

YÜKSEK HAKEM KURULU

Ermin KUL

(Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı)

**İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Çalışma ve Endüstri İlişkileri
Araştırma Merkezi
Sosyal Siyaset Konferansları 34. Kitap
1985 den ayrı basım.**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT
5712 S. DICKINSON DRIVE
CHICAGO, ILLINOIS 60637

RECEIVED
PHYSICS DEPARTMENT
5712 S. DICKINSON DRIVE
CHICAGO, ILLINOIS 60637

YÜKSEK HAKEM KURULU

Emin KUL

(Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı)

1 — KONUYA GENEL YAKLAŞIM

Grev hakkı ile perçinlenmiş toplu iş sözleşmesi düzeni hiç şüphe yoktur ki demokratik rejimlerde var olan vazgeçilmez bir unsur ve temel bir haktır.

Bu hakların uzlaşmaz siyasal amaçlarla kullanılması ile barışçı mesleki amaçlarla kullanılması arasında çok farklı sonuçlar vardır.

Bu farklı sonuçların çeşitli göstergelerini izah ve eleştirmeyi bir yana bırakarak, yalnızca konumuz açısından ele alırsak şu iki kesin sonuç önümüze çıkar :

Sözleşme ve grev hakkının uzlaşmaz siyasal amaçlarla kullanılması halinde sözleşmenin bağitlanması için çözüm yolları tıkalıdır veya geçicidir.

Sözleşme ve grev hakkı mesleki amaçlarla kullanılıyorsa, sözleşmenin bağitlanması için her ülkenin sosyal, ekonomik yapısına uygun hukuksal düzenlemelerle çeşitli çözüm yolları açıktır ve kalıcıdır.

Biz burada ikinci şıkka göz atarak konumuza yani Yüksek Hakem Kurulu Kuruluşuna yaklaşacağız.

İş uyuşmazlığı genellikle iki yönde ortaya çıkmaktadır.

1 — Tarafların içinde buldukları ekonomik ve sosyal şartları değiştirmek, geliştirmek veya muhafaza etmek amacıyla müşterek menfaatle ilgili olarak girişilen hareket menfaat uyuşmazlığıdır.

2 — Daha önce doğmuş ve toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış hakların korunması yönünden girişilen hareket ise hak uyuşmazlığıdır.

Her iki tür uyuşmazlığı barışçı yollarla çözme konusunda da genelde 3 yol izlenmektedir :

1 — Arabuluculuk,

2 — Uzlaştırma,

3 — Tahkim.

Hak Uyuşmazlıkları hakem veya kanuni yollara başvuru olarak hakimin mevcut kanunları uygulayarak çözülebilecek bir uyuşmazlık türü ise de saydığımız üç genel çözüm yolu içinde de çözüme ulaştırılabilir.

Arabuluculuk üçüncü bir kişinin tarafları karşı-karşıya getirerek sürdürdüğü çabalarla çözümün sağlanmasının denendiği bir yol,

Uzlaştırma otoritenin veya üçüncü şahsın veya kurulun bağlayıcı olmayan çözüm uğraşısıdır.

Tahkimi ise ikiye ayırarak düşünmek gerekir :

1 — İhtiyari Tahkim tarafların bir çözüme varmak üzere kendi istekleriyle uyuşmazlığı bir şahsa veya kurula götürmeleridir.

2 — Mecburi tahkim bir şahsa, bir merciye veya bir ku-

rula çözüm için başvurma zorunluluğunun taraflara kanunla yüklenmesi ve verilecek kararın çözümde esas olması halidir.

Hür Sendikacılık hareketinin yerleştiği her ülkede bu çözüm müesseseleri o ülkenin sosyal ve ekonomik şartlarından geçirilen deneylerden, çalışma hayatında izlenen politikadan kaynaklanan kurallar veya hukuki düzenlemelerle işlerlik kazanmıştır.

II — 2364 SAYILI YASA ÖNCESİ GELİŞME

Sözleşmeli ve grevli dönemi itibariyle çok yakın bir geçmişe dayanan Türk Çalışma Hayatının deney birikimi, ekonomik ve sosyal olaylar, 1978 sözleşmeleri için «bir toplumsal anlaşma» aşamasını karşımıza getirmiştir. Ayrıca 1980 yılına doğru geldiğimizde zamanın Hükümeti Parlamento'ya «Ücret ve ücret sayılan ödemelerin fiyat artışlarına uygun düzenlenmesine dair kanun» adı altında bir kanun tasarısını sunduğunu hatırlıyoruz.

O tarihlerdeki yaygın deyimle «Eşel-Mobil» (Oynak Merdiven) diye tanıtılan bu kanun tasarısı ile işçi ücretleri bir katsayıya bağlanılarak sözleşmeler adeta beş yıl askıya alınmak isteniyordu.

4.ncü beş yıllık kalkınma plânı ve 1980 yılı programının çalışma ve refah seviyesi ile ilgili bölümünde (toplu iş sözleşmelerinin Milli seviyede esaslarını tesbit edecek bir kurulun Başbakanlık bünyesinde teşkili) yer almıştır.

Başbakanlığın 5/Mart/1980 tarihli ve 1980/24 numaralı genelgesi ile bu kurul «toplu sözleşme koordinasyon kurulu» adı altında Başbakanlık bünyesinde oluşturulmuştur.

«24 Ocak 1980 ekonomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret bu-

lunduğu» gerekçesine de yer verilen genelgede «toplu iş sözleşmelerine bu açıdan bakılması» hususuna da işaret edilmiştir.

Bilahare bu kurulun kendi bünyesinde yapılan çalışmalar ve Başbakanlık Müsteşarlığının görüşleri 13/6/1980 tarihli 8 ve 9 sayılı iki yazı ile İşçi Konfederasyonları hariç diğer ilgili mercilere duyurulmuştur.

Görülmektedir ki 12/Eylül/1980 tarihi öncesinde tek taraflı diyebileceğimiz bir tesbit oluşturulan bir kurul ile yapılmış ve Başbakanlık Müsteşarlığınca Kamu ve Özel Kesimi bağlayıcı sayılacağı kaydıyla ilân edilmiştir.

Bu olgu sözleşmeli grevli dönemin çok dikkate değer bir aşamasıdır.

Bu aşamadaki tesbitlere de kısaca yer verelim ve sözleşmeler için kararlaştırılan ilkelere bir göz atalım.

1 — Sözleşmelerde Yönetime müdahale niteliğinde hükümler yer almayacaktır. Böyle hükümler varsa bunlara istisari bir şekil verilecektir.

2 — Daha önceki sözleşmelerde yer alan hükümler dışında ek mali yükümlülükler getirebilecek maddelere (kalemlere) yer verilmeyecektir.

3 — Kıdem tazminatına esas süreler arttırılmayıp aynen muhafaza edilecek yeni işe alınan işçilerin kıdem tazminatı her yıl için 30 gün olacaktır.

4 — Sözleşme süresi 2 yıldan az olmayacaktır.

5 — Yıllık ücretli izin süreleri yükseltilmeyecektir.

6 — Haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir.

Bilahare Türk-İş'te yapılan görüşmeler sonucu bir zam oranı üzerinde tartışmalar sürdürülmüş ve % 165 civarında bir oran söz konusu edilmişse de kesin bir tesbit yapıldığı belirginleşmemiştir.

Çeşitli sebeplerden doğan bazı istisnalarıyla beraber 12/Eylül/1980 öncesi Sendikalarımızın bağtladığı sözleşmeler bu esaslara genelde paralel olarak gerçekleşmiş, bir kısım sözleşmelerin müzakeresi uzamış, bir kısmı uyuşmazlık ve grev safhalarına kadar gelip dayanmış, geniş bir sosyal rahatsızlık ufukta belirtilerini göstermiştir.

Bu sosyal rahatsızlık sıraladığımız öngelişmeleriyle birlikte 12/Eylül/1980 e devredilmiştir.

III — ŞARTLARA ÖZEL BİR KURULUŞ yeni «YÜKSEK HAKEM KURULU»

12 Eylül öncesi Grev yasağı esasen konmuştu.

Ülkemizi 12/Eylül'e getiren ortamı ve sebeplerini hepimiz biliyoruz.

Tatil edilen faaliyetler için de sendikal faaliyetler de yer almıştır. Dolayısıyla çeşitli aşamalara gelmiş toplu iş sözleşmeleri askıda kalmış bulunmaktaydı.

Demokratik rejimin bazı kurumlarının bir kısmına rejimle birlikte ara verilmesi gerçeği ile karşı karşıya idik.

Acil bir çözüm olarak Milli Güvenlik Konseyinin 3 numaralı kararı ve 15 no.lu bildirisi ile toplu iş sözleşmeleri müzakere safhasında olan işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerine ve yan ödemelerine % 70 oranında avans uygulanması yapılmış 3/10/1980 tarih ve 58 no.lu Başbakanlık Genelgesi ile süresi sona eren ve henüz yenisi imzalanmamış iş

yerlerinde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilere doğru bu uygulama yaygınlaştırılmıştır.

Bu aşamada 24.12.1980 tarih ve 2364 sayılı (süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin sosyal zorunluluk hallerinde yeniden yürürlüğe konması hakkındaki kanun) kabul edilerek yürürlüğe konmuştur.

YÜKSEK HAKEM KURULU işte bu kanunla teşekkül etmiştir.

Görülmektedir ki 2364 sayılı kanunla kurulan Yüksek Hakem Kurulu özel şartların getirdiği bir kuruluştur.

Ne arabuluculuk, ne uzlaştırma ve ne de tahkim unsurlarını bünyesinde taşımaktadır. Zorunlu bir tahkim müessesesi dahi değildir.

Özel bir görev yüklenmiş ve özel bir işlev yerine getirmiştir.

O halde Yüksek Hakem Kurulundan arabulucu, uzlaştırıcı, tahkimci bir görev beklemek temelde yanlıştır.

Kanununun 8. maddesi ile 275 sayılı toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu ile diğer kanunların bu kanuna aykırı hükümlerinin, kanunun yürürlüğü süresince uygulanmayacağını belirtmek gereği dahi hissedilmiştir.

IV — KURULUŞ KANUNU VE YÖNETMELİK

A — Kanun :

24/12/1980 tarihinde kabul edilmiş olup 27/12/1980 tarihli resmi gazetede yayınlanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiş ve 2364 sayılı almıştır.

Yüksek Hakem Kurulu kanununun 7. maddesi ile yeni bir yapıya kavuşmuştur. 9 üye, salt çoğunluk, iki üye eksikliği ile toplanma, ağırlıklı Başkan oyu gibi yapısal ilkeleri vardır.

V — YÜKSEK HAKEM KURULUNUN ÇALIŞMALARI

A — Başlangıç :

Yüksek Hakem Kurulu ilk toplantısını 20/Ocak/1981 Salı günü saat 16.00 da S.S.K. Genel Müdürlüğü binasının 2. katında tahsis edilen mahalde yaparak çalışmalarına başlamıştır.

Bu çalışmaları Y.H.K. ilgili yönetmeliğin 13. maddesinde yer alan yasak şumulüne belli ölçüde uymaya çalışarak ve Sendikacılık disiplini içinde kalarak sizlere arza gayret edeceğim.

B — Tartışmalar :

Kurul ilk çalışmalarında ücretin tarifinden, «sözleşme nedir» nitelenmesine, sosyal haklar deyiminin neyi kapsadığından sendikal hakların ne olması gerektiğine kadar tartışmalar yapmış, sözleşmelerin yenilenmesinde sür'atli sağlayıcı hangi usullerin uygulanabileceğini, 2364 sayılı yasanın hükümlerine uygun bir yenilemede ücret ve ücrete bağlı menfaatler artışlarının nasıl, hangi yöntem ve yolla tesbit edilebileceğini, velhasıl sözleşme düzeni neyi kapsıyorsa her konuyu tartışmıştır. Bu tartışmalara gerçeğin bulunabilmesi için süre konmamıştır.

Kurulun görev alanında kendinden bekleneni asgari yansız verebilmesi için kaynak bilgi eksikliği çözüme yönelmede zorluklar doğurmuştur.

Kaynak bilgi eksikliğinin giderilmesi yönünden bir ta-

raftan 27/Ocak/1981 tarihli 17233 sayılı Resmi Gazetede bir duyuru yayınlanmış, diğer taraftan işçi ve işveren temsilcilerinden kaynak bilgi sağlanmaya gayret edilmiştir.

Uzun tartışmalar sonucu kurula intikal eden sözleşmelerin çatısı ve yapısının esas alınarak belli konularda ilkeler tesbiti ile bu ilkeleri esas çatıya uyarlamak genel prensip olarak kabul edilmiş ve her hangi bir sözleşme ele alınmadan ilke tesbiti çalışmalarına geçilmiştir.

BİLİM ADAMLARI DİNLENİYOR

1 — Bu arada ülkemizin kurulun çalışma konusu ile ilgili sahasında emek vermiş bilim adamları kurulca dinlenmiş görüş ve önerileri alınmıştır.

Boğaziçi Üniversitesinden: Prof. Dr. Nuri Uman, Prof. Dr. Özer Ertuna,

İstanbul Üniversitesinden: Prof. Dr. Metin Kutal, İstanbul Teknik Üniversitesi: Prof. Dr. Münir Ekonomi, Ankara Üniversitesinden: Prof. Dr. Seza Reisoğlu, Prof. Dr. Rüçhan Işık, Doç. Dr. Seyfullah Ediz ve plânlama uzmanları da konu ile ilgili görüşlerini kurula sunmuşlardır.

2 — Çeşitli görüşlerin öne sürüldüğü bu toplantılarda değişik fikirleri şöylece özetlemek mümkündür.

a) Ücret zamları tesbiti açısından,

— Ücret kavramına nelerin girdiği, bu kavramın dar tutulup diğer ödemelerden soyutlanamayacağı,

— Ülke çapında, sektörler itibariyle veya sektör içinde ayırımlar gözeterek zam tesbiti,

— Toplam maliyet içinde işçiliğin payının hangi oranda olduğu,

— Ücret artışlarının enflasyonla ilgisi,

— Ücret artışlarının ekonomide fiyatlara ne kadar yansdığı,

— Sektörler arası veya sektör içinde mevcut ücret farklılaşmalarının giderilip giderilemeyeceği,

— % 70 avans ödemeleri de dikkate alınarak ücret artışlarının seyhanen mi, % olarak mı yapılması gerektiği,

— Reel ücret artışı sağlanması mı? Yoksa ücretlerin sabit tutularak endeksleme metodu ile satınalma gücünü bir ölçüde koruyacak ücret artışı tesbiti sağlanması yolunun mu seçileceği,

— Endeksleme metodu ile sağlanacak ücret artışlarını da sistemin Y.H.K. eli ile uygulanabilirliği, bu sisteme esas olacak endeks kaynaklarının sıhhati ve seçimi,

— Mevcut ücretlerin gerçekleşen dengesi içinde esas alınarak endeksleme ilişkisinin kurulup ücret artışı tesbiti yapılması,

— Reel ücret artışı ile verimliliğin bağdaştırılması,

— Milli gelirdeki reel artış payının tesbitte nasıl dikkate alınacağı, verimlilikteki artışın tesbitte nasıl değerlendirileceği, ilaveleri,

Konularında fikirler tartışılmıştır.

Bu tartışma ve incelemeler sonunda Y.H.Kurulunca varılan genel sonuç değerlendirmesine esas olarak;

1 — Sektörler arası ve sektör içi ücret dengesizliklerinin düzeltilmesi için kaynak bilgi noksanlığı görüldüğü gibi radikal bir müdahalenin bir anda yapılmasının yanlışlıklar ve sosyal huzursuzluklar doğuracağı,

2 — Ücreti belirli bir baskı altında tutmanın tek başına enflasyonla mücadelede araç olarak kullanılmasının kesin fayda sağlamayacağı,

3 — Endeksleme sisteminin bütün kurulları ile uygulanmasında güçlükler ve mahzurlar olduğu,

4 — İşyerlerinde iş değerlendirmesi yapılmadan seyyanen zam gelişmesinin terk edilmesi ile birlikte, bağitlanan sözleşmelerin bazı farklılıklar getirdiği ve % 70 avans uygulamasının da dikkate alınmasıyla tek başına seyyanen zam usulünün yararlı olmayacağı, karma bir uygulama ile (% li + seyyanen) zam tesbitinin daha yararlı olacağı,

5 — 1979-1980 yıllarında biten sözleşmeler için geçinme endekslerindeki geriye doğru iki yıllık kaynak bilgiler ele alınarak sözleşmelerin yüzdeli (%) olarak ücret zamlarının bulunması ve bulunacak oranın sözleşmenin iki yılına yayılması suretiyle bir seyyanen zam miktarı da eklenerek uygulanmasının şartlara uygun bir çözüm olacağı,

Konularının belirginleştiği gözlemlenmiştir.

b) Ücret Dışı Konular Açısından :

— İşyeri sözleşmelerinin esas alınarak ağırlık verilmesi,

— Radikal davranışlarla yasada yer alan hükümlerin yol göstericiliğinin dışında mevcut sözleşme maddelerinin tümüne yönelmenin çeşitli sakıncalar doğuracağı,

— Ortak kurulların muhafaza edilmesi gerektiği,

— Sosyal yardım çeşitlemesine gidilmemesinin dikkate alınması,

— Sözleşmede yer alan işçi yararına hükümlerin hizmet akdi şekline intilap ettiği gerçeği dikkate alınarak bu şartları ortadan kaldırır müdahalenin yaratacağı sorunların dikkate alınması,

— Kamu düzeni gerekçesi ile bir kısım hükümlerin incelenmesinde, nisbi emredici yasa hükümleri ile mutlak emredici yasa hükümleri ayırımının dikkatle yapılması,

— Sözleşme süreleri, taraf olma, yararlanma, sendikanın temsili vs. gibi konularda fikirler ortaya çıkmıştır.

Bu tartışma ve incelemeler sonucundan da Y.H.Kurulu yararlanmıştır.

c) İlka Tesbiti ve Açıklaması :

20/Ocak/1981 tarihinden 31/Mart/1981 tarihine kadar 70 günlük bir zaman parçası içinde yapılan toplantılarla sürdürülen çalışmalar sonucu Yüksek Hakem Kurulu 22 ana ilke tesbit ederek sözleşmelerin yenilenecek yürürlüğe konmasında bu ilkelerin 11 adedine işçi temsilcileri katılmış, 10 adedine muhalif kalmış, 1 tanesinde çekimser kalmıştır.

31/Mart/1981 günü Yüksek Hakem Kurulu bir basın toplantısı yaparak uygulayacağı ilkeleri açıklamış yazılı bir metni de kamu oyuna duyurulmak üzere basına dağıtmıştır.

Burada, ücret zamlarının takdim tarzı, kamu oyu reaksiyonu gözetilerek durumu daha yumuşak gösteren bir üslupla kaleme alındığı dikkati çekmektedir.

Yüksek Hakem Kurulunun İşçi Kesimi üyeleri de görüşlerini ve muhalefetlerini tarihinde yazılı bir bildiri ile basına ve kamu oyuna açıklamışlardır. (Bu bildiri eklidir.)

Yüksek Hakem Kurulunca süresi biten toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesinde genel olarak bu tesbitler dahilinde yürütülmeye çalışılmıştır.

VI — ELEŞTİRİLER

Her kuruluş ve kurum demokratik yapı içinde eleştiriye açıktır. Özellikle Yüksek Hakem Kurulu yüzbinlerce çalışan insanımızla ilgili bir karar mercii olan kuruluş hüviyeti ile eleştiriden uzak tutulması imkânsız bir nitelik taşımaktadır. Bu eleştirileri çeşitli yönleri ile objektif bir odaktan incelemek suretiyle size sunmak görevindeyim.

1 — Kurulun Yapısı ile ilgili eleştiriler :

Eylül döneminin ilk kurumlarından olan Y.H.K. ister istemez o dönemin çok özel şartlarının damgasını taşıyan bir yapıya sahiptir. Dönemin özel şartları bakımından daha iyisi olabilirmiydi, sorusu bugün pratik bir önem taşımamaktadır. Ancak, uygulama sonuçları bakımından, Y.H.K.nun yapısında gözetilen dengelerin neticeten bir dengesizliğe ve haksızlığa dönüştüğü görülmüştür.

2 — Sür'at gücü ile ilgili eleştiriler :

Sür'at gücü ile ilgili eleştiriler iş hacmi bilinmeden gerçek bir değer taşımaz.

Geçmişte sözleşmeler hangi süre oranında hangi sayıda elemanla çözülmüyordu. Buna bakarsak çok sür'atli diyebiliriz. Ancak bu sür'ate rağmen varılan sonuçların adaletsiz olması, kurulun her yönünün bu arada sür'atının de eleştirilmesine yol açmıştır.

3 — Kurulun çözümleyici gücü :

Bu gücün iki kaynağına eğilmeliyiz.

a) Uzman ve raportör kadroları 21 kişi (4 iktisatçı, 2 istatistikçi, 8 hukukçu, 1 işletmeci, 2 S.B.F., 2 Edebiyat, 2 DTCF mezunu).

Çoğu kamu işveren kuruluşu temsilcisi 4 ü özel sektör işveren sendikası temsilcisidir. Yönetmeliğe uygun düzenli bir inceleme usulü yoktur.

b) Kurul Üyeleri :

Tam gün mesai olanağı yoktur. Üyelerin hepsinin başka görevleri vardır. Bu derece ağır bir yükü insan takati ile bağdaştırmak zordur. Üyeler tam gün çalışmadıkları için bir çok aksamalar ortaya çıkmıştır.

4 — Kurul Kararları :

Geçmişin bazı olumsuzluklarının baskısı ile raportörlerin etkisi gereğinden fazla olmuştur. Tabiatıyla işverenlerin istekleri ve hükümetin tercihleri ağırlıklı olmuş, işçi temsilcileri daima azınlıkta kalmışlardır.

UYGULAMALAR

1 — Ücretler açısından ortaya çıkan sonuçlar,

a) Ücretler endeks artışlarının gerisinde kalan artışlarla geriletilmiştir.

b) İşkolları içinde ve arasında ücret dengesizlikleri sürdürülmüş ve hatta geliştirilmiştir.

c) Sosyal haklar ve yardımlar kendi dengesizliği içinde bırakılmıştır.

2 — Sözleşmelerde yer alan işçi hakları açısından:

a) Kapsam maddeleri yekdiğerine uygunsuz biçimde değiştirilmiştir.

b) Hizmet akdi şartları işçi aleyhine değişikliğe uğratılmıştır,

c) Sendika Yöneticilerinin tanınma, iş güvencesi ve temas hakları kısıtlanmış veya kaldırılmıştır.

d) Sendika temsilcileriyle ilgili hükümler baştan aşağı tanınmaz hale getirilmiş, temsilcilik görev süreleri, eğitim ayrıcalıkları, iş güvenceleri yokedilmiş veya kısıtlanmıştır.

e) Ortak komiteler yok edilmiştir. Bu meyanda 1 — Sınav, 2 — Disiplin, 3 — Terfi, 4 — Uyuşmazlıkları Çözme, 5 — İşletme, 6 — Personel Komitesi, gibi komiteler kaldırılmış veya kimi yerde fonksiyonsuz bırakılmıştır.

f) Disiplin cezaları her sözleşmenin kendi bünyesine göre ağırlaştırılmıştır. Suçlu ve suçsuz çıkarmalarla ilgili hükümler yok edilmiştir. İhbar önelleri ve karşılık ödemeleri baltalanmıştır.

g) Ücret ödeme zaman ve usullerine ilişkin hükümler değiştirilmiş, gecikme ile ilgili faiz ve cezalar yok edilmiştir.

h) Geçici işçi çalıştırmalarına ait hükümler değiştirilmiş, geçici işçilerin sözleşmelerden faydalanması belli süreler için önlenmiştir.

i) Normal çalışma süreleri ile vardiyalı çalışma sürelerine ait sözleşme hükümleri kaldırılmış, İş ve Çalışma şartlarındaki güvenceler yok edilmiş, fazla saatlerle çalışma ile ilgili haklar budanmıştır.

j) İş ve işyeri değişiklikleri tamamen keyfi hale getirilmiş, hizmet akdi yapma şartlarının en önemli unsuru olan belirli bir iş ve işyerinde çalışma ile ilgili güvence hükümleri tersine çevrilerek bu haklar yok edilmiştir.

k) Mazeret izinleri, yıllık izinler ve hastalık izinleri hak-

kında sözleşme maddeleriyle getirilen güvence ve düzenlemeler tamamen veya kısmen yok edilmiş, yekdiğerine tutmaz bir halde kurulan sistemler karmaşaya itilmiştir.

l) Şikâyet usullerini düzenleyen hükümler yokedilmiştir.

m) Eğitim, konut, dinlenme ile ilgili sözleşme hükümleri değiştirilmiş bu alanda sağlanan haklar yok edilmiştir.

n) Melbusat ve malzeme hakları ortadan kaldırılmış ve ya tanınmaz halde kısıtlanmıştır.

o) Primler, hizmete müteallik ödemelerle ilgili ödemeler yok edilmiş, tanınmaz hale getirilmiştir.

SONUÇ :

Ülkemizin çok kritik bir döneminde, muhtemelen iyi niyetlerle kurulan ama uygulamada çok farklı sonuçlara varan Yüksek Hakem Kurulu'nun birkaç yıllık tatbikatı, ülkemizin sosyal hayatında çok önemli izler bırakmıştır.

Yüksek Hakem Kurulu uygulamasının bıraktığı izler itibariyle en önemli bir kaç sonucunu şöyle özetlemek isterim :

1 — Y.H.K. aslında, mevcut sorunları çözmek için önerilen bir kuruldur. Ancak, uygulamada bu şekilde hareket edemediği için, Y.H.K.nın kararları en büyük sorunların kaynağı olmuştur. Bu sorunlar arasında, milli gelir bölüşümünün gittikçe daha da adaletsiz hale gelmesi, işçi ücretlerinin sürekli aşınması, işveren kârlarının fahiş artışlarının bile adeta meşrulaştırılması, işyeri düzeyinde işçilerin birer birey olarak kazandıkları itibarın elden alınması ve işçinin adeta işverenin oyuncuğı durumuna düşürülmesi, sendikaların zayıf-

latılması ve sendikal faaliyetin etkinliğinin kaybettirilmesi vs. sayılabilir. Bu sorunların bir teki bile, Ülkemizin yarınlarını vahim biçimde tehlikeye atan bir huzursuzluk kaynağı sayılmalıdır.

2 — 2364 döneminin Y.H.K.nın sebep olduğu bu sorunları daha sonra çözmek umudu ise, 2822 döneminde yine aynı yapıya sahip aynı Y.H.K.nın yetkili son merci olarak karşımıza çıkarılması ile sona ermiştir. Yani, bir derdimiz için başvurduğumuz ilk Mahkeme de, bu mahkemenin haksız kararı için itiraz edeceğimiz temyiz mahkemesi de aynı heyetten kuruludur. Bu durumda 2364 Y.H.K.nın Sosyal durumu maruz bıraktığı tehlikeleri, 2822 Y.H.K.sına anlatabilmek ve Ülkenin geleceğini muhtemel sıkıntılardan kurtarmak, mevcut sistem içinde pek kolay değildir.

3 — 2364 YHK sı, toplumun tarihsel gerçeklerini temel nizamını dikkate almayan, ve mevcut haksızlıkları daha da büyüten kararlarıyla, sosyal dokuyu tahrip etmiştir. Bu tahribatin acılarını çeken milyonlarca insandan oluşan geniş bir kitle vardır ve bu kitle hoşnutsuzdur. Bu hoşnutsuzluğun izleri kolay silinmeyecektir. Bunun sonucu ise, ülkemizin bir takım yerleşmiş sistemlerinin bozulması, önemli bir takım sosyal değerlerin aşınması demek olabilir. Bir başka deyişle, insanlarımız barışçı çözümlere olan yakınlıklarını kaybedebilirler. «Kim gelirse gelsin, ne yaparsa yapsın, sonunda haksızlık yine bize oluyor» gibi bir düşünce çalışan sınıflarda yaygınlaşırsa, demokratik düzen içinde sorunlara çözüm bulunacağı umudu da kaybolabilir. Oysa demokrasinin temel fazileti, sorunları çözüme sistemlerini, yani islah mekanizmalarını bünyesinde bulunduran tek rejim olmasıdır. Bu mekanizmalar işlerliğini kaybederse, insanların demokrasiye olan inancının da anlamı kalmayabilir.

Çalışma hayatımızın YHK eliyle böylesine vahim bir tehlikeye maruz bırakılması ve sosyal değerlerimizin tahrip edilmesi genç demokrasimiz için çok talihsiz bir tecrübe olmuştur.

Ek : YHK İlkelerini Açıklayan 31 Mart 1981 günlü YHK Bildirisine Karşı İşçi Temsilcilerinin Görüş ve Muhalefetlerine İlişkin Bildiri Metni.

YHK İŞÇİ KESİMİ ÜYELERİ EMİN KUL VE MUSTAFA BAŞOĞLU'NUN AÇIKLAMASI

«TÜRK-İŞ»

**Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Haber Bülteni**

2 Nisan 1981

Yüksek Hakem Kurulunun işçi kesimi üyeleri Emin Kul ve Mustafa Başoğlu, bugün basına yaptıkları yazılı açıklamada ücret saptanmasına ilişkin Yüksek Hakem Kurulunun çalışmalarını konusundaki görüşlerini belirtmişlerdir.

Emin Kul ve Mustafa Başoğlu, bu açıklamalarında Yüksek Hakem Kurulunun çalışmaları sırasında saptanan ücret artışları ilkelerine hangi noktalardan muhalif kaldıklarını belirterek şunları söylemişlerdir :

«24.12.1980 gün ve 2364 sayılı Kanuna göre kurulan, 20 Ocak 1981 tarihinden itibaren süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koymaya çalışan Yüksek Hakem Kurulu adına, 31 Mart 1981 günü Ankara'da bir basın toplantısı düzenlenmiştir.

Basın toplantısında yeniden yürürlüğe konacak toplu iş

sözleşmelerinde, işçi ücretlerine yapılacak zamlarla sosyal yardımlar ve ikramiyeler konusunda Yüksek Hakem Kurulunun uygulamasını kararlaştırdığı ilkeler açıklanmıştır. Genel olarak 1978 yılında bağitlanmiş olan ve 1979 - 1980 yıllarında sona eren toplu iş sözleşmelerinin yeniden yürürlüğe konmasını bekleyen işçilerimizin ve konu ile ilgilenen kamuoyunun yapılan bu açıklamayı yanlış değerlendirmemeleri açısından YHK'nın işçi kesimini temsil eden üyeler olarak aşağıdaki hususların bilinmesinde zaruret görülmüştür.

Yüksek Hakem Kurulunun toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe konulması açısından hangi ilkelerin uygulanacağı yolundaki çalışmaları sırasında :

1 — 1964 yılından beri işveren ve işçi tarafların kanuni kayıtlar içinde serbest iradeleri ile teşekkül ederek toplu iş sözleşmelerinde yer alan kazanılmış hakların «hak olup olmadığı» tartışmasına girildiği,

2 — Genellikle 1978 yılında bağitlanarak 1979 - 1980 yıllarında sona eren toplu iş sözleşmelerinin yeniden yürürlüğe konmasında uygulanacak ücret ve sosyal yardımlarda yapılması gereken artışlarda bu yıllardan günümüze kadar gelişen enflasyonist gidiş karşısında işçilerin reel ücretlerinin muhafazası ve hatta geliştirilmesi gereğinin yeteri kadar göz önünde tutulmadığı,

Nedenleriyle sözleşmeleri bağitlanmış olan işçilerle bağitlanmamış işçiler ve işyerleri arasında kararlılık gösteren bir dengenin bulunması imkânının sağlanamayacağı kanaatinden hareketle YHK'nın kararlarının önemli bir kısmına işçi temsilcileri olarak katılmadığımızın bilinmesi gerekmektedir.

31 Mart 1981 tarihinde YHK adına yapılan açıklamanın ikinci sayfasının ilk paragrafında, «genel ilkeleri belirlerken, işçinin kazanılmış haklarının muhafazasına ve işçi ücretle-

rinin reel alım gücünün korunmasına özel bir önem verilmiştir.» şeklinde bir ibare yer almıştır.

Gerçekten bu açıklamaya işçi temsilcileri olarak yürekten katılmamak mümkün değildir.

Oysaki,

a) Yıllık ücretli izin süreleri, kıdem tazminatına ilişkin hükümler, eğitim, kurs, konferans, sendikal toplantılara katılma izinleri, sendika temsilciliği teminatları, iş güvenliği, sosyal izinler ve hatta sendika aidatları konularındaki sözleşmelerde yer alan kazanılmış haklar, yeniden değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

b) Ücret zamlarının tesbitinde ise değişen gelir vergisi kanununun tüm ücretlilere sağladığı farklar YHK'nca verilen bir hak gibi dikkate alınmış ve kanundan doğan bu farklara ilân edilen zam yüzdeleri içinde yer verilmiştir.

1979-1980 yıllarını kapsayan iki yıllık toplam brüt artış % 170 olarak açıklanmışken, uygulamada sözleşmelerin bitiş tarihi gözlemlenerek 1981 yılına sarkmalarda vergi kolaylığından faydalanma unsuru öne sürülerek bu seviyenin altına düşülmesi gereği ileri sürülmektedir. Dolayısıyla ilân edilen % 170'lik bir artış, sonuçta tartışmalı kalmaktadır.

1980 yılında biten toplu iş sözleşmelerine 1981 yılı için yalnızca ücret zammı olarak, brüt % 10 artış ile 3 bin liralık seyyanen ilâve yapılması, işçi temsilcileri olarak muhalefetimizle tesbit edilmiş ve fakat Kurul açıklamasında bu hususa değinilmemiştir.

Bilinmelidir ki, Kurulun çoğunluk oyu görüşlerinde yeni bir değişiklik söz konusu olmaz ise, 1981 yılı için ücret artışları brüt % 10 olacak ve brüt 3 bin lira tutarında seyyanen bir zam sağlanmış olacaktır. Sosyal yardımlardaki artış ise % 15 olarak tesbit edilmiştir.

1981 yılı için ücret artışının bu düzeyde tutulmasına gerekçe olarak gelir vergisi kanunu ile ücretlilere sağlanan farkların mevcudiyeti gösterilmektedir.

Bu tesbit ve uygulama nedeniyle 1980 yılı içinde sözleşmeleri bağitlanmış olan işçiler ve işyerleri ile sözleşmeleri bu yıl içinde Yüksek Hakem Kurulunca yürürlüğe konacak işçiler ve işyerleri arasında önemli ölçüde ücret ve işçilik maliyeti dengesizliği doğmuş olacaktır.

Söyleki, 1980 yılında sözleşmeleri bağitlanmış işçilerin ücretleri, yeni gelir vergisi kanununun sağladığı net farklar dikate alınmaksızın brüt olarak tesbit edilmiştir.

Oysa, aynı dönemde sözleşmesi sona eren ve fakat bağitlanamayarak YHK'nca bu yıl içinde yeniden yürürlüğe konacak olan işçilerin brüt ücretleri ise gelir vergisi kanununun sağladığı net fark hesaba dahil edildiğinden, düşük bir düzeyde kalacaktır.

Böylelikle :

Sözleşmesi YHK'ca bu yıl içinde yürürlüğe konacak işçilerin,

a) 1980 yılı içinde sözleşmeleri bağitlanan işçiler gelir vergisi kanunundan doğacak net ücret farklarını 1982 yılına kadar topluca veya aralıklı olarak elde edecekleri halde, sözleşmeleri bağitlanmayan işçiler bu yararlanmadan hem mahrum bırakılmış, hem de düşük brüt ücretle çalışmış olacaklardır. Ayrıca, aynı işi yapan işçilerin brüt ücretleri arasında dengesizlikle birlikte işyerleri arasında da, ücret dengesizliği doğacaktır.

b) Sözleşme dönemi içinde emekliye ayrıldıklarında alacakları kıdem tazminatları azalacaktır.

c) Sözleşme dönemi içinde tatil ücretleri, fazla mesai ücretleri,

retleri, ikramiyeleri ve aylık ücretlerine bağlı diğer ödemeleri azalacaktır.

d) SSK'ya emeklilik için öngörülen prim ödeme tavanına yaklaşamamaları halinde, emekliliğe esas aylık ücretleri ve emeklilik hakları olumsuz yönde etkilenecektir.

e) Dönem içinde ölüm ve iş kazası halindeki tazminatlar düşük brüt ücretlerle ödenmek gibi bir sakınca ile karşı karşıya kalacaktır.

f) Önümüzdeki yıllarda sona ererek yenilenecek toplu iş sözleşmelerine, bir kısım işçi düşük ücret şartları ile, bir kısım işçi ise, daha yüksek brüt ücret şartları ile girecek ve ücret dengelenmesinde geçmişe doğru kayıplar doğacaktır.

g) Düşük brüt ücretlerin işçilik maliyetinde sağladığı kolaylıklar serbest veya eşit şartlarda rekabet imkânlarını, işyerleri ve işverenler açısından da olumsuz yönde etkileyecektir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, gelir vergisi kanununda yapılan değişikliklerle ücretlilere sağlanan belirli bir vergi kolaylığı ve net artışın, işçilik maliyetinin finansmanında kullanılması gibi asıl hedefi gözetmeyen bir yöne saptırılmış olmaktadır.

Oysa, bu noktada asıl hedef, yıllardır ağır vergi yükü altında bunalan ücretlilerin, belirli bir sınırdan bile olsa biraz olsun ferahlamalarına yöneliktir. Vergi kolaylığının 1981 yılı ücret zamları hesabına alınması, bizce ücretlileri adeta eski vergi yüküne geri götürme işlemi olarak değerlendirilmiştir.

YHK'nun sorunlara daha gerçekçi ve imkânlar oranında beklentileri karşılayacak bir yaklaşımla eğileceği inancı ile ve Kurul adına yapılan açıklamanın işçilerimiz ve konu ile ilgilenen kamu oyu tarafından tereddütlere meydan verilmeksizin anlaşılabilmesi için ve bu konudaki yöneltilen çeşitli soruları toptan cevaplandırmış olmak amacıyla böyle bir açıklamayı gerekli gördüğümüzü belirtiriz.»

