

SENDİKALARIN ÜYE SAYISI NİÇİN AZALIYOR?

Aydınlık Gazetesi, 10 Şubat 2020

Yıldırım Koç

1980 öncesine karşılaştırıldığında, işçi sendikalarının toplam üye sayısında bir azalma var. Türkiye’de işçi sayısının hızla arttığı dikkate alınırsa, sendikalaşma oranındaki düşüş daha da fazla.

Bu düşüşün çeşitli nedenleri var.

ILO SÖZLEŞMELERİ DEĞERLENDİRİLMİYOR

Genellikle mevzuattaki eksikliklerden söz edilir. Bu iddia doğru değil. Türkiye’de mevzuat ve özellikle Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle Türkiye tarafından onaylanmış olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine doğrudan uygulanırlık kazandırılmış olması, birçok soruna çözüm getiriyor. Ancak bir türlü anlayamadığım, bu konuyu 16 yıldır neredeyse onlarca kez dile getirmiş olmama ve yüksek yargı organlarının kararlarında bu durumu dikkate almalarına karşın, özellikle işçi sendikaları konfederasyonlarının bu konuyu öğrenmemekte ve Uluslararası Çalışma Örgütü’ne gerekli başvuruları yapmamakta direnmelerinin nedenidir.

Sendikalaşma açısından önemli bir sorun olan yetki sürecine ilişkin ILO’nun yetkili organ kararlarını bir sonraki yazımda ele alacağım. Onaylanmış ve Anayasanın emredici hükmüyle doğrudan uygulanırlık kazandırılmış olan ILO Sözleşmeleri, Türkiye’de sendikalaşma mevzuatı açısından bir sorun bırakmamaktadır.

YASAL HAKLARI KULLANMAK ZORLAŞTIRILDI

Sendikal örgütlenmenin önündeki birinci engel, işverenlerin büyük bölümünün sendikalaşmaya olumsuz bakmaları, sendikalaşmaya karşı her türlü yolu deneyerek direnmeleridir. 16 milyonu aşkın işçinin yalnızca yaklaşık 1 milyonunun toplu iş sözleşmesi kapsamında olmasının birinci nedeni budur.

Birçok işveren, sendika üyesi olan işçiyi işten atmaktadır. İşçi, hem işe iade edilmesi, hem de sendikal tazminat ödenmesi konusunda yargıya başvurduğunda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Dava açmak için yapılması gereken masraflar yüksektir. İşçi, hem dava harcını yatıracak, hem de anlaştığı avukata bir vekalet ücreti ödeyecektir. Sendikalaşmanın önü açılmak isteniyorsa, işe iade davaları ve sendikal tazminat davalarında mahkeme masrafları azaltılmalıdır.

Dava açıldıktan sonra, mahkemelerin iş yükü nedeniyle, davalar çok uzun sürmektedir. Dava sürecinin kısaltılması, sendikalaşma hakkının kullanılmasını kolaylaştıracaktır.

İŞYERİNDE FARKLI İŞÇİ KATEGORİLERİ

Bir sendikanın bir işyerinde veya işletmede örgütlenip yetki alabilmesi için hem ehil olması (yüzde 1’lik işkolu barajını aşması), hem de işyerinde yüzde 50, işletmede yüzde 40 sınırını aşması gerekmektedir. Bu koşulun yerine getirilmesinde, işyerindeki beyaz yakalı işçiler de dikkate alınmaktadır. Halbuki işyerlerinin büyük çoğunluğunda beyaz yakalı işçiler sendika üyesi değildir. Ayrıca, gelişen teknolojiyle birlikte, işyerlerinde beyaz yakalı işçilerin oranı artarken, sendika üyesi olan mavi yakalı işçilerin oranı azalmaktadır. Sendikal örgütlülüğün önünü açacak bir uygulama, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde beyaz yakalı işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması ve böylece sendikalara üye olmasını sağlamak için çaba göstermeleridir.

İşyerlerinde İŞKUR aracılığıyla gelen işçiler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler, taşeron işçileri ve kiralık işçilerin bulunması da sorunları artırmaktadır.

TOPLU SÖZLEŞME YETKİSİNİ ALABİLMEK YILLAR SÜREBİLİYOR

Bir sendikanın bir işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapabilmesi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın vereceği bir yetkiye bağlıdır. Bir sonraki yazımda ele alınacağı gibi, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapacak ve imzalayacak sendikanın belirlenmesinde Bakanlığın yetkili kılınmış olması, Türkiye’nin onayladığı ve Anayasamızın emredici hükmü gereği doğrudan uygulanırlık kazandırdığı ILO Sözleşmelerinin ihlalidir. Ancak ne yazık ki, sendikalarımız bu ihlal durumunun giderilmesi için Uluslararası Çalışma Örgütü’ne gerekli şikayet başvurularında bulunmaktan özenle kaçınmaktadır.

Bakanlıktan yetkinin alınmasında en önemli sorun, işverenlerin ve bazen rakip sendikaların, yetkiye itirazlarıdır. Bu itirazlar nedeniyle, işyerinde örgütlü bir sendikanın yetki alıp toplu sözleşme görüşmelerine başlaması yıllarca ertelenebilmektedir. Yetki süreci 4-5 yılda sonuçlanan işyerleri ve sendikalar vardır. Bu süre içinde işveren, sendikalı işçileri peyderpey tasfiye etmekte ve işyerini fiilen sendikasızlaştırmaktadır. Yetki sürecinin ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi ve 1970'li yılların ikinci yarısında Türkiye'de uygulanan referandumun mevzuatımıza ve uygulamaya sokulması, sendikalaşmanın önündeki belki de en önemli engeli ortadan kaldıracaktır.

BAZI SENDİKACILARIN HATALARI

Sayıları az da olsa bazı sendikacılar, kendilerine emanet edilen işçi paralarını yanlış bir biçimde kullanmaktadır. Günümüzde sosyal medya yoluyla her haber anında çok sayıda insana erişmektedir. Bazı sendikacılar hakkındaki israf ve yolsuzluk iddiaları, sendikalara duyulan güveni sarsmaktadır. Kol kırılır yen içinde kalır anlayışıyla işçi sendikaları konfederasyonlarının bu tür iddiaların üzerine gitmemesi, bu güvensizliği daha da artırmaktadır.