak işverenle toplu sözleşme yapma hakkından etkin bir şekilde yararlanmasını sağlamak konusunda pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği ortaya çıkmıştır.

Mevcut davada, başvuran sendikanın ve şirketin çatışan menfaatleri arasında kurulması gereken adil dengeye riayet edilmediği ortadadır. Dolayısıyla AİHM'ne göre söz konusu hususta, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi ihlal edilmiştir.

Kararda AİHM, davalı devletin, başvuran sendikaya 10.000 euro manevi tazminat ve yargılama giderleri olarak 8.500 euro ödemesine karar vermiştir.

## İŞLETMELERDE YAŞANAN KOLEKTİF İŞÇİ HAKLARI İHLAL VAKALARINDAN ÖRNEKLER

### Petro-Kimya İşkolu

### Flormar

### Bilgi

Fransız Yves Rocher(Groupe Rocher) kadınlara yönelik makyaj ve güzellik ürünleri üreten ve bünyesinde çok sayıda markaya yer veren bir şirkettir.



Yves Rocher firması, 2007'den 2011'e kadar faaliyetlerini yürütürken Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) saygı duyacağını imza altına almış bir firmadır. Bu tarihten sonra gerekli ilerlemeleri iletmediği için 2011'de sözleşme listesinden çıkartıldığı görülür.<sup>33</sup> Şirketin 2017'de yayınladığı İş Yönetim Kodu'nda çalışanlarının haklarına saygılı olduğu, her türlü şiddet, baskı ve tehditten uzak bir çalışma ortamı hedeflendiği belirtilir. Sendikal haklara yasalar çerçevesinde saygı gösterildiği vurgulanır.<sup>34</sup>

İstanbul yakınlarındaki Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet yürüten ve ünlü Fransız kozmetik markası Yves Rocher için kozmetik ürünler imal eden Flormar, 2013 yılından bu yana Türkiye'nin ilk 500 ihracatçısı arasında yer almaktaydı. 1972 yılından beri Flormar markasının üreticisi olan Kosan Kozmetik şirketinin yüzde 51'lik hissesi, 2012 yılında Yves Rocher SA şirketine bağlı Laboratoires de Biologie Vegetale Yves Rocher S.A. tarafından satın alındı. Yani Flormar markası, o tarihten bu yana Group Rocher markalarından birisi haline geldi. Kosan Kozmetik'in çoğunluk hissesine sahip olan grup, şirketin yönetim kurulunu da belirledi. Flormar'ı üreten Kosan Kozmetik şirketinin Yönetim Kurulu Başkanı Bris Rocher oldu.

<sup>33</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/10267>

<sup>34</sup> [https://www.groupe-rocher-fournisseurs.com/sites/default/files/gr-code\\_of\\_business\\_conduct\\_gr\\_september\\_2017-en.pdf](https://www.groupe-rocher-fournisseurs.com/sites/default/files/gr-code_of_business_conduct_gr_september_2017-en.pdf) (erişim: 26.08.2019)

Kaynak: Petrol-İş Sendikası - (2018 - Petrol-İş Flormar Eylemi)



Kaynak: Petrol-İş Sendikası - (2018 - Petrol-İş Flormar Eylemi)

Ocak 2018'de, Türk-İş'e bağlı Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş), mevcut yasalara göre işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli olan üye sayısına ulaşabilmek üzere işyerinde üye kaydetmeye başladı. Mayıs'ta gerekli çoğunluğa ulaşan sendika, Çalışma Bakanlığı'na toplu sözleşme yetkisi için başvurdu. Bu aşamada sendika ile sözleşme müzakerelerini başlatması beklenen işveren, çoğunluğu kadın 120 kadar işçiyi işten çıkartarak sendikalaşmaya engel olma yolunu seçti. Sendikanın desteği ile işyeri önünde sürekli bir protesto eylemi başlatan atılan işçilere, içerideki arkadaşlarından destek olanlar da bir süre sonra işten çıkartıldı ve sayı 130'u geçti. İşten çıkartılanlara yasal hakları olan tazminatları da ödenmedi.

Mola saatlerinde arkadaşlarına alkışla destek veren üç kişi, 23 Mayıs günü fabrika önündeki eylemi izleyen BBC Türkçe'ye açıklama yaparak yönetim tarafından bir odaya alındıklarını ve kendilerine üretim departmanına geçmedikleri takdirde istifa etmeleri gerektiğinin söylendiğini belirtti.<sup>35</sup> 5 aydır şirkette çalışan ve sabah saatlerindeki mola sırasında arkadaşlarına destek için alkış tuttukları için aynı gün istifaya zorlandıklarını anlatan Merve

<sup>35</sup> <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-44248357>

Atmaca, "Çağırdılar, çıkış vereceklerini söylediler. Sonra onlara (eylemdeki işçilere) mesai saatleri içinde destek vermemizin suç olduğunu söylediler. 'Ya üretimde çalışın' dediler. Başka bir alanda... 'Ya da istifanızı verin' dediler. Ben de içeride çalışabileceğim bir bölüm olmadığı için istifa etmeyi tercih ettim. İstifamı verdim, çıktım" diyor. 5 yıldır çalışan Sebahat Zengin de benzer bir hikâye anlatıyor, "Üretim müdürümüz bizimle tek tek konuştu. Bizi çalıştırdığımız departmanın dışında bir bölüme vermek istedi. Ben ofis elemanıyım, ofiste çalışıyorum. Beni üretimde çalıştırmak istedi. 'Ya üretimde çalışırsın, ya istifanı verir çıkar gidersin' diyerek bana bir şekilde baskı yaptı. Beni istifa yazmaya mecbur bıraktı diyebilirim."

Flormar önündeki protesto eylemi OHAL devam ederken, 15 Mayıs 2018'de başladı ve 297 gün boyunca işveren ve güvenlik güçlerinin baskılarına karşın, güçlü bir kamuoyu desteği kazanarak 8 Mart 2019 tarihine kadar devam etti. Bu eylem OHAL'de eylem yapmanın çok zor ama olanaksız olmadığı gösteren güçlü bir işçi mobilizasyonu olarak da dikkat çekti. Ancak OHAL sürecinin yükünü de taşıdı. Daha önceki birçok işyeri ölü eyleminden farklı olarak, işçilerin çadır veya benzeri bir barınak kurmasına ve o sırada kış mevsimine girilmiş olmasına karşın soba vb. ısıtıcı cihazlara güvenlik güçlerince izin verilmedi. Yine birçok benzer eylemde sendikalarca kullanılan ses araçlarına da izin verilmedi.<sup>36</sup> Sendika ile işveren arasında varılan anlaşmaya göre, işten çıkartılmış olan işçilere yasal kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra ilgili yasada öngörülen sendikal tazminatlarının da ödenmesi kabul edildi. Ancak işveren atılan işçilerin geri dönmelerini kabul etmedi. Hali hazırda sendika, bu işyerinde toplu sözleşme müzakerelerine başlama olanağı bulamamış durumda.

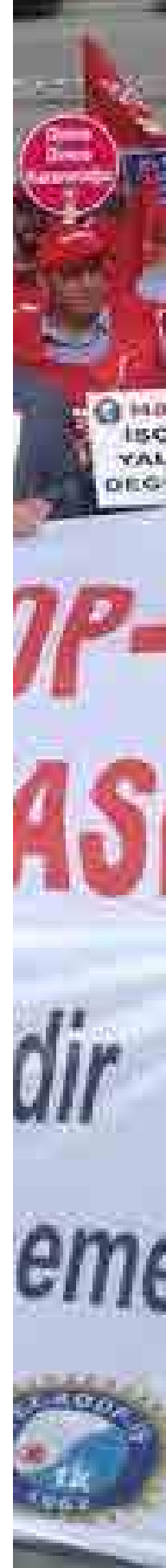
Recticel:<sup>37</sup>

#### Bilgi

Belçika merkezli, poliüretan köpük imal eden ve 29 ülkede faaliyet yürüten bir firmadır. Recticel Etik İlkeleri Belgesi'nin 11. maddesi şöyledir:

<sup>36</sup> <https://www.evrensel.net/haber/366958/flormar-iscisine-yasak-uzerine-yasak> ve <https://www.petrol-is.org.tr/haber/flormar-iscisine-yine-yasak-12120>

<sup>37</sup> Konuya ilişkin bilgiler referans verilen kaynakların dışında Petrol-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından derlenmiştir.



"Recticel şirketi her işçinin sendikaya üye olma ya da sendikadan ayrılma hakkını tanır. Recticel yönetimi, çalışanları ve çalışanlarının temsilcileri ile iletişimi teşvik eder.

Recticel faaliyette bulunduğu bütün ülkelerde yasalara ve toplu sözleşme anlaşmalarına uyar. Eğer mevcut yasa veya mevzuat, mevcut toplu sözleşme anlaşmaları ve Recticel Etik İlkeleri, farklı standartlara işaret ederse bunların içerisinden en bağlayıcı olanı uygulanacaktır.

Recticel, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni ve Uluslararası Çalışma Örgütü İLO'nun Sözleşmelerini ve Tavsiye Kararlarını destekler."<sup>38</sup>

Belçikalı şirketin Türkiye kolu olan Recticel Teknik Sünger İzolasyon San. ve Tic. AŞ. İstanbul Tuzla'da faaliyet yürüten ve otomotiv, beyaz eşya ve inşaat sektörleri olmak üzere birçok sektörde ısı ve ses yalıtımı, sızdırmazlık, filtrasyon, vibrasyon ve darbe sönmüleme malzemeleri üreten bir işletmedir. İşletmede çalışan işçilerin çoğunluğu, 2014'te, Petrol-İş Sendikası'na üye oldular. Ancak

<sup>38</sup> [https://www.recticel.com/sites/default/files/who\\_we\\_are/discover\\_the\\_recticel\\_group/business\\_ethics\\_integrity/01\\_Ethics\\_policy\\_English.pdf](https://www.recticel.com/sites/default/files/who_we_are/discover_the_recticel_group/business_ethics_integrity/01_Ethics_policy_English.pdf) (erişim: 26.08.2019)

Kaynak: Petrol-İş Sendikası - (2018 - Petrol-İş Recticel Eylemi)





Kaynak: Petrol-İş Sendikası - (2018 - Petrol-İş Recticel Eylemi)

şirketin Türkiye'deki yerel yönetimi, Türkiye yasalarındaki çalışma ilişkileri mevzuatında yer alan boşlukları kullanarak yetki sürecini ve toplu sözleşme sürecini

uzatacak itirazlarda bulundu. Yerel mahkemeler tersi yönde karar verseler de şirket yönetimi, işyerinin kimya sektöründe olmadığını iddia ederek hayli uzun süren işkolu tespit sürecini başlattı. Böylece sendikanın toplu sözleşme prosedürünü başlatmasına fiilen engel oldu. İşçiler işverenin sendikayı tanımamaya devam etmesi üzerine, kendilerini fabrikaya kilitleme eylemi gerçekleştirdi. Eylem devam ederken fabrika önünde açıklama yapan Petrol-İş Sendikası, işçilerin sendikal hakkının engellenmek istendiğine dikkat çekti.

Petrol-İş Sendikası ve bağlı bulunduğu işkolu federasyonu, IndustriAll ile Belçika'daki ilgili işkolu sendikaları, şirket yönetimi ve şirketin Avrupa düzeyinde işyerlerinde çalışan temsilcilerin yer aldığı Avrupa İşletme Konseyi<sup>39</sup> nezdinde yaptıkları girişimlerle işverenin sendikayı tanımamasını talep etti ve bu sağlandı. Şirket, sendikanın toplu sözleşme yetkisine yönelik itirazını geri çekmeyi kabul etti

Recticel'deki sendikal örgütlenmede önemli bir adım, 20 Haziran 2019

<sup>39</sup> <http://www.ewcdb.eu/body/786>

tarihinde atıldı. Bu tarihte Recticel ve Petrol-İş yönetimleri bir toplantı yaparak 25 Haziran 2019 tarihinde, TİS görüşmelerinin başlatılacağına dair bir protokol üzerinde uzlaştı. İmzalanan bu protokol çerçevesinde yürütülen müzakereler sonucunda da Petrol-İş ile Recticel yönetimi, 17 Aralık 2019'da toplu sözleşme imzaladı. Böylelikle Recticel işçileri, yaklaşık altı yıl devam eden bir örgütlenme sürecinin sonunda, toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmayı başarmış oldu.

## Metal İşkolu

Renault:<sup>40</sup>

### Bilgi

Fransız sermayeli Renault Group'un 2013 yılında IndustriAll ile imzaladığı "Sürdürülebilir Bir Gelişim ve Büyüme İçin Birlikte Taahhüt Etmek" başlıklı bir Küresel Çerçeve Sözleşme (KÇS) bulunuyor.<sup>41</sup> Şirket aynı zamanda BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (Global Compact) 2001 yılında imzalamış bulunuyor.

Mayıs 2015'te, metal işkolundaki büyük grev dalgasının başladığı işyerlerinden birisi de Bursa'da kurulmuş olan ve %51 hissesine Fransız Renault Grubu'nun sahip olduğu, Oyak Renault'dur.<sup>42</sup> İşçilerin sendika seçme haklarını savunmak, kendilerinden gizli sürdürülen toplu iş sözleşmelerinin sonuçlarını protesto etmek için başlattıkları kendiliğinden fiili grev ve protestolar, kamuoyunda geniş yankı uyandırdı. Bu süreçte Renault işverenleri, işçilerin kendi aralarında seçtiği temsilcilerle müzakereler yürüttü. İşçilerin büyük çoğunluğunun, üye

<sup>40</sup> Konuya ilişkin bilgiler, referans verilen kaynakların dışında, Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından ve servis uzmanı Eyüp Özer ile gerçekleştirilen görüşmeden derlenmiştir.

<sup>41</sup> Sözleşmenin tam metni için bkz: [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013renault\\_gfa\\_-\\_turkish.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013renault_gfa_-_turkish.pdf) (erişim: 26.08.2019)

<sup>42</sup> Türk -Metal Sendikası'nın metal işkolundaki çok sayıda işyeri için, Madeni Sanayi İşverenleri Sendikası (MESS) ile yürüttüğü toplu pazarlık sonrası bir toplu sözleşme imzaladı. Bu toplu sözleşmeye itiraz eden sendika üyelerinin, başta Bursa olmak üzere Marmara bölgesindeki metal işkolundaki işyerlerinde başlattığı protesto dalgası, işçi hareketinde Metal Fırtına adıyla anılan önemli bir hareket olarak tarihe geçti. Konuyla ilgili detaylar için şu kaynaklara bakılabilir: Koçak, Hakan. "Metal İşçilerinin İsyanı Nelere İşaret Ediyor." *Birikim Dergisi*, <https://www.birikimdergisi.com/guncel/1210/metal-iscilerinin-isyani-nelere-isaret-ediyor> (2015). Çelik, Aziz. "The wave of strikes and resistances of the metal workers of 2015 in Turkey." *Centre for Policy and Research on Turkey (Research Turkey)* 4.10 (2015): 21-37.

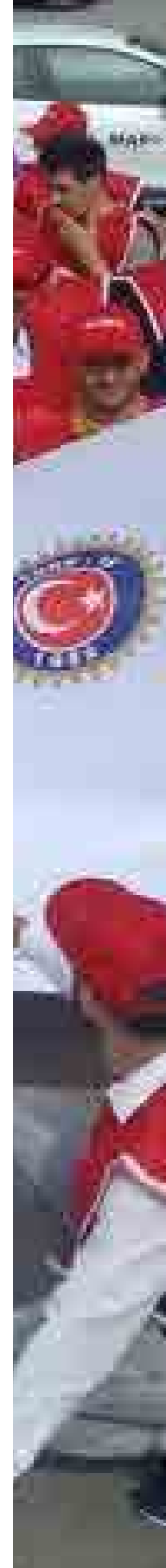


Kaynak: Evrensel - (BMİS Renault eylemi)

oldukları Türk-Metal Sendikası'ndan<sup>43</sup> istifa ederek DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası'na (BMİS) yönelmeleri üzerine işveren, bu sendikanın ve bağlı bulunduğu uluslararası işkolu federasyonu IndustriALL'un da katılımıyla yapılan görüşmelerde, işyerinde bir sosyal diyalog mekanizması oluşturulmasını kabul etti. Bunun için işçi temsilcilerinin seçileceği bir seçim öngörüldü ancak günler öncesinde, işveren seçimi iptal etti. Ayrıca aralarında sendika temsilcilerinin de bulunduğu 60 işçiyi işten çıkarttı. Bu durumu protesto eden Renault işçileri de işverenin fabrikaya çağırıldığı güvenlik güçleri tarafından dağıtıldı ve bazıları gözaltına alındı. Ardından çeşitli baskılarla işten çıkmaya zorlanan çok sayıda işçi oldu. 500'e yakın işçi, tazminatını alarak istifa etmeye zorlandı. İşçilerin bir bölümü kıdem tazminatı haklarını da alamadan çıkartıldı. İşten çıkartılanlar arasında, işçilerin seçtiği temsilciler de vardı. Daha sonra dava açan yaklaşık 150 işçi, işten çıkartılmalarının sendikal nedenlerle olduğunu tespit eden mahkeme tarafından, sendikal tazminat almaya hak kazandı.

Fabrika önündeki protestolara katılan 35 sendika şube yönetici ve işçi ile sendika Uluslararası İlişkiler Uzmanı Eyüp Özer hakkında, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'na muhalefetten dava açıldı. Dava sonunda 5 ay hapis cezası alan işçilerin cezası, koşullu olarak (ilgili mevzuattaki hükmün

<sup>43</sup> Türk-İş'e bağlı Türk-Metal Sendikası, metalürji işkolunda devletin desteğiyle oluşmuş, işveren örgütü MESS ile şaşırtıcı yakınlıkta bir ilişki içinde bulunan, işkolunun en büyük sendikasıdır. İşveren ve devletten bağımsız bir niteliğe ve sendika içi demokrasiye sahip olmadığı için, uluslararası sendikal camiada da uzun yıllardır kabul görmemiş bir yapıdır. Konuyla ilgili kapsamlı bir araştırmada, üyeleriyle yapılan görüşmelere dayanarak "otokrotik sendika" olarak nitelenmiştir. Nichols Theo - Suğur, Nadir, "Global İşletme ve Yerel Emek: Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika", İletişim Yayınları, İstanbul, 2005.



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası

açıklanmasının geri bırakılması-HAGB- mekanizmasıyla ertelendi. Sonuçta 500'ün üstünde Renault işçisi, benimsemedikleri bir sendikadan ayrılarak bir başka sendikaya geçme iradesinin bedelini – Anayasa'nın 51. ve 6356 sayılı yasanın 17. maddelerinde yer alan sendika özgürlüğü hükümlerine, ILO'nun onaylanmış 87 no'lu sözleşmesinin varlığına karşın (ki Renault, KÇS'de bu sözleşmeye atıf vardır)- işlerinden olarak ödemiş oldular.

Baldur Süspansiyon:<sup>44</sup>

#### Bilgi

İspanyol Muebles Y Ballestas Hispano-Alemanas S.A. (MBHA) şirketi, otomotiv sektöründe araçlar için yay üretmektedir. Mercedes, Man, Isuzu, Renault vb. birçok otomotiv üretici firmanın tedarikçisidir. Şirketin etik kodu<sup>45</sup> dışında tedarikçisi olduğu şirketlerden bazılarının imzaladığı küresel çerçeve sözleşmeler de bulunmaktadır.<sup>46</sup>

MBHA'nın bir yatırımı olarak Şekerpınar Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet yürüten Baldur Süspansiyon Fabrikası, kamyon makasları üretir. Mercedes'in

<sup>44</sup> Konuya ilişkin bilgiler, referans verilen kaynakların dışında, Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından derlenmiştir.

<sup>45</sup> <https://mbha.com/descargas/>

<sup>46</sup> <https://mbha.com/tr/customers/>



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası - (BMİS Baldur eylemi)



Kaynak: Evrensel -  
(BMİS Baldur eylemi)

tedarikçilerinden biridir. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın işyerinde sürdürdüğü örgütlenme çalışmaları sonrası, 21 Aralık 2016'da, Çalışma Bakanlığı'na çoğunluk yetkisi için başvuru yaptığı sırada üç işçi işten çıkartıldı. Sonraki günlerde de işten çıkartmalar devam etti ve işten çıkartılan sayısı 7 oldu. Fabrika'nın İnsan Kaynakları Müdürü, çalışanlar üzerinde sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı uygulamaya başladı ve sendika işyerinde yetki alırsa müşterilerinin siparişlerini iptal edeceklerini iddia etti. Bu arada sendikanın yetki tespitine itiraz edilerek toplu sözleşme prosedürü uzatıldı. Ardından işveren, işkolundaki rakip sendika Türk-Metal'in işyerinde örgütlenmesini sağladı. BMİS'in yetki süreciyle ilgili davalar devam ettiği için bu işyerinde henüz bir toplu sözleşme yapılabilme olanağı bulunmuyor. BMİS uzmanı, şirketin yönetici ve avukatlarıyla gerçekleştirilen bir görüşmede, şirket



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası - [Almanya'da Mercedes İşyeri önünde yapılan Baldur Grevi destek eyleminden] - "Gücümüz dayanışmadan gelir"

avukatının şu ifadeleri kullandığını aktarmaktadır: "Sizin arkadaşlar [işçiler] BMİS'te örgütlenmek istemiş ama insan kaynakları yöneticileri de Türk-Metal'de örgütlenilmesine karar vermiş." Bu anlatım, Türkiye'de, konuyla ilgili hukukçuların bile sendika özgürlüğü konusundaki bilinçsizliğine çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır.

Baldur'da BMİS'in açtığı toplu iş sözleşmesi yetki davası 2020 yılında sonlandı.<sup>47</sup> Karar ile işyerindeki toplu sözleşme yetkisi BMİS'e verildi. İşyerinde hali hazırda Türk-Metal Sendikası toplu iş sözleşmesi yapmamış olsa da, işverenle gerçekleştirdiği protokol üzerinden bir tür tanınma sağlıyor. İşveren işçilere promosyon olarak dağıttığı objelerin içine bu sendikanın bildirimlerini vs. koyarak tercih belirtiyor, yönlendirme yapmaya çalışıyor. Çok uzun süre sonra yetki belgesi alabilen, ama bu esnada işyerindeki üye sayısı azalan BMİS toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yeniden örgütlenme çalışması yürüttü.

Yetki belgesini alan BMİS Ekim 2020'de bir taslak sunarak yönetime toplu sözleşme görüşmesi çağrısında bulundu. Bu çağrı karşılık bulmazken, BMİS'e yeni üye olan üç işçi, "iş arkadaşlarına tehdit, sataşma ve hakaret" gibi gerekçeler gösterilerek işten çıkarıldı.<sup>48</sup> İşçiler, sendika üyelikleri nedeniyle işten çıkarıldıklarını öne sürerek fabrika önünde eyleme başladı. 24 Kasım 2020'de, sendikal özgürlüklerinin kısıtlanmasını ve bu nedenle işten çıkarılmaları protesto etmek isteyen Baldur, Özer Elektrik ve HSK fabrikası işçileri Gebze'den Ankara'ya, ilgili Bakanlık önüne yürüyüşte bulunmak istedi. Yürüyüş polis

<sup>47</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2020/1484, Karar No: 2020/6245 Tarih: 13.02.2020 kararı.

<sup>48</sup> <https://www.evrensel.net/haber/417798/baldur-suspansiyon-fabrikasinda-birlesik-metal-iste-orgutlenen-3-isci-isten-atildi>

tarafından engellenirken, toplamda 97 kişi gözaltına alındı.<sup>49</sup>

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde talepleri yönetim tarafından kabul edilmeyen BMİS 25 Aralık 2020 tarihinde greve başladı.<sup>50</sup>

DIAM Vitrin:<sup>\*</sup>

### Bilgi

Diam International SAS, Fransız sermayeli bir şirkettir. Dünyanın ünlü kozmetik ürünü markaları için özel tasarımı vitrin vb. sergileme malzemesi üretmektedir. Şirket Global Compact'ı 2012 yılında imzalamış bulunuyor.<sup>51</sup>

Tuzla'da, 210 işçinin çalıştığı, Diam Vitrin Tasarım Hizmetleri Ambalaj San. Tic. Ltd. Şti. işyeri, Fransız Diam International SAS şirketine bağlıdır. Ağırlıklı ünlü kozmetik ve moda firmalarının ürünleri için vitrin üreten bir işletmedir. Birleşik Metal-İş Sendikası, Mayıs 2017'de burada üye kayıtlarına başladı. Bu durumdan haberdar olan işletme yönetimi, sendikalaşma çalışmasına öncülük eden 5 işçiyi işten çıkarttı. Sendika durumu protesto etmek için 15

<sup>49</sup> <https://www.evrensel.net/haber/419535/metal-iscilerinin-ankara-yuruyusu-engellendi-97-kisi-gozaltina-alindi>

<sup>50</sup> <https://www.evrensel.net/haber/420804/baldur-iscileri-fabrikaya-grev-kararini-asti>

\* Konuya ilişkin bilgiler, referans verilen kaynakların dışında Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından ve BMİS uzmanı Eyüp Özer ile yapılan görüşmeden derlenmiştir. Bu vakayla ilgili detaylar için rapor ekinde sunulan Sevda Toprak görüşmesine bakılabilir.

<sup>51</sup> Şirket CEO'su tarafından, BM Genel Sekreteri'ne gönderilen mektubun metni için bkz: [https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungcproduction/commitment\\_letters/16359/original/UNGC\\_Lettre\\_engagement.pdf?1329502053](https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungcproduction/commitment_letters/16359/original/UNGC_Lettre_engagement.pdf?1329502053) (erişim: 26.08.2019)

Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası -(BMİS DIAM eylemi)



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası -(BMİS DIAM eylemi)

Mayıs'ta fabrika önünde basın açıklaması yaptığında işveren, işçilerin bu açıklamaya katılmalarına, işçileri yemekhaneye kilitleyerek engel oldu. Ardından, sendikalaşmaya öncülük eden 9 işçi daha işten çıkartıldı. Bunun üzerine iş durdurarak fabrika içinde/ önünde protestoda bulunan işçiler, işten çıkartılan arkadaşlarının geri dönmesi talebini dile getirdi. Sendika, 22 Mayıs'ta, Çalışma Bakanlığı'ndan toplu sözleşme için gerekli çoğunluğu sağladığına dair yetki belgesini aldı. 15 Haziran'da işveren tüm sendika üyelerine bir SMS mesajı atarak eylemlerinden dolayı, tazminatsız olarak, işten çıkartıldıklarını bildirdi ve sendikanın yetkisine itiraz etti. Bu süreçte hem sendika hem de bağlı bulunduğu işkolu federasyonu IndustriALL'un, şirket üst düzey yönetimine gönderdikleri mektuplara hiçbir biçimde yanıt verilmedi. Sendika, OECD'ye de bir şikâyet başvurusunda bulundu.

Diam işvereni; işyerinde yapılan eylemlerle ilgili, -daha sonra mahkeme tarafından reddedilen- "yasadışı grev" davası açarak toplu sözleşme yetki belgesine itiraz etti. Bu itirazı, bilinçli biçimde farklı bir bölgedeki mahkemeye yaparak hukuksal sürecin daha da uzamasını sağladı. Sonuçta yerel iş mahkemesi, TİS yetkisinin BMİS'e verilmesine karar verdi. Rapor yazıldığı sırada prosedür devam etmekte ve sendika, karara yönelik muhtemel bir işveren itirazını beklemektedir. Diğer taraftan, yapılan şikâyet üzerine OECD, bir tür arabuluculuk yapma ve taraflar arasında müzakere imkanı yaratma girişiminde bulunacağını açıkladı. Toplantının tarihinin belirlenmesi ve yapılması bekleniyor.

5 yıldır işyerinde çalışan Diam Vitrin işçilerinden Sevda Toprak (22), sendikalaşmayı istemelerinin nedenlerini şu şekilde belirtti: "Biz çalıştığımız zaman ustabaşları ve işverenler tarafından sürekli hakarete maruz kalıyorduk, insan muamelesi görmüyorduk. Ücretlerimizin hiçbir şekilde arttırılmaması ve

düşük olmasının yanı sıra, bir de fazladan mesaiye bırakılıyorduk. 5 yıl boyunca çalışmama rağmen hâlâ asgari ücret alıyordum. Bu yüzden iş güvencemiz ve 7'den 70'e burada çalışan herkesin aynı haklardan yararlanması gerektiği düşüncesi ile toplu halde bir sendikalaşma kararı aldık."<sup>52</sup>

Roca TR. Banyo:<sup>53</sup>

### Bilgi

Banyo malzemeleri üreten köklü bir İspanyol şirket olan Roca, dünyada 78 üretim noktasında, 22 bin çalışan istihdam etmektedir. İmzaladığı sözleşme ya da ilan ettiği etik ilkeler vb. rastlanmamıştır.

Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde, İspanya'nın ünlü banyo malzemeleri, armatürleri tasarım ve üretim firması Roca Sanitario S.A bünyesindeki Roca TR. Banyo A.Ş.'ne ait, iki ayrı yerleşke vardır. Yaklaşık 300 kişinin çalıştığı fabrikada BMİS'in sendikalaşma çabası 2016'nın Mart ayında başlamıştır.

Fabrikalarının, 2016 yılı itibarıyla İspanya merkezli ROCA grubu tarafından satın alındığını belirten işçiler, "İspanyol yöneticiler fabrikamıza geldiğinde, bizden altı ay zaman istedi. Bu altı ayda maddi manevi eksiklerimizin giderileceğini söyledi. Aradan bir sene geçmesine rağmen durumumuzda bir iyileşme olmadı" dedi.<sup>54</sup>

Sendikanın, gerekli üye çoğunluğuna ulaşır Çalışma Bakanlığı'ndan gerekli belgeyi almasının ardından işveren, sendika yetkisine itiraz etti. Aynı zaman sendikalaşmaya öncülük yapan işçilerden bazılarını da işten çıkarttı. Sendikanın diyalog çağrısına olumsuz yanıt veren işveren, işkolundaki rakip sendika olan Çelik-İş ile temasa geçerek işçileri, bu sendikaya üye olma yönünde zorladı. BMİS'in açıklamasına göre, yoğunlaşan baskılara dayanamayarak fenalaşan bir kadın üye, hastaneye kaldırıldı.<sup>55</sup> Sonuçta Çelik-İş toplu sözleşme yetkisini aldı ve BMİS'in örgütlenme girişimi sonuçsuz kalmış oldu.

<sup>52</sup> <https://www.evrensel.net/haber/324413/diam-iscileri-ise-donuceye-kadar-mucadeleye-devam>

<sup>53</sup> Konuya ilişkin bilgiler, referans verilen kaynakların dışında, Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından derlenmiştir.

<sup>54</sup> <https://www.evrensel.net/haber/305147/nsk-iscileri-birligimizi-bozmayacagiz>

<sup>55</sup> [https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/730-ismpanyol-roca-sirketi-suc-islemeye-devam-ediyo](https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/730-ismpanyol-roca-sirketi-suc-islemeye-devam-ediyor)



Günsan:<sup>56</sup>

Kaynak: Birleşik Metal-İş  
Sendikası - [BMİS Roca  
TR eylemi]

### Bilgi

Günsan Elektrik'in sahibi Schneider Electric SE Global Compact'a 2003 yılında katılmış küresel bir şirkettir.<sup>57</sup> Şirketin CEO'su Jean Pascal-Tricoire, şu anda Global Compact'ın Yönetim Kurulu'nda yer almaktadır. Şirketin, "Sorumluluk İlkelerimiz" başlığını taşıyan etik standartlar belgesinde, "Çalışanların temsil grupları ve sendikalar oluşturma ve bunlara katılma hakkına saygı gösteriyoruz. Çalışanlara bu temsil faaliyetlerini gerçekleştirmeleri için gerekli koşulları sağlıyoruz. Temsil faaliyetlerini engellemiyoruz" ifadeleri yer almaktadır.<sup>58</sup> Yine şirketin "İnsan Hakları Küresel Politika" başlıklı belgesinde çalışanların örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının tanındığı da belirtilmektedir.<sup>59</sup>

Fransız Schneider Electric firması, elektrik şebeke ekipmanları üreticisi Günsan Elektrik'i 2014 yılında satın aldı. Bu firmanın Türkiye'de faaliyet yürüten üç fabrikası vardı. BMİS 2010 yılında önce şirketin Manisa ve İzmir'deki işyerlerinde, daha sonra da yeni açılan Gebze fabrikasında örgütlendi ve toplu sözleşme yapmaya başladı.

<sup>56</sup> Konuya ilişkin bilgiler, referans verilen kaynakların dışında, Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi yazışmalarından ve servis uzmanı Eyüp Özer ile 17 Temmuz 2019'da gerçekleştirilen görüşme kayıtlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>57</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8251-Schneider-Electric-SE>

<sup>58</sup> [https://www.se.com/tr/tr/download/document/principles\\_of\\_responsibility/](https://www.se.com/tr/tr/download/document/principles_of_responsibility/)

<sup>59</sup> [https://www.se.com/tr/tr/download/document/Human\\_Rights\\_Policy/](https://www.se.com/tr/tr/download/document/Human_Rights_Policy/)



Kaynak: Evrensel - (Günsan işçileri eylemi)



Kaynak: Twitter  
- (Günsan işçileri eylemi)

BMİS, Kasım 2016'da, yaklaşık 300 işçinin çalıştığı İstanbul'daki fabrikada örgütlenme çalışmalarına başladı. İşveren, sendikanın Bakanlığa yetki için başvuru yaptığı gün, öncülük yapan 6 işçiyi işten çıkarttı. Öte yandan işçilerin sendikaya üye olurken kullandıkları e-devlet şifrelerini öğrenerek sendikaya üye olup olmadıklarını kontrol etti.

Gelişmeleri Fransa'daki şirket merkezine bildirerek müdahale etmesi için mektup gönderen IndustriAll'a verilen yanıtta, işten çıkartmaların ekonomik



Kaynak: İlerihaber.org -  
(Günsan işçileri eylemi)

nedenlerle yapıldığı belirtildi. Ancak çıkartılan işçilere verilen evraklarda, onların işyerinde düzeni bozdukları, şirketin saygınlığını zedeledikleri vb. nedenlerle çıkartıldıkları açıklıkla belirtiliyordu.

İşçiler, işten çıkartılan arkadaşlarının iade edilmesi için iş bıraktılar ve protestoda bulundular. Bu eylem çok sayıda güvenlik gücünün fabrikayı abluka altına alması sonrası, yapılan müzakerelerle sona erdirildi. 21 Kasım 2016'da Bakanlık, işyerinde sendikanın toplu sözleşme yetkisine sahip olduğunu bildiren belgeyi verdi. Ardından şirket yönetimiyle sendika yönetimi arasında gerçekleşen görüşmede, şirket yetkilileri işten çıkartılanları geri almayacaklarını ve sendikanın yetkisine de -işyerinin aslında başka işkolunda olduğu iddiasıyla- itiraz edeceklerini belirtti. Aynı firmanın yetki belgesindeki işkoluna itiraz etmesi, kendisinin metal değil plastik işkolunda faaliyet yürüttüğünü iddia etmesi, şirketin Endüstriyel Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) kurucusu olduğu düşünülürse hayli ilginç bir durumdu. O sırada Schneider Electric'in İzmir'deki fabrikası kapatıldı ve oradaki kalıplar, Günsan'a taşınarak aynı üretim burada sürdürüldü.

Bundan sonra işyerinde, sendikadan istifa edilmesi yönünde baskılar arttı. Bazı yöneticiler, işçilere sendika uzmanlarından birinin Halkların Demokratik Partisi (HDP) milletvekilleriyle çekilmiş fotoğraflarını göstererek, üyesi buldukları sendikanın "terör destekçisi" olduğu ithamlarında bulundu. Böylece işçiler arasında politik/etnik temelde bir ayrışmayı kışkırtma riskini de yaratmış oldular.

Gelinen noktada işletmedeki örgütlenme süreci başarıya ulaşamamış oldu ve konuyla ilgili mahkeme süreci hâlâ devam etmektedir.



## Taşımacılık İşkolu

DHL Express

### Bilgi

DHL International GmbH, Alman lojistik şirketi Deutsche Post DHL'in uluslararası kurye, kargo ve posta dağıtımını yapan, ABD merkezli bir Alman şirkettir. Dünya çapında 220'den fazla ülke ve bölgede 380.000 çalışanı vardır. ITF ve UNI küresel sendikalarıyla imzaladığı ortak bir protokol olan<sup>60</sup> DHL'in, ilan ettiği bir "Şirket Davranış Kuralları (Code of Conduct)" metni de bulunmaktadır.<sup>61</sup> Metinde şirket çalışanlarının sendika üyesi olmaya ya da olmamaya zorlanamayacakları, serbest oldukları ve toplu sözleşme hakkına saygı gösterildiği belirtilmektedir.

Türk-İş'e bağlı Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS), daha önceki yıllarda DHL'de küresel düzeyde bir dayanışma kampanyası eşliğinde ve uzun çabalarla 2014 yılında örgütlenmişti.<sup>62</sup> DHL'in kargo kolu olan DHL Express'te örgütlenme çalışmaları, 2017 yılında başladı. Şubat 2017'de gerekli üye

<sup>60</sup> Söz konusu ortak protokol, iki küresel sendika ve şirketin Alman devletinin kurduğu Sorumlu İş Yönetimi için Ulusal Bağlantı Noktası ajansının yönlendiriciliğinde, Temmuz 2016'da imzalanmış ve taraflarca 21 Eylül 2017'de süresi Aralık 2019'a kadar uzatılmıştı. Ortak protokol, iyi bir çalışma yaşamı için sosyal diyalogun geliştirilmesini hedefleyerek OECD Çokuluslu Şirketler Davranış İlkeleri Rehberi'ni referans almıştır. (<https://www.itfglobal.org/en/news/joint-statement-dp-dhl-itf-and-uni-global-union-agree-continuous-dialogue-until-december-2019>) (erişim: 26.08.2019)

<sup>61</sup> <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/en/media-center/responsibility/dpdhl-code-of-conduct.pdf> (erişim: 26.08.2019)

<sup>62</sup> Ayrıntılı bir anlatım için bkz: Birelma, Alpkan. "When local class unionism meets international solidarity: A case of union revitalisation in Turkey." *Global Labour Journal* (2018).

Kaynak: TÜMTİS - (2017 TÜMTİS DHL eylemi)



çoğunluğu sağlanarak Bakanlık'tan toplu sözleşme yetki belgesini alındı. İşveren, 8 Mart 2017'de herhangi bir somut gerekçe/kanıt sunmaksızın, üyeliklerin gerçek olup olmadığının araştırılması için mahkemeye itirazda bulundu. Bu itiraz davası, sendikanın yetki alma sürecini uzatmak için devreye sokulmuş olan bir taktikti ve şirket bu dönemde hedef seçtiği kimi işçileri işten çıkartmak işçilere gözdağı vermek, ayrımcılığa başvurmak, işçilerin taleplerini engelleyerek ve örgütlenme sürecini baskı altına almak suretiyle tek tek işçiler üzerindeki baskıyı artırdı. Sendikalaşmaya öncülük eden işçilerden 9'u işten çıkartıldı. Bunun üzerine işçiler, 17 Temmuz 2017'de, işletmenin İstanbul Yenibosna'da bulunan merkez ofisi önünde bir oturma eylemi başlattı. Bu eylem başka sendikaların yanı sıra uluslararası işkolu federasyonu International Transport Workers' Federation (ITF) tarafından da desteklendi.

DHL Express işverenin, ITF ve UNI küresel sendikalarıyla ortak imzaladığı protokola uymadığı, çifte standart uyguladığı vurgulandı. 8 Haziran 2018

Kaynak: TÜMTİS - (2017 TÜMTİS DHL eylemi)



## Selüloz-Kâğıt İşkolu

Saica Pack

### Bilgi

İspanyol kökenli Saica Pack şiketi, kağıt ambalaj üreten küresel düzeyde bir şirkettir. şirketin yayınladığı Etik ve Yasal Uyum Kodu (Code Of Ethics And Legal Compliance) başlıklı belgede, çalışanların temel hakları ayrıntılı biçimde belirtilmiş ve 2.3 maddesinde işçilerin sendika hakkına saygı gösterileceği taahhüt edilmiştir.<sup>63</sup>

Türk-İş'e bağlı Selüloz-İş Sendikası, Saica Pack Eskişehir işletmesinde, 6 yıl kadar önce örgütlenmiş ve toplu sözleşmelerini o tarihten itibaren gerçekleştirmiştir. Sonrasında şirket, Sakarya 3. Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan yerli bir fabrikayı satın almıştır. Selüloz-İş 2019 Nisan ayında bu işyerinde de örgütlenmeye başlamış ve 24 Nisan'da yetki tespitine başvurmuştur.<sup>64</sup> Yetki tespitine itiraz eden işveren, 29 Mayıs'ta 6 nc sendikalı işçiyi gerekçe göstermeden işten atmıştır. Bunun zerine işyeri önünde başlayan protesto eyleminin talepleri, işçilerin geri alınması ve bundan sonra herhangi bir işçinin içine son verilmemesidir. Aynı zamanda Saica işverenin işçilerin sendikalaşma hakkına saygı duyması ve işyerinde

Kaynak: TÜMTİS - (2017 TÜMTİS DHL eylemi)

tarihinde DHL'ye karşı, ITF ve ETF çağrısıyla dünya çapında bir dizi protesto eylemi gerçekleştirildi. Bu eylem, TÜMTİS, alışma Bakanlığı'ndan yetki almış ve yeterli sayıda işçiyi ye yapmış olmasına karşın DHL Express, sendikanın yetkisini tanımayı reddettiği için düzenlendi. DHL'nin aldığı bu tutumla, uluslararası sendikalara, faaliyet gösterdiği her ülkede çalışanlarının temsilcileriyle adil bir biçimde müzakere edeceği konusunda vermiş olduğu sözü de çiğnemiş olduğu vurgulandı. DHL iş yerlerinde gerçekleştirilen protestolar, DHL yönetimine yazılan mektuplar ve DHL çalışanlarına verilen evrimii destek, şirket üzerinde emeğin hakları lehine bir baskı oluşturmaya yönelikti. Tüm bu dayanışmalar ve 556 gün süren oturma eyleminin ardından, işverenin sendikayı tanınması ile eylem bitirildi ve toplu sözleşme müzakereleri başlatıldı. Müzakereler 23 Ocak 2019'da taraflar arasında toplu iş sözleşmesi imzalanması ile sonuçlandı.



<sup>63</sup> <https://www.saica.com/wp-content/uploads/2018/02/CODE-OF-ETHICS-AND-LEGAL-COMPLIANCE.pdf> (erişim: 26.08.2019)

<sup>64</sup> <http://selulozis.org.tr/haber/saica-pack-sakarya-ambalajda-direnis-basladi/>

Kaynak: Sellz-İş Sendikası



yaşanabilecek sorunların toplu pazarlık masasında çözülmesi de talep edilmiştir. Sendikanın, bağlı bulunduğu uluslararası sendika federasyonunun da desteğiyle işverenle çeşitli düzeylerde diyalog kurma çabası devam etmektedir.

2020 Ocak ayında Selüloz-İş eylemi sonlandırma kararı almış, işyerindeki örgütlülüğün devamı güvenceye alınmıştır. İşten çıkarılan işçilere ise kıdem, ihbar tazminatları ve 12 aylık brüt maaşları tutarında net tazminat geliri ödenmesi sağlanmıştır.

## Tekstil İşkolu

Türkiye'de tekstil işkolundaki birçok işçi, Avrupa kökenli şirketlerin tedarikçi zincirleri içinde çalışmaktadır. Hem büyük hem de küçük ölçekli işletmelerde, ağır koşullarda ve birçok hak ihlaline maruz kalarak çalışan bu işçilerin ürettikleri dünyaca ünlü **ürünler**, Türkiye'de de lüks satış mağazaları olan giyim, aksesuar mağazalarında satışa sunulmaktadır. 2017 yılında bu türden bir işyeri olan Bravo fabrikasının işçileri gerçekleştirdikleri eylemlerle hak ihlallerini gündeme taşımıştır.

### Bravo

Bravo fabrikasında 1-6.5 yıl arası bu şirkette çalışmış işçiler vardır. Zara, Next ve Mango firmaları için üretim yaparlar ve fabrikaları her ay, bu *şirketler* tarafından denetlenir. Maaşları ve çalışma koşulları *üretim zincirinde yer aldıkları* Zara, Next ve Mango tarafından belirlenir. Maaşları geç yatmaya, sonra da hiç ödenmemeye başlayan işçiler, durumu sorduklarında, "*Şirket zor günlerden geçiyor, sabredin her şey düzelecek*" yanıtını aldılar. Bir sabah fabrikaya geldiklerinde fabrikanın içinin boşaldığını ve kapıların sonuna kadar açık olduğunu gördüler. Son *üç aylık maaşlarını ve tazminat haklarını*



Kaynak: Temiz Giysi Kampanyası Türkiye / Clean Clothes Campaign Turkey - (Bravo işçileri kampanyası)



Kaynak: Temiz Giysi Kampanyası Türkiye / Clean Clothes Campaign Turkey - (Bravo işçileri kampanyası)

alamadan ortada kaldılar. Üretimini yaptıkları *şirketlere* durumu bildirdiler ve alacaklarını onlardan istediler. Bu *şirketlerden* Zara, uluslararası küresel sendika IndustriALL ile yaptığı sözleşmede, *işçinin* alacağı ile ilgili doğrudan sorumlu olduğunu kabul etse de ödeme yapmamak için direndi. 2016'da DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası, avukatları aracılığı ile Bravo'ya karşı *açtığı* icra davasını kazandı. Ancak hesaplarda hiçbir şey olmadığı için, işçiler bir şey alamadı. Uluslararası bir sivil toplum örgütü olan Temiz Giysi Kampanyası (Clean Clothes Campaign) sürece dâhil oldu ve uluslararası alanda bu markalarla işçiler adına müzakere ederek, alacaklarını talep etti. Mücadeleler sonucunda markalar sorumluluklarını kabul etse de ödemenin bir kısmını yapacaklarını belirttiler.<sup>65</sup> Bu yılın başlarında üç şirketin oluşturduğu ortak fondan işçilere ödemeler yapıldı; ancak bu ödemeler sırasında yapılan ayrımcılık ve yetersizlik bir grup işçinin ciddi eleştirilerine neden oldu.<sup>66</sup>

Tekstil işkolunda yaşanan hak ihlalleri içinde ücretlere ilişkin konular da önemli yer tutar. Temiz Giysi Kampanyası'nın (Clean Clothes Campaign) hazırladığı bir rapora göre, tekstil işkolunda Türkiye, bazı eski sosyalist ülkelerle birlikte, Avrupa'da ücretlerin fiilen asgari ücretin de altına indiği ülkelerden birisi durumundadır.<sup>67</sup> Bu ülkelerde ve Türkiye'de söz konusu işçiler, yasal haftalık iş saatlerinden fazla çalışmaktadır.

<sup>65</sup> <http://www.temizgiysi.org/zaraya-uretim-yapan-isciler-magaza-onunde-tek-sira-dizildi/>

<sup>66</sup> <http://umutsen.org/index.php/bravo-iscilerinden-aciklama-mucadelemiz-disk-tekstil-sendikasi-industrial-1-tarafindan-satildi/>

<sup>67</sup> Stitched Up: Poverty wages for garmentworkers in Eastern Europe and Turkey, Clean Clothes Campaign raporu, 2014, s.29, 36



Kaynak: Tez-Koop-İş Sendikası

## H&M

Temiz Giysi Kampanyası'nın, tekstil işkolundaki dünya çapında markalardan birisi olan, İsveç sermayeli H&M markası tedarikçi firma işçilerinin durumuna ilişkin Eylül 2018 yılında hazırladığı raporda yer alan bulgular yukarıda Türkiye'de tekstil işkolu için sunulan verileri doğrular niteliktedir. Hindistan, Bulgaristan, Kamboçya ve Türkiye'de mülakat yapılan işçilerin bir kısmı ancak fazla mesai yaparak ve kotalarını doldurmaları durumunda, yasal asgari ücrete ulaşabilmekte olduklarını belirtmiştir. Bu durumda, mesai saatlerinde çalışarak asgari ücretin kazanılabilmesi yasal zorunluluğu ihlal edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, bu durumu "zorla çalıştırma" olarak tanımlamaktadır.<sup>68</sup>

H&M, 3100 çalışan ve 72 mağazasıyla Türkiye'de geniş bir mağazacılık ağına da sahiptir. 2018 yılında, bu mağazalarda sendikal örgütlenme çabasına giren mağaza çalışanlarından biri işten çıkartıldı. Sendikalaşma çabasına öncülük ederken bir yöneticinin tutanağı ile tazminatsız olarak işten çıkartılan işçi, Tez-Koop-İş Sendikası'nın *Gençemek* dergisine verdiği röportajda, şirketin çalışanlar karşısındaki tutumuna dair şunları söylüyordu:

"H&M Türkleşiyor (gülümsüyor). Yani Türkiye'de kuralların uygulanmayışı,

<sup>68</sup> H&M: Vaat Edilen Adil Yaşam Ücreti Gerçek İse Açlık Sınırı (H&M'in Daimi Tedarikçilerinin Ödediği Maaşlara İlişkin Araştırma Bulguları), Clean Clothes Campaign raporu [http://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2018/09/HM-Last-Version-TR-compressed.pdf]

esneyen kurallar, yaptırım olmayışı ve çalışan kesimin haklarını aramayışı... Bunları fark ettikleri için de 'Biz nasıl olsa bunu yapıyoruz, kuralımız var ama çok yapmasak da olur' noktasına geldiler sanırım. İlkeler ve politikalar sadece H&M için. H&M'e hitap ediyorsa ve H&M kazanıyorsa bu politikalar uygulanıyor."<sup>69</sup>

Ancak H&M Türkiye mağazalarındaki süreç, daha sonra farklı bir sendikanın örgütlenme girişiminde olumlu yönde gelişti. Türk-İş üyesi Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası'nın (Koop-İş), H&M'de, 2017 yılı Eylül ayında başladığı örgütlenme çalışmaları başarıyla sonuçlandı. Bakanlığa yaptığı toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu, 15 Şubat 2019 tarihinde olumlu sonuçlandı.<sup>70</sup> Taraflar arasında küresel sendikaların da desteğiyle sosyal diyalog ortamı oluşturuldu ve toplu sözleşme görüşmeleri, 24 Nisan 2019 tarihinde başladı.<sup>71</sup>

## Hugo Boss

### Bilgi

Hugo Boss AG erkek ve kadın giyim konusunda uzmanlaşmış, Alman sermayeli, halka açık hazır giyim üreticisi bir şirkettir. 110 ülkede en az 6100 satış noktası vardır.

*Şirketin yayınladığı bir Davranış Kuralları (Code of Conduct) metni vardır. Metinde şirket kendisi ve tedarikçilerinin ILO sözleşmelerinin belirlediği çerçevede uluslararası işçi haklarına/sosyal haklara saygılı olacağını taahhüt etmektedir.<sup>72</sup> Yine şirketin yayınladığı Sosyal Standartlar Belgesi'nde çalışanların, diğer tüm haklarının yanı sıra, 3.9 maddesinde sendika özgürlüğünün tanındığı belirtilmektedir.<sup>73</sup>*

<sup>69</sup> Gencemek, Sayı:2, s.69 (http://www.tezkoopis.org/uploads/genc2.pdf)

<sup>70</sup> https://www.koopis.org.tr/haber/koop-is-sendikasi-ndan-yeni-bir-oerguetlenme-zaferi/120 (erişim: 26.08.2019)

<sup>71</sup> https://www.koopis.org.tr/haber/h-m-birinci-doenem-toplu-is-soezlesmesi-goeruesmelerine-baslandi/186 (erişim: 26.08.2019)

<sup>72</sup> https://group.hugoboss.com/fileadmin/media/pdf/sustainability/EN/Code\_of\_Conduct.pdf (erişim: 26.08.2019)

<sup>73</sup> https://group.hugoboss.com/fileadmin/media/pdf/sustainability/EN/Social\_Standards\_EN.pdf (erişim: 26.08.2019)



Kaynak: Ekmek Ve Gül -  
(TEKSİF Hugo Boss)

Ege Serbest Bölge'de (ESBAŞ) kurulu, Alman sermayeli Hugo Boss işyeri, 1999'dan bu yana Türkiye'de üretim yapıyor. ESBAŞ'taki üretim tesisleri takım elbise, gömlek ve kadın giyim gibi alanlarda dünyanın önde gelen üretim merkezleri arasında yer alıyor.

İşletme, 2017'de ve 2018'in ilk üç ayında TEKSİF sendikasına üye olan ve sendikal çalışma sürdüren 500'ten fazla işçiyi işten çıkardı. İşten çıkartılanlardan biri olan Ergin Yıldız, 14 yıllık Hugo Boss işçisiydi. İlik düğme operatörü olarak çalışan Yıldız, sendika temsilcilerinden biriydi. 13.5 yıldır çalıştığı bölümden alınarak başka bölüme sürgün edildiğini ifade eden Yıldız, şunları söyledi: "Kolumdaki rahatsızlık doktor belgeli olmasına rağmen, beni verimimin daha düşük olduğu bir bölümde çalışmaya zorladılar. Ütü yapamaz raporum vardı. Eski bölümüme geçmek istediğim halde yerimi değiştirmediler. Son olarak da verimimin düşüklüğünü gerekçe göstererek işten çıkardılar. Sürekli göz hapsindeydim, diğer arkadaşlar da aynı şekilde. Sürekli sorularla baskı altında tutmaya çalışıyorlardı."<sup>74</sup>

Olayı protesto eden işçiler, İzmir'deki Hugo Boss mağazaları önünde, bir süre protesto eylemi yaparak seslerini kamuoyuna duyurmaya çalıştılar. İzmir Valiliği, OHAL'i gerekçe göstererek Hugo Boss mağazaları önünde protesto eylemlerini yasakladı. Bunun üzerine işçiler, sendikanın organizasyonu ile İstanbul'a giderek İstinyepark'taki Hugo Boss mağazası önünde eylem yaptılar. Ancak iki işçi, şirketin sendikal hak ihlalini protesto ettikleri için "markanın itibarına zarar verdikleri" iddiasıyla işten çıkartıldı. Bu işçilerden

<sup>74</sup> <https://www.evrensel.net/haber/376403/hugo-bossta-3-ayda-150-isci-isten-atildi>

biri olan Eda Türk, yaşadıkları sürece dair şunları söyledi:<sup>75</sup> "Hugo Boss yönetiminin iddia ettiği gibi, hiçbir şekilde ürünleri kötülemedik. Bu yönde bir kanıt da yok zaten. Pek çok işçi arkadaşımız o eyleme katıldı ancak Zeynel ve ben işten çıkarıldık. Öyle zannediyoruz ki; sendikal örgütlenme konusunda fabrikada bazı görevler üstlendiğimiz için bizi işten çıkarmak istediler. Zaten sürekli bir baskı ve yıldırma vardı. Bizimle uğraşıyorlardı. İstinyepark eylemini bahane ederek bizi işten çıkarmış oldular. Mücadelemiz devam edecek"

<sup>75</sup> <http://haber.sol.org.tr/emek-sermaye/hugo-boss-sendikali-iscileri-marka-itibarina-zarar-verdikleri-iddiasıyla-isten-atti>

## SONUÇ

Görüldüğü gibi Türkiye, 2016'da resmi olarak ilan edilen OHAL'le birlikte emek hak ihlallerinin daha da derinleşen biçimde yoğunlaştığı bir ülke durumuna geldi. Hak ihlalleri için OHAL'le başlamamış olsalar da, bu süreçle pekiştikleri ve kalıcılık kazandıkları söylenebilir. Yukarıda da gösterildiği gibi resmi olarak sona eren OHAL, özellikle işçiler açısından fiilen devam etmektedir. Uluslararası aktörlerin eleştiri ve uyarılarına, mahkemelerin aleyhte kararlarına karşı, hak ihlallerinde bir düzelme görüldüğü söylenemez. Raporumuzda özellikle ILO'nun temel sözleşmeleri ile güvence altına alınan sendikal ayrımcılığa karşı korunma, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, barışçıl toplantı ve gösteri hakkı ve daha geniş olarak ifade özgürlüğü bağlamlarında, Türkiye'de, emek hak ihlallerinin yoğun biçimde sürdüğüne dair örneklerle yer verdik.

Kuşkusuz raporumuza konu olan Avrupa kökenli işletmeler, bu durumun asıl sorumlusu değiller. Ortaya çıkan manzara uygulanan resmi ve fiili OHAL'in, devletle siyasi iktidarın karar ve uygulamaları sonucudur. Ancak görüldüğü kadarıyla Avrupa sermayeli yatırımcı ve işletmeciler de bu durumdan yararlanmakta ve yaygın biçimde hak ihlalleri gerçekleştirmektedir. Çoğu Avrupa kökenli şirket, ülkelerinde sendika, toplu sözleşme ve grev haklarına saygı duymak durumunda olan sosyal diyalog mekanizmaları geliştirmiş, uluslararası sözleşmelerin ötesinde iç işleyiş ilkeleri oluşturmuştur. Fakat Türkiye performansları bu duruma tezat oluşturmakta, ortaya bir çifte standart çıkmaktadır.

Oysa raporda da belirttiğimiz gibi Türkiye'yi Avrupa alanının dışında düşünmek mümkün değildir. Sosyal haklar açısından, Türkiye'nin Avrupa kıyısında bir emek cehennemi olması kabul edilemez. Emeğin hakları, Avrupa kurumları için olduğu kadar Avrupa kökenli işletmeler için de olumlu örneklerin yaratılacağı bir alana dönüşmelidir.

İşletmelerin sıklıkla sığındığı “Türkiye mevzuatına uygun hareket ediyoruz” gerekçesi de sorgulanmalıdır. Yukarıda birçok örnekte görüldüğü gibi sendikalaşma sürecinde yetkiye itiraz, yasalarda yer alan bir uygulama olsa da pratikte sistematik biçimde sendikalaşma karşıtı bir uygulama olarak kullanılmaktadır. Çalışma ve Toplum Dergisi yayın yönetmeni Dr. Murat Özveri'nin yüzlerce vakayı inceleyerek hazırladığı çalışma; tekstil, metal, petro-kimya sektörlerinde yapılan yetki itirazları sendikaların lehine sonuçlansa dahi, işyerlerinin sadece %27'sinde toplu iş sözleşmesi yapılabildiğini göstermiştir.<sup>76</sup> Bir diğer deyişle, inceleme kapsamındaki işkollarında örgütlü sendikalar, işverenin itiraz etmesine karşın davayı kazanarak almış oldukları her 100 işyeri yetki tespitinden ancak 27'sinde toplu iş sözleşmesi yapmayı başarabilmiştir. İtiraz olması halinde, yetki belgesi alma ortalama süresi yine inceleme kapsamındaki vakalar için 424 gün olarak tespit edilmiştir. Bu süre, iş yerlerinde sendikalaşma yeter şartlarının sağlandığı koşulların değişmesi veya işverenler tarafından işten çıkarma, sendika üyelerinin taciz edilmesi gibi yöntemlerle değiştirilmesi için yeterli olmaktadır. Bu durum yetki davalarının kazanılmasına karşın sendikaların neden toplu iş sözleşmesi yapamadıkları hakkında fikir vermektedir.

Yukarıda sunulan örneklerle birlikte uluslararası kuruluş ve mahkemelerin karar ve raporlarında; Türkiye'de sendikal örgütlenmeyi belirleyen hem mevzuatın hem de uygulamanın, ILO sözleşmeleri başta olmak üzere, uluslararası hukuksal normlara uygun olmadığı görülmektedir. Bu durumda Avrupa kökenli işletmelerden, örgütlenmeyi engelleyen bu ulusal çerçeveye değil, çoğunun kendi sorumluluk belgelerinde de referans verdikleri ILO vb. kuruluşların normlarına uymaları beklenir.

Konuyla ilgili iyi pratikler geliştirmek isteyen aktörlerin, Türkiye'de işçilerin hak ihlalleri tablosunu ortaya koyan uluslararası raporları, buralarda

<sup>76</sup> Özveri, Murat. *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2013.

gündeme getirilen uyarı, eleştiri ve önerileri dikkate alması ve bizim yukarıda özetlediğimiz örnekleri incelemesi yararlı olacaktır. Avrupalı aktörler, hak ihlallerinin temel nedeni olan adı konmamış sürekli OHAL'i kabullenmemelidir.

## COVID-19 SALGININDA İŞÇİ HAKLARININ VE İHLALLERİN GENEL DURUMU HAKKINDA ÖZET

Covid-19 salgını, Türkiye'de etkili olmaya başladığı 2020 Mart ayından bu yana, işçilerin durumlarının kötüleşmesi ve hak ihlallerinin artması sonucunu doğurdu. Kuşkusuz en öncelikli sorunlar çalışma hakkı alanında görüldü. Kullanılan değişkenlerin yetersizliği nedeniyle şimdiye dek resmi istatistiklerde görülemese de işsizliğin, gerçekte olağanüstü derecede yoğunlaştığına dair ciddiye alınması gereken veriler ortaya çıktı.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK), Temmuz'da yayınladığı Nisan 2020 *Hane Halkı İşgücü Araştırması* (HİA) sonuçları, Covid-19 salgınının en yoğun dönemini (Mart-Nisan-Mayıs 2020) kapsamı açısından önemlidir. TÜİK'e göre işsizlik oranı Nisan 2020'de 0,2 puanlık azalış ile yüzde 12,8 seviyesinde gerçekleşti. Türkiye genelinde işsiz sayısı, bu dönemde bir önceki yılın aynı dönemine göre 427 bin kişi azalarak 3 milyon 775 bin kişi oldu. TÜİK'in Eylül 2020 verileri de, Covid-19'un işsizlik oranını etkilemediğine işaret eden benzer bir resim sundu. Bu verilere göre, Eylül 2020'de işsizlik oranı 0,1 puanlık düşüşle yüzde 12,7 olarak gerçekleşti. İşsiz sayısı 2019 Eylül ayında 2019 yılının aynı dönemine göre 550 bin kişi azalarak 4 milyon 16 bin kişiye geriledi.

Ancak bu veriler kamuoyunda yaygın bir güvensizlikle karşılandı. Uzun süredir işsizlik verilerini alternatif değişkenler, tanımlar ve yöntemlerle işleyen ve bir seri üreten DİSK-AR'ın Temmuz ve Aralık 2020 raporlarında, “geniş tanımlı işsiz sayısı” Nisan 2020'de 9 milyon 756 bin (%28,7), Eylül 2020'de

9 milyon 470 bin (%26,4) olarak hesaplandı. Fakat, bu kategori kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izine çıkartılan işçilerin iş kaybını içermemektedir. Covid-19 etkisini tam anlamıyla gösterebilmesi için DİSK-AR, ILO'nun metodolojisinden yararlanarak, çalışamayanlar (işsizler + istihdam ediliyor olarak görünen fakat iş başında bulunamayan) için "Covid-19 etkisiyle revize edilmiş geniş tanımlı işsiz ve iş kaybı" kategorisi oluşturdu.<sup>77</sup> Hesaplamalara göre Nisan 2020'de, kısmi sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı dönemde, "Covid-19 etkisiyle revize edilmiş geniş tanımlı işsiz ve iş kaybı" sayısı yaklaşık 17,7 milyon olarak tespit edildi.<sup>78</sup> Bir diğer deyişle Covid-19, Nisan 2019 ile kıyaslandığında en az 10,7 milyon yeni eşdeğer istihdam kaybı ve işsiz yola açtı.<sup>79</sup>

Önlemlerin hafifletildiği Haziran 2020'den itibaren, istihdam kaybı kademeli bir düşüş gösterdi. «Covid-19 etkisiyle revize edilmiş geniş tanımlı işsiz ve iş kaybı» sayısı Haziran 2020'de 14,2 milyon'a, Eylül 2020'de 9,93 milyon'a geriledi.<sup>80,81</sup>

Sonuç olarak işsizlik, işçilerin diğer haklarını kullanmalarının da önünde ciddi bir engel olarak, etkisini bu dönem içinde artırdı. İşsizliğin bu denli yoğun olması, işçilerin işyerlerinde yaygınlaştığı gözlenen hak ihlalleri karşısındaki gücünü zayıflattı, kolektif hak arayışları, sendika üyesi olma iradeleri ve Covid-19'la ilgili etkin önlemler alınması taleplerini baskıladı.

Mutlak anlamda işsiz ya da iş başında olmayan sayısındaki artış, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarının telafisi konusunu ciddi bir öncelik olarak

<sup>77</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition - [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)

<sup>78</sup> <http://disk.org.tr/2020/07/temmuz-2020-issizlik-ve-istihdam-raporu-turkiye-tarihinin-en-buyuk-issizligi/> (Erişim: 01.08.2020)

<sup>79</sup> Burada kullanılan eşdeğer istihdam kaybı tanımı, ILO'nun Covid-19 nedeniyle çalışılmayan süreyi eşdeğer tam zamanlı istihdama dönüştürerek Covid-19 nedeniyle meydana gelen iş kaybını hesaplama yöntemine referansla yapılmaktadır. TÜİK, sadece araştırmanın yapıldığı referans haftasından geriye doğru 4 hafta içinde iş arayanları işsiz saymaktadır. Oysa Covid-19 döneminde işten çıkarma yerine yaygın olarak kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneği uygulanması nedeniyle milyonlarca işçi çalışmadığı halde istihdamda gözükmemektedir. TÜİK'in yöntemine göre, kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneği alan işçiler iş aramadıkları için işsiz sayılmamaktadır. Bugüne kadar 3,5 milyon işçi kısa çalışma ödeneği ve 1,8 milyon işçi de ücretsiz izin ödeneği (nakdi ücret desteği) almış olduğu halde, yani bu kişiler iş başında olmadığı halde İŞKUR, bu kişileri işsiz saymamıştır. (Bahsi geçen DİSK-AR raporu)

<sup>80</sup> <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/D%C4%B0SK-AR-Eyl%C3%BCl-2020-%C4%B0%C5%9Fsizlik-ve-%C4%B0stihdam%C4%B1n-G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm%C3%BC-Raporu-Son.pdf>

<sup>81</sup> <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/12/D%C4%B0SK-AR-2020-Aral%C4%B1k-%C4%B0%C5%9Fsizlik-ve-%C4%B0stihdam%C4%B1n-G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm%C3%BC-Raporu.pdf>



gündeme getirdi. Hükümetin Anayasa'daki sosyal devlet ilkesine de uygun olarak bu konuda geliştireceği politikalar, geniş bir işçi kesimi için hayati hale geldi. 2020 Mart ayı sonlarında hükümet, konuyla ilgili bir paket açıkladı.

İşçileri doğrudan ilgilendiren düzenlemeler içeren sosyal paket, esas olarak 25/03/2020 tarih, 7226 sayılı ve 16/04/2020 tarih 7244 sayılı Yasalar ile hayata geçirilmeye başlandı. 7226 sayılı Yasa ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında bir mekanizma olan, işçilerin çalışma sürelerinin azalmasından kaynaklı gelir kaybını telafi etmek için kurulu *kısa çalışma ödeneğinden* yararlanma koşullarında kısmi bir iyileşme sağlandı. Söz konusu mekanizmadan yararlanmanın koşulu olarak, mevzuatta yer alan ölçütler bağlamında zorlayıcı dışsal bir etken olarak kabul edilen Covid-19 ödeneğinin, uygulanma tarihinin başlangıcı da 29/02/2020 olarak belirlendi. Yasaya göre ödenek, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan; genel ekonomik, sektörel, bölgesel krizler ya da mücbir sebeplerle, çalışma saatlerinin üçte bir oranında düştüğü ya da çalışmaların tamamıyla veya kısmi olarak en az 4 haftalık süre için askıya alındığı iş yerlerinde çalışan işçilere ödenir. 30 Temmuz 2020'de sonlanması planlanan uygulama süreci içerisinde 2021 Şubat ayı sonuna kadar uzatıldı.

7244 sayılı Yasa ile de kısa çalışma ve işsizlik ödeneklerinden faydalanamayanlar ile ilgili olarak, *nakit ücret desteği* adıyla bir mekanizma ilk kez getirilmiş oldu. Ayrıca İş Kanunu'nun 25/II maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde işverene haklı fesih hakkı tanıyan durum dışında, iş sözleşmesinin feshi yasaklandı. Ancak işverenlere daha önce mevzuatta yer almayan *ücretsiz izine çıkartma* imkânı tanındı. Ne yazık ki bu hüküm, kamuoyunda *işten çıkartma yasağı* olarak isimlendirildi. Ücretsiz izine çıkartma ve bu süre içinde nakit desteği sağlama uygulaması, işçilerin tazminat haklarını elde edememeleri ve eğer işten ayrılıp yeni bir işe geçmeye kalkıştırlarsa tazminat haklarından feragat etmek durumunda kalmaları gibi, ciddi bir hak ihlali zemini yarattı. TBMM Genel Kurulu'nda Cumhurbaşkanı tarafından Nisan 2020'de çıkartılan 3'er aylık sürelerle 30 Haziran 2021'e kadar uzatılan bu uygulama<sup>82</sup> ile ücretsiz izne çıkartılan işçilerin, aylık yaklaşık 1200 TL (2020 yılı net asgari ücretin yarısı kadar) ile geçinmek durumunda kalmaları söz konusu oldu.

<sup>82</sup> 23 Temmuz 2020'de TBMM Genel Kurulu'nda, 'İşsizlik Sigortası Kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik öngören kanun' teklifi kapsamında görüşülerek kabul edildi.

Öte yandan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında, toplu sözleşme prosedüründe uygulanan kimi süreler de uzatıldı. Bu, fiiliyatta toplu sözleşme süreçlerinin bir anlamda askıya alınması anlamına geliyordu.

Kısaca özetlediğimiz sosyal paket kapsamındaki düzenlemeler, işçilerin gelir kaybı telafisi konusunda beklentilerini karşılamaktan uzak kaldı. Doç. Dr. Aziz Çelik'in, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine dayanarak yaptığı hesaplamalara göre, salgının başlangıcından Ağustos ayı başına kadar ki 4,5 aylık dönemde, 6 milyon işçi ve işsize, İŞKUR ödenekleri, kısa çalışma, ücretsiz izin -nakdi ücret- ve işsizlik ödeneklerini kapsayan 22,4 milyar nakdi ödeme yapıldı. Ödemelerden yararlanan işçilere ayda ortalama 822 TL destek sağlandı ki bu, 2020 yılı net asgari ücret tutarı olan 2300 TL'nin üçte biridir.<sup>83</sup>

Salgının ilk 4,5 aylık döneminde, salgın öncesinde 132 milyar TL'ye yakın birikimi olan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan (İSF) ancak 15-16 milyar civarında azalma olduğu görülmektedir. Dolayısıyla İSF'nun elindeki birikimle pandemide çok daha yüksek bir destek sağlama olanağı varken tercih edilmediği görülmektedir.

Oysa pandemide Türkiye'de, yalnızca işsiz kalanlar değil çalışmaya devam eden işçiler de telafi edilmesi gereken ciddi bir gelir kaybına uğramışlardır. DİSK-AR tarafından kapsamlı bir saha çalışmasına dayalı olarak hazırlanan "Covid-19 İşçileri Nasıl Etkiledi?"<sup>84</sup> raporuna göre, araştırmaya katılan DİSK'e bağlı sendikalara üye işçilerin yüzde 36'sı ücret ve gelir kaybı yaşadı, yüzde 40'ı daha ucuz besinlere yöneldi, işçilerin yüzde 25'ten fazlasının borçları arttı. Bu veriler, Covid-19 sürecinde sendikal örgütlülük kapsamında olan işçiler için bile gelir kaybı ve borçlanmanın, ciddi boyutta olduğunu göstermektedir.<sup>85</sup>

ILO'nun, İnsana Yakışır İş konseptinin hedeflerinden biri olan "yeterli

<sup>83</sup> <https://www.birgun.net/haber/salgin-doneminde-yoksula-ve-isciye-verilen-destek-yeterli-mi-sosyal-koruma-kalkani-gercekleri-310519>

<sup>84</sup> COVID-19 İŞÇİLERİ NASIL ETKİLEDİ?: Salgının Çalışma Yaşamına Etkileri - DİSK Üyesi İşçilere Yönelik Alan Araştırması Sonuçları <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/DISK-COVID-19-Alan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-Rapor-8-7-2020.pdf>

<sup>85</sup> COVID-19 İŞÇİLERİ NASIL ETKİLEDİ?: Salgının Çalışma Yaşamına Etkileri - DİSK Üyesi İşçilere Yönelik Alan Araştırması Sonuçları <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/DISK-COVID-19-Alan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-Rapor-8-7-2020.pdf>



Kaynak: DİSK Tekstil  
İşçileri Sendikası

sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanma" ilkesi bağlamında, Türkiye işçileri açısından ciddi hak ihlalleri yaşandı. Özellikle imalat sanayinde çalışan işçiler, uzunca bir süre, salgının yayılmasına karşı tedbir amacıyla ilan edilen sokağa çıkma yasaklarında bile özel izinlerle faaliyetine devam eden fabrikalarda çalışmak durumunda bırakıldı. Bunun sonucunda da Covid-19'dan kaynaklanan sağlık ve sosyal etkilere daha fazla maruz kalmış oldular. DİSK-AR tarafından, bağlı sendikaların üyelerine ilişkin derlenen verilerle hazırlanan rapora göre, salgın süresince, 535 DİSK üyesi işçiye Covid-19 pozitif tanısı konurken işçilerdeki pozitif vaka oranı (binde 4,1), Türkiye ortalama pozitif vaka (binde 1,3) oranının 3,2 katı olduğu görülmektedir.<sup>86</sup>

DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası'nın Gaziantep temsilcisi olan Mehmet Türkmen, kentteki fabrikalarda yaygınlaşan salgına dair, sosyal medya paylaşımlarında bulunduğu için gözaltına alındı. Salgına rağmen fabrikalarda işçilerin çalışmaya zorlandığını duyuran Türkmen, yerel bir haber sitesinde hedef gösterildi, provokatörlükle itham edildi. Türkmen, yapılan bir ihbar nedeniyle "halkı kin ve nefrete teşvik veya aşağılama" suçlamasıyla evinden gözaltına alındı, savcılık ifadesinin ardından mahkemeye sevk edilmeye gerek görülmeden serbest bırakıldı. Bununla birlikte sosyal medya paylaşımlarında adı geçen fabrika, işçilerin eylemi üzerine, 15 gün süreyle üretimi durdurdu. Mehmet Türkmen'in yaptığı açıklamalardan sonra, bölgede 10 kadar fabrika üretime ara verip işçileri ücretli izne gönderdi.<sup>87</sup>

<sup>86</sup> <http://disk.org.tr/2020/04/covid-19-disk-raporunun-ucuncusu-yayinlandi/>

<sup>87</sup> <https://www.sessizkalma.org/defender/mehmet-turkmen/>



27 Temmuz ve 9 Ağustos tarihleri arasında, Çanakkale'deki Dardanel balık işleme fabrikasında, İl Hıfzısıhha Kurulu kararıyla hayata geçirilen "kapalı sistem çalışma yöntemi," çalışma mevzuatında bulunmayan bir angarya sistemini gündeme getirdi ve ciddi tepkilere neden oldu. Pozitif vakaların görüldüğü işyerinde karantina uygulaması, işçilere izin verilerek değil, kapalı bir kamp düzeni içinde çalışmaya devam ettirilerek hayata geçirildi.<sup>88</sup> 1000'i aşkın işçinin çalıştığı fabrikada, işçilerden aldığımız bilgilere göre, fabrika içerisinde bulunan üç bölümde pozitif vakalara rastlandı. Pozitif vaka sayısının ise 40'a yaklaştığı belirtildi. Ancak buna rağmen işçilere test yapılmadı. Yurtlara yerleştirileceklerini belirten işçiler, "14 gün geceleri yurtlarda kalacağız, gündüzleri ise çalışmaya devam edeceğiz. Biga'da bir sürü fabrika benzer durumda ama basına yansımaları istemiyorlar. İşçiler de işsiz kalma korkusuyla seslerini çıkaramıyor" dedi.

Covid-19 salgını, hakların kısıtlandığı ve fiilen devam ettiği söylenebilecek OHAL koşullarının pekişmesi sonucunu da doğurdu. İşçilerin ve sendikaların hak arama olanakları, bu dönemde daha da sınırlandırıldı. 30 Nisan ve 1 Mayıs 2020 günleri sendika, meslek odaları ve siyasi partilerin 1 Mayıs ile ilgili İstanbul, Ankara ve İzmir başta olmak üzere çeşitli illerde yapmak istedikleri basın açıklamaları, sokağa çıkma yasağı gerekçe gösterilerek engellendi.<sup>89</sup>

Covid-19'un etkilerinin en yoğun yaşandığı dönemin (Mart-Mayıs 2020) ardından Haziran 2020'de, Sağlık Bakanlığı tarafından "Kontrollü Sosyal Hayat" adı verilen döneme geçildi. Kasım 2020'ye kadar sürdüğü söylenebilecek bu dönemde haftasonları sokağa çıkma yasakları, kamuya açık kurumların, restoran, kafe ve barların kapalı tutulmaları gibi Mart - Mayıs döneminde geçerli önlemler hafifletildi. Bazı STÖ'lerin uyarılarına karşın, önlemlerin hafifletilmesi salgının kontrol altında olduğu izlenimine neden olurken, Sağlık Bakanlığı'nın bütün Covid-19 pozitif vaka sayıları yerine sadece semptom gösteren hasta sayılarını açıkladığı ortaya çıktı.<sup>90</sup> Kasım ayı sonunda açıklanan veriler Türkiye'yi günlük yeni vaka sayısı listesinde Avrupa'da en üst sıraya taşırken, Covid-19 salgınının ülkede ne denli şiddetli seyrettiğini de göstermiş oldu.

<sup>88</sup> <https://www.evrensel.net/haber/410345/pozitif-vaka-cikan-dardanelde-k-r-oncelikli-onlem-bantta-karantina>

<sup>89</sup> <https://tihv.org.tr/gunluk-ih-raporlari/01-04-mayis-2020-gunluk-insan-haklari-raporu/>

<sup>90</sup> <https://www.evrensel.net/haber/419693/fahrettin-koca-uzun-zaman-sonra-gunluk-vaka-sayisini-acikladi-28-bin-351>



Kaynak: DİSK  
- (Kapalı devre çalışma sistemi DİSK eylemi)

Salgın döneminde, en ağır yükü taşıyanlar kuşkusuz sağlık çalışanları oldu. Şu an için, salgının başından bu yana kaç sağlık çalışanın enfekte olduğu ile ilgili resmi bir rakam açıklanmış değildir. Türk Tabipler Birliği, Türkiye'de kaç sağlık çalışanın (il, ilçe, çalıştığı sağlık kuruluşu, mesleği ve cinsiyeti başta olmak üzere ayrıntılı ve güncel olarak) enfekte olduğu bilgisinin açıklanmasını, başta gelen taleplerinden birisi olarak ifade etmektedir.<sup>91</sup> Fakat, pandeminin başlangıcından itibaren bu konuda Sağlık Bakanının açıkladığı yaklaşık sayılar haricinde, neredeyse hiç bilgi paylaşılmamıştır.

Enfekte olma riskinin diğerlerine oranla çok yüksek olduğunu gösteren çalışmalara rağmen<sup>92, 93</sup>; Covid-19'un sağlık çalışanları açısından bir meslek hastalığı olarak kabul

<sup>91</sup> TTB COVID-19 Pandemisi 5. Ay Değerlendirme Raporu ([https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/5\\_aydegerlendirme.pdf](https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/5_aydegerlendirme.pdf))

<sup>92</sup> Nguyen LH, Drew DA, Graham MS, et al. Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study. *Lancet Public Health* 2020; 5: e475-83

<sup>93</sup> <https://www.evrensel.net/haber/413519/turk-toraks-dernegi-saglik-calisanlari-duzenli-tarama-kapsamina-alinmal>



Kaynak: Türk Tabipleri Birliği -  
(TTB Covid-19 yönetimi eylemleri)  
Yönetmiyorsunuz, tükeniyoruz!



Kaynak: Türk Tabipleri Birliği - (Prof. Dr. Kayıhan Pala destek eylemi)

edilmemiş olması, kamuoyunda yoğun tepkilere neden olan önemli bir sorundur. Bununla birlikte , pandemi başından bu yana sağlık çalışanlarının çok büyük bölümü düzenli bir tarama test mekanizması uygulamasından yararlanma olanağı bulamamıştır.

TTB'nin açıkladığı verilere göre pandeminin başlangıcından 6 Ocak 2021 tarihine, 334 sağlık çalışanı hayatını Covid-19 sebebiyle yitirmiştir.<sup>94</sup> Sağlık Bakanı'nın açıklamalarına göre de 2020 Aralık ayına kadar toplam 120 binin üzerinde sağlık çalışanı Covid-19 pozitif olmuştur. <sup>95</sup> TTB, paylaşılan verilerde tespit ettikleri tutarsızlıklara ilişkin açıklamalar yayınlamayı sürdürmekte, ve Covid-19 salgınının yönetiminde şeffaflık talep etmektedir.<sup>96</sup>

COVID-19 hastalarıyla ilgili birimlerde görevli çalışanların, çalışma saatleri ve iş yükleri kapasitelerini aşan noktaya gelmiştir. Çalışma koşullarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruyacak şekilde düzenlenmesi gereği, yakın zamanda TTB ve uzmanlık derneklerinin ortak yayınladığı bir deklerasyonda dile getirilen önemli taleplerdendir.<sup>97</sup> Örneğin TTB raporunda, Türkiye'de kamusal sağlık hizmeti sunumunun ilk ve yaygın kurumları olan Aile Sağlık Merkezlerinin %59'unda, kronik hastalığı olanlarla gebe ve emziren sağlık çalışanlarının ücretli izin alma olanağı olmadığı bilgisine yer verildi.

Salgın konusunda kamuoyunu bilgilendirmeye çalışan sağlık çalışanları, çeşitli baskılarla karşılaştı. Bursa Valiliği İl İdare Kurulu, Bursa Uludağ

<sup>94</sup> <https://www.siyahkurdele.com>

<sup>95</sup> <https://www.evrensel.net/haber/420735/fahrettin-koca-acikladi-kovid-19a-yakalanan-saglik-calisani-sayisi-120-bini-geci>

<sup>96</sup> <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ttbden-gercek-vaka-sayisi-aciklamasi-1797971>

<sup>97</sup> <https://www.ttb.org.tr/habergoster.php?Guid=de4bd16c-e930-11ea-a71f-a359d317f791>

Üniversitesi Halk Sağlığı uzmanı Prof. Dr. Kayıhan Pala'nın, 21 Nisan 2020 tarihinde, bir yerel internet haber sitesinde, Covid-19 salgını ile ilgili yayınlanan söyleşisinde, "halkı yanlış bilgilendirdiği, paniğe yönlendirdiği" iddiasıyla suç duyurusunda bulundu. Savcılık suç duyurusunu görevsizlik kararı ile Bursa Uludağ Ünivesitesi Rektörlüğüne gönderdi ve Prof. hakkında soruşturma açılmasını sağladı. Oluşturulan soruşturma kurulu, Pala'nın anayasal hakkını kullandığını belirterek kendisini suçsuz bulmuş olsa da bu ve benzeri vakalar, doktorların salgın konusunda açıklamalar yapmasının önünde engel oluşturdu.

Mardin Tabipler Odası Eş-Başkanı Dr. Osman Sağlam ve Van-Hakkari Tabip Odası Başkanı Özgür Deniz Değer, Mart 2020 ayında, Covid-19'un salgının halk sağlığına ve sorumlu oldukları illere olan etkileri konusunda verdikleri röportajlar nedeniyle ifade vermek üzere emniyet müdürlüklerine çağrıldılar. Verdikleri mülakatlarda, her iki doktor da salgın yönetimindeki eksikliklere işaret ederek daha etkili bir mücadele için yapılması gereken iyileştirmeler konusunda bilgilendirme yapmışlardı. İki doktor hakkındaki suçlamanın, "halk arasında korku ve panik yaratmak" olduğu açıklandı. Diğer yandan TTB'nin il temsilcilerinin, Covid-19 Pandemi İl Koordinasyon Kurulu ve İl Hıfzısıhha Meclisi çalışmalarına dâhil edilmesi talepleri, karşılıksız bırakıldı.<sup>98</sup>

<sup>98</sup> <https://www.sessizkalma.org/defender/van-hakkari-ve-mardin-tabip-odasi-baskanlari/>

## RAPOR GÖRÜŞME ÖZETLERİ

Aşağıda, raporda incelenen vakalarda hak ihlaline uğrayan işçiler ve bağlı buldukları sendikaların uzmanlarıyla gerçekleştirdiğimiz kapsamlı görüşmelerden yapılan özetlere yer veriyoruz. Burada yer alan özetlerin, raporda sunulan vakaların derinliğine anlaşılması için yararlı olacağını umuyoruz.

### ***DİSK- BMİS, Eyüp Özer (17 Temmuz 2019)***

7 yıldır, BMİS Uluslararası İlişkiler Servisi uzmanı olarak çalışıyor. Birçok yabancı sermayeli işletmede gerçekleşen örgütlenme süreçlerinde, bu konularda yapılan uluslararası temaslarda, başvurularda sendika adına görev aldı:

Bizim işkolumuzda örgütlenmeye çalıştığımız işyerlerinin hemen hemen hepsi ya Avrupalı ya da Avrupalı bir firmanın tedarikçisi. Çoğunluğunun sendikalara yaklaşımı da yerli işletmelerden çok farklı değil. Bu biraz da bizim işkolunun yapısıyla ilgili. Çünkü özellikle otomotivdeki büyük işyerlerinde, Türk-Metal Sendikası örgütlü ve işverenler, işlerinin aksamaması korkusuyla onun dışında bir sendikanın örgütlenmesinden çekiniyor. Sendikal örgütlenmenin engellenmesindeki ihlallerde, şirketlerin imzaladıkları ya da ilan ettikleri çerçeve sözleşmeler, şirket deklarasyonları vb. de çoğu kez işlevli olamıyor. Hatta uluslararası sendikal kuruluşlar bile Türkiye'yi, özel bir vaka olarak görüyor ve buradaki ihlaller nedeniyle küresel firmayla ilişkilerini bozmak istemiyorlar. Örgütlenme çalışmaları sırasında, bu firmalardan toplu sözleşme yetkisine itiraz etmeyen neredeyse yok gibi. Genelde Türk bir avukatla çalışıyorlar ve avukatlar da onlara "Hakkınız bu sizin" diyor. Anımsadığım yetki itirazı yapmayan tek örnek, sendikanın iki yıl kadar önce Gebze'de örgütlendiği Voestalpine High Performance Metal A.Ş adlı Avusturyalı firmaydı. Daha sonra bu şirketle toplu sözleşme yapıldı. Diğer dört işyerinde BMİS örgütlü iken yeni satın aldığı Günsan işyerinde örgütlenmeye sistematik biçimde itiraz eden Schneider Elektrik gibi örnekler bile var. Aynı firmanın yetki itirazında işkoluna itiraz etmesi, kendisinin metal değil plastik işkolunda faaliyet yürüttüğünü iddia etmesi ise şirketin EMİS kurucusu olduğu düşünülürse, hayli ilginç.

İtiraz süreci, sendika ile bir tür pazarlık aracı olarak kullanılıyor. İşveren yıllarca sürebilecek bu yetki itirazını geri çekmesi karşısında, sendikanın daha zayıf bir toplu sözleşmeye razı olmasını bekliyor. Bu yetki itirazı yoluyla örgütlenmenin engellenmesi meselesini, biz de uluslararası kuruluşlar nezdindeki girişimlerimizde anlatmakta güçlük çekiyoruz. Örneğin geçen yıllarda, OECD'ye yaptığımız bir başvuru, birçok yazışmadan sonra sonuçsuz kalmıştı. DİAM başvurumuz, Fransa Ticaret Müsteşarı'nın kendisi bile devreye girdiği halde bir noktaya varılamadı, şirket ikna edilemedi. Burada önemli bir nokta da Türkiye'de, işkolu düzeyinde bir toplu sözleşmenin olmamasıdır. Bu durumda sendikanın örgütlendiği firma, kendisini sendikasız-sözleşmesiz işyerleri karşısında çok dezavantajlı görüyor, çok yüksek bir maliyet artışıyla karşılaştığını düşünüyor. Rakibinde yokken kendisinde sendika olması, şirketi sendikal örgütlenme karşısında saldırganlığa yönlendiriyor. Sırf bu nedenle işten çıkarmaların yaratacağı yüksek tazminat ödeme maliyetlerini bile göze alabiliyorlar.

Tüm engellere rağmen yetki alınıp da işyerinde toplu sözleşme düzenine geçilince ciddi hak ihlalleri yaşanmıyor ama bu, biraz da örgütlenme süresinde sendikaların taviz vermek zorunda bırakılmış olmasından. Bu firmaların birçoğunda, Avrupa İşletme[İş] Konseyleri (European Works Council)<sup>99</sup> var. Biz ancak gözlemci olarak katılabiliyoruz ama bu konseylerin örgütlenmelerimize katkı sunduğu durumlar oluyor. Türkiye'deki çalışma ilişkileri sisteminin çok karmaşık, çok kendine özgü yöntemlere sahip olması da işi zorlaştırıyor. Çoğu kez bu karmaşık sistemi yabancı muhataplarımıza anlatmak bile zorluklar yaratıyor.

POSCO otomotiv çeliği üretiyor ve Wolkswagen'in, Mercedes'in Renault'un vb. büyük tedarikçisi durumunda. Aynı zamanda hissedarları arasında Hollanda ve İsveç Emeklilik Fonları (Nordea Bank) da var. Dolayısıyla bir Güney Kore firması olsa da Avrupa ile ilişkili olarak dikkate değer bir örnek. POSCO'daki örgütlenmede, 90 civarında işçi işten çıkartıldı ve tazminat davaları halen devam ediyor.

Örgütlenmelerde, işten çıkartmalar ve yetki itirazlarıyla dava süreçleri uzadığında, dava sonunda toplu sözleşme yetkisi sendikaya verilse bile artık işyerinde üye kalmadığı için (işten çıkartıldıkları ya da istifa etmek durumunda kaldıkları için) toplu sözleşme hakkının kullanılması söz konusu olamıyor.

OHAL'in örgütlenme sürecine çok özel bir etkisi olmadı. Zaten hep zor ve baskının olduğu süreçler yaşanıyor bizde. Ama örneğin OHAL öncesi (2016 Şubat-Mart) Renault örgütlenmesine, çok üst düzeyde siyasi müdahale yapılarak buradan sendikamızın tasfiye edilmesi sağlanmış oldu.

### **Günsan İşçisi Özkan Bulkurcuoğlu, DİSK-BMİS üyesi (31 Temmuz 2019)**

36 yaşında, iki çocuk babası Özkan Bulkurcuoğlu, elektronik teknikeri. Schneider Elektrik şirketinin satın aldığı Günsan işyerinde 6,5 yıl kadar kalite bölümünde çalıştıktan sonra BMİS örgütlenmesine öncülük ederken işten çıkartıldı. Şu anda aynı sendikanın üyesi olarak, bir başka işyerinde çalışıyor.

<sup>99</sup> The purpose of a European Works Council (EWC) is to bring together employee representatives from the different European countries in which a multinational company has operations. During EWC meetings, these representatives are informed and consulted by central management on transnational issues of concern to the company's employees. Directive 94/45/EC – governing the establishment of such EWCs – is applicable to transnational undertakings and groups of undertakings employing in total more than 1000 employees in the EEA, and at least 150 of them in two member states.

2010 ile 2016 yılları arası Günsan'da çalıştım. Firmamız yerli sermayeye, Abidin Gün adlı birine aitti. Daha sonra 2015 gibi Schneider Electric satın aldı burayı. Satın aldığı zaman kokteyller düzenlendi. Hatta biz işçiler olarak çok olumlu bakıyorduk olaya. İşte artık yabancı bir firmayla çalışacağız, sosyal haklarımız daha iyi olacak, çalışma şartlarımız daha iyi olacak, diye düşünüyorduk. Daha önce Günsan'da Türk Metal-İş Sendikası'nda örgütlenmeye çalışmışlardı 2010 yılında. Yine aynı şekilde bir sürü işten atmalar olmuştu. Biz, süreci fazla bilmediğimiz için Schneider'in sendikası var, onlar satın aldığına göre herhalde biz de sendika çatısı altında çalışacağız, diye düşündük. Ama öyle olmadı. Yeni yönetim bize "Biz burayı satın aldık ama işten çıkartma olmayacak kesinlikle" diyordu. Schneider geldi ama sadece tabela değişti, aslında ismini de değiştirmediler, Günsan olarak kaldı. Sadece işverenimiz değişti. Ama baktık sosyal haklarımızda hiçbir iyileşme yok, ikramiyeye ilgili herhangi bir söz yok; hatta yerli sermayedeyken ayda 2 gün rahatsızlandığımızda kullandığımız istirahat hakkımız vardı, ücretimizden kesilmiyordu. Schneider geldikten sonra "Artık rahatsızlandığınızda rapor aldığınız zaman biz bunu karşılamayacağız, keseceğiz" dediler. Fabrikada denetimler daha sıkılaştı. Sıcak olan bölümler vardı, enjeksiyon bölümü, buradakilerin bir soğutma talebi vardı, onlar karşılanmadı. Ücretlerde yine aynı eski yöntem; kimin yakını varsa zam dönemlerinde iyi zam aldılar vs. Bu nedenlerle işçiler artık örgütlenmeye karar verdiler.

Arkadaşlarımızı büyük zorluklarla ikna ederek sendikaya üye yapmaya başladık ve bu faaliyetleri gizlice sürdürdük. Tam yetki için başvurulacağı gün, ben bir sipariş nedeniyle işyeri dışındayken sorumlu yöneticim tarafından acilen fabrikaya çağırıldım. İnsan kaynakları bölümüne gitmem istendi. Gittiğimde sendikalaşma çabalarına öncülük eden toplam 6 kişi olarak işten çıkartıldığımızı öğrendik. İş Kanunu'nda 26/2. madde var, işyerinde huzursuzluk çıkartmak, işyerinin düzenini bozmak gibi gerekçelerle herhangi bir tazminat ödemesi yapılmadan çıkartıldık. 2 arkadaşı, arkadaşlarıyla vedalaşmalarına izin vermeden soyunma odasına güvenlik nezaretinde götürüp apar topar fabrikadan dışarı çıkartılıyorlar. Sonra aramızda konuştuk, içeri koşarak çalışan arkadaşlara haber verdik. Makineler kapandı birden bire. Ondan sonra millet bir araya geldi toplandı. Beraber slogan attık. O gece 24.00'a kadar fabrikayı terk etmedik. O arada bizi tekrar ikna etmeye çalıştılar, "Şu kâğıtlara imzanızı atın gidin" dediler. Sendikalar şubesinden polisler geldi, "Yaptığınız bu eylem kanunsuzdur, tamam sendika üyesi

olabilirsiniz ama sendikanız yetkili değil, burada işverene uymak zorundasınız, iş bırakamazsınız" tarzında konuşmalar yaptılar. Gece yarısı eylemi sonlandırdık.

Ertesi sabah işyerine gidince, sendika yöneticileri de geldi ve 40 gün sürecek olan eylemimiz başlamış oldu. Soğuk havalardı ve ateş yakıp direndik işyeri önünde. Bekleyişimiz sırasında herhangi bir müdahale olmadı. O dönemde OHAL vardı ama biz, fabrikanın önünde kaldırımda, arada sırada sloganlarımızı attığımız halde, fabrikanın içinde olmadığımız için bir müdahale olmadı bize. Bu sırada yeni işten atmalar olmadı ama işyerinde ikna odaları kurulduğunu duyuyoruz. Özellikle kadın işçilerin bir bahaneyle e-devlet şifreleri alınmaya çalışılıyor.<sup>100</sup> İçeridekilere "Böyle bir organizasyon içindeyseniz vazgeçin" deniyor, sendikanın terör örgütleriyle beraber hareket eden bir sendika olduğu ithamı yapılıyor. Böylece milliyetçi duygusu kuvvetli olan arkadaşlara, "Bırakın bu PKK'luları, bunların hepsi teröristtir" tarzında şeyler söylediği için, suç duyurusu yapıldı bir yönetici hakkında; ama takipsizlikle sonuçlandı. Bu tür propagandalardan etkilenen işçiler de oldu.

Bu süreçte hiçbir yetkili gelip bizimle görüşmedi. Şirketin Fransız CEO'su Stefanus Audrey, tazminatsız, bu soğukta, gerekçesiz, haksız olarak atıldığımızı bilmesine rağmen gelip içeriye arabasını park ediyor, geçerken "Merhaba" bile demiyordu bize. Sonuçta yaşadığımız geçim zorlukları nedeniyle eylemi bitirmek zorunda kaldık. Sendikanın girişimiyle örgütlü olduğu başka bir işyerinde işe başladım. Kalanlardan birçoğu korkuyla sendikadan istifa etmek durumunda kaldı. 30 kadarı da zaman içinde, bir şekilde işten çıkartıldı. Biz tazminatlarımız ve işe iade için, işveren ise işyerinde huzuru bozmaktan dava açtı; aleyhimize şahitlik yapacak kimseyi bulamadılar. 9.İş Mahkemesi'nde görüldü duruşma, işe iademizi verdi ama sendikal tazminatı vermedi. Gerekçe olarak da "sizi atmış ama niye daha fazla kişi atmamış, niye devamı yok bunun" diyerek vermedi sendikal tazminatı. İki taraf da istinaf mahkemesine gitti. 1 yıl sonra sendikal tazminatlarla birlikte onların istinafa gönderdiği dosyalar reddedilerek, bizimkisi kabul edilerek dava lehimize sendikal tazminat ve ayrıca işe iademizle sonuçlandı. İşte yaklaşık bir ay önce alacaklarımızı alabildik.

Yaşadıklarımızdan sonra Avrupalı işveren daha iyi sosyal hak getirir imajı

<sup>100</sup> Mevcut uygulamada Türkiye'de işçiler internette e-devlet kapısı üzerinden yalnızca kendilerinin bilmesi ve kullanması gereken e-devlet şifresi ile sendika üyesi olabilmektedirler. İşyerlerinde sık sık bu mahrem şifrelerin işçilerden baskıyla alındığı ve sistemdeki durumlarına bakıldığı vakalar yaşanmaktadır.

sarsıldı. Burada işletme açmasının sebebi ucuz iş gücü. Devletten de belirli garantileri alıyorlar, vergi muafiyeti, elektrik, su giderlerinde avantaj sağlıyorlar vb.

### **DIAM İşçisi Sevda Toprak, DiSK-BMİS üyesi (31 Temmuz 2019)**

24 yaşında bir kadın işçi olan Sevda Toprak, şu anda BMİS'in örgütlü olduğu bir işyerinde çalışıyor. Daha önce 2012-2017 yılları arasında Diam işyerinde, kalite kontrolcü olarak çalıştı. Buradaki sendikal örgütlenme sırasında işten çıkartıldı.

Diam'da fazla mesailer yoğundu. Ücretlerimiz düzenli ödenirdi ama asıl sorun bize karşı olan davranışlarıydı. Kadın, erkek dinlemeyip hakaret ettikleri oluyordu yöneticilerin. Bir Ramazan'da uzun saatlerce oruçlu kalmış insanlar, fazla mesai yapmış, artık evlerine gitmek istiyorken bir müdüre "Sizin vicdanınız yok mu?" dediğinde, oradakilere küfür ettiğine tanığım. Sonunda bu tür davranışlara karşı, 2017 Nisan'ında sendikal örgütlenmeye karar verdik arkadaşlarla. Ağırlıkla kadınların çalıştığı bir işyeriydi. Herkesle görüşmeye, üyelik yapmaya başladık. Ben işi yürüten komitedeydim. Bu esnada işveren de öğreniyor. Bir gün yine fazla mesailer var, müdürümüz geldi mesaiye kalacakları yazdı. "Ben dedim", "Gerek yok" dedi. Sonra iş çıkışına beş dakika var, bana haber geldi insan kaynaklarına çıkar mısın diye. Çıktım 4 arkadaşım daha oradaydı, bunların hepsi zaten o süreçte görüştüğümüz insanlardı. Biz anladık ki aksi giden bir şeyler var belli. Önümüze getirdiler fesih bildirimlerini, "Bunları imzalayacaksınız" dediler. İnsan kaynakları, finans müdürü, CEO, kat müdürleri vs. Gerekçeyi sorduk, sadece "Sizinle çalışmak istemiyoruz" dediler. Biz ayrılmak durumunda kaldık ama sonraki günlerde, işyerinin önüne gitmeye başladık. Bu arada durumu görüp sendikaya üye olan arkadaşlar da oldu. İşyeride iş yavaşlatma gibi eylemler başladı.

Eylemler karşısında yöneticiler kışkırtıcı tavırlar sergilediler. Cep telefonuna çektiler, bağırıp çağırdılar vb. Sonunda diğer işyerlerinden destekle işyeri önünde bir eylem yapmaya karar verdik. Yakında sendikamızın örgütlü olduğu bir işyeri vardı. Oradan da gelecekle eylem yapacağımızı duyan işveren, mola saatinde arkadaşlarımızı fabrikaya kilitledi. Yemekhaneye kilitledikleri insanlar oldu. 2.katın camlarından atlayanlar oldu. Bu şekilde insanlık dışı davranışları da oldu, o ilk gittiğimiz gün. Daha sonra biz işyeri önünde beklerken yanımıza

gelen arkadaşları işten çıkarttılar. Bir ay kadar sürdü eylemimiz. Bunlar yaşanırken işveren, ünlü bir iş hukukçusunu arabulucu olarak devreye soktu. Onun aracılığıyla eylemin bitirilmesini, gerekenin yapılacağı mesajını verdiler ama sözlerinde durmadılar. Hatta bu nedenle iş hukukçusu hoca da "Prestijimi sarstınız" diyerek arabuluculuğu bıraktı.

Sonra dokuz gün iş bırakıldı ve sonrasında da 100 kadar arkadaşımız daha işten çıkartıldı. İşyerinin etrafı jiletli tellerle çevrildi, güvenlikçiler alındı, kapının önüne Toma aracı getirdi polis. İş bırakma eylemimiz toplu sözleşme yetkisi için başvuruyu yaptıktan sonrasında olmuştu. Ancak içeridekilerin de topluca işten çıkartılması sonrası 10 gün kadar devam etse de eylemi ekonomik gerekçelerle sonlandırmak durumunda kaldık. İşveren, İşkur aracılığıyla yeni işçiler aldı. Fabrikanın yönetim kadrosu da tamamen değişti. Açtığımız işe iade ve tazminat davaları, iki yılı geçti halen sürüyor istinaf mahkemesinde. Mahkeme için aleyhimize şahitlik yapması için iş arkadaşlarımızı bulmuşlar, onlar da -bir süpervizör hariç- yalancı şahitlik yapmadılar, doğruyu söylediler.

Çalışırken şirketin Fransız CEO'su vardı, yılda bir-iki kez onu görürdük. Ama bu süreçte olumlu tutumu olmadı. Avrupalı olarak daha diyaloga açık bir ortam yoktu işyerinde. Hatta yasal olmamasına ve doğru olmamasına karşın, işyerinde bir panoda '250'den az işçisi olan iş yerlerinde sendika örgütlenemez' gibi bir yazı asılıydı. Tam da bizim gerekli çoğunluğu sağlayarak sözleşme yetkisine ulaşmak için çabaladığımız dönemde. O sıralarda bu şirketin iş yaptığı şirketlerle ya da bu şirketin başka ülkelerdeki kuruluşlarıyla da iletişime geçtik, mesela İngiltere gibi yerlerle; ama sonuç alamadık.

### **DiSK- Devrimci Yapı-İş Sendikası, Özgür Karabulut (4 Ağustos 2019)**

İnşaat işkolunda kurulu, az sayıda üyesi bulunan ancak etkili mücadele yürütme çabasında bir sendika olan Dev Yapı-İş'in 2015'ten beri yöneticisi olan Özgür Karabulut, 2017'den bu yana başkan. 2018 Eylül'ünde gerçekleşen 3. (İstanbul) Havalimanı eyleminden 20 gün sonra, kışkırtıcılık yapma iddiasıyla gözaltına alındı ve sonra tutuklandı. 5 Ekim-5 Aralık 2018 tarihleri arasında cezaevinde tutuklu kaldı.

3. Havalimanı şantiyesi, 2013'ten beri, hem yarattığı ekolojik yıkımla hem de özellikle 2013'ten itibaren iş kazaları ile gündeme gelen bir şantiyeydi. Dev

Yapı-İş olarak 2015'ten bu yana bir şekilde orada bulunduk, örgütlenmeye veya hak ihlallerine müdahale etmeye çalıştık, üyelerimiz oldu. Bu şantiye hem üretim baskısının hem de işgücü devrinin yüksek olduğu bir şantiye oldu hep. Hatta bir dönem, inşaat işçisi hemen her arkadaşımızın bir aralık çalıştığı, daha iyi iş bulunca çıktığı bir istihdam alanı da oldu. Yüzlerce taşeron firma vardı; bizim tespitlerimize göre 700'e kadar ulaştı sayıları. Tabii bu dağınık tabloda örgütlenmek son derece zordu. Ana firmada göstermelik de olsa bir sendika örgütlü ve toplu iş sözleşmesi yapıyordu (Yol-İş Sendikası'nı kast ediyor). Ancak birkaç bin kişilik bu işgücü dışında kalan on binlerce taşeron işçisi örgütsüzdü. Biz de sendika olarak yetki alıp toplu sözleşmesi yapamasak bile bu işçilerin sorunlarıyla ilgilendik, alamadıkları ücretlerini almalarını sağladık vb.

Defalarca, özellikle bayram ve tatil öncesi ödenmeyen ücretlerle ya da yemeklerle ilgili eylemler oldu buralarda. 2018'de şantiyede üç büyük eylem gerçekleşti. Hızlı bitirme baskısı nedeniyle Şubat 2018'de olan bunlardan biriydi. Genelde 2-3 bin işçinin katıldığı eylemler, şantiyelerde işçilerin taleplerinin karşılanması ve bir süre sonra eyleme öncülük yapan işçilerin işten çıkartılması ile bitirilirdi. Ancak Eylül 2018'deki böyle olmadı. Bu kez bir başka sendika, İnşaat-İş'in örgütlenme uzmanlarının şantiyedeki varlığı ve bizim eyleme hızlı müdahalemiz seyri değiştirdi. Kamuoyuna da yansıyan bir eylem gerçekleşti. Aslında inşaatı yapan firma İGA<sup>101</sup> da eylemi lehine kullandı. Biz belirlenmiş olan 29 Ekim tarihine yetişmeyeceğini söylüyorduk zaten. Eylem de bu durumda bahane olmuş oldu. Nitekim sonra iki kere açılış tarihini uzattılar.

Eylemden sonra da istenen performans elde edilemedi. İşçileri başına jandarma dikerek çalıştırdılar. Eylem sonrası 3000'e yakın işçi gözaltına alındı, 600'ü karakola götürüldü, diğerleri şantiyede. Gözaltına alınma süreci de son derece sertti, mevcut yasalara uygun değildi. Çok sayıda işçi gayri resmi olarak gözaltı işlemine tabi tutuldu. Olağanüstü önlemler aldılar ama verimlilik de düşmüştü artık. Eylem sonrası dışarıdan yeni getirilen işçilerin uyum sağlaması zor oldu vb. Bizim bildiğimiz, eylemler sırasında 3000 kadar işçi eşyalarını toplayıp şantiyeden ayrıldı, burada çalışma koşullarının kalmadığını görerek. Bu eylemin kamuoyunda bu kadar kriminalize edilebilmesinin bir nedeni de çalışanlar

<sup>101</sup> İGA: İstanbul Havalimanı'nı inşa etmek ve 25 yıl boyunca işletmek amacıyla 7 Ekim 2013 tarihinde kurulan bir ortak konsorsiyumdur. Türkiye'nin 2000'li yıllarda, ağırlıklı kamu ihaleleriyle büyüyen inşaat şirketlerinden Kalyon, Cengiz, Mapa, Limak, Kolin (sonradan çekilmiştir) kurucu ortaklarıdır. Bu şirketler, kamuoyunda mevcut siyasi iktidara özel yakınlıkları ile bilinmektedir.

arasında çok sayıda genç Kürt emekçinin olmasıydı. Gözlemlediğimiz kadarıyla eylemde diyalog ortamı olabileceken jandarmanın devreye girmesi, bu kitlenin tepkisini daha da yoğunlaştırdı. Bu eylemi, ciddi kamuoyu desteğine rağmen sonuç alıcı bir güce ulaştıramamış olmak da bizim eksikliğimiz.

Bu eylem öncesi, ana işveren olan İGA ile doğrudan bir temasımız olmadı. Bizim kriminalize edilmemiz yüzünden bizi muhatap almadılar. Ayrıca onlarla toplu sözleşme yapmış olan Yol-İş çıkartıldı hep karşımıza. Bu sendikayla temel anlaşmazlığımız, onun şantiyede taşeron işçilerin sorunlarına hiç eğilmemesi ve işverenin çizdiği sınırları mutlak olarak kabullenmesi nedeniyledir. Yol-İş tabandan değil, yukarıdan, işverenle kurulan ilişkilerle örgütlenmiş, bağımsız olmayan bir sendika durumunda. Bu işkolunda sağladığı önemli kazanımlar göz ardı edilemez ama havalimanındaki konumu budur.

Bizim gibi küçük bir sendika olan İnşaat-İş'in, İGA'ya yaptığı çağrılar vardı ama onlar da karşılıksız kaldı. İGA'nın bizimle muhatap olmasa da bir şekilde, kendisine ulaşan taşeron işçilerinden gelen talebi, sorun yaratmamak adına, karşıladığını hatta gerektiğinde taşeronu uyardığını, ilişkisini kestiğini belirtmek isterim. Aslında Eylül'deki büyük eylemde ortaya konan işçi talepleri oldukça geri taleplerdi. Normalde devlet yapacağı denetimlerle buraya çoktan müdahale etmiş olmalıydı. Zaten hepsi iş yasalarında vb. bulunan maddeler. Bunların bile uygulanmadığı görülmüş oldu. Zaten İGA yönetimi de taleplerin haklılığını kabul etmekte ancak eylemleri meşru bulmamaktaydı. İGA'nın neredeyse devletle iç içe geçmiş bir konumu var. Eylemde gördük ki güvenlik güçleri de fiilen İGA'nın özel güvenliği gibi hareket ediyor.

Eylemlerden sonra bazı kısmi düzeltmeler yapıldı. Ama eksik yatırılan sigorta priminden, alınmayan işçi sağlığı güvenliği önlemine kadar hiçbir konuda soruşturma ve yaptırım uygulanmadı. Bize açılan davalarda da kışkırtıcı olduğumuza dair hiçbir tanık, delil gösterilemedi. İlginç olan başlangıçta İGA yönetimi bizleri muhatap olarak resmi görüşme yürüttüğü halde, eyleme devam kararından sonra durumun değişmesiydi. Eylemden sonra sosyal medyadaki görüntüler vb. kullanılarak çok sayıda işçi işten çıkartıldı. Aynı zamanda gözaltına alınma korkusu ile kendisi işten ayrılan çok sayıda işçi de oldu.

Çalışma özgürlüğünü engelleme, kamu malına zarar, ateşli sayılmayacak silahla eyleme katılma, mülkiyeti ihlal, toplantı gösteri yürüyüşleri yasasına

*muhalafet gibi suçlamalarla iki ay tutuklu kaldım. Bu suçlamaların hiçbiri iddianamede temellendirilememiştir. Kamuoyunun yoğun desteğiyle salıverildim. Dava şu anda devam ediyor.*

*Sektörümüzdeki yabancı firmalara değinmek istersek şöyle bir durum var: Belki uluslararası çalışma sözleşmeleri var, oralarda uyuyorlar, geldikleri ülkenin çalışma düzeni neyse ona tabi oluyorlar ama buradaki durumu, bir fırsat gibi görüyorlar. Mesela Marmara Park AVM, 11 işçi yanarak can vermişti.<sup>102</sup> Bu belki dünyada başka ülkelerde çok mümkün değil, ancak 3. Dünya ülkelerinde gördüğümüz bir şey ama firmanın sahibi Almanlardı. Bugün Katar'a bakalım, Irak'a bakalım, Afganistan'a bakalım. Buralarda inşaatlar yapan firmalar hep uluslar arası firmalar: ABD, Alman, Hollandalı firmalar vs. Kendi ülkelerinde çalışma yasalarına uyuyor olabilirler, oradaki çalışma koşulları daha iyi olabilir ama gittikleri ülkelerde yasa yoksa yasalar kâğıt üzerinde kalıyorsa buralarda daha cüretkâr olabiliyorlar.*

### **3. (İstanbul) Havalimanı İnşaat İşçisi, Osman Üney, DİSK- Devrimci Yapı İş Sendikası üyesi (4 Ağustos 2019)**

21 yaşında, inşaatlarda elektrik işleri yapan bir işçi olan Osman Üney, 3 yıldır inşaat işkolunda çalışıyor. İstanbul Havalimanı şantiyesinde, Şubat 2018'den itibaren taşeron firmalarda çalıştı. Eylül 2018'deki eylemde gözaltına alındı ve sonrasında adli kontrol ile serbest bırakıldı. Eylem sırasında sendika üyesi değildi. Sonrasında Dev-Yapı İş üyesi oldu. Davası devam ediyor.

*2018 Şubat ayında Havalimanı şantiyesindeki bir şirkette işe girdim. 2 ayım dolduktan sonra mühendisle tartıştım ve işime son verildi. Ayrıldıktan 3 ay*

<sup>102</sup> Marmara Park AVM inşaatı şantiyesinde, 11 Mart 2012'de çıkan yangında, 11 işçi yanarak öldü. 220 Milyon Euro değerindeki projenin yatırımcıları %50'şer payla, Deutsche Bank'ın sahibi olduğu yatırım fonu DWS ile ECE/Otto Grubu'ydü. ECE Türkiye, Alman ECE Grubu tarafından Ekim 2000'de kuruldu. Türkiye'de büyük ölçekli alışveriş merkezi yatırım projelerinin geliştirilmesi, planlanması, inşaatı, kiralınması, yönetimi ve finansmanı alanında hizmet veriyor. İstanbul'da Metrocity, Beylikdüzü Migros AVM, CarrefourSA Maltepe Park, Ankara'da ANKA mall; Antalya'da Antalya Migros AVM ile Terracity AVM, Eskişehir'de Espark AVM ve İzmir'de CarrefourSA Karşıyaka AVM gibi büyük AVM'leri yönetiyor. Şirket İstanbul Beylikdüzü / Esenyurt bölgesinde, 100 bin m<sup>2</sup>'lik kiralanabilir alanı bulunan Marmara Park Alışveriş Merkezi'ni Ekim 2012'de ziyaretçilere açtı.

Marmara Park şantiyesi yangını, inşaat işçilerinin yaşadıkları yoğun iş güvenliği ihmallerinin bir sembolüne dönüştü. Konuyla ilgili davalar halen devam ediyor. Bu davalarda hem Alman şirketin hem de inşaatın yüklenicisi yerli firmaların sorumluları yargılanıyor. İş kazalarında yaşamını yitiren aileler ve hukukçulardan oluşan Adalet Arayan İşçi Aileleri Platformu, konuyu kamuoyu gündeminde tutmaya ve davalardan sonuç almaya çalışıyor (<http://iscinayetleriniunutma.org/11-iscinin-yanarak-can-verdigi-bir-olayda-yakinlarinin-karsisina-cikma-cesaretleri-yok/>)

*sonra tekrardan geri döndüm ve 14 Eylül 2018'e kadar burada çalışmaya devam ettim. Taşeronun taşeronunda çalıştım 8 ay kadar. Elektrik işleri yapıyordum, E katında TB1 terminal bölgesinde. İş üstünde taşeronun işçisi olduğunuz için ekstra bir baskı görüyorsunuz. Bir de taşeronun taşeronusun, daha da fazla bir baskı var üzerinde. Mesela 2 günde bitmeyecek bir işi bitirtiyorlar baskıyla. Genellikle "Burayı bugün teslim etmezsek sözleşmemiz feshedilecek" tehdidi ile yapıyorlar bunu. Sözleşme feshedilirse biz işsiz kalırız. İş güvenlik önlemlerini bırakıyorsunuz artık, sadece ekmeğimizin derdine düşüyorsunuz; öyle bir hızla, panikle çalışıyorsunuz.*

*Akpınar kampında, C-6 koğuştta, 35 numaralı odada kalıyordum. Orada prefabrikte 4 kişi bir odada kalıyorduk. Şartlar çok kötüydü. Odalarda haşereler eksik olmuyor. 300 kadar insan kalıyor o prefabrikte, günde sadece 1 defa temizleniyor, o da mesela biz sabah çıkıyoruz bizden sonra temizliyorlar, akşam geliyoruz 1 saat içinde odalar tekrardan kirleniyor. Çünkü 300 insan geçiyor, banyoyu lavabo kullanıyor, tekrardan kirleniyor. Bizim temizlememiz mümkün değil. Haşereler için kamp amirliğine çok müracaat ediyorduk ama gelip herhangi bir önlem almıyorlardı. Yemekhaneler de temiz değildi. 08.00'da iş başında olman için 06.30'da uyanman lazım senin. Mesela biz 06.30'da uyanıyor, üstümüzü giyiyoruz, elimizi yüzümüzü yıkıyoruz, kahvaltıya iniyoruz, 15-20 dakika sıra bekliyoruz kahvaltı için. Kahvaltı yaptıktan sonra bu sefer servis için sıraya giriyoruz, 20 dakika da orada sıra bekliyoruz. Servisle 15 dakika gidiyoruz, indikten sonra 15-20 dakika yürüyoruz kendi bulunduğumuz yere gidip imza atabilmek için. Saat 08.00'da orada oluyoruz, öğlen saat 12.00'ye kadar aralıksız çalışıyoruz. Saat 10.00'da normalde bizim mola hakkımız var, verilmiyor. Saat 12.00'de yemeğe gidiyoruz 1 saat bir yemek molamız var, onun da 30 dakikası sıra bekleyerek geçiyor. Zaten sosyal medyada fotoğrafları yayınlandı, sıranın korkunç boyutu ortadaydı. Sıraları bekliyorsun, yemeğini yiyorsun geldiğin yolu tekrar dönene kadar 1 saati aşmış oluyorsun. Yani dinlenmeye zamanın kalmıyor, bütün dinlenme hakkını yolda ya da sıra beklerken geçiriyorsun. Akşam 18.00'a kadar çalışma vardı, zorunlu 1 saat mesai yaptırıyorlar, istesen de istemesen de çalışacaksın. 17.00'da bırakmak istesen bırakamıyorsun çünkü gideceğin yer yok. Gidebilmen için servise binmen lazım, servisler 18.00'da kalkıyor, ondan önce kaldırmıyorlar. 18.00'da paydos, zorunlu mesaiye bırakılırsa akşam 21.00-22.00'ye kadar çalışıyorsunuz. Akşam 21.00-22.00'dan sonra koğuşlara gidiyorsunuz.*

Ücretimizin tamamı yatmıyordu banka hesaplarına, sigorta primimizi düşük ödemek için toptan yatırmıyorlardı. Ayın 15'inde asgariler yatardı mesela 2000 tl civarında bir para. Ayın 15'inden sonra ek mesaisi ücretleri. 2000 liranın üstünde ücret alıyoruz ama sistemde görünen 2000 tl kadar para. Ayın 15'inden sonra mesela bir sonraki aylara devreden ödemelerimiz oluyordu sürekli. Taşeron vermiyordu, düzensiz bir ücret sistemi vardı, ne zaman denk gelirse o zaman veriyorlardı ücretleri.

Çok ciddi iş kazaları meydana geliyordu. Bir seferinde, yanımdan 5 metreden düşen bir iş arkadaşım kollarımda, 23 dakika ambulans bekledim. Çenesi patlamış, kolu kırılmış, birkaç tane kaburgası zarar görmüştü. Dişleri kırılmıştı ağzından kan akıyordu. 30 metre yüksekte çalışan arkadaşlar var, asma tavan arasında 30-40 cm çelik üzerinde yürüyorlar. Arkadaş iş güvenliği uzmanından şunu talep etti: "Bir kedi yolu yapın bize burada ya da bir yaşam halatı çekin kendimizi bağlamamız için. O yüksekte çalışıyoruz, kemer var da tutmaz ki bu kemer" dedi. Takıyoruz başımızın üstüne, kayıyor ileri, düşüyor bu sefer bizi ileri çekiyor, kaza riski daha da artıyor. Bunu söylediği zaman iş güvenliği uzmanı, "Biz bunu yönetime bildirdik ama maliyeti çok olduğu için yapmıyorlar" dedi. Bu şekilde, sürekli kâr odaklı olduklarını gördüm. Şimdi sen işçiye bir yaşam halatı çekmezsen, onların tabiriyle bir angraj noktası, kendilerini bağlayacak bir nokta yoksa o işçinin emniyet kemeri takması ahmaklıktır. Niye, millet kendisini nereye bağlayacak? Hani görüntü olsun diye üstünde olmasının hiçbir anlamı yok; çünkü ekstradan yük yapıyor, ipleri ayağının altına dolanıp yüksekten onu yere atabilir de hani, dengesini kaybettirip kaza oranını arttırabilir. Ben sana kedi yolu yap dediğim ya da yaşam halatı çek dediğim zaman, sen maliyetten kaçırıyorsan ben, emniyet kemeri niye takayım ki, bana emniyet kemeri vermen anlamsız bir kere.

Büyük eylemin yapıldığı 14 Eylül'den önce, 6 Eylül'de kendi firmamızda iş bıraktık. Dedik ki "Patronlarımız gelsin konuşalım, sorunumuz var, ödeme sürekli sonraki aylara devrediyor bu şekilde yürümez, ihtiyaçlarımız var." Bir de bayramdan yeni dönmüştük o ara, parasız döndük, yani yol parasını ben borç aldım geldim, yoksa gelemezdim. İşte o ara patronları çağırdık, formenleri gönderdiler. O ara formenler "Çıkın çalışın, paralar yatacak birkaç gün içerisinde" dediler. Biz de "Madem patron bizi muhatap almıyor, onun hakkını gözetmiyoruz, çıkmıyoruz çalışmıyoruz" dedik. Öyle iş bıraktık, akşama paramızın hepsini verdiler. Formeni dinleseydik birkaç gün daha aksatacaklardı.

O şekilde bir düzensizlik var. Yetkililer de bizi kesinlikle muhatap almıyordu.

İGA yetkililerini görmemiz pek mümkün olmuyordu. Ancak bir gün Ramazan ayında CEO Kadir Samsunlu geldi aramıza, yemek yedi bizimle. O gün de akşam işten çıktık, iftar vakti yemeğe gideceğiz. Yemekhaneye girdim ışıl ışıl yemekhane, fayansların araları bile temizlenmiş o geleceği için.

13 Eylül akşamı, tam paydos saatine yakın, bir kablo yerde kaldı; son dakikalarım kalmış 22.00 servisine yetişmem için. Yoksa 23.00 servisine kalacağım, o kablo da yerde kalırsa şimdi... F katında bir sorun oldu, Kadri Bey geldi Eylül ayının başında, dedi ki "Ben bu ayın sonunda ofisimde oturmuş olacağım, o yüzden bu katı bitirin." Kat sıfır daha, yani daha iskeleti var. Fayansçılar elektrikçiler, alçıpancılar, boyacılar hepsi aynı anda girdiler o katın içine. Şimdi orada kalırsa o kablo, sabaha kadar haşat olur, çöp olur yenisini açmam gerekecek. Onun acelesiyle çalışıyordum, merdiveni biraz dengesiz bıraktım o arada merdiven kaydı altımdan, havada asılı kaldım; arkadaşlar gelip indirdiler beni, omuzlarım çok ağrıdı tabii, ertesi gün ben hastaneye gideceğim, çıkmayacağım. O gün çıkmadım saat 09.00'a kadar uyudum koğuştta. Saat 09.00'da sonradan benimle beraber yargılanan Mehmet arkadaşım geldi koğuştta, aynı odada kalıyorduk. Geldi uyandırdı beni, "Kalk, eylem var" dedi. Çıktım gittim eyleme. Baktım bir Jandarma komutanı gelmiş, işçilerle konuşuyor, işçileri sakinleştirmeye çalışıyor. "Yapmayın, yaptığınız hukuksuzluktur, hepinizin başı yanar, dağılın gidin buradan" gibi sözler sarf ediyor işçilere. O ara ben dâhil, birkaç arkadaş tepki gösterdik. "Kalk git buradan, sen bize ekmek mi veriyorsun, iş mi veriyorsun aş mı veriyorsun, sen ne diye gelip konuşuyorsun burada, sen kimsin?" diye tepki verdik. Daha sonra sinema salonuna girdik işçi arkadaşlarla, orada konuştuk biraz sorunları ve talepleri orada dile getirdik. İşte sendikacı arkadaşlar da vardı orada, onlar da not aldılar.

Daha sonra koğuş alanına gittik, bir tur attık böyle yani koğuştta olan işçi arkadaşları eyleme katmak için. Sloganlar eşliğinde kampın etrafında bir tur attık. O sırada ben koptum odaya gittim, bir üstümü değiştireyim dedim, pijama ile gitmiştim. Daha sonra eylem alanına indim, işçi kalabalığıyla karşılaştım, orada dâhil oldum direnişe. Saat 13.00'e kadar orada direnişte kaldıktan sonra yoruldu biraz, koğuştta dinlenmeye gittim akşam 17.00'a kadar. Uyandım yemekhaneye gittim, değişen hiçbir şey yok yine aynı yemekler. Koğuşumda istirahat ettim uzun bir müddet. Saat 22.00 civarında bize telefon geldi, dediler ki



"Sizi bu akşam gözaltına alacaklar." Gece 02.00 sularında başladılar operasyona, orada işte bizim irtibatlı olduğumuz sendikacı arkadaşları da aldılar, onlar da bizimle beraber yargılanıyor. Sabah eylem yapacağımız noktaya gidiyorum, yol boyu jandarmalar etten duvar örmüş işçilerin etrafında, silahların gölgesinde işe gidiyoruz işte. Yemekhaneye gittik yemekhanede yine jandarmalar, merdivenlerden iniyoruz her yer jandarma. Otobüsleri durdurup kimlikleri alıp kontrol ediyorlar. İş yerine vardık, orada da yine jandarmalar, silahların gölgesinde o gün saat 22.30 - 23.00'a kadar çalıştık. Saat 23.00'da telefon geldi, ofise çağırıldık. Ofise gittik, "Hakkınızda gözaltı kararı çıkmış" dediler. Aslında bizi sadece ifadeye çağırılmışlar da gözaltı diye kandırdılar. 4 kişi gittik karakola, ben telefonumu götürmedim, alırlar el koyarlar vermezler aylarca diye düşündüm. Götürmedim telefonumu, daha sonra dediler "Nerede telefonun?" "Araçta" dedim. "Neredeyse gidip alıyorsun getiriyorsun o telefonu" dedi. "İyi" dedim verdim. Açtı telefonu, işte girdi içine whatsapp'ına baktı, işte sosyal medya hesaplarıma baktı, galerime girdi baktı. Aldı telefonumu o ara, daha sonra işte başladılar "Bunu tanıyor musun, şunu tanıyor musun, bu kim?" diye sormaya, kampın içindeki jandarma karakolunda.

Sonrasında, hızlı biçimde çıkartılan gözaltı kararıyla Arnavutköy'deki bir karakola götürüldük. Orada, ifadelerimiz alınana kadar uzun saatler, iki kişilik hücrede 20 kişi kaldık. Oradan da Maslak'taki Jandarma Komutanlığına götürüldük. Parmak izleri alındı, yazılı ifadeler alındı vb. Ancak tüm bu süreçte avukatlarla görüşme olanağı da bulamamıştık. Sonradan tesadüfen oraya gelen Çağdaş Hukukçular Derneği üyesi avukatlar bize yardımcı oldu. Kalabalık bir jandarma topluluğu eşliğinde Gaziosmanpaşa Adliyesi'nde mahkemeye götürüldük. Sabaha karşı mahkemeye çıkabildik ve sonunda beni adli kontrol şartıyla serbest bıraktılar.

İzinsiz gösteri ve yürüyüş yapmışım, görevi başındaki jandarmaya görevini yaptırmamak için direnmişim, çalışma hürriyetini engellemişim. Kamu malına ve bir de Cengiz'in (konsorsiyum ortağı inşaat şirketini kast ediyor) malına zarar vermişim.

Bıraktılar ama bir tür tutukluluk halim devam etti, gittim memleketim Batman'a ama Batman'da bu sefer zindan hayatı yaşadım. Tek avantajım dışarıdaydım, evindeydim o kadar, onun dışında bir avantajım yok. Çünkü iki günde bir karakola gidip imza vermem gerekiyordu. Bu arada gözaltından çıktıktan sonra kampa geri döndüğümde, kapıdaki görevlilerden tazminatsız olarak işten çıkartıldığımı

öğrendim. İşe iade davası açtım. İGA'ya açtım, İGA'nın taşeronu EHA'ya açtım, EHA'nın taşeronu Akar'a açtım. 3 şirkete açtım. İGA dedi ki "Biz 5 şirketten oluşan birleşeniz, o yüzden beşimize ayrı ayrı açacaksınız." Onun için de ekstra bir ücret çıktı ama beşine birden açtık, şu anda onlar da devam ediyor.

Eylemin kışkırtmayla yapıldığı doğru değil. Çünkü sabah otobüs sırası beklerken eylem gerçekleşiyor. Yağmurun altında, önünde 300 kişi var, 4 otobüs gidecek de daha yeni sen bineceksin. Her otobüs 10 dakikada bir kalkıyor, işe yetişme telaşı var. Artık işçilerde bir öfke patlaması oldu,"Yeter artık, biz insanız, nedir böyle yaşadıklarımız?" dediler. İlk eylem de değil ayrıca bu, öncesinde de irili ufaklı eylemler oldu, hemen işçiler bastırılıp işten atıldılar.

### **Türk-İş'e Bağlı Petrol-İş Sendikası, Rıza Köse (29 Temmuz 2019)**

Petrol-İş Sendikası Uluslararası İlişkiler Servisi Uzmanı Rıza Köse, 2005'ten itibaren bu görevi sürdürüyor. Birçok yabancı sermayeli işletmede gerçekleşen örgütlenme süreçlerinde, bu konularda yapılan uluslararası temaslarda, başvurularda sendika adına görev aldı. Bu tür çalışmalarını aynı zamanda, sendikanın bağlı bulunduğu IndustriAll küresel sendikasıyla işbirliği içinde yürütüyor.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerleri içinde uluslararası sermayeli olanların oranı giderek artıyor. Sendikamızın bu tür işletmelerle ilgili zengin bir deneyimi var. Bu tür işletmeler içinde, sendikal haklara yönelik yaklaşım farkları var. Bu tür işyerlerindeki örgütlenmelerde gözlemlediğim birçok vakada, Avrupa'daki merkez, sendikal haklara olumlu yaklaşıyor da yerel yönetim olumsuz davranıyor gibi bir tablo görülüyor ilk başta. Ama derine inince aslında bunun bir tür danışıklı dövüş olduğuna tanık oluyoruz. Yakın zamanda yaşadığımız Recticel, Flormar (Yves Roche) gibi vakalarda, yerel yöneticilerin, örgütlenmeyi engellemek için sıklıkla kullandığı, yetki itirazı vb. yöntemlere başvurduğunu ama durumu ilettiğimiz Avrupa şirket merkezlerinin de buna yol verdiğini, müdahale etmediğini gördük. Örneğin Recticel vakasında, Avrupa'daki merkezle temaslarımız sırasında, Türkiye'deki sendikal örgütlenme prosedürlerinin, süreçlerinin aslında çok iyi bilindiğini gördük.

Avrupa'daki şirket merkezleri nezdinde, sendikal hakların tanınması için yaptığımız girişimler karşılık bulabiliyorsa da bu, o şirketlerin haklara

saygılı tutumlarından değil, bağlayıcı sözleşmelere, metinlere imza atmış olmalarından veya prestij kaybını göze alamamasından kaynaklı. Avrupalı şirketlerin imzaladıkları sorumluluk metinlerine, küresel çerçeve sözleşmelere vb. uyması ancak güç dengeleriyle ilgili bir durum. Örneğin Flormar vakasında biz, Yves Rocher şirketinin daha önceki yıllarda imzaladığı işçi hakları açısından bir küresel sözleşme olduğunu tespit etmiştik. Ancak Fransız meslektaşlar, şirketin daha sonra bu sözleşmeyi devam ettirmediğini, yenilemediğini bildirdi. Kendisini güçlü hisseden şirket, bu tür şeyleri terk edebiliyor sonrasında. Küresel Sözleşme, Code of Conduct, Global Compact veya Avrupa İşletme Konseyleri gibi mekanizmaların, Avrupalı şirketlerde örgütlenirken onların sendikal haklara saygı göstermesi için kullanılabilmesi, merkez ülkede güçlü bir sendika ve/veya İşletme Konseyi olmasıyla, şirketin uluslararası düzeyde prestijini zayıflatma kapasitesiyle vb. ilişkili. Bu tür mekanizmaları kullanarak yapılan şikâyetlerin sonuçlanması, çok uzun zamanlar alıyor. Öte yandan sonuçlansa da yaptırım yok, şirkete yönelik uyarı ve şirketi kurallara uymaya yönelik çağrı çıkıyor.

Son yıllarda, Avrupalı şirketler de dâhil, örgütlenmeye en baştan saygılı olup, hiç itiraz etmeksizin kabullenen bir vaka anımsamıyorum. Ancak, önce engelleme girişimi olsa da sonradan bu tutumunu değiştiren işverenler olabiliyor Belki en olumlu sayılabilecek örneklerden biri, Trakya Çerkezköy'de otomotiv parçaları üreten Veritas işyeri oldu. Burada başlangıçta kimi işten çıkartma vb. tehditlerde bulunan işveren, daha sonra sendikanın girişimleriyle uzlaşmaya yanaştı ve sonuçta yetki alınarak toplu sözleşme yapılabildi.<sup>103</sup> Bu örnek bize işverenlerce bir hakmış gibi görülen yetkiye itiraz mekanizmasının ve işten çıkartmaların olmadığı, sendikal haklara saygı gösteren bir tutumun da olabileceğini göstermiş oldu.

Örgütlenme sürecinin bir aşamasında diyalog geliştirebildiğimiz örneklerden bir diğeri de Alman Continental şirketi bünyesindeki Contitech şirketi.<sup>104</sup> 2015'te yeniden başlatılan toplu sözleşme yetki süreci, art arda yapılan işveren

<sup>103</sup> İşyerindeki 117 işçiden 67'sini üye kaydederek toplu sözleşme yetkisi için 7.2.2018 tarihinde Bakanlığa başvuran sendika, yetki belgesini 13.2.2018 tarihinde aldı ve sözleşme müzakereleri 20.4.2018'de başlatıldı. 8.8.2018'de işyerindeki ilk toplu sözleşme imzalandı. (<https://petrol-is.org.tr/haber/veritas-isyerinde-tis-imzalandi-11958>)

<sup>104</sup> Bursa'da daha önce girişilen örgütlenme çalışmaları, öncü işçilerin çıkartılmasıyla sonuçsuz kalmıştı. Daha sonra tekrar başlayan sendikal örgütlenme sonucu sendika, Bakanlığa yaptığı yetki tespiti başvurusuna 18.02.2015 tarihinde olumlu yanıt aldı. Contitech yönetimi, Bakanlık kararına itiraz ederek toplu sözleşme sürecini yargıya taşıdı.

itirazlarıyla yıllardır uzamaktaydı. Şirketin Avrupa İşletme Konseyi ve Alman Kimya Sendikası ile yaptığımız temaslarda, Continental yönetimi, Konsey ve uluslararası sendika temsilcileri ile Petrol-İş temsilcileri bir araya geldi. Bursa'da yapılan toplantıda, sendikanın gerçekte sözleşme yetkisine sahip olduğunu, yetki itirazı mekanizmasının Türkiye kanunlarında olabileceğini ama evrensel çalışma normlarına uygun olmadığını aktardık. İş barışının sağlanması için itirazı çekmelerini istedik ve diyalogu sürekli kılmaya çağırdık. Bu toplantı olumlu sonuç verdi ve sonunda toplu sözleşme müzakerelerine başlandı, sözleşme imzalandı. Halen sendikamız bu işyerinde örgütlü sendika olarak varlığını sürdürüyor. Sızdırmazlık ürünleri üreten Vibracoustic işletmesi sahibi Trolleborg'un Alman Freudenberg firması ile ortaklık kurmasıyla oluşan yeni ortamda, Alman işverenle temas geçilmesi için yine İşletme Konseyleri ve Alman sendikalarıyla işbirliğine gidildi, yerli işverenin başlangıçtaki olumsuz niyetlerine rağmen, sonunda sosyal diyalog mekanizması çalıştırılarak toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün oldu.<sup>105</sup> Bu türden sonuçlar alınmasında, Avrupa İşletme Konseylerinin gücünün belirleyici olduğunu belirtmek isterim. Örneğin Flormar'da bir İşletme Konseyi olsaydı durum farklı olabilir. Özellikle Alman kökenli şirketlerin bu anlamda örgütlenmeye daha uygun bir manzara arz ettiklerini belirtmeliyim.

Bizim açımızdan yerli şirketlerle uluslararası olanlar arasındaki farkı anlatan en iyi örnek Ak-Kim olabilir. Bu şirketteki örgütlenmemiz de Flormar gibi işten çıkartmalarla engellenmişti, orada da Flormar gibi bir yılı bulan bir işyeri önü protestosu gerçekleştirdik.<sup>106</sup> Ama burada Flormar kadar güçlü, yaygın bir kamuoyu desteği oluşturamadık. Ak-Kim Avrupalı şirketlere üretim yapıyordu, örneğin Alman Henkel gibi. Ama yerli sermayeli bir işletmeydi. Alman sendikacı meslektaşlarımız üzerinden Henkel'e yönelik, ürün satın aldıkları şirkete baskı uygulamaya çağırdık ama pek karşılık alamadık.<sup>107</sup> (Sendika konuyla ilgili Henkel'e yazdığı mektupta Henkel Grubu'nun Sosyal Standartları

<sup>105</sup> <https://www.petrol-is.org.tr/haber/yeni-orgutlendigimiz-vibracoustic-isyerinde-tis-muzakereleri-basladi-10955>

<sup>106</sup> Konuyla ilgili Petrol-İş açıklaması: <https://petrol-is.org.tr/haber/akkime-sendika-girecek-11211> ve işyeri önü eyleminin bitirildiği haberi: <https://www.evrensel.net/haber/348331/akkim-iscileri-cadir-direnisini-sonlandirdi>

<sup>107</sup> Burada Ak-Kim'in Avrupa pazarında çok etkin şirket olduğunu, Almanya'da ürettiği kimyasalları pazarlamak için bir şirket kurduğunu not düşmek isteriz. Aynı zamanda Ak-Kim'in Global Compact'ı 2007'de imzalamış bir şirket olduğunu (<https://www.akkim.com.tr/tr/surdurulebilirlik/kuresel-ilkeler-taahhudumuz/kuresel-ilkeler-taahhudumuz/i-584>), hatta bu çerçevedeki çalışmalarını her yıl düzenli olarak raporladığını ve daha da ötesi, bağlı bulunduğu Akkök Holding Başkanı'nın aynı zamanda Türkiye Global Compact Yönetim Kurulu Başkanı olduğunu bilmek de ilginç olabilir. (<https://www.globalcompactturkiye.org/yonetim-kurulu/>)

başlıklı belgeye referans verdi.<sup>108</sup> Belgede, 'Henkel, tedarikçilerin ve hizmet sağlayıcıların, Henkel'in Kurumsal Standartlarını ve uluslararası kabul görmüş çalışma standartlarına ulaşmayı da içeren etik standart gerekliliklerini karşılamalarına bağlı olarak değerlendirildiğini' belirtiyordu).

Avrupa sermayeli şirketlerin sendikayla geliştirdikleri olumlu ilişkilere bir örnek olarak Hollanda kökenli Unilever'i verebiliriz. Petrol-İş, UNILEVER SAN. VE TİC. A.Ş. işvereniyle on yıllardır toplu sözleşme imzalıyor. Yakın zamanda şirket İzmit-Dilovası'ndaki fabrikasını Konya'ya taşımak istediğinde, sendika ile olumlu bir diyalog geliştirdi ve sonunda bir protokol imzalandı. 19.6.2014 tarihinde imzalanan protokol ile sendika üyelerinin Konya'ya haklarını kaybetmeden gitmesi, buradaki yerleşimleri için bir konut kooperatifine işverenin destek olması karar altına alındı.

Tabi tüm bu çalışmalar sırasında bağlı olduğumuz Küresel Federasyon IndustriAll'un önemli bir katkısı oluyor.<sup>109</sup>

### **Saica Pack İşçisi, Türk-İş - Selüloz-İş Sendikası üyesi Aytaç Kaya ve Selüloz-İş Sendikası Uzmanı Aykut Güner (7.08.2019)**

41 yaşındaki Aytaç Kaya, 21 yıl çeşitli işyerlerinde çalıştıktan sonra 2017 yılında, Norm Ambalaj fabrikasında çalışmaya başladı. Kısa süre sonra fabrika Saica Pack tarafından satın alındı. Kaya, burada sendikalaşma çalışmalarına öncülük edenlerden biri.

2016'nın Şubat ayından beri Selüloz-İş sendikasında uzman olarak çalışan Aykut Güner, sendikanın yayın, toplu sözleşme ve örgütlenme çalışmalarında etkin bir biçimde rol alıyor.

Aytaç Kaya:

*Fabrikaya girdikten sonra birçok sorun olduğunu gördüm. Gidiyorsunuz lavaboda sabununuz yok, elinizi silecek peçeteniz yok, lavabodan çıktığınız ıslak*

<sup>108</sup> <https://www.henkel.com/blob/20078/e572da939631c61e9e35eafe9dda80e2/data/social-standards.pdf>

<sup>109</sup> IndustriAll'un işkolundaki birçok çok uluslu şirketle yaptığı Küresel Çerçeve Sözleşmeleri var. (<http://www.industrialunion.org/global-framework-agreements>)

ellerle yemekhaneye gidip ekmek sepetine elinizi uzatacaksınız; bu hoş olmayan durum. Bu arada iş sağlığı ve güvenliği... Güvenliği geçiyorum, iş sağlığı kesinlikle yoktu, kesinlikle güvenliğimiz yoktu. Mesela, iş ayakkabılarımızı talep ediyorduk, ya "Önümüzdeki ay gelir, 3 ay geçsin sonra gelir" ya da "Bir dahaki sene, bu sene geçti idare edin" vs. diyorlardı. Normal günlük kıyafetlerimizle çalıştığımızı biliyorum. Bu arada her gün yarım saat fazla çalışıyorduk, bakın [yasal] fazla mesai değil fazla çalıştırılıyorduk, yarım saat.

Diyelim ki 45 saat haftada çalışma saatim ise, on saat de fazla, eder 55 saat. Biz 55 saat değil 65-70-75 saat çalışıyorduk haftada. Kaba davranışlara, konuşmalara maruz kalıyorduk. Saica diye bir şirketin alacağını duyduk burayı, Nisan 1'den önce bütün arkadaşlarımızı toplayarak bir konuşma yaptı müdür. "Ben buradayken kesinlikle bu fabrikaya sendika giremez, icabında fabrikadan da çıkarız, birbirimizle yumruklu kavga ederiz ama bu iş olmaz kesinlikle" dedi. "Kıdem tazminatlarınız verilecek, bundan sonra herkes ayağını denk alsın" dedi.

Sonuçta satış oldu, yeni işveren geldi. Saica'nın Eskişehir'deki fabrikasında sendika olduğunu duyduk. Dedik ki o sendikayı buraya da getirtelim, yasal hakmış. Bu arada baktık, yeni yabancı genel müdür bizimle toplantı yapıyor, gayet şeffaf konuşuyor, diyor ki, "Bizim Türkiye'de bir bağımız yok, biz bayağı güçlü bir firmayız, maaşlarınızı gününde vereceğiz, bundan sonra elden maaş yok." Sorunlardan biri de bu: maaşlarımızın bir bölümü bankaya yatıyor, diğerlerini elden alıyoruz. Fazla çalışma, mesai ücretlerini elden alıyoruz, bordrolarımıza yansımıyor, zaten böyle olduğu için bordro da almadık biz.

İşte sendikalaşmaya başladık o gün itibarıyla. 50+1 gerekiyordu sendikanın yetkiyi alması için, 86 mavi yakalının çalıştığı yerde biz, bir günde 79 kişiyle Çalışma Bakanlığı'na sendika olarak başvurduk. Bir hafta sonra Çalışma Bakanlığı'ndan gelen yetki bildiriminden sonra fabrika müdürü, bazı arkadaşlarımızı fabrika makam odasına, bazı arkadaşlarımızı da, mesela beni, fabrikanın içinde bir baskı makinesi var onun önüne alarak, sevkiyat deposunu dolaştıktan sonra güvenliğe kadar geldik. Burada dedi ki, "Kesinlikle bu işten vazgeçin, kimsenin canı yanmasın, icabında 200-300 ben vereyim ama siz bu işten vazgeçin." Dedim ki "Madem böyle, siz daha önce neden 200-300 vermediniz?" Ondan sonra dedi ki, "Bu sendika değil, Selüloz-İş sendikasını getirtmeyin buraya, onlar işte kavgacı, farklı bir sendika getirtin, Ağaç-İş sendikasını getirtin." Düşündüm ki bana şu an karşı olan biri bunu söylüyorsa

bunu benim iyiliğim için söylemez.

29 Mayıs'ta, bunu unutmam çünkü doğum günüm, Ramazan ayının bitimine 3 gün kala bizi işten çıkardılar. Hiçbir insani düşünceye, akla sığmayan bir kâğıt imzalamamı istediler: "Ailevi ve özel nedenlerden ötürü, paraya ihtiyacım olduğu için, iş yeri sahibinin değişmesi nedeniyle, kendi rızamla kıdem tazminatımı alarak işten ayrılmak istiyorum" yazıyor. Bize "Bu kâğıdı alıp notere imzalatın" diyor, "Ondan sonra noter kâğıdınızı getirin ben sizin paranızı yatıracam." Tazminatı kabul edip gideceğimizi sandılar ama kabul etmedim.

İşverenin sendika hakkımızı tanıması ve işten çıkarttığı öncü 6 kişiyi işe geri alması için işyeri önünde direnmeye başladık. Günlerdir burada sendikamızın ve desteğe gelenlerin dayanışmasıyla direnişi sürdürüyoruz. Devam etmeye de kararlıyız.

Aykut Güner:

Saica Pack daha önce de Eskişehir'de OMK adlı bir yerli şirketi alıp Türkiye'de üretime başlamıştı. Oranın da buraya benzer şekilde Saica aldıktan sonra örgütlenmesi oluyor, orada da aynı şekilde işçiler atıldı. Hatta bugün orada sendika baş temsilcisi olan arkadaş, Eskişehir Saica'daki örgütlenme sürecinde işten atılıp işe iade davasını kazanıp işe dönen arkadaşlardan biri. Selüloz-İş olarak 6 yıldır örgütlüyüz orada, toplu sözleşmesi devam eden bir iş yeri orası da. Burayı Saica Pack Nisan 2019'da aldı. Orası Saica Pack Ambalaj unvanlı bir şirket. Burasının tüzel kişiliği de Saica Pack Sakarya Ambalaj olarak geçiyor. Tüzel kişilikleri farklı olduğu için işletme statüsünde değerlendirilmiyor.<sup>110\*</sup> Burada çok kısa sürede örgütlendik ve 24 Nisan'da Bakanlığa çoğunluk tespiti için başvuruda bulduk. Mayıs ayının ortalarında, 15-20 Mayıs civarında yetki tespiti geldi. 6 işgünü süreyi bekledik, işveren bu 6 günlük iş süresi içinde itiraz hakkını tahmin edileceği üzere kullandı. İtirazdan yaklaşık 2 hafta sonra, işten çıkarmalar başladı. Bize bu örgütlenme sürecinden ve başvurudan sonra da zaten işçi çıkarılacağına dair bilgiler geliyordu. Norm Ambalaj dönemindeki fabrika müdürü zaten ciddi baskılar yaptı. Başka bir sendikaya yönelme, arkadaşlara ekstra zam teklifinde bulunma, işleriyle tehdit etme vs. Onun bu kadar zorlamasının sebeplerinden biri, arkadaşın anlattığı gibi "Ben burada

<sup>110\*</sup> Mevcut mevzuata göre, aynı unvan altındaki farklı işyerleri işletme statüsünde sayılıyor ve sendika yetkisi tamamı için veriliyor.

olduğum sürece sendika buraya giremez" gibi bir sözü var. Bunu yutmamak için tabiri caizse, elinden gelen bütün antidemokratik uygulamaları kullandı. Sonuçta önce kendisi işten çıkartıldı.

İşverenle iletişime geçtik. Hatta üyesi olduğumuz küresel sendika üzerinden İspanya'daki Saica işyerinde örgütlü İspanyol sendikasıyla da iletişime geçtik, oraya mailler attık, yazışmalar yaptık IndustriAll aracılığıyla. İşverenin söylediği şey şuydu, "Eskişehir'deki fabrikada ve diğer Avrupa'daki bütün fabrikalardan anlaşılacağı üzere biz kesinlikle sendikaya kaşı değiliz." Buradaki temel sıkıntıların devraldıkları işverenle yaptıkları anlaşmadan kaynaklandığını, temel iş alanlarını - örneğin pizza kutusu yapıyorlar İngiltere'ye ihracat yapıyorlar- kaybettiklerini belirttiler. Genel müdür süreci uzatmak için yetki itirazında bulunduğunu, yani ekonomik olarak kendini toparlamak istediği için bu süreci uzattıklarını söyledi.

Sendikal yetki süreci de, işçilerin işe iade mahkeme süreci de devam ediyor. Bir yandan da o yurtdışındaki sendika üzerinden, uluslararası sendika üzerinden o baskı aracını da kullanmaya çalışıyoruz. Örneğin yaklaşık 2 hafta önce İspanya'daki sendikaların yöneticileriyle ve Saica'nın İspanya'daki işvereni görüştü sendika. Orada bizim dilimizle bu işin nasıl olduğunu anlatmaya çalıştı. Türkiye'deki yöneticilerin bize aktardığı kadarıyla tamamıyla ekonomik gerekçelerle işten çıkarmalar ama biz bunun böyle olmadığını, ekonomik sıkıntılar yaşasa bile çıkarılan arkadaşların hangi kritere göre çıkarıldığını, bu 6 arkadaşın neye göre seçildiğini, bu arkadaşın 4-5'inin burada sendikada örgütlemeye yer alıp ondan sonra çıkarılmasının bir tesadüf mü olduğunu sorguluyoruz. Şu anda işverenle her düzeyde temaslar devam ediyor.

Bizim bulunduğumuz Sakarya 3. Organize Sanayi Bölgesi hiç sendikalının olmadığı, sendikal örgütlemenin olmadığı bir bölge. Tam karşımızda bulunan işyeri Seher Tekstil, tekstil iş kolunda olan bir işyeri, zamanında bir sendikal örgütlenme deneyimi geçirmişler ama 140 civarında işçi bir anda işten çıkartılmış ve o süreç öyle bitmiş. Burası o anlamda aslında hayli kısır. Bugün buradaki bu sendikalaşma deneyimi ve bu direniş, aslında diğer iş yerlerine örnek olma anlamında da önemli.



© Hakikat Adalet Hafıza Merkezi, 2021