

# SENDİKALARIN YETERİNCE KULLANMADIĞI BİR ARAÇ: TEŞMİL

Aydınlık Gazetesi, 17 Şubat 2020

Yıldırım Koç

Türkiye’de günümüzde işçi statüsünde istihdam edilen 16 milyondan fazla kişi var. Bu insanların ancak yaklaşık 1 milyonu toplu iş sözleşmelerinden yararlanabiliyor. Geride kalan 15 milyondan fazla işçi, çalışma koşullarının belirlenmesinde bir toplu iş sözleşmesinin koruması altında değil.

Cumartesi günü yazımda belirttiğim gibi, gelişmiş kapitalist ülkelerin bazılarında da sendikalaşma oranları düşük. Örneğin, Fransa’da sendikalaşma oranı yüzde 10,8 gözüküyor. Ama Fransa’da işçilerin yüzde 98,5’i toplu iş sözleşmelerinden yararlanıyor. Almanya’da sendikalaşma oranı yüzde 16,5. Ama Almanya’daki işçilerin yüzde 56’sı toplu iş sözleşmelerinin kapsamında; toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiş olan çalışma koşullarından yararlanıyor. Belçika’da sendikalaşma oranı yüzde 50,3. Belçika’daki işçilerin yüzde 96’sı toplu iş sözleşmelerinin kapsamında.

Aradaki farkın adı “teşmil”.

## TEŞMİL NEDİR?

Teşmil, bir sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinin, yetkili bir organın kararıyla, sendikası işyerlerine de yaygınlaştırılmasıdır; buralarda çalışan işçilere de uygulanmasıdır.

Bizim mevzuatımızda da “teşmil” var; ancak, sendikalar tarafından çeşitli nedenlerle bir türlü örgütlenmenin bir aracı olarak etkili bir biçimde kullanılmadı.

Eğer bir toplu iş sözleşmesi, yetkili bir organın kararıyla, sendikası işyerlerine teşmil edilirse, işverenlerin sendikalaşmaya karşı çıkış nedenlerinden biri ortadan kaldırılmış oluyor. İşverenlerin sendikalaşma karşı çıkmalarının birinci nedeni, işgücü maliyetlerindeki artıştır. Başka bir işyeri için bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin diğer işyerlerine teşmiliyle (yaygınlaştırılmasıyla), örgütsüz işyerindeki işçilerin de maliyeti yükseldiğinden, işverenlerin direnci azalmaktadır.

Diğer taraftan, bazı işkollarında sendikalı işçilerin çalıştığı işverenler, rakiplerinin işgücü maliyetini artırabilmek amacıyla, teşmil girişimlerini desteklemektedir. Sendikalı işçilerin çalıştığı işyeri, sendikası ve düşük maliyetli işçilerin çalıştığı işyerine göre dezavantajlı durumdadır. Sendikalı örgütlülüğün olduğu işyerlerinin önemli bir bölümündeki işverenler, sendikası işçi çalıştıran rakiplerinin işgücü maliyetlerini artırabilmek için, bu işyerlerindeki sendikalaşmayı çeşitli yollardan teşvik etmektedir. Bunun yollarından biri de teşmildir.

## MEVZUATIMIZDA TEŞMİL

Yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu “teşmil”i şöyle düzenlemektedir (M.40):

“(1) Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir.

(2) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete’de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

(3) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

(4) Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.

(5) Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

(6) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

(7) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.”

## **SENDİKALAR NE YAPMALI?**

Bu konuda görev, belirli bir işkolunda en çok üyeye sahip sendikaya düşmektedir. Bu sendika, Cumhurbaşkanını etkileyebilir ve ikna edebilirse, işkolunda imzaladığı bir toplu iş sözleşmesinin işkolundaki sendikasız işyerlerinde de uygulanmasını sağlayabilir. Böylece, haksız rekabet önleneceği gibi, sendikalaşmanın önündeki engeller bir parça azaltılmış olur.

Ancak iş burada bitmemektedir. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerlerindeki işçiler kendiliklerinden sendika üyesi olmazlar. Toplu iş sözleşmesi teşmil edilen sendikanın, sendikasız işyerlerindeki işçileri örgütlemek için ciddi bir çaba göstermesi yine de zorunludur. Teşmilin avantajı, sendikasız işçilerin de işgücü maliyetini yükselttiği için, işverenlerin direncini önemli ölçüde kırmış olmasıdır. Ancak ne yazık ki, günümüzde belirli bir işkolunda en çok üyeye sahip olan sendikaların teşmil uygulatma konusunda bir girişimleri yoktur.