

# **İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞÇİ KONSEYLERİ - 1**

## **DURUM**

### **İşçi işe giriyor, işe giriş tarihi tartışmalı.**

İşe aldığı işçiyi işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) geç bildirmiş. İşten çıktıktan sonra işçinin kıdeme bağlı haklarını hesaplamak için kıdem süresini belirlemek zorunlu. İşçinin işe giriş tarihi olarak aksini çok sağlam kanıtlarla kanıtlayamazsanız işverenin SGK'ye bildirdiği tarih esas alınır.

### **İşçi işe giriyor, işverenin kim olduğu tartışmalı.**

İşveren benim işçim değil, taşeron işçisi diyor. İşçi "Hayır ben asıl işte, asıl işverenin işçilerinin yaptığı işleri yaparak çalıştım, tüm emir ve talimatları asıl işverenin ustabaşından aldım, hayatımda taşeronu bir kez dahi görmedim" diyor.

### **İşçi işe giriyor, ücreti tartışmalı.**

İşveren 4857 sayılı İş Yasası'nın 37. maddesi uyarınca işçinin ücretini, fazla çalışmasını, ücretten yapılan yasal kesintileri gösteren ücret hesap pusulası vermek zorunda. Ücret hesap pusulası yerine Vergi Usul Yasası'na göre düzenlenecek bordro da verebilir.

İşveren ücret hesap pusulasında işçinin gerçek ücretini göstermiyor. Ücretin bir kısmını işçinin banka ücret hesabına yatırıp, diğerini elden veriyor. Adına çift bordro uygulaması deniliyor. İşçinin SGK primleri gerçek ücret üzerinden değil, bildirilen ücretten yatırıldığı için, işçinin hastalandığında aldığı geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası meslek hastalıklarında aldığı sürekli iş göremezlik geliri, fesihte kıdem tazminatı, iş kazasında maddi manevi tazminatı eksik yatırılıyor. İşçi gerçek ücreti kanıtlayabilmek için bin dereden su getirmek zorunda kalıyor.

### **İşçi işe girmiş çalışıyor, çalışma süreleri tartışmalı.**

İşveren işin başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren, işçinin imzasının bulunduğu puantaj kayıtları tutmak zorunda. Bu kayıtlara göre işçinin yaptığı fazla çalışmaları hesaplayıp, işçi özlük dosyası içerisinde saklaması bir diğer yasal zorunluluk.

İşveren puantajları eksik tutuyor, işten atılma korkusuyla ses çıkartamayan işçiye imzalattırıyor, işçinin yaptığı fazla çalışmaların bir kısmını bordroda gösterip bordroyu da işçiye imzalattırıyor. İşçi yine işten atılma korkusuyla bu duruma ses çıkartmıyor.

### **İşçi işe girmiş çalışıyor, işi ve çalışma koşulları tartışmalı.**

İşçi işe girdikten bir süre sonra işi değiştiriliyor, işyeri ve iş koşulları ağırlaştırılıyor. İşveren iş koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için işçinin olurluğunu almak zorunda. İşçiden yazılı olurluğunu alıyor. İşçi vermesem işimden olacaktım gerçekte rızam yoktu diyor. Rızasının olup olmadığı tartışmalı. Bir kez imza atmış aksini işçi kanıtlamak zorunda.

## **İşçi işe girmiş çalışıyor, işçi sağlığı iş güvenliği eğitimi alıp almadığı tartışmalı.**

İşveren işe giren her işçiye işçi sağlığı iş güvenliği eğitimlerini vermek, gerekli koruyucu malzemeyi sağlamak zorunda. İşçilere, almadıkları eğitimleri almış gibi, verilmeyen koruyucu malzeme verilmiş gibi tutanaklar imzalatılıyor.

## **İşçi işe girmiş çalışıyor, sendika hakkının olup olmadığı tartışmalı.**

Sendika hakkı, Anayasa ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış temel bir sosyal hak. Üstelik Türk Ceza Kanunu 118. maddesinde sendikal özgürlüğü engelleme diye bir suç tanımlamış. Yani işçiyi sendikal faaliyetleri veya sendika üyeliği nedeniyle işten atmak suç.

İşveren, konu sendika olunca anayasal hakmış, yaptığı suçmuş, hiç aldırıyor. Verimsizdi, geçimsizdi, işletmem dara girdi vb. işçiden veya işletmeden kaynaklanan nedenler üreterek işçiyi işten atıyor. İşçi gerçek işten atılma nedeninin sendika üyeliği olduğunu kanıtlamak için kıvrım kıvrım kıvrınmak zorunda kalıyor.

## **İşçi işten atılmış, işten atılış nedeni tartışmalı.**

İş Yasası'na göre işveren eğer otuzdan fazla işçi çalıştırıyorsa, işçinin işyerindeki kıdemi de altı aydan fazla ise, işçi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa, işveren işçiyi işten çıkartmak için geçerli bir nedene dayanmak, bu geçerli nedeni açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak işçiye bildirmek zorunda.

İşveren fesih bildirimini veriyor ama fesih bildirimine yazdıklarının bir çoğu doğru değil. Fesih sebebi üretilmiş. İşçi, bir başka sebeple işverenin işten çıkarttığını kanıtlamak zorunda.

Kısaca işverenlerin ezici çoğunluğu eski deyimle kahir ekseriyeti İş Yasası'na uymuyor. İş Yasası'na uymayan hiç bir işveren ben İş Yasası'na uymadım demiyor. Aksine İş Yasası'na uygun çalıştığını gösteren onlarca belge sunuyor. Böylece çalışma yaşamının iki yüzü şekillenmiş oluyor. Çalışma yaşamının birinci yüzünde işçinin kanıtlayamadığı gerçek durum yer alıyor. Yani maddi gerçeklik. Çalışma yaşamının ikinci yüzünde ise işverenin belgelerle gösterdiği, gerçek ilişkilerle ilgisi olmayan görünen gerçeklik.

İşçi maddi gerçekliği yaşıyor, işverenin hazırladığı görünen gerçekliğe göre alması gereken haklarının ya çok azını alıyor veya hiç alamıyor.

Peki işyerinde işverenin maddi gerçekliği ters yüz etmesini engelleyecek, bir kurum olsa, örneğin 50 işçi çalıştıran her işyerinde bir işçi temsilciliği bulursa. İşyerinde işçi sayısı 50 işçi sayısını ve 50'nin katlarını her aştığında bir işçi temsilcisi daha göreve başlasa. (50 işçi için 1, 50-100 işçi için iki 100-150 arasında 3 ...vb.) Birden fazla işçi temsilcisi olan yerlerde bu temsilciler kendi aralarında işyeri konseylerini oluştursalar ne olur?

Gelecek haftaya devam edeceğiz. Bir hafta süresince görüş ve önerilere açığız.

# **İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞÇİ KONSEYLERİ -2- DENETİM ŞART AMA KİM TARAFINDAN**

Geçen hafta bireysel iş yasasının güvence altına aldığı ileri sürdüğü işçi haklarının tamamının işverenlerin insafına kalmış olduğunu örnekleri ile özetlemiştik.

“İş yasası neden uygulanmıyor?” sorusu işçilerin bana, benim de işçilere uzun süredir sorduğumuz bir soru. Ben yasayı anlatınca işçiler, “Bu anlattıklarınız bizim işyerimizde yok, yasa bizim işyerimizde uygulanmıyor” diyorlardı. Bana en çarpıcı gelen örneklerden birisi, işe girerken işçiye bir işveren vekilinin “Bizim piyasada çalışma süresi haftada 54 saattir” demesiydi.

İşçilere, iş yasasını uygulamak için, uygulamak için ne yapmak gerekir dediğim de aldığım yanıt “denetlemek gerek, denetim yok” oldu.

İşçilerin çok büyük bir kısmı, neredeyse tamamı, denetimsizlikten yakınıyordu. İşçilere göre etkili bir denetim iş yasasının uygulanması için zorunluydu.

## **Çalışma yaşamı devlet tarafından denetlenmiyor.**

Halen yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Yasası'nın 7. bölümü, 91-97. madde arası 6 maddede (97 dahil) çalışma yaşamının nasıl denetleneceği düzenlenmiştir.

4857 Sayılı Yasa'nın 91-97. maddelerine göre çalışma yaşamını devlet denetlemekle yükümlüdür. Devlet adına bu denetim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin müfettişlerince yapılacaktır.

Ayrıca 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 24-27 maddeleri uyarınca işyerlerinin işçi sağlığı iş güvenliği açısından denetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ve “iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili” bakanlık iş müfettişlerinin müfettişlerince yapılacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası uyarınca da işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmekle görevlidir.

İş müfettişlerinin denetim görevlerinin kapsamı ise oldukça geniştir. İşyerlerinin denetimine ilişkin ILO'ya rapor hazırlamaktan, bakan emri ile idari soruşturma açmaya, teknolojik gelişmeleri takip edip, bu gelişmelere göre yapılması gereken mevzuat değişikliklerini önermeye kadar geniş bir yelpaze içerisinde görevleri yönetmelikte sıralanmıştır. Birkaç örnek vermek gerekirse:

Teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, işsizlik sigortası açısından işyerlerini incelemek, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, denetim yapmak, kayıt dışısını tespit ettiğinde ilgili kurumlara bildirmek, gerekli tedbirleri önermek, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek. Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek... devam ediyor.

Tüm bu görevleri yapması istenen denetimle yetkilendirilmiş müfettiş sayısı ise 2017 yılında sadece 873 kişidir.

Bu 873 iş müfettişine çalışma yaşamı ile ilgili doğrudan denetim görevi verilmeyen tek alan sosyal güvenliktir. Çalışanların sosyal güvenlik haklarının uygulanıp uygulanmadığının denetimini 5510 Sayılı Yasanın 59. maddesi uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) "denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları" yerine getirecektir.

### **İşyerlerinin sadece yüzde 1,2'si denetlenebilmektedir.**

İş yerlerinin denetimlerine ilişkin bizim ulaşabildiğimiz en yeni resmi veri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 yılı çalışma istatistiklerinden oluşmaktadır. Buna göre:

**Tablo 1. 2015 Yılı Bakanlık Kayıtlarına Göre Denetim Yapılan /Yapılamayan İşyeri Sayısı**

İşyeri Sayısı	1.740.187*
İşçi Sağlığı İş Güvenliği Teftişleri	13.296
İşin Yürütüm Teftişleri	8008
Toplam Teftiş Edilen İşyeri Sayısı	21.304
Denetlenemeyen İşyeri Sayısı	1.718.883
Denetlenebilen İşyerlerinin Yüzdesi %	1,2

### **Kaynak: ÇSGB 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı verileri esas alınarak tarafımızdan hazırlanmıştır.**

2016 yılında toplam işyeri sayısı 1 milyon 710 bin 243'tür. Aynı yüzde ile denetim yapıldığını kabul etsek, 2016 yılında da denetlenebilen işyeri sayısı: 1 milyon 710 bin 243\* yüzde 1,2=20 bin 523 olacaktır. Bu durumda denetlenemeyen işyeri sayısı da 1 milyon 710 bin 243-20 bin 523 =1 milyon 689 220 olmaktadır.

Denetim yetkisine sahip toplam iş müfettişi sayısı 2017 yılında 873 kişidir.

2016 yılındaki işyeri sayısını esas aldığımızda bir iş müfettişine düşen işyeri sayısı 1 milyon 710 bin 243/873 = 1959 işyeridir.

Bir iş müfettişi sadece 52 hafta tatilinde ve genel tatil günlerinde çalışmasa, bunun dışında hiç yıllık izin kullanmadan sürekli çalışsa, bir yılda çalışma günü 297 gündür. Bir iş müfettişinin bir işyerini ortalama dört günde denetleyebildiğini kabul edersek, yılda denetim yapabileceği işyeri sayısı en fazla 74 işyeridir.

Yani bir iş müfettişinin bir yılda denetlemesi gereken işyeri sayısı 1959, denetleyebileceği işyeri sayısı ise sadece 74 işyeridir.

Bir iş müfettişi senede 74 işyeri denetleyebildiğinden, (müfettiş başına düşen işyeri sayısını 1959 işyeri olarak sabitlesek dahi) 26 yılda bir işyeri denetimden geçecektir.

**2015 yılında işçilerin sadece yüzde 15'i denetim gören bir işyerinde çalışmıştır.**

2015 Yılı Bakanlık Kayıtlarına Göre Müfettiş Gören /Görmeyen İşçi Sayısı	
Sigortalı İşçi Sayısı	13.999.398**
İşçi Sağlığı İş Güvenliği Teftişlerinde İşçi Sayısı	1.144.387
İşin Yürütüm Teftişlerinde İşçi Sayısı	1.063.161
Toplam Müfettiş Gören İşçi Sayısı	2.207.548
Hiç Müfettiş Görmeyen İşçi Sayısı	11.791.850
Müfettişe Muhatap Olan İşçi Sayısı Yüzde %	15,77

**Kaynak: ÇSGB 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı verileri esas alınarak tarafımızdan hazırlanmıştır.**

Bu koşullarda 26 yılda bir denetim geçirme olasılığı olan bir işyerinde, devlet denetimi ile iş yasasının uygulanmasını beklemek, hayal dahi değildir. Evet çalışma yaşamını devlet denetleyecektir. İlgili bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bakanlığın 2017 yılı itibarı ile denetim yetkisi olan iş müfettişi sayısı sadece 873 kişidir. Bu 873 iş müfettişi işyerlerinin sadece yüzde 1,2'sini denetleyebilmektedir. 2015 yılında 1 milyon 740 bin 187 işyerinden sadece 21 bin 304 işyeri denetlenebilmiştir. 2015 yılında 13 milyon 999 bin 398 sigortalıdan sadece 2 milyon 207 bin 548 kişisi yani sadece yüzde 15,77'si müfettişle muhatap olan bir işyerinde çalışmıştır. Bir işyerinin müfettiş görme şansı matematiksel olarak 26 yılda birdir. Yapılan denetimlerin ne kadar kaliteli olduğuna ne kadarında derinlemesine bir inceleme yapılabildiğine, ne kadarında işverenin belgelerle perdelediği gerçek çalışma koşullarına ulaşılabilirdiğine hiç değinmiyorum. Anımsayalım, bireysel iş yasası işçi haklarının en azını gösteren yasadır. İşçilerin en azı gösteren yasadan yararlanmalarını sağlayacak devlet denetimi, dışsal denetim işlememekte, işletilmemektedir. İşyerlerini, bireysel iş yasaları açısından denetleyecek içsel bir denetime gereksinim vardır. Bu içsel denetimi yapacak olan kurum işçi temsilciliği ve/veya işçi konseyleridir. İşçi temsilcileri içsel denetimi nasıl yapabilirler, hukuki dayanakları var mıdır, işyeri sendika temsilcilerinden farkları nelerdir, sorularının yanıtlarını haftaya tartışalım.

# İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞÇİ KONSEYLERİ -3-

Önceki iki yazımızda iş yasalarının uygulanmadığını, iş yasalarının uygulanması için denetim zorunlu olduğunu, iş yasalarının uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle görevli müfettiş denetiminin işlemediğini örnekleriyle ortaya koymaya çalıştık.

## İşçi Temsilcisi İşyeri Sendika Temsilcisi Değildir

İşçilerin haklarını düzenleyen yasalar, bireysel ve toplu iş hukuku olmak üzere genel olarak ikiye ayrılır.

Bireysel iş yasaları, çalışma yaşamının alt sınırını belirler. Toplu iş hukuku ise bireysel iş yasasının getirdiği alt sınırların altında kalmadan, çalışma yaşamına ilişkin sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı kullanılarak kural koymanın esaslarını düzenler.

Bireysel iş yasalarının işyerinde uygulanıp uygulanmadığını, işyeri içerisinden denetleyecek olan kurum işçi temsilciliği ve/veya işçi konseyleridir. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanıp uygulanmadığını işyerinden denetleyecek olan ise işyeri sendika temsilciliğidir.

## İşçi Temsilciliği Nedir?

İşçi temsilciliği uygulaması yeni bir uygulama değildir. Görevleri yetkileri ülkeden ülkeye değişse de çalışma yaşamında önemli görevler üstlenmişlerdir. Örneğin işçi temsilcileri İngiltere’de toplu pazarlığın tarafı olabilirler. Fransa’da sendikanın toplu iş sözleşme ehliyetine sahip bir sendika olarak kabul edilebilmesinin koşullarından birisi, işçi temsilciliği seçimlerinde ülke genelinde belirli bir yüzdenin üzerinde oy almasıdır. Almanya’da işçi temsilciliği ve işçi kurulları özel bir yasayla düzenlenmiş ve işçilerin yönetime katılma araçlarından birisi olarak düzenlenmiştir.

İşçi temsilciliğinin en basit en yalın uygulanma biçimi temsilcinin denetim görevini yerini getirmesi, işyerini içeriden denetlemesidir.

## İş Güvencesi Olmadan İşçi Temsilciliği Olmaz

İşçi temsilciliğinin işyerini içeriden denetleyecek bir olanak olduğunu söylediğim işçiler itiraz etmişlerdir. İşçilerin itirazlarının odağında “işçi temsilciliği olsa da değişen bir şey olmaz. Sendikalı işyerlerinde temsilciler var yine bir şey değişmiyor” inancı bulunmaktadır.

İşçiler bu kaygılarını doğrulayan somut örnekler de vermişlerdir. İşçilerin örnek verdiği bir işyerinde 400 işçi çalışmaktadır. İşveren, işçilere her bölümden birer temsilci seçtirmiştir. Temsilciler işverenin yasa dışı uygulamalarına itiraz edecek olduğunda ise işveren gerçek niyetini açığa vurmuştur. İşverene göre işçi temsilcisinin görevi işçinin isteğini işverene, işverenin istediğini işçiye ileten bir köprü olmalarıdır.

İşçilerin yaşadıkları kaygılar, deneyimlediklerinden çıkarttıkları sonuçlar doğrudur.

İşverenin otoritesini sınırlandıran her kurumun işyerinde var olması, amacına uygun çalışabilmesinin temel koşulu, işverene karşı mutlak anlamda güvenceye sahip olmasını gerektirir. Örneğin 6331 sayılı yasaya göre işyerlerinde “çalışan temsilcisi”, “iş güvenliği uzmanı”, “işyeri hekimi” çalıştırılması zorunludur. Birçok işyerinde de “çalışan temsilcisi”, “iş güvenliği uzmanı”, “işyeri hekimi” vardır. Ne var ki bunlar yeterli iş güvencesine sahip olmadıkları için yapmaları gereken içsel denetimi yapamamaktadırlar. Aksine işveren otoritesine teslim olmak zorunda kalmakta, işverenin yasaya aykırı bir dizi uygulamasının üzerinin örtülmesine vesile olmaktadır.

## **İşçi Temsilciliğinin Güvencesi 135 Sayılı ILO Sözleşmesiyle Düzenlenmiştir.**

Önce anımsatalım: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri kuşkusuz çok önemlidir. Ne var ki ILO sözleşmeleri en az, en asgari korumanın ne olacağını gösteren hükümlerden oluşur. ILO sözleşmeleri en üst korumayı getiren düzenlemeler olmadığı için ulaşılması gereken düzeyi değil, aşılması gereken düzeyi gösterirler.

ILO, 23/06/1971 tarihinde 135 Sayılı “İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmeyi” kabul etmiştir. Türkiye 25.11.1992 tarihinde 3845 sayılı kanunu kabul etmiştir. 11. 12. 1992/21432 Mükerrer sayılı RG yayımlanan 3845 sayılı Kanununun 1. Maddesinde “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme”nin onaylanması uygun bulunmuştur” denilmiştir.

ILO 135 sayılı sözleşmenin 1. maddesine göre işçi temsilcileri etkin bir korumanın kapsamı içerisine alınmışlardır. Sözleşme sadece koruma dememiştir. Dikkat edilirse “etkin koruma” demidir. Etkin koruma; işçi temsilcisine yönelik zararlandırıcı eylemi işçi temsilciliği sıfatını da koruyarak etkisiz kılacak düzeyde bir korumadır. Kısaca mutlak anlamda iş güvencesi. Yani işçi temsilcisi görevi nedeniyle işten atılan işçinin ücret ve tüm sosyal haklarını temsilciyi çalıştırmaya da işverenin ödemek zorunda kaldığı bir iş güvencesi kurumu ancak “etkin koruma” olarak kabul edilebilecektir.

İşçi temsilcisi için “Etkin korumanın” kapsamına neler girdiğini 135 sayılı sözleşmenin 1. maddesi sıralamıştır. İşten çıkartma dahil işçi temsilcisine zarar verebilecek her nevi işleme karşı işçi temsilcisi etkin koruma altına alınmalıdır. İşçi temsilcisi, işçi temsilcisi sıfatı taşıdığı için, bu sıfatla faaliyette bulunduğu için, sendika üyesi olduğu veya sendikal faaliyetlere katıldığı için karşılaşacağı her türlü işleme karşı etkin korumadan yararlanacaktır. Tüm bu koruma hükümlerinin uygulanması için 135 sayılı Sözleşmenin 1. Maddesi işçi temsilcileri açısından aradığı tek koşul temsilcilerin yasa ve toplu iş sözleşmesine uygun davranmalarıdır.

135 sayılı ILO sözleşmesi işçi temsilciliği ile sendika temsilcisini 3. maddesinde ayrı ayrı tanımlamış, ancak her ikisini de güvence kapsamına almıştır. 3. maddeye göre sendika temsilcileri, sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan işçilerdir. İşçi temsilcisi ise “ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip” temsilcilerdir.

135 sayılı sözleşme “işçi temsilcisi” üst başlığında ele aldığı işçi temsilciliği ile sendika işyeri temsilciliğinin bir birisinin karşısına konulmaması için 5. maddesine hüküm koymuştur. Sözleşmenin 5. maddesi hükümete işçi temsilciliğinin sendika veya sendika işyeri temsilcisinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alma yükümlüğü getirmiştir.

Peki ama işçinin seçtiği işçi temsilcileri de bir süre sonra işverenin dümen suyuna girerse, işveren işyerinde işçi temsilcisine ufak ufak imtiyazlar tanıyarak, gerekirse ve değer görürse çıkar sağlayarak, temsilciyi kendi çıkarları için kullanırsa ne olacaktır?

Bunların her birisi olabilir. Temsilci kendi arkadaşlarına sırt çevirebilir. Temsilci kendisini seçen işçiye değil, işverene daha yakın durabilir. İşvereni denetlemek için seçilmiş temsilci, işverenle bir olup işçiye ezim ezim ezmenin aracına dönüşebilir. Bunların dünyada örnekleri yaşanmıştır.

Ne var ki işyerlerinde canlarını riske atmaktan korkmayan işçiler, geleceklerini, yaşamlarını korumak için risk almaktan korkamamayı da göze almak zorundadır. Yozlaşan işçi temsilcisinin yerine yenisini seçerek, gerekirse makine makine mücadele ederek, işyerinde örgütlü mücadeleyi ilmek ilmek örmek gerekmektedir.

İşçi temsilciliği işyeri işçi örgütlenmesinde ancak ilk ilmek olabilir. İşyerinde işçi örgütlenmesi işi temsilciliği ile sadece bireysel iş hukukunun sağladığı hakların uygulanması amacına dönüktür. Yani en alt, en az olanın uygulanmasını sağlamayı hedefler. Bundan sonrası toplu iş hukukunun alanına girer. Kolektif haklar, sendika grev ve toplu iş sözleşmesi, gerçek anlamda korumayı sağlayacak kurumlardır. İşçi temsilciliği ile atılan ilk ilmek, işverenden, siyasi iktidardan bağımsız, işçiye gerçek anlamda temsil yeteneğine sahip sendikaları var ederek tamamlanmalıdır.

Haftaya işçi temsilciliğinin Türk hukukunda yeri var mıdır, gerekli midir sorularını tartışmaya çalışarak bu uzun yazıya nokta koyalım.

# İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞÇİ KONSEYLERİ -4\*

Bu hafta işçi temsilciliğinin Türk hukukunda yeri var mıdır, gerekli midir sorularını tartışmaya çalışarak bu uzun yazıya nokta koyacağız.

## İşvereni Denetlemek İçin İşçi Temsilciliği

Bireysel iş hukukunun diliyle konuşacak olursak: İşçi, ücret karşılığı işverenin emir ve talimatlarıyla iş yapan kişidir. İşveren işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişidir. İşçi ve işveren arasında karşılıklı hak ve borçları düzenleyen sözleşme iş sözleşmesidir.

İşverenin işçiye emir ve talimat verme hakkına yönetim hakkı, işçinin işi işverenin emir ve talimatlarına uygun yapma yükümlülüğüne de bağımlılık denilmiştir.

İşçi bağımlı çalıştığı, çalışmak zorunda olduğu için işçidir. Bağımlı çalışmayan bir kimse ücret karşılığı çalışsa da işçi değildir.

Emir ve talimat verme hakkı olan işveren işçi karşısında kendi koşullarını ona dayatacak kadar güçlüdür. Ekonomik olarak güçlüdür sosyal olarak güçlüdür. Güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin korunması bireysel iş hukukunun konusunu oluşturur.

İş yasaları önemli ölçüde işyerinde işverenin yönetim hakkını sınırlandıran hükümlerdir. Aslında işverenin yönetim hakkının konusunu işin teknik yürütümü açısından zorunlu olan emir ve talimatlar oluşturur. Yani işveren işçiye şu saatte işe geleceksin, şu makinede çalışacaksın, makinede 10 No'lu ürünü üreteceksin gibi işin teknik boyutu ve yürütümü ile sınırlı emir ve talimat verme hakkına sahiptir.

İşverenler yönetim haklarının sınırlarını sürekli genişletme, gözetim borcunu ise olanaklı oldukça görmezlikten gelme eğilimindedir.

Yönetim hakkı işverenin işçiye gözetim borcu ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle işveren işçiye örneğin "günde 11 saatten, haftada 45 saatten fazla çalışmak zorundasın, işine geliyorsa" diyememelidir. Derler. Daha da beterini yaparlar. İşyerinde işveren ve işveren vekilleri işçiye karşı üst perdeden buyurgan bir dil kullanmayı kendilerinde bir hak olarak görürler. Üst perdeden dile gelen, kibirli, buyurgan bu dil işçiye kendini işveren ve işveren vekilleri karşısında değersiz hissettirir.

İşçi de kendisini aşağılayan bu dili de işverenin "işine geliyorsa" diye başlayan restlerini de ne yazık ki doğal görmeye başlar. İşverenler her şeyi hak eden, ulaşılmaz, ayrıcalıklı insanlardır. İşçiler ise sınırlı yetenekleriyle ulaşabildikleri yaşam standardına, iş bulmalarına şükretmeye mahkum zavallıdır. En fazla dışlarını sıkırlar. Öfkelerini homurdanarak ya da kimsenin duymayacağı yerde küfrederek dışı vurmak zorunda kalırlar.

Oysa işverenin buyurgan bir dil kullanması da bu dille işçiye aşağılanması da, "işine geliyorsa, gelmiyorsa çek git" demesi de işverenin hakkı değildir. İşveren tüm bunları yaparken yönetim hakkını sınırlandıran yasalara karşı geliyordur. Yasaları yaptırımları caydırıcı olmadığı için, nasıl olsa kimse yasalara uymadığını kanıtlayamaz diye güvendiği için çöğniyordur.

Bugün ülkemizde her işveren ama her işveren az ya da çok iş yasalarını çiğnemekte, iş yasalarına uymamaktadır. Hiçbir işverende iş yasalarına uymadığı için utanmamaktadır. İş yasasına uymayan hiçbir işveren iş yasasına uymadığı için kendini vicdanen suçlu hissetmemektedir. Ben yasalara aykırı davranan bir insanım diye utançtan boyun bükmemektedir. Aksine yasalara uymayan işverenler kasım kasım kasılarak küçük dağları ben yarattım edasıyla gezmemekte, gezmemekte ve toplumdan saygı görmektedir.

İşyerinde sendika seçme özgürlüğünü kullandığı gerekçesiyle yüzlerce işçiye işten attığı için utanan, işyerinde beli sakatlanan, meslek hastalığına yakalanan her işçi bir bahaneyle işten attığı için üzülen, ben yasalara uymuyorum suçluyum diyen bir işveren göremezsiniz. Aksine iş yasasına aykırı olarak yaptıkları her şeyi kendilerine hak gören, saygı bekleyen ve saygıya da gören işverenlerle karşılaşsınız.



İşçi temsilciliği tüm bu sorunları çözen kurum değildir. Fakat en azından işyerlerinde ne olup bittiğini gösteren bir kurumdur. İşçi temsilcisi işverenin yönetim hakkını sınırlandıran, emir ve talimatların işin teknik yürütümüyle sınırlı kalmasını sağlayan kuralların uygulanmasını denetler, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı durumları saptayıp görünür kılar.

## **İşçi Temsilciliğinin Hukuki Dayanağı Vardır**

Geçerken belirtelim; 4857 sayılı iş yasası tasarı aşamasında işçi temsilciliği kurumuna yer vermişti. Sendikaların işçi temsilciliğini, sendikal örgütlenmede kendilerine rakip olacağı endişesiyle hareket etmişlerdir. 4857 sayılı yasa Mecliste görüşülürken sendikalar yapmış oldukları kulis çalışmaları sonucu tasarıdan işçi temsilciliğini düzenleyen maddenin çıkartılmasını sağlamışlardır. İş Yasasında işçi temsilciliği düzenlenmemiştir. İş Yasasında işçi temsilciliğinin düzenlenmemiş olması, işçi temsilciliğinin hukuki dayanağının bulunmadığı anlamına gelmez.

İşçilerin kendi aralarında temsilci seçmeleri, demokratik bir haktır. İşveren işçilerin bu demokratik hakkına saygı duymak zorundadır.

İşçi temsilcilerinin “etkin bir korumadan” yaralanma haklarının altını çizen ILO 135 sayılı sözleşme bir diğer hukuki dayanaktır. Bilindiği gibi temel insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerle iç hukuk çeliştiğinde anayasanın 90 maddesi uyarınca uluslararası sözleşme uygulanmak zorundadır.

İç hukukta hiç düzenleme yapılmamış bir konuyu uluslararası sözleşme düzenliyorsa artık iç hukukla çelişip çelişmemesine bakılmaksızın uluslararası sözleşme uygulanacaktır. Dolayısıyla 135 sayılı ILO Sözleşmesi işçi temsilciliğinin hem hukuki dayanağı hem de güvencesidir.

## **İşçi Temsilciliği Sendikaların Yüzünü İşçiye Döndürecektir**

İşçi temsilciliğine ilişkin ilk yazdığım yazıya bir okurumuz yorum yazmış diyor ki: “Temsilcilik olsa ne olur ki. Biz sendikalıyız temsilciliklerimiz de var ama dediklerinizin hepsini yaşıyoruz. Sendikalar işçi sendikası olmaktan çıkmışlar. Patron yalakalığı yapıyorlar.”

Eğer sendikalar işçi sendikası olmaktan çıkmışsa, eğer sendikalar işyerinde İş Yasasını uygulamakta dahi aciz kalıyorlarsa, ya o sendikanın işyerinde işvereni etkileyecek oranda gücü yoktur ya da o sendika o işyerinde işveren icazeti ile yetkili sendika olmuştur. Birinci duruma yüzde 51 sendikaları diyoruz. TİS yetkisi alacak kadar üye yapmasına ses çıkartılmayan ama asla etkili bir güç olacak kadar üye yapmasına izin verilmeyen sendikalar. İkinci grupta yer alanlara sendika dahi dememek lazımdır. İşverenden ve devletten bağımsız olmayan bir örgüte adı sendika da olsa hukuken sendika demek olanaklı değildir. Hakimin hangi sendikaya üye olduğunu sorduğu işveren tanığı işçi, bu soruya “işyerimizin sendikasına” diye yanıt veriyorsa, orada sendika yoktur.

12 Eylül 1980 sonrası sendikal yaşamı şekillendiren 2821 ve 2822 sayılı yasalar, yüzde 51 sendikası olmayı, işveren icazetiyle yetki alan sendika olmayı kabul etmeyen sendikalara yaşam hakkı vermeyecek şekilde kurgulanmışlardır. 2821 ve 2822 sayılı yasaların güçlü sendikacılık iddiasıyla perdeledikleri sadece makbul sendikaların yaşamasına izin veren bir sendikal yapıdır. Bu sendikaların gerçek görevi işçiye hak almak değil, hak almak için harekete geçen işçiyi kontrol etmektir.

İşçi temsilciliği makbul sendikaların kirli yüzlerinin görülmesi, makbul sendikaların gerçek anlamda sendika olmadıklarının anlaşılması, makbul sendikaların sendika adını kirlettiklerinin kavranması için de gereklidir. İşçi temsilcileri, makbul sendikaların teşhir olmalarını, sağlayabileceklerdir. İşçilerin makbul sendikalardan kurtulup, gerçekten işçiyi temsil eden, işçinin gücüyle var olabilen, işverenden ve devletten bağımsız sendikalarda örgütlenmesi, bu sendikaların yaratılması için güvenceyle donatılmış işçi temsilciliği çok önemli roller üstlenebilecek, çok önemli etkiler yaratabilecektir.

***(\* İşçi temsilciliği kurumunu tüm yönleriyle ele alıp incelemek köşe yazılarının sınırlarını çok aşsa da bir çerçeve sunuş yazısıyla konuyu ele almaya çalıştık. Dört yazı işçi temsilciliği konusunda bir giriş yazısı, çok genel bir özet olarak kabul edilmelidir.***