

İŞKOLLARI NASIL DÜZENLENMELİ?

Aydınlık Dergisi, 27 Şubat 2005

Yıldırım Koç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nu değiştirmek amacıyla 2003 yılı başlarında bir taslak hazırlamıştı. Bu taslağın bazı maddeleri 2004 yılı Ekim ayında değiştirildi. Taslağın öngördüğü en önemli değişikliklerden biri, işkollarının yeniden düzenlenmesi konusunda.

1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'da işkolları konusunda bazı düzenlemeler vardı. Ancak, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu sonrasında işkolları yönetmelikleri yoluyla katı bir düzenleme getirildi. İşkollarının isimleri yasa ile belirlenmediğinden, hükümetler işkolları yönetmeliği ile istedikleri gibi oynadılar ve sendikalar üzerinde baskı uyguladılar (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz., Koç, Y., "İşkolları Yönetmeliği," Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar, Tarihten Sayfalar, YOL-İŞ Yay., Ankara, 2000, s.109-126). 1983 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu ile 28 işkolu belirlendi ve İşkolları Tüzüğü çıkarıldı. Hükümetler, işkollarının adlarını değiştirme yetkisini Meclis'e devretmekle birlikte, işkollarının içeriğiyle oynayabilme yetkisini korudu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun taslağında işkollarının sayısının 18'e indirilmesi öngörülüyor. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ise 11 hizmet kolu kabul etmiş durumda.

Ancak işçilerin ve memurların ayrı örgütlenmesi ve işçi sendikalarının 28 işkoluna, kamu çalışanları sendikalarının da 11 hizmet koluna bölünme uygulaması artık değişmek durumundadır.

Önce bir yanlış kanıyı veya bilgiyi düzeltmek gerek. Bazı kişiler, ILO'nun işkollarına ilişkin bir standardının olduğu ve buna göre 16 işkolunun kurulması gerektiğini zannediyor ve hatta söylüyor. Bu görüş tamamiyle yanlıştır. ILO'nun işkolları standardı gibi bir yaklaşımı, anlayışı, düzenlemesi yoktur. Tam tersine, 87 sayılı ILO Sözleşmesi, sendikaların faaliyet alanlarının tamamiyle kendileri tarafından belirlenmesini savunmakta ve bu nedenle de işkolları gibi kanunla getirilmiş düzenlemelere karşı çıkmaktadır. Bu konuda en açık örnek, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Dok Gemi-İş'in yaptığı başvuru üzerine verdiği karardır.

Bazı kişilerin kafasında bulunan 16 sayısı, 1949 yılında Federal Almanya'da sendikaların yeniden kurulması sürecinde belirlenen işkolu sayısıdır. Ancak bu sayı daha sonra 17'ye çıkmıştır. Almanya'da bugün sendikalar 8 işkolunda örgütlenmiştir. Birkaç yıl önce bazı sendikaların birleşmesiyle oluşturulan Birleşik Hizmetler Sendikası'nda (ver.di) mali hizmetler, elektrik-havagazı-su, sağlık, sosyal hizmetler, kiliseler, sosyal güvenlik, eğitim, bilim ve araştırma, Federal hükümet ve eyaletler, yerel yönetimler, medya, sanat, kültür, basım, kağıt, telekomünikasyon, enformasyon teknolojisi, bilgi işlem, posta hizmetleri, ulaştırma, ticaret ve özel hizmetler işçileri birlikte örgütlenmektedir. Almanya'da dokuma işçilerinin sayısı azalınca, bu işkolundaki sendika kendisini feshetmiş ve metal işçileri sendikasına katılmıştır.

İngiltere'de ise işkolu gibi bir uygulama hiçbir zaman olmamıştır. 835 bin üyeli Ulaştırma ve Genel İşçiler Sendikasının, ticaret, büro işleri, teknisyenler, tarım, inşaat, kimya, petrol, kauçuk, sivil havacılık, limancılık, gıda, içki, tütün, genel işler, enerji üretimi, kamu hizmetleri, ulaştırma, dokuma ve araç yapımı alanlarında üyeleri bulunmaktadır. 1 milyon 61 bin üyeli AMICUS Sendikası'nın ise ticaret, imalat sanayi, makine üretimi, enerji, inşaat, iletişim teknolojisi, hava savunma araçları, motor endüstrisi, sivil havacılık, kimya, ilaç, çelik ve diğer metaller, gemi yapımcılığı, bilim adamları, teknoloji geliştiren uzmanlar, uzman personel ve

yönetici personel, elektronik ve telekomünikasyon, tütün, gıda, içki, dokuma, seramik, kağıt, üniversite yönetici personeli, mali hizmetler ve sağlık hizmetleri alanlarında örgütlülüğü bulunmaktadır.

Hollanda'da 495 bin üyeli ve hemen hemen tüm işkollarını kapsayan Genel Sendika da (FNV Bondgenoten), 7 bin üyeli Kadınlar Sendikası da vardır.

Avrupa Birliği müktesebatı içinde sendikaların işkolları düzenlemesi gibi bir uygulama da söz konusu değildir.

Anayasamızın 90. maddesinde 7 Mayıs 2004 günü yapılan değişiklik sonrasında, 87 sayılı ILO Sözleşmesi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun üstüne geçmiştir. 87 sayılı Sözleşme ile 2821'in ve 4688'in çeliştiği noktalarda, mahkemeler 2821 ve 4688'in çelişen hükümlerini "yok" sayacak ve 87 sayılı ILO Sözleşmesini uygulayacaktır. 87 sayılı ILO Sözleşmesi ise işkolları ayrımlarına karşıdır. Ayrıca, 87 sayılı Sözleşmeye göre, işçilerin, memurların ve sözleşmeli personelin birlikte örgütlenmesinin önünde bir engel de yoktur.

Bu konuda yapılması gereken iş, ILO'nun yetkili organlarının bugüne kadarki yorumlarını iyi öğrenerek ve yorum olmayan konularda yorumlar alarak, Türk yargısının bu yorumlara uygun kararlar vermesini sağlamak olmalıdır.

Bu nedenle, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerine ilişkin ILO yetkili organ kararları iyi öğrenilmelidir. Bugüne kadar açık kararın bulunmadığı konularda karar çıkartılmalıdır. Bunun için de, mevzuatımızdaki uyumsuzluklar uygun yöntemlerle ILO denetim organlarına bildirilmelidir. ILO'nun yetkili organlarından alınan kararlar ve yorumlar doğrultusunda Türk yargısına başvurulmalıdır. ILO'nun yaptırımı yoktur. Yaptırım, Türk yargısının elindedir. Ancak Türk yargısının kararlarına yol gösterecek yorumlar, ILO yetkili organ kararları olacaktır. 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılması düşünülen değişiklikler ise bu çerçevede değerlendirilmelidir.