

SENDİKAL HAK İHLALLERİ: BURSA ÖRNEĞİ (2011 - 2012)

Aysen Tokol / Ceyhan Güler / Zeynep Aca

Uludağ Üniversitesi

Özet: Bu çalışma toplam iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; genel olarak sendika hakkı kavramı, sendikal hak ihlali, nedenleri ve türleri üzerinde durulmakta, Bursa'daki sendikal hak ihlallerine ışık tutması açısından 2011 ve 2012 yıllarında dünyada ve Türkiye'de yaşanan sendikal hak ihlalleri uluslararası belgeler çerçevesinde incelenmektedir. İkinci bölümde; yapılan alan araştırması çerçevesinde Bursa'da 2011 ve 2012 yıllarında gerçekleşen sendikal hak ihlalleri ele alınmaktadır. Bu amaçla ilk olarak Bursa ve Bursa işgücü piyasası ile ilgili genel bilgilere yer verilmekte, daha sonra özel sektörde 2011- 2012 yıllarında gerçekleşen sendika hak ihlalleri incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: sendikal haklar, sendikal hak ihlalleri, sendika özgürlüğü, Bursa'da sendikal ihlaller.

Abstract: This study is totally accured in two section. In the first section; generally, the concept of trade union rights, violations of trade union rights, causes and types are emphasized and violations of trade union rights in the world and Turkey in 2011-2012 are examined within the framework of international instruments to shed light on violations of trade union rights in Bursa. In the second section; violations of trade union rights in 2011-2012 are discussed within the framework of the field research. For this purpose, firstly, general information are given about BURSA and Bursa Labor Market and then violations of trade union rights in 2011-2012 which realized in private sector are examined.

Keywords: Trade Union Rights, Violation of Trade Union Rights, Freedom of Trade Union, Violation of Trade Union Rights in Bursa

I. GENEL ÇERÇEVE

1. Sendika Hakkı Kavramı ve Sendikal Hak İhlalleri

Sendika hakkı “bireysel” ve “kollektif” sendika haklarını kapsamakta, bu nedenle “çift temel hak” niteliği taşımaktadır. Bireysel sendika hakkı ile kollektif sendika hakkı birbirinden ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır. *Bireysel sendika hakkı* bireye özgü bir hak olup, “olumlu/pozitif” ve “olumsuz/negatif” sendika hakkı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan; *olumlu / pozitif sendika hakkı*, “işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın serbestçe sendika kurmalarını, diledikleri sendikaya üye olmalarını ve serbestçe sendika faaliyetlerine katılmalarını” ifade

etmektedir. *Olumsuz / negatif sendika hakkı* ise “işçi ve işverenlerin hiçbir sendikaya üye olmamalarını ve üyesi olduğu sendikadan diledikleri zaman ayrılabilmelerini” öngörmektedir. Bireysel sendika hakkı ‘*sendika çokluğu*’ ilkesini de içermektedir. “*Kollektif sendika hakkı*”, “sendikaların varlıklarının, amaçlarının ve işlevlerinin güvence altına alınmasını ifade etmektedir.” Tüzel kişi olarak; sendikanın varlık ve işlevlerini, özerkliğini koruyan ilkeler, kollektif sendika hakkı başlığı altında toplanmaktadır. Sendikaların önceden izin almadan serbestçe kurulabilmeleri, devlete, siyasi partilere, diğer örgütlere, işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerine karşı bağımsızlıklarını korumaları, sendikaların kuruluş ve işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olması kollektif sendika hakkı kapsamı içinde yer almaktadır. Ayrıca sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmeleri, yöneticilerini serbestçe seçebilmeleri, faaliyetlerini serbestçe gerçekleştirebilmeleri kollektif sendika hakkı kapsamı içindedir. İşçi ve işveren sendikalarının karşılıklı olarak birbirlerinin kurulması, yönetim ve faaliyetlerine doğrudan veya dolaylı olarak müdahale etmesi kollektif sendika hakkına aykırılık oluşturmaktadır.

Sendika hakkı, uluslararası örgütlerin oluşturduğu çeşitli belgelerde “*doğrudan veya dolaylı*” olarak düzenlenmiştir. Dolaylı belgeler arasında; Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (madde 23/4), Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (madde 8) ile Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (madde 22); Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (madde 11), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (madde 5 ve 6); Avrupa Birliği tarafından kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı (madde 11-14), Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (madde 12, 28), Afrika Birliği tarafından kabul edilen Afrika İnsan ve Halkların Hakları Sözleşmesi, Amerikan Devletleri Örgütü tarafından kabul edilen Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi sayılabilir.

Sendika hakkı ile ilgili doğrudan belgeler arasında; Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), 11 sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Hakkı Sözleşmesi, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 sayılı İşletmedeki İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Temsilcilere Tanınacak Kolaylıklar Sözleşmesi, 141 sayılı Kırsal Kesim Çalışanları Örgütleri Sözleşmesi, 151 sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Sözleşmesi, 154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi belirtilebilir (Tokol, 2011: 34, 35). Ayrıca 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ve İzlenmesi Bildirgesi’nde de, sendikal haklarla birlikte bazı temel haklar üye devletler için bağlayıcı sayılarak özel bir izleme sistemi oluşturulmuştur. Bildirge’ye göre; üye devletler temel haklarla ilgili 8 temel sözleşmeyi onaylamasalar bile bu haklara saygı göstermekle yükümlüdürler.

Sendikal haklar konusunda uluslararası belgeler yanında “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi”, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi”, “Avrupa Sosyal

Haklar Komitesi” gibi uluslararası sözleşmelerin denetimi ile ilgili çeşitli komiteler; yorumları ve kararları ile sendika özgürlüğü açısından uluslararası düzeyde temel nitelikte bir kaynak oluşturmaktadırlar (Tokol, 2013: 46, 52, 125).

Çalışma yaşamında insan haklarının bir göstergesi olan ve sosyal haklar içinde önemli bir yere sahip olan sendika hakkı; yukarıda belirtilen uluslararası düzenlemelere rağmen, dünyanın her yerinde ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olmaksızın ihlal edilmektedir (Köse, 2010: 381). Bu ihlaller, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikal yaşamın adeta bir parçasını oluşturmaktadır. Sendikal hak ihlallerinin temelinde ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal birçok faktör rol oynamaktadır. Ekonomik faktörler arasında; küreselleşme, izlenen ekonomik politikalar, birbiri ardına gelen ekonomik krizler, işletme ölçeği, işletmelerin kamu veya özel sektöre ait olması, işsizlik, kayıt dışı istihdamın genişliği ve standart dışı çalışma şekillerinin boyutu gibi faktörler yer almaktadır. Siyasi faktörler arasında ülkenin demokratik bir yapıya sahip olmaması, iktidardaki partinin sendikal harekete bakış açısı büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, örgütlenme kültürünün olmaması ve yasal düzenlemelerdeki kısıtlamalar da sendikal hak ihlalleri üzerinde etkili olmaktadır.

Sendika hak ihlalleri; “ülkelerin yasal düzenlemelerindeki kısıtlamalardan” veya “uygulamadan” kaynaklanmaktadır. Uygulamada “işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları” ve “sendika karşıtı uygulamaları”, hak ihlallerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yasalardan kaynaklanan sendikal hak ihlalleri “toplu sözleşme ve grevi içeren toplu eylem hakkı ile birlikte bir bütün olan sendika hakkının” tüm alanlarında görülebilmektedir. Sendikal hak ihlalleri bazı ülkelerde “fiziki güç kullanımı, şiddet içeren yöntemlerle” de gerçekleştirilebilmektedir (Köse, 2010: 381).

2. 2011-2012 Yıllarında Dünyada Sendikal Hak İhlalleri

Dünyada sendikal hak ihlalleri ile ilgili olarak ILO ve diğer uluslararası örgütlerin denetim organlarının raporları, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından her yıl düzenli olarak yayınlanan, 5 kıta ve 143 ülkeyi kapsayan “Sendikal Hak İhlalleri Raporu” önemli veri kaynaklarını oluşturmaktadır.

Bu kaynaklardan ITUC 2011 *Sendikal Hak İhlalleri Raporu* incelendiğinde; Raporun özellikle sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı konusunda dünya genelinde yaşanan gerilemeye vurgu yaptığı görülmektedir. Raporda küresel ekonomik kriz ile daha da belirgin hale gelen istihdam sorununun tüm dünyada devam ettiği, işsizlik, yoksulluk ve güvencesizlik artarken; büyük bankaların, finans gruplarının ve büyük şirketlerin hükümetlerin politikalarını yönetmesine izin verildiği belirtilmektedir. Rapora göre; bu küresel eğilimler hızlarını artırırken, sendikalar birçok ülkede, hükümetler ve işverenler tarafından sert bir şekilde baskı altına alınmaktadır. Nitekim 2010 yılında, yasal sendikal faaliyetlere katılan 90 kişi öldürülmüş, 75 kişi ölüm tehditleri ile karşı karşıya kalmış, 2.500 sendikacı tutuklanmış, 5.000

sendikali işçi işten çıkarılmıştır. Bunların dışında ayrıca, anti-sendikalist yapılardan kaynaklanan ve sendikacıları yıldırma amaçlayan birçok kayıt altına alınmamış olay da bulunmaktadır. 2012 yılında bir kez daha Amerika kıtası sendikal nedenlerle en çok ölümün yaşandığı yer olmuştur. Kolombiya’da 49, Guatemala’da 10 kişi öldürülmüş, Bangladeş, Brezilya, El Salvador, Honduras, Pakistan, Filipinler, Swaziland ve Uganda’da cinayetler işlenmiştir. Bütün uluslararası protestolara rağmen İran’da adil olmayan bir yargılamadan sonra öğretmen bir sendikacı idam edilmiştir. Birçok sendika Belarus, Burma, Kamboçya, Cibuti, Rusya Federasyonu, Honduras, İran, Nepal, Nikaragua, Nijerya, Meksiko, Filipinler, Swaziland ve Zimbabve’de şiddet ve sürekli tehdit koşulları altında faaliyetlerine devam etmeye çalışmaktadır. Arap dünyasında grev hareketlerine ve çeşitli sendikal faaliyetlere katılan işçiler şiddetle karşılaşmış ve tutuklanmışlardır. Rapor; Bangladeş, Güney Kore, Kamboçya, Mısır, Birleşik Arap Emirlikleri, Hindistan, İran, Nijerya, Panama, Filipinler, Katar, Tunus ve Yemen’den çeşitli hak ihlallerine yer vermektedir. Grev ve diğer sendikal faaliyetler üzerindeki katı kısıtlamalar sendikal temsili etkisiz kılarken; Burma, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi ülkelerde sendikacılık tamamen yasaklanmıştır. Çin, Laos, Kuzey Kore, Suriye, Vietnam’da hükümet kontrollü veya hükümet tarafından desteklenen tek bir sendika söz konusudur. Raporda belirtilen diğer önemli eksiklikler arasında; çalışma yasalarının zayıf olması veya etkin bir şekilde uygulanmaması, iş müfettişliğinin yetersizliği, her bölgede ancak özellikle Körfez ülkelerinde göçmen işçilere çok kötü muamele yapılması, serbest ticaret bölgelerinde özellikle kadın işçilerin sömürülmesi yer almaktadır. Raporda; ABD’de 2009 yılı için tespit edilen örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ihlallerinin 2010 yılında daha da arttığı belirtilmektedir.¹

ITUC 2012 Sendikal Hak İhlalleri Raporu da, benzer karamsar tabloyu gözler önüne sermektedir. Raporda sendikal hak ihlallerinin tüm dünyada devam ettiği vurgulanmakta, hak ihlallerinin Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde dünyanın diğer ülkelerinden daha yoğun olduğu, Arap Baharı sırasında en ağır bedeli işçilerin ödediği belirtilmektedir. Rapora göre; hükümetler istihdam ve büyüme ile ilgili kemer sıkma politikalarını sürdürdüklerinden, küresel krizin işçiler üzerinde adil olmayan etkisi devam etmekte, işsizlik artmaktadır. Avrupa’da Euro bölgesi krizlerinin etkisi ile Portekiz, Macaristan ve Romanya’da işçi haklarında sınırlamalara gidilmiş, Yunanistan’da toplu pazarlık hakkı engellenmiştir. Güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşmasına neden olan önlemler; Güney Afrika, Bangladeş, Kamboçya ve Pakistan’da sendikaların işçilerin haklarını korumalarını zorlaştırmıştır. 2012 Raporu’na göre; 2011 yılında Arap Baharı sırasında hayatını kaybeden işçiler dışında sendikal faaliyetler nedeniyle öldürülen işçi sayısı 76 kişidir. Bazı ölümler, polis aşırı şiddet kullanımdan kaynaklanmıştır. Grev hareketi; tutuklama, hapis, işten çıkarma ve diğer

¹ ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/?edition=248&lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.

yöntemlerle Kenya, Güney Afrika, Botsawa gibi ülkelerde engellenmiştir. Sendikalar ve sendika yöneticileri Fiji, Meksika, Filipinler, Rusya Federasyonu gibi ülkelerde baskı altına alınmışlardır. Kanada gibi bazı demokratik ülkelerde muhafazakâr hükümetler sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını zayıflatmışlardır. Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Sudan, Laos, Ürdün'de örgütlenme hala söz konusu değildir. Çin ve Suriye'de iktidarın denetiminde tek sendika uygulaması devam etmektedir. Çoğunlukla genç ve göçmenlerden oluşan 100 milyonunun üzerindeki ev işçisi kötü koşullara katlanmak zorunda kalmaktadırlar.²

3. 2011-2012 Yıllarında Türkiye'de Sendikal Hak İhlalleri

Türkiye'de sendikal hak ihlalleri geçmişten bu yana yaygın şekilde görülmektedir. İhlallerin yaygın olmasında; Türkiye'deki sendikal yapıdan kaynaklanan birçok neden rol oynamaktadır. Geçmişten bu yana Türkiye'de sendikalar ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal nedenlerle gelişmemişlerdir. Türkiye'nin uzun yıllar tarım toplumu özelliği taşıması, sanayi toplumu olamaması, imalat sanayinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin ağırlığı, yüksek oranda işsizlik ve kayıt dışı çalışma, demokrasinin yeterince gelişmemesi, Osmanlı'dan bu yana toplumda örgütlenme kültürünün ve sınıf bilincinin eksik olması, devletin yasa koyucu ve işveren olarak endüstri ilişkileri şekillendirilmesindeki güçlü rolü, buna bağlı olarak oluşturulan kısıtlayıcı yasal düzenlemeler sendikaların gelişmemelerinin temel nedenleri arasındadır. Bu nedenlere 1980 sonrası uygulanan Neo-liberal politikalar, küreselleşme ve bunun sonucu artan uluslararası rekabet, Çok Uluslu Şirketler'in Türkiye'de artan etkinlikleri gibi nedenleri de eklemek gerekir.

Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler dikkate alınmadan hazırlanan 1982 Anayasası, araştırma yapılan dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası ayrıntılı, sendikal hakları kısıtlayıcı bazı hükümleri ile sendikaların gelişmesini engellediği gibi sendikal hakların ihlalini de kolaylaştırmıştır. ILO'nun ve Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinin etkisiyle çeşitli tarihlerde Anayasa'da yer alan ve sendikal hakları kısıtlayan düzenlemeler yürürlükten kaldırılmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Yasası yerine 18.10.2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kabul edilmiş, 4688 sayılı yasada, 4.4.2012 tarih 6289 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle kamu görevlilerine toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Ancak 6356 sayılı yasa, beklentilerin aksine getirdiği hükümlerle sendikal haklar konusunda Türkiye'nin onayladığı 87, 98 ve 158 sayılı ILO sözleşmelerine ve diğer uluslararası sözleşmelere, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarına birçok konuda uyumlu olmaktan uzak kalmıştır. Benzer şekilde memurlara tanınan toplu sözleşme hakkı ile ilgili

² ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/?edition=336&lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.

düzenlemeler de yetersizdir. Bu nedenle Türkiye’de Anayasa ve yasalardan kaynaklanan sendikal hak ihlallerinin önümüzdeki dönemlerde de devam edeceğini söylemek kehanet olmayacaktır. Yasal mevzuatın dışında hükümetlerin ve işverenlerin uyguladıkları özellikle neo-liberal politikalarla daha da artan sendikasılaştırma politikaları ve sendika karşıtı uygulamalar; Türkiye’de 2011 ve 2012 yıllarında da devam etmekte, bu durum ÇSGB’nin 2013 Temmuz istatistiklerine göre %8.8 olan sendikalaşma oranının daha da düşmesine neden olabilecek bir tehdit unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye 1980 sonrası sendikal haklarla ilgili yasa ve uygulamalar nedeniyle sürekli ILO gündeminde yer almıştır. Bu durum 2011 ve 2012 yıllarında da değişmemiş, Türkiye Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi gündemlerinde yer alan ülke konumunda olmayı sürdürmüştür (Tokol, 2012: 344; Tokol, 2013: 68).

ILO gündeminde yer almasının yanı sıra ITUC’un 2011 Sendikal Hak İhlalleri Raporu’nun Türkiye bölümünde; Türkiye’ye geniş bir yer verilmiştir. Raporun “*yasada sendikal haklar*” bölümünde; Türkiye’de örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakkının Anayasa’da yer aldığı ancak yasalarda geniş kapsamlı sınırlamalar olduğu belirtilmekte, bununla ilgili örnekler yer verilmektedir. “Uygulama” bölümünde sendikaların; yetki tespitinde, hükümetin uygulamalarını şikayet eden raporlar verdikleri, işverenler tarafından yapılan engellemelerin iş mahkemesi sendika lehine karar verse bile etkili bir şekilde cezalandırılmadığı vurgulanmaktadır. “İhlaller” bölümünde ise ILO Heyeti’nin Çalışma Bakanı tarafından kabul edilmediği, kamuda sağlık sektöründe bir hastanede işçilerin sendika üyeliğini değiştirmeye zorlandığı, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü’ne Bağlı taşeron şirkette, UPS ve Koop-İş’e üye farklı işyerinde işçilerin sendikalı oldukları için işlerine son verildiği, eğitim sektöründe bir sendika şube başkanının yabancı bir gazeteye röportaj verdiği için sorgulandığı, düşük performans ve ekonomik kriz gerekçe gösterilerek ancak gerçekte sendikal nedenlerle işten çıkarılan metal işkolundaki bir işyerinde işçilerin mahkeme kararı ile işe geri döndükleri, Deri-İş, Birleşik Metal-İş, Haber-İş, Hava-İş ve Tümtis gibi özel sektör çalışanlarını örgütleyen sendikaların ceza davalarıyla karşı karşıya kaldıkları, davaların “terörist örgüt” kurmak veya üye olmak gibi belirsiz ve temelsiz iddialara dayandırıldığı, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’na (KESK) karşı sistematik bir şekilde adli yıldırma kampanyası düzenlendiği, çok sayıda KESK üyesi sendika yöneticisinin çeşitli gerekçelerle tutuklandığı, TEKEL işçilerinin direnişe geçtikleri, çeşitli işyerlerinde işçilerin istifa etmeye veya sendika değiştirmeye zorlandığı, çeşitli işkollarında uygulanan taciz, yıldırma, diğer sendika karşıtı uygulamalar gibi sendikal hak ihlallerine ayrıntılı şekilde yer verilmektedir.³

ITUC 2012 Sendikal Hak İhlalleri Raporu’nda da, Türkiye’de sendikal hak ihlalleri ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır. Raporun “*Yasada sendikal*

³ ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?edition=248&lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.

haklar” başlıklı bölümünde; Anayasa’da örgütlenme hakkı düzenlenirken, sendikaların yasalarla yeteri kadar korunmadığı, sendika kurma ve sendikali olma hakkının yasalarda çeşitli gerekçelerle kısıtlandığı, belirli sektörlerde toplu pazarlık hakkının engellendiği, bazı sektörlerde grev yasakları bulunduğunu vurgulanmaktadır. Raporun “*Uygulama*” bölümünde örgütlenme özgürlüğü üzerine sınırlamalar, işverenlerin sendika karşıtı tutumları ve uyguladıkları yöntemler belirtilerek, hazırlanan yasa tasarisinin uluslararası çalışma standartlarına uygun olmadığı vurgulanmaktadır. Avrupa Komisyonu raporunun sosyal diyalog alanında Türkiye’de sınırlı bir ilerlemenin olduğunu belirttiği, kamu ve özel sektörde artan taşeron uygulamasının sendikal haklar ile işçi haklarını zayıflattığı belirtilmektedir. Raporun “*ihlaller*” bölümünde Türkiye’deki metal, petro-kimya, tekstil ve deri sektöründe işçilerin sendikalaştıkları için işten çıkarıldığı ve TEKEL grevine destek veren 111 kişinin yargılanma isteği ile mahkemeye sevk edildiği, iş yasası taslağına ve sendikal nedenlerle işten çıkarmaya karşı yapılan protestolara polis tarafından müdahale edildiği, işverenlerin yaygın biçimde sendikaların yetkisine itiraz ettiği ve uzun yıllar süren davalar sırasında sendika üyelerini işten çıkarttığı, Polyplex, Demo Plastik, Sa-Ba, Sabiha Gökçen Havalimanı, Grup Suni Der, DESA, UPS, DSC, MAS-DAF, BAT, TEKEL, GEA, YATAŞ, SİNTER METAL gibi pek çok örnekte sendikal hakların ihlal edildiği ifade edilmektedir. Raporda ayrıca Eğitim-Sen ve Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) üyelerinin tutuklanmaları, Yargı-Sen hakkında verilen kapatma kararı, İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde ve YATAŞ’ta işçilerin sendika seçme özgürlüklerine yönelik baskılar gibi konular yer almaktadır.⁴

Avrupa Birliği 2011 İlerleme Raporu’nda da, *sendikal haklar* konusunda, mevcut hukuki çerçevenin AB standartları ve ILO sözleşmeleri ile uyumlu olmadığı, özel sektörde çalışan işçilerin ve kamu görevlilerinin örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları önündeki başlıca engellerin devam ettiği belirtilmektedir. Rapor işçi hakları üzerindeki bazı kısıtlamaları kaldıran Anayasa değişikliklerinin uygulanması için henüz yasal düzenlemeler yapılmadığını, işyerinde örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme yapma barajının yüksek olması gibi bazı kilit konularda sosyal taraflar arasındaki anlaşmazlığın da etkisiyle sendika mevzuatının değiştirilmediğini ifade etmektedir. Raporda ayrıca sosyal diyalog mekanizmasının işletilemediği, sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerden dolayı işçilerin işten atılmaları ile ilgili uygulamalar olduğu, bunların mahkemeler tarafından etkin bir şekilde ele alınmadığı, örgütlenme hakkının; öğrenciler, emekliler, çiftçiler ve sendikaları hakkında kapatma davası açılmış olan yargı mensupları gibi gruplara hâlâ tanınmadığı, sendika gösterilerinin, ilgili makamlar tarafından sıklıkla olumsuz algılandığı, kısıtlamalara ve aşırı güç kullanımına tabi tutulduğu belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2011).

AB’nin 2012 İlerleme Raporu’nda, kamu görevlilerine yasa ile ilk defa toplu pazarlık (sözleşme) tanındığı belirtilmekte ancak yeni mevzuatın

⁴ ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.

örgütlenme hakkı, toplu sözleşme, grev hakkı ile ilgili kısıtlamalar bakımından ILO ve AB müktesebatı ile uyumlu olmadığı ifade edilmektedir. Havacılık sektöründeki grevlerin yasaklanması amacıyla 2822 sayılı yasanın değiştirildiği ancak bu değişikliğin Türkiye'yi AB ve ILO standartlarından daha da uzaklaştırdığı belirtilmektedir. Raporda; çalışanların, mevcut mevzuatta işçilere tanınan sınırlı haklardan her zaman yararlanamadıkları, sendika üyeliği nedeniyle işçilerin işten çıkarıldığı, sendikaların işçilerine yönelik devlet müdahalesinin devam ettiği, sendikaların işi yavaşlatmaları ve gösteri yapmalarının kısıtlandığı, bunların bazı durumlarda güvenlik güçlerinin güç kullanması ile engellendiği, birçok sendika ve sendika eylemcisinin polis baskını, suçlama ve “terör faaliyetinde bulunma” iddialarından dolayı hapis cezaları ile karşı karşıya kaldıkları belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012).

II. BURSA'DA 2011 ve 2012 YILLARINDA SENDİKAL HAK İHLALLERİ

1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi ve Sınırları

Araştırma; V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu'nun Bursa'da yapılması, sempozyum temasının “Sendikal Hak ve Özgürlükler” ilgili olması nedeniyle, Sempozyum danışmanı Prof. Dr. Mesut Gülmez'in önerisi üzerine; dünya ve Türkiye'deki yoğun sendikal hak ihlalleri karşısında “Bursa'daki genel durumu tespit etmek” amacıyla üç kişilik bir ekip tarafından yapılmıştır.

Konunun geniş boyutlu olması nedeniyle araştırma sadece “2011 ve 2012 yılları ile sınırlı” tutulmuştur. Araştırma kapsamına üç konfederasyona üye sendikalar ile Bursa merkezli iki bağımsız sendika “Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası (BATİS)” ile “Bağımsız Metal İşçileri Sendikası (BAMİS)” alınmış, “memur sendikaları” inceleme dışında bırakılmıştır.

Araştırma “yarı yapılandırılmış sorular eşliğinde, derinlemesine görüşme yöntemi” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Soruların hazırlanmasında “ITUC Sendikal Hak İhlalleri Tespit Formu”, “Birleşik Metal Sendikal Hak İhlalleri Tespit Formu” ve “ Bursa Tümtis şube başkanının önerileri” dikkate alınmıştır.

Görüşmelerin ilki; sempozyumun ana sponsoru olan “Sendikal Güç Birliği Platformu'nu” oluşturan sendika şube başkanları ile birlikte Prof. Dr. Mesut Gülmez'in başkanlığında Uludağ Üniversitesi'nde yapılmış, bu toplantı yaklaşık 2 saat sürmüş, toplantıya Tümtis, Tekgıda-İş, Belediye-İş, Kristal-İş, Petrol-İş şube başkanları ile bu şubelerin yönetim kurulu üyeleri katılmışlardır. Bu görüşmede genel sorunlar belirlenmiş, şube başkanlarının konu ile ilgili önerileri alınmıştır. Daha sonra Prof. Dr. Mesut Gülmez'in desteği ile TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ genel merkezlerinden Bursa'da araştırma yapılabilmesi için izin alınmıştır. DİSK genel merkezinden konfederasyonun seçim döneminde olması nedeniyle izin talebine yanıt verilmemiştir.

İkinci toplantı; TÜRK-İŞ 8. Bölge temsilcisinin koordinasyonu ile , 8. Bölge temsilciliği ofisinde, TÜRK-İŞ'e üye Bursa'da örgütlü Teksif, Tümtis,

Tekgıda-İş, Türk Metal, Petrol-İş, Tes-İş, Tarım-İş, Haber-İş, Kristal-İş, Belediye-İş ve Toleyis sendika şube başkanlarının katılımı ile gerçekleşmiş, toplantı yaklaşık iki saat sürmüştür.

Üçüncü toplantı; HAK-İŞ il temsilcisinin koordinasyonu ile, Öz Çelik-İş sendikasının ofisinde Öz Orman-İş, Öz Gıda-İş, Öz İplik-İş ve Hizmet-İş şube başkanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiş, toplantı yaklaşık iki saat sürmüştür. Toplantıya il temsilcisinin davet ettiği, sendika üyesi olduğu için hizmet akdinin feshedildiği belirtilen ve halen davası devam eden bir erkek işçi de katılmıştır.

TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ ofislerinde yapılan toplantılarda; sendika şube başkanları genel olarak ve 2011 ve 2012 yıllarında karşılaştıkları sendikal hak ihlalleri ile ilgili sorunları tespit formu çerçevesinde belirtmişlerdir. Bu tespit formları daha sonra Petrol-İş, Tekgıda-İş, Tümtis, Teksif, Yol-İş, ve Türk Metal Sendikası tarafından doldurularak, diğer belgelerle birlikte tarafımıza iletilmiştir.

DİSK genel merkezinden yanıt gelmemesi üzerine DİSK temsilcisi ve Birleşik Metal İş Sendikası şubesi ile şube ofisinde yaklaşık 15 saat görüşme yapılmıştır. Bu toplantıya Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye olduğu için hizmet akdinin feshedildiği belirtilen halen davaları devam eden iki erkek işçi katılmışlardır.

Daha sonra Tekgıda-İş ve Tümtis ile şube ofislerinde yaklaşık 1.5-2 saat, Türk Metal Sendikası Bursa şube başkanları ile üniversitede 2.5 saat görüşme yapılmıştır. Ayrıca üniversitede Türk Metal Sendikası Genel Başkan yardımcısı, Sendika avukatı ve 8. Bölge temsilcisi ile bir toplantı yapılmıştır. Tümtis ve Tekgıda-İş şubelerinde yapılan görüşmelere sendikaların daveti ile sendikal hak ihlaline uğradığını belirten 10 işçi katılmıştır. Ayrıca Birleşik Metal-İş ve Tekstil Sendikası'nın avukatı ile görüşülmüş, Birleşik Metal-İş, Teksif ve Tümtis'in işçilerle yaptıkları çeşitli toplantılar izlenmiştir. Bursa merkezli iki bağımsız sendika ile sendikaların genel merkezinde yaklaşık 3 saat görüşme yapılmıştır. 2013 yılında gerçekleşen 9 Arbulucu toplantısına iştirak edilmiş, bu toplantılarda sendika ve işveren tarafının birbirlerine karşı tutum ve davranışları gözlenmiştir.

Arbuluculuk toplantıları dışında tüm görüşmelerde ilgililerin izni ile kayıt cihazı kullanılmıştır. Ayrıca Bursa ile ilgili istatistiki bilgilerin toplanabilmesi amacıyla resmi kurumlarla iletişim kurulmuştur. Sendikalardan elde edilen bilgilerin yetersiz kalması üzerine Bursa'da bu dönem içinde sendikal nedenlerle açılan dava sayısının belirlenmesi amacıyla 3. ve 4. İş Mahkemesi'nden iki hâkim ve 3. İş Mahkemesi'nin özel kalemi ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma sadece 2011-2012 yıllarını kapsadığı, kamu görevlileri sendikalarını inceleme dışında bıraktığı için bazı eksiklikler içermektedir. İlk olduğunu düşündüğümüz bu çalışmada belirtilen tüm eksikler; Sosyal Haklar Sempozyumu'nun daha sonraki yıllarda yapılacağı diğer illerdeki araştırmacılar tarafından mutlaka giderilecektir.

Aşağıda konu bütünlüğünün sağlanması açısından önce Bursa ve Bursa ekonomisi hakkında kısa bilgi verilecek, daha sonra araştırma sonucu elde edilen sonuçlar belirtilecektir.

2. Bursa İşgücü Piyasasının Genel Yapısı

Bursa 2011 yılı itibarıyla 2.652.126; 2012 yılı itibarıyla; 2.688.171 bin nüfusu ile⁵ Türkiye'nin 4. büyük kentidir.⁶ Nüfus artış hızı 2011 yılı için %11.56 olup, %13.49 olan Türkiye ortalamasının altındadır. Bursa geçmişten bu yana sürekli göç alan bir kent özelliği taşımaktadır. Ülkenin farklı yörelerinden, özellikle Bulgaristan ve diğer Balkan ülkelerinden belli dönemlerde büyük göçler gerçekleşmiştir. 2010-2011 yılları itibarıyla Bursa'da net iç göç hızı %6.05 olarak belirlenmiştir. Yoğun göç nedeniyle kentleşme oranı; 2011 yılı itibarıyla % 88.98 ile %76.80 olan Türkiye ortalamasının üzerindedir (BEBKA, 2012: 7-6, 11).

Bursa sanayi, tarım ve turizm kentidir. Sanayi gelişmiştir. Bursa sanayisine yön veren temel sektörlerin başında “*tekstil, otomobil ve muhtelif yedek parça imalatını içine alan otomotiv, makine imalat sanayi ve gıda*” gelmektedir. Türkiye’de kurulan 11 adet sentetik iplik fabrikasının 8'i Bursa'dadır. Bursa'da iki adet binek tipi otomobil, bir adet minibüs, az sayıda kamyonet ve otobüs üretiminin gerçekleştirildiği 4 adet otomobil fabrikası bulunmaktadır. Motorlu kara taşıtları için çok sayıda parça ve aksesuar imalatı yapılmaktadır. İmalat sanayi içinde, üretim çeşidi ve üretim miktarı açısından en geniş faaliyet alanına sahip olan sektör otomotiv sektörüdür. Makine imalat sanayisinde faaliyette bulunan kuruluşların çoğu, döküm aşamasından, nihai kullanım aşamasına kadar geniş bir işlem sürecine sahip bulunmaktadır. Gıda sektöründe özellikle meyve suyu, alkolsüz içki, konserve, konsantre salça üretiminde Bursa'daki mevcut kapasite Türkiye genelinde önemli bir paya sahiptir. Bursa'nın imalat sanayisi içerisinde ayrıca kimya, deri, konfeksiyon, demir çelik, metal ana sanayi, çimento, madeni eşya, mobilya, inşaat taahhüt sektörleri önemli yer tutmaktadır.

Bursa'dan gerçekleşen ihracatta, tekstil, dokuma, konfeksiyon, otomotiv, makine ve madeni eşya, gıda, deri konfeksiyon sektörlerine ait ürünler ilk sıraları oluşturmaktadır. Bursa ekonomisinin bu etkin güce kavuşmasında, Bursa'daki Organize Sanayi Bölgeleri'nin çok büyük rolü bulunmaktadır. İl sınırları içinde Organize Sanayi Bölgeleri kanunu çerçevesinde tüzel kişilik sıfatını kazanmış 13 adet Organize Sanayi Bölgesi bulunmaktadır. Bu sanayi bölgeleri içerisinde 3 adedinin altyapı ve kamulaştırma çalışmaları devam etmekte olup, diğer 10 adedi fiilen faaliyet göstermektedir. Ayrıca 5 yeni Organize Sanayi Bölgesi'nin de kuruluş çalışmaları devam etmektedir.⁷

Bursa'da 2011 yılı itibarıyla 58.631 işyeri faaliyet göstermektedir. Ancak bu işyerlerinden %5.1'i (3010) 30 ve daha fazla işçi istihdam eden

⁵ <http://www.nufusu.com/il/bursa-nufusu>, Erişim tarihi 18.07.2013.

⁶ http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=15844&tb_id=4, Erişim tarihi: 18.07.2013.

⁷ <http://www.bursa.bel.tr/hizmetler/sayfa/775>, Erişim tarihi 18.07.2013.

işyerlerinden oluşmaktadır. 2012 yılı itibariyle işyeri sayısı 62.739; bu işyerleri arasında 30'dan fazla işçi çalıştıranların (3056) oranı ise %4.8'dir.⁸

Bu durum Bursa'da işletme ölçeğinin Türkiye genelinde olduğu gibi "küçük ve orta ölçekli işletmeler" olduğunu göstermektedir. Özel sektörde büyük ölçekli işletme sayısının sınırlı olmasının yanında büyük işletmelerin büyük bölümü de "aile işletmesi" niteliğindedir. Yabancı veya yerli ortaklı yabancı şirket sayısı oldukça fazla olan Bursa'da, imalat sanayi özel sektör ağırlıklıdır. 2011 yılında 56.631 işyerinden sadece 848 adedi kamu mülkiyetindedir (ÇSGB, 2012).

Bursa'da işgücü piyasası göstergeleri, Tablo 1 ve 2'de görülmektedir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, Türkiye ortalamalarına yakın oranların söz konusu olduğu görülmektedir. Buna göre; 2010 yılında Bursa'da istihdam oranı %43.30; işgücüne katılım oranı %48.4; işsizlik oranı %10.5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1: İstihdam ve İşgücü Göstergeleri (2010, %)

	Bursa	Türkiye
İstihdam Oranı	43.30	43.0
İşgücüne Katılım Oranı	48.4	47.1
İşsizlik Oranı	10.5	11.9

Kaynak: BEBKA, 2012: 91-94

Tablo 2'de görüldüğü gibi, Bursa'da 2011 yılı itibariyle 557.684; 2012 yılı itibariyle toplam 587.080 işçi çalışmaktadır.

Tablo 2: İşçi ve Memur Sayısı (2011-2012)

	Yıllar	Bursa	Türkiye
İşçi (SSK)	2011	557.684	11.547.184
Memur (Emekli Sandığı)	2011	65.968	2.554.200
İşçi (SSK)	2012	587.080	12.587.337
Memur (Emekli Sandığı)	2012	69.466	2.662.608

Kaynak: ÇSGB, 2012.

⁸ SGK, <http://www.sgk.gov.tr>, Erişim tarihi 18.07.2013.

3. Bursa'da İşçi Sendikalarının Özellikleri

Bursa'da işçi konfederasyonlarına üye 28, kamu görevlileri konfederasyonlarına üye 31 ve 2 bağımsız sendika olmak üzere toplam 61 sendika faaliyet göstermektedir. İki bağımsız sendikanın üye sayısı, 2003 Temmuz istatistiğine göre BATİS'in 1734, BAMİS'in ise 200 kişidir. 2013 yılı itibarıyla Bursa'da toplam işçi sayısı 537.542; sendikalı işçi sayısı 75.480'dir (%14).

TÜRK-İŞ'e üye sendikalardan 18'inin, Bursa'da bir veya birden fazla şubesi bulunmaktadır. Bursa'da şubeleri bulunan sendikalar; Tekgıda-İş (2), Türk Metal (5) Tarım-İş (1), Ağaç-İş (1), Türkiye Maden-İş (1), Petrol-İş (1), Teksif (4), Basisen (1), Tezkoop-İş (1), Kristal-İş (1), Türkiye Belediye-İş (1), Sağlık-İş (1), TÜMTİS (1), Tes-İş (1), Türkiye Yol-İş (2), Toleyis (1), Bass (1) ve Haber-İş'tir. TÜRK-İŞ 8.Bölge Temsilcisi'nin verdiği bilgiye göre; Tekgıda-İş 1739, Türk Metal 32.064 (1. Şube Bosh hariç), Tarım-İş 420, Türkiye Maden-İş 468, Petrol-İş 1000, Teksif 8111, Basisen 1975, Tezkoop-İş 1700, Kristal-İş 870, Türkiye Belediye-İş, TÜMTİS 320, Tes-İş 1088, Türkiye Yol-İş 1610, Toleyis 650, Bass 250, Haber-İş 850 üyeye sahiptir. Ağaç-İş, Liman-İş (Gemlik), T. Metal 1. şube (Bosh), Sağlık-İş ve Belediye-İş şubelerinin üye sayıları hakkında bilgi edinilememiştir. Bursa'da Türk Metal Sendikası hem TÜRK-İŞ içinde, hem de Bursa'da en fazla üyeye sahip sendikadır.

HAK-İŞ'e üye 5 sendikanın Bursa'da birer şubesi bulunmaktadır. Bunlar; Öz Orman-İş, Öz Gıda-İş, Öz İplik-İş (il başkanlığı), Hizmet-İş ve Çelik-İş'tir. HAK-İŞ İl Temsilcisinin verdiği bilgiye göre Çelik-İş 782, Öz İplik-İş 300, Hizmet-İş 2.320, Öz Orman-İş 760, Öz Gıda-İş 2.900 üyeye sahiptir.

DİSK'e üye 6 sendikanın Bursa'da birer şubesi bulunmaktadır. Bu sendikalar; DİSK Tekstil, Genel-İş, Sosyal-İş, Dev Sağlık-İş ve Birleşik Metal'dir. DİSK temsilcisinden alınan bilgilere göre; Genel-İş 750, Sosyal-İş 250, DİSK Tekstil 510, Dev Sağlık-İş 950, Birleşik Metal 2.750, Nakliyat-İş 300-350 arasında üyeye sahiptir.

Üç konfederasyona üye sendikaların toplam üye sayıları dikkate alındığında en fazla üyeye 53.144 üye ile TÜRK-İŞ sahiptir. Bu konfederasyonu, 7.062 ile HAK-İŞ, 5.510-5.560 üye ile DİSK izlemektedir.

Kamuda ise T. KAMU-SEN'e üye 11 (iki tanesi il temsilciliği düzeyinde); KESK'e üye 9, MEMUR-SEN'e üye 11 sendika faaliyet göstermektedir.

4. Bursa'da Sendikal Hak İhlalleri Araştırmasının Bulguları

Bursa'da sendikal hak ihlalleri araştırması bulgularına göre; sendikal ihlaller sadece 2011-2012 yıllarına özgü bir nitelik taşımamakta, geçmişten bu yana süreklilik göstermektedir. Geçmiş yıllarda olduğu gibi 2011 ve 2012 yıllarında da Bursa'da tüm işkollarında çok sayıda sendikal hak ihlali gerçekleşmiştir. Ancak bu yıllarda hak ihlallerinin en yoğun yaşandığı işkolları; metal, gıda, dokuma ve kara taşımacılığı işkolları olmuştur. Bunun nedeni; üç işkolunda da 2011 ve 2012 yıllarda örgütlenme çabalarının yoğun olması, metal ve tekstilde işçi sayısının fazla olması ve küçük

işyerlerinde hak ihlallerinin kamuoyunun dikkatini çekmemesidir. Kara taşımacılığı işkolunda gerçekleşen hak ihlallerinin bir bölümü sadece Bursa'ya özgü olup, bir bölümü Türkiye düzeyindeki ihlallerin bir parçasıdır.

Bu dönemde 2010 yılında Petrol-İş'in örgütlenme çalışması başlattığı bir işyerindeki hak ihlali "ITUC Sendikal Hak İhlali 2012 Raporu"nda da yer almış, metal işkolunda Alman kökenli bir çokuluslu şirkette, gıda işkolunda bir süt fabrikasında yaşanan ihlaller Bursa kamuoyunun gündeminde sürekli yer almış, mahkemelerde bu ihlallerle ilgili olarak bir bölümü hâlâ devam eden çok sayıda dava açılmıştır.

Araştırma yapılan dönem içinde Bursa'da en güçlü sektör olan metal sektöründe iki konfederasyona üye sendikalar arasında yoğun bir sendikal rekabet yaşanmıştır. Bu rekabet, örgütsüz işçilerin örgütlenmesine yönelik bir rekabet yerine örgütlü işçilere yönelik bir rekabet şeklinde ortaya çıkmış, bu durum işçileri, sendikaları ve ilgili işletmeleri derinden etkilemiştir.

Bursa'da sendikal hak ihlalleri Türkiye genelinde olduğu gibi, "yasalardan ve yargı sürecinin işleyişinden kaynaklanan sendikal hak ihlalleri" ile "uygulamadan kaynaklanan hak ihlalleri" şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Uygulamadan kaynaklanan hak ihlallerinin başında; "işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları ve sendika karşıtı uygulamaları gelmektedir."

a. Yasalardan ve Yargı Sürecinin İşleyişinden Kaynaklanan Sendikal Hak İhlalleri

Sendikalarla yapılan tüm görüşmelerde ve doldurulan soru formlarında *yasalardaki kısıtlamalar ve düzenlemeler ile yargı sürecinin işleyişinden kaynaklanan sendikal hak ihlalleri* sürekli vurgulanmıştır.

Görüşülen sendikacıların tümüne göre;

- "22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Yasası'nda yer alan iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler yetersizdir. Yasanın 18. maddesinde yer alan "otuz ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri..." ibaresi nedeniyle "iş güvencesinden 30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler yararlanamamaktadırlar". Bu durum uygulamada bir taraftan 30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların sendikadan uzak kalmasına neden olmakta, diğer taraftan sendikaların bu işyerlerinde örgütlenmelerini engellemektedir. Bursa'da 30'un altında işçi çalışan işyerleri sayısının fazla olması sendikalar ve işçiler açısından olumsuzluk yaratmaktadır."
- 7.5.1983-18.10.2012 tarihleri arasında yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi çerçevesinde düzenlenmiş "sendikal teminat" açısından farklı güvenceler getirilmiştir. Bunlardan ilki; "iş güvencesi

kapsamında olmayan işçinin” doğrudan sendikal tazminat davası açabilme hakkıdır İkincisi ise, *“iş güvencesi kapsamında olan işçinin*” iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle fesih edilmesi durumunda işe iade davası açma zorunluluğudur. Ancak 2011 ve 2012 yıllarında yürürlükte olan bu düzenleme uluslararası sözleşmeler ve AB normları çerçevesinde bir koruma *getirmemektedir.*⁹

- 7.5.1983- 18.10.2012 tarihleri arasında yürürlükte olan 2821 sayılı yasada yer alan bu düzenleme uyarınca; *“iş güvencesi kapsamında olmayan işçi”* sendikal faaliyette bulunma veya sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde sendikal tazminat davası açabilmekte ancak davayı kazansa bile işe iadesi söz konusu olmamaktadır. Bu durumda işçi Anayasa ve yasanın tanıdığı örgütlenme hakkını kullandığı için mağdur olmakta, adeta cezalandırılmaktadır. *“İş güvencesi kapsamında olan işçi”* ise, işveren tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme tarafından tespit edilerek hizmet akdinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi halinde, yasanın öngördüğü süre içinde işe başlamak için işyerine başvuruda bulunsa bile işe başlatılmamakta, işveren mahkemenin belirlediği tutarda tazminatı ödeyerek, işçiyi işe almaktan kaçınmaktadır. Bazı işverenlerin 2821 sayılı yasanın 31. maddesindeki bu düzenlemeyi, *“işyerinde sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla kullandıkları”* belirtilmektedir. Bursa’da birçok işverenin *“sendikal işçiyi işten çıkarır. Davayı kaybedersen tazminatları öder. Yine de sendikayı bu işletmeye sokmam”* şeklinde bir düşünceye sahip oldukları tüm şube başkanları tarafından vurgulanmıştır. Şube başkanları bazı işverenlerin işe iade süresi içinde işçiyi işe başlattığını ancak işçiyi istifaya zorlayacak şekilde iş değişikliği, çalışma koşulları değişikliği veya iş vermeksizin işyerinde boş tutmak suretiyle onu istifaya zorladıklarını ifade etmişlerdir.
- Tüm şube başkanları *“işe iade davalarında harç ve masrafların peşin ödenmesinin”* önemli bir sorun oluşturduğunu belirtmektedirler. 12.1. 2012 tarihli “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Yasası’ndaki” değişiklik ve yüksek harç bedelleri uygulamada işçinin bireysel

⁹ Kanun metni genel gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile AB ve ILO normlarına uygun bir kanun yapılmak istenmiştir. Ancak 6356 sayılı Kanun’un 25’inci maddesinde yapılan düzenlemelerle aksine AB ve ILO ilişkilerine aykırı durum devam ettirilmiştir. 6356 sayılı yasa, sendikal teminat konusunda 2821 sayılı yasanın 31. maddesinde yer alan teminatları ters yüz eden bir düzenleme yapmıştır.

olarak dava açmasını engellediği gibi, sendikaları da zor duruma düşürmektedir.

- Özçelik-İş Sendikası şube başkanı:
 - “Zaten işçi işten atılmış parası yok ne ile dava açacak, bizim açacağımız bir dava 46 kişi ile ilgili idi. 40.000 TL civarı masraf tuttu.”
- Türk Metal Sendikası Gemlik şube başkanı:
 - “Mahkeme masrafları çok yüksek tutuyor. İşçinin bunu karşılaması mümkün değil, sendika sadece sendikal nedenler varsa masrafları karşılıyor.”
- “Davaların uzun sürmesi”, tüm şube başkanlarının ortak düşüncesidir. Bu dönemde yürürlükte bulunan 2822 sayılı yasanın 15. maddesi uyarınca, işverenin, işveren sendikasının veya işkolundaki diğer sendikanın ilgili sendikanın toplu pazarlık yapmasını engellemek amacıyla “kasıtlı olarak” işyerinde örgütlü sendikanın yetkisine süresi içinde itiraz etmesi, 2822 sayılı yasanın 15. maddesinde yetki itirazlarının karara bağlanma süresi belirtilmesine rağmen, Bursa’daki sekiz iş mahkemesinin iş yoğunluğu nedeniyle ilk dava gününü en az dört ay sonraya vermesi, davaların 1-2 yıl gibi bir süre devam etmesi ancak bu dönem içinde işverenlerin performans düşüklüğü, işyerinde daralma gibi çeşitli nedenlerle işyerindeki sendikalı işçileri işten çıkarmaları, davanın sonunda bazen tek bir sendikalı işçinin bile işyerinde kalmaması, Bursa’daki sendikaların ortak sorunu olarak tüm şube başkanları tarafından ortaya konulmuştur.¹⁰
- Öz İplik İş Sendikası şube başkanı:
 - “Davalar yıllarca sürüyor. İşçiye 4 aya kadar dava sonuçlanır diyoruz. Sonra yalancı çıkıyoruz. Bize güveni kalmıyor. İşçilerin ve sendikanın Anayasa ve yasalarda yer alan örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanmaları bu yola engelleniyor.”
- Çelik İş Sendikası şube başkanı:
 - “İşveren yetkimize itiraz ettiğinden dolayı şu anda mahkeme aşamasında bulunmaktayız. Mahkeme aşamasının uzun sürmesinden dolayı hem işten atılan işçiler, hem de çalışan işçiler toplu iş sözleşmesi yapılamadığından mağdur olmuşlardır.”
- Türk Metal Sendikası Nilüfer şube başkanı:
 - “Dava sonuçlandı. Toplu sözleşme yaptık ama işyerinde tek işçi kalmıştı. O da sonra sendikadan istifa etti.”
- Türk Metal Sendikası Gemlik şube başkanı:

¹⁰ Yetki süreci ile ilgili 6356 sayılı yasa, bu sorunları açacak bir düzenleme getirmektedir. Beklentimiz, yeni yasa döneminde yetki süreci ile ilgili sorunların aşılmasıdır.

- “Bursa’da 50 tane işyerine gidin. Yalnızca bunların üç tanesi ya da dört tanesi yetkiye itiraz etmez. Diğer tamamı itiraz eder.”
- Bursa’da 2011 yılında 352, 2012 yılında 460 olmak üzere toplam 812 işe iade davası açılmıştır. En fazla dava açılan işkolu ise dokuma işkoludur. Ancak 2011 ve 2012 yıllarında açılan bu davaların önemli bir bölümü henüz sonuçlanmamıştır. İşçinin işten çıkarılma nedeninin sendikal neden olarak belirtilmemesi, çoğunlukla “geçerli nedenle” hizmet akdinin sona erdirilmesi sendikal nedenle işten çıkarılan işçi sayısının net olarak belirlenmesinde güçlükler neden olmaktadır.

b. Uygulamadan Kaynaklanan Sendikal Hak İhlalleri

Bursa’da uygulamadan kaynaklanan sendikal hak ihlallerinin başında “bazı özel sektör işverenlerinin sendikasızlaştırma politikaları ve sendika karşıtı uygulamaları” gelmektedir. Bu politika ve uygulamaların temelinde ise; “ekonomik nedenler” ile “sosyo-kültürel nedenler” önemli rol oynamaktadır. Daha önce belirtildiği gibi; Bursa’da işletmelerin küçük ve orta ölçekli ağırlıklı olması, işletmelerin büyük bölümünün aile işletmesi olması, özellikle tekstil, metal ve gıda sektörlerinde rekabetin yoğun olması, bu sektörlerin iç piyasa yanında ağırlıklı olarak dış piyasaya yönelik çalışmaları, işsizlik oranının yüksek, özellikle tekstil sektöründe kayıt dışı çalışmanın büyük boyutta olması, taşeronlaşmanın özel sektörde ve tüm belediyelerde yaygın olması, işverenlerin örgütlenme kültürünün zayıf olması yer almaktadır.

Hak ihlalleri konusunda yerli şirketler, yabancı şirketler ve yerli ortaklı yabancı şirketler arasında farklılık olup olmadığı konusunda *görüşülen şube başkanları arasında bir görüş birliği bulunmamaktadır*. Örneğin, Türk Metal Sendikası’nın 4 şube başkanı (Bursa, Nilüfer, Gemlik, Osmangazi), Japon şirketleri dışında yabancı şirketlerle, yerli ortaklı yabancı şirketlerin bu konuya daha duyarlı olduklarını belirtirken, Birleşik Metal-İş Sendikası şube başkanı aksi görüştedir. Birleşik Metal-İş Sendikası’nda görüşmeye katılan, sendikal nedenle işten çıkarıldığını belirten ve davası henüz sonuçlanmayan bir erkek işçi ise durumu;

- “Sermayenin yerlisi-yabancıları olmaz. Sermaye-sermayedir. Yabancı şirketler istedikleri kadar sosyal sorumluluk belgesi kabul etsinler geldikleri yerin koşullarına hemen uyum sağlıyorlar. Tıpkı suyun konduğu kabın şeklini aldığı gibi... A.Ş. Türkiye’ye geldi. Türkiye’nin şeklini aldı”

şeklinde belirtmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; Bursa’daki “işverenlerin bir bölümü” 2011 ve 2012 yıllarında işçilerin “sendikaya üye olmaması”, “üyelikten ayrılması” veya “kendi belirlediği daha uyumlu çalışacağını düşündüğü sendikaya üye olması” ile ilgili olarak 1982 Anayasası’nın 51. maddesi, 2821 sayılı yasanın 22, 25 ve 31. maddelerine aykırı çok sayıda uygulamaya başvurmuşlardır. Bu

uygulamalar, “işçinin işe alınması” veya “işçinin istihdamı” sırasında gerçekleştirilmiştir.

Sendika şube başkanlarının hemen hepsinin belirttikleri ve görüş birliği içinde oldukları “işçilerin işe alınması sırasında” ortaya çıkan en yaygın hak ihlalleri arasında;

- İşçi işe başlatılmadan önce kendisinden tarihsiz bir istifa dilekçesi alınması, bu dilekçenin sendikaya üye olması halinde tehdit olarak kullanılması (Tümtis),
- İş başvurusu sırasında işçinin sendika üyeliğinin veya hangi sendikaya üye olduğunun sorgulanması, “iş başvuru formuna sendika ve dernek üyesi iseniz belirtiniz” şeklinde bir madde konularak olumlu yanıt verenlerin veya işverenin onaylamadığı sendikaya üye olanların işe girmeden önce istifaya zorlanması (Öz İplik-İş Sendikası, Tümtis), (Türk Metal şube başkanları örgütlü oldukları işyerlerinde bu tür düzenlemelerin işverenle konuşularak kaldırıldığını belirtmişlerdir),
 - Bursa 4. İş Mahkemesi Esas no 2012/302, Karar no 2013/44, Dava konusu işe iade, Dava tarihi 13.04.2011, Karar tarihi 05.02.2013.
- “Ben sendikaya 2011 yılının 1. ayında üye olmuştum. Bilahare 4 ayda istifa ettim. Üye olduğum tarihte A işletmesinde çalışıyordum. Bilahare benim iş akdime 5.4.2011 tarihinde son verildi. İşime son verildikten sonra 4. ayda sendikadan 14.4.2011 tarihinde istifa ettim. Aynı gün sendikaya yine üye oldum. Sendikadan istifa etmemim sebebi ise, işe başvuru formunda sendikaya üyeliğimi gösterdiğim içindir. Onlar da, yeni işyerinde bana ‘istifa et öyle alalım seni işyerine’ dediler. Ama aynı gün yeniden üyeliğimi yaptırıldı. Şirketten bu durumu gizledim. Davalı işyeri benim sendikalı olduğumu öğrendi. Hiçbir işyeri sendikalı işçi istemiyor.”
- Bursa’da organize sanayi bölgelerinde işverenler arasında sıkı bir iletişim bulunması nedeniyle sendikaya üye olan veya sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılan işçinin başka bir işyerine iş başvurusunda bulunması halinde, eski işyerine referans sorulduğunda, başvurulmuş işyeri sendikasız ise işçinin sendikal nedenle işten çıkarıldığı, sendikal işe başka suça istinaden iş bulmalarının engellenmesi, sendikal işçilere yönelik bir “kara liste” oluşturulması (Çelik-İş),
 - HAK-İŞ il temsilciliğindeki toplantıya katılan, sendikaya üye olması nedeniyle hizmet akdinin feshedildiğini söyleyen ve davası devam eden bir erkek işçi;
 - “Bursa’da kara liste uygulaması var. Şu an ben Bursa’da işe giremiyorum. Karşıma hep sendika üyeliğim çıkıyor. Diyorum ki ben adam öldürmedim bu benim anayasal hakkımdı kullandım. Hayır diyorlar sen sendikaya üye olmuşsun alamayız. Bir defasında sendikal bir işyerine iş için başvurduğum. Artık buraya

girerim dedim. Burada da işveren eski işvereni aramış, 'sana hırsız diyorlar' dedi. Sendikadan almıyoruz demelerine alışmıştım. Bunu söyleyince çok kötü oldum. Ben 15 yıldır bu işi yapıyorum. Güvenlik görevlilerinin amiri olarak çalışıyordum. Madem hırsızdım niye güvenlik amiri yaptılar? Defalarca ödül alan grubun amiri olmama rağmen, beni performans düşüklüğü nedeniyle aslında sendikaya üye olduğum için işten çıkardılar. Ben 2.5 aydır işsizim. Çok zor bir durum, yaşamak lazım..."

"Kara liste uygulaması", görüşülen şube başkanlarının tümü tarafından doğrulanmıştır.

- İşçilerin işe girişleri sırasında borçlandırılması, bu durumun daha sonra sendikaya üyelik halinde bir tehdit olarak kullanılması (Tümtis),
- Bursa'da özellikle iki sanayi bölgesinde işverenlerin kendi içlerinde de "sendikalı işçi çalıştıran işverenlere karşı" tavır alması,

- Çelik-İş Sendikası şube başkanı:

➤ *"Geçen yıl (A) sanayi bölgesindeki bir toplantıya katıldım. İşverenler konuşmalar sırasında direkt sendikayı kabul eden fabrikaları aramızdan dışlarız dediler. Kendi aralarında bile 'sendikayı bu bölgeye sokanı dışlarız' diye örgütleniyorlarsa, artık benim orada örgütlenmem mümkün değil..."*

- Çelik-İş sendikası ile metal işkolunda yan sanayide faaliyet gösteren bir işletme arasında gerçekleştirilen, katıldığımız bir arabuluculuk toplantısında işverenin beyanı:

➤ *"Faaliyette bulunduğum bölgedeki diğer işverenlere işyerinin sendikalı olduğunu söylemekte güçlük çekiyorum."*

Sendika şube başkanlarının görüş birliği içinde oldukları ve hemen hepsinin belirttikleri "işçilerin istihdamı sırasında" gerçekleştirilen en yaygın hak ihlalleri arasında;

- İşçiye sendikaya üye olma teşebbüsünde bulunması, üye olması veya sendikal faaliyette bulunması durumunda "psikolojik baskı uygulanması",

- *Psikolojik baskı uygulamaları arasında en yaygın olanlar; işçinin işyerinde diğer işçilerden tecrit edilmesi (Petrol-İş), yalnızlaştırma (Tümtis) işçinin kredi kartı, kredi veya diğer borçları öğrenilerek, aileleri ve işe girmelerini sağlayan akrabaları aracılığıyla işçi üzerinde baskı uygulanması (Tekgıda-İş), baskı, yıldırma, tehdit (Çelik-İş)*

➤ *Birleşik Metal-İş Sendikası'nda görüşmeye katılan ve sendikal nedenle işten çıkarıldığını belirten ve davası henüz sonuçlanmayan bir erkek işçi; "işyerinde fişleme yapıyorlar. Hangi işçinin nereye, hangi bankaya ne kadar borcu var hepsini tespit etmiş durumdadır. İşçileri en zayıf yerinden açlıkla terbiye*

etme yöntemini kullanarak çalışıyorlar. Ailesine bak, dikkat et. 60 bin lira banka borcunuz var. Eskişehir'e geri dönersiniz. İşsiz kalırsanız borcunuzu ödeyemezsiniz diyerek aile huzurunu bozuyorlar."

- Birleşik Metal-İş Sendikası'nda görüşmeye katılan ve sendikal nedenle işten çıkarıldığını belirten ve davası henüz sonuçlanmayan diğer erkek işçi; *"detaylara girersem saymakla bitmez, hani benim ilk etapta personel kartıma el konuldu. Üç saat savunma verdim. Daha sonra 600, 700 kişinin içinde cep telefonuma el konuldu. Sendikadan istifa etmem işyerinde örgütlü diğer sendikaya tekrar geri dönmem için psikolojik baskılar yapıldı."*
- Petrol-İş Sendikası şube başkanı; *"2012 yılı başlarında işe iade kararlarıyla birlikte birlikte işyerine işe başlamak için müracaat yapıldı. Yine işveren vekili işe iade edilen üyelerimize (aktif örgütlenme yapan) eski konumunda işe başlatmadı. Bu durumu kabul etmeyen üyelerimiz işe başlamadı konu yine yargıya intikal etti. Sadece 6 üyemiz işbaşı yaptı. Bu üyelerimiz işyerinde tecrit edildiler. İnsan kaynakları tarafından diğer işçilere bu altı sendika üyesi işçilerle konuşan, bakan, yanlarından geçen veya selam veren işçiler işten atılacağı konusunda uyarıldılar."*
- Türk Metal Gemlik Şube başkanı; *"bir buçuk saat adamı odaya çekmişsin, adama birçok saat psikolojik baskı yapmışsın, sana verdiğim ekme haram olsun, beni sırtımdan bıçakladın, bilmem ne yaptın biz bunu ispatlayamıyoruz."*
- Sendikalı işçilerin, işyerine noter getirilerek veya servis araçları ile notere götürülerek, sendikadan istifa etmelerinin sağlanması, bazı işyerlerinde sendikalı olup olmadığına bakılmadan tüm işçilerin istifaya zorlanması (Teksif, Birleşik Metal-İş),
 - Teksif şube başkanı:
 - *"Sendikalı işçiler yanında sendikasız işçileri de üye olmadıkları halde sendikalı işçilerle birlikte sendikadan istifa ettirilmek üzere notere götürdüler"* (sendikasız işçilere de yönelik hak ihlali).
 - Türk Metal sendikası Gemlik şube başkanı:
 - *"İşveren işçileri sendikaya üye oldu diye 'otomasyona geçtiğimizden dolayı işgücü fazlası oluştu' deyip 17. maddeden işten çıkardı. Bu arada sendikadan vazgeçen on iki işçiyi de istifa ettirdi. O kadar ilginç ki aynı noterde peşpeşe numara ile istifa ettirdi. Yani işveren bunun parasını ödedi. Ben suç duyurusunda bulundum. Ama bunu ispatlayamadım. 'Araştırmaya gerek yok' diye savcılık bana yazı gönderdi."*
- Sendikalaşan işçiye daha ağır işler verilmesi, çalıştığı yerin değiştirilmesi, hafta tatilinde eğitime çağrılması (Teksif), vardiyasının değiştirilmesi, yasal üst sınıra kadar fazla çalışma yaptırılması veya

fazla mesai yapmasının engellenmesi, istifaya zorlanması (Teksif), tehdit edilmesi (Teksif, Petrol-İş), ücretlerinden keyfi kesintilere gidilerek (örneğin ‘fazla mazot harcadın, işe zarar verdin’ gibi gerekçelerle) sendikalı işçilerin reel ücretlerinin düşürülmesi (Tümtis), işçinin yasal haklarını belirtmesi halinde susturulması bir süre sonra bir neden bulunarak işten çıkarılması (Öz İplik-İş), sendikalı işçilerin işe devamsızlığının, performansının ve işyerindeki tüm davranışlarının sıkı bir biçimde takip edilmesi (Birleşik Metal-İş), yaygın uygulamalardır.

- Sendikalaşmaları veya grev yapmaları halinde işyerinin kapatılacağı, daha ucuz işgücü maliyeti olan ülkelere işyerinin taşınacağı, taşeron işçilerle işin yürütüleceği şeklinde söylemlerle işçilerin tehdit edilmesi, bazı durumlarda işyerinin devredilmesi, kapatılması, yeni işyerinde sadece eski sendikasız işçilere iş verilmesi (Teksif),
- İşçilerle sendikadan ayrılmaları ve grev yapmamaları için tek tek veya topluca görüşülmesi onların ikna edilmeye çalışılması, işçilere veya sendikalaşmaya önderlik edenlere çeşitli vaatlerde bulunulması,
 - Görüşülen veya soru formunu dolduran tüm şube başkanları:
 - *“Sendikadan vazgeç borcunu kapatalım”, “grev sırasında gel çalış ancak önce sendikadan istifa et”* şeklindeki söylemler.
- Sendikanın işyerinde örgütlenme aşamasında işçilerin ücret ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapılması, sendikal örgütlenme engellendikten sonra verilen hakların ekonomik gerekçe gösterilerek ödenmemesi,
 - Tekgıda-İş şube başkanı:
 - *“Örgütlenmeye çalıştığım A. işyerinde işveren hemen 2 Cumhuriyet altını dağıttı. İki ton kömür parası verdi. Fazla mesailerini %50’den %100’e çıkarttı. B işyerinde %17 zam, iki ton kömür parası ve iki ikramiye ödendi. Bunu alan işçi, ‘şartlarımız iyileşti’ dedi. Teşekkür edip, üyelikten vazgeçti. Sendika örgütlenmeden çekilince, verilen hakların hemen hepsi geri çekildi.”*
- İşçiler arasında sendikalaşmayı önlemek veya sendikal bütünlüğü bozmak amacıyla bazı işyerinde ayrımcılığın körüklenmesi,
 - Öz İplik-İş şube başkanı:
 - *“İşçiler arasında alevi / sünni, Türk / Kürt, namaz kılan / kılmayan gibi ayrımlar yapıyorlar.”*
- Tüm bu uygulamaların etkin olmaması halinde; sendikaya üye olan işçinin hizmet akdinin sona erdirilmesi,
 - Öz Orman-İş şube başkanı:
 - *“İşçiyi işten çıkardığında işveren aynı zamanda kalan işçiye “sendikaya üye olmak demek, işi kaybetmek demektir” şeklinde bir mesaj da veriyor.”*

- İşten çıkarılan işçiler için mahkemelerde şahitlik yapan işçilerin uzun süre açığa alınması daha sonra bu işçilerin de işten çıkarılması, bu nedenle işçilerin şahit bulmakta zorluk çekmeleri,
 - Tümtis şube başkanı:
 - “İşçiler mahkemede dava açtığında şahit bulmakta güçlük çekiyorlar. İşyerindeki işçiler ‘bizi de işten atarlar’ korkusu ile şahitlik yapmıyorlar.”
- Sendikalar hakkında işyerinde işçileri toplayarak veya ayrı ayrı sendika karşıtı, anti-sendika propagandalar yapılması (örneğin; “sendikaya aidat ödüyorsunuz ama o aidatlar PKK’a gidiyor”, “sendika sizi kandırıyor”, şimdiye kadar sendikalı oldunuz da ne oldu bakın işte sendika sizi korumaktan bile aciz, gibi söylemler) (tüm şube başkanları),
- 1982 Anayasası’nın 51. maddesi ile 2821 sayılı yasanın 22, 25 ve 31. maddeleri “işçiye dilediği sendikayı seçme hakkı” tanınmasına rağmen tekstil, kara taşımacılığı özellikle metal işkolunda işyerlerinde ve örgütlenmeye açık olduğunu düşündüğümüz işyerlerinde işverenin kendi belirlediği daha uyumlu çalışacağını düşündüğü sendikaya işçileri üye olmaya zorlaması, başka bir sendikanın işyerinde örgütlenmesine izin vermemesi (işçilerin başka bir sendikaya üye olmaları, “sendikadan yana açık veya örtük bir tavır alınarak” [örneğin; işveren tarafından desteklenen sendikayı öven konuşmalar yapılması; diğer sendikanın her isteğinin reddedilmesi gibi uygulamalarla] engellenebilmekte, işçilerin diğer sendikaya üye olması halinde önce ikna sonra yıldırma uygulamalarına başvurulmakta daha sonra işten çıkarılmakta veya istifa etmesi sağlanmaktadır. Bunun sonucu, sendikanın yetki almasının engellenebilmesidir).
- İşyerinde sendikal örgütlenmeyi veya işçilerin sendika değiştirmelerini engellemek amacıyla muhbir işçiler kullanılması, işçilerin her hareketinin, gizlice yaptıkları toplantıların işverene yakın işçiler tarafından işverene bildirilmesinin sağlanması,
 - Türk Metal Sendikası Şube başkanı:
 - “Bizim serbest bölgede bir fabrikamız var. Sendikasız bir yer, oradan her hafta on işçi geliyordu. Sendikaya üye olalım diye. Adamlar daha kapıdan çıkınca işveren duyuyor. Nasıl duyuyorsa.”
 - Birleşik Metal Sendikası’nda görüşülen işçi:
 - “İçeride adamları var. Biz ne konuşursak işveren hemen haber alıyor. Tüm toplantılarımızı biliyorlardı.”
- Sendikaların bazı işçiler tarafından sendikal tazminat almak amacıyla kullanılması, görüşülen şube başkanlarının ortak görüşü olarak belirtilmiştir.
 - “Adam istifa ederse tazminat alamayacak, 6 yıllık tazminatını bırakmamak için benim bile haberim olmuyor. Gidiyor noterden

bize üye oluyor. Elden götürüp işyerlerine veriyor. İşveren de onun bütün haklarını verip atıyor.”

- “ 5-10 işçi gelip ‘sendikaya üye olmak istiyoruz’ diyor. Üye oluyorlar. Sonra anlıyoruz ki işveren sendikaya üye oldu diye işten atсын, tazminat alsın diye üye olmuş, dava parasını ödüyoruz. İşçi bizi kullanıyor.”

SONUÇ

2011-2012 yıllarında, Bursa’da gerçekleştirilen sendikal hak ihlallerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada; sendikal hak ihlallerinin, dünyada ve Türkiye’de olduğu gibi Bursa’da da önemli bir sorun olduğu belirlenmiştir. Bu alanda yapılan tüm çalışmalarda olduğu gibi bu araştırmada da tespit edilebilen sendikal hak ihlalleri, bu konuda net bir bilgi edinmenin güçlüğü nedeniyle ancak buz dağının görünen bölümünü oluşturmuştur.

Araştırma’da Bursa’da gerçekleştirilen sendikal hak ihlallerinin Türkiye genelinde olduğu gibi yasalardan, yargı sürecinin işleyişinden, sendikalar arası rekabetten ve işverenlerin sendika karşıtı uygulamalarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Sendikal hak ihlallerinin çoğunun özellikle örgütlenme aşamasında gerçekleştiği gözlemlenirken, tespit edilen sendikal hak ihlallerinin nedenlerinin ILO ve ITUC gibi uluslararası kuruluşlar tarafından oluşturulan raporlardaki nedenlerle benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca bu nedenlere, Türkiye ve Bursa’ya özgü bazı koşullar da eklenmiştir.

Bursa’da 2011 ve 2012 yıllarında, geçmiş yıllarda olduğu gibi tüm işkollarında sendikal hak ihlalleri yaşanmıştır. Bursa sanayinin temelini oluşturan küçük işletmelerde gerçekleşen hak ihlalleri sayıca oldukça fazla olmasına karşılık 2011 ve 2012 yıllarında sendikal örgütlenme faaliyetlerinin yoğun olduğu, çalışan sayısının diğer işkollarına göre daha fazla olduğu metal, dokuma, gıda ve kara taşımacılığı işkollarındaki sendikal hak ihlalleri daha fazla dikkat çekmiştir.

Araştırma sonucunda; Bursa’da ve Türkiye’de sendikal hak ihlallerinin azaltılabilmesi için yasalarda ve yargı sürecinin işleyişinde görülen aksaklıkların öncelikle giderilmesi gerektiği sonucuna varılmış, 6356 sayılı yeni yasada yapılan düzenlemeler sendikal hak ihlallerini engelleme açısından olumlu ancak yeterli bulunmamıştır. Yasanın getirdiği bazı yeni düzenlemelerin uygulamadaki sorunları çözerken, bazı yeni düzenlemelerin uygulamada yeni sorunlara yol açacağı tespit edilmiştir. Ayrıca yasa ve yargı sürecindeki aksaklıkların giderilmesinin tek başına yeterli olmadığı, bu konuda işverenlerin, işçilerin ve sendikaların farkındalıklarının artırılmasının önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede; işverenlerin

sendika karşıtı tutumlarının kırılması, işçilerin sendikal bilinçlerinin arttırılması ve sendikalar arasında örgütlü işçiyi örgütlemeye yönelik rekabete son verilmesi büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Avrupa Komisyonu (2011) Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e Sunulan Bildirim, *Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar 2011-2012*, Komisyon Çalışma Dokümanı, Türkiye 2011 İlerleme Raporu.
- Avrupa Komisyonu (2012) Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e Sunulan Bildirim, *Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar 2012-2013*, Komisyon Çalışma Dokümanı, Türkiye 2011 İlerleme Raporu.
- BEBKA (2012) *Kalkınma Göstergeleri ile TR41*, Bursa Bilecik Eskişehir 2007-2011.
- ÇSGB (2012) *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011*, Ankara.
- ITUC, *Trade Union Rights Violations Around the World in 2010*, ITUC Survey 2011, <http://survey.ituc-csi.org/?edition=248&lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- ITUC, *Trade Union Rights Violations Around the World in 2011*, ITUC Survey 2012, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- ITUC, *Trade Union Rights Violations Around the World in 2011, Turkey, 2011*, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?edition=248&lang=en>, Erişim tarihi: 18.7.2013.
- ITUC, *Trade Union Rights Violations Around the World in 2011, Turkey 2012*, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?edition=336&lang=en>, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- Köse, Sevda (2010) *"ITUC Raporlarına Göre 2000'li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)*, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf>, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- SGK, <http://www.sgk.gov.tr>, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- Tokol, Aysen (2013) *Uluslararası Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- Tokol, Aysen (2012) *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 3. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- Tokol, Aysen (2011) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 3. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- <http://www.nufusu.com/il/bursa-nufusu>, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=15844&tb_id=4, Erişim tarihi: 18.07.2013.
- <http://www.bursa.bel.tr/hizmetler/sayfa/775>, Erişim tarihi: 18.07.2013.