

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

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



Ünal DEMİRTAŞ
Zonguldak Milletvekili

Çalışma yaşamının en önemli unsurlarından birisi sendikalardır. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan sendikalar, çalışma hayatında işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen örgütlü yapılardır. Sendikalar, çalışma hayatı içinde işçi ile işveren arasındaki güç eşitsizliğinde dengesini sağlamak konusunda önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında sendikalar işçilerin ücretleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi, işçi sağlığı ve iş yeri güvenliği önlemlerinin tespiti açısından da önem taşımaktadır.

Ülkemizde Anayasa'nın 51'inci maddesi ile sendika kurma ve üye olma koşullarına dair düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre; "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz"

Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinde "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler" düzenlemesi getirilirken, aynı sözleşmenin 5'inci maddesinde de "Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler" denilmektedir.

Uluslararası Mevzuat ile iç hukuktaki bu düzenlemelerden de ortaya çıktığı gibi sendika kurmak ve sendikaya üye olmak yasalardan doğan bir haktır. Bu hakkın kullanılmasının herhangi bir sebeple engellenmesi açıkça hukuka aykırılık teşkil etmektedir.

Yasalarla tanınan bu hakka rağmen ülkemiz sendikalaşma oranı açısından son derece kötü durumdadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ocak 2019 istatistiklerine göre sendikalı işçi sayısı 1 milyon 859 bin 38'dir. Sigortalı işçi sayısı ise, 13 milyon 411 bin 983'tür. Böylece sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 13,9 olmaktadır. Ancak sigortalı işçileri esas alan sendikalaşma oranı yüzde 13,9 iken, kayıtlı ve kayıtsız tüm işçiler esas alındığında fiili sendikalaşma oranı yüzde 11,4'e gerilemektedir. 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 589 bini sendikalıdır. 14 milyon 395 işçi ise sendika üyesi değildir.

OECD verilerine göre Türkiye’de 2017 yılı için sendikalaşma oranı yüzde 8,6, 2016 yılı için toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 7’dir. Türkiye bu oranlarla veri elde edebilen 36 OECD ülkesi içinde son sıralardadır.

Üstelik son 3 yılın Avrupa Birliği raporlarında Türkiye’nin çalışma hayatı ile ilgili, en fazla eleştirildiği konulardan biri, işçilerin örgütlenmesindeki azlıktır. 2016 yılı Türkiye Raporunda, “Toplu sözleşme yetkisine dair çifte barajın olması ve kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması gibi yasal eksiklikler, Avrupa standartları ve ILO sözleşmelerine aykırıdır.” tespitine yer verilirken, 2018 yılı raporunda “Yasal sendikal faaliyetler yürüten üyelere yönelik işten çıkarma, kötü muamele, tutuklama ve polis saldırısı vakaları sendikalar tarafından rapor edilmeye devam etmiştir” ifadelerine yer verilmiştir.

Tüm bu veriler bize, çalışma yaşamında işçilerin sendikalaşma konusunda baskıya maruz kaldığını, yasalarla tanınan sendikalaşma hakkın önünde, bu baskıların fiili bir engel oluşturulduğunu açıkça göstermektedir.

Nitekim Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı’nın kontrolü altında olan TÜVTÜRK’e bağlı, REYSAŞ Taşıt Muayene İstasyon İşletim A.Ş’nin 5 il ve 3 ilçede çalışanları sendikaya üye oldukları için işten çıkarılmış, işten çıkarılmayanlar ise sendikaya üye olmaları halinde işten çıkarılacakları yönünde tehdit ve baskılara maruz kalmaktadır.

REYSAŞ, TÜVTÜRK’e bağlı olarak çalışan, Eskişehir(merkez)Eskişehir/Sivrihisar, Kastamonu(merkez)Kastamonu/Tosya, Bartın, Karabük, Zonguldak(merkez) ve Zonguldak/Kdz. Ereğli’de faaliyet gösteren ve toplam 150 çalışanı olan bir işletmedir. Çalışanlar tarafından sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme yapma yetkisine dair çoğunluk sağlanmış, bu konuda tüm yasal prosedürler yerine getirilmiştir. Ancak REYSAŞ tarafından, Bakanlığa yeterli çoğunluk sağlanamadığı, sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olmadığı gibi pek çok itirazda bulunmuştur. Bakanlık tarafından sendikanın çoğunluğu sağladığı, Mahkeme tarafından da sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olduğu kararı verilmiştir. Buna rağmen, söz konusu şirket tarafından çalışanlar baskıya maruz kalmış, bu süreç devam ederken işçilere, sendikadan istifa etmeleri aksi halde işten çıkarılacakları söylenmiştir. Bu baskıya direnen işçiler ise tazminatsız olarak işten atılmıştır. Eskişehir’de 15 işçi, Kastamonu’da 7 işçi, Tosya’da 1 işçi, Bartın’da 2 işçi Zonguldak’ta 3 işçi, Kdz. Ereğli’de ise 7 işçi olmak üzere toplam 41 işçi, Anayasal haklarını kullandığı için tazminatsız olarak işten atılmıştır. Anayasal haklarını kullanan işçiler, bu haksızlık karşısında soğuk havaya rağmen iş yerlerinin önünde beklemektedir.

Bu çerçevede;

1)TÜVTÜRK’e bağlı REYSAŞ çalışanlarının Uluslararası hukuk ve Anayasa’dan kaynaklanan haklarını gasp eden, işçilere sendika üyelikleri nedeniyle baskı uygulayan tehditlerde bulunan, haksız yere işten çıkaran bu şirket hakkında ne gibi bir yaptırımda bulunacaksınız?

2)Haksız yere işten çıkarılan işçilerin mağduriyetini giderip, işe iadelerini sağlamayı düşünüyor musunuz?

20343

3) Son 5 yıl içinde sendikaya üye olduğu için kaç işçi işten çıkarılmıştır?

4)Ülkemizde Anayasal bir hak olarak düzenlenmiş olmasına ve Türkiye'nin, İLO'nun 87'nolu sözleşmesini de onaylanmış olmasına rağmen, sendikalaşma oranının bu kadar düşük olmasının nedeni nedir?

5)Ülkemizde toplu sözleşme yetkisine dair çifte barajın olması ve kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması gibi yasal eksikliklerin İLO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesi için bir çalışmanız bulunmakta mıdır?