

## **YENİ TOPLU PAZARLIK DÖNEMİNDE İŞÇİ - İŞVEREN İLİŞKİLERİ**

Nihat YÜKSEL  
Sabancı Holding A.Ş.  
Endüstri İlişkileri Koordinatörü

Yeni toplu pazarlık döneminde, işçi - işveren ilişkilerini daha açık bir biçimde ortaya koyabilmek için, 1924 Anayasa'sının bir uzantısı ve ülkemiz bakımından önemli bir başlangıç sayılabilecek 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1936 yılından, yeni toplu pazarlık dönemine kadar aradan geçen sürenin, 1936-1963, 1963-1980 ve 1980-1984 tarihlerini kapsamak üzere, 3 aşamada gözden geçirilmesi yerinde olacaktır.

### **I. 1936 - 1963 Yıllarını Kapsayan Dönem**

Genel olarak, ülkemizde henüz sanayinin varlığından söz edilemeyen yıllarda çalışan-çalıştıran ilişkileriyle ilgili Mecelle'nin "İcareyi Ademi" faslı, "Tatili Eşgal Kanunu" vs'deki düzenlemeler, haliyle çok yetersizdi. 1936'dan sonraki yıllarda, işyeri ve çalışanların belli bir yoğunluk kazanması üzerine yürürlüğe konan ve zamanla bazı tadillere uğrayan İş Kanunu ve ilgili mevzuat, kıdem tazminatına ilişkin hükümleri dışında, çağdaş ve uygulamada ciddi sorunlarla karşılaşılmayan bir düzenleme görünümündeydi.

Bu dönemin diğer özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür :

Atatürk'ün başlattığı sanayi gelişmesi, o devirde, özellikle ülkemizin büyük ihtiyaç duyduğu tekstil, çimento, şeker vb. temel tüketim maddelerine yönelik olup, yatırımlar daha ziyade kamu kuruluşları tarafından gerçekleştirilmiştir.

Özel sektör yatırımları da, hemen aynı alanlarda, fakat büyük bir bölümü Türk vatandaşı olmayan kişi veya gruplar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ancak, kamu kesimi yanında ve özellikle ülkemizin gerçek ihtiyaçları karşısında, gerek kuruluşlar ve gerekse üretim, son derece yetersiz görünümdeydi.

Günlük çalışmanın 12 saate kadar uygulandığı bu dönemde, başlangıçta, işçilerin ortak çıkarlarını dile getirecek örgütler de mevcut değildi. Bu dönemde, yemek ve vasıta tahsis eden işyerleri parmakla gösterilecek kadar az, ücret dışında bir ödeme ve sosyal yardım yapılması söz konusu değildi. Öte yandan, ücretin tayininde, işçinin pazarlık gücü olmadığı gibi, işçinin cezalandırılması ve işine son verilmesine karşı da bir tepki olamazdı.

Daha sonra 20.2.1947 tarihinde yürürlüğe giren İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikaları Birlikleri hakkındaki 5018 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde, özellikle büyük kuruluşlarda, yürürlükteki iş şartlarında, işçiler lehine gelişme sağlanması için, girişimde bulunabilmekte ve taraflar arasında bir anlaşma olmadığı takdirde, sorunun Toplulukla İş Uyuşmazlığı çıkarmak suretiyle çözümü yoluna gidilmekteydi. Daha önceki dönemlere nazaran, sendikaların üyelerine, bir yere kadar menfaat sağladıkları söylenebilir.

Ne var ki, sözü edilen 5018 sayılı yasada, grev ve lokavt yasağı olması sebebiyle, sistemin istenen düzeyde etkin olduğu söylenemez.

Bu dönemde ülke ihtiyaçları giderek artarken, az sayıdaki sanayi kuruluşlarının üretimlerinin tümünün, herhangi bir dış pazar gereksinimi duymadan, iç pazarlarda satılıp, kalite vs. düşünülmeden daima kâr etme arzuları hemen her zaman gerçekleşmiştir.

Ulusal çıkarlarımız bakımından sağlıklı olmayan bu tür, devletin de büyük himayesiyle başlayan özel kesim sanayi gelişme-

sinde; işçi-işveren ilişkilerinin de iyi ve arzu edilen düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildi.

## **II. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının Uygulandığı Dönem**

Genel olarak, 1963 yılında yürürlüğe konan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları ile "Grev Yasağı" kaldırılıp, batının hür sendikacılık ve toplu pazarlık sistemlerine ülkemizde de geçilmiş oldu.

Ülke ekonomisi ve çalışma barışı açısından çok şeyler beklenen bu yasal düzenlemelerin 17 yıllık uygulamaya dönemi, dünyanın hemen hiç bir ülkesinde bir eşine rastlanmayacak biçimde, Türk Toplumunu ve bizzatıhi çalışan kitlenin aleyhine gerçekleşti. Yasa ve Literatürde, toplu sözleşme sürecine "Çalışma barışı ve huzur dönemi" denmişse de, sözü edilen sistem, 12 Eylül öncesi uygulanan şekli ile ülke ekonomisi ve toplumsal yapıdaki tahribatın en başta gelen nedenlerinden birisi olmuştur.

Uzun süre devam eden grevlerde, işçiyi aylarca sadece etmek gereksinimine dahi yetmeyecek olan 500.- TL.- 1500.- TL./aylık ödentilerle yaşamını sürdürmeye mahkûm etmenin, hiç bir çağdaş yönü ve "Ekonomik çıkarları koruma ve geliştirme" ilkesi ile bağdaşır tarafı olmadığı, geçmiş dönem uygulamasında çok iyi anlaşılmıştır.

Anılan dönemde, sendikalar genelde, aracılık görevlerini gereği gibi yerine getirememişlerdir. Bazı sendikaların ekonomi dışı bir takım düşünce ve etkenlerle daima ve daha çok alma, talep ve baskıları sonucu, uygulanan grevlerle giderek üretim düşmüş, ülke ekonomisi, ücret-fiyat kısır döngüsü ve dolayısıyla enflasyon kaosu içinde büyük bunalımlara itilmiştir.

Bu dönemin, üzerinde durmak istediğimiz diğer özelliklerine de özetle, aşağıdaki gibi değinmek istiyoruz.

Bir işçinin birden çok sendika üyeliğine cevaz veren Sendikalar Kanunu, sistemdeki en büyük karmaşanın nedeni olmuştur. Öte yandan, sağlıklı üye kaydı yöntemi ve gerçekçi istatistiklerin de bulunmayışı nedeniyle toplu sözleşme yapmaya yetkili

sendikalar, çok geç ve güç ve de sonuçta işyerlerinde üretimin durması pahasına, bir seçim havasına sokan ve yasalarda yeri bulunmayan "Referandum", "Durum Tespiti" vb. yöntemlerle belirlenmekteydi.

İşyerlerinde, işverene baskı unsuru yasal yollardan değil, işi yavaşlatma, durdurma vb., kanunsuz grev ve eylemlerle, hak alma olağan hale gelmişti. Sendikacı ve de bu işi yöneten grupların kanunlara karşı işledikleri suçtan dolayı cezalandırılmaları yerine, sistem bu tür kanunsuz eylemleri teşvik edici boyut kazanmıştı.

Sendikalararası aşırı rekabet nedeniyle ve bir evvelkinden mutlaka daha fazla alma-tırmanma yönteminin uygulanması sonucu, bir toplu iş sözleşmesinin ne zaman ve hangi şartlarla bağitlanacağını, giderek kestirmek imkânsız hale gelmişti.

Dolara bağımlı mali yapımızın zorunlu bir sonucu olarak, giderek sadece iç kaynaklarla, dıştan temin edilmesi gereken hammadde, fuel-oil vb. ihtiyaçlarının zamanında karşılanamaması sebebiyle, işyerleri sık sık üretime ara verme zorunda kalıyordu. Dünya ticaretinin ülkemize bu vahim yansımaya karşın, halâ gerçek sanayici kârı olmayan, enflasyon kârlarıyla kara tabloyu göremeyen işverenlerin azınlıkta olduğu söylenemezdi.

Yukarıdaki olumsuz gelişmelere, ülkemizde o tarihlerde aşırı anarşi, enflasyon kaosu ve öteki etkenler de eklendiğinde, işçi-işveren ilişkilerinin son derece bozulmuş olduğu, hatta tahammül edilmez bir duruma geldiği rahatlıkla söylenebilir.

### III. 12 Eylül 1980 - 1 Ocak 1984 Tarihleri Arasındaki Dönem

Ülkenin içinde bulunduğu koşullar bakımından, bu dönem hakkında fazla söz etmek, hele eleştiride bulunmak haksızlık olur. Ülkenin, büyük tahribatlar gören müessese ve sistemlerinin tamiri ve de yeni yasal düzenlemelerin hazırlanması için, büyük çaba gösterilen bu dönemde, işçilerin toplu sözleşme hakları, Hükümetin enflasyon hedefleri de gözönünde tutularak, Yüksek Hakem Kurulu'nca tespit edilmiştir.

Batı uygulamalarında zaman zaman şahit olunan, daha büyük özverilere karşılık, ülkemizde işçi kesimi temsilcilerinin, bu geçiş

dönemine tahammül göstermeksizin yaptıkları serzenişler gerçekten yadırganmıştır.

Türkiye'de yeni parlamenter sisteme geçiş takvimi olan Kasım 1983 tarihine kadar, daha önce yapılmış toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koymakla görevli Yüksek Hakem Kurulu'nun, serbest toplu pazarlık dönemindeki gibi, ölçsüz menfaatler sağlanmadığı tartışmasıdır. Ancak, ücret zamlarının tespiti, gözönünde tutulan bir takım ölçüler ve uygulanan yöntem, öncesine nazaran daha tutarlı ve kalıcı olmuştur.

#### IV. Yeni Serbest Toplu Pazarlık Dönemi

Genel olarak, 1982 Anayasa'sında yer alan temel ilkeler doğrultusunda, düzenlenen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları, 7.5.1983 tarihinde yürürlüğe girmiş, 1983 yılı sonuna kadar tanınan süreçte işçi ve işveren Sendikaları yeni yasal düzenlemelere itibar eden işlemlerini tamamlamışlardır.

% 10 üye çoğunluğunu sağlayan işçi sendikalarıyla ilgili Ocak 1984 ayına ait listelerin ilanının Nisan 1984'leri bulması sebebiyle, toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikalar gecikmeyle belirlenebilmiştir. Haliyle 1.1.1984'de ve bunu izleyen 4 ay süresince, toplu sözleşme süresinin bitiminden 120 gün önce sendikaların, yeni dönem toplu iş sözleşmesi yapabilmek için, yetki işlemlerine başlamaları mümkün olamamıştır. Ancak, daha sonra ve özellikle bazı grup toplu sözleşmelerinin tarafı işçi sendikalarının bu imkândan yararlanarak, yeni dönem toplu iş sözleşmesini eskisinin bitimini izleyen ayın içinde bağitlemeleri, yeni yasal düzenleme lehinde söyleneceklerin en çarpıcı örneklerinden birisidir.

Yukarıdaki çok olumlu gelişmeye karşın, işçi sendikaları arasındaki rekabet, Çalışma Bakanlığı ile Yargı arasındaki kopukluk ve bilhassa İş Mahkemelerinin yasadaki sürelerle bağlı kalmamaları, toplu sözleşme yapma yetkisinin alınmasını çok güçleştirmekte ve geciktirmektedir. Süresi 1.1.1984'de biten toplu sözleşme yerine, yenisini yapacak sendikanın halen tespit edilmemiş olması örneği, zaman zaman 275 sayılı Yasa uygulamasını artırır hale getirmiştir.

12 Eylül 1980 - 31.12.1983 tarihleri arasındaki dönemde, Yüksek Hükem Kurulu'nca yenilenen sözleşmelerden, özel sektöre ait olanların çok büyük bir bölümünün süresi 1984 yılı içinde bitip, yenileri yapılırken, Kamu kesiminde süreler genellikle 1984 yılı sonunda ve 1985'de sona ermektedir.

Metal, tekstil, çimento gibi grup toplu iş sözleşmeleri, doğrudan taraflar arasında bağtılırken, kamu kesimi dahil bireysel sözleşmelerin büyük bir bölümünde eski alışkanlıkların bir devamı olarak Resmi Arabulucuya gidilmiş olup, ihtiyari Arabulucuya hemen hiç başvuruda bulunulmadığı söylenebilir.

Sözü edilen serbest toplu pazarlık döneminde, başlangıçta Sıkıyönetim Komutanlıklarından müsaade alınmak suretiyle ve daha sonra 26 - 30 Ekim tarihleri arasında yurt düzeyinde izin yönteminin kaldırıldığı ilânı üzerine, serbest olarak grev uygulamaları başlamıştır. Yeni dönemde ilk grev 2.10.1984 tarihinde, toplam 53 işçinin katıldığı Dok Gemi-İş Sendikası tarafından uygulanmaya başlamış olup, halen 8 işyerinde grev devam etmektedir. Bugüne dek grevlerde yaygınlık ve kayda değer işgücü kaybının olmaması, ülkemiz açısından gerçekten sevindiricidir.

Bu arada, Kâğıt İşkolunda, bazı kamu kuruluşlarında ve son olarak 10.000 dolayında işçinin çalıştığı 35 civarında işyerinde Lokavt kararı alınmışsa da, bildiğimiz kadarıyla henüz uygulama olmamıştır.

Bu dönemde, toplu sözleşmelerde ücretlere genellikle yüzde maktuen yöntemine göre zam yapılmıştır. 1984 yılı ücret zamları kamu kesiminde % 30/3.000.- TL./Ay düzeyinde gerçekleşirken, özel kesimde, % 40-60 dolaylarında olmuştur.

Taraflar arasında devam eden toplu pazarlıklarda; gerçekleşen enflasyon, 1985 yılı için hedeflenen enflasyon oranı, işkolu ve işyerinin özellikleri vb. kriterlerin gözönünde tutulması, eskiden olduğu gibi ölçü dışı artırma taleplerinde ısrar edilmemesi vb.nin ülke ekonomisinin geleceği bakımından sevindirici gelişmeler olduğunu da bu vesileyle belirtmek isteriz.

Bu olumlu gelişmelere karşılık, kısa bir süre önce yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının hemen tadil edilmesi gerektiği yönündeki işçi kesimi temsilcilerinin görüşlerine katılma-

maktayız. Yeni sistem, gerçekten önceki yasalardaki düzenlemelere nazaran çok daha çağdaş ve ülkemiz gerçekleri ve çıkarlarına uygundur. Yeni sistem daha bir süre uygulandıktan sonra, esasta olmamak kaydıyla, zamanla bazı düzeltmelerin yapılması da olağandır.

### **İleriye Dönük Görüş ve Önerilerimiz :**

Toplu iş sözleşmelerinin taraflar arasındaki ilişkileri ve işçinin işe alınması, çalıştırılması ve işten ayrılmasını düzenleyen hükümlerinin uzun yıllar uygulanacak nitelikte temel toplu sözleşmeler şekline getirilmesi kaçınılmazdır.

Bunun gerçekleşmesi için, tüm işkolunda tek veya bir işkolundaki ana iş dallarına göre grup sözleşmeleri yapılması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmeleri için, konfederasyonların prensip ve tavsiyelerinin ışığında ve de işkolunun özellikleri de gözönünde tutularak bir temel sözleşme tasarısı hazırlanmalıdır. MESS, Tekstil İşverenleri Sendikalarınca geçmiş yıllarda uygulandığı gibi, hangi işçi sendikası veya işveren ya da işveren sendikası taraf olursa olsun, bu kılavuz toplu sözleşme tasarısı esas alınmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan para ve parayla ölçülebilen çok yaygın biçimdeki menfaatler ise, mümkün mertebe ücret, ikramiye, aile (çocuk-Tahsil) yardımı, taşıma, yemek vb. adlar altında toplanmalı, bunlar dışında kalan diğer ödemelerin yıllık toplamı hesap edilip, işçilerin ücret ve ikramiyelerine yansıtılarak uygulamaya son verilmelidir.

Böylece bir yandan bir yılda veya dönemde işyeri olarak ne kadar yük geldiğini ve işçi olarak ne menfaat sağlandığını açık seçik görebilme imkânı bulurken, öte yandan toplu pazarlık süreci uzamadan daha kısa bir zamanda anlaşma sağlanacaktır.

Yukarıdaki görüşün bir uzantısı olarak; toplu iş sözleşmelerinin 3 yıl süreli olarak yapılması, taraflar arasındaki ilişkiler ile hizmet akdine ilişkin hükümler temel sözleşme olarak yapıp, ilk yılın parasal çıkarları sözleşme bağlanırken, toptan eşya fiyatlarındaki artış oranı, enflasyon hızı-ülke ekonomisinin genel ve işyerinin özel görünüşleri de dikkate alınarak, ikinci ve üçüncü yılın sadece ücret zammının, yine aynı yöntemle belirleneceği bir sistemin oluşturulmasını önermekteyiz.

Teklif ettiğimiz bu sistemin gereği olarak işçiye, iş değerlendirmesi ve piyasa ücret araştırmaları vb. gerçekçi yöntemlerle belirlenecek, işin ücreti verilmelidir. Çalışmaya bağlı olmaksızın yapılan ödemeler, üretim ve kaliteye kanıtlanmış olan olumsuz etkileri nedeniyle mümkün olan en alt düzeyde tutulmalıdır.

Başka bir ifadeyle, Türk Toplu İş Sözleşmesi sistemini, geçmişteki amaçtan saptırılmış, dünyanın değişen ve milli ekonomi anlayışına ayak uyduramayan, uzlaşmaz bir sistem olmaktan çıkıp, kısa zamanda ve anlaşma sağlanan çağdaş bir sistem haline getirmede ulusça yararımız vardır.

Gerçekçi verilere dayanmaması ve anlaşmaya varılamaması halinde, tarafların ve ekonominin uğrayacağı kayıpların gereği gibi hesap edilmemesi sebebiyle, uzun süren ve genellikle uzlaşma sağlanamayan toplu pazarlıklarda, kaybolan üretim ve işgücünden ülkenin, işletmenin ve de işçinin kesinlikle yararı olmadığı eski uygulamada çok açık biçimde kanıtlanmıştır.

Sonuç olarak, işçilere kesinlikle çalışmalarının karşılığı verilmelidir. İşçilerin sendika seçme özgürlüklerine ve yasal kuruluş hüviyetindeki sendikaların yasal fonksiyonlarına karşı çıkılmamalıdır.

Daha çok ve kaliteli üretimle, fiyat istikrarı ve çalışma barışının sağlanacağı, işveren-işçi ve devlet üçlüsünün gönül birliği ile uzlaşacağı geleceğin Türkiye'sinde, refah düzeyimiz yükselcek, herkes daha mutlu ve huzurlu olacaktır.

Bu sonuca ulaşmak için; Türkiye genelinde yukarıdaki olumlu gelişmelerle yetinmeyip, bugünden yarına daha rasyonel ve huzurlu çalışma ortamının devamına özen gösterirken, daha çağdaş ve işçilerin çalışma, verim ve hevesini en üst düzeye çekecek çalışma, ücret ve teşvik yöntemleri, eğitim ve de sosyal içerikli hizmetleri vermenin arayışı içinde olma gereğini de, bu vesileyle vurgularken, tarafların **her şeye rağmen uzlaşma** yolunu seçmelerini, işgücü ve üretim kayıplarını asgari düzeyde tutmalarını ve çalışma barışının devamında, bugünden yarına daha büyük özen göstermelerini içtenlikle temenni etmekteyim.