

TÜRKİYE'NİN YAKIN GELECEĞİNDE İŞÇİ - İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN MUHTEMEL GÖRÜNÜMÜ(*)

İmren AYKUT
Danışma Meclisi Üyesi

Burada istihdam ve gelir dağılımına etkisi nedeniyle endüstri ilişkiler sisteminden, özellikle 1982 Anayasasında genel hatları belirlenen, sendikacılık hareketinin ve toplu pazarlık düzeninin yakın gelecekteki muhtemel görünümünden bahsetmek istiyorum. Çünkü endüstri ilişkiler sistemimizi yeniden şekillendirecek olan Sendikalar Yasası ile Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasalarının ön taslak çalışmaları tamamlanmış ve tarafların görüşlerine sunulmuştur. Bu taslakların nasıl bir düzen amaçladığını ve nasıl bir sistemi oluşturmak istediğini tetkik edebildiğim oranda ve ana hatları itibariyle inceleyeceğim.

Türkiye'nin toplu iş ilişkilerine geçişi, son 20 yılın bir olgusudur. 1961 Anayasasında toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarının düzenlenmesi sonucunda 1963 yılında kabul edilen Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasaları ile toplu pazarlık düzenine girilmiştir. 1970'li yılların başarısına kadar ülke siyasî ve ekonomik yönden istikrarlı bir dönem yaşamış, bu dönem içinde toplu pazarlık sistemi de iyi ve sağlıklı işlemiştir. Ancak 1974 lerden itibaren siyasî, sosyal ve iktisadî yapıdaki hızla ilerleyen bozulma toplu pazarlık düzenini ve sendika hareketini de yoğun bir

(*) Bu tebliğ, 17 Şubat 1983 tarihinde 8. İktisat Haftası'nda sunulmuştur.

şekilde etkisi altına almıştır. Nihayet 12 Eylül 1980'ne geldiğimizde "Endüstri İlişkiler Sistemimiz" kendisini adeta bir iflâsla noktalamıştır.

Bu tarihe gelindiğinde son 1,5 yılın bilânçosu 346 işyerinde grevdi. 106 bin işçi bu grevlere katılmış ve 9 milyon işgünü kaybedilmişti.

Endüstri İlişkiler sistemimizin bu hale gelmesinde, siyasî ve ekonomik sistemle bu derece yabancılaşmasında rol oynayan faktörler nelerdi? Siyasî ve ekonomik sistemdeki bozulmalar bu kadar derin olmasa idi acaba toplu pazarlık düzeyindeki sapmalar, sistemi böyle bir kriz noktasına getiremeyebilirdi? Yoksa toplu pazarlık düzenindeki yozlaşma mı siyasî ve iktisadî sistemi bozdu?

Bu soruya bence **hayır** demek doğru olacaktır.

Çünkü parçalanmış, yoğun ideolojik sapmalara uğramış bir sosyal ve siyasal yapı içinde üçlü rakamlara yükselmiş bir enflasyon, durgun hatta negatif büyüme hızına gerilemiş bir ekonomi, vergi adaletsizliği, milyonlara varan işsizliğin yarattığı olumsuz sonuçlar elbetteki toplu pazarlık masasına yansıtacak ve sistemi sarsacak, derin bir şekilde zedeleyecekti.

Ancak ne varki; sistemin hukukî yapısını oluşturan yasalardaki hatalı düzenlemeler, eksiklikler ve aksaklıklar siyasî iktidarlarca zamanında düzeltilebilse idi veya yasal düzenlemelerde hatalar olmamış olsa idi toplu pazarlık düzenimiz bu bunalım dönemini daha az yara alarak atlatabilir, sistem iflâs noktasına gelmeyebilirdi.

Yasal düzenlemelerdeki bu aksaklıklar nelerdi? Yeni düzenlemelerde bunlar ne şekilde çözümlenebilmektedir?

Halen yürürlükte olan yasalardaki aksaklıkları **5 ana noktada** toplayabileceğim :

1 incisi Sendikalar Yasamız ve Toplu Sözleşme Yasamız, ülkemizin ekonomik ve sosyal ihtiyaçları, siyasî yapısı iyi tesbit edilerek toplumumuzun geleneksel ve millî özellikleri

gözönüne alınarak düzenlenmemiştir. Gelişmiş batı ülkelerinin kendi ihtiyaçlarına ve özelliklerine göre düzenledikleri ya-
salarından ithal yoluyla **elektrik** bir sistem oluşturulmuş-
tu. Sistemin hiçbir özelliği yoktur.

Bu nedenle, konuşmamın başında da belirttiğim gibi, ekonomik ve siyasî sistemdeki bozulmalardan süratle etki-
lenmiş ve yoğun ideolojik sapmalara uğrayarak toplumumuz-
la yabancılaşmış bir sendikacılık hareketi ile bizi karşı kar-
şıya bırakmıştır.

Aslında yeni yasalar müesseseleri ve süreçleri düzen-
lerken sisteme öyle yapısal özellikler kazandırmalıdır ki, za-
man içinde sistemin dinamik işleyişi yapılan tercihe göre ona
bazı özellikler kazandırabilin.

Şöyleki; -biz, **kuvvetli, merkezleşmiş bir sendikacılık** mı
istiyoruz, yaksa **zayıf ve dağınık bir sendikacılık** mı istiyoruz?

— İdeolojik- siyasî bir sendikacılık mı istiyoruz, yoksa
progmatik ekonomik sendikacılık mı istiyoruz?

— İşyeri- lokal düzeyde bir sendikacılık mı istiyoruz yok-
sa merkezi ulusal sendikacılık modeli mi bizim ihtiyaçlarımızı-
za daha iyi cevap verebilir?

274 Sayılı Sendikalar Kanunu böyle bir **Temel Tercih** be-
lirlenerek hazırlanmamıştı.

Onun için de sağlam bir zemin üzerinde gelişmemiştir.
274 Sayılı Yasaya göre; işyeri sendikası kurulabiliyor, böl-
gesel sendikalar kurulabiliyor, federasyonlar kurulabiliyor,
işkolu sendikaları kurulabiliyordu.

Böyle herkesin, her istediği işine geldiği türde sendika
kurabilmesi, bizi dağınık ve zayıf bir sendikacılığa itmiş,
sendika enflasyonu yaratan bozuk bir yapı oluşturmuştur. Bu
gün Türkiye'de 900 den fazla sendika vardır. Yasanın **2 nci**
aksak noktasını işte bu sendika enflasyonunu teşvik edici ol-
ması teşkil etmektedir.

3 ncü aksaklık ise yasanın aynı anda birden çok sendikaya üye olmayı mümkün kılmasıdır. Bu husus bugüne kadar toplu sözleşme yapma yetkisinin tesbitinde sendikalar arasında daima şiddetli ve çok uzun süren mücadeleleri davet etmiştir. Öyle ki, bazı işyerlerinde toplu pazarlığa başlayabilmek için yetki almakta geçen süre 1-1,5 yıla ulaşmıştır.

Mevcut yasalardaki **4 ncü aksaklık** bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesine imkân vermesidir. Aynı işyerinde iki ayrı sendikanın faaliyet göstermesi, iki ayrı sözleşmenin müzakere edilmesi ve uygulanması, iş barışını çok zedeleyen ciddi bir husus oldu.

Nihayet **5 nci nokta** işkolu sayısının fazlalığıdır. Bizde halen 34 işkolu vardır. İşkolu sayısının çokluğu sendika enflasyonunu teşvik eden bir diğer unsur olmuştur.

5 Ana noktada topladığım bu aksaklıklardan ikisi 1982 Anayasasının 51 ve 53 ncü maddelerinde çözümlenmiştir. 51 nci maddede "aynı anda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı", 53 ncü maddede de "Aynı işyerinde aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı" düzenlenmiştir. Yeni hazırlanan taslaklarda Anayasa'nın bu hükümlerine uygun düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Yeni hazırlanmış olan bu taslakların en dikkat çeken özelliği sisteme bir ruh ve espri verecek olan **Temel Tercihlerin** ve **Modelin** belirlenmiş olmasıdır.

Örneğin Sendikalar Yasa Taslağının 3 ncü maddesinde bu tercih açıkça ortaya konmuştur.

Buna göre sendikaların "İşkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulabilecekleri ilkesini getirilerek **Merkezimilli** bir sendikacılık modeli benimsemiş ve sistemi buna göre oluşturmuştur.

Aynı maddenin bir diğer fıkrasında "Craft Union" denilen meslek sendikaları ve işyeri sendikalarının kurulamayacağı da bir kere daha vurgulanmıştır.

Böyle bir düzenlemenin amacı dağınık, parçalanmış ve bu şekilde yozlaşmış sendika hareketini toparlamak, endüstri ilişkiler sistemine az sayıda ve güçlü sendikalarla işleyen bir yapı kazandırmaktır. Eğer bazı sendikaların kişisel çıkarlar nedeniyle aşırı direnmesi önlenabilir ve mekanizma işletilebilirse, yakın bir gelecekte Türk Sendika hareketinin kaygan zeminden sağlam bir temele oturması gerçekleştirilmiş olacaktır.

Sendika enflasyonunun önlenmesi için diğer bazı düzenlemelerinde taslakta yer aldığımız görüyoruz. Şöyleki; sendikaların her ilçede bir şube açabilecekleri düzenlenmiştir.

Bir diğer önlem de Toplu Sözleşme Yasa Taslağında düzenlenmiştir. Sendikanın Toplu Sözleşme yetkisi almasında getirilen esastır. Sendikanın Toplu Sözleşme yapabilmesi için önce o işkolunda çalışan işçi sayısının % 10 nuna sahip olması gerekecektir. Bu böyle ise o takdirde Toplu Sözleşme yapma çağırısında bulunabilecek ve eğer çağrı yaptığı işyerinde de işçinin % 51 ne sahipse, Toplu Sözleşme yapabilecektir. Bu işkolu sendikacılık modelinin de aslında doğal bir sonucu olmaktadır.

Sendika enflasyonunu önlemek için bir diğer önlem de check-off sistemindeki yeni düzenleme ile getirilmek istenmiştir. Eskiden bir işyerinde işçinin sadece 1/4 nü üye kaydeden sendikaya, üye aidatlarının check-off yoluyla ödenmesi zorunlu idi. Bu uygulama pek çok sendikanın Toplu Sözleşme yetkisi alamamasına ve işçiye en ufak bir hizmet götürmemesine rağmen varlığını sürdürmesine imkân veriyordu. Yeni düzenlemede check-off sisteminin, ancak Toplu Sözleşme yapma yetkisi alan sendikaya uygulanacağı ilkesinin benimsendiği görülüyor.

İşkollarının da 34 ten 24 de indirilmesinin plânlandığı yine taslakta gözümüze çarpmaktadır.

Yeni düzenlemelerde dikkati çeken diğer hususlarda şöyle özetlenebilir; bunların başında Sendikaların malî denetimi gelmektedir. Bugüne kadar Sendikalar hiçbir denetime tâbi olmamışlardır. Zaman zaman Sendikalarda suistimal-

lerden, yapılan aşırı harcamalardan yoğun bir şekilde söz edilmiş, dürüst Sendikalar da kendilerini bu söylentilerden tam olarak koruyamamışlardır. 1982 Anayasa'sının 52 nci maddesinde Devletin Sendikalar üzerinde mali ve idari denetimi olacağı kabul edilmiş bulunmaktadır. Taslakta Anayasa'nın bu hükmü gereğince bir düzenleme yapıldığı göze çarpmaktadır. Ancak bu konuda getirilecek esaslar düzenlenirken çok dikkatli olmak gereklidir. "Suistimal olmasın, işçinin parası çarçur edilmesin" diye aşırı endişeye dayanan bir düzenleme ve denetim Sendikaları sıkıntıya sokabilir, hizmet aksamasına yol açabilir.

Bir diğer önemli yenilik de "toplu pazarlığın süresi ile greve başlama sürelerinin" belirlenmesidir. Şöyle ki; bugüne kadar olan uygulamalarda toplu pazarlık aylarca hatta 1-1,5 yıl sürebiliyordu. Gerek sendika gerekse işveren bu süreyi kendilerine göre bazı nedenlerle istedikleri gibi uzatabiliyordu. Taslaktaki düzenlemede bu süre 60 gün olarak, arabulucuya verilen 15 günlük süre ile birlikte 2,5 ay olarak belirlenmiş bulunmaktadır. Taraflar 2,5 ay içinde bir anlaşmaya varmazlarsa Sendikanın grev hakkı doğuyor. Bugüne kadarki uygulamada grev kararı alındıktan sonra Sendikanın sınırsız bir sürede greve başlama hakkı vardı. Taslakta grev kararı alındıktan itibaren 60 gün içinde greve başlanması zorunluğu da getirilmiş bulunmaktadır. Bunun yararı şu olabilir; işçi aylarca, meçhul bir süre toplu sözleşmeye kavuşmak için bekletilmeyip taraflar bir an önce anlaşmaya, kesinlikle anlaşmıyorlarsa bir an önce grev hakkını kullanarak işçiye bir şeyler sağlamaya itmesidir.

Şu ana kadar lokavttan söz etmedim. Çünkü 1982 Anayasa'sı lokavtı bir hak olarak kabul etmediğinden, taslakta buna göre düzenlenmiş, lokavt kararı grev kararına bağlı kalmıştır. Taslağa göre sendika grev kararı almadıkça işveren lokavt kararı alamıyacaktır. Yani buna göre "saldırı lokavtı" yasaklanmış sadece "savunma lokavtı" kabul edilmiş olmaktadır.

Sonuç olarak şunu söyleyebilirim ki; her iki taslaktada göze çarpan en önemli özellikler 4 noktada toplanabilir: 1 -

Az sayıda ve güçlü Sendikalar yaratma, 2 - Sendika kaynaklarının kötüye kullanılmasını önleme, 3 - Toplu Pazarlık süreçlerini belirleyerek Sendikaları veya işverenin bir takım sebeplerle işçiyi uzun süre Toplu Sözleşmeden mahrum bırakmalarına engel olma, 4 - İş barışının tesisi için çeşitli önlemler ve mekanizmalar oluşturma.

Günümüzde bütün dünyada "Endüstri ilişkiler sistemleri" iş barışına hizmet eden, toplumla bütünleşme içinde, çıkar ve sorumlulukların bir bütün halinde dikkate alındığı işbirliği sistemlerine doğru gelişmektedir. Bu dinamik oluşum içinde Devlet fonksiyonlarında önemli artışlar olmaktadır. Bu artışlar özellikle düzenleyici ve işbirliği sağlayıcı niteliktedir.

Artık toplumun bütün kesimleri, sorunlarının tartışma boyutlarını kendi dar menfaatlerinin çerçevesinden çıkarıp, toplumun ekonomik ve sosyal çıkarlarıyla uyumlu yeni bir çerçeveye oturtmak zorundadırlar. Böylece zıtlasma yerini ortak fedakârlık ve anlayışa dayanan yeni bir yaklaşıma terkedecektir.

Siyasal demokrasinin yerleşmesinde, toplumda huzur ve sukûnun hakim kılınmasında, sağlıklı bir endüstri ilişkilerin çok önemli rol oynadığı kuşkusuzdur.

Bu gün beklediğimiz, ekonomik ve sosyal gelişmeyi hızlandıran, dengeli gelir dağılımına yardımcı olan, siyasî sistemle uyum içinde işleyen bir endüstri ilişkiler sistemine Türk Toplumunun süratle kavuşmasıdır.

