

ARMUT PİŞ AĞZIMA DÜŞ VE HÜKÜMETİN TEŞMİL OYUNU

Aydınlık Dergisi, 26 Temmuz 2009

Yıldırım Koç

İşçilerle işverenler arasındaki ilişki çeşitli araçlarla düzenlenebilir. Çalışma mevzuatımızda, ücretler ve yan ödemeler, iş güvencesi, çalışma süresi, yönetimde söz hakkı ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konuların düzenlenmesi için çeşitli araçlar geliştirilmiştir. İş sözleşmesi (hizmet akdi) ve toplu iş sözleşmesi bunların en yaygın bilinen örnekleridir. Ancak bunların dışında takım sözleşmesi, umumi mukavele ve teşmil gibi araçlar da vardır.

Teşmil, çalışma koşullarının Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenmesidir. Bakanlar Kurulu, çıkaracağı bir teşmil kararnamesiyle, bazı işyerlerindeki ücretleri ve çalışma yaşamına ilişkin diğer alanları düzenleyebilir. Bu düzenlemeyi yaparken, o işkolunda daha önceden imzalanmış bulunan bir toplu iş sözleşmesini temel alır. Bu toplu iş sözleşmesinin hükümlerini aynen veya istediği gibi değiştirerek bazı işyerlerine teşmil eder, yayar. Bu konu, 12 Eylül öncesinde de vardı. Pek uygulanmamıştı. 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 11. maddesi teşmili düzenler.

Teşmili genellikle işçi sendikası ile çalıştırdıkları işçiler sendikalı olan işverenler ister. Bir işyerinde imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin aynen veya değiştirilerek başka işyerlerine yaygınlaştırılmasının mantığı, haksız rekabetin önlenmesidir. Sendikalı işçi çalıştıran işverenlerin teşmil isteme nedeni, rakiplerinin işgücü maliyetini yükseltme çabasıdır. Sendikalar ise teşmil aracılığıyla işgücü maliyeti yükseldikten sonra sendikalaşmanın önündeki önemli bir engelin kalktığını düşünerek, teşmil ister.

Türkiye'de geçtiğimiz yıllarda aralarında inşaat, gıda ve sağlık işkollarının bulunduğu çeşitli işkollarında teşmil kararnameleri çıktı. Ancak bunların hiçbiri uygulanamadı; işverenler de, sendikalar da teşmil kararnamelerinden umdukları yararı sağlayamadılar. Bunun en önemli nedeni, sendikaların üzerlerine düşen görevleri yerine getirmemesi, teşmil kararnamesi kapsamında olup kağıt üzerinde ücretleri artan ve çalışma koşulları düzelen işçileri örgütlemek için hiçbir ciddi çaba içine girmemesidir.

Geçtiğimiz ay içinde ise teşmil konusunda çok ilginç bir gelişme yaşandı.

Bakanlar Kurulu 19 Mart 2009 tarihinde kabul ettiği bir kararnameyle, TÜRK-İŞ'e bağlı BASİSEN ile Türkiye İş Bankası arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinde bazı değişiklikler yaparak, bu metni Denizbank, Fortisbank ve Finansbank'a teşmil etti.

Bu üç banka da yabancı sermayelidir.

Denizbank'ın ana ortağı Dexia Participation Belgique SA'dır. 2008 yılı sonu itibariyle bankanın Türkiye'de 399 şubesi ve 7376 personeli vardı.

Finansbank'ın ana ortağı National Bank of Greece'dir. 2008 sonu itibariyle bankanın 457 şubesi ve 9986 personeli vardı.

Fortisbank ise Fortisbank N.V.SA'ya aittir. 2008 sonu itibariyle 299 şubesi ve 5378 personeli vardı.

Türkiye'de yabancı sermayeli bankalardan Citibank (2315 personel), HSBC Bank (6853 personel) ve ING Bank (6357 personel) teşmil kararnamesi kapsamına alınmadı.

Teşmil kararnamesi 29 Nisan 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Ancak işverenler bu konuda hiçbir işlem yapmadı; teşmil edilen toplu iş sözleşmesini uygulamadı.

BASİSEN Sendikası 1 Temmuz 2009 tarihli gazetelere verdiği ilanda "teşmil kararının uygulanmasını beklediklerini" belirtti. Ancak BASİSEN, bu ilanda bir hata yaptı. Kararname, Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında değil, normal sayısında yayımlanmıştı. İlanda, "Finansbank, Fortis ve Denizbank'ın Belçikalı, Hollandalı, Fransız ve Yunan sahipleri yasalarımızı derhal uygulamalıdır" dendi.

Bazı sendikacıların bunca yıldan sonra bile öğrenmemekte ısrar ettikleri bir gerçek vardır.

Hakların kağıt üzerine geçirilmesi onların uygulanacağı anlamına gelmez.

Kağıt üzerine geçirilen hakların hayata geçirilebilmesi için de ayrı bir mücadele gerekir. Bazen bu ikinci mücadele, hakların kağıda geçirilmesinden daha zor ve sıkıntılıdır.

Türkiye’de geçmişte teşmil kararlarından sonra sendikacılar hiçbir önemli bilinçlendirme ve örgütlenme girişiminde bulunmadılar. Kağıt üzerine geçen hakların kendiliğinden hayata geçirileceği gibi bir hayal peşinde koştular, rehavet içinde armudun pişin ağızlarına düşmesini beklediler. Ama armut pişmedi, ağızlarına düşmedi.

Bu son olay da böyle oldu.

BASİSEN, yabancı sermayeli bu üç bankada çalışan 22 bin banka çalışanın bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi, örgütlenmesi ve kağıt üzerine geçirilmiş haklarını hayata geçirmek için mücadeleye sokulması konusunda hiçbir ciddi çaba göstermedi.

Doğal olarak, armut da kendiliğinden pişmedi, sendikacıların ağızına düşmedi.

Hele bir sendikacının, uygulanmayan teşmil konusunu “ILO’ya şikayet etmek için Cenevre’ye gitmesi” ise komikti. Gidilen yerin “ILO” değil, “Uluslararası Çalışma Konferansı” olduğunu, burada da bu tür şikayetlerin yapılamayacağını ya bilmiyordu, ya da kimsenin bilmediğini zannediyordu.

Ancak bu defa farklı bir gelişme yaşandı.

Yabancılar sağlamcıdır. Teşmil kararı çıktı ve onu hayata geçirmek için BASİSEN ciddi bir kitle çalışması yapmayarak armudun pişmesini bekledi, ama yabancı bankalar gelecekte karşılaşabilecekleri davalardan korktular. İşten ayrılan bir banka personeli, geçmişe dönük olarak 5 yıllık alacak davası açarsa, kararnamenin getirdiği haklardan yararlanabilecekti.

O zaman ne yaptılar?

BASİSEN armudun pişmesini beklerken, yabancı bankalar hükümete baskı yaptılar ve Hükümet, 29 Haziran 2009 tarihinde çıkardığı yeni bir kararnameyle, teşmil edilen metnin yıllık ücretli izin, ücretler ve ikramiyelere ilişkin en önemli hükümlerini iptal etti. Bu kararname de 3 Temmuz 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlandı.

Bildiğim kadarıyla, teşmil kararnamesinin bu şekilde değiştirilmesi ilk kez yaşandı.

Armudun pişmesini bekleyenlerin de ağızları açık kaldı.