

**KASIM 2015 VE ÖNCESİ TARİH BASKILI
SENDİKACILIK
DERS KİTABINA İLİŞKİN DÜZELTME CETVELİ**

1- Ünite 1, Sayfa 3, ilk paragrafın son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sanayi Devrimi öncesinde zanaat hayatı ile birlikte üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen usta, kalfa ve çırakların bir arada buldukları, çıkar farklılıkları yerine çıkar birliğine dayanan bir yapıya sahip olan, çalışanların üretimin her aşamasında yer aldığı loncalar, sendikalardan farklılaşan bir örgütlenmedir. Loncalar, Ortaçağda büyük bir etkinliği olan ve zanaatkarların çalışmalarını düzenleyen kuralları ile zanaatkarların mesleki üst kuruluşları niteliğindedir. Loncalar, aynı zanaat kolundaki zanaatkarları barındıran, hammaddelerin alış ve ürünlerin satış fiyatını, çalışma süresini, koşullarını, üretim miktarını, kaliteyi ve standartları belirleyen, buldukları yerleşim yerlerinde tekeli nitelik taşıyan örgütlerdir (Doğan, 2013, ss.46-47).

2- Ünite 1, Sayfa 3, ikinci paragrafın başına şu cümle ilave edilmiştir.

Sendikaları değişik şekillerde tanımlamak mümkündür.

3- Ünite 1, Sayfa 6, ilk paragrafın üçüncü cümlesinden sonra şu cümle ilave edilmiştir.

Sanayi Devrimi ile birlikte 1880'lü yılların başında yoğunlaşan Luddist hareket, çorap örme alanında baş gösteren bunalım sonrasında, ilk kez çorap örücüleri arasında yaygınlaşmıştır (Güler, 2016, s.23).

4- Ünite 1, Sayfa 6, ilk paragrafın dördüncü cümlesi şu şekilde değiştirilmiştir.

1830 yılındaki Paris ayaklanması, 1831 ve 1834 yıllarında Fransa'nın Lyon kentinde yaşanan ipek dokumacıları isyanı, 1844 yılında Almanya'da Slezya eyaletinde yaşanan keten dokumacılarının ayaklanması bu şiddet eylemlerine ve hatta çatışmalara verilecek diğer örneklerden yalnızca birkaçıdır (Altan, 2004, s.49).

5- Ünite 1, Sayfa 19, "Pragmatik (Faydacı) Sendikacılık" başlığı altında ikinci cümleden sonra aşağıdaki cümle ilave edilmiştir.

Saf ve basit sendikacılık olarak da adlandırılan bu sendikacılık anlayışında, sendikalar teoriler ve ideolojik tartışmalar içinde yer almak yerine çalışma yaşamına ilişkin güncel sorunları çözmek için mücadele etmektedir (Güler, 2016, s.31).

6- Ünite 1, Sayfa 28, "Yararlanılan Kaynaklar"a şu kaynaklar ilave edilmiştir.

Doğan, E. D. (2013). **Dünden Bugüne Zanaatkarlık**. Ankara: Çasgem.

Güler, C. (2016). **Uluslararası Sendikal Hareket**. Ankara: Nota Bene Yayınları.

7- Ünite 2, Sayfa 50, "Yaşamın İçinden" aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Emeklilikte yeni dönem başlıyor: Sendika kurabilecekler

Ankara 7. İdare Mahkemesi, emeklilerin sendika kurabileceğine karar verdi. Yeni Emekliler Birliği Sendikası, Ankara Valiliğinin, 'emeklilerin sendika değil, dernek kurabileceği' yönündeki kararını idari yargıya taşımıştı.

Ankara 7. İdare Mahkemesi, İçişleri Bakanlığı ve Valiliğin 'Emekliler sendika kuramaz' yönündeki kararlarını Anayasa ve Uluslararası Sözleşmelere aykırı bularak; taleplerinin reddine karar verdi. Mahkeme, Yeni Emekliler Birliği Sendikası'nın; Anayasa'nın 17. ve 51. maddeleri gereği ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 11. maddesi hükümlerince, sendika kurma istemlerinin kabulü yönünde karar verildiğini bildirdi.

Mahkeme, kararında; Türkiye tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesine göre, "Her şahıs; asayışı ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkaları ile birlikte sendikalar kurmak ve kendi yararlarını korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurma hakkına sahiptir" ifadesine yer verdi.

Yeni Emekliler Birliği Sendikası Genel Başkanı İsrail Odabaş, bu yargı kararının emeklilerin yaşamında önemli bir zafer adımı olduğunu belirterek; "Hukuk devletinde, uluslararası sözleşmeler hükümleri yerine getirilmediği gibi, Anayasamızda verilen haklarımız da keyfi olarak engellenmektedir. On binlerce üyemiz, Sendikamıza dilekçe vererek üye aidatlarının kaynaktan, yani maaşlarından kesilmesini talep etmelerine rağmen, resmen sendika olmadığımız için aidatlarımızı dahi kesemiyoruz. Biz bu yargı kararını İçişleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; gereğinin yerine getirilmesi için sunacağız. Eğer; yargı kararı da göz ardı edilir ise konuyu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne götürmek zorunda kalacağız ve ülkemiz maalesef bu konuda da mahkûm edilecektir. Temennimiz AİHM'e gitmeden kendi iç hukukumuzda meseleye çözüm getirmektir." dedi.

8- Ünite 3, Sayfa 78, “Yaşamın İçinden” aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

8 Nisan 2013

DÜNYA TARİHİNE ATILMIŞ BİR VİRGÜL: MARGARET THATCHER

Dünya tarihine yön vermiş kadınlardan bahis açıldığında ve 20’nci yüzyıl söz konusu olduğunda aradan sıyrılıp öne çıkan bir isim Margaret Thatcher.

Hayatını ülkesinin refahı ve dış politikadaki prestijini geri kazanmaya adanmış bir kadın olarak yarattığı politikalar, özellikle 80’lerde sadece İngiltere’de değil, ABD ve Kanada başta olmak üzere Türkiye’yi de içine alan ülkelerde kökten değişikliklere neden olacak etkiler yarattı. Politikayı bıraktığı 1992’den sonra bile dünya politikasına bir cumlesiyle yön verebilecek güce sahip olan Thatcher’ın icraatlarının sadece kendi zamanına değil, geleceğe de damgasını vurduğu gerçeğinden hareketle GEO dergisi geçtiğimiz ay 20’nci yüzyılın bu simge kadınına sayfalarına konuk etti.

Hayata İngiltere’nin küçük bir kasabasında babasının bakkal dükkanının üstündeki evde başlayıp dünya tarihine yön veren bir politik figüre dönüşmek... Tarihte benzer hikayeler var. “Kadının yeri evidir,” savının yaygın şekilde kabul gördüğü savaş sonrası yıllarda erkekler tarafından yönetilen dünyadan ayırıkotu gibi sıyrılıp, erkeklere hükmeden kadın olmak... Buna da çeşitli mesleklerden üç-beş isim sayabiliriz. Fakat, gözden düşmüş ülkesinin ilk ve tek kadın başbakanı olup, taviz vermez politikası, doğru bildiğinden şaşmaz tutumu ve sağlam duruşuyla dünya politikasının nabzını tam 11,5 yıl elinde tutan, ülkesini yeniden bir süper güç konumuna sokan, kendinden sonra gelen tüm liderleri ve politikaları etkileyecek büyük dönüşümleri eli maşalı teyze tavrıyla gerçekleştiren ama asla bir diktatör olmayan; Gorbacov’u destekleyerek Sovyetler Birliği’nin yıkılmasında önemli rol oynayan, Reagan ve Baba Bush yönetimleri üzerindeki tartışmasız etkisi sayesinde Ortadoğu’da agresif bir batı politikası izlenmesini sağlayan bu bakkal kızı kimdir sorusunun cevabı elbette Margaret Thatcher... Aristokrasinin, büyük titrlerin ve bu titrlerle elde edilen ayrıcalıkların simgesi Büyük Britanya İmparatorluğu, aslında diğer Avrupa devletlerine oranla daha fazla kadın yönetici yetiştirmiş bir ülke. Kraliçe I. Elizabeth, sonrasında ise Kraliçe Victoria, dünya politikasına damgasını vurmuş iki önemli milli kahraman. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra tüm dünyaya yayılan modern yaşam dalgasıyla yukarı taşınan eşitlik değerlerinin ve kendisi başbakan olmadan önce ülkesine hakim olan sosyalist politikaların bir yansıması olarak öne çıkma şansı yakalayan bu milliyetçi-muhafazakar halk kadını, kendisinin bile tahmin edemediği başarılarla imza atarak, ülkesinin üçüncü en büyük kadın yöneticisi ve 20. yüzyılın en güçlü kadını olarak ismini tarih sayfalarına yazdırdı.

(...)

Ve Başbakan MT...

1979 Mayıs’ında Neave’in ölümünden bir ay sonra Margaret Thatcher, John Callahan kabinesinin güvenoyu alamamasıyla, kendini haksız çıkarırcasına Birleşik Krallık’ın ilk kadın başbakanı olarak tarihe geçti. Downing Street 10 numara olarak bilinen başbakanlık konutuna taşındığında çocukları Mark ve Carol, kendilerine başka ülkelerde kariyerler edinmişlerdi. Eşi Denis ve kendisinin pek fazla şeye ihtiyaç duymadığı fikrinden yola çıkarak taşınır taşınmaz ilk tasarrufu başbakanlık konutunun gereksiz bulunduğu servislerini iptal etmekle yaptı: “Çok fazla çarşafa gerek yok, sadece iki kişiyiz,” ya da “Yeni ütü masası almak lüzumsuz, ben kendi ütü masamı getiririm,” gibi cümleleri 2012 yılında halka açıklanan devlet kayıtlarında yer alıyordu.

Thatcher başbakan olduğunda yüzde 22’lik bir enflasyon, yüksek vergi oranları, ülkenin yer yerinden, her kesiminden yükselen grev çılgınlıkları ve geri kalmış endüstri yatırımlarıyla karşı karşıya kaldı. İkinci Dünya Savaşı’ndan diğer ülkeler kadar yara almayan İngiltere’de endüstri, ülkelerini savaş sonrası yeni yapılanmalara sokan diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmıştı.

(...)

Churchill’in uyarılarına rağmen 1950’de yeniden iktidara gelen İşçi Partisi eliyle bir sosyalist ülkeye dönüştürülen İngiltere, genlerine aykırı bu yaşam biçimini yıllarca destekledi. İçine kapalı bir ekonomiye dönen ülke, kısa zamanda darboğazla, işsizlikle ve enflasyonla mücadele etmeye başladı. Aynı politikalar sebebiyle dış politikadaki hakimiyeti de düşen ülkede eski parlak günleri özleyen muhafazakarlar ve onların görüşleri güç kazanmaya başladı. İşte bu dönemde daha başbakan olmadan Demir Leydi lakabını almış olan Margaret Thatcher, ülkesindeki açıkları net bir şekilde belirleyip birer hareket planı oluşturma ve bunları uygulama konusundaki kararlılığıyla, hep on ikiden vuran şaşmaz içgüdüleriyle erkek meslektaşlarına fark atacak adımlar atıp başarıyı yakaladı. Thatcher öncelikle kendisinden önceki sosyalist parti rejimlerinin hedeflediği Sosyal Refah Ülkesi kavramına savaş açtı. Bunu rekabetçi pazar ve özelleştirme atılımlarıyla destekledi. 1980’ler Türkiye’sinde de Özal eliyle bire bir uygulanacak olan politik-ekonomik stratejileriyle kendi ülkesinde de çok tartışılan, bazı kesimler tarafından çok sevilen, diğerlerinin nefret

ettiği bir lider haline geldi. Özellikle hükümetleri her fırsatta grevlerle tehdit eden ve ülkeyi sarsan sendikaların elindeki gücü kırmak, devleti güçlendirmek üzerine bir politika yürüttü. Bu sebeple işçi kesiminin büyük tepkisini çekerken, grevlerden yılmış hizmet alan kesim bu uygulamaları destekledi. Yeni teknolojik yatırımlar yapması için özel sektörü desteklese de her şeyi devletten bekleyenlerin sayısı da az değildi. Özelleştirilen kurumlardaki yenilenme çalışmalarının yavaş ilerlemesi sebebiyle ülkenin üretim seviyesi 1982'de yaklaşık yüzde 30 düşmüş, işsizlik 3 milyonu bulmuştu. Thatcher'ın politikaları 1978'de İşçi Partisi'nden devraldığı ülkeyi daha büyük bir kaosa sürüklemişti.

(...)

Büyük Grev

Margaret Thatcher'ın Falkland Savaşı sonrasında kamuoyunun büyük desteğiyle yeniden seçilmesinden memnun olmayanlar da az değildi. Özellikle sendikalara karşı yürüttüğü sert politikalar sebebiyle işçilerin tepkilerini alan Thatcher'a karşı çeşitli sendikalar, grevler düzenledi. Bunlardan en önemlisi, 1984-85'te Milli Madenciler Sendikası'nın düzenlediği grevdi.

1972'de gerçekleştirilen benzer grevde yaşanan elektrik kesintisi ve sonuçlarından ders alan Thatcher, greve hazırlıklıydı ve önceden stokladığı kömür sayesinde ülkede elektrik kesintisi olmadı. Buna şaşırıp sınırlanan işçiler, greve katılmayan arkadaşlarına şiddet uygulayıp da basına malzeme verince, Thatcher için işler kolaylaştı. Bir yıl süren grev sonucunda sendikalar hiçbir kazanım elde edemedi. Grevin sona ermesinin ardından 15'i hariç tüm ocaklar kapatıldı, kalanlar da kendisi iktidarda olmasa bile Thatcher politikalarının devamı olarak 1994'te özelleştirildi.

(...)

(...) evinde hiçbir zaman bir aşçısı olmayan, her akşam dondurulmuş yiyecek bile olsa, mutlaka kocasına yemek yapan Margaret, (11) aslında bu anlamda zıtlıklarıyla da ilham verici bir kadın. Kamuoyunda annesinin dizinin dibinden ayrılmayan, sözünden çıkmayan şımarık erkek çocuğu olarak tanınan Mark, ve -Thatcher'ın politik kariyeri yüzünden- ülkesinde gazeteci olarak kariyer yapamadığı için hayatını Avustralya'da kazanan Carol'ın annesi, evde çocuklarının kıyafetlerini yıkayıp ütöleyen, çalışmak için eve davet ettiği kabine üyelerine yemek yapan kadın olarak düşünüldüğünde 20. yüzyılın en güçlü kadınına eksileri ve artılarıyla hayran olmamak elde değil. Ya çok sevilen ya nefret edilen bir kişi olmanın getirdiği dengesizlikleri kendi içinde aşabilmiş, kendiyi barışık, güvenli, şahsına münhasır, doğru bildiğini savunan yapısı, tam da gereken yerlerde ortaya çıkan kadınsı içgüdüleri ve anne tavırlarıyla Margaret Thatcher, hiç şüphesiz sadece kendi zamanı ve ülkesini değil, geleceği ve başka ülke politikalarını etkilemiş, kitlesel değişim dönüşüm süreçlerini başlatmış, kendi adıyla anılan (Thatcherizm) bir ekonomik/politik görüş yaratmış, dahası bunu uygulamış bir lider olarak anılacak.

"Güçlü olmak, bir hanımefendi olmaya benzer. Öyle olduğunu iddia ediyorsan, değildir." Margaret Thatcher

9- Ünite 5, Sayfa 122, "Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC)" başlığı altındaki ilk cümle aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Genel Merkezi Brüksel'de bulunan ITUC, 2016 yılı itibarıyla 163 ülkeden yaklaşık 181 milyon üyeye sahip 340 ulusal üst sendikal örgütü bünyesinde toplayan bir uluslararası sendikal örgüttür.

10- Ünite 5, Sayfa 122, "Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC)" başlığı altında ikinci paragraftan sonra aşağıdaki "Kitap" bölümü ilave edilmiştir:

Uluslararası sendikal harekette yeni bir deneyim olarak ITUC ile ilgili ayrıntılı bilgi için Güler, C. (2016). Uluslararası Sendikal Hareket. Ankara: Nota Bene Yayınları kitabına bakabilirsiniz.

11- Ünite 5, Sayfa 123, son paragrafın ilk cümlesi şu şekilde değiştirilmiştir:

2016 yılı itibarıyla 9 GUF faaliyet göstermektedir.

12- Ünite 6, Sayfa 155, "Yaşamın İçinden" aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

9 Temmuz 2013

İşçi Partisi-sendikalar ilişkisinde yeni dönüm noktası

İngiltere'de ana muhalefet İşçi Partisi'nin lideri Ed Milliband, partinin işçi sendikaları ile ilişkisini köklü bir şekilde değiştirecek "tarihi" bir değişikliğe gidileceğini açıkladı.

İşçi Sendikaları tarafından 19. yüzyılın sonlarında kurulan İşçi Partisi'nin bugüne kadar önemli bir gelir kaynağı, bağlı sendikalara üye milyonlarca işçinin aidatlarından otomatik olarak yapılan kesintilerdi.

Şu anda İşçi Partisi'ne örgütsel olarak bağlı sendikaların 3 milyon civarında üyesi var ve bunların sendika aidatlarının belli bir yüzdesi otomatik olarak partiye gidiyor.

İşçi Partisi lideri, sendika üyelerinin partiye aidat ödemek istiyorlarsa, bunu bizzat aktif olarak tercih ettikleri için yapmaları gerektiğini söyledi.

Kuruluş yıllarında partiye büyük güç veren ve onu somut olarak işçi sınıfına bağlayan örgütsel ve mali bağlar, daha sonraki yıllarda, özellikle de son otuz yıl içinde yoğunlaşarak partinin "bütün sınıfları temsil etmesi", "modernleşmesi" gerektiği fikriyle birlikte sorgulanmaya başlandı.

Sendikaların partinin yıllık kongrelerinde üye sayısı ile belirlenen oy ağırlıkları ve karar mekanizmalarındaki etkileri, aşamalı olarak çeşitli tüzük değişiklikleriyle ortadan kaldırıldı.

Ama sendikaların hâlâ üyelerinden gelen aidatlarla parti için önemli bir mali kaynak oluşturması, bazı kararlarda belli bir ağırlıkları olmasını sağlıyor.

Hızlandıran olay

Milliband'ın aslında partinin tarihsel gelişimi içinde şaşırtıcı olmayan bu adımları atmasını hızlandıran gelişme geçen hafta Falkirk'de ortaya çıkan bir suçlama oldu.

Partiye bağlı en güçlü sendikalardan biri olan Unite'in, bölgede milletvekili ön seçimlerini kendi istediği aday lehine etkilemek için sendika üyelerini haberleri olmadan üye kaydettirdiği öne sürüldü.

Milliband son olarak Falkirk bölgesi milletvekili adayı ön seçimlerinde sendikaların etkili olma çabalarını "eski tarz politikanın can çekişmesi" diye tanımladı, fakat bunu sendikalar ile daha modern bir ilişki yaratmak suretiyle siyaseti daha "şeffaf, açık ve güvenilir" kılma fırsatı olarak değerlendirmek istediğini söyledi. Sendika suçlamaları reddediyor, kurallara uygun davrandığını söylüyor.

İşçi Partisi lideri, gerekli değişikliklerin en kısa zamanda, sendikalarla yapılacak tartışmalardan sonra ve kesinlikle gelecek seçimden önce yürürlüğe sokulacağını da açıkladı.

Sendika aidatlarından otomatik olarak yapılan kesintilerden İşçi Partisi kasasına her yıl yaklaşık 8 milyon sterlin giriyor. Partili kaynaklar, bu kesintiyi otomatik olmaktan çıkarıp tercihe bağlamakla partinin yılda 5 milyon sterlin civarında gelir kaybına uğrayacağını tahmin ediyor.

Milliband, sendikaların yürütecekleri kampanyalar ve faaliyetler için siyasi fonlar ayırabileceklerini ama tek tek sendika üyelerinin İşçi Partisi'ne kendi tercihleri olmadığı halde aidat ödemesinin artık kabul edilemeyeceğini söyledi.

Sendikalardan ilk tepkiler

Milliband, bir yandan sendika yönetimlerinin etkisini azaltacağı kesin olan bu adımın, ille de partide işçilerin etkisini azaltması gerektiğini savundu ve "Sorun sıradan işçilerin İşçi Partisi'nde belirleyici olması değil. Sorun bu insanların gerçek anlamda faaliyetimizin parçası olmamalarında. Mahalli parti teşkilatlarına üye değiller, kampanyalarımıza aktif olarak katılmıyorlar. İnsanların İşçi Partisi'ne bağlı olup olmadıkları konusunda daha aktif ve kişisel tercihler yapabilmesi gerektiğini düşünüyorum."

İşçi Partisi lideri bu şekilde parti üyesi sayısını artırmalarının bile mümkün olduğunu söyledi.

Milliband buna karşılık, bölgelerde milletvekili adaylarının belirlendiği ön seçimleri sadece parti üyeleri değil, bölgede yaşayan ve İşçi partisi üyesi olmasa bile destekçisi olarak kaydolmuş her seçmenin katılabileceği oylamalarla belirleme önerisini de düşüneceğine söz verdi.

Sendikalardan ise ilk tepkiler gelmeye başladı. İletişim İşçileri Sendikası CWU'dan Billy Hayes, bunun "sıradan insanı siyasi süreçlerden iyice uzaklaştıracağını" savundu.

Bu adımın sendikaların partiye bağlılığını zayıflatmak için daha önce de 1920 ve 1940'larda denendiğini ve başarısız olduğunu söyleyen Hayes, "İyi bir fikir olduğunu düşünmüyorum. Sendika üyeleri zaten isterlerse parti aidatı kesintisinden muaf olabiliyor" diye konuştu.

13- Ünite 6, Sayfa 156, “Okuma Parçası” aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sendikal Oligarşi mi Sendikal Demokrasi mi?

Renault işçisi bir yıl sonra yeniden hak mücadelesinde. Birleşik Metal-İş üyesi işçiler sözünü tutmayan ve hak arayan işçileri işten atan Renault yönetimine karşı hak arama eyleminde. Buraya nasıl gelindi? Bugünü anlamak için biraz geriye gitmek lazım. 2015 Mayıs-Haziran aylarında otomotiv sektöründe on binlerce işçinin katıldığı kendiliğinden grev ve direnişler yaşandı. Otomotiv sektöründe esen bu işçi fırtınasının iki temel sebebi vardı: Ücretlerde iyileştirme ve sendikal demokrasi. İşçiler sadece işverene karşı değil, üyesi oldukları Türk Metal Sendikası’na da büyük tepki duyuyordu. İşçiler sendika içi demokrasi yokluğuna ve işçiden kopuk, otokratik sendikacılığa isyan ediyordu.

Metal işçilerinin 2015 eylemleri Türkiye sendikacılığının en önemli sorunlarından ikisini işaret ediyordu: Sendika içi demokrasi yokluğu ve sendika seçme özgürlüğünün ihlali. Türkiye’de kâğıt üzerinde sendika içi demokrasi olsa da uygulama da –istisnalar hariç- sendika içi demokrasiden eser yoktur. Çoğu sendikada –özellikle özel sektörde örgütlü sendikalarda- seçimler göstermeliktir. İşyeri delege seçimlerinde yargı gözetimi olmaması nedeniyle seçim süreci sendika yönetimleri tarafından yürütülür ve burada envaiçeşit usulsüzlük yapılır.

Muhaliflerin aday olması engellenir, aday olmayı düşünenler çekindikleri için aday olamaz veya aday olan işten atılmakla tehdit edilir. Velev ki muhalif işçiler bütün bu engelleri aşarak aday oldu, bu kez seçim çalışması yapmalarına izin verilmez. Sendika yönetimi muhalefetin gücünden korkarsa bu kez işverenle anlaşıp geçici işçi aldırma yoluna gidebilir. Geçici işçiler kadro beklentisiyle kendilerini işe aldırarak yönetime oy verir. Veya başka yaratıcı yöntemler uygulanır: İşyeri mevcut yönetimin seçim kazanacağı şekilde alakasız seçim sandıklarına bölünür (bu yöntem genel ve mahalli seçimlerden aşınayız). Veya muhalif işyeri bir şubenin yetki alanından alınarak bir başka şubeye bağlanır. Velhasıl kaba veya rafine onlarca yöntemle işçini iradesi engellenir.

Sendikaların çoğunda seçimler göstermelik hale gelir. Bir yandan sendika içi demokrasinin rahatlıkla ihlal edilebilmesi, diğer yandan barajlarla korunan işkolu sendikacılığı ve son olarak aidatların kaynaktan kesilmesinin vermiş olduğu rahavet nedeniyle sendika yönetimlerinin üyelerle bağları zayıflar ve oligarşik yapılara dönüşürler. Özellikle büyük ölçekli sendikalarda bu oligarşik eğilim çok daha vahim hale gelir. Denetlenemez, dokunulamaz sendika oligarşileri oluşur.

Denebilir ki, işçinin sendika seçme ve sendika kurma hakkı var. Bir başka sendika kurar veya bir başka sendikaya geçer. İşte burada da ikinci önemli engelle karşılaşıyoruz. Türkiye’de sendika seçme özgürlüğü de kâğıt üzerindedir. Mevzuatın bu yöndeki parlak cümlelerine kanmayın. Türkiye’de işçinin istediği sendikayı seçmesi -hele kendi istemediği bir sendikadan ayrılıp kendi istediği ama işverenin itemediği bir sendikaya üye olması- meşakkatli bir iştir.

Sendika değiştirme ve seçme özgürlüğünün önüne önce işveren engeli sonra “diğer” sendika engeli çıkar. İşten çıkarma, tehdit, rüşvet dâhil her türlü yöntemle işçinin sendika seçme hakkını kullanması engellenir. Bütün bu yasa dışı engeller aşıldığında ise bu kez “sendikal mevzuat hazretleri” devreye girer. Mevzuat sendikal statükoyu korumak üzerine kuruludur. İşçinin iradesi ikinci plandadır. İşçinin iradesi hukuk labirentlerinde içi dış edilir. Yıllar süren hukuki süreçler sonucunda işçinin sendika seçme hakkı berhava olur.

Renault’da ve diğer otomotiv fabrikalarında yaşananlar bu anlattığım tablonun sonucudur. Mesele sendika içi demokrasi ve sendika seçme özgürlüğü sorunudur. Mesele sendikal oligarşiye karşı sendikal demokrasiyi kazanma iradesidir. Bu kangren durumu iyileştirmenin yollarından ikisi biliniyor: Birincisi referandum diğer ise işyeri delege seçimlerine yargı gözetimi getirilmesi.

Geçen yıl metal işçisinin eylemleri birçok fabrikada keyfi yöntemlerle bastırıldı. Ve Türk Metal-MESS işbirliğine dayalı otokratik sendikal statüko restore edildi. Şimdi bu çizginin dışına çıkan ve kendi kaderini ele alan Renault işçisi terbiye edilmeye çalışılıyor. Ancak bu yol çıkmaz bir yoldur.

Türk Metal, Çalışma Bakanlığı ve MESS işçilerin sendika seçme özgürlüğüne saygılı ise çözüm basit: Sendikal uyumsuzluk olan her işyerine koyun sandığı. İşçi özgür bir referandumla sendikasını seçsin. Böylece aylar yıllar süren uyumsuzluk ve gerilimler son bulsun. Herkes de sonuca şapka çıkarsın. Aksi halde Renault’lar bitmez.

Kaynak: Çelik, A. (2016). “Sendikal Oligarşi mi Sendikal Demokrasi mi?”, Birgün, (04.03.2016).

14- Ünite 7, Sayfa 172, “İnternet” yazısından önceki son cümle şu şekilde değiştirilmiştir.

En son yayımlanan Ocak 2017 istatistiklerine göre ise 12.699.769 işçiden 1.546.565’i sendika üyesidir ve sendikalaşma oranı %12,18’dir.

15- Ünite 7, Sayfa 174, Tablo 7.4. şu şekilde değiştirilmiştir.

Tablo 7.4 2004-2016 Yılları Arası Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Üst Kuruluşlarının Gelişim

Yıllar	Toplam Kamu Görevlileri Sayısı	Sendikalı Kamu Görevlileri Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)	Sendika Sayısı	Konfederasyon Sayısı
2004	1.564.577	787.882	50.35	47	5
2005	1.584.490	747.617	47.18	54	6
2006	1.568.324	779.399	49.70	61	6
2007	1.617.410	855.463	52.89	66	6
2008	1.691.299	930.397	55.01	74	7
2009	1.784.414	1.017.072	57	77	7
2010	1.767.737	1.023.362	57.89	90	8
2011	1.874.543	1.195.102	63.75	97	7
2012	2.017.978	1.375.661	68.17	111	7
2013	2.134.638	1.468.021	68.77	115	8
2014	2.270.558	1.589.964	70.03	196	9
2015	2.134.638	1.468.021	68.77	158	10
2016	2.452.249	1.756.934	71.64	170	10

16- Ünite 7, Sayfa 175, ilk paragrafın ikinci ve üçüncü cümleleri şu şekilde değiştirilmiştir.

2016 yılı itibarıyla 11 hizmet kolunda faaliyet gösteren 170 kamu görevlileri sendikası ve 10 konfederasyon bulunmaktadır. Kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı ise işçilere göre daha yüksektir, 2016 yılı itibarıyla kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %71.64'dür.

17- Ünite 7, Sayfa 175, "Türkiye'de İşçi ve Kamu Görevlileri Konfederasyonları" başlığı altındaki ilk paragrafın ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

2017 yılı itibarıyla Türkiye'de dört konfederasyonu (Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve Tüm-İş) ve on memur konfederasyonu (KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, BASK, Hak-Sen, Birleşik Kamu-İş, DESK, Tüm Memur-Sen, Cihan-Sen ve Eksen) faaliyet göstermektedir.

18- Ünite 7, Sayfa 177, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu- KESK (1995) başlığını taşıyan ilk paragrafın son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

ITUC ve ETUC'a üye olan KESK, yıllar itibarıyla güç kaybetmiştir; Temmuz 2016 itibarıyla toplam 11 sendika ve 221.069 sendikalı memuru temsil etmektedir.

19- Ünite 7, Sayfa 177, Türkiye Kamu-Sen (1992) başlığını taşıyan ikinci paragrafın ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir

2009 yılına kadar en fazla üyeye sahip olan Türkiye Kamu-Sen, Temmuz 2016 itibarıyla 11 sendika ve 420.220 sendikalı memuru temsil etmektedir.

20- Ünite 7, Sayfa 177, Memur-Sen (1995) başlığını taşıyan üçüncü paragrafın dördüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Temmuz 2016 itibarıyla 11 sendika ve 956.032 sendikalı memuru temsil etmektedir.

21- Ünite 7, Sayfa 186, Özet Amaç 2'nin ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

2017 yılı itibarıyla Türkiye'de dört işçi konfederasyonu (Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve Tüm-İş) ve on memur konfederasyonu (KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, BASK, Hak-Sen, Birleşik Kamu-İş, DESK, Tüm Memur-Sen, Cihan-Sen ve Eksen) faaliyet göstermektedir.

22- Ünite 7, Sayfa 189, “Yaşamın İçinden” aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

04.07.2016

I MİLYON 756 BİN MEMUR SENDİKA ÜYESİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2016 Temmuz ayı istatistiklerine göre, 2 milyon 452 bin 249 memurdan 1 milyon 756 bin 934'ü sendika üyesi. Memur-Sen 956 bin 32 ile en fazla üyeye sahip konfederasyon olurken, Memur-Sen'i 420 bin 220 üye ile Türkiye Kamu-Sen, 221 bin 69 üye ile de KESK izliyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan, "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ" Resmi gazete'de yayımlandı. Buna göre, 2 milyon 452 bin 249 memurdan 1 milyon 756 bin 934'ü sendika üyesi. Bu rakamlarla geçen yıl yüzde 71,32 olan memurların sendikalaşma oranı yüzde 71,64'yi buldu.

Memur-Sen 956 bin 32 ile en fazla üyeye sahip konfederasyon oldu. Memur-Sen'i 420 bin 220 üye ile Türkiye Kamu-Sen, 221 bin 69 üye ile de KESK izledi.

"Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri", 820 bine yaklaşan sendikalı memur sayısı ile örgütlülüğün en fazla olduğu hizmet kolu olarak kayıtlara geçti. Bu hizmet kolunda eğitim-Bir-Sen'in 402 bin 171, Türk Eğitim-Sen'in 210 bin 951 ve Eğitim-Sen'in 119 bin 876 üyesi bulunuyor. "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" hizmet kolunda, Türk sağlık-Sen'in 96 bin 408, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçiler Sendikasının 39 bin 210, Sağlık-Sen 233 bin 711 üyesi var. "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" kolunda çalışan memurların 69 bin 954'ü Büro Memur-Sen, 44 bin 244'ü Türk Büro-Sen, 16 bin 206'sı Büro Emekçileri Sendikası üyesi.

Üye Sayısı 15 Binin Altında Olanlar

Türkiye genelinde 1 milyon 756 bin 934 örgütlü memurun üye olduğu sendikalardan 11'inin üye sayısı ise 15'in altında. "Büro Bankacılık ve Sigortacılık" hizmet kolunda faaliyet gösteren bağımsız sendika Eksen Büro Çalışanları Birliği Sendikasının 8, "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" kolunda örgütlü bağımsız Eğitim Çalışanları Sendikasının 7, Demokratik Sendikalar Konfederasyonuna bağlı Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikasının 12 üyesi var.

"Sağlık ve Sosyal Hizmetler" kolunda bağımsız sendikalar Tıp Çalışanları Sendikasının 3, Sağlık Çalışanları Sözcüsü Sendikasının 14, İlkeli Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Dayanışma Sendikasının 12 üyesi bulunuyor. "Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri" iş kolunda Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonuna bağlı haber Hak-Sen 10, bağımsız sendika Eksen Haber Sen 13 üyeye sahip. "Kültür ve Sanat Hizmetleri" iş kolunda Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonuna bağlı Kültür Hak Sen'in 14, "Ulaştırma Hizmetleri" iş kolunda örgütlü Bağımsız Ulaşım Sen'in 12, "Tarım ve Ormanlık Hizmetleri" iş kolunda bağımsız Tarım Orman Personelleri Alternatif Sendikasının ise 8 üyesi bulunuyor.

23- Ünite 7, Sayfa 190, “Okuma Parçası” aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Her Sendika Toplu İş Sözleşmesi Yapamaz

Çalışanları temsil eden, onlara topluluğun gücünü kazandırarak işverenle pazarlık edebilir hale getiren sendikalar gerçek güçlerine ancak bir toplu iş sözleşmesi imzalayabildiklerinde kavuşurlar. Toplu iş sözleşmesi imzalamamış bir sendikanın temsil gücü zayıf kalacaktır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte işveren yapılan bir sözleşmenin tarafı haline geldiğinden işverene isteklerini yaptırma konusunda daha fazla imkana sahip olacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2015 yılı istatistiklerine göre, 1.632 toplu iş sözleşmesi yapılmış ve bu toplu iş sözleşmelerden 644.985 işçi yararlanmış durumda. Aynı yıl için 1.429.056 sendikalı işçi bulunuyor. Yararlananların bir kısmının da sendikalı olmadığını değerlendirirsek, sendikalı işçilerin az bir oranı toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor. Dolayısıyla, sendikaların büyük çoğunluğunun toplu iş sözleşmesi yapamadığı düşünülebilecektir. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi yetki belgesi almasına bağlıdır. Bugünkü yazımızda bu süreçler üzerinde duracağım.

Yetki şart

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi mücadelesine başlayabilmesinin en önemli şartı yetki sahibi olmasıdır. Sendikalar hukuka uygun bir şekilde kurulmakla tüzel kişilik kazanırlar fakat her sendika toplu iş sözleşmesi yapamamaktadır. Bunun için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikanın iki barajı geçmesini şart koşmuştur. Bunlar işkolu ve işyeri barajları.

İşkolu barajı sendikanın o işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin kendi üyesi olmasını aramaktadır. Böylece sendikanın ülke çapında az da olsa bir temsil gücüne sahip olması istenmektedir. %1'lik oran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın her sene ocak ve temmuz aylarında yayınladığı istatistiklere göre belirlenmektedir. İstatistiklere yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmezse istatistik kesinleşir ve gelecek altı aylık dönemdeki yetki tespitleri buna göre yapılır.

İşyeri barajı

Sendikanın yetkili sayılmasının ikinci şartı ise işyeri barajıdır. Sendika toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde çalışan işçilerin en az yarıdan bir fazlasını kendisine üye kaydetmek zorundadır. Aksi takdirde, işkolu barajını geçse de yetki alamayacaktır. Eğer toplu iş sözleşmesi bir işletmede yapılacaksa işletmenin tümünde çalışan işçilerin en az yüzde kırkıdan fazlasını kendisine üye kaydetmesi yeterlidir.

Sözleşme bitmeden

Belirtilen şartları sağlayan sendika, toplu iş sözleşmesi imzalayacağı işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yoksa her zaman bakanlığa başvurarak yetkisinin tespitini isteyebilir. İşyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi varsa ancak onun sona ermesinden 120 gün öncesinden itibaren yetki tespiti için başvurulabiliyor. Sendika yazı ile bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. Bakanlık sendikanın barajı geçip geçmediğini değerlendirdikten sonra işyerinde kaç işçinin çalıştığını ve sendikanın o işyerindeki üye sayısını inceler. Yapılan incelemeler sonunda sendikanın yetkili olduğuna karar verirse yetki tespitini gerçekleştirir.

Diğer sendikalar itiraz edebilir

Bakanlığın yaptığı tespit sadece başvuruyu yapan sendikaya değil, onunla birlikte işverene veya işveren sendika üyesi işveren sendikasına ve en önemlisi o işkolunda kurulu bulunan diğer sendikalara bildirilir. Tespit yazısını alan diğer sendikalar veya duruma göre işveren tarafı sendikanın yetkili olmadığına ilişkin itiraz edebilir. İtiraz eden kişilerin itirazlarında, ilgili sendikanın neden yetkiye sahip olmadığını somut gerekçelerle ortaya koyması gerekmektedir. Aksi takdirde, mahkeme inceleme yapmaksızın itirazı reddedecektir.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Görevli makam Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür. İtiraz edilecek mahkeme ise bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemeleridir.

'Yetkisizlik' tespitine itiraz

Başvuruyu yapan sendikanın yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir sendikanın bulunmadığı tespit edilirse, bu durum başvuruyu yapan sendikaya bildirilir. İlgili sendika bildirim yapıldığı tarihten itibaren altı işgünü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir.

Yetki kesinleşir, belgesi verilir

Şartlar oluşunca yetki tespiti yapılan sendikaya yetki belgesi verilir. Yetki belgesi bakanlık tarafından altı işgünü içerisinde verilecektir. Yetki belgesi olmadan yapılacak toplu iş sözleşmelere dava açılabilir. Davada toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu iddia edilebilir. Mahkeme sözleşmeyi durdurabilir.

Kaynak: Kılıç, C. (2017). "Her Sendika Toplu İş Sözleşmesi Yapamaz", Milliyet. (16.02.2017)

24- Ünite 8, Sayfa 216, "Yaşamın İçinden" aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

13.01.2017

Dentsu çalışanlarından 24 yaşındaki Matsuri Takahashi, bir ayda 105 saati aşan çalışma temposunun ardından, geçtiğimiz ekim ayında intihar etti. Reklam sektörünün en büyüklerinden olan şirketin CEO'su Tadashi Ishii'nin yaşanan trajedinin sorumluluğunu üstlenerek istifa etmesiyle başlayan silsile Dentsu merkezinde ışıkların 22:00 itibarıyla söndürülmesi ve her altı ayda beş günlük zorunlu izin kullanılması gibi ajans sınırlarında uygulamaya konulan yeni inisiyatiflerle süredursun, yaşanan hadisenin sadece Dentsu değil tüm Japonya'yı ilgilendiren bir soruna işaret etmesi nedeniyle ülke genelinde yeni önlemler alınmaya devam ediyor.

"Karoshi" yani fazla çalışma nedeniyle gelen ölüm Japonya kültürünün aşına olduğu, onu tarif eden fenomenlerden biri. Öte yandan, New York Times'tan Jonathan Joble'in haberine göre Takahashi'yi ölüme götüren tek sebep boğucu çalışma koşulları değildi. Üstleri tarafından zorbalığa maruz kalan, yoğun mesai dönemlerinde "dağınık saçlar ve kan çanağı gözlerle" işe geldiğinde patronları tarafından "kadınsı olmamakla" itham edilen Takahashi'ye intihar kararını verdiren gerekçeler arasında cinsiyetçilik de vardı.

Dentsu'nun kendi bünyesinde aldığı önlemlere ek olarak hükümet de Japonya'nın iş dünyasındaki bu büyük arızayı onarmak için çalışmalara başladı. İşletmeleri kontrol etmeye yönelik "Çalışma Biçimi Reformu Paneli"nin ardından, yeni bir kampanya, "Premium Friday" Japonya'nın çalışan kesimiyle buluşmaya hazırlanıyor.

Japonya hükümetinin yanı sıra farklı iş gruplarının da destek ve çabalarıyla hayat bulmaya hazırlanan kampanya 24 Şubat 2017 itibarıyla, her ayın son cuması işletmeleri saat 15:00'te paydos etmeye çağırıyor.

İşin cinsiyetçilik kısmına pek dokunmasa da fazla mesaiye yönelik bir önlem gibi gözükürken (elbette, çoğu sektörün aşına olduğu ve gizli mesai olarak bilinen, ofis dışında yapılan mesailerin önüne nasıl geçileceği henüz tüm dünya için bir muamma) Premium Friday, her ne kadar devlet destekli de olsa, işletmeler nezdinde gönüllülük esasıyla uygulanacak bir etkinlik. Ülkenin en büyük işletme lobisi Keidanren'in açıklamasına göre 1300'den fazla işletme kampanyaya onayını vermiş olsa da, son tahlilde, Japonya'nın fazla mesaiden bunalan bedenlerinin her ayın son cuması işten biraz erken çıkabilmeleri ihtimali yine işverenlerinin insafına kalacak gibi gözüküyor.

Kaynak: <http://www.mediacaonline.com/dentsunun-mesai-saatlerine-stres-revizyonu/>

