

IG Metall

Geçmiş ile yeni zaman arasında
deneyimli çağdaş bir sendika

Türkisch

Metal-elektro, tekstil-giyim, ağaç ve yapay madde dallarında,
üretim ve hizmet işlerinin sendikası



Geçmiş ile yeni zaman arasında deneyimli çağdaş bir sendika

IG Metall

**Metal-elektro, tekstil-giyim, ağaç ve yapay madde dallarında,
üretim ve hizmet işlerinin sendikası**



IG Metall

Yayın ilgilileri / Impressum

Yayınlayan: IG Metall-Yönetim Kurulu, Uluslararası İlişkiler Bölümü
D-60519 Frankfurt/Main, Telefon: ++49/69/6693-2680, Fax: ++49/69/6693-2028
E-Mail: vorstand@igmetall.de

Grafik düzeni: Hans-Jürgen Leiß

Resimler: W. Bachmeier, F. Boxer, J. Seidel, M. Vollmer, IG Metall – arşiv, dpa

Basım: Union-Druckerei, Frankfurt/Main

Frankfurt/Main, Aralık 2000

Önsöz



Yeni yüzyılın başlamasıyla, değerleri kanıtlanmış sendikal tasarılar, bizim beklentilerimizden daha hızlı bir biçimde irdelenmeye başlandı.

Yetişkin gücümüz, yeni meydan okumalarda bize, değişimleri, geçmiş deneyimlerimizle birleştiren bir olgudur. Birlikte düzenleyen güç olarak, gelecekteki gücümüz bugün küreselleşmenin sınavıyla karşı karşıyadır. Biz, her zaman dünyaya açık bir kuruluştuk. Fakat, gerçeklik bizi çok uzun bir zaman, ulusal çözümlere geri attı.

Dayanışma, sosyal adalet ve birlikte davranma gibi kavramların anlamlarını yeniden tanımlamaya gerek yoktur. İşlevimizin düsturu olan bu kavramlar kaybolabilir, eğer biz bunları çağımıza uygun içeriklerle bezemeyizsek. Geleceğin düşünce alışverişine, iyice hazır olmak zorundayız. Temsil ettiğimiz ve temsil etmek istediğimiz insanlar için, inandırıcı ve çekici olmaya mecburuz. Giderek artan bir ölçekte, değişik hizmet dallarında çalışanlar da bu kapsamda düşünülmelidir. Aramızdan hiçbir kimse tüm yanıtları verecek durumda değildir, ama küreselleşme hepimizden, hergün yanıtlar talep etmektedir.

„Kim geç kalırsa, onu yaşam cezalandırır“ sözü sıkça söylenen bir tez. Bu tez, -ulusal, avrupa çapında ve tüm dünyada – sendikal düşünceye nakşolan bir sözdür. IG Metall, kalıcı olarak hayatı ve ekonomileri kendi kapsamında ve sınırlarötesi bir çalışmayla, birlikte düzenlemek istiyor. Bizim, gelecek üstüne yürüteceğimiz düşünce alışverişinde, kardeş kuruluşların düşünce ve yeniliklerinden de kendimize pay çıkarmamız gerekir.

Sunduğumuz bu tanıtım açıklamaları, IG Metall'in çalışmalarına güncel bir gözetme olanağıdır.

Jürgen Peters, v.r.
Birinci Başkan

İçindekiler

- 7** ■ **IG Metall**
Tarihsel gelişme ve demokratik yapı
- 11** ■ **Üyelerin yararına haklar**
Hukuksal korunma
Grev, lokavt, tektir verme
Boş zaman sigortası
Değişik haklar
Üyelerin bilgilendirmesi
Eğitim ve seminer
- 16** ■ **Değişik üye kümeleriyle yapılan çalışmalar**
Değişik üretim kollarındaki üyelerle çalışmalar
Değişik üretim kollarındaki üyelerle çalışmalar
Kadınlar, memurlar, gençlik, göçmen emekçiler, el zanaatları
- 18** ■ **Toplu sözleşme politikasının çok yönlü amaçları**
Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinin yapısı
Toplu iş sözleşmesi politikasının bir aracı da grev
Toplu iş sözleşmesinin başarıları
- 23** ■ **İşletmelerde çalışanların çıkarları ve işverenler**
İşletmelerdeki sendikal politika – sendika temsilcileri
Çalışanların yasal temsilciliği – işyeri işçi temsilciliği
Avrupa kapsamında işçilerin temsilciliği – avrupa işçi temsilciliği
İşletmelerde işçilerin çıkarlarını gözeten temsilcilik – yönetime katılma/birlikte karar verme
Çalışanlar ve onların sendikaları
Yönetime katılmada sendikal değerlendirmeler
- 30** ■ **Uluslararası sendikal çalışma – çokuluslu şirketler**
Avrupada ve uluslararası sendikal kuruluşlarda çalışma birliği
Çokuluslu şirketler – sendikalar için uluslararası meydan okumalar/zorlamalar

IG Metall

Tarihsel gelişme

1891 yılında, Alman Metal İşçileri Birliği (DMV) kuruldu ve 1914 yılına gelindiğinde ise, enbüyük sendika konumundaydı. DMV, 1899 oluşan hristiyan metal işçileri birliğinin ve bir de liberal bir sendikal kuruluşun yanında, bugünkü IG Metall sendikamızın enbüyük başlangıç teşkilatıydı. DMV, ta o zamanlarda sanayii kolu ilkesine göre yapılandırılmıştı: Metal sanayisi dalında, tüm çalışanların birliği idi.

Tekstil ve giyim sendikası (1998)'de ile ağaç ve yapay maddeler sendikası da (2000) yılında IG Metall ile birleştiler. Buna göre IG Metall, üretimde ve hizmet sektöründe olmak üzere, kadın ve erkek tüm emekçilerin çıkarlarını savunmaktadır. (Nisan 2000) verilerine göre, IG Metall sendikamızın 2,7 milyon üyesi vardır.

Sendikalar: Demokratik sistemin güvencesidirler

1918 devrimiyle yıkılan krallık devletinden sonra Almanya, demokratik yönetim sistemine geçti. Sendikalar, bu demokratik düzenin başlıca güvencelerindendi. Yeni demokratik 'devlet gücü' gençti ve henüz sağlam temellere oturamamıştı. Dünya ekonomik krizi, yirminci yılların sonundan itibaren Almanya'yı da şiddetle vurmuştu. Bu nedenle, sendikaların gücü zayıflamıştı. Yeni demokratik düzenin başlangıç yıllarındaki sosyal politik içerikli kazanımlar ve başarılar, art arda tekrar yok edildiler. O zamanlar sendikalar, değişik politik yönlemlere göre bölünmüşlerdi. Bu bölünmüşlük ise emekçilerin, milliyetçi sosyalistlere karşı birlik cephesi kurabilmelerini engellemişti.

Birlik sendikası

Emekçiler – Hitler'e karşı direnişte başı çekenler – bunun enyoğun bedelini, milliyetçi sosyalist diktatörlüğe karşı gerçekleştirdikleri savaşım için ödediler.

Savaş sona erince, 1945 yılından itibaren işletmelerde sendikal çalışma başlatıldı. İş yerlerinde başlatılan çalışmalarda, sendikaların kuruluşu el ele yürüdü. Sendikalar, birlik sendikaları ilkesi uyarınca yapılandırıldılar. Buna göre sendikalar, tüm emekçilere – politika ve inançlarına bakılmaksızın – açıktı. Bu birlik, aynı zamanda sanayii kolu birliği prensibine dayalı olarak işçi, memur ve devlet memurunun temsil edilmelerini sağlıyordu. Birlik sendikalarının siyasi partilerden de bağımsız olmaları, temel ilkeler arasındaydı. IG Metall, 1949'da München kentinde kurulan Alman Sendikalar Birliği'nin üyesidir. Bu birlik, tarihsel bir gelişimin sonucu olup, 1945'ten uzun bir zaman önce, direniş baskı ve siyasi göçlerin döküm potasında biçimlenmişti.

Tüm Almanya Federal Cumhuriyeti için IG Metall, 1950 yılında, Frankfurt/Main kentinde çalışmaya başladı. IG Metall, Federal Cumhuriyet'in tarihinde, üyelerinin haklı istemlerini, sonuç alınır bir uğralla temsil edebilen, büyük ve güçlü bir kuruluştur. İki Alman devletinin arasındaki duvarın 1989 yılında yıkılmasının ardından, devlet birliğinin kurulmasını destekleyen sendikaların kendi politikalarıyla yeni Federe eyaletlerin çalışma ve yaşam koşullarını, batı Almanya düzeyine ulaştırma ve denkleştirme, hatırı sayılır katkıları olmuştur.

Demokratik Kuruluş

IG Metall, demokratik bir kuruluştur. Üyelik, gönüllülük esasına göredir. Kuruluşun temel birliği, şubesidir. Şubelerin şimdiki sayısı 174 olup, yarıdan fazlası 10 000'den daha çok üye için hizmet vermektedir.

Delegeler Toplantısı

Şubenin üyeleri, delegeler toplantısına katılacak kadın – erkek temsilcilerini seçerler. Delegeler toplantısı, şubenin parlamentosu niteliğindedir ve yılda dört kez toplanır. Delegeler toplantısı, örn. bazı işletmelerde yapılacak faaliyetler konusunda karar verir. Toplu iş sözleşmesi komisyonu üyelerini, sendikanın kongresine ve bölge konferansına katılacak delegeleri vede şubenin yönetim kurulunu seçer.

Şube Yönetim Kurulu

Şube yönetim kurulu, bir şubenin idaresi görevine seçilerek getirilen kuruldur. Bu kurul, IG Metall'in kadrolu ve onursal görevlilerinden oluşur ve gizli oy yöntemiyle, dört yıllığına seçilirler ve bu sonuç, merkez yönetim kurulunca onaylanır. Şube yönetim kurulunun görevleri, delegeler toplantısında alınan kararların uygulanması, çalışma gruplarının ve komisyonların oluşturulmasıdır.

Bölge Temsilciliği

IG Metall'in, yedi bölge temsilciliği vardır: Brandenburg-Sachsen, Frankfurt am Main, Küste, Hannover, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg ve Bayern. Her bölge temsilciliği, bölge temsilciliği yönetmeni, bölge sekreterleri ve beş kişilik böl-

ge komisyondan oluşur. Bölge temsilciliği yönetmeni, merkez yönetim kurulunca atanır ve ödevlerini onun yönergesine göre yapar. Bilhassa toplu sözleşme – ücret – ve aylıklar hareketi, bölge temsilciliğinin uhdesindedir. Ona, toplu sözleşme komisyonu yardımcı olur.

Bölge Konferansı

Yılda bir yapılan bölge konferansı, bölge temsilciliğinin toplu iş sözleşmesi, teşkilatlanması ve sendikal politikası kapsamındaki sorunlarıyla ilgilenir. Bölge konferansı, toplu iş sözleşmesi komisyonu üyelerini onaylar, sendika meclisi ve bölge komisyonunu seçer.

Sendika Kongresi

IG Metall'in en yüksek organı, sendika kongresidir. Kongre, dört yılda bir toplanır. Her 5 000 üye sayısına göre bir delege seçilir. Sendika kongresi, IG Metall'in yönetim ve denetim kurullarını seçer. Kongre ayrıca, sendikanın tüzüğünü kararlaştırır ve ileri zaman için, sendikanın politikasını saptar. Yönetim ve denetim kurulları, delegeler önünde, çalışmalarlarıyla ilgili raporları sunarlar ve delegelerce aklanırlar.

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, 1. başkan ve 2. başkan, başsayman, dört öteki yürütme kurulu ve 29 onursal yönetim kurulu üyelerinden oluşur. Yönetim kurulunun başlıca görevleri, sendika kongresinin istemlerini/ kararlarını uygulama politikasında gerçekleştirmek, toplu iş sözleşmelerini feshetmek, grev oylaması ve grev yapmak için karar vermektir.

Sendika Meclisi

Sendika meclisi, sendika kongreleri arasındaki sürecin, enyüksek karar verme organıdır. Sendika meclisi, yılda enaz üç kez toplanır. Bölge temsilciliği, kapsamındaki her 30 000 üye sayısına göre bir kişi olmak üzere, sendika meclisi üyelerini belirler. Sendika yönetim kurulunun üyeleri, aynı zamanda sendika meclisinde üyeleridirler.

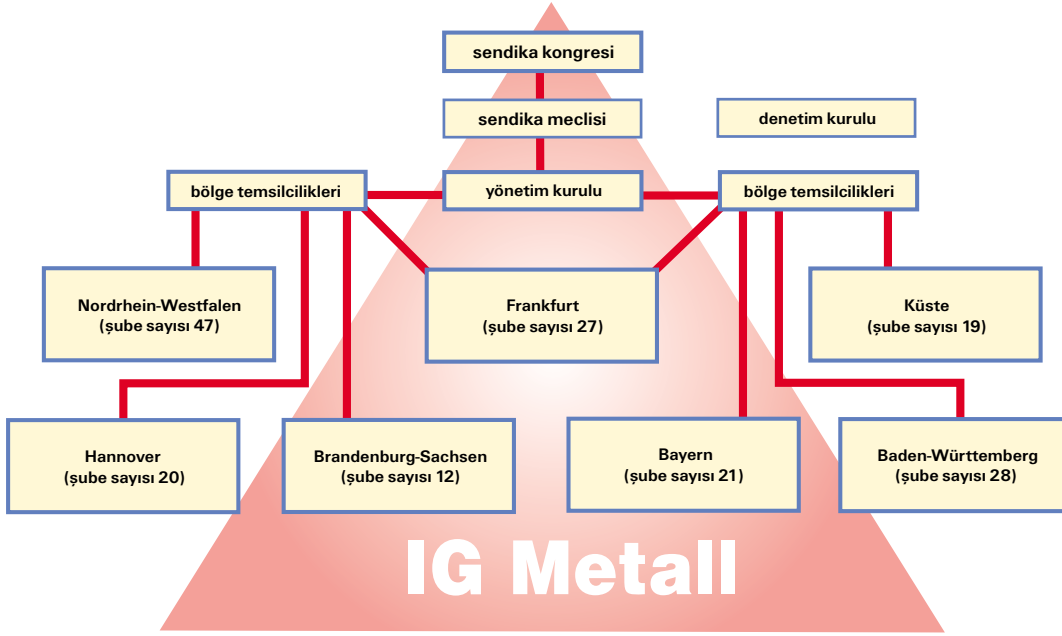
Denetim Kurulu

Denetim kurulunun yedi kişilik üyeleri vardır. Bu üyeler, IG Metall içinde başka bir görev üstlenemezler. Denetim kurulunun görevi, sendika tüzüğünün uygulanıp uygulanmadığını, kongrenin ve sendika meclisinin kararlarının, yönetim kurulu tarafından yerine getirilip getirilmediğini denetir.

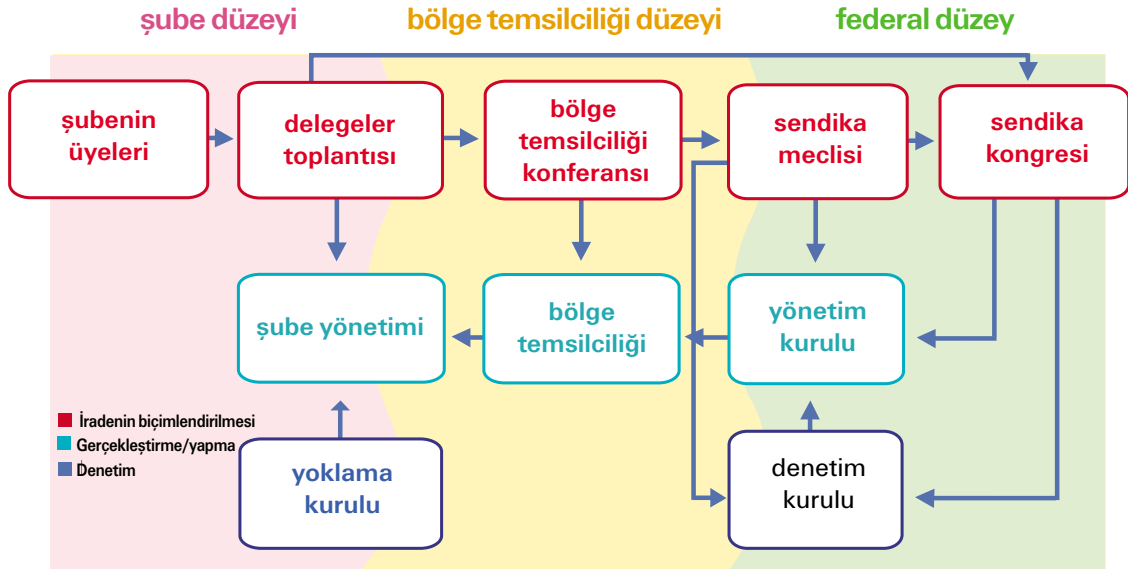
Yoklama Kurulu

IG Metall'in şube, bölge temsilciliği ve genel merkezi düzeyinde yoklama kurulu (Revision), kasa hesaplarının doğru yapılmasının temin amacıyla gereken denetimleri yapar.

IG Metall'in Kuruluş Kolları



IG Metall'in Demokratik Yapısı



<http://www.igmetall.de> Bu, IG Metall'in tüm ilgilenen sendika üyeleri vade üye olmayanlar için hazırlamış olduğu bin sayfalık - bilgiler, veriler ve görüş teatileri sunuyoruz. Kullanıcıların sayısının hızla artması, bu hizmetimizin büyük ilgi çektiğini gösteriyor.

Üye aidatları



Kadınıyla erkeğiyle; tüm çalışanlar, çalışma yaşamlarında sıkça zor durumlarla karşı karşıyadırlar. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için çalışanların, etkili bir desteğe ihtiyacı vardır. İşverenlerin keyfi uygulamalarına karşı ve çalışma yaşamındaki değişikliklerde, çalışanları güçlü bir sendika korur. IG Metall, üyeleri için çok geniş haklar tanımıştır.

Hukuksal Korunma

IG Metall, üyelerine parasız hukuksal danışma sunar. Haklı istemler söz konusu olunca, danışmadan başka – gerekirse enyüksek mahkemeye kadar parasız hukuk desteği sağlar. Bu, çalışma ilişkileri ve meslek eğitimi ile ilgili hukuk sorunları için geçerlidir. Bu hukuksal destek, aynı zamanda sosyal sigortalar kurumlarıyla, örn. hastalık sigortası ile uyumsuzluk durumunda, çalışma kurumu ve işgücü yada ağır işgücü kaybını tespit eden makamlara olan anlaşmazlıklar söz konusu olunca da hukuksal korunma hakkı vardır. İşletmelerde bir bölümden başka bir yere tayinlerde, ücret grubunun değiştirilmesine karşı üyenin itirazı halinde, eşit muamele yapılmamışsa, iş ilişkilerinin feshinin ardından yapılan hukuksal girişimlerde, üyelerinin haklarını korumak için IG Metall, gereken önlemleri alır.

Grev, Lokavt, Kovuşturma/Tektir

Eğer, çalışanların istemleri sadece grevlerle kazanılabilecekse, IG Metall, üyelerine grev parası öder. Grev parası ödenirken, üyelik süresinin uzunluğuna bakılır ve bir haftalık grev için, ödenmekte olan aylık aidatın 12 – 14 katı, sendika üyesine ödenir. Sendika üyelik aidatı, aylık brüt kazancın %1 oranına eşittir. IG Metall tarafından yapılması kararlaştırılmış bir grev nedeniyle, grev bölgesinde işverenlerce lokavt uygulanırsa, üyelere, tıpkı grevdeki işçilere verilen para düzeyinde ödeme yapılır. IG Metall'in mücadelesine katkıda bulunan üyelerin, işverence işten atılmaları nedeniyle (işverenin kovuşturması/tektir etmesi gibi) işsiz kalınması durumunda, onlara da para ödenir.

Serbest Zaman – Kaza Sigortası

Meslek ve işyerinde kaza olursa, parasal sonuçları önünde çalışanlar korunmuştur. IG Metall üyelerine, bu korunmayı tamamlayan bir serbest zaman – kaza sigortası sunuyor. Bu sigortanın hiç bir masrafı yoktur, üyenin sendika aidatını ödemesi yetiyor. Kim serbest zamanda bir kazaya maruz kalırsa ve hastahane yatarsa, kendisine hastahane parası ödenir. Bu paranın hesabı, üyenin ödediği aidata göre yapılır. Ölüm halinde, arkada kalanlara para ödenir.

Diğer Haklar

IG Metall'in bir üyesi, olağanüstü mali zor duruma düşerse ve bu nedenle başvuru yaparsa, kendisine parasal yardım yapılır. IG Metall'in bir üyesinin ölümü durumunda, onun geride kalanlarına ölüm parası ödenir. Geride kalanlar kapsamına, hayat arkadaşı da giriyor.

Üyeler için Yayınlar/Bilgiler

Sürekli bilgilenmesi için, her üyeye ,metall' adlı sendika dergimizi parasız ulaştırıyoruz. Bu dergi, önemli tüm toplumsal politik konulara değiniyor ve yararlı öğütler veriyor. ,metall'in her sayısı 2,1 milyon adet basılıyor.

Onursal ve kadrolu sendika görevlilerine ise, her 14 günde bir ,direkt' adlı yayını da sendikal çalışmaları ve eğitilmeleri için, 170 000 adet sunuyoruz. Bunların yanında, IG Metall yayın kurulu ,metall aktuell', newsletter metall textil' ve ,metall Holz & Kunststoff' vede değişik özel yayınlardan başka, sendikal gençlik dergisi ,ran'ın IG Metall'e özgü yayını da vardır.

Eğitim ve Yetkinleştirme

IG Metall'in, isteklilere çeşitli eğitim ve yetkinleştirme olanakları mevcuttur. Tüm alanlarda, emekçilerin çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesinde, sendikal eğitim uğraşının büyük payı vardır. Eğitim işlerinin yerine getirilmesi için, sendikanın ülke düzeyinde kendi okulları, kadrolu ve onursal öğretmen merkezi ve bölgesel seminerler yürütülmekte olup, bunlar katılanlar için parasızdır. Konuların türlerinden örnekler:

- Sendikaların kuruluş ve görevleri
- İşyeri işçi temsilciliği üyeleri için temel seminerler
- İlerletme seminerleri, örn. ücret ve işyeri düzenlemesi ve işyeri teşkilat yasası hukuku
- Uluslararası seminerler
- Sosyal yöntemli yetenek seminerleri (Sürece katılma, proje başarısı, konuşmaları yönetme, görsel uygulama, anlaşmazlıkların önlenmesi için alıştırma)

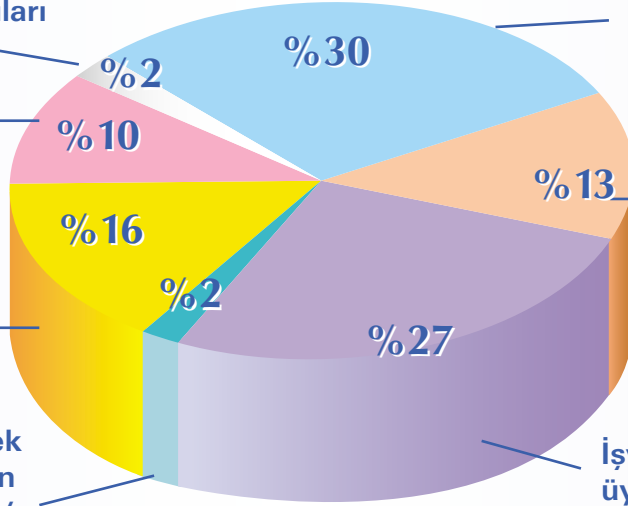
1997–1999 arasında yapılan merkezi seminerlere erkek/kadın katılımcılar

Sendika temsilciler kurulu yönetmenleri ve yardımcıları

Sendikal bir görevi olmayanlar

Değişik katılımcılar

Gençlik- ve meslek öğrenen gençlerin temsilcileri kadın/erkek



Sendika temsilcileri

İşyeri işçi temsilcilikleri başkanları ve yardımcıları

İşyeri işçi temsilcilikliği üyeleri

Farklı üye kümeleriyle yapılan çalışmalar

Sanayi birliği ilkesine göre kurulu IG Metall, demir-çelik, metal işleme, tekstil-giyim sanayi dalında, ağaç/yapay madde ve el zanaatları kapsamında çalışan emekçilerin sendikasıdır.

IG Metall için geçerli ilke ,bir işyeri – bir sendika’ belgisidir.

Örn. otomobil sanayi dalında sendikaya kaydolmuş tüm işçiler, memurlar, meslek eğitimi gören gençler, kadınlar ve göçmen işçiler, IG Metall’in üyesidirler.

Farklı emekçi grupların, kendilerine özgü sorunlarını daha iyi dikkate alabilmek için, şubeler, bölge temsilcilikleri ve sendika merkezi düzeylerinde, birbirinden ayrı çalışma biçimleri arzeden, örn. kurulan komisyonlar, yürütülen konferanslar sayesinde, çalışanların durumları ve istemleri ele alınır, çözüm yolları bulunur.

IG Metall teşkilatında var olan üye grupları, kadınlar, memurlar, meslek öğrenen gençlik, göçmen emekçiler ve el zanaatkarlarıdır.

Nisan 2000 verilerine göre üyeler

Toplam	2 781 752
İşçi	2 311 975
Memur	470 000
Erkekler	2 252 154
Kadınlar	529 598
Gençler (26 yaşın altındakiler)	190 332
Göçmen emekçiler	277 754
El zanaatları	150 000
Tekstil-giyim/Tekstil hizmetler	85 099
Ağaç ve yapay maddeler	86 131



Kadınlar

Yüksek sayıda işsizliğe karşın – kadınların çalışma hayatına katılımları, 1970 yılından buyana sürekli artmaktadır. Kadınlar için meslek, yaşam umutlarının sağlam bir parçası oldu. Yine de ev ve aile işlerinin kadınlara yüklenmesi geleneğinde hiç birşey değişmedi.

O nedenle kadınlar, kağıt üstünde kalan hukuksal eşitliğe karşın, çalışma dünyasının tüm alanlarında ayrımcı uygulamalar içindeler:

- İş piyasasında
- Meslek öğrenmede
- İşletmelerde yükselmede
- Ücretlendirmelerde

Kadınların çalışma hayatına katılımlarının sonucu, sendikalaşma isteklerini de artırmaktadır. Örn. metal sanayi kolunda, kadınların işyerlerinde gerilime olmasına karşın, onların üye sayıları son yıllarda devamlı artmıştır.

Kendi kararıyla bir düzen kurabilmek, ilginç, geleceği olan bir meslek, yaşamak için zaman ve rahatlık, kadın-erkek ilişkilerinde saygı, iyi bir kazanç ve ilerleme olanakları: İşte biz IG Metall’li kadınlar, bu istemlerin savunucularıyız.

Sendikanın, kadınlar ile eşit haklar politikasının ağırlıklı istemleri:

- İşyerlerinde yürütülecek girişimlerle, kadınların ücret gruplarının doğru yapılmasını sağlamak
- Somut toplu iş sözleşmesi politikasıyla, kadınların yaptığı işlerin adilane değerlendirilmesi
- Kadınların, teknik zanaat kollarında meslek öğrenebilmek için, katılım olanaklarını iyileştirilmesi
- Gerçekçi önlemler kataloğu sayesinde kadınların teşvik edilmesi ve haklarının kazandırılması
- Kadınların kendi kuruluşlarında, kadrolu ve onursal görevler kapsamında teşvik edilmeleri
- Erkekler ve kadınlar için, meslek ve ailenin zıtlıklarının ortadan kaldırılması amacıyla, yasa koyucu nezdinde, toplu iş sözleşmesi ve işyerleri politika kapsamında önlemler alınması

Memurlar

Üretimde çalışan erkek ve kadın emekçiler gibi, memurların da güçlü bir sendikanın koruyuculuğuna ihtiyaçları vardı, çünkü güçlü bir sendika, onların çalışma ve aylık koşullarını mantıklı ve kalıcı düzenlemelerle pekiştirebilir. Memurların sayıları ve genel çalışanlar sayısındaki payı, ekonominin ve toplumunun yapısal değişimi nedeniyle, sürekli artıyor. Bu nedenle IG Metall, hizmet sektöründe ve işyerlerinde çalışanlar için çekici bir sendika olarak, yükümlülüğünü giderek artırıyor. Bu, hem klasik sanayiler ve el zanaatları hem de bilgi ve iletişim dallarındaki gelişen alanlar için geçerlidir.

IG Metall kapsamında yaklaşık 470 000 memur üyedir. Bu olguda, sanayi, hizmet dalları ve el zanaatlarından, ticaret sektörü memurlarına, erkek-kadın sanayi ustalarına, mühendislere, bilgisayar programcılarından, telefon merkezlerine kadar uzanan spektrum içinde bazı çalışma alanlarını örnek gösterebiliriz. Tüm alanlarda geçerli toplu iş sözleşmelerinden yararlanmalarının yanında memurlar, IG Metall’in çalışmaları yada değişik dallarda yürüttüğü faaliyetlerden ve özgün toplu iş sözleşmesi yada işyerlerindeki düzenlemelerden, örn. çalışma zamanlarıyla ilgili belirlenmelerden, kabul edilemez ölçüde iş yoğunluğuna karşı uğraştan yada proje çalışmasından da yararlanıyorlar. IG Metall, bunların dışında, meslek eğitimlerinin yeni düzeninde ve mesleki gelişme olanaklarıyla bağlantılı sorunların çözümünde etkili oluyor.

Gençlik

Amaca uygun ve istekle yapılan, kalifiye ve geleceği olan bir meslek, gençliğin ana istemlerinden. Aslolan, bu istemin işletmelerde yaşanan bir gerçek olmasıdır. Mesleğin daha da ilerletilmesi ve meslek öğrenimin sonunda, gençlerin aynı işyerinde işe alınmaları için güvence verilmelidir.

Gençlik çalışmalarının işlevi ve ereği, kadın-erkek gençlere, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi uğruna, dayanışma ve örgütlü olmanın, ona göre mücadele edilmesinin, IG Metall’in amacı doğrultusunda, aktif işbirliğinin gereği anlatılmalı ve gençler kazanılmalıdır.

Bugünkü verilere göre, IG Metall kapsamında 26 yaşında ve daha aşağı yaşlarda, yaklaşık 200 000 genç üye bulunmaktadır.

IG Metall, daha iyi ücretler, aylıklar ve meslek öğrenme sürecinde sağlanan ödemeler, çalışma saatlerinin daha da aşağı indirilmesi, meslek öğretim kalitesinin artırılması, daha kalifiye meslek eğitim yerlerinin yaratılması, yabancı düşmanlığına ve ırkçılığa karşı yoğun önlemler alınması, halkların kardeşliği, uluslararası dayanışma ve tüm dünyada silahsızlanma için, gençlerle birlikte uğraş veriyor.

Çok sayıda işletmelerde, gençlik ve meslek eğitimi görenler tarafından seçilmiş temsilciler vardır. Bunlar, işyeri işçi temsilcilikleri, sendika temsilcileriyle sendikanın şube yönetimi ve şubenin gençlik komisyonu ile gençliğin çıkarları için, birlikte çalışırlar.

Göçmen Emekçiler

Federal Cumhuriyet'te göçmen emekçilerin- yabancı işçilerin- çalışmaya başlamasından itibaren, IG Metall onları kabul etti ve onlara sendika kapsamında, eşit haklarla üyelik tanıdı.

IG Metall içinde yaklaşık 300 000 göçmen emekçi üyedir. Onlar, sendikanın tüm alanlarında birlikte çalışırlar. Ayrıca, öteki üyeler grupları gibi, şubelerden bölge temsilciliklerine ve oradan genel merkeze kadar uzanan, kendi komisyonlarına sahiptirler.

IG Metall, onlarla birlikte, kendilerine sadece alman emekçilere talep edilen hakların aynısını değil, bunların üstüne, göçmen emekçilerin kendi hukuksal statüleri nedeniyle varolan sorunlarının çözümü için sendika, toplumsal politik vede bir yabancı devlet, hatta bazıları için yabancı bir kültür kapsamında bulunan işletmelerdeki çıkarlarını görmek, gözetmek uğraşı içindedir.

El Zanaatları

El Zanaatları, kendine özgü bir ekonomi dalıdır. Bu dalda kalfalar, usta işçiler, mesleksiz işçiler, memurlar, meslek öğrenen gençler, erkekler – kadınlar; değişik uyruktan emekçilerle çalışmaktadırlar. 94 el zanaatları dalında yetkili sendika, IG Metall'dir. El zanaatlarının çok türlü dallara yayılmış olmasından, ağırlıklı olarak küçük işyerleri konumunda, el zanaatları ustaları ve firmalarının da tutucu bir düşünce yapısında bulunmaları nedeniyle, bu dalda çalışanların sendikaya kazanılmaları, yoğun bir zorluk arz etmektedir. Şimdiki verilere göre, 150 000 el zanaatları emekçisi, sendikamız IG Metall'in üyesidir.

IG Metall, el zanaatları birlikleri ve meslek birlikleri ile toplu iş sözleşmeleri bağittir. Şu anda 800'den daha çok toplu iş sözleşmesi geçerlidir. Bu dalda çalışanların hakları ve taleplerini, sözkonusu toplu iş sözleşmeleri uyarınca başarmak bilhassa zordur, çünkü anladığımız yapısalıktaki el zanaatları işletmelerinde işyeri işçi temsilcilikleri kurmak, hâlâ bir istisna olup, işverenlerin olumsuz direnişi nedeniyle girişimlerin akamete uğramaları, nadir sonuçlardan değildir.

Değişik dallarda yapılan çalışmalar

1 Nisan 1998’de tekstil-giyim sendikası ve 1 Ocak 2000 yılında ise ağaç ve yapay maddeler sendikası, IG Metall ile birleşip bütünleştiler. Böylece, tekstil-giyim ve tekstil hizmetler, ağırlıklı olarak temizleme işyerleri vede ağaç, yapay maddeler sanayi dalı ve ağaç el zanaatları, IG Metall’in yetki alanına giriyor.

Andığımız dallardaki üyelerimizin özgün sorunlarının üstesinden gelebilmemiz için, sendikamızın şubelerinde, değişik dallar komisyonları oluşturulmuştur, ki aynı komisyonlar, bölge temsilcilikleri ve genel merkez düzeyinde de mevcuttur. Komisyonlar, kendi dallarının karar organlarını, özgün sorunları hakkında bilgilendirirler ve toplu iş sözleşmeleri komisyonlarının yanında, toplu iş sözleşmesi politikamızın kazanımlar sağlamasına yarayan, önemli bir gereç konumundadırlar. Değişik dallarla ilgili komisyonlar, IG Metall genel merkez Yönetim Kurulu tarafından komisyonlar, sorunların konuşulduğu toplantılar, konularla ilgili çalışma raporları ve kamuoyu çalışması sayesinde desteklenirler.

Tekstil-Giyim Tekstil Konulu Hizmetler

Giyim ve tekstil sanayi dalları, uzun yıllardan beri, Almanya Federal Cumhuriyeti’nde, küreselleşmenin kurbanı olmuştur. Tekstil İşyerlerinin düşük ücretle işçi çalıştırılan ülkelere kaydırılmaları, 70’li yılların başından bu yana gündemdedir. 1970 verilerine göre 800 000’den daha fazla tekstil işyeri vardı, ama bu sayı bugün, 190 000’den daha aşağıya düşmüştür.

IG Metall, tekstil dalında çalışan yaklaşık 85 000 üyesi (bunların %51’i kadın emekçiler) için işverenler birliği ve bazan da firmalarla, toplu iş sözleşmeleri bağtılamaktadır. Yaklaşık 600 toplu iş sözleşmesinin eksiksiz uygulanması, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, işyeri işçi temsilciliklerince denetlenmektedir. Tekstil sanayi dalında nerdeyse tüm işletmelerde, giyim sanayi dalında ise, çoğunlukla işyeri işçi temsilcilikleri seçilmiştir. Bu dalda, işyerlerinin ortalama büyüklüğü, 105 çalışandan oluşuyor.

Ağaç ve Yapay Maddeler

Yaklaşık 47 000 firmada, 750 000 işçi istihdam edilmiştir. Bu sayıdan 317 000 kadın ve erkek işçi arkadaşlarımızın yaklaşık 40 000'i marangozluk işyerlerinde çalışmaktadırlar. Yapay maddeler sanayi işletmelerinde 75 000 çalışan, 540 işletmede işgörüyor. Bugüne göre, ağaç ve yapay maddeler dalında 600'den daha çok toplu iş sözleşmesi geçerli olup, (bunlardan bir çoğu işyeri ve tanıma toplu iş sözleşmesidir).

1. Federal değişik dallar konferansının, aşağıdaki ağırlık merkezli konularında görüş birliği sağlandı:

- Toplu iş sözleşmesi politikası
 - Çalışma ve sağlığın korunması
 - Çalışmanın organize edilmesi ve teknik
 - Ekonomik durum
- İstihdam umutlarının gerçekleştirilmesi

Değişik dallar komisyonunda ,bakış tüme' çevrilmeli, ki bu küçük ve orta ölçekli işletmelerde, çok kolay kaybolabiliyor. Uygulamaya yakın dayanışma gerektiren çözümler geliştirilmelidir. Bakış açıları, sadece tek işyerine ve ,üretim yeri bencilliği'ne uğursuz ve seçeneksiz sosyal ve ekolojik sonuçlara göre olmamalıdır. Değişik dallardaki verimli deneyimler geliştirilmeli ve günlük uygulamada bundan yararlanmalıdır. Bu, üyeler kazanmaya, taleplerin gerçekleşmesine yardımcı olacaktır.

IG Metall'in, bu dallardaki üyelerinin hepsinin çalıştığı bir işi yoktur. Gelişen sayıda işsizlik, erken emeklilik yada emeklilik giderek artıyor. Geri kalan üyeler gerçi çalışıyorlar, ama IG Metall'in işletmelere dönük çalışmasıyla zor ulaşılabiliniyorlar. Örn. – çoğunlukla küçük ve orta ölçekli – işyeri işçi temsilciliğinden de yoksun işletmelerden, erkek-kadın tele işçiler, ödünç alınan işçiler yada sözde serbest meslekli.

Bu üyeler için IG Metall, örn. işletme dışı çalışma geliştiriyor. Buna göre, belirli konular yada ilgilenmeler, yol gösterici oluyor, emekliler ve işsizler için çalışma grupları kuruyor.

Toplu İş Sözleşmeleri Politikası'nın çok yönlü hedefleri

Toplu iş sözleşmeleri politikası, sendikaların önemli görevlerinden biridir. Bununla, kadın – erkek tüm emekçiler için, mümkün olduğunca adaletli bir payın sosyal hasıladan kazanılması olasıdır.

Toplu iş sözleşmeleri politikası, yine de sadece maddi hayat düzeyinin artırılmasından daha fazlasıdır. Çalışanların sosyal yapılarının iyileştirilmesinin yanında, onların sağlık meselesinin de güvence altına alınması, toplu iş sözleşmelerine düşüyor. O nedenle, çalışmanın insancıllaştırılması, uzun zamandır IG Metall'in toplu iş sözleşmesi politikasının bir gereğidir. İşverenlerin keyfi uygulamalarından ve teknik değişikliklerin olumsuz etkilerinden de emekçiler, toplu iş sözleşmeleri sayesinde korunabilmelidirler.

IG Metall, toplu iş sözleşmelerini dört türde irdeliyor:

- **Ücretler, aylıklar ve meslek öğrenen gençlere yapılan ödemelerle ilgili toplu iş sözleşmeleri.** Bunlar, çalışmanın karşılığı ödenen paraların artışıyla ilgili olup, artan hayat pahalılığını denkleştirmek ve çalışanların ekonomide üretim ilerlemesine katılmalarını sağlamaktır. Artışlar, bilindiği biçimiyle, oniki aylık bir zaman için bağtlanır.
- **Ana Toplu İş Sözleşmeleri.** Bu sözleşmeler, örn. haftalık çalışma zamanları, izin süresi, iş ilişkisinin feshi, fazla mesai zamları, gece çalışmaları gibi konuları ele alırlar. Geçerlik süreleri, bir çok yıllık zamanı kapsar.

- **Ücret ve Aylıklar için Toplu İş Sözleşmeleri.** İşin niteliğini, işçiler ve memurların ücret gruplarına göre tanımlar, ücretlendirme esaslarını, örn. akord, prim ve verimlilik zammı sorunlarını düzenler. Geçerlik süresi yine bir kaç yılı kapsar.
- **Başkaca Konularda Düzenlemeler Yapan Toplu İş Sözleşmeleri.** Bunlar, örn. yılbaşı parasının, servet biriktirme ödentileri, emekliliğe yaklaşan yaşlardakiler için kısmi çalışma, ayrıca toplu iş sözleşmesi taraflarının uzlaşma sözleşmesindeki konumlarını düzenler.

Geçerlik Alanları

Toplu iş sözleşmeleri, farklı geçerlik alanlarında bağtlanır:

Yer olarak: Örn. Almanya Federal Cumhuriyeti için, bir toplu iş Sözleşmesi bölgesi (toplu iş sözleşmesi haritasına bakınız) yada herhangi bir firma.

İşletme dallarına göre: Örn. metal ve elektro, demir ve çelik, tekstil yada giyim, ağaç-ağaç işleme sanayileri vede el zanaatları dallarının herbiri.

Çalışanlara göre: Kadın-erkek işçiler memurlar ve/yada meslek öğrenme sürecindeki gençlere göre. Belirli bir toplu iş sözleşmesi bölgesi için yapılan tüm alanlarda geçerli toplu iş sözleşmeleri'nin toplamı, 2 500 sayısının üstündedir. Eğer, söz konusu firmalar iş verenler birliğinde üye değillerse, o firmalarda ayrı toplu iş sözleşmeleri kararlaştırılır, ki bunlar artış arz ediyor. Federal Cumhuriyet'te bağtlanan bu türden toplu iş sözleşmelerinin sayısı, yaklaşık 1 100'dür. Buna uygun en ünlü toplu iş sözleşmeleri ise Volkswagen AG ile yapılmış olanlardır.

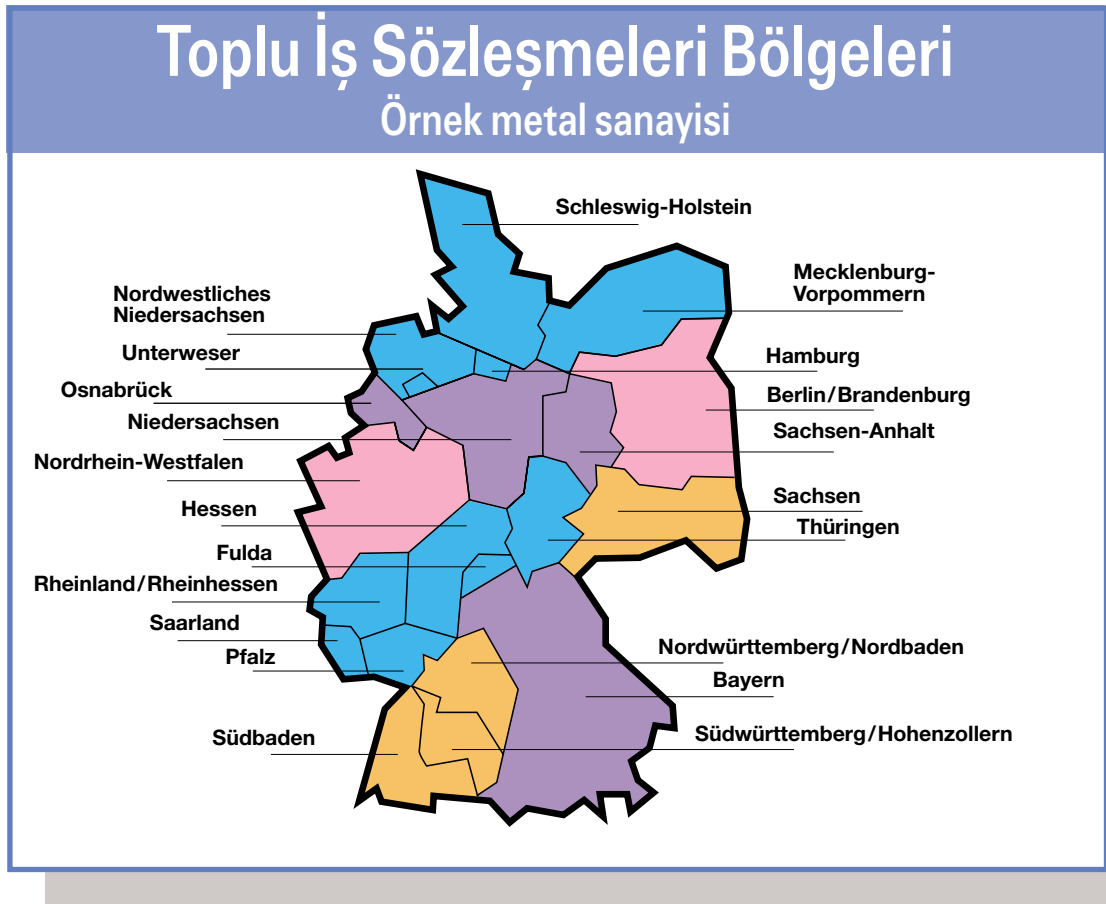
Avrupa çalışmalarımızda eşgüdümün/koordinasyonun derinleştirilmesi

Avrupa sendika birlikleri çerçevesinde, özellikle avrupa metal sendikaları birliği, son yıllarda kurullar ve iletişim yolları geliştirdi, ki bu etkili bir toplu iş sözleşme politikasının eşgüdümünü, sendikalar arasında gerçekleştirmiştir. Bu yapısal gelişmeleri, derinleştirilmek ve verimli duruma getirmek zorunludur.

Bölgesel toplu iş sözleşmesinin politikasının komşuluk ağları tesisleri, örn. gözlemcilerin, toplu

iş sözleşmesi komisyonlarının oturumlarına katılmaları yada toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde bulunmaları, söz konusu yörelerde, gayet canlı ilgiyle karşılanıyor ve bu daha da gelişiyor.

Toplu iş sözleşmesi politikasının birlikteliği, gelceği olan hedefleri uğruna yapılan görüş teatileri ve oylama için, örn. yeni ücretlendirme, kalifiye emek gücü hususlarında, uğraşın pekiştirilmesi gerekiyor.

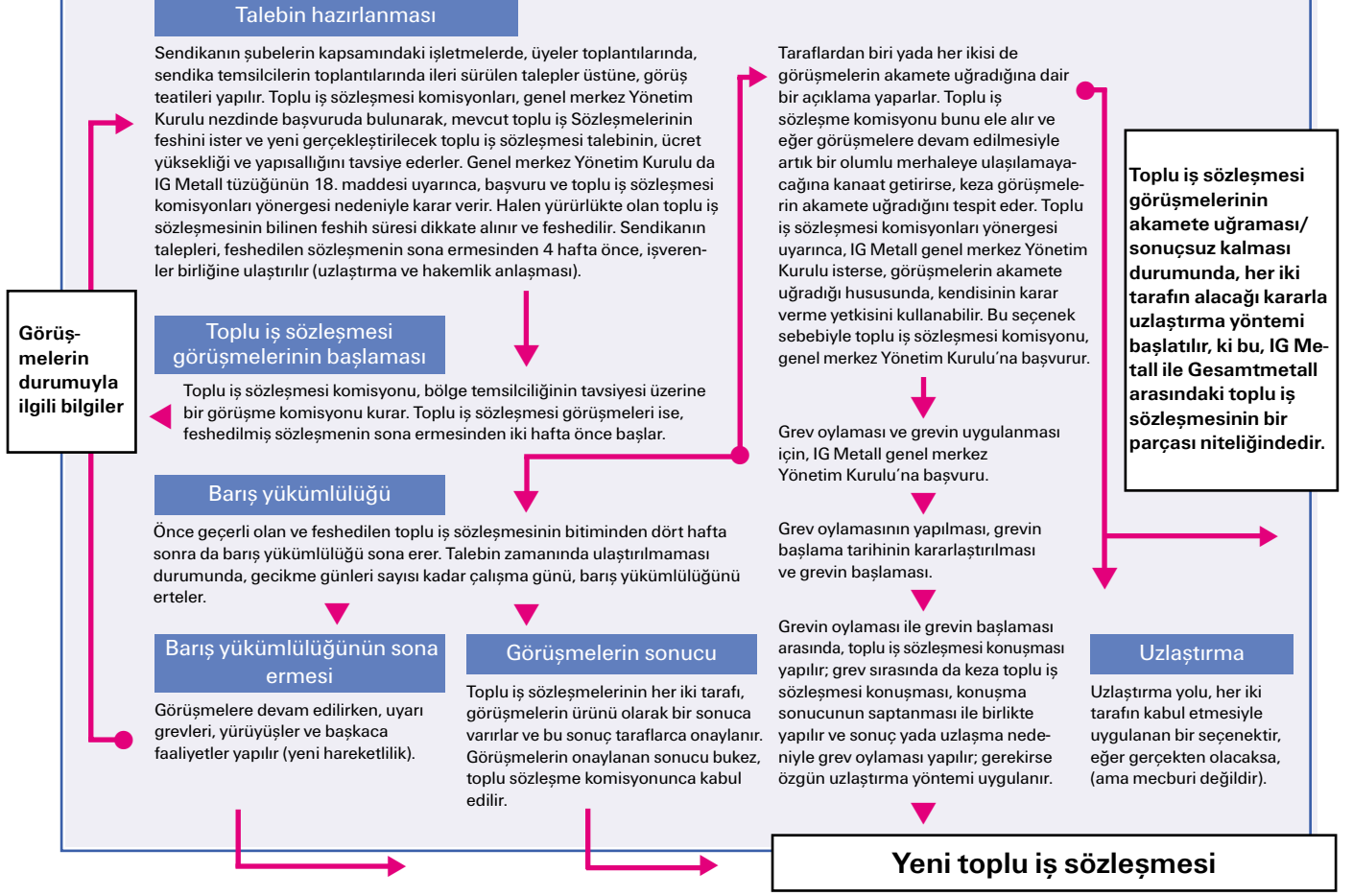


Toplu İş Sözleşmeleri Görüşmelerinin Düzeni

Bir toplu iş sözleşmesinin tarafları, yetkili sendika (IG Metall) ve işveren birlikleri yada bir işverendir. Yöresel toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde, görüşme yönetimi, bölge temsilciliği başkanının uhdesindedir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine

katılacaklar, IG Metall tarafından toplu iş sözleşmesi komisyonları olup, onun üyeleri yerel düzeyde seçilirler. Bunlar, en önemli ve üyeleri yoğun olduğu işletmeleri temsil ederler.

Toplu İş Sözleşmeleri Görüşmelerinin aşamaları ile ilgili örnek



Uzlaştırma işleminin aşamaları ile ilgili örnek

Görüşmelerin akamete uğradığına dair yapılan açıklamadan sonra – uzlaştırma kurulu olanağı devreye girer. İki çalışma günü içinde: Uzlaştırma kuruluna, iki tarafın onayı ile görev verilir. Ek bir çalışma günü süresi içinde de taraflardan biri tek başına, uzlaştırma kurulunu göreve çağırır. Keza ek iki çalışma günü süresi içinde ise: Öteki toplu iş sözleşmesi tarafı, uzlaştırma sonucuna katılabilir yada red edebilir. Uzlaştırma ve hakemlik anlaşma önerisi, yeni eyaletler için geçerli değildir.

Uzlaştırma işleminin uygulanması

Katılmada:

Toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmış olmaları durumunda, uzlaştırma işlemi uygulanır. Zaman kaybetmeden, taraflardan olmayan, ama oy hakkına sahip kurul başkanı, anlaşma yada kur'a ile belirlenir.

Gecikmeden

Uzlaştırma kuruluna görev verildikten vade taraflardan olmayan, ama oy hakkına sahip kurul başkanının belirlenmesinden sonra.

■ Toplu iş sözleşmesi taraflarınca (görüşmelerin durumu ile ilgili bilgilendirme).

■ Öteki toplu iş sözleşmesi tarafının ve iki görüşme başkanının karşısına, kurul üyelerinin tayini.

Katılmanın olmaması yada red durumunda:

Uzlaştırma işlemi olmuyor (aşamaların devamı için, toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinin aşamaları ile ilgili örnek' bölümüne bakınız).

Üç çalışma günü içinde:

Bilgilendirmeden ve kurul üyelerinin tayininden sonra, uzlaştırma kurulu toplanır.

Beş çalışma günü içinde:

Uzlaştırma kurulunun, uzlaşma önerisini açıklaması.

Üç çalışma gününe kadar:

Sürenin, önemli zorluklar nedeniyle uzatılması.

Belirtilen süre içinde, altı çalışma gününe kadar:

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, kabul yada red etme açıklaması.

Yeni toplu iş sözleşmesi

Grev, toplu iş sözleşmesi politikasının bir aracıdır

Emekçilerin istemlerinin kazanılması, artık kolay olmuyor. Görüşmeler yoluyla bir uzlaşmaya ulaşılmazsa, grevin devreye girmesi zorunludur.

Federal Cumhuriyet'in sendikalarının grev yapma hakkı, anayasa ile güvence altına alınmıştır. Sendikalara sağlanan bu kazanıma engel olmak isteyenlerin davranışı, yasa dışı bir davranıştır. Grev yapma hakkının ayrıntıları, yasalarla düzenlenmedi. İş mahkemeleri, bir grevin hamilinin sadece sendikalar olabileceği ve bir grevin sadece görüşmelerde somut olarak ele alınan, toplu iş sözleşmesi konusunda yürütülmesi gerektiği görüşündeler.

IG Metall'in tüzüğü uyarınca, bir grevin başlatılması ve yürütülmesine karar verme yetkisi, genel merkez Yönetim Kurulu'nun uhdesindedir. Tüzüğün bu yetkisine karşın, Yönetim Kurulu'nun kararından önce yapılacak gizli grev oylamasında, söz konusu toplu iş sözleşmesi bölgesindeki IG Metall üyelerinin %75'inin grevin yapılması için evet oyu vermiş olmaları elzemdir. Bu koşullar, bir grevin sadece olağanüstü durumlarda yapılmasını sağlıyordu ve bu devam ediyor. Bir grevin, sonuçlarıyla hesabedilebilir kalması, sendikalar için de en son arzulanan bir dilek değildir, çünkü IG Metall, grevin başlatıldığı toplu iş sözleşmesi yöresinde, greve katılmaya çağırdığı yada işveren tarafından lokavt uygulaması ile dışarı atılan üyelerine grev parası öder. Buna bir örnek, 1984 yılında Nordwürttemberg/Nordbaden ve Hessen'de uygulanan grevdir. 40 saatlik haftalık çalışma ancak, yedi hafta süren söz konusu grevle 38,5 saate indirilmesi kazanımı sağlanmıştı.

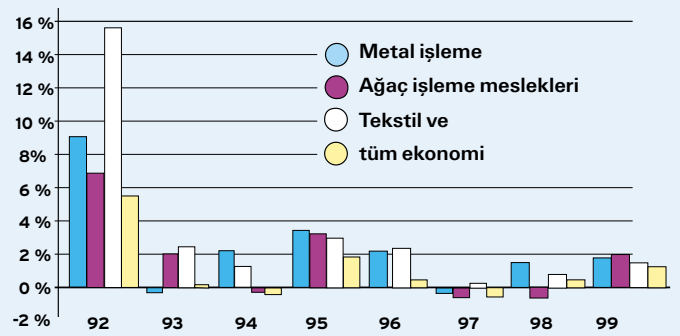
Toplu iş sözleşmelerinde ulaşılan başarılar

IG Metall'in toplu iş sözleşmeleri politikası sayesinde, emekçilerin ekonomik gelişmelere katılmalarının yanında, düzenli olarak yükselen ücretler, aylıklar ve meslek öğrenen gençlere yapılan ödemeler ve bir dizi başka kazanımlar sağlanmıştır:

- Haftalık çalışma zamanları, 50'li yılların başında 48 saate ve 1995 yılından itibaren de 35 saate indirildi
- Yıllık izin günleri, 30 işgününe çıkarıldı
- İzin ve Noel parası ödenmesi gerçekleştirildi
- Hastalık durumunda, ücretin ödenmeye devamı sağlandı
- Yaşı ilerlemiş emekçiler için, hem kazanç ve hem de iş aktinin feshinin yapılamayacağı güvencesi bağitlandı ve
- Yaşı ilerleyenler için kısmi çalışma ve istihdam düzenlemesiyle edildi

Almanya'nın birleşmesi, sendikal toplu iş sözleşmesi politikası için, özgün bir meydan okuma durumu dayattı. Kazançlardaki fark, yaklaşık %70 oranındaydı ve denkleştirilmesi söz konusuydu. Bu denkleştirme, toplu iş sözleşmelerine dayalı ücret, aylık ve meslek öğrenen gençlere yapılan ödemelerin kademeli olarak uyumu ile mümkün olmuştur. Çetin geçen görüşmelerde, bizim, piyasa ekonomisine ayak uyduran toplu iş sözleşmesi sistemimizin yeni eyaletlere uyarlanması sağlandı ve maddi düzenlemeler adım adım eşitlendirildi.

Brüt ücret ve aylıkların gelişmesi (reel, gerçek)



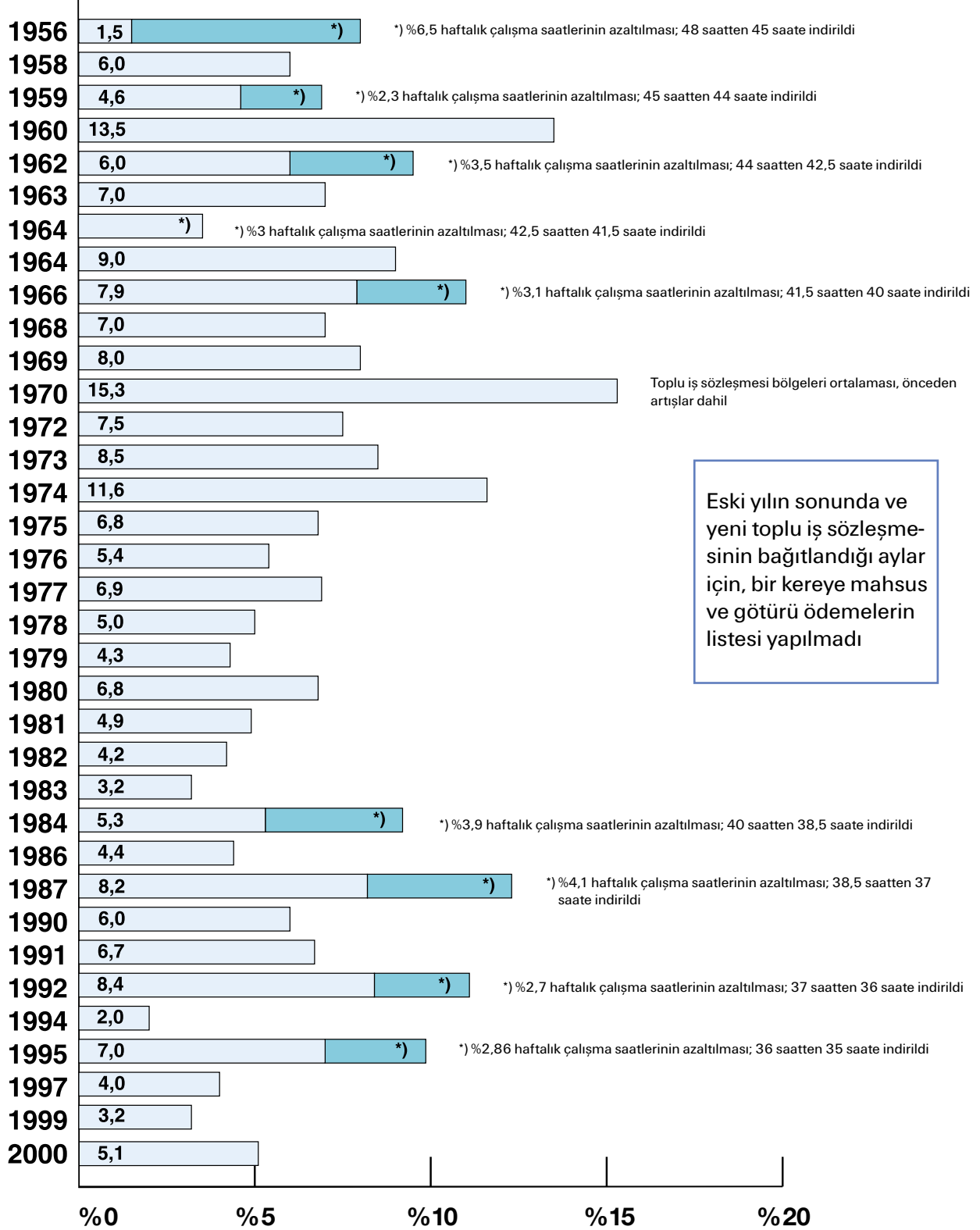
Toplu iş sözleşmelerine dayalı ücretler ve aylıkların 1956'dan beri artışları (metal sanayinden örnekler)



Ücret ve aylıkların artışı



Çalışma saatlerinin azaltılması



Eski yılın sonunda ve yeni toplu iş sözleşmesinin bağtlandığı aylar için, bir kereye mahsus ve götürü ödemelerin listesi yapılmadı

Çalışanların işletme ve müesseselerde çıkarları

Sendikal işletme politikası – Sendika temsilcileri

IG Metall'in temel dayanağı, sendikal işletme politikasıdır. Bu politikanın taşıyıcıları, sendikal temsilcilerdir. Onların çalışmaları, IG Metall'in sendika temsilcileri yönetmeliğine göre yapılır.

Sendika temsilcileri, çıkar savunucuları ve IG Metall üyelerinin sözcüsü konumundadırlar. Sendika temsilcileri, IG Metall'in üyelerince dört yıllık bir süre için seçilirler. Erkek yada kadın, sendika temsilcilerinin herbiri 5 – 20 emekçi için yetkilidir.

İşyeri işçi temsilciliği içindeki IG Metall üyeleri, gençlik, meslek öğrenenlerin ve ağır işgücü malûlleri temsilcileri, aynı zamanda sendika temsilcileridirler. Sendika temsilcilerinin tümü, işletmenin sendikal temsilciler kurulunu oluşturur ve kendi toplulukları bünyesinden, sendika temsilciler kurulu yönetimini seçerler.

IG Metall'in sendika temsilcilerinin çalışmalarıyla ilgili yönetmeliği, ağırlıklı olarak, aşağıdaki görevleri belirler:

- Sendika üyelerinin çıkarlarının sendikal kurul larda temsili, örn. delegeler toplantısında ve şube yönetiminde
- IG Metall'in kararları ve durumu hakkında bilgilendirme, düşüncelerin oluşturulması, hem işletmede ve hem de sendika içinde öneriler
- Toplu iş sözleşmesi döneminde sendikaya destek, çalışmalara katkı
- Sendikasız emekçilerin kazanılması ve üyelerin sorunlarıyla ilgilenme

- Sendika temsilcileri, işyeri işçi temsilciliğine öneriler iletmek ve onları, gençliği, meslek öğrenenleri vede ağır işgücü malûllerini desteklemek
- IG Metall'in, işyeri işçi temsilciliği, gençlik ve meslek öğrenenleri, kadın-erkek ağır işgücü malûlleri temsilcilerinin seçimleri için, aday listeleri hazırlamak
- Şube ve bölge temsilciliği kapsamında ve genel merkez düzeyindeki komisyonları üzerinden, IG Metall'in politikasını etkileyen çalışmalar yapmak
- İşletmelerde sendikal politika yapmak için, yeteri kadar konu vardır
- İstihdamı güvence altına alma ve daha da geliştirme
- Çalışma zamanı ve ücretlendirme sorunları
- Toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesine bağlı olarak, noksansız uygulanmasını yoklamak, gözetmek
- İşyerlerinde sağlığı korumak
- Yeni teknik ve üretim önerilerini düzenleme
- Çalışmanın kalifiye ve organizeliğini daha da iyileştirmek
- Yeni ürünler için girişimler ve
- İşletmelerin ve müesseselerin yöresel sorumlulukları

Emekçilerin işletmede yasal organı – işyeri işçi temsilciliği

Çalışanların sayısı	İşyeri işçi temsilciliği üyeleri sayısı	
5	20	1
21	50	3
51	100	5
101	200	7
201	400	9
401	700	11
701	1000	13
1001	1500	15
1501	2000	17
2001	2500	19
2501	3000	21
3001	3500	23
3501	4000	25
4001	4500	27
4501	5000	29
5001	6000	31
6001	7000	33
7001	9000	35

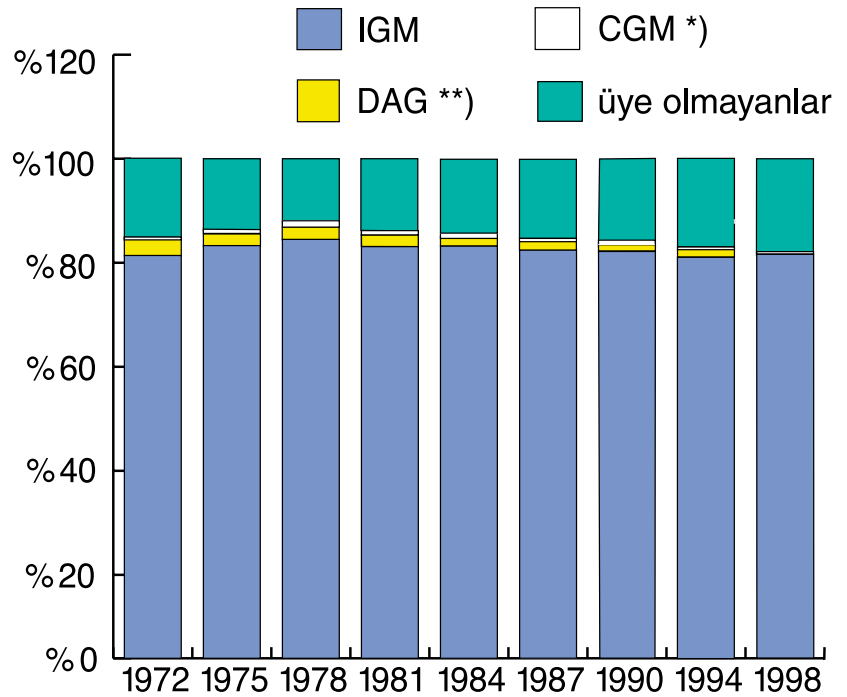
9 000 emekçiden daha fazla çalıştıran işletmelerde, işyeri işçi temsilciliğinin üyeleri sayısı, artan her 3000 emekçi için, işyeri işçi temsilciliği üye sayısı iki kişidir.

İşyeri işçi temsilciliği, işletmelerde, kadın-erkek tüm emekçilerin yasal temsil etme organıdır. Kuruluş, haklar ve ödevleri işyeri teşkilat yasasında yazılıdır. IG Metall üyesi olan her işyeri temsilciliği kadın-erkek üyesi, aynı zamanda IG Metall'in sendika temsilcisidir. İşyeri işçi temsilciliği, işyeri sendikası değildir. Onlar işletmelerde sendika üyesi olsun yada olmasın, tüm çalışanları temsil ederler. İşyeri işçi temsilciliği, bir işletmenin tüm çalışanları tarafından, dört yıllık bir süre için seçilirler. İşletmenin büyüklüğüne göre (çizelgeye bakınız) belirli sayıda işyeri işçi temsilciliği üyeleri, işten serbest tutulurlar. İşyeri

işçi temsilciliği üyelerine, işveren tarafından çıkış verilemez. Bu korunma, bir sonraki seçimde aday olmamış yada seçilememiş üyeler için, bir yıllık süre daha geçerlidir. İşyeri işçi temsilciliğine aday olan her kişinin, aday listesine alınmasından itibaren, iş ilişkisinin feshine karşı korunma başlar. Adaylar seçilememişse, iş ilişkisinin feshine karşı koruma, seçim sonuçlarının açıklanmasından sonraki altı ay boyunca devam eder. İşyeri işçi temsilciliği üyelerinin iş ilişkilerinin feshi, işyeri işçi temsilciliği yada iş mahkemesi tarafından, olağanüstü bir durumun varid olması halinde onaylanır. Seçimin ve işyeri işçi temsilciliğinin masraflarını ve gerekli olan seminerlerin giderlerini işveren üstlenir. İşyeri işçi temsilciliğinin toplantılarını, çalışma zamanında yapılır. İşverenin temsilcileri, normal durumda, işyeri işçi temsilciliği toplantılarına katılamazlar.

1972'den 1998'e kadar yapılan işyeri işçi temsilciliği seçimlerinin sonuçları

(1994 yılından itibaren yeni eyaletler dahil)
(1998'den itibaren tekstil- ve giyim sanayi dalı dahil)



*) Hristiyan metal sendikası

**) Alman memurlar sendikası

İşyeri İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Görevleri

İşyeri işçi temsilciliği, kendi genel görevleri çerçevesinde yasaların, kararnamelerin, kazalardan korunma mevzuatının, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri sözleşmelerinin doğru uygulanmaları için deneten bir kuruluş olduğu gibi, aynı zamanda işçilerin şikayette bulunabilme/yakınma yeridir. Bu görevlerin dışında, işyeri teşkilat yasasının değişik buyrukları, işyeri işçi temsilciliğine, işverenin kararlarını belirli ölçüde etkileme olanaklarını sunmaktadır. Bu olanaklar, bilgilendirme haklarından, gerçek anlamda birlikte karar verme/yönetime katılma yetkilerine kadar uzanmaktadır.

Bilgilendirme ve görüşme hakları:

- Ekonomik kararlarda, ki bunlar sıkça emekçilerin çıkarlarını yıpratıcı içeriklere sahip kararlardır, işyeri işçi temsilciliğine sadece – ama ayrıntılı olarak – bilgilendirme hakkı tanıyor ve bu, işverenin uygulamak için hazırladığı önlemin, çalışanların haklarını olumsuz etkileyebileceği düşüncesiyle, işveren ile görüşme olanağıyla bağlantılıdır. Ekonomik konularda etkili birlikte karar verme sözkonusu olduğunda, işyeri işçi temsilciliği bundan mahrum bırakılıyor.
- Yeni teknolojinin kullanılmasıyla ilgili konularda da, işyeri işçi temsilciliğinin tesir icra etme imkanları, kesin olarak yetersiz düzenlenmiştir.
- Personel ile ilgili tekil önlemlerde (işe alma, başka yere tayin etme vs.), belirli şartlarda itiraz edilebilir.

Katılım hakları:

İşyeri işçi temsilciliğinin engüçlü katılım hakları, kuşkusuz sosyal sorunlar diye adlandırılan konular olup, bu kapsamdaki anlaşmazlıklar, iş mahkemesi yada uzlaştırma kurulu üzerinden alınan bir kararla sonuçlandırılabilir, örn.

- Günlük çalışma zamanının başlangıcı/bitışı,
- İşletmedeki ücretlendirmeyi tespit etme/uygulama/değiştirme, yeni ücretlendirme yöntemleri, akord ve prim ölçülerinin saptanması,
- İşletmenin sosyal tesislerinin biçim ve yönetimi vs.
- Alman sendikaları, işyeri işçi temsilcileri için geliştirilmiş girişkenlik ve birlikte karar verme hakları talep ediyorlar

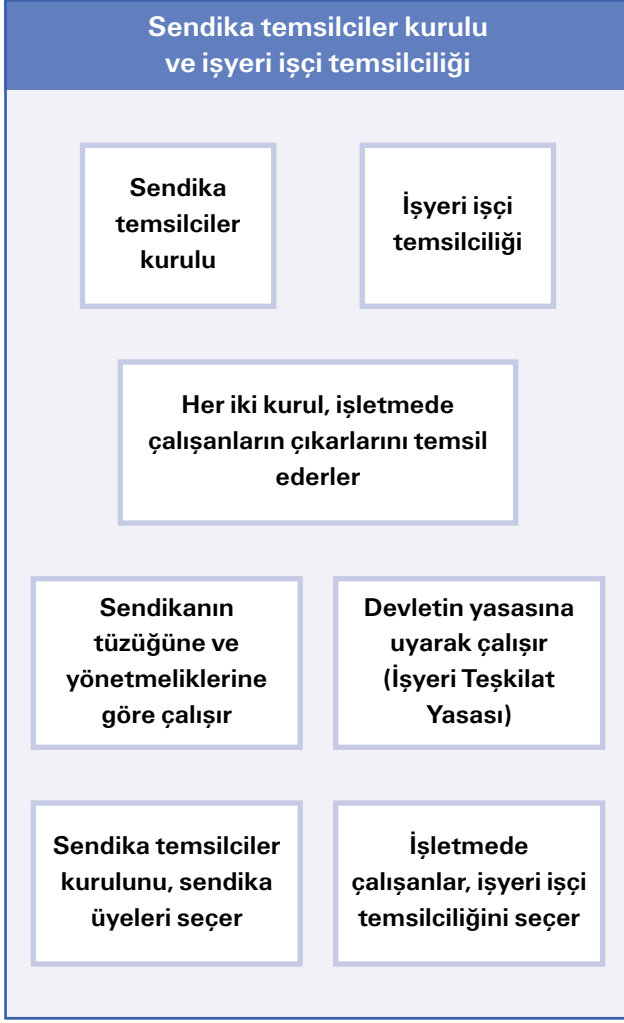
İşyeri işçi temsilciliğinin sorumlulukları:

İşyeri işçi temsilciliği,

- İşyeri barışını bozacak önlemler alamaz,
- İşyeri işçi temsilciliği üyesi sıfatıyla, sendikal mücadele önlemleri yönünde çağrı yapamaz,
- İşyerinde, parti politikası faaliyeti gösteremez.

Sendikanın bir yetkilisi, işverene haber vermek koşuluyla, işyerine girme hakkına sahiptir. İşyeri işçi temsilciliği karar verirse, onun toplantılarına da katılabilir.

Birçok işletmeye sahip daha büyük müesseselerde, genel yada holding işyeri işçi temsilcilikleri kurulur. Bu temsilciliklere, her işletme kendi temsilcilerini gönderir.



Avrupa düzeyinde işçilerin temsilciliği: Avrupa işyerleri işçiler temsilciliği

Yıllar süren mücadeleden sonra, avrupada sendikalar, çokuluslu şirketlerde, sınırlarüstü avrupa işyerleri işçiler temsilciliği oluşturmak amacıyla verilen uğraşla, hukuksal hak kazandı. Bu yeni organ, Avrupa İşyerleri İşçi Temsilciliği (EBR)'dir. EBR-Yönetmeliği 94/45'e göre:

- EU (AB) ülkelerinden ve avrupa ekonomik bölgesinden gelen temsilcilerin, yıllık toplantılarının giderlerini, kendi holdingleri üstleniyor.

- Sınırlar ötesindeki genel gidiş, örn. planlanan yatırımlar yada üretimin şirket merkezlerinin yönetimlerince başka yerlere kaydırılması gibi konular hakkında, yılda enaz bir kez bilgilendirme ve sorunları dinleme toplantısı.
- Olağanüstü durumlarda (işyerinin kapatılması, kitlesel işten çıkarmalar), EBR özel toplantılar düzenler, kendisin görevleri arasında bulunan açıklama yapma hakkını kullanır.

EBR'nin toplantılarında konuşmalar, anında değişik dillere çevriliyor. EBR'nin, bilirkişileri de toplantılara çağırma yetkisi vardır.

2 000 yılının başına kadar tüm avrupa çapında yaklaşık 600 şirkette, avrupa işyerleri işçiler temsilcilikleri kurulması için sözleşmeler yapılmıştır. Avrupa işyerleri işçiler temsilciliği sayesinde, sendikal çalışmanın yoğunlaştırılması, avrupa dışı çokuluslu şirketlerin işçiler temsilcileriyle bilgi değiş tokuşunun, adım adım geliştirilmesi.

Emekçilerin, küresel düzeyde temsilcileri: Dünya Şirketleri Konseyi

Çok uluslu şirketlerde çalışan emekçilerin çıkarlarını dünya düzeyinde temsili için, yasal dayanak henüz mevcut değildir. Buna karşın, VW kapsamında bir kuruluş, tüm alanlarda görev yapan çalışanların temsilcilerini birleştirmiştir. DaimlerChrysler kapsamında da keza bir uluslararası çalışma grubu göreve başlamıştır. Uluslararası metal sendikaları birliği de bu yönde faaliyet yürütüyor. Bu faaliyette çok uluslu şirketlerin mümkün olduğu kadar daha yaygın, üretim yerlerinden temsilcileri konferanslara katılmaya davet eder. Bu konferansların amacı, öteki çalışmaların yanında, şirket yönetimleriyle, o şirkette çalışanların, uluslararası temsilciler organına sahip olmalarını, sözleşmelerle sağlamak.

İşletmede Sendikal Temsilcilik – Çalışanların ve sendikalarının birlikte karar verme hakları

Alman şirketler yasası, belirli koşullarda, genel yani ortaklar toplantısını sermaye sahiplerinin toplantısı olarak ve şirket yönetim kurulunu, şirketin yöneten organı (menejerlik), denetim kurulunu da şirket yönetim kurulunu kontrol eden organ olarak öngörmektedir. Bu denetim kurulunda, çalışanlar farklı güçlülükte temsil edilmekte ve buna göre emekçilerin çıkarlarını savunmada farklı olanaklara sahip bulunmaktadır. Emekçilerin temsilciliğinin, üç temsil modeli mevcuttur:

- Kömür-demir-çelik denetim kurulu – Montan-modell – modeline göre, hissedarlar ve emekçiler, denetim kurulunda eşit sayıda ve eşit haklarla yönetime katılırlar. Oylamalarda başabaş durum ortaya çıkarsa, her iki tarafın da kabul etmek zorunda oldukları ve 'tarafsız bir kişi' denetim kuruluna katılır.
- 1976 yılından geçerli olan, birlikte karar verme/yönetime katılma modeline göre denetim kurulu, güya eşit sayıda üyelerden oluşuyor ve ona emekçiler tarafının arasında sayılan yönetici kadrodan bir memur katılır ve oylamalarda kural olarak, sermaye tarafı için oy verir. Eğer, yine bir başabaş durum ortaya çıkarsa, denetleme kurulu başkanına, (ki o hissedarlar tarafından gelir) çifte oy verme hakkı tanınır ve etkili olur.
- 1952'de yenileştirilen, işyeri teşkilat yasası uyarınca, denetleme kurulunun sadece üçtebiri emekçiler temsilcilerinden oluşuyor, ki bu oranla çalışanların çıkarlarını savunabilmeleri mümkün değildir.

Denetleme kurulunun asıl görevleri, şirket yönetim kurulunu (menejerlik) atamak ve onu denetlemektir. Denetleme kurulu, içtüzük düzenine uymak koşuluyla, şirket politikasının ilkesel sorunlarının yanında, belirli büyüklükte yatırımlar sözkonusu olduğunda ve yatırım planı hakkında karar verir.

Kömür-demir-çelik modelinin önemli bir yanına da işaret etmeliyiz. O şirketlerde, çalışma müdürünün, ki bu sıfatla şirket yönetim kurulunun bir üyesidir, emekçiler tarafının temsilcilerinin çoğunluk kararına karşı ataması yapılamaz. Bu kural, 1976 tarihli birlikte karar verme/yönetime katılma yasası sözkonusu olursa, geçerli değildir.

Birlikte Karar Verme/Yönetime Katılma konusunda sendikal tahminler

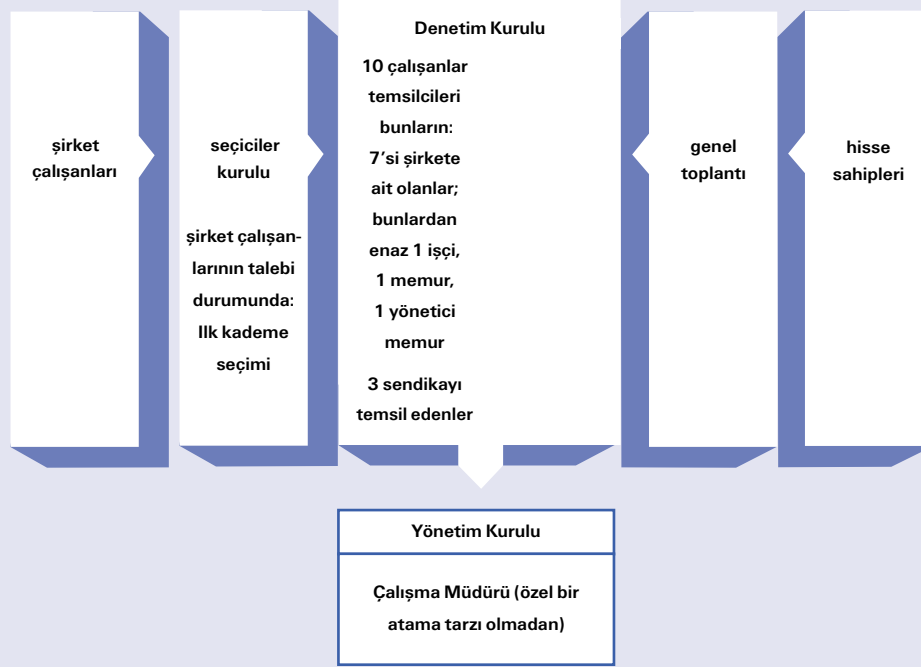
Ekonominin demokratikleştirilmesi istemi, sendikal istemler kataloğunun enönemli noktalarından biri olmaya devam ediyor. Neden ki, sendika temsilcileri sistemi, yasal güvenceye sahip işyeri işçi temsilcilikleri, emekçilerin şirket denetim kurullarında temsil edilmeleri, çalışanların çıkarlarının savunulmasını gerçi iyileştirdi, ama ekonomide yönetime katılma yani birlikte karar verme ve emekçilerin çıkarlarını sağlamada, gereken fırsat eşitliğini mümkün kılamamıştır. Bu türlü düşüncelerden, bilhassa 1976'nın yönetime katılma/birlikte karar verme modeli ve 1952'nin işyeri teşkilat yasası oldukça uzaktırlar.

Uluslararası alanda ise gelecekte aslolan, sendikaların ve çok uluslu şirketlerde emekçilerin temsilcilerinin konumlarının iyileştirilmesi ve olanaklar dahilinde hukuksal güvence altına alınmasıdır.

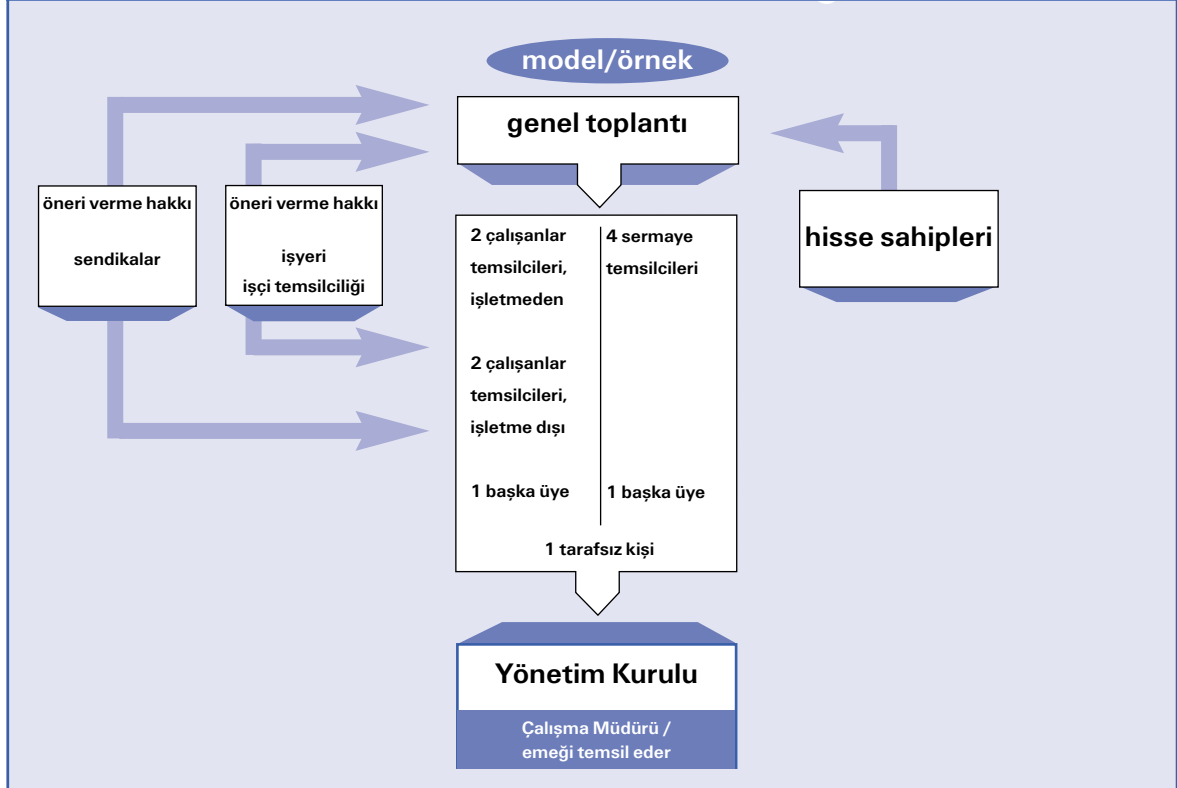
32. ve 33. sayfalardaki grafiklere bakınız.

1976 yılı Birlikte Karar Verme / Yönetime Katılma Yasası uyarınca

temel model
2000 kişiden daha çok emekçiye sahip şirketler



Kömür/Demir/Çelik sanayi kolunda uygulanan, Birlikte Karar Verme/Yönetime Katılma



Birlikte Karar Verme/Yönetime Katılma modelleri karşılaştırması

	Kömür-Demir-Çelik birliğine göre	1976 BKV/ YK yasasına göre	1952 İTY'na göre
Sanayi dalı	kömür, demir,çelik saniyisi	öteki ekonomi	
Koşul	belirli hukuk tarzı 1000'den fazla işçi	belirli hukuk tarzı 2000'den fazla işçi	belirli hukuk tarzı 2000'den az işçi
Denetim kurulu üye sayısı	10 14 20 +1T +1T +1T	12 16 20	3 6 9
Bundan çalışanlar temsilcileri	5 7 10	5 7 9 +1 +1 +1 YM	1 2 3
Bundan sendikayı temsil edenler	2 3 4	2 2 3	bundan enaz 2 kişi işletmeden
Kim seçer: - çalışanların temsilcileri	genel toplantı, işyeri işçi temsilciliği ve sendikaların önerisini tastik eder	çalışanlar (doğrudan yada seçiciler tarafından)	emekçiler
- sermaye sahiplerinin temsilcileri	genel toplantı	genel toplantı	genel toplantı
Denetim kurulu başkanını kim görevlendirir?	değişik uygulama	Sermaye sahiplerinin temsilcisinin, başabaş durumlarda her zaman çifte oy hakkı vardır	her zaman sermaye sahipleri temsilcileri

AR (DK) = Denetim Kurulu; AN (E) = Emekçiler; N (T) = Tarafsız; I-Ang.(YM) = Yönetici Memur;
BR (İİT) = İşyeri İşçi Temsilciliği; (BKV/YK) = Birlikte Karar Verme/Yönetime Katılma;
BetrVG (İTY) = İşyeri Teşkilat Yasası

Uluslararası Sendika Çalışması Çokuluslu Şirketler

Ta 19. yüzyılın sonunda, uluslararası bir teşkilatın kuruluşuna, bugünkü IG Metall'in öncü kuruluşu olan Alman Metal İşçileri Birliği (DMV)'da birleşmiş Metalciler de katılmışlardı.

Bugüne dek uluslararası sendikal faaliyetler, adım adım yükseltildi. Gittikçe güçlenen sanayileşme, uluslararası işverenler teşkilatı ve şirketlerin çokuluslu genişlemesi, aynı zamanda uluslararası sendikal faaliyetlerine giderek artan ölçüde ivme ve işlev kazandırdı.

IG Metall'in, uluslararası alanda yürüttüğü faaliyetlerin hedefleri:

- Kadın-erkek; tüm emekçi halkların kardeşliğini pekiştirmek, teşvik etmek, önyargıların ve husumetlerin azaltılmasına çalışmak
- Sendikal politikanın hedeflerinin esaslarını yaratmak
- Özgür sendikalarının özendirilmesi/teşvik edilmesi, desteklenmesi, tüm dünyada bağımsız ve özerk sendikal kuruluşların yaygınlaştırılması

- Özgürlükçü demokratik ilkeleri kabul eden, tüm yetkili sendikalarla işbirliğini gerçekleştirmek
- Çokuluslu şirketlerde, uluslararası bir karşı güç konumunun kurulması
- Uluslararası hükümetlerin ve devletlerarası kurumların, örn. dünya ticaret teşkilatı (WTO), uluslararası çalışma kurumu (IAO), dünya bankası ve parafonu nezdinde, sendikal istemlerin ve düşüncelerin kabul edilmesini sağlamak

Bu hedefleri gerçekleştirmek, değişik uluslararası kurumlar üzerinden, ama öteki sendikalarla yapılan doğrudan ve karşılıklı ilişkilerle olur.

Alman sendikalarının çatı kuruluşu ve üyesi olduğumuz Alman Sendikalar Birliği (DGB) üzerinden, Avrupa Sendikalar Birliği (EGB) ve Uluslararası Özgür Sendikalar Birliği (IBFG) ile işbirliğimiz sözkonusudur.

Avrupa ve Uluslararası Sendikal Kuruluşlar içinde birlikte çalışmalarımız

Tekstil-giyim emekçileri sendikası 1.4.1998 ve Ağaç/Yapay Maddeler sendikası ise 1.1. 2000 tarihinde sendikamızla bütünleştiler. IG Metall 6 uluslararası vede avrupa sendikal kuruluşlarının doğrudan üyesidir (2000 yılının ilk yarısı verilerine göre):

Sendikal kuruluşlar	Üye sendikalar	Ülkeler	Üyelerin sayısı (milyon olarak)
Uluslararası Metal Emekçiler Birliği (IMB), Genf	186	95	22
Avrupa Metal Emekçiler Birliği (EMB), Brüssel	58	25	6
Uluslararası Tekstil-Giyim ve Deri Emekçileri Birliği (ITBLAV), Brüssel	250	130	10
Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri Emekçileri Sendikası Birliği (EGV-TBL), Brüssel	53	30	1,5
Uluslararası Yapı ve Ağaç Emekçileri Birliği (IBBH), Genf	281	124	11
Yapı ve Ağaç Emekçileri Avrupa Federasyonu (EFBH), Brüssel	51	18	2,3

Bu meslek sekreterlikleri, sanayi dalları itibarıyla birleşmiş bağımsız sendikalar olup, onların ulusal çatı kuruluşları, IBFG'nin üyesidirler. Tüm uluslararası ve avrupa meslek sekreterliklerinin politik yönetmelikleri, birbirine uygundur. Özellikle yapılan vurgulamaların nedeni, sanayi dallarının kendilerine özgü çıkar kaygılarıdır.

Meslek sekreterlikleri, tüm dünyada, emekçilerin kendi sanayi dallarında ve hedefler çerçevesinde çalışma, ücret ve sosyal koşullarının, ekonomik, sosyal politik adaletin iyileştirilmesi için uğraşırlar. Onlar, bu ereğe daha da yaklaşabilmek için, uluslararası kuruluşlar nezdinde, örn. UNO, OECD, ILO vede Avrupa Birliği Kurumları'yla (komisyon, parlamento, bakanlar kurulu) bağlantı halindedirler. Uluslararası meslek sekreterliklerininönemli görevlerinden biri de üçüncü dünya sendikalarını desteklemek, onlarla dayanışma içinde olmaktır.

Avrupa Birliği, giderek tüm alanlarda gerçek konumlara kavuşurken, avrupa sendikaları da kendi aralarındaki işbirliğini yoğunlaştırmak zorundadırlar. Avrupa meslek sekreterliklerinin enönemli hedefi,avrupa sendikalarının ortak istemlerini, örn. toplu iş sözleşme politikalarını başarabilmek için, bu işbirliğini güçlendirmektir.

EMB, enson yayınladığı yapılacak işler programında önemli ağırlıkta, dört çalışma noktalarını öngördü:

- Sanayi politikasını, sanayileşmede ve yapısalılıkta gelişen köklü değişmelerin koşullarını dikkate alarak yapmak
- Üye birliklerin toplu iş sözleşmeleri politikasının eşgüdümünü sağlamak/koordine etmek
- Sınırlarötesi şirketlerde çalışan emekçilerin bilgilendirme, istemleri dinleme ve katılım haklarını iyileştirmek
- Değişik sanayi sektörlerinde, sosyal görüşalışverişinin/diyaloğun yükseltilmesi ve derinleştirilmesi

Meslek sekreterlikleri, görevlerini yerine getirebilmek için, bir dizi çalışma gruplarına sahip olup, bunlar bir yandan sanayi dalları ve somut konularla ilgilenen, öteyandan şirketlere yönelik çalışma yapan gruplardır.

Çokuluslu Şirketler – Sendikalar için uluslararası meydan okuma

Sanayileşmiş ve onlara yakın gelişme gösteren ülkelerin şirketleri, faaliyetlerini giderek artan bir biçimde, ulusal sınırların dışında yaygınlaştırma ve tüm dünyada hareket halindedirler. Bu, şirketler stratejilerinde, sonuçlarına katlanmayı göze alarak, tutarlı karar vermelerine neden olmuştur. Dünyanın her köşesinde, şirketlerin ırışmeleri/bütünleşmeleri gündemdedir.

Politik, hukuksal ve sendikal yapısalıklar ise, bu atılımlara ayak uyduramadılar. Hatta, çokuluslu şirketlerin bu denli yoğun sıçrama katetmeleri, andığımız yapısalıklar için, bir tehdit anlamına gelebilir:

- Devletler, bilhassa gelişme aşamasındaki ülkeler, dünya tekellerinin herşeyi kabul ettirme baskısı altına girebilirler (az vergi ayrıcalığının tanınması ve subvensiyon isteme gibi baskılar vs.)
- Uluslararası bilanço yönetmelikleri mevcut olmadığından, kârlar, uluslararası alanda yer değıştirebilir ve ulusal alanda kötüleşme olabilir
- Sendikalar, baskı altına alınacaklar (üretimin başka ülkelere kaydırılması, dışülkelerde üretilen parçaların buradaki işletmelere getirilmesiyle grevlerin kırılması vs. tehditleri)

IG Metall, uluslararası sendikal politika çerçevesinde, bir karşı güç konumunun kurumlaştırılması için yürütülen çabaları desteklemektedir.

Önemli hedefler ve gerekli araçlar:

- Sürekli iletişim değıştokuşu için kurumlaşma
- Birlik konumlarının yaratılması ve çok uluslu şirketler karşısında, sendikaların ortak faaliyetlerinin yürütülmesi
- Çokuluslu şirketler için hukuksal yönergeler yapma gayretleri (örn. tüm dünyada bilanço yönetmelikleri, uluslararası davranış kararnameleri, uluslararası kapsamda, emekçilerin temsilcileri için haberleşme haklarının güvence altına alınması)
- Uluslararası alanda iş yapan çokuluslu şirketlerin uyması elzem kurallar ve uluslararası çalışma kurumunun ana çalışma normları temelinde davranış kodekslerinin yazılması için sözleşmeler bağitlanmalı. Örn. tekstil-giyim ve ağaç sanayisi dalında, bu anlamda ilk olarak , tutum ve davranış kodeksleri sözleşmeleri imzalanmıştır.