



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıda yer alan soruların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt SELÇUK tarafından yanıtlanması için gereğini saygılarımla arz ederim.

Ünal DEMİRTAŞ

Zonguldak Milletvekili

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/h maddesine göre Toplu İş Sözleşmesi (TİS); *İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi* ifade eder. Bu sözleşme kapsamında iş akdine, muhtevasına, çalışma şartlarına ve sona erdirilmesine ilişkin konular düzenlenir. Toplu iş sözleşmeleri (TİS), işçinin bireysel iş sözleşmesini etkileyip geliştirerek, işçiye bireysel iş sözleşmesindekinden daha iyi haklar getirmektedir. Sendikaların en önemli işlevlerinden birisi de, toplu iş sözleşmeleri (TİS) yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını korumaktır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki işçilerin sayısı ve oranı, sendikalaşma oranı kadar önemlidir. Toplu iş sözleşmesi yapılabildiği ölçüde sendikal hak ve özgürlükler gelişir ve güvence altına alınır. Ancak ülkemizde toplu iş sözleşmesi (TİS) yapmanın önünde çok büyük engeller vardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun "Temel Haklara" ilişkin 8 sözleşmesi arasında yer alan, 1949 yılında kabul edilen ve ülkemizde de 1952 yılında yürürlüğe giren 98 no'lu "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşme Hakkı Sözleşmesi" ile sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve TİS düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirilmektedir. 1961'de imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesindeki toplu pazarlık hakkı da çekirdek haklar olarak kabul edilmiştir. Ancak Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında kabul eden ülkemiz 5. ve 6. maddelere ise çekince koymuştur. Ülkemizde Anayasamızın 53. Maddesi ile 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ile TİS hakkı hükümleri yeniden düzenlenmiştir.

Demokratik toplumun en önemli göstergelerinden biri olan sendikal hak özgürlükler ile TİS yapma hakları, ülkemizde her yıl yoğun bir şekilde ihlale uğramaktadır. Mevzuatımız, TİS yetki uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturma ve sendikal özgürlükleri koruma açısından oldukça yetersizdir. Sendikal özgürlüğün önündeki en büyük engel bu durumdur. Ülkemizdeki yasal mevzuat, işçi sendikalarının iş kolu barajını geçemediği ve işverenin işçilerle anlaşma yapmayı reddettiği durumlarda, işverenlerin korunduğu ve TİS'nin yapılamadığı bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple ülkemizdeki sendikalaşma ve TİS yapma oranları maalesef son derece düşüktür.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2020'de yayınladığı istatistiklere göre kayıtlı işçilerde sendikalaşma oranı %13,8 iken, TİS'den yararlanan işçi oranı ise %7,8'dir. Kayıtlı işçiler arasında TİS'den yararlananların oranı yüzde 7,78 iken, kayıtlı ve kayıtdışı tüm işçiler arasında TİS kapsamı ise yüzde 5,78'e gerilemektedir. Yani ülkemizdeki kayıtlı ve kayıtsız tüm işçilerin %94'ü, sendikalı işçilerin ise yaklaşık %40'ı TİS hakkından yararlanamamaktadır. 36 OECD üyesi ülke arasında TİS hakkından yararlanma oranı bakımından ülkemiz % 5,78 ile en son sırada yer almaktadır. Uluslararası Sendikalar

Konfederasyonu (ITUC) raporlarına göre Türkiye, sendikal hak ve özgürlükler noktasında Dünya'nın en kötü 10 ülkesi arasına girmiştir.

TİS kapsamı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi ve mevzuatına bağlı olarak sendikalaşma oranının üstünde veya altında gerçekleşebilmektedir. Bizde TİS oranı sendikalaşma oranının altında iken, Avrupa ülkelerinde ise bizdekinin tersi olarak sendikalaşma oranı daha düşük iken, TİS kapsamındaki işçi sayısı çok daha yüksektir. Bunun sebebi ise özellikle Avrupa da sendikaların yapmış olduğu TİS'den sendikalı olmayan işçilerin de yararlanmasıdır. OECD ve AB ülkelerinin çoğunda var olan teşmil mekanizmaları sayesinde TİS sendika üyesi olmayanlara da uygulanmaktadır. Böylece TİS kapsamı, sendikalaşma kapsamının üzerine çıkabilmektedir. Örneğin %7,9 oranında sendikalaşmaya sahip Fransa'da TİS kapsama oranı %98,5'tir. AB ülkelerinde TİS kapsamı genellikle %50'nin üzerindedir. TİS kapsamı Avusturya'da %98, Belçika'da %96, Yunanistan'da %90, İsveç'te % 90'dır. TİS kapsamının en düşük olduğu ülkeler %12,5 ile Meksika, %12 ile ABD, %11,8 ile Güney Kore ve %7,78 ile Türkiye'dir.

Ülkemizde sendikalı işçilerin yaklaşık %60'ının toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi ve %40'ının TİS kapsamı dışında kalması, mevcut toplu iş sözleşmesi ve yetki sisteminin işlemediğini ortaya koymaktadır. Çünkü, TİS yapmanın önündeki engelleri aşmak son derece zordur. Ülkemizdeki TİS yapmanın önündeki engellerin başında ise çifte baraj sistemi gelmektedir. 6356 sayılı yasanın 41. maddesine göre bir sendikanın (TİS) imzalayabilmesi için öncelikle işkolu barajını geçmesi, ardından işyeri/işletme barajı şartını yerine getirmesi ve işyerinde yetki belgesi alması gerekmektedir. *Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.* (2) *Her sendika kurulduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üye kaydetmedikçe Türkiye'nin hiçbir yerinde TİS yapmaya yetkili değildir.* Türkiye'deki üç büyük konfederasyondan birine üye olan sendikalar, TİS imzalayabilmek için işkolunun %1'den fazlasını temsil etmek durumunda iken, bu üç konfederasyona üye olmayan sendikalar için alt sınır %3'e çıkmaktadır. Bu kısıtlamalar, fabrika ve/veya fabrikaların ya da sendikanın örgütleyebileceği işgücünün büyüklüğünü gözetmeden uygulanmaktadır. Çifte baraj Uluslararası Çalışma Örgütü ILO tarafından çok eleştirilmiş ve sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki en önemli engel olarak tanımlanmıştır.

TİS yapmanın önündeki işkolu, işletme ve işyeri barajları engellerinin yanında; anti-demokratik TİS yetki mekanizması, sendika üyeliği sonrası yetki sürecinin uzaması, sendikanın yetki alamaması, TİS sürecinin uzaması, grev yasakları, sendika üyesi işçinin işten çıkarılması gibi nedenlerin yanında, ayrıca işsiz kalan işçinin bir yıl süre ile sendika üyeliğinin devam etmesi, 696 sayılı KHK gereği kamuya veya belediye şirketlerine geçirilen işçilerin TİS haklarının 2020 yılı ortalarına kadar TİS hakkından mahrum edilmesi gibi nedenler, TİS kapsamının sendika üyeliğinin altında kalmasına yol açan faktörlerden bazılarıdır.

Sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki engeller, Avrupa Birliği'nin Türkiye ile ilgili bir çok İlerleme Raporları'nda çok ağır bir şekilde eleştirilmiştir. 2019 yılı AB İlerleme Raporu'nda; *"Sendikal haklar, hâlen ağır baskı altındadır. Özel sektörde sendikalaşma oranının düşüklüğü, kayıt dışılığın yüksekliği ve taşeronlaşmanın yaygınlığı çalışanların güvenliği konusundaki riskleri artıran etmenlerdir"* değerlendirmesinin yanında sendikaların

yönetici ve üyelerinin çeşitli barışçıl sendikal faaliyetleri nedeniyle keyfi işten çıkarmalar ve kötü muameleye maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi ile TİS uyuşmazlıklarını en aza indirme arasında doğrudan bir bağ bulunmaktadır. Ülkemizde TİS yaygınlaşması için TİS haklarının önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. TİS'in yaygınlaşması için barajlar sistemi kaldırılmalı ve kendini güçlü ve örgütlü olduğuna inanan sendikaların işverene çağrı yapabilmesi ve sendikanın örgütlenme gücünü kabul eden işverenin toplu sözleşme masasına oturması öngörülmelidir. Almanya'da ve birçok Avrupa ülkesinde toplu iş sözleşmesi sistemi bu şekilde uygulanmaktadır. Öte yandan OECD ve AB ülkelerinde var olan teşmil mekanizmaları sayesinde TİS sendika üyesi olmayanlara da uygulanmakta ve TİS kapsamı sendikalaşma kapsamının üzerine çıkmaktadır. Örneğin %7,9 oranında sendikalaşmaya sahip Fransa'da toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %98,5'tir. Ülkemizde de TİS kapsamının genişlemesi için teşmil mekanizmalarının yürürlüğe girmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Eğer ülkemizde TİS haklarının önündeki engeller kaldırılır ise, gelir dağılımında adalet ve toplumsal barış ve refah sağlanır ve demokrasimiz güçlenir. Bu sebeplerle sendikalar, başta siyasi otorite olmak üzere tüm baskı oluşturacak güçlere karşı korunup, desteklenmelidir.

Bu çerçevede;

- 1) Ülkemizde, işçi sendikaları 2016- 2017-2018-2019-2020 yıllarında önergenin cevaplandığı tarihe kadar (iş kolları da belirtilerek) kaç Toplu İş Sözleşmesi yapılmışlardır?
- 2) Ülkemizde yapılan Toplu İş Sözleşmesi sayıları yeterli midir?
- 3) Ülkemizde, Bakanlığınızın 31 Ocak 2020 tarihli tebliğine göre kayıtlı işçilerde sendikalaşma oranı %13,8 iken, TİS'den yararlanan işçi oranı ise %7,8'dir. Kayıtlı işçiler arasında TİS'den yararlananların oranı yüzde 7,78 iken, kayıtlı ve kayıtdışı tüm işçiler arasında TİS kapsamı ise yüzde 5,78'e gerilemektedir. Sizce bu Toplu İş Sözleşmesi oranları yeterli midir? Yeterli değil ise bu oranları artırmak için neler yapmayı düşünüyorsunuz?
- 4) TİS yapmanın önündeki engellerin başında çifte baraj sistemi gelmekte olup, 6356 sayılı kanunun 41.maddesine göre bir sendikanın TİS imzalayabilmesi için öncelikle işkolu barajını (kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin üyesi bulunması şartıyla) geçmesi, ardından işyeri/ işletme (işyeri veya işletmede çalışanların yarıdan bir fazla veya %40'ını üye yapma şartını) barajı şartını yerine getirmesi ve işyerinde yetki belgesi alması gerekmektedir. Bu bağlamda TİS yapmanın önündeki en büyük engel olan 6356 sayılı kanunun 41.maddesinde belirtilen çifte baraj sistemini kaldırmayı düşünüyor musunuz?
- 5) TİS yapmanın önündeki tüm engelleri kaldırmayı düşünüyor musunuz?
- 6) OECD ve AB ülkelerinde var olan teşmil mekanizmaları sayesinde TİS sendika üyesi olmayanlara da uygulanmakta ve TİS kapsamı sendikalaşma kapsamının üzerine çıkmaktadır. Örneğin %7,9 oranında sendikalaşmaya sahip Fransa'da toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %98,5'tir. Ülkemizde de TİS kapsamının genişlemesi için teşmil mekanizmalarının yürürlüğe girmesini ve uygulanması düşünüyor musunuz?