

**TEKNİK
ELEMENLERLA
SENDİKALAŞMAYA
DOĞRU**

- 2 -

DİSK
BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

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

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş
Baskı: Birleşik Metal-İş
No: 99/10 Mayıs 1999

Değerli okuyucu,

Sendikalaşma çabası, salt sendikaların yeni üyeler kazanması mücadelesi olarak değerlendirilmemelidir.

Asıl sorun; uluslararası belgelerle ve ulusal hukukumuzda da yasal güvence altına alınmış bulunan "rgtlenme hakkının" eksiksiz ve amacına uygun biçimde hayata geçirilmesidir.

Dolayısıyla rgtlenme hakkı, demokrasinin eksiksiz hayata geçirilmesi, demokrasinin güçlendirilmesi çabasının ana damarlarından biridir.

rgtlenme hakkı, en genel, kapsamı en geniş bulunan hak ve özgürlüklerin başında gelmektedir. rgtlenme hakkının sınırlamaya uğratılması, hak ve özgürlüğün kısıtlanması, dolayısıyla demokrasinin sınırlandırılması anlamına gelmektedir.

Bu açıdan, soruna salt işçi sendikalarının ye sayısındaki artışlar düzeyinde bakmak, sendikaları değilse bile, demokrasiyi küçümsemek anlamına gelecektir.

Teknik elemanlar, teknisyenler ve mühendisler özellikle sendikalaşma mücadelesi açısından onyıllardır çok ciddi bir sınırlama ile karşı karşıya bulunmaktadır.

Demokratik yaklaşım; toplumun örgütlenmesi, çalışma yaşamında örgütlülük düzeyinin yükselmesi, demokrasimizin nitelik ve nicelik açısından güçlenmesi için en azından; sözkonusu kitlenin örgütlenme haklarını kullanıp-kullanmamaya kendilerinin karar vermesi gerektiğini ortaya koyar.

Teknik elemanların sendikalaşması hedefi, mevcut işçi sendikaları yapıların çeşitli boyutları ile sergilenmesini gerekli kılıyor. Sendikalaşma ile birlikte sendikal yapılarda belirli değişikliklerin yaşanması olasılığı yüksektir. Kimi kavramların, kurumların ve yapıların değişmesinin de sözkonusu olacağı böyle bir süreçte mevcut yapıların iyi bilinmesi tanınması tartışmaya derinlik katacağı umuduyla, elinizde bulunan broşür hazırlanmıştır.

Okuyana ve amaca katkı vermesi dileklerimizle.

Genel Yönetim Kurulu

**İŞİ SENDİKALARI,
BİRLEŞİK METAL İŐİLERİ SENDİKASI,
SENDİKAL İŞLEYİŞ VE ÖRGÜTSEL YAPI**

KAVRAM :

Birbirlerine karşı çıkar ayrılığı içinde olan işçi-işverenler ile onların örgütlerinin ortaya çıkışının temeli, *Sanayi Devrimi*'dir. 200 yılı aşkın bir tarihsel sürecin sonunda günümüzde endüstri ötesi bilgi toplumundan söz edilmektedir. Bu, çok boyutlu bir gelişme ve değişimin sonucudur.

Kuşkusuz bu gelişmelerin yarattığı sonuçlar, işçi-işveren ilişkisini etkilemekte ve dönüştürmektedir.

Değişen ve dönüşen kavramlardan biri olan *Endüstri İlişkilerine* bakıldığında; ana unsurun *endüstri*, tali unsurun da "*ilişki*" olduğu görülmektedir. Bu nedenle endüstri ilişkilerinin sanayileşmenin ve endüstrinin türevi olduğu tespitini yapmak mümkündür.

Endüstri, bağımsız değişken; *ilişki* de, bağımlı değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarihsel süreçte de, endüstrinin değişim ve gelişimine bağlı olarak, *ilişkinin* de değişim gösterdiğini görüyoruz.

Bu çerçevede öncelikle *ilişki* kavramına bakıldığında,

- § EN AZ İKİ TARAF,
- § TARAFLARI BİRARAYA GETİREN BİR VEYA BİR KAÇ ORTAK PAYDA,
- § SÜREKLİLİK,
- § KİMİ ZAMAN BARIŞ, KİMİ ZAMAN ÇATIŞMA,
- § İLİŞKİNİN DERİNLEŞMESİ VE YAYGINLAŞMASI (endüstriyel demokrasi),
- § VEYA İLİŞKİNİN BİTMESİ söz konusu olabilir.

"Endüstri İlişkileri" kavramının unsurlarının hemen hemen aynı olduğu ortaya çıkmaktadır: Endüstriyel yaşamın gerçeklerine dayanan *Endüstri İlişkileri* kavramı, esas olarak işçi-işveren sorunlarının hukuksal ve kurumsal düzeyde ele alınması anlamına gelmektedir.

Hukuksal, çünkü hukuksal dayanağı bulunmaktadır.

Kurumsal, çünkü her işyeri veya işletme birer kurumdur ve sorunların mevcut bulunduğu ve çözüm beklendiği alanlardır.

İşçiler adına İŞÇİ SENDİKASI,
İŞVEREN adına ise, İŞYERİ YÖNETİMİ VEYA İŞVEREN
SENDİKASI,

ilişkinin *tarafalarını* oluşturur.

- § **Tarafaların Örgütlenme Haklarını Kullanmaları,**
- § **Diyalog,**
- § **Ortak Sorunların Varlığı,**
- § **özüm Bekleyen Ortak Konular,**
- § **İlişkinin Sürekliliği,**
- § **Gerçekçilik,**
- § **atışma Veya Barış,**
- § **Sürekli Yenilenme Ve Değişim**

ilişkinin unsurları olarak ortaya çıkmaktadır.

İLİŞKİNİN DAYANAKLARI : Anayasa ve yasalar ile işyeri ve işçi ihtiyaçları...

İLİŞKİNİN GEREKÇESİ : İşçi açısından, üyelerin ekonomik/ demokratik hak ve çıkarlarının korunması, geliştirilmesi, işçi sağlığı, iş güvencesi ve gelir güvencesi vs. sağlanması.

İşveren açısından ise, işyerinin devamlılığı, rekabet koşullarında ayakta kalabilmenin gereklerine süratle ulaşabilmek ve kâr amacı...

İLİŞKİNİN ÇELİŐKİSİ : İşverenin **kâr** amacı ile işçinin **gelir** elde etme amacının *ters orantılı* olması.

Kısaca, endüstri ilişkileri, çeşitli çelişkileri ve paralellikleri içeren karmaşık bir *diyalog* sürecidir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ DEMOKRATİK BİR İÇERİĞE SAHİP (OLMALIDIR) TİR.

İlişi kavramı, demokratik bir içeriğe sahip bulunmaktadır. Çünkü içerik, karşı tarafın varlığını, bu varlığa sayđı göstermeyi,

buna katlanmayı/tahammül göstermeyi, diyalogu, yani katılımı, tartışmayı ve mutabakatı/uzlaşmayı içermektedir.

Bu; tarafların **demokrasi** kültürüne asgari ölçüde sahip bulunmalarını, demokrasi ilke ve kurallarına uygun davranmalarını gerektirir. Böyle bir yaklaşım kavramı derinleştiren olumlu etki yaparken, kurallara uyulmaması, fırsatçı ve dayatmacı davranılması halinde ise **demokrasi** kuramı, kuralları ve kurumları da zarar görebilmektedir. Demokrasiye olan inancın yıpratılmasının ise, uygulamada demokrasi dışı çözüm arayışlarına güç vermekten başka bir işlevi olamaz.

Demokratik bir işlevi olan kurumun, kurallarına göre işlemesi, tarafların birbirine tahammül ve birbirinin hukukuna saygı göstermeleri ise, çalışma hayatında ve sosyal taraflar arasında istikrarı, huzuru ve barışı güçlendirir. Bunu kim istemez ?..

İŞÇİ SENDİKALARI

İşçi Sendikaları, işçilerin yasal ve evrensel haklarını temsil eden, savunan ve geliştiren kuruluşlardır.

İşçi sendikaları, sınıfın ihtiyaçlarından ortaya çıkmış, giderek yasallık mücadelesini vererek günümüzde hukuk düzeni demokrasinin vazgeçilmez kurumları arasında sayılmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve ILO sözleşmeleri ile de uluslararası düzeyde kabul gören kuruluşlar olmuşlardır.

Ülkemizde de Anayasanın

51. Maddesi **örgütlenme hakkına**,

53. maddesi **toplular iş sözleşmesi hakkına**,

54. maddesi de **grev hakkına** yer vermiştir.

Ayrıca bu haklar, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile ayrıntılı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Türk Hukuk mevzuatında çok sayıda kararname, tüzük ve yönetmelik de konunun hukuk boyutunu tamamlamaktadır.

SENDİKAL İLKELER

- 1- Birlik
- 2- Gerçekçilik
- 3- Tabanın Söz ve Karar Sahibi olması (demokratik ilke)

SENDİKALARIN ÖZELLİKLERİ

- 1- **Sendikalar sınıf örgütleridir** (işgücü karşılığı “ücret” alanları kapsaması)
- 2- **Sendikalar kitle örgütleridir** (üyeleri arasında siyasal, etnik, mezhep, cins ayrımı yapmaması)
- 3- **Sendikalar demokratik örgütlerdir.** (üyelerin katılımı, söz ve karar sahibi olması)
- 4- **Sendikalar, bağımsız örgütlerdir.** (devlete, siyasal partilere vs. karşı bağımsız tutum sergilemesi, organik ilişkiye girmemesi)

SENDİKALAR İŞYERİNDE NELER YAPARLAR ?

- Sendikalar, işverenin işçilerle tek tek uğraşması gereğini ortadan kaldıran, bu açıdan işveren açısından zaman kaybını önleyen, işyeri ve işçi sorunlarının sadece "*sendikacılarla*" görüşerek çözümlenmesi kolaylığını sağlayan kuruluşlardır.
- Sendikalar, eğitim yolu ile üyelerinin mesleki ve genel formasyonlarını yükselten kuruluşlardır. (Böylece işyeri içinde *iletişimi* kolaylaştırırlar.)
- Sendikalar, çalışma disiplini ve işyeri kurallarına uyulmasını sağlarlar.
- Sendikalar, iş düzeninin aksatılmadan sürdürülmesini sağlarlar.
- Sendikalar işyeri barış ve huzuruna katkı veren ve bu hususta etkin olan kuruluşlardır. (Sendikalar üyeleri rahatsız eden maddi ve psikolojik etmenleri endüstri ilişkileri kanallarından işyeri yönetimlerine ulaştırarak, çalışma barış ve huzurunu, dolayısıyla üretimi olumsuz etkileyebilecek hususların bertaraf edilmesi yönünde uyarıcı ve yapıcı önerileri ile katkı verirler.)

- Sendikalar üretime ilişkin hususlarda da görüş ve yaklaşımlar üreten kuruluşlardır. (Üretimi olumsuz etkileyebilecek, çalışma ortamında ergonomik olmayan koşulların tespit edilmesi ve çözümlerinin ortaya konulması hususunda katkı veren kuruluşlardır.)
- Sendikalar işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yasal zorunluluk olarak sayılan hususlarda uyarıcı işlev üstlenen kuruluşlardır. (Gerek yasal koşullar açısından işyerinin eksiklerinin giderilmesi, gerekse çalışanların üretkenlik ve sağlıklarını tehdit eden faktörlerin ortadan kaldırılması hususunda tespitler ve yaklaşımların ortaya konulmasını sağlarlar.)
- Sendikalar üretimin verimliliği ve üretimin kaliteli olması hususunda hassasiyet içinde olan kuruluşlardır. (Bu hususta ISO 9000 Kalite standardına ulaşılması, sürdürülmesi ve önemini üye kitlesine benimsetme ve bu hususta duyarlılığın sürdürülmesi hususunda etkinlikler..)
- Sendikalar, işyerinin devamlılığı, işyerinin büyümesi ve istihdamın artmasını tercih eden ve hususa katkı veren kuruluşlardır. (İşyeri ile çalışanların çıkarlarının buluştuğu bir nokta, sendikanın görüş ve önerilerinin çok değerli olacağı şüphesizdir)
İşyerinde yapılması gerekenin idari bir "*talimat*" olarak algılanmasının etkisi farklı, fakat bunun bir ihtiyaç ve örgütsel bir karar olarak algılanmasının etkisi çok farklı olacağı kesindir.
- Sendikalar demokratik örgütlerdir. Demokratik rejimlerde varlıklarını sürdürebilen kuruluşlar olmaları nedeniyle Siyasal Demokrasinin de teminatıdır.
- Sendikalar, sınıf örgütleridir. İşçi sendikaları, işyerlerinde "*mülk sahibi olmayan*" ve yaratılan değerlerden payını "*ücret*" biçiminde alan işçi sınıfının ekonomik ve demokratik örgütleridir.
- Sosyal, sportif ve dayanışma sağlayıcı vb gibi etkinliklerde bulunurlar.

ÇALIşANLARIN HAKLARI

İşyerleri gerçeğinde, çalışanların tek tek haklarını savunma ve beklentilerini ifade etmeleri çoğu kez mümkün değildir.

Sendikalar üyelerinin hak ve taleplerini, **uygar** bir yaklaşım olan **örgütlenme hakkının kullanımı** ile ortaya koyar .

Örgütlenme hakkı, çalışanların hak çıkar ve beklentileri ile işverenin hak ve çıkarlarının, çalışanlardan beklentilerinin de ifade edildiği,

UYGAR, DEMOKRATİK VE ÇAğDAş BİR BELGE OLMA ÖZELLİğİ TAşIYAN

"TOPLU İş SÖZLEşMESİ" ne ulaşılmasını amaçlar.

Endüstri ilişkilerinin de başlangıcını ifade eden bu ilişki;

HEM UYGAR BİR İLİşKİYİ

HEM DE HAKLAR VE ÖDEVLERİN TOPLU İş SÖZLEşMESİ BELGESİ İLE KARşILIKLI AKDE DÖNÜşTÜRÜLMESİNİ,

DEMOKRATİK İLKELERE VE HUKUKUN ÜSTÜNLÜğÜNE SAYGININ BELGESİ ÖZELLİğİNİ TAşIR.

Öte yandan toplu iş sözleşmesi işyerinde çalışma barışı ve huzurunun da güvencesi olma niteliğini taşır.

1980 VE SONRASI

Sendikal faaliyetler askıya alındı. Bir süre sonra DİSK ve MİSK kapatıldı.

Türk-İş ve kimi bağımsız sendikaların faaliyeti serbest bırakıldı.

1980-83 arasında toplu iş sözleşmeleri YHK (Yüksek Hakem Kurulu) tarafından yapıldı.

1982 yılında Anayasa halkoyuna sunuldu. Anayasa hazırlığı önemli ölçüde MGK Hazırlık Komisyonu önerileri ile TİSK ve Türk-İş'in yazılı görüşlerinin alınması ile tamamlandı.

1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası ise doğrudan MGK tasarrufu ile hazırlandı ve parlamentoda kabul edildi.

Günümüzde endüstri ilişkilerinin hukukunu belirleyen yasaların demokratik ve katılımcı bir esasa göre hazırlanmaması nedeniyle çok sık değişiklik geçirdiği gibi, hazırlanma biçimi de endüstri ilişkilerinin diyalog ve mutabakat fikrine uygun düşmemektedir.

Söz konusu yasalar yakın gelecekte yeni değişikliklere de gebe dir. ILO sözleşmeleri açısından uyum yasalarının söz konusu yasalarda değişiklikler gerektireceği kesindir.

Dahası, yasanın köklü bir biçimde yeniden sosyal tarafların tartışmasına açılması, günümüz gerçeklerine ve demokrasi fikrine uygun bir süreçten sonra yürürlüğe konulması daha da anlamlı olacaktır.

Bununla birlikte 1475 sayılı İş Yasası'nda da bir yanı ile işveren örgütlerinin (esnekleşme vs..) bir yanı ile işçi örgütlerinin (işgüvencesi vs.) değişiklik beklentilerinin somutlandığı alanlardan biri olma özelliği taşımaktadır.

1980 sonrasında özellikle DİSK'in kapatılmasının yarattığı olumsuzluk ve sendikacı işçilerin kazanılmış haklarının önemli ölçüde sınırlanması (kıdem tazminatı, ikramiye sayısı, tatil olanakları, sendikal eğitim izinleri, seyyanen ücret, vs) sendikacıların tutuklanması, işten atılmaları, dönemin ağır koşulları altında çalışanlara değil de işverenlere daha sıcak bakılmasının, çalışma yaşamını endüstri ilişkileri açısından olumlu etkilediği söylenemez.

SENDİKAL İŞLEYİŞ

Sendikalar kurullar, kurul kararları ve hukuksal değeri olan belgeler ile yönetilirler.

Sendikaların yasalar açısından zorunlu kurulları şöyledir:

- 1- Genel Kurul
- 2- Yönetim Kurulu

3- Denetleme Kurulu

4- Disiplin Kurulu

Bunlar dışında yasaya aykırı olmamak üzere sendikalar başka kurullar da oluşturabilirler.

Bu kapsamda Birleşik Metal İşçileri Sendikası;

- Başkanlar Kurulu
- Genişletilmiş Başkanlar Kurulu (tüm profesyonel ve amatör yöneticiler)
- Genel Temsilciler Kurulu (tüm işyeri baştemsilci ve temsilcileri)
- Baş Temsilciler Kurulu (sadece baştemsilciler)
- Bilim Danışma Kurulu (akademisyenler ve uzmanlar)
- Uzmanlar Kurulu (sendika uzmanları)

Bunlar dışında;

KATILIM ARTTIRMA VE UZMANLAşMA İÇİN;

- Teknik Elemanlar Bürosu
- Kadın işçiler Bürosu
- Genç İşçiler Bürosu
- Özürlüler Bürosu
- Sosyal dayanışma Bürosu

SENDİKAL POLİTİKA ÜRETİLMESİNE İşÇİ KATKISI İÇİN ;

Aşağıdaki komisyonlar işçiler ve uzmanlardan oluşmaktadır.

- Örgütlenme Komisyonu
- Sosyal Devlet Komisyonu
- Teknolojik Gelişmeler ve Yeni Yönetim teknikleri Komisyonu
- Zorunlu organlar dışında tüm kurullar

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GÜNÜMÜZDEKİ SORUN ALANLARI

1- ÖRGÜTLENME HAKKININ KULLANILAMAZ HALE GETİRİLMESİ

1982 Anayasası'nın 51. Maddesinde belirtilen ve 2821 sayılı yasanın 22. Maddesinde belirtilen *üye olma hakkı* fiili engellemeler ile ortadan kaldırılmaktadır.

Şöyle ki, 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesi ile işverenlere tanıdığı "*gerekece belirtilmeden işçi çıkarma hakkı*" uygulamada sendikalaşma hakkının engellenmesinde kullanılmaktadır. İşçilerin işten çıkartılması, istifa etmeleri için baskı yapma, işyerini taşeronlaştırma, işyerinin taşınması, işyerinin kapatılması bile karşılaşılan uygulamalardır.

2- "İTİRAZ" HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

Çoğunluk tespitinin çıkması ile birlikte yasanın olanak verdiği tüm itiraz haklarının kullanılarak *toplu iş sözleşmesi* prosedürünün uzatılması, bu süre zarfında işçilere baskı yapmak için yeterli zaman kazanma taktikleri...

3- TAŞERONLAŞTIRMA

İşletmeyi bir kaç kısma bölerek çeşitli taşeron firmalara dağıtılması, asıl işyerinde kalan işçi sayısının işyeri barajının (% 51) altında bırakılarak sendikasızlaştırma çabaları

4- TOPLU SÖZLEŞMEDE KAPSAM MADDESİ

Üretim alanı dışında büro hizmeti veren, hizmetliler, teknik bürolar, amirler, teknisyenler vs. beyaz yakalıların "*kapsamdışı*" tutularak fiilen sendikaların işyeri barajını aşmalarının engellenmesi.

5- İMZALANMIŐ TOPLU SÖZLEŞMENİN UYGULANMAMASI

Toplu iş sözleşmesinin imza ile mutabakata varılan hükümlerinin bile keyfi biçimde uygulanması, geciktirilmesi veya hiç yerine getirilmemesi.

Hak grevinin yasak olduğu ölkemizde aylar ve yıllar süren yargı yolu sadece endüstri ilişkilerinin gerginleşmesine neden olmaktadır.

6- MEVCUT TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİ GİRİŐİMLERİ

Tek yanlı hak ve çıkarlar gözetilerek, endüstri ilişkilerinin bir tarafının haklarının gasp edilmesi, ortadan kaldırılması anlamına gelebilecek girişimler.

Örneğin, işgünü kavramının esnekleştirilmesi, fazla mesaiye ilişkin peŐin onay alınmak istenmesi, tezgah başında bulunulmayan fakat işçiler için kazanılmış hak olan ödemelerden vazgeçilmek istenmesi bunlardan sadece bir kaçı...

7- TOPLU SÖZLEŞMEDE ENFLASYON HESAPLARI

Enflasyon hesaplarının geriye dönük olması, DİE verileri ile çalışanların mutfaklarındaki "**gerçek**" enflasyonun uyumlu olmaması, vs..

8- EKONOMİK KRİZDE İLK TÖRPÜLENMEK İSTENENİN İŞÇİ HAKLARI OLMASI ANLAYIŐI

Ölkemiz ekonomi-politik tercihi bir krizler rejimidir. Ölkemizde yaşanan önemli krizleri dikkate aldığımızda krizin aşılması için işletme yöneticilerinin ilk baktıkları noktanın işçi hakları olması...

Ücretsiz izinler, yarı ücretli izinler, işçi çıkarmalar vs..

9- TOPLU SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜNE MÜDAHALE;

Bakanlar Kurulunun grev erteleme yetkisinin bulunması, toplu sözleşme prosedüründe sendikal yetkinin düşme tehlikeleri, yasanın getirdiği sınırlamalar (kıdem tazminatı, ikramiye sayısı vs.). Grev yasakları, greve katılmayanların işyerinde çalışabilmesi hakkının

serbest olması (grev kırıcılığına anayasal destek), teşmil, yargının bağımsızlığı tartışmaları...

10- İŞYERİ VE İŞKOLU BARAJLARI :

Sendika tercihine sınırlama getirdiği gibi sendikalar gibi demokratik örgütlerin siyasal iktidarların keyfi tasarrufuna kalması gibi bir uygulamayı getirir.

Örnek: 1989 Çelik-İş, Karabük grevi, % 10 barajından düşürülmesi.

11- NOTER ZORUNLULUĞU:

Sahtelikleri önlemek adına geliştirilen yöntem sadece işçi aidatlarının noterlere akmasına neden olmakta fakat ülkemizde sahtelik konulu davaların sayısında azalma olduğu söylenemez.

Bununla birlikte noterlere akan milyarlarca kaynak sendikaların daha çok hizmet üretmeleri ve kurumlaşmalarını geciktirmektedir.

12- DİYALOG MU, MONOLOG MU ?

Diyalog temeline dayanan endüstri ilişkilerinin tarafları zaman zaman birbirlerine ihtiyaç duyduklarında "*diyalog*" kurumu tam içler acısı bir tabloya dönüşmektedir. Bu nedenle de endüstri ilişkileri bir türlü istenen kurumlaşma düzeyine ulaşmamaktadır.

Endüstri ilişkileri alanının yukarıda belirtilen sorunlarının aşılması "*tarafların*" samimi çabalarına bağlı bulunmaktadır. Bu girişimlerin yapılması halinde ailede, işyerlerinde ve ülkede aranan huzur, barış ve istikrara ulaşmak bir ütopya olmaktan çıkacaktır.

İŞÇİ SENDİKALARI NELER YAPMALIDIR ?

1- Mevcut üye kitlesini korumak için üretilen hizmetleri nitelik ve nicelik açısından çeşitlendirilmelidir.

2- Yoğun eğitim ile birlikte mesleki eğitim gündeme alınmalıdır.

- 3- İşsizlere y6nelik mesleki kurslar d6zenlenerek hizmet alanını genişletmelidir.
- 4- Beyaz yakaluların 6rg6tlenerek toplu iş s6zleşmelerinde ifade edilmesi,
- 5- Kadın işçilerin 6rg6tlenmesi ve toplu iş s6zleşmelerinde ifade edilmesi,
- 6- Genç işçilerin 6rg6tlenmesi ve toplu iş s6zleşmelerinde ifade edilmesi
- 7- Kayıtdışı ekonominin kayda alınması için çok y6nl6 m6cadele verilmesi,
- 8- Toplu s6zleşme, 6rg6tlenme, eğitim politikalarının ve toplam olarak sendikal yapıların g6n6n gerçekleri ve gelişmelerin ışığında yeniden yapılandırılması,
- 9- Sendika içi demokrasinin eksiksiz işletilmesi,
- 10- Daha fazla açıklık
- 11- Sendika denetleme organlarının işlevselleştirilmesi, gerekmektedir.

**TEKNİK ELEMANLAR İÇİN
KISA HUKUK BİLGİLERİ**

İşyerlerinde çalışan tüm elemanlar, mavi yakalı beyaz yakalı ayrımı yapılmaksızın 1475 sayılı İş Yasası hükümlerine uygun olarak yazılı veya sözlü iş sözleşmesine dayanarak çalışmaktadır.

Bu açıdan ve yasal olarak teknik elemanlar ile işçiler arasında hak ve sorumluluklar açısından yasal düzeyde bir farklılık bulunmamaktadır.

Kısaca özetlemek gerekirse:

A- İŞ YASASI HÜKÜMLERİ

1-ÇALIŞANIN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin verdiği işi talimatlara uygun olarak yapmak,
İşverenin sırlarını saklamak,
Kendisine teslim edilen malzemeyi iyi kullanmak.

2-İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçinin ücretini sözleşme şartlarına göre ödemek,
İşçiye iş vermek (Örneğin çalışanın rızası olmadan ücretsiz izin veremez),
İşçileri arasında eşit davranmak (Haklı bir neden yokken farklılık yapamaz).

3- İŞ SÖZLEŞMESİNDE DENEME SÜRESİ

Deneme süresi işçinin işi, işverenin de işçinin niteliklerini görüp tanınması için konulmuştur. Belirsiz süreli sözleşmelerde en çok bir aydır. Bu süre TİS ile üç aya kadar arttırılabilir. Deneme süresi içinde taraflar sözleşmeyi çalışılmış olan günlerin ücreti dışında hiçbir yükümlülük altına girmeksizin feshedebilirler.

4-İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE İHBAR TAZMİNATI

Belirli süreli iş sözleşmeleri (üç aylık, iki yıllık gibi) süresinin dolmasıyla işçi veya işverence feshedilebilir. Eğer feshedilmemiş ise sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

Belirsiz süreli (ne zaman sona ereceği önceden kararlaştırılmamış olan) sözleşmelerde ise iş sözleşmesi feshedilirken işçinin çalışma süresine göre belirlenen zaman kadar önce fesheden tarafça durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Bu hükme uyulmazsa bu sürenin ücreti ödenir. Buna ihbar tazminatı denilir.

5- İHBAR ÖNELLERİ

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde fesheden taraf fesihten belirli bir süre önce karşı tarafa haber vermek zorundadır.

Bu süreler şöyledir. İş sözleşmesi:

- 6 aya kadar sürmüş işçi için 2 hafta,
- 6 ay 1,5 yıl arası sürmüş işçi için 4 hafta,
- 1,5 yıl ila 3 yıl arası sürmüş işçi için 6 hafta,
- 3 yıldan fazla sürmüş işçi için 8 hafta.

Bu süreler sözleşme ile arttırılabilir.

6- İŞ BULMA İZNİ

İhbar öneli kullanırılıyorsa işçiye her gün iki saat iş arama izni verilir. İşçi isterse bu süre birleştirilerek sürenin sonunda topluca kullanılır.

6.1- İŞ GÜVENCESİ

İşverenlerin haklı bir neden olmaksızın işçileri işten çıkaramamasını ifade eder. Bugün dünyanın birçok ülkesinde işçinin beceri ve davranışından kaynaklanan bazı belirli haller ile işyerinin ekonomik ve teknik gerekleri dışındaki nedenler işçinin işten çıkarılması için yeterli sayılmamaktadır. Fesih belirlenmiş bulunan nedenlere dayanmıyorsa haksız kabul edilerek işçi işine iade edilmekte ya da işveren fazla tazminat ödemeye mahkum edilmektedir.

Geçerli sayılan nedenlere gelince:

İşçinin işyerinde suç işlemesi, doğruluğa bağlılığa uymaması ya da teknolojik yenilenme durumunda işçinin eğitim almasına rağmen yeni teknik koşullara uyum sağlayamaması gibi haller fesih için geçerli neden kabul edilmektedir.

Öte yandan işyerinin ekonomik durumunun üretimi aynı kapasite ile sürdüremeyecek şekilde bozulması ya da teknolojik yenilenme durumunda istihdam kapasitesinin daralması halleri geçerli neden kabul edilir.

Bir nedenin geçerli olup olmadığının tespitini ise mahkeme yapacaktır. Yani işçi fesih nedeninin haksız olduğunu iddia ederek işe iadesinin sağlanması için mahkemeye başvurabilir. Bu durumda feshin haklı olduğunu kanıtlamak yükümlülüğü işverene düşecektir.

Ülkemiz konuya ilişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesini imzaladığı halde, iç hukuk düzenlemesi yapılmamış ve halen iş güvencesi uygulanmamaktadır.

7-KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

İşçinin şikayete başvurması, fazla çalışma yapmaması nedenleriyle çıkarılması örneklerinde olduğu gibi, İşveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde ihbar tazminatının iki katı tutarında kötü niyet tazminatı ödenir. (İhbarla birlikte üç ihbar tazminatı)

8-KIDEM TAZMİNATI

Bir yıldan fazla sürmüş hizmet akitlerinin belirli nedenlerle sona ermesi durumunda kıdem tazminatı ödenir.

**Nasıl hak kazanılır?*

İşçi olunması (örneğin stajyerler işçi değildir)

Çalışmanın bir yıldan fazla sürmesi

Sözleşmenin belirli nedenlerle feshedilmesi (işçi tarafından 16.md.'ye göre, işveren tarafından 17/2 dışındaki nedenlerle

feshedilmesi, askerlik, ölüm, emeklilik, kadın işçinin evlenmesinden itibaren bir yıl içinde feshetmesi)

Kıdem tazminatının bir yıllık tutarı en yüksek devlet memurunun bir yıllık ikramiyesini geçemez.

16. maddede sayılan hallerin başlıcaları:

İşverenin işçinin ücretini veya haklarını yasa ve sözleşme hükümleri gereğince hesaplayıp ödememesi.

İşverenin işçiye sataşması, küfretmesi, hakaret etmesi, işçiye karşı suç işlemesi

İş şartlarında esaslı değişiklik olması.

İşyerinin bir haftadan fazla çalışmamasını gerektirecek yangın, deprem, su baskını gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması. (Ekonomik veya önceden önlemi alınabilir nedenler zorlayıcı neden sayılmaz.)

17/2 maddede sayılan haller:

İşçinin bazı bilgileri saklaması ve işvereni yanıltması. Örneğın kaynakçiyım diyen bir işçinin kaynak yapmayı bilmemesi. Ancak ismini, eski çalıştığı işi gibi işin yapılmasını etkilemeyecek bilgileri yanlış söylemesi tazminatsız fesih nedeni olmaz.

İşverene, ailesi üyelerinden birine veya başka bir işçisine sataşması, küfretmesi, işyerinde içki içmesi, sarhoş olması.

İşverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, mesleki sırlarını açıklaması.

İşyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan suç işlemesi.

Ardı ardına iki gün veya bir aylık süre içinde iki defa herhangi tatil gününden sonra veya ayda üç işgünü işe gelmemesi.

Yapmakla görevli olduğu işleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan kaçınması.

Kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi. İşverenin malı olan makina ve teçhizata on günlük ücretiyle karşılanmayacak şekilde zarar vermesi.

Bu maddede düzenlenen bazı hallerde kıdem tazminatı verilecek olmasına rağmen ihbar tazminatı verilmez. Bunlar:

İşçinin işyerinde bir haftadan fazla çalışmamasını gerektirecek zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması.

İşçinin kendi kusuru dışında hastalanması ve bu nedenle ihbar önelllerini altı hafta aşacak kadar devamsızlık yapması.

Bunlar dışındaki tüm fesih hallerinde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenir.

** Haklı fesih süresi*

Fesih nedeninin öğrenilmesinden itibaren 6 işgününde fesih hakkı kullanılmazsa düşer. Bu durumda işçi anılan nedene dayanarak tazminatını alarak sözleşmesini feshedemez. İşveren de anılan nedene dayanarak tazminatsız olarak sözleşmeyi feshedemez. İşgününden kasıt, işyerinin fiilen çalıştığı gündür.

**Hesaba dahil ödemeler*

Hesaplama işçinin son ücreti üzerinden yapılır. İşçiye yasalar, hizmet akdi veya TİS ile sağlanmış bulunan ve devamlılık arzeden ödemeler de hesaba dahil edilir.

9-ÇALIŞMA SÜRELERİ

Ülkemizde haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre cumartesi çalışılıp çalışılmamasına göre eşit olarak çalışma günlerine bölünür.

10-ARA DİNLENMESİ

Yasaya göre 7,5 saat ve daha az çalışılan işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla çalışılan işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Ara dinlenmesi çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullanılır.

11- HAFTA TATİLİ

Haftanın tatilden önceki çalışma günlerinde tam olarak çalışan işçiye bir gün ücretli hafta tatili izni verilmesi zorunludur. Hafta tatili devamlılık arz eden işlerde hafta içinde de kullanılabilir. Ücretli hafta tatili yalnızca bir gündür. Örneğin 9 saat çalışılan işyerlerinde çalışılmayan cumartesi günü hafta tatili günü değil, yerine çalışıldığı için fiilen çalışılmayan normal bir gündür. Bu fark fazla çalışma ücreti konusunda etki yapar.

12-FAZLA ÇALIşMA

Günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaya fazla çalışma denir.

Günde üç saati, yılda 90 günü geçemez. İşçinin muvafakati alınır. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün izni gerekir.

Ancak işyerinin tamamının veya bir kısmının çalışmasını engelleyecek zorunlu nedenler varsa bu neden ortadan kalkıncaya kadar işçiler fazla çalışma yapmak zorundadır. Buna zorunlu fazla çalışma denilir.

Ayrıca seferberlik sırasında bakanlar kurulu kararıyla işçilere mümkün olan en üst düzeyde fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma ücreti asıl ücretin yüzde elli arttırılmasıyla bulunur. Ancak fazla çalışma hafta tatili günü yapılmış ise ücret yüzde yüz arttırılır. Bu oranlar sözleşmeyle arttırılabilir.

13-YILLIK ÜCRETİ İZİN

Bir işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçiler yıllık ücretli izne hak kazanır. Bu izin hak kazanma tarihinden sonraki bir yıl içinde kullanılır.

Sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla

1 yıldan 5 yıla kadar çalışanlar 12 işgünü

6 yıldan 14 yıla kadar çalışanlar 18 işgünü

15 yıl ve fazla çalışanlar 24 işgünü ücretli izin kullanırlar.

Yıllık izne hak kazanma hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışmalar birleştirilerek hesaplanır. İşverenin bilgisi ve izni dışındaki devamsızlıklar hak kazanma süresine eklenir. Yıllık izinden vazgeçilemez. İşçiye talebi halinde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.

Yıllık izin ancak işçinin muvafakatiyle ve bir bölümü 12 günden az olmamak üzere ikiye bölünebilir.

İşçiler yıllık izinde başka işte çalışamazlar.

İşverenin değişmesi yıllık izni etkilemez. Son işveren yıllık izinden sorumludur.

B-TOPLU SÖZLEŞME

1-TİS (TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ) NEDİR ?

İş sözleşmelerinin kuruluşu, sona erişi ve içeriği ile tarafların (sendika ve işveren) hak ve borçlarını düzenler. En çok üç, en az bir yıl süreli olabilir.

2-İŞYERİ - İŞLETME

Amaca göre bir üretimin gerçekleştirilmesini sağlayan ekonomik birimlere işyeri denir. Aynı işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa bunların tamamı işletme olarak tanımlanır. Yetki alınabilmesi için işletmenin tamamı dikkate alınır.

3-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KİMLER YARARLANIR

Toplu İş Sözleşmesinden işveren ve vekilleri dışındaki tüm çalışanlar yararlanabilir. İmza tarihinde işyerinde çalışan sendika üyeleri yararlanır. Dayanışma dilekçesi verirse kapsam içindeki üye olmayanlar da yararlanır. Ancak dayanışma dilekçesi TİS'in imzasından sonra verilebilir ve verildiği tarihten itibaren hüküm doğurur.

TİS hükmü ile sözleşmeden yararlanabilecekler sınırlandırılabilir. Kapsam dışı bırakılanlar sendika üyeliği veya dayanışma dilekçesiyle TİS'den yararlanamaz.

İşyerinde çalışan taşeron işçileri de, işverenin işin bir bölümünü, kendilerinin TİS'den yararlanma hakkını bertaraf etmek amacıyla taşeronu devrettiğini sendika üyesi olması veya dayanışma dilekçesi vermesi şartıyla TİS'den yararlanır.

4- İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ

Gerek iş gerekse de TİS hukuku açısından işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi işverendir.

Ancak işveren vekilliği kavramı TİS hukukundan daha farklı yorumlanmaktadır. Buna göre işveren vekili, işyeri ya da işletmenin bütününe sevk ve idare edenlerdir.

Bu tanıma göre, işyerinin tamamında yetkili bulunmayan bölüm müdürleri ve hatta işletmeye bağlı işyerindeki (işyeri bazında) tam yetkili müdürler dahi sendikaya üye olup, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Çünkü imalat, pazarlama, personel vb bölüm müdürlerinin yetkisi kendi alanlarıyla sınırlıdır ve bu nedenle TİS açısından işveren vekili sayılmazlar. Aynı şekilde işletmeye bağlı işyerinin müdürünün yetkisi de kendi işyeri ile sınırlıdır.

5- KAPSAM DÜZENLEMESİ NEDİR?

Kapsam terimi, toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği kişi ve yerleri belirler.

Kapsam düzenlemesi yasal hükümlerden kaynaklanmaz. Toplu sözleşmeden yararlanma, yani sözleşmenin uygulanabileceği kişiler konusunda 2822 sayılı *yasada "sendika üyeleri ve dayanışma aidatı ödeyenler"* ibaresi yer almaktadır. Yani yasa hükmü işyerindeki tüm sendika üyelerinin ve sendika üyesi olmayanlardan dayanışma aidatı ile yararlanmak üzere başvuranların sözleşmeden yararlanabileceğini düzenlemektedir.

Ancak uygulamada toplu sözleşmenin uygulanacağı kişi ve görevliler için sınırlamalar öngörülmektedir. Bu düzenleme 1980

öncesinden kaynaklanmış, ancak 80 sonrasında klasik bir içerik kazanmıştır. Buna göre işyerlerinde ana üretim bölümlerinde ve işveren vekili yetkilerine sahip olmaksızın çalışanlar kapsam içi, diğerleri ise kapsam dışı bırakılmaktadır. Birçok istisna olmasına rağmen genel durum budur.

Üretim ve teknolojideki gelişmeler üzerine işçi sendikaları kapsam maddesinin değiştirilerek yasanın yararlanma hakkı tanıdığı tüm çalışanların sözleşmeden yararlanma görüşünü savunduğu halde bu yaklaşım işverenler tarafından kabul edilmemektedir.

Bazı durumlarda kapsam dışı bırakılanlar yasal bir hak olan sözleşmeden yararlanma yetkilerinin TİS maddesiyle engellendiğini ve bunun hukuka aykırı olduğunu iddia ederek mahkemeye başvurmuşlar, ancak mahkemeler “sözleşme kapsamının taraflarca serbestçe belirlenebileceği” gerekçesi ile bu talebi reddetmiştir.

Bu durumda kapsam maddesinin ortadan kaldırılması ya da içeriğinin daraltılması için örgütlenmekten başka yol kalmamaktadır.

6-TOPLU SÖZLEŞMELERLE HANGİ DÜZENLEMELER YAPILABİLİR?

Toplu iş sözleşmesi, kapsam alanı içindeki çalışanların çalışma koşullarıyla ücret ve sosyal haklarını düzenlemektedir. Dolayısıyla bir sendika üyesi toplu sözleşme yoluyla bu konularda söz sahibi olma, pazarlık etme hakkına sahip olmaktadır.

Ancak TİS ile çalışanların yasalarla belirlenmiş asgari hakları ortadan kaldırılamaz. Ya da bir işçinin iş sözleşmesinde işçi lehine daha ileri hükümler var ise toplu iş sözleşmesi bu ileri düzenlemeyi bertaraf edemez.

Uygulamaya bakıldığında yasalarla belirlenmiş olan bir çok düzenleme ile ilgili olarak toplu iş sözleşmeleriyle daha ileri haklar alınmıştır. Örneğin :

Kimi sözleşmelerle iş güvencesi TİS hükmü ile sağlanmıştır.

Yıllık izin konusunda yasal düzenlemeler işçi lehine geliştirilmiştir.

Kıdem tazminatı süreleri arttırılmıştır.

Ölüm, doğum, doğal afet vb haller için izin ve ödenekler sağlanmıştır.

İşverenin alışma koşulları üzerindeki belirleme hakimiyeti sınırlandırılmıştır.

Yemek, servis, meslek eğitimi, demokrasi ve sendikal konularda eğitim izinleri gibi konularda kazanımlar elde edilmiştir.

Bazı TİS'lerle işyerindeki tüm sorunların çözümüne müdahale edebilme ve çalışanların söz hakkını kurumlaştırma anlamında kurullar ihdas edilmiş, ancak işçiler arasında yeterli donanımına sahip kadro bulunamaması nedeniyle faal hale getirilememiştir. İşyerinin sorunlarının en çok işçileri etkilediği ve gelişmelere sorun haline gelmeden müdahale etme anlayışı ile geliştirilen bu kurullar; işyerlerindeki yatırım, iş organizasyonu, işçi alınması vb konularda işçi ile işveren arasında dayanışma işlevini yerine getirecektir. Teknik elemanların sendikal bünyeye katılmaları bu çok önemli ihtiyaca da yanıt verebilecektir.

7-GREV

Bir sendika veya başkaca kuruluş ya da işçilerin kendi aralarında alınmış bin karara dayanarak üretimin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılmasıdır. TİS yapılması sırasında prosedür izlenerek yapılanı yasal, diğerleri yasa dışı sayılır. Yasadışı grev yapılması halinde iş sözleşmeleri tazminatsız olarak feshedilebilir.

8-LOKAVT

Bir kuruluş veya işveren tarafından alınan kararla işçilerin tamamının üretimden uzaklaştırılmasıdır. Prosedür uyarınca yapılanı yasal, diğerleri yasa dışıdır.

C- MÜHENDİSLERİN İŞ KAZALARI NEDENİYLE SORUMLULUĞU

Mühendisler, işyerlerinde iş sözleşmesiyle çalışmasına rağmen, işveren vekili olarak iş ve işçilerin yönlendirilmesi, işin planlanması ve kontrolü görevlerini de üstlenmişlerdir. İşte mühendislerin iş kazası nedeniyle çalışanların uğradığı zararlardan cezai sorumluluğu bu yetkilerinden kaynaklanmaktadır.

İşyerindeki çalışma koşullarının nasıl olacağı ve özellikle iş kazalarına karşı alınması gerekli önlemler işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Bir işveren veya onun yetkilendirdiği işveren vekili (mühendis) makina ve teçhizatın bu tüzük hükümlerine uygun olarak çalışmaya hazır olmasından sorumludur. Bir örnek vermek gerekirse, hareketli parçaları olan birçok makina ve teçhizatın hareketli kısımlarına makina durdurulmadan müdahale edilmesini önlemek üzere koruyucular takılması veya elektrik aksamının mükemmel bir şekilde korunmuş olması tüzük hükümleri gereğidir. Burada işveren vekili mühendisin görevi de, eğer tüzük hükümlerine uymamazlık durumu varsa bunu tespit etmek ve gidermektir. Eğer mühendis bu sorumluluğunu yerine getirmiyorsa görevini layıkıyla yerine getirmemesi nedeniyle tedbirsizlik, dikkatsizlik ve savsama nedeniyle ceza kovuşturmasına tabi tutulacaktır.

Bu durumu engelleyebilmek için mühendisler denetim ve kontrolü altında bulunan makina ve teçhizat için öngörülmuş bulunan çalışma koşullarını iyi bilmeli ve harfiyen uygulanmasını sağlamalıdır. Ortaya çıkan eksiklikler derhal yetkili işveren kuruma rapor edilerek giderilmesi talep edilmeli, hayati önemde bulunan eksiklik durumunda ise eksiklik bulunan yer ve makinada işçilerin çalışması engellenmelidir.

Bu arada çalışanların çalışma alanıyla ilgili olarak eğitim görmesi konusunda da işveren ve vekillerinin yükümlü tutulduklarını belirtmeliyiz.

D-MÜHENDİSLERİN İŞ KAZASINA UğRAMASI DURUMU

Bir alıŐan olarak mÜhendisler de iş kazasına uğrayabilir. Bu durumda en acil iÇler aŐaęıdaki gibi özetlenebilir:

Öncelikle iş kazası derhal en yakın karakola bildirilmelidir. Hastanın iş kazasına uğradığı vizite kağıdına yazılmalıdır. İŞ kazasının nedeni ve nasıl olduğu ile tanıkları hatırdta tutulmalıdır.

İŞ kazaları neticesinde uğranılan iş gücü kaybı için, işverene düŐen sorumluluk oranında iŐverenden tazminat talep edilebilir. İŞveren vekilleri de dahil olmak üzere işyerinin diğer çalıŐanlarının kusuru da işverence karŐılanır. (Ancak bu durumda işverenin kusur sahibine rücu etme hakkı saklıdır.)

İŞ kazası nedeniyle tazminat alabilmek için (eğer işveren anlaŐmaya yanaŐmaz ise) İŞ Mahkemesinde dava açılması gerekecektir. Bu dava sonunda iş kazasında uğranılan iş gücü kaybının karşılığı olan miktar işverene tazmin ettirilir.

İŞ kazası nedeniyle çalışanın veya mÜhendisin işten çıkarılması çokça rastlanılan bir olaydır. Ancak eğer işverenin özel olarak kötü niyetli davrandığı kanıtlanamazsa bu durumda işten çıkarılan çalıŐana herhangi bir yasal hak tanınmamıŐtır. Çünkü yukarıda da anlatıldığı gibi işverenler İŞ Yasası 13.ncü maddeye dayanarak her zaman ve her durumda çalıŐanları işten çıkarabilirler.

Hatta bunun da ötesinde iş kazası da dahil sağlık nedeniyle çalıŐamayan bir kiŐinin iş göremezlik durumu ihbar önelini altı hafta geçmiŐ ise bu durumda işveren ihbar tazminatı bile ödemededen sadece kıdem tazminatı ödeyerek çalıŐanı işten çıkarabilir. (İŞ Yasası 17/I)

İÇİNDEKİLER

<i>İŞÇİ SENDİKALARI, BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI, SENDİKAL İŞLEYİŞ VE ÖRGÜTSEL YAPI</i>	5
KAVRAM	6
İŞÇİ SENDİKALARI	8
SENDİKAL İLKELER	9
SENDİKALARIN ÖZELLİKLERİ	9
SENDİKALAR İŞYERİNDE NELER YAPARLAR ?	9
ÇALIŞANLARIN HAKLAR	11
1980 VE SONRASI..	11
SENDİKAL İŞLEYİŞ	12
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GÜNÜMÜZDEKİ SORUN ALANLARI	14
İŞÇİ SENDİKALARI NELER YAPMALIDIR ?	16
<i>TEKNİK ELEMANLAR İÇİN KISA HUKUK BİLGİLERİ</i>	19
A- İŞ YASASI HÜKÜMLERİ	20
B-TOPLU SÖZLEŞME	26
C- MÜHENDİSLERİN İŞ KAZALARI NEDENİYLE SORUMLULUĞU	30
D-MÜHENDİSLERİN İŞ KAZASINA UĞRAMASI DURUMU	31