

YENİ YASAL DÜZENLEMELERE GÖRE TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK SORUNLARI ve MUHTEMEL GELİŞMELER

Muhittin YILMAZ
Demiryol-İş Sendikası
Genel Sekreteri

I. GİRİŞ :

Ülkemizde mesleki kuruluş olarak sendikal hareketin yüz yıla yakın bir geçmişi vardır. 1871 yılında İstanbul'da kurulan "Ameleperver Cemiyeti"nin sendika özellikleri taşıyan ilk kuruluş olduğu bilinmektedir. Cumhuriyetin ilk Anayasasında sözleşme, çalışma, toplanma ve dernek kurma haklarının tanınmış olması ile, sendika kurma hakkının da kabul edildiğini görmekteyiz.

Geçmişe baktığımızda, ilk işçi hareketlerinin ve sendikal faaliyetlerin ekonomik şartlardan doğduğu görülmektedir. Nitekim, ilk grevler de işçilerin ücretlerini alamamaları nedeniyle yapılmıştır. Kasımpaşa Tersanelerinde çalışan ve aylarca hiçbir ücret alamayan işçiler, 1873 yılında ilk grev kararını almışlardır (1). Bu itibarla, ekonomik mücadele işçi faaliyetlerinin özünü ve başlangıç noktasını oluşturmuştur. Bu durum, günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Nitekim, çalışma hayatımızı düzenleyen yeni yasalarda sendika; "işçilerin (veya işverenlerin) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip

kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır (2). Görüldüğü gibi, yeni çalışma düzeninin de en önemli amaçlarından biri yine ücrettir.

Ücretlerin belirlenmesinde değişik etkenler vardır. Buna rağmen, genelde ücretlerin seviyesini ekonomik şartların belirlediği söylenebilir. Ancak kamu siyasal yönetiminin tutumu, kurumsal düzen ve yasal düzen gibi etkenler de ücretin belirlenmesinde etkili faktörlerdir (3). Toplumun değişik kesimleri yaratılan artık değerın bölüşümünden daha fazla pay alabilmek, gelirlerini maksimum seviyeye çıkarabilmek için tüm imkânlarını seferber etmektedirler. Bu durum karşısında işveren, işçilere göre çok daha güçlüdür. Ve özellikle iş gücü fazlası, işsizliğin yüksek olduğu ekonomilerde kendi yararına en uygun şartların tesbitinde etkili olabilir. Tek tek işçiler ise, işverenin belirlediği şartları kabul etmek durumundadırlar (4). Bu yolda işçilerin güçlerini oluşturan onlara dengeli pazarlık imkanı sağlayan tek kaynak "kollektif hareket" bilinci, yani sendikâl faaliyetidir.

Bunun bilincine varılmış olmasıyla birlikte, 1961 Anayasasında "Özgür Sendikacılık" ilkesi benimsenmiş; gerekçesinde ayrıca refah devletinin "iktisaden zayıf kişileri, bilhassa işleri bakımından başkalarına tâbi olanları, her türlü dar gelirli ve yoksul kimseleri himaye edeceği" belirtilmiştir (5).

Uluslararası Çalışma Örgütü de çalışanların hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikaların, bağımsızlığının güvence altına alınması hakkında 87 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir.

ILO'ya göre bu amaçla kurulan örgütler, "çalışmalarını plânlarken, hedeflerini serbestçe belirleyecekler; bu hedeflere ulaşılmasında gerekli araçları ve yöntemleri serbestçe seçebileceklerdir" (6). Sendikalar için hedef nedir?

Özgür ve bağımsız sendikalar için hedef; sosyal adalete dayalı demokratik bir düzen içinde, çalışanların insanca yaşamalarını sağlayacak bir ücret temin etmek, yaşam düzeylerini yükseltmek, çalışma koşullarını çağın gereklerine uygun hale getirmek, adil bir gelir bölüşümü temin etmek için çaba göstermektir. "Demokratik rejim içinde" diyoruz. Çünkü, totaliter ülkelerde, komünist rejimlerde ve faşist yönetimlerde sendikacılık ne özgürdür, ne de işçilerin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme imkânı vardır.

Bu rejimler bağımsızlık tanımaz, oysa özgür sendikacılığın temel ilkesi "bağımsızlıktır." Hükümetler karşısında, siyasal partiler karşısında, işverenler karşısında bağımsızlık (7)... Aynı şekilde, sendikaların bağımsız ve güçlü oluşu sağlam demokrasinin de en temel unsurudur. Şu halde sendikalar, demokrasi ile vardır ve demokrasiler sendikasız olamaz.

II. TOPLU PAZARLIK VE GREV HAKKI :

İşçi hareketi, ifade ettiğimiz amaç ve hedeflerine ulaşmak için bazı "yöntem ve araçlar" kullanmak durumundadırlar. Bu yöntemlerin başında "Serbest Toplu Pazarlık Sistemi" ve araçların başında "Grev" gelmektedir. Tüm hür ve demokratik rejimlerde olduğu gibi ülkemizde de "Serbest Toplu Pazarlık ve Grev" yıllardır temel hak olarak benimsenmiştir. Ülkemiz bu alandaki birçok uluslararası sözleşmeye de imza koymuştur.

Ülkemiz tarafından onaylanmış bulunan ILO 98 sayılı sözleşmesinin 4. maddesine göre, hükümetler, toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılması toplu pazarlığın geliştirilmesi yükümlülüğü altındadır. Aynı zamanda, toplu sözleşme düzeninin müdahale kabul etmeyen özelliği dikkate alınacak ve hükümetler serbest toplu pazarlığın geliştirilmesi için çaba sarfedeceklerdir. Bu konudaki ILO sendika özgürlükleri komitesinin bazı kararları şöyledir (8) :

- İşçilerin, tam bir özgürlük içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendika hakkıdır.

- Çalışma koşulları işverenlerle serbestçe yapılan pazarlık sonucunda saptanmalıdır; bu sendika özgürlüğünün zorunlu unsurlarından biridir. Sendikalar, toplu pazarlık aracılığı ile ya da yasal diğer vasıtalarla, temsil ettikleri işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeye çalışmalıdır. Kamu makamları bu hakkın kullanılmasını engelleyebilecek ya da kısıtlayacak müdahalelerden kaçınmalıdır. Müdahale sendikaların çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkının çiğnenmesine yol açar.

Serbest toplu pazarlık gibi "Grev" de temel haklardan biridir. Toplu pazarlık düzeni, pazarlık güçleri dengesini kurmaya ve korumaya yönelik olmasına rağmen bazı durumlarda dengenin kurulamayışı sendikaları başka araçlar kullanmak zorunda bırakır.

Bunların başında "Grev" gelmektedir. Bu itibarla grev pazarlığın diğer yöntemlerle bir devamıdır. Grevle işçiler, karşı tarafı anlaşmaya veya işin durmasının yükünü katlanmaya, (9) aksi halde anlaşmaya zorlarlar. Bu itibarla grev, mesleki hak ve çıkarların korunabilmesi için zorunludur.

III. YENİ ÇALIŞMA DÜZENİ VE ÇALIŞMA YASALARI

Sendikal hareketimiz çeşitli badireler atlatarak günümüze ulaşmıştır. Çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçevenin de birçok değişikliklere uğradığını görüyoruz. Bunun en son örneği, 12 Eylül 1980'de sendikal faaliyetlerin kısıtlanması, 1982 Anayasası ve çıkarılan ilgili yasalarla hukuksal çerçevenin yeniden düzenlenmiş olmasıdır.

1983 yılında kabul edilen yeni yasalarla çalışma hayatının adil bir şekilde düzenlendiğini söylemek mümkün değildir. Yeni yasalar ve temelinde 1982 Anayasası sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını geniş ölçüde sınırlamış, diğer taraftan da hükümetlere bu sınırlamaları yasalara dönüştürebilecek geniş yetkiler vermiştir.

a) Sendikal Kısıtlamalar

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 47. maddesi gereğince çıkarılan sendikaların denetimine ilişkin tüzüğün 6 Mayıs 1984 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesinden beri sendikalar, idari ve mali yönden denetime tabi tutulmaktadır. Tüzük, Maliye ve Gümrük ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca denetimlerin en az yılda bir ve gerektiğinde daha fazla yapılmasını öngörmektedir.

Bugüne kadar yapılan denetimlerde herhangi bir yolsuzluk tesbit edilememiştir. Ancak, sendika yetkili organlarınca alınmış kararların kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğunun denetimi, sendikaların gerçek sahiplerinden alınıp, siyasi kadroların eline verilmiştir. Böylece, siyasi iktidarlara sendikaların yönetimine müdahale imkânı ve sendika yetkili organları üzerinde bir yetki tanınmış olmaktadır.

Bu durum, ILO tarafından kabul edilmiş olan işçilerin "normal sendikal çalışmalarını" yapabilmeleri için gerekli;

- Ana tüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleme hakkı,
- Yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçebilme hakkı,
- Yönetimlerini serbestçe düzenleme hakkı,
- Çalışmalarını ve yönetimlerini serbestçe belirleme hakkı

(10)'nın sınırlanması ve hatta yok edilmesi anlamına gelmektedir. İşçinin hakkını ancak işçinin koruyabileceği içindir ki; uluslararası ilkeler sendikaların, üyeleri tarafından denetlenmesini benimsemiştir. Sendika yönetim organlarının onayından geçmiş kararları dışardan denetime tabi tutmak, sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz.

Diğer yandan denetimin "tarafli organlara" verilmesi, yasaların keyfi uygulama ve yorumlara açık olması "denetimi sendikalara baskı aracı" haline getirmiştir.

Bu duruma karşı sendikalar "biz denetim istemiyoruz" diyorlar. İşçi haklarının gaspını savunuyor duruma düşmekten çekiniyorlar. Ancak, bugün sendikaların kaderi siyasal iktidarların ellerine teslim edilmiştir. İktidarla çelişen sendika bu yolla kolayca susturulabilir; iktidara destek çıkan işçi haklarını gaspetse de sendikacılık yapabilir. Bu durum siyasal iktidarın isteğine bağlı. Örnek mi istersiniz; hepinizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yüzbinlerce yasal geçerlilikleri olmayan sendika üyeliğinin bulunduğunu itiraf etmiştir (11). Üyeliklerin geçersizliği, siyasal iktidarla çıkar çatışması doğduğu anda kullanılmak üzere bekletiliyor. Sendikamız denetiminden de bir örnek verelim; 25 yıl süreyle sendikamıza üye olan onu destekleyen işçilere, işveren birer saat hediye ederken biz de küçük bir armağan veririz. Bizim bu hediyemizi müfettişler sendika yönetimine zimmet olarak çıkarmakta. Şu anda savcılığa verilmiş değil, ancak işverene "uygun" bir zamanda harekete geçilmesi sendikaya neye mal olur takdirini sizlere bırakıyorum.

b) Toplu Pazarlıktaki Çıkmazlar

Sendikal faaliyetlerin kısıtlandığı 4 yıllık sürede ücret artışlarının enflasyonun çok altında tutulmuş olması, toplu pazarlığa geçilen bu dönemde beklentileri, öncelikle ücretler genel düzeyi-

nin yükseltilmesi ve geçmiş ücret kayıplarının zaman içinde telâfi edilmesi üzerinde yoğunlaştırmıştır.

Çalışanların beklentisi bu yönde iken, mevzuat ve uygulamaların böyle bir beklentinin gerçekleşmesine imkan vermediği de ortada. Sendikaların toplu pazarlık haklarını kullanabilmeleri için gerekli % 10 işkolu ve % 51 işyeri çoğunluğunu sağlama şartı örgütlenmiş yüzbinlerce işçinin toplu sözleşme haklarını kullanmalarını önlemektedir. Sınırlı sayıdaki işçiler için kullanılmaya başlanan toplu pazarlık hakkındaki durum da toplu sözleşme yapmayanlarınkinden pek farklı değil; Bakanlık yetki belgelerini süresi içinde vermiyor, verse bile yetki belgesi sendikalara pamuk ipliği ile bağlı. Kanununun 17, 19, 27, 36 ve 37. maddelerinde yetki belgesinin düştüğü durumlar açıklanmıştır. Yetki belgesini elde tutmak adeta sırat köprüsü geçmeye benziyor. Düşen bir yetki belgesini yeniden almak ise uzun zaman ve uğraş isteyen bir işlemler dizisi gerektiriyor.

Yetki belgesini alıp masaya oturulduğunda da sorunlar bitmiyor, daha da ağırlaşıyor. Yasal durumu malumlarınız olan Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu ya da YHK'nun artışlarda % 30'un üzerine çıkılmaması yolundaki ilke kararları ile desteklenmiş işveren karşılıklarına kaya gibi çıkmaktadır. Sözleşmenin başlamasından sonra uyuşmazlık çıkar ve 30 gün içinde çözüme bağlanmaz ise uyuşmazlığı "Resmi Arabulucular" çözecek. Kimdir resmi arabulucular, nasıl ve kim seçmiştir? Resmi Arabulucular Seçici Kurulu'nda işçi temsilcileri 5'e karşı 2 oy ile azınlıkta, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın Başkanlığında, üçü bakanlık temsilcisi, biri YÖK tarafından seçilen öğretim üyesi, ikisi özel ve kamu sektörü temsilcisi ve ikisi de işçi temsilcisi). Bu kurulun seçtiği resmi arabulucuların arasında ise MESS hukuk danışmanları ve işveren avukatları bulunmaktadır (12). Uyuşmazlığı bunlar çözecek ve adı "toplu sözleşme" olacak. Bakanlar Kurulu'nca ertelenmesi durumunda ise, 60 gün sonra uyuşmazlık kaçınılmaz olarak YHK "mecburi tahkim müessesesine" gidecektir. YHK'nun ilke kararları ise işvereni işverenden daha çok korur niteliktedir.

Kısaca ifade etmek gerekirse, 2822 sayılı kanun, hükümetin müdahaleleri, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu ve YHK ilke kararları ile bırakın toplu sözleşmenin özgürlüğünü, Toplu Sözleşmenin kendisi de yok edilmiş, "Toplu Sözleşme Düzeni" getirilmiştir.

c) Sendikaların Siyasi Nitelikleri

Bu şartlar altında işçilerin haklarını demokrasi içinde savunabilmeleri için iki yöntem kalmaktadır; "Sendikaların baskı unsuru olarak güçlerini kullanmaları ve grev." Oysa, baskı unsuru olma özellikleri daha Anayasada kabul edilmemiştir. Anayasanın 52. maddesinde "sendikaların siyasi amaç güdemeyecekleri" hükmü getirilirken Sendikalar Kanunu'nun 37. maddesi de "Sendika ve Konfederasyonlar... siyasi partilerle işbirliği yapamaz, müşterek hareket edemezler... demektir.

Oysa, çalışanlara insanlık onuruyla bağdaşan bir çalışma ve yaşam düzeyi sağlamayı hedef olarak kabul etmek ve bu uğurda mücadele etmek sadece ekonomik ya da sosyal atılımlarla sınırlı değildir. Siyasal bir nitelik de taşır (13). Ayrıca tüm demokrasilerde, ortak amaçla bir araya gelen yüzbinlerce işçinin oluşturdukları sendikalar "baskı grupları"nın en başında yer almaktadır. Şu halde, sendikaların siyasi fonksiyonlarını ortadan kaldırmak, sendikal hareketin özüne getirilmiş bir kısıtlamadır.

d) Grev Hakkı

Saydığımız kısıtlamalardan geriye işçilerin haklarını koruma ve geliştirme aracı olarak "grev hakkı"nın kaldığını görmekteyiz. Grev hakkının durumunu aydınlığa kavuşturabilmek için 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu'nun ilgili maddelerine bir göz atalım;

M. 29 Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

3. Su, elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondaj üretimi, tasfiyesi dağıtım işlerinde,

4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,

5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde,

M. 30 Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz.

1. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,

3. Mezarlıklarda,

4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

M.33 Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt **genel sağlığı** veya **milli güvenliği** bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev veya lokavtı 60 gün süreyle erteleyebilir.

M. 34 Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanlığı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

M. 25 "Kanuni grev"; "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde kanun hükümlerine uygun olarak yapılacak grev" olarak tanımlanmış, kanunda hak grevine yer verilmemiştir. Diğer taraftan, işçi sendikası grev kararı alıp, bu kararı uygulamaya dahi işveren lokavt uygulayabilecektir.

M. 38 Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulamaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar...

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına, işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz.

M. 39 Grev ve Lokavt dışı kalacak işçilerin **niteliği** ve sayısı işveren tarafından ilan olunur.

M. 48 ... grev ilan etmiş olan işçi sendikası üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını kontrol amacıyla ... en çok iki grev gözcüsü koyabilir.

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

... afiş, pankart gibi ilan vasıtaları asmak yasaktır.

İşyeri veya çevresinde grevciler veya gözcüler için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz.

M. 47 Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına... kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ... bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine iş mahkemesi kararı ile durdurulur. Grev esnasında greve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Yukarıda kısa özetler halinde aldığımız 2822 sayılı kanunun bazı maddelerinde de açıkça görüldüğü gibi, grev yasakları kapsamına giren işler ve işyerleri çalışılan işlerin hemen hemen yarısını kapsamaktadır. Bu işyerleri, bugün sendikalaşmış işçilerin büyük bir bölümünü çalıştıran işyerleri olduğundan, sendikacılığın önemli bir kesimi etkisiz bir alana itilmiş olmaktadır. Yasaklar dışında kalan kesimi ise; hükümetin grev erteleme yetkisi, Sıkıyönetim, Olağanüstü Hal ve Vali yetkilerine ilişkin yasalarla, her zaman grev yasağı olabilecek hale getirilmiştir.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme yetkisindeki genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelik açıklanmamış, bu durum Bakanlar Kurulu'nun yetkisine açık tutulmuştur.

Mesela, Petrol-İş Sendikası'na Koruma Tarım İlaçlarının İstanbul Kartal ve Derince'de kurulu fabrikalarında aldığı grev kararı Bakanlar Kurulu'nca ertelenmiştir. Burada "genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelik" nedir? Sendikalar olarak bu tür kararların iyi niyetle alındığını söyleyemiyoruz. Diğer yandan grev dışı kalacak işçilerin sayısını belirleme yetkisi işverenin takdirine bırakılmıştır. Bu sayede işveren; greve katılanların sayısını azaltarak grevin etkisini zayıflatabilecektir.

Yukardaki tüm yasak ve ertelemelerden kurtulan sendikalar için ise "Grev" adeta imkânsız hale getirilmiştir. 2822 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu "hak grevi"ni ortadan kaldırmakta ve grevi sadece Toplu İş Sözleşmelerinde başvurulacak bir araç olarak tanımlamaktadır. Grevin başlaması ile birlikte işçiler işyerini terk edecek, stoklar ve üretilen ürünler istendiği gibi çıkarılıp satılabilecek, girip çıkanların kontrolü dahi yapılamayacak. Şu halde "gözcüler" neyi bekleyecekler. ... Üstelik barakasız korun-

masız, tüm kötü hava şartlarına karşı (Mesela kışın dondurucu soğuğu, yazın kavurucu sıcaklığı ve tozuna karşı). Gözcünün olması ile olmaması arasında ne fark var? İşveren dışardan getirdiği kişilerle istediği gibi içerde üretimini sürdürürken veya biriken stoklarını satarken grevci işçiler dışarda kötü iklim koşullarının hedefi olmaktan başka bir işe yaramaz duruma sokulmuşlardır. Bu koşullarda uygulanan bir grev sırasında ayrıca mülki amirin "Halkın günlük yaşamı için zaruri olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılama" amacı ile her türlü tedbiri alma yetkisi var.

Nerede grevin işvereni, ekonomik tercihle karşı karşıya getirmek yolu ile caydırıcı güç olma, taraflar arasında denge kurmaya yardımcı olma özelliği?

Tüm bunların da ötesinde 47. madde, yapılmakta olan bir grevin iyi niyet kurallarına aykırı biçimde kullanılması durumunda ve toplum zararına uygulanması halinde iş mahkemelerine grevi durdurma yetkisi veriyor. Nedir iyi niyet kuralı? Tanım yok. Neler toplum zararı? Mesela ülkede tuvalet kağıdı üreten tek bir fabrika varsa, bu fabrikadaki grev toplum zararına mıdır? Aynı madde grev uygulanan işyerinde sebep olunan zarardan sendikayı sorumlu tutmaktadır. Anayasanın 54. maddesinde de yer alan bu hüküm, başkaları tarafından işyerinde meydana getirilecek zararı sendikaya yüklemeye çok müsaittir.

IV. MUHTEMEL GELİŞMELER

Hükümetin, gerek Anayasa, gerekse 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ve bu kanunların verdiği yetkiyi bilinçsizce kullanması durumunda-ki mevcut uygulamalar bunu göstermektedir- ortaya ne veya nelerin çıkabileceği, gelişmelerin hangi yönde olabileceği ülkemiz ve geleceğimiz açısından üzerinde düşünülmesi gerekli bir konudur.

Bozuk gelir dağılımı ve dengesiz bölüşümü körükleyen bu yasalar, toplumun büyük bir kesiminin daha da yoksullaşmasına imkan vermektedir. Özellikle adil olmayan bölüşüm, istismarı kolaylaştırmakta, bundan yararlanmak isteyenlere de böylece malzeme verilmiş olmaktadır. Pusuda bekleyen bir takım zihniyetler ise kötüleşen durumun sorumluluğunu kolaylıkla mevcut

sendikalara yıkmak ve yönetimi hedef göstermek suretiyle kendilerine prim toplayabilir; yeni olumsuz gelişmelerin ortaya çıkmasını temin edebilecek yeterli gücü kendilerine bağlayabilirler. İşte o zaman; ne yapılan 12 Eylül hareketinin ne de çekilen sınıktuların hiçbir anlamı kalmayacaktır.

Diğer yandan olağanüstü dönemin hareketsiz koşulları kalkıkça ve demokratik bir siyasal rejimin bütün özgürlükleri canlılık kazandıkça, işçi-işveren ilişkileri canlı bir döneme girecek, işçi hareketleri eski canlılığına kavuşacaktır. Bu demokrasilerde kaçınılmaz bir durumdur, engelleme imkanı da yoktur. Hal böyle olunca, yıllardır yığılmış sorunları olan sendikalar üyelerinin istek veya zorlamaları doğrultusunda daha başka siyasalar izlemek zorunda kalacaklardır. Bu zorunludur. Çünkü, eğer mevcut sendika bu siyasayı izlemediği takdirde, potansiyel işçi hareketi bu siyasaların sunulduğu alternatifleri kolayca bulabilecek veya oluşturacaktır. O zaman çalışma barışının duyarlı dengelerini kurmak çok zorlaşabilir. Geçmişte olduğu gibi, işçi hareketi bazı oyunların içine kolayca çekilebilir. Bu durumdan zarar görecektir. Yararlanacak olanlar ise zaten bellidir. O halde, sorumluluğu üzerinde taşıyanlar bu durumu da dikkate almak zorundadırlar.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Özetle sunmaya çalıştığımız konular, sendika, Toplu Sözleşme ve Grev haklarının özüne yöneltmiş kısıtlamalar genelde 1982 Anayasası ve özelde Anayasa doğrultusunda çıkarılan yasalardan kaynaklanmaktadır.

Mevcut yasalar siyasi iktidarı bugüne kadar görülmemiş yetkilerle donatmıştır. Bugün yasal yetkilerini kasıtlı kullanıp da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kapattıramayacağı hiçbir sendika yok gibidir. Bu haliyle iktidar, sendikaları kısıktırak teslim alabilecek durumdadır. Eğer hükümet bu yetkilerini, işverenlerin düşünce ve dar çıkar anlayışları doğrultusunda kullanma eğilimleri içine girerse çalışma barışı tehlikeye girecektir. Şu günlerde böyle bir eğilimin olmadığını da maalesef söyleyemiyoruz.

Özellikle 4,5 yıllık toplu sözleşmesiz, grevsiz uzun bir aradan sonra, pahalılık ve enflasyon baskısı altında ezilen işçilerin du-

rumlarını toplu sözleşmelerle düzeltmeyi umdukları yeni dönemde bu kadar güç ve sıkı şartlarla karşı karşıya bırakılmaları Çalışma Barışı açısından büyük bir talihsizlik örneğidir. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumları o kadar geriye gidiyorki, bir gün sendikacıların bile onları dizginlemesi mümkün olmayabilir.

Yeni bir dönem, yeni beklentileri, yeni umutları, yeni ilişkileri içermelidir. Çalışma hayatında da girdiğimiz bu yeni dönem, geçmişin tecrübelerinden ders alınarak daha başka şartlarla başlatılmalı; sendikalara, toplu sözleşme ve grev hakkına daha başka gözlerle bakılmalı idi. Çünkü demokrasi partileriyle, dernekleriyle basınıyla üniversiteleriyle, sendikalarıyla birlikte bir müesseseler rejimidir.

Bu müesseselerden bazılarının olmaması veya görevini tam olarak yapamaması demokrasinin yara aldığı gösterir. İçinde bulunduğumuz şu geçiş döneminde ise bu müesseselerin işlememesi demokrasinin gelişimini sekteye uğratır. Şu halde sendikalar toplu pazarlık ve grev hakkı demokrasinin varlığı ile eş anlamlıdır. Biri yoksa diğeri de yoktur. Aynı zamanda, özgür sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni sosyal adaleti ve hakça bir bölüşümü sağlayacak en etkili araçların başında gelir. Tüm dünyada kalıcı bir barışın sağlanması ise önce sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ile mümkündür.

Bugünkü yasalarla, özgür sendikacılığın, toplu sözleşme ve grev özgürlüğünün olduğunu söylemek imkansızdır. Toplu sözleşme dönemine girdiğimiz son altı ay içinde alınan 75 grev kararından sadece 6'sı uygulanabilmiştir. Etkin olabilecek grevlerden biri Bakanlar Kurulu'nca, diğeri Eskişehir Valiliği'nce 60 gün süreyle ertelendi. Sonuçta YHK'nu boylayacaklar. Uygulanan grevlerin durumu ise içler acısı. Dok Gemi-İş Sendikası'nın Desan'da başlattığı ilk grev de bir aylık uygulamadan sonra 8. İş Mahkemesi'nce "yasa dışı" ilan edilmiştir. Bu durumda "Grev" özgürlüğünden söz edilebilir mi? Bunların da ötesinde; ILO kararları, uluslararası sözleşmeler ve normlara da aykırı olarak devlet, sendikaların karşısında taraf hale getirilirken, ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde işçiler ve sendikalar devre dışına itilmiş bulunmaktadır.

Dileğimiz, ülkemizin geleceği açısından yasalarda çalışma barışını sağlayacak düzenlemelerin bir an önce yapılması; Sendika, toplu sözleşme ve grev hakları üzerindeki antidemokratik uygulamalar derhal kaldırılarak, toplu sözleşme düzenine bir an önce geçilmesidir.

LİTERATÜR

- 1) E. Örtülü, **Türk Sendikacılık Tarihi**, Ankara 1968, S. 216, 217.
- 2) 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu M. 2.
- 3) Nihad M. Ay, **Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeni'nde Ücret Oluşumu**, İzmir, 1969, S. 131, 132, 133.
- 4) A.g.e. S. 151, 152.
- 5) A.g.e. S. 86.
- 6) Ö. Aker, **Sendika Özgürlüğü**, Yol-İş Federasyonu, Ankara 1981, S. 37.
- 7) **İşçi, Politika, Sendika, Parti İlişkileri**, Türk-İş Yayınları No: 92, S. 3.
- 8) Ö. Aker, **Sendika Özgürlüğü**, S. 39.
- 9) Nihad M. Ay, **Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninde Ücret Oluşumu**, S. 153.
- 10) Ö. Akur, **Sendika Özgürlüğü**, S. 28.
- 11) Ş. Ketenci, "Sendikaların Denetimi" **Cumhuriyet**, 17 Kasım 1984.
- 12) U. Mumcu, "Toplu Sözleşme", **Cumhuriyet**, 5 Eylül 1984.
- 13) **İşçi, Politika, Sendika, Parti İlişkileri** Türk-İş Yayınları No: 92, S. 4.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- 1) Aker, Önder **Sendika Özgürlüğü**, Yol-İş Federasyonu, Ankara, 1981.
- 2) Ay, Nihad M. **Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninde Ücret Oluşumu**, İzmir, 1969.
- 3) Örtülü, Erdoğan **Türk Sendikacılık Tarihi**, Ankara 1968.
- 4) Türk-İş **İşçi Politika, Sendika, Parti İlişkileri** Türk-İş Yayın No: 92.
- 5) Türk-İş **Uluslararası Çalışma Teşkilatı Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler**, Türk-İş Yayın No: 137.
- 6) Zaim, Sebahaddin, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi, 1968.
- 7) 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar.

DIĞERLERİ

- Cahit Talas, Yeni Toplu Pazarlık Düzeni. **Cumhuriyet**, 11 Eylül 1984.
- Engin Ünsal, Sendikacılığımızda Üç Kuşak. **Cumhuriyet**, 13 Aralık 1984.
- Uğur Mumcu, Toplu Sözleşmece. **Cumhuriyet**, 5 Eylül 1984.
- Engin Ünsal, Grev Hakkı Ne Durumda? **Milliyet**, 22 Ekim 1984.
- Şükran Ketenci, İşçi Nasıl Savunulacak. **Cumhuriyet**, 3 Mayıs 1984.
- Şükran Ketenci, Sözleşmeler ve Kuşatma. **Cumhuriyet**, 6 Eylül 1984.
- Şükran Ketenci, Pazarlık Lafta. **Cumhuriyet**, 25 Ağustos 1984.
- Şükran Ketenci, 1984'ün Ardından. **Cumhuriyet**, 3 Ocak 1985.
- Şükran Ketenci, Sendikaların Denetimi. **Cumhuriyet**, 17 Mayıs 1984.
- Şükran Ketenci, Toplu Pazarlık Olmuyor. **Cumhuriyet**, 16 Ağustos 1984.
- Şükran Ketenci, İlk Grevler. **Cumhuriyet**, 4 Ekim 1984.
- Şükran Ketenci, Grev Nasıl Yapılacak. **Cumhuriyet**, 25 Eylül 1984.