

## **TÜRKİYE’DE SOSYAL VE SENDİKAL HAK İHLALLERİ: SENDİKAL AYRIMCILIK, İŞ CİNAYETLERİ, GÜVENCESİZ ÇALIŞMA**

***Kani Beko***

*DİSK Genel Başkanı*

### **Sendikal Hak ve Özgürlüklerimiz, Hemen Şimdi!**

Sendikal hak ve özgürlükler birbirinden ayrılamaz, bölünemez bir bütündür. Sendikal hak ve özgürlüklerin üç temel bileşeni vardır: Örgütlenme, toplu pazarlık ve grevi de içermek üzere barışçıl toplu eylem hakkı. Sendikal hak ve özgürlükler, adeta bir zincir gibidir. Bir ülkede bu zincirin bir halkası bile eksikse, o ülkede sendikal hak ve özgürlüklerden söz etmek mümkün değildir.

Ancak Türkiye’de bu zincir ve zincirin her bir halkası, hem mevzuat hem fiili uygulama ile parçalanmaktadır. Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükler, hem yasal düzenlemeler aracılığıyla, hem de uygulamada hükümet ve işverenler tarafından sistematik ve ağır bir biçimde ihlal edilmektedir.

Türkiye’de 30 yıl boyunca, 12 Eylül askeri darbesi mirası sendikal yasalar uygulanmıştır. Ancak AKP hükümeti tarafından 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, bu darbe mirasını, birkaç makyajla geleceğe taşımıştır. 6356 sayılı yasa, sendikal hak ve özgürlüklerin önünü açmak bir yana, bazı konularda sendikal hak ve özgürlükleri daha da kısıtlamıştır. 6356 sayılı yasa, ILO Sözleşmelerine baştan aşağı aykırıdır.

Yaptığımız hesaplama göre Türkiye’de sendikalaşma oranı son 25 yılda yüzde 22’den yüzde 4,5’a kadar düşmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın resmi istatistiklerine göre ise, işçilerin sadece yüzde 9,45’i sendikalıdır. Türkiye AB ve OECD ülkeleri arasında sendikalaşma bakımından en sonda yer almaktadır.

Her yıl on binlerce işçi sendikaya üye olduğu ya da olmak istediği için işten atılmakta, baskı, tehdit ve hatta şiddet ile karşı karşıya kalmaktadır.

Bağımsız bir araştırma şirketi tarafından yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de işçilerin yüzde 77,7’si “özgürce sendika seçme hakkının” olmadığını düşünmektedir. İşçilerin yüzde 87,9’u “sendikaya üye olması durumunda işveren tarafından cezalandırılacağına” inanmaktadır. Sendika üyesi olmayan her iki işçiden biri, “işten atılmaktan korktuğu için sendikaya üye olmadığını” belirtmektedir.

Türkiye’de sendikal nedenle işten çıkarmaya karşı güvence “tazminat” esasına dayanmaktadır. Kasanında parası olan işveren, sendikalı olan işçileri rahatça işten atmaktadır. İşçiler davalarını kazansa bile işveren, işçileri işe geri almamakta, tazminat ödemekle yetinmektedir. Sonuç olarak, sendikal güvence son derece yetersizdir.

Ancak 6356 sayılı yasa, yeterli ve etkin bir sendikal güvence sağlamak yerine, İş Yasası'na göre iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri, işten atılma halinde sendikal güvenceden yoksun bırakmıştır. Yani işçilerin yaklaşık yüzde 60'ı için sendikal olmak fiilen imkansızdır.

Örgütlenme hakkı bakımından son derece kötü bir tablo söz konusudur. Ne yazık ki toplu pazarlık hakkı bakımından çok daha kötü bir durumla karşı karşıyayız. 6356 sayılı yasanın öngördüğü işkolu barajı, 2013 yılından itibaren yüzde 1 olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu baraj önceki yasa döneminde toplu iş sözleşmesi yapabilen 51 sendikadan 8'ini baraj altına itmiş, toplu sözleşme hakkından yoksun bırakmıştır. Bugün, Türkiye'deki 125 sendikadan sadece 47'si yüzde 1 barajının üzerindedir ve toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir. İşçi sendikalarının yüzde 62,4'ü, bir sendikanın olmazsa olmazı olan toplu pazarlık hakkından yoksun bırakılmıştır.

İşkolu barajının yanı sıra, işyeri/işletme barajı, Bakanlıkça yetkilendirme sistemi ve yetki itirazları, toplu pazarlık hakkını ağır bir biçimde sınırlandırmaktadır. Böylece özgür ve gönüllü toplu pazarlık hakkı ihlal edilmektedir.

Barışçıl toplu eylem ve grev hakkı bakımından da farklı bir durum yoktur. Farklı grev türlerinin yasaklanması ve bazı sektörlerdeki grev yasakları, Bakanlığa verilen grevi erteleme/durdurma yetkisi ve grev hakkına yönelik diğer sınırlamalar nedeniyle, grev hakkı çok ağır biçimde sınırlandırılmaktadır. Barışçıl toplu eylem hakkı bakımından ise, 1 Mayıs kutlamalarına bakmak yeterlidir. AKP hükümeti, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararına rağmen, 2013 ve 2014 yıllarında 1 Mayıs'ın İstanbul'da Taksim Meydanı'nda kutlanmasına izin vermemiş, kutlamaları da şiddetle bastırmıştır.

Bütün bu gerçekler ışığında DİSK olarak, sendikal hak ve özgürlüklerimiz önündeki tüm engellerin ve yasakların, hem mevzuat hem uygulama boyutuyla kaldırılmasını istiyoruz. ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri başta olmak üzere, uluslararası sözleşmelere, AIHM kararlarına ve ILO denetim organlarının içtihatlarına uygun bir sendikal mevzuat ve uygulama talep ediyoruz.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesi açık ve nettir. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler ile ulusal yasalar çeliştiği takdirde, doğrudan uluslararası sözleşmelerin esas alınması ve uygulanması Anayasal bir zorunluluktur. ILO sözleşmeleri ile uyumlu bir sendikal mevzuat ve uygulama benimsenmediği sürece, sadece ILO sözleşmeleri değil Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da ihlal edilmiş olacaktır.

### **Türkiye İş Cinayetlerinde Avrupa'da Birinci, Dünyada Üçüncü Sırada**

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi işlemez durumdadır.

Türkiye'nin, ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, Dünya'da üçüncü sırada yer alması oldukça düşündürücüdür.

155 sayılı ILO sözleşmesinin TBMM'de kabulünden sonra (2004) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (İSGY), 8 yıl sonra (2012 Haziran) sosyal tarafların mutabakatı olmadan çıkarılmıştır.

2004-2012 dönemine bakıldığında, her yıl ortalama 1316 çalışan yaşamını yitirmiştir.

155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerinin 2004 yılında kabulünden 2012 yılında 6331 sayılı yasanın kabul edilmesine kadar geçen sürede iş kazası sayısı her yıl ortalama 75.000 civarındadır.

Yasanın çıktığı 2012 Haziran'ından bugüne, gerek torba yasalarda ve gerekse yönetmeliklerde yapılan değişikliklerle hizmet alanlarının kapsamı ve süreleriyle sürekli oynanmış ve yasa, daha da yetersiz hale getirilmiştir. Bütün bunların sonuçları, her yıl artarak çoğalan iş kazaları ve ölüm olarak karşımıza çıkıyor.

Türkiye'nin en büyük iş kazasını bu yıl Mayıs ayında Soma'da yaşadık. Soma'da 301 işçi kardeşimizin öldüğü katliamın acılarını saramadan, Mecidiyeköy Torunlar İnşaat'ta 10 işçi arkadaşımızı feci asansör kazasında yitirdik. Gün geçmiyor ki yurdun her bir yöresinden iş cinayeti haberi gelmesin.

Bu insanlar ölmek için değil yaşamak için, çocuklarını yaşatmak, onlara güzel bir gelecek sunmak için çalışmaktadır. Bu işçi kardeşimizin ölümü, gerekli tedbirler alınarak önlenilecek ölümlerdir. İşte bu nedenle işçi kardeşlerimizin ölümüne "kaza, kader, fitrat" deyip geçmek mümkün değildir. Maliyeti düşürmek için önlenmeyen her ölümün adı, bize göre cinayettir! Ve Türkiye'de bu cinayetlerin bir cezası yoktur.

Her yıl 1000'in üzerinde işçinin öldüğü bir ülkede hapisanelerde kaç patron vardır? Gerekli denetimleri yapmayan kaç kamu görevlisi hesap vermiştir?

### **Güvencesiz – Sendikasız Çalışma – Bir Kölelik Düzeni: Taşeron**

Yukarıda bahsettiğimiz cinayetlerin ortamını hazırlayan ise taşeron sistemidir, işçilerin güvencesiz, sendikasız çalıştırılmasıdır. Taşeron demek iş cinayeti demektir, taşeron demek ölüm demektir. 2014 yılının başından bugüne kadar 1300'ün üzerinde işçi kardeşimiz öldü. Bu işçilerin önemli bir bölümü taşeron işçilerdir.

Sendikal hak ve özgürlükler meselesinde az önce anlattığımız olumsuz manzaranın başlıca nedeni taşeron düzenidir. Çünkü taşeron sisteminin en önemli amacı işçileri örgütsüz kılmaktır. Oysa işçinin en büyük güvencesi örgütlü olmasıdır, sendikalı olmasıdır. Daha da önemlisi sendikasını seçebilmesidir. Eğer bir işyerinde sendika yoksa, eğer bir işyerindeki sendika, patron ile ortak çalışıyorsa orada iş cinayeti bitmez. Sendikal hak ve özgürlüklerin olmadığı yerde, güvencesiz çalışma da, işçi sağlığı iş güvenliği sorunları da ortadan kalkmaz.

Taşeron düzeni, işçi sınıfına karşı açılmış bir savaştır.

Bu savaşı açanlar işçilere aç kal diyor! Açlık sınırının altında asgari ücretle yaşayacaksınız diyor. Bu savaşı açanlar "10 saat, 12 saat köle gibi çalışacaksınız" diyor.

Bu savaşı açanlar, işçinin tatili olmaz, fazla mesaisi olmaz, sendikası olmaz, toplu sözleşmesi, grevi olmaz diyor. Bugün Türkiye'de her yüz işçiden sadece 5'i toplu sözleşmeden faydalaniyor. Bu durumun başlıca nedeni taşeron sistemidir.

AKP iktidara geldiğinde taşeron işçi sayısı 387 bin iken bugün 2 milyonu aşkın rakamlardan bahsedilmektedir. Bu o kadar kuralsız bir çalıştırma biçimidir ki taşeron işçi sayısını, Türkiye'yi yönetenler bile bilmemektedir. İşçi sağlığı ve güvenliği alanının dahi taşeron devredildiği bu ülkede yasa dışı, insanlık dışı bir taşeron cumhuriyeti kurulmaktadır. Kamunun en büyük taşeron patronu olması trajik bir durumdur.

AKP iktidarının çıkardığı yasalarla taşeron zorunlu olmuştur. Özellikle belediyelerde, taşeron şirketler her yeri örümcek ağı gibi sarmıştır. Yerel yönetimlerde 120 bin kadrolu işçi çalışırken, taşeron işçi sayısı 750 bini geçmiştir.

AKP hükümeti, kamu hizmetlerini taşeronla devretmek için her yolu deniyor. “Norm kadro” diye, kadrolu işçi alımını önlüyor. Kamu İhale Mevzuatı’na zorlayıcı hükümler koyuyor, belediye şirketlerini devre dışı bırakıyor.

Devlet kamu ihalesiyle insan alıyor! Bu ülkede ihale ile işçi alıp satıyorlar! Bunun adı kölelik değil de nedir? Bunun adı düpedüz insan ticaretidir!

Torba yasa öncesi milyonlarca taşeron işçisi için büyük umutlar yaratıldı. Hükümete yakın kimi medya organları aylarca “taşeronla müjde” diye başlıklar attı. Sonuç ne oldu? Torba yasadaki rantçılara müjde çıktı. Kara paracılar müjde çıktı. Doğayı yağmalayanlar için müjde çıktı. Özelleştirme talancılarına müjde çıktı.

Peki ya milyonlarca taşeron işçiye müjde çıktı mı? Çıkmadı!

Biliyorsunuz belediyelerdeki, hastanelerdeki, karayollarındaki taşeron işçiler binlerce muvazaa davası açtı. Ve bu davaları kazandılar. Mahkemeler dedi ki, “bu işçiler asıl işverenin, yani kamunun işçisidir.”

Taşeron işçiler için verilecek müjde belli. Nedir o müjde? Taşerondan kurtulmak! Taşeronu yasaklamak. Tüm taşeron işçileri, asıl işverenin işçisi olarak istihdam etmek. Belediyede çalışan her işçi, hastanede çalışan her işçi, karayollarında çalışan her işçi doğrudan asıl işverenin işçisi olmalı, kadrolu olmalı, güvenceli olmalıdır.

Bize göre taşeron cehenneminden kurtuluşun yolu tektir: O da taşeron sisteminin yasaklanmasıdır.