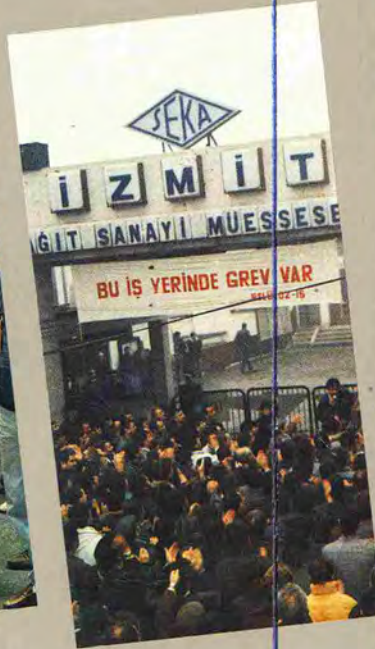


Selüloz-iş Eğitim Yayınları-1

Demokrasi, İşçi Hakları ve Yasalar

Murat Özveri



Selüloz-iş Eğitim Yayınları-1

Demokrasi, İşçi Hakları ve Yasalar

Murat Özveri

Selüloz-iş-Türk-iş-ICEF

Selüloz-iş Dergisi Özel Ekidir
Selüloz-iş Sendikası
Ömerağa Mah. Hürriyet Cad. İşlay Apt. K:1
İzmit
Tel: 11 18 99-11 34 50

Yayına Hazırlayan:

dao a s a y a c
yayın cılık

Şeyhbender Sok. No:5 D:10
Tünel- İstanbul
Tel & Fax: 143 66 15
Baskı: Damla Ofset
HAZİRAN 1991

Sunuş

Dünyamız, derin bir değişim süreci yaşıyor. Bilimsel-Teknolojik Devrim ile başlayan bu süreç, yaşamın tüm alanlarını etkilemekte. Varolan bütün yapılanmalar, kendilerini gözden geçirmek, yenilemek gereksinimini duyuyorlar. Ancak bu gereksinim, bu süreç, kimi belirsizlikleri de içinde taşıyor. Yeni süreçte nasıl katılacakları, pek belirgin değil.

Sendikal hareket açısından bu süreç daha da karmaşık. İşte bu nedenle varolan sorunlara, yeni ve daha güçlü sorunların eklenmesi, ülkemizde sendikal hareketin, varlığını güçlendirerek sürdürmesini zorunlu kılıyor.

Artık dışa açılan ülkemiz ekonomisi için, diğer ekonomilerle rekabet etme zorunluğu teknolojik yenilenmeyi gündeme getiriyor. Yeni teknolojilerin getirdiği üretim maliyetlerindeki düşüş sağlanmadan, bu teknolojileri kullanan gelişmiş ekonomilerle rekabet edebilmek olanaklı değil. Bu zorunluluğu gören işverenler, teknolojilerini yenilemeye başladılar. Açık ki bunun sonucu, işçilerin ciddi bir bölümünün işlerini kaybetmeleri, işsizlik ordusuna katılmaları olacaktır. Bu ise sendikaların üye sayılarının azalması, güç kaybetmesi demektir.

Öte yandan, son yıllarda işkollarında hızlı bir tekelleşme yaşanıyor. Büyük uluslararası tekeller hızla alanlarını genişletti-

yor. Bu güçlü tekeller karşısında, sendikaların birlikte mücadele etmesi ve uluslararası dayanışma, bugün çok daha önemlidir. Aksi halde ülkemizde de değişik yöntemlerle sürdürülen "sendikasızlaştırma politikası" amacına ulaşacak, sendikaları güdük ve işlevsiz birer kurum haline dönüştürecek.

Sendikaların dışındaki bu gelişmelerin yanısıra, sendika üyesi işçilerin sendikalara yaklaşımları ve talepleri de değişiyor. Olağanüstü boyutlara ulaşan dünya ölçeğindeki kitle iletişim teknolojisi, dünyadaki tüm gelişmeleri evimizde izleme olanağı sağlıyor. Bu kültürel etkileşim, ilgi alanlarımızı genişletiyor. Sorunlarımızın farklı boyutlarını farketmemizi sağlıyor ve bilgiye olan gereksinimimizi artırıyor.

Yeni gelişmelerin gündeme getirdiği bunun gibi sorunlar ve gereksinimler, bütünsel olarak sendikal çalışmalarda eğitimin rolünü artırmakta, eğitimi zorunlu kılmaktadır. Süregelen, yeni ortaya çıkan ya da ileride karşılaşılabilecek sorunların çözümü, işçilerin bilinçli, ortak mücadelesiyle aşılabılır. Artık sendikaların gücü, üye sayılarının yanısıra, üyelerinin bilinç düzeyleri ile doğru orantılıdır. İşçilerin insanca yaşama mücadelesi, örgütlenen, örgütlerine sahip çıkan, sorunlarını ve çözüm yollarını bilen tüm işçilerin ortak çabası sonucunda başarıya ulaşacaktır.

Okuyacağımız bu kitap, sendikal hareketin hedeflerine ulaşabilmesi için bugüne dek sürdürülen çalışmalara katkıda bulunmak, hep birlikte daha iyi bir yaşamı gerçekleştirebileceğimiz inancıyla kaleme alınmıştır.

Selüloz-İş Sendikası

İçindekiler

GİRİŞ	13
I. BÖLÜM	21
Demokrasi ve İşçi Hakları	21
I- Demokrasi Nedir?	26
1- Demokrasilerde egemenlik hakkının kaynağı halktır	26
2- Demokrasilerde siyasal iktidarın örgütleniş biçimi	29
3- Siyasal iktidar karşısında bireysel hak ve özgürlüklerin güvencesi ya da demokraside toplumun örgütlülük düzeyi	30
II- Demokrasi Bilinci	32
1- Demokrasi bir yaşam biçimidir	33
2- Demokrasi sağlıklı işleyen kurumlar gerektirir	34
3- Demokrasi özgür düşünce ortamı ister	34
4- Demokrasinin gerçek güvencesi demokrasi bilincidir	35
III- İşçilere Neden Demokrasi Gerekliyor?	35
1- Demokrasi insanca yaşayacak bir ücret demektir	35
2- Demokrasi işgüvencesi onurlu yaşam demektir	36
3- Neden tüm kurum ve kurallarıyla işleyen demokrasi?	37

II. BÖLÜM

Kim İşçidir Sendika Nedir?	41
I- Kim İşçidir?	41
1- Üretim amacı nedir?	42
2- İşgücü nedir?	42
II- Sendika Nedir?	44
1- Sendikalar sınıf örgütlenmeleridir	45
2- Sendikalar kitle örgütleridir	46
3- Sendikalar demokratik kuruluşlardır	46
4- Sendikalar siyasal iktidar üzerinde demokratik baskı gruplarıdır	48
5- Sendikaların TİS'le çalışma yaşamını düzenleme hakları vardır	49
III- Sendikalar Güçlerini Nereden Alırlar?	50
1- İşçilerin tüketici olmaktan gelen güçleri vardır	50
2- İşçilerin oy verme haklarından gelen güçleri vardır	51
3- İşçilerin üretimden gelen güçleri vardır	52
IV- Hak Almak İçin Gücün Olması Yetmez Bu Güç Kullanılabilir Olmalıdır	53
V- Güç Birlikte Kullanılmalıdır	54

III. BÖLÜM

Yasalar ve Çalışma Yaşamı	59
I- 1982 Anayasası ve Çalışma Yaşamı	59
1- 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasına tepki anayasasıdır	60
2- 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklere getirdiği yasaklara dokunulmamasını güvence altına almak istemiştir	62
3- 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklerin keyfi olarak sınırlamanın olanağını yaratmıştır	63
4- 1982 Anayasası olağanüstü hal uygulamasını olağanlaştırmıştır	64
II- 1982 Anayasası ve İşçi Hakları	66

1- 1982 Anayasası işçi haklarını düzenlerken sosyal koruma ilkesinden vazgeçmiştir	66
2- 1982 Anayasası grev hakkına güvence getirmek yerine sınırlamayı tercih etmiştir	68
3- 1982 Anayasası siyasal grev hakkını ortadan kaldırmıştır	69
4- Anayasayla genel grev ve dayanışma grevi yasaklanmıştır	70
5- Anayasa grev kısıcılığına anayasal güvence getirmiştir	70
6- 1982 Anayasası ile hak grevinden anayasal güvence kaldırılmıştır	71
7- 1982 Anayasası, 'anayasadan çok bir tüzüğe benzemektedir	76
8- 1982 Anayasasının işçi haklarına ilişkin hükümleri TİSK raporları doğrultusunda düzenlenmiştir	76
III- İş Güvencesi Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı ve Yasalar	79
A- Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi	79
1- Çalışma hakkı	79
2- İş güvencesi	80
3- Kıdem tazminatı ve iş güvencesi	83
4- Toplu iş sözleşmeleri ve iş güvencesi	84
5- Mütahit işçiler ve iş güvencesi	86
6- Fazla mesai ve iş güvencesi	88
B- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı ve TSGLK	90
1- TSGLK'na göre toplu iş sözleşmesi nedir?	90
2- TSGLK'na göre TİS imza aşamasına gelene kadar aşması gereken engeller nelerdir?	91
a- Yetki veya çifte baraj engeli	91
b- TİS taslaklarının hazırlanması	93
c- TİS'ni imzalamak için süre ve formalite tuzaklarında aşmak gerekiyor	97
d- Tarafsız arabulucu aşaması	98
e- TSGLK ve grev yasakları	99

Giriş

f- Toplu iş sözleşmesinden yararlanma	100
C- Anayasa ve Yasalarla İşçi Hakları	
Neden Sınırlanmıştır?	102
1- 24 Ocak ekonomisi ve işçi hakları	103
2- 24 ekonomisinin sonuçları neler olmuştur	105
IV. BÖLÜM	
Yasaklar İşçi Haklarının Alınmasını Engellebilir mi?	115
I- İşçi haklarını anayasalar ya da yasalar ortaya çıkarmamıştır	115
II- Haklar arayanlar için vardır	116
III- Yasaları çalışanlar haklarını arayarakta değiştirebilirler	118
IV- Yasaklar yeni bir sendikacılık anlayışının filizlenmesine yol açmıştır	120
KAYNAKLAR	123



Demokrasi: İnsanca Bir Yaşam İçin..

GİRİŞ

Toplumların yaşamında belli tarihlerin önemi çok büyüktür. Bu tarihler ve bu dönemlerde yaşanan olaylar hiç bir zaman unutulmaz, nesilden nesile aktarılarak geleceğe taşınır. Ülkemizde işçiler için 12 Eylül 1980 hiç bir zaman unutamayacakları, unutmamaları gereken bir tarihtir.

12 Eylül 1980'den bugüne kadar yaşanan dönem, işçiler için iş güvencesinin ortadan kalkması, işsizliğin yaygınlaşması, ücretlilerin satınalma gücünün düşmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarında artış, en temel hak ve özgürlüklerle birlikte, işçi hak ve özgürlüklerinin ve demokrasinin yok edilmesi anlamına gelmektedir.

Yaşadığımız son onbir yıla dönüp baktığımızda, ülkemizde bozulan gelir dağılımının yarattığı uçurumları, artan yoksulluk ve sefaleti görüyoruz. Gelir dağılımındaki bu uçurumu görmek için artık, derin araştırmalar yapmaya da gerek yok. Dikkatli bakan her göz, bu çarpıklığı görebilir. Türkiye'ye bir güzellik yarışmasına katılmak için gelen Hollandalı bir mankenin ülkemize ilişkin gözlemlerini; **"Bir yanda inanılmaz doğal güzellikler, lüks ve rahat bir yaşam... Öte yanda,**

hemen bu güzelliklerin yanibaşında, inanılmaz bir sefalet ve yoksulluk!..." sözleriyle belirtmesi bu konuda ilginç bir örnek oluşturmuştur.

Son onbir yılın sonuçları Hollandalı mankenin iki günlük gözlemleri sonucu dile getirdiği gerçeklerle de sınırlı değildir. Bu dönemde toplum, kelimenin tam anlamıyla anarşinin kucağına itilmiştir. Anarşiden sadece günde yirmi insanın öldürülmesini anlayanların aksine; anarşi, sistemde var olan kurumların yozlaşp, işlemez hale gelmesi, hak aramanın meşru her türlü yolunun tıkanması, kurumların güvenilirliklerini ve inandırıcılıkları yitirmeleri, insanların gelecek güvencesinden yoksun kalmaları anlamına gelir. Gerçektende ülkemizde hiç bir kurum sağlıklı çalışmamaktadır. Rüşvet ve yolsuzluk kurumların olağan işleyiş biçimine dönüşmüştür. Adalet mekanizması tıkanmış, yargı inandırıcılığını yitirmiştir. Mahkeme kararları, yüksek mahkemelerin kararları doğrultusunda klişeleşmiş, her olayın somut özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesi, yargıçların olayın özelliklerine göre, bağımsız kararlar vermeleri tarihe karışmıştır.

Her geçen gün artan sorunlar, çaresizlik içerisinde kıvranan ücretlileri, bireysel çıkış yolları aramaya itmiş, her ne pahasına olursa olsun "**köşeyi dönme**" anlayışı toplumda yaygınlaşmıştır. Hayali ihracat gibi, gayrimeşru yollarla zengin olup, üstelik bir anda mevki, ün sahibi olanların gördüğü itibar, toplumda var olan moral, ahlaki, değerleri sarsmış, toplumsal yapıyı çürütmeye başlamıştır.

Toplum olarak içine itildiğimiz bu anarşi ortamına ilk tepki işçi sınıfından gelmiştir. İşçi sınıfı önceleri pasif eylem biçimiyle gösterdiği tepkisini, 1989 bahar eylemleriyle birlikte, meşru kitle eylemlerini köklü hak arama mücadelesine dönüştürmüştür. 1990-91 toplu iş sözleşmeleri dönemindeki açmazlar karşısında, 3 Ocak genel eylemiyle kapsamlı bir çıkış yapan ve artık mevzi savaşımın yeterli olmadığını ve olamayacağını gören işçi sınıfı, tek tek işyerlerinde imzalanan toplu iş

sözleşmeleriyle bu çemberi kırmanın mümkün olmadığını, kaybedilen hakların geri alınması yolunun, birlikte mücadeleden geçtiğini somut olarak görmüştür.

İşverenler ise, 1980'den beri uyguladıkları politikaları revize ederek, 1990'lı yıllarda da uygulamanın hesapları içerisinde dir. Onlara göre, Türkiye ihracat potansiyelinin çok azını kullanılabilmektedir. Bu potansiyellerin daha iyi kullanılabilir hale getirilmesi için, ülke sanayinin teknolojik yenilenmeye yönelmesi bir zorunluluktur. Ve yine onlara göre ülkede iş güvencesinin olmaması, her geçen gün artan işsizlik, enflasyon, alım gücünün erimesi, hızla yaygınlaşan ve olağan bir çalışma biçimine dönüşen "geçici" taşören işçi uygulaması ülke için bir problem değildir. Tam tersine bu yönelim, girdiler ile, işin sevk ve yönetiminde elde etmek avantaj demektir. İşverenlere egemen olan tek bir bakış açısı vardır: Ülkenin kaynakları enaz maliyetle nasıl kâra dönüştürülebilir. Bu nedenle onlar amaçlarına ulaşmak için, çalışma saatlerinin düşürülmesine karşı çıkarken ücret artışlarını sınırlandırmak istiyor ve teknolojik yenilenme ile maliyetleri düşürerek, dışarıda rekabet olanaklarını arttırmaya yöneliyorlar.

2000 yılına doğru yıllarda uygulanmak istenen bu politikalar, işçilerin ve sendikaların zaten ağır olan yüklerini daha da arttıracaktır. Çalışma sürelerinin düşürülmediği, iş güvencesinin sağlanmadığı, "geçici" işçi uygulamasının giderek yaygınlaştığı ve böylelikle sendikalaşmayı ciddi boyutlarda tehdit ettiği koşullarda, teknoloji yenilenmesine gidilmesi onbinlerce işçi için bir yıkım anlamına gelecektir. Böylelikle işsizlik birkaç misli artacak, artan işsizliğin sömürsünü yapan işverenler, sendikasızlaştırmayı yaygınlaştırmanın yeni olanaklarını elde edebileceklerdir.

Bu gelişmeler sınırlandırılmaz, engellenemez ve kaçınılmaz değildir.

Nasıl mı?

Gelişmeleri somut olarak değerlendirerek, gerçekçi sendi-

kal politikalar üreterek ve bunları yaşama geçirerek... Geniş emekçi katmanlarının ve onların örgütlerinin, olumsuzluklar üzerine birleşik ve etkin olarak yürümelerini sağlayarak...

Bu arada hemen belirtelim ki, özellikle son üç yıl içinde, yeni yeni oluşmaya başlayan yeni bir sendikacılık anlayışı, kapsamlı ve bütünsel sendikal politika arayışı içine girmekte çıkış yollarını da bağrında taşıyarak yaygınlaşmaktadır. Bu anlayışın özünü, işçilerin ortak sorunlarının çözümü için güçlerini birlikte kullanmalarının bir zorunluluk olduğu, işçilerin sendikal yaşamın her alanına, doğru kavranmış bir sendika içi demokrasi ve sendika içi disiplin temelinde katılımlarının sağlanması, olumlu olumsuz her gelişmede sorumluluğu paylaşmaları düşüncesi oluşturmaktadır.

Gelişmeler, 3 Ocak benzeri meşru kitle eylemlerine başvurmadan, gücü birlikte kullanmadan, hakların alınamayacağını kanıtlamıştır, kanıtlamaktadır. Ve yine 3 Ocak benzeri eylemlerin ancak, sendika içi demokrasinin ve sendika içi disiplinin doğru kavranıp uygulanmasıyla mümkün olabileceğini göstermiştir. 3 Ocak genel eyleminde işçiler; haklarının alınmasının önündeki en büyük engelin, **"bize özgü demokrasi"** diye adlandırılan yasaklı sistem olduğunu görmüşlerdir.

Ne varki, bu gün ülkemizde, en temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasını engelleyen 1982 Anayasası ve oluşturduğu hukuksal yapı ve bu yapının önerdiği yasakçı sistem, kimi kesimlerce demokrasi olarak adlandırılmaktadır. Üstelikte demokrasiyi yozlaştıran her eylem, demokrasinin bir gereğiymiş gibi sunulmakta, siyasal iktidar attığı her adımı demokrasiyle meşrulaştırmak gereksinimi duymaktadır. Yapılmak istenen, var olan yasaklı sisteme uygun, bu sistemi içine sindirebilen, sistemin çizdiği çerçeveye sınırlı bir demokrasi bilinci yaratmaktır. Belkide bu gün içinde bulunduğumuz koşullarda en tehlikeli gelişme, demokrasi bilincinin bu biçimde yozlaştırılması, kişisizleştirilmesidir.

Unutulmamalıdırki; nasıl ve ne olduğu, gerekli açıklıkla

kavranmamış, bilinçlerde netleşmemiş her hak, gerçek bir istem haline dönüşemez, alınamaz, alınsa da güvenceye kavuşturulamaz.

Demokrasi bilinci ve kültürü, temel hak ve özgürlüklerle, işçi haklarının en önemli güvencesidir. Siyasal iktidarların topluma empoze etmek istediğinin aksine, demokrasinin "bize özgüsü" olmaz, olamaz... Demokrasi ve onun tüm kurum ve kuralları, insanlık tarihi ile birlikte oluşup evrenselleşmiştir. Bu gerçeğin bir tek anlamı vardır; demokrasi ya vardır, tüm kurum ve kurallarıyla işliyordur, ya da yoktur. Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla olmadığı bir yerde, her türlü anti-demokratik uygulama, demokrasinin bir gereği gibi gösteriliyorsa, insanca bir yaşam için gereken demokrasi, gayri meşruluğun örtüsü haline gelmiştir, yozlaşmıştır.

Türkiye'de **"bize özgü demokrasi"** ile yapılan da budur. Bize özgü demokrasi, demokrasiyi ortadan kaldırmanın kaba bir örtüsüdür; keyfilik, toplumsal kargaşanın ve yozlaşmanın kaynağıdır.

Ülkemizde uygulanan yasaklı sistemin üzerine örtülen, bize özgü demokrasi örtüsünün kaldırılmasının ilk adımı, gerçek demokrasi konusunda bilinçlerin berraklaşması, 1982 Anayasasının armağanı olan bize özgü demokrasinin altında hangi gerçeklerin yattığının kavranmasıdır. Çünkü bilgi sorumluluk demektir. Bilginin yüklediği sorumluluk, bilimsel bilgi, doğrultusunda, içinde bulunduğumuz olumsuz koşulları değiştirip, daha güzel bir yaşam için çıkış yolları aramaya başlamakla yerine getirilir. "Bu konuda halkımıza öncülük yapma görevi ve onuru, aydın işçilerin önderliğindeki Türkiye işçi sınıfına aittir."(1)

Bölüm: I



Demokrasi ve İşçi Hakları...

DEMOKRASİ VE İŞÇİ HAKLARI

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı sona erip, çok partili sisteme geçilmesiyle başlayan demokrasi tartışmaları, yaklaşık kırk beş yıldır yoğunluğunu hiç yitirmeden sürüyor.

Demokrasi tartışmalarının ülkemizde yeni başladığı 1945'li yıllarda nükteleriyle ünlü, şair Neyzen Tevfik'e demokrasinin ne olduğunu sormuşlar. Şair, daha yaşanmadan bir tek cümleyle elli yıllık demokrasi tarihimizi özetleyivermiş: "**Ne merak ediyorsunuz... Demokrasi demokrasi dedikleri; o gümrük malını, önce ithal eder ülkeye getirir, sonra da karaborsaya düşürüp biz bize benzetiriz.**"

Gerçekten de elli yıllık demokrasi tarihine şöyle bir baktığımızda, Şair Neyzen Tevfik'in ne kadar haklı çıktığını kabul etmemek mümkün değildir.

İkinci Dünya Savaşından demokrasi cephesinin zaferle çıkması ve Hitler faşizminin ağır yenilgisinden sonra tüm Dünyada esen özgürlük, demokrasi rüzgarından Türkiye'de etkilenmeye başlamıştır.

Tek parti döneminin ağır baskılarından yılan aydınlar, jandarma dayacağından bıkan köylüler, bürokrat baskısından bıkan esnaflar, yabancı sermayeyle flörtünü evliliğe dönüştürmek isteyen sermaye, Marshall yardımıyla birlikte gelecek güdümlü ve sınırlı demokrasiye, (daha ne olduğunu bile pek fazla anlamadan) kucak açmıştır.

Ülkede siyasi partilerin kurulmasına izin verilmiş, 5 Haziran 1946 yılında Cemiyetler Kanunu değiştirilerek, sınıf temeli üzerine kurulu cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır.

Yasağın kaldırılmasının en önemli sonucu bir anda ülkenin dört bir yanında sendikaların kurulması olmuştur.

İşçiler başta Zonguldak, olmak üzere, İstanbul, İzmir, Ankara ve Kocaeli'nde irili ufaklı sendikalar kurdular. Demokrasi ithal edilmişti ve işçilerde kurdukları sendikalarla demokrasi-den ilk yararlanmaya çalışan toplumsal kesimi oluşturdular. Ancak iş, hiçte görüldüğü denli kolay değildi. İşçilerin demokrasiye bir anda sahip çıkmaları iktidarı ürküttü. Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılmasından yaklaşık altı ay sonra 17 Aralık 1946'da hükümet bu kez sıkıyönetim ilan edip kurulan tüm sendikaları kapattı. Kurucuları ve öncülerini hakkında ise davalar açıldı. "**Dış mihrakların kışkırtması**" edebiyatı siyasal literatürümüze İnönü'nün ağzından, demokrasi koşullarında yeniden yer etti. Kurulan sendikaların dış mihrakların kışkırtmasıyla kurulduğu söylenmeye başlandı.

21 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu ise grev ve toplu iş sözleşmesi hakkında bahsetmek gereksinimi bile duymuyordu. İktidar, işçilerin kendi inisiyatifleriyle sendika kurmalarına izin vermiyor, kendi bünyesinde oluşturduğu işçi komisyonlarıyla sendikal gelişmeleri kendi güdümlüne alarak kontrol altında tutmaya çalışıyordu.

Demokrasi gelmiş, Demokrat Parti kurulmuş, muhalefet hızla güçleniyordu. Ne var ki demokrasinin gelmesiyle birlikte, işçiler için karaborsaya düşmesi de bir olmuş, işçiler için bir anda ortadan kaybolmuştur. İstemekte ısrarlı olanları ise, San-

saryan Han'ın işkence odaları, tabutlukları kucaklarını açmış bekliyordu.

Dönemin iktidar adayı Demokrat Parti önemli bir potansiyel oluşturan işçi oylarının cazibesine kapılarak, işçiler için de demokrasi vaat etmeye başladı. Demokrat Parti'nin lideri Celal Bayar, İzmir nutkunda "**İşçilerin mutluluğunun ancak sendikalar yoluyla sağlanabileceğini**" söylüyordu.

Üstelik Demokrat Parti'nin muhalefetteyken işçilere vadedtikleri arasında önemli bir yeri olan grev hakkı, 29 Mayıs 1950 tarihli hükümet programında da tekrarlanmıştı. Demokrat Parti iktidarının ilk yılında işçilere grev hakkını vermek üzere bir kanunun tasarısını hazırladığı kamuoyuna da açıklanmıştı. Ancak çok geniş kısıtlamalar taşıyan bu tasarı da meclise sunulmadan rafa kaldırılacaktı. Demokrat Parti'nin 15 Ekim 1951 de onaylanan programında ise bu haktan ve buna ilişkin olarak toplu sözleşme hakkından hiç söz edilmez. 1952'den sonra ise Demokrat Parti iktidarının sözcüleri bu hakları vermenin kolay olmayacağını, derin incelemelere ihtiyaç gösterdiğini açıklamaya başlamışlar ve bu konuda özellikle sendikalardan gelen taleplere karşı gittikçe ağırlaşan baskılar uygulamışlardır.(1)

Muhalefette bulduklarında demokrasi havariliği yapan; grev ve toplu sözleşme hakkını programına alan Demokrat Parti Hükümeti, Mecliste tartışmasız çoğunluğu almasına karşın bir yıl geçmeden, verdiği sözleri unutup, ipe un seriyordu. İsrarlı olanlara ise kendisinden önceki iktidardan miras aldığı babadan kalma baskı yöntemlerini uygulamaktan kaçınmıyordu. Demokrasi işçiler için bir türlü su yüzüne çıkmıyor, inatla karaborsada kalmaya devam ediyordu.

Demokrasi havariliği yaparak iktidara gelen Demokrat Parti, iktidarının son yıllarında ise sadece işçiler için değil kendisinden olmayan herkes için demokrasiyi yasakladı. Büyük gürültülerle ülkeye gelen demokrasinin tek görevi Demokrat Parti'yi iktidara taşımak olmuş, bu görevini yerine getirdikten

sonra ise kar suyu gibi ortadan kalkmıştır. Üstelik artık vatandaş olarak hak sahibi olmak bile neredeyse Demokrat Parti'nin kurduğu Vatan Cephesi'ne üye olup olmaya bağlanmıştır.

Bu olumsuz gelişmelere karşın, demokrasinin ülkeye kısa bir süre içinde olsa gelmiş olması, toplumun onunla tanışması, onu istemesine de yetmişti. 1960 yılına geldiğimizde ise, demokrasiye getirme işini askerler üstlenmiştir. 27 Mayıs 1960 yılında yönetime el koyan askerler, demokrasi vaad etmişler, çağdaş, demokratik bir anayasanın hazırlanacağını söylemişlerdir. Nitekim sözlerinde de durmuşlardır. 1961 yılında hazırlanan Anayasa, gerçekten çağdaş bir oluşumla temel hak ve özgürlükleri düzenlemiş, bu hak ve özgürlükler içerisinde işçi haklarına da geniş yer vererek, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı tanımıştır.

1961 Anayasasının hiç bir sınırlama getirmeden tanıdığı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, bu hakkın nasıl kullanılacağını belirtmek için çıkartılan 275 sayılı Grev Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Yasası'yla sınırlanarak düzenleniyordu. Bu dönem, grev ve toplu iş sözleşmesi hakkını 275 sayılı yasanın sınırlayarak düzenlemesine karşın, işçi haklarının gelişimi açısından bir dönüm noktası olmuştur.

İşçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına sahip olduktan sonra peşpeşe imzalanan sözleşmelerle, sendikalı işçilerin yaşamında belirgin bir iyileşmenin olması, o güne değin sendikalardan uzak duran geniş bir kitlenin, hızla sendikalara üye olmalarını da beraberinde getirdi. O güne gelene değin sendikalar büyük ölçüde kamu kesiminin de örgütlüken, bu kez kamu kesiminin yanında özel sektörde de hızla örgütlenmeye başladılar.

Ne var ki 1961 Anayasasının getirdiği özgürlükçü ortamda işçi hareketlerinin hızlı gelişmesi ile sendikalı sayısındaki artış, sendikaların özel sektör işyerlerinde de örgütlenmeye başlaması, işverenleri işçi hareketlerinin kendi kontrollerinden çıkması korkusuna kapılmalarına yol açtı. Artık her fırsat-

ta, 1961 Anayasasını eleştirmeyi, mahkum etmeyi bir görev haline getirdiler. O güne değin, işverenler kendilerini devletle özdeş görmüş, kendi çıkarlarını devletin çıkarları olarak topluma kabul ettirmeye alışmışlardı. 1961 Anayasası, bu olanağı kısmende olsa ellerinden almış, sendikalar güçlenmeye başlamış ve işçilerde hak arama bilinci her geçen gün gelişmeye başlamıştı. Anayasadaki özgürlüklerin bize fazla geldiğini söylemeye, anayasayı temel hak ve özgürlükler açısından sınırlamanın olanaklarını aramaya başladılar.

12 Mart 1971'e gelindiğinde devrede yine askerler vardı. Ancak, 1960'ın aksine, bu kez askerler temel hak ve özgürlükleri sınırlamak, sermayenin dileklerine cevap vermek için gelmişlerdi. Geliş nedenlerini ise "**Ekonomik gelişme, sosyal uyanışın gerisine düştü**" sözleriyle çok özlü bir biçimde açıklıyorlardı. Nitekim geliş nedenlerine uygun olarak Anayasanın 11. Maddesini değiştirerek, temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasını sınırlamış, 20 Eylül 1971 tarihinde yaptıkları anayasa değişikliği ile de memurların sendikalaşma hakkını ortadan kaldırmışlardır.

12 Mart 1971 askeri darbesinin bir özelliğide, Şair Neyzen Tevfik'in yıllar önce dile getirdiği demokrasiyi bize benzetme operasyonunun resmen başlatmış olmasıdır. 1961 Anayasasında yapılan değişiklikler, temel hak ve özgürlüklerine önemli sınırlamalar getirmesine karşın, bir sistem olarak, bize özgü demokrasiyi kurmak için, işverenlere yeterli olanağı sağlamıştır.

Bu amaçlarına 12 Eylül 1980'de yine askerler aracılığı ile ulaştılar. Önce demokrasiyi tümüyle ortadan kaldırdılar, sonra da 1961 Anayasasının güvenceye aldığı temel hak ve özgürlüklerin bize "**bol**" geldiğini söyleyip, demokrasinin terziliğini beş generale bıraktılar.

1982 Anayasası bize bol geldiği söylenen temel hak ve özgürlükleri daraltma mantığı ile hazırlandı. 1961 Anayasasını daraltıp dikilen ve topluma zorla giydirilen yeni elbisenin adına

da "**bize özgü demokrasi**" denildi. 1983 yılında yapılan genel seçimlerin ardından bize özgü demokrasiyi yaşamaya başladık. Üstelik tüm Dünyaya demokrasimizin bize özgürlüğünü ilan edip, bize özgü yaşadığımız demokrasimizin güzelliklerine Dünyayı inandırmaya çalıştık.

Bunca yıldır tartıştığımız, bulmamızla kaybetmemiz bir olan, sonunda bize özgüsünde karar kıldığımız demokrasi nedir? Bize özgüsü nasıl oluyor? Bu soruları tartışmaya çalışalım.

1- DEMOKRASİ NEDİR?

Demokrasi terimi, eski Yunancada "halk" anlamına gelen "demos" ve "kumanda etmek" anlamına gelen "kratein" sözcüklerinden türetilmiştir. Halkın kendi kendisini yönetmesi anlamına gelir. Öncelikle belli bir toplumdaki siyasal iktidarın örgütleniş biçimini ifade eder. Bir başka ifadeyle demokrasi bir yönetim biçimi, politik bir rejimdir. Her rejim, üç önemli unsurun özelliklerine göre tanımlanır:

a-Egemenlik hakkının kaynağı,

b-Siyasal iktidarın örgütleniş biçimi,

c-Siyasal iktidarın karşısında bireylerin hak ve özgürlüklerinin güvencesi ya da siyasal iktidar karşısında toplumun örgütlülük düzeyi.

Bu üç unsurun demokraside gösterdikleri özellik, demokrasiyi diğer siyasal iktidar biçimlerinden ayırır, onu karakterize eder, tanımlanabilir hale getirir.

Demokrasiler açısından bu unsurları yakından inceleyelim:

1- Demokrasilerde egemenlik hakkının kaynağı halktır.

Örgütlenmiş, yani yöneten ve yönetilenlerin olduğu her toplumda egemenlik hakkı ve bu hakkın nasıl kullanılacağı sorunu

vardır. Egemenlik hakkı, bu hakkı kullananlara toplumun maddi yaşamını güvence içinde sürdürebilmesi için kural koyma, yasa koyma (yasama yetkisi), konulan bu yasaları uygulama (yürütme, hükümet etme), yasalara karşı çıkanları yargılayıp cezalandırma, mevcut düzeni koruma (yargı) ve toplum üyelerinden, toplumun genel yararları için para alma (vergi) hakkını verir. Egemenlik hakkına dayanarak bu dört yetkiyi kullanan güce ise "siyasal iktidar" denilir.

Onyedinci yüzyılın sonlarına kadar toplumda egemenlik hakkını kullananlar bu hakkı, tanrıdan aldıklarını, gerçek egemenlik hakkının tanrıya ait olduğunu, kendilerinin yeryüzünde tanrının temsilcisi oldukları için bu hakkı sınırsız olarak kullanma yetkisine sahip olduklarını söylemişlerdir. Egemenlik hakkının verdiği tüm yetkilerde, yasama, yürütme, yargı ve vergi salma, egemenliği tanrıdan aldığını iddia eden tek bir kişiden toplanmıştır. Tek kişi egemenlik hakkını sınırsız ve tek başına kullanır. Bu hakkın kendisinden alınma olanağı olmadığı gibi, o yeryüzünde kimseye karşı sorumlu da değildir. Cezalandırır, cezalandırılmaz; yargılar kendisi yargılanamaz, yasa koyar, kendisi bu yasalarla bağlı değildir. Tüm toplum onun mülküdür. İnsanlarda onun ihsanlarıyla yaşayan tebasıdır. Bu tür rejimlere ise monarşi, bizde bilinen değimiyle padişahlık denir.

İnsanlık tarihine şöyle bir baktığımızda, bu tarihin bir cephesini, mutlak iktidarın sınırlandırılması mücadelesinin oluşturduğunu görürüz. Gerçekten de, mutlak iktidar önce iktidarı elinde tutan monarkın (padişahın) bu iktidarı önce bir meclis ya da kurulla paylaşması sağlanarak sınırlanmış, (meşrutiyet rejimleri) bu gelişmenin ardından ise, iktidarın kaynağı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu aşama insanlık tarihinin dönüm noktalarından birisini oluşturmuştur. Artık egemenliğin kaynağının tanrı olamayacağı düşüncesi yüksek sesle ifade edilmeğe başlanmış, egemenliğin kaynağının halktan geldiği düşüncesi yerleşmiştir. Bu tartışmalar soyut ve sadece felsefi planda

kalmamış, politik yaşamda da karşılığını bulmuştur. **İnsanlığın bu aşamaya gelmesi, demokrasinin ilk adımlarının atılması tesadüfi bir gelişme değildir.**

Onyedinci yüzyılın sonları Onsekizinci yüzyılın başlarında Dünyada çok önemli değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Pozitif bilimlerdeki baş döndürücü gelişme, insanlığa yeni keşfettiği buhar gücünü üretime yansıtma olanağını vermiştir. Önce İngiltere'den başlayıp daha sonra tüm Avrupaya yayılan sanayi devrimi, yeni bir sınıfın ortaya çıkmasına yol açmış, var olan toplumsal dokuyu bütünüyle değiştirmiştir.

O güne değin sadece tüccarlık yapan ve burjuva (kentsoylu) denilen bir sınıf sanayi devriminde başı çekmektedir. Yarattığı sermaye birikimini fabrikalar kurarak genişletmek isteyen bu sınıfın çıkarları, kurulu düzenle çatışmaya başlamıştır. Burjuvazi, fabrikalarında istihdam edeceği, bağımsız serbest işgücüne gereksinim duymaktadır. Ancak bu işgücü köylerde dir ve köylülerin seyahat etme özgürce işgücünü satma hakkında yoktur. Burjuvazinin gereksinim duyduğu işgücü iktidarı elinde tutan kralın mülküdür, tebasıdır. Köyünü terk edemez. Kralın burjuvaziyi, tanrıdan aldığını iddia ettiği egemenlik hakkına ortak etmeye ise ne niyeti vardır, ne de düzen buna olanak sağlayacak bir düzendir. Burjuvazi için öncelikle yapılması gereken, kutsal dokunulmaz iktidar anlayışının değişimini sağlamaktır. Çünkü egemenliğin tanrıdan alındığı anlayışı, tanrının vekili olarak kabul edilen kralın dışında başkalarına iktidar olma olanağını vermemektedir. Tanrını temsilcisi kral ve ailesidir. Tam da bu aşamada egemenliğin kaynağının halk olduğu düşüncesi ortaya atılmıştır. Egemenlik kaynağını halktan almışsa halk devrettiği egemenlik hakkını her zaman geri alabilir. Bu düşüncenin gelişimi artık bir iktidar olma talebidir. Kralın sınırsız, mutlak iktidarına başkaldırıdır.

İktidarı değiştirmenin en temel koşulu ise, var olan iktidarın meşruluğunu aldığı kaynakların kurutulmasından geçer. Burjuvazi egemenliğin kaynağının halk olduğu düşüncesi ile

varolan iktidarın meşruluğunu aldığı kaynakları kurutmuştur. Halkın egemenlik hakkını kendisinde gördüğü bir toplumda bu hakkı meşruluğunu tanrının vekili olduğu inancından alan kralın kullanma olanağı kalmamıştır. Var olan sistemi kendi sınıfsal çıkarları temelinde değiştirmek isteyen her sınıf, kendi sınıfsal çıkarlarını tüm toplumun ortak çıkarlarıymış gibi kabul ettirerek işe başlamıştır. Nitekim burjuvazi de böyle yapmış, hiç bir zaman, bana bağımsız işgücü gerekiyor bunun için özgürlük istiyorum dememiştir. Özünde bu olan talebini toplumun tüm ortak istemleriyle uyumlaştırarak ortaya atmış, tüm topluma benimsetmiştir. Burjuvazi özgürlük, eşitlik, kardeşlik talepleriyle ortaya çıkıp egemenlik hakkının yeniden gerçek sahibine dönmelerini talep ederek, eski düzene saldırmıştır. 1789'da Fransa'da gerçekleşen ve tarihe Büyük Fransız İhtilali ya da burjuva demokratik devrimleri olarak geçen, politik iktidar yeni bir sınıfa devreden devrimler, demokrasinin ilk evrensel kuralını da belirlemiştir.

2- Demokrasilerde siyasal iktidarın örgütleniş biçimidir

Demokrasilerde egemenliğin kaynağı halktır. Ancak egemenlik hakkının verdiği siyasal iktidarı elinde tutma hakkı, bir başka ifadeyle, egemenlik hakkının verdiği yasama, yürütme ve yargı yetkileri nasıl kullanılacaktır?

Egemenlik hakkının kaynağının halk olmasının mantıksal sonucu, bu hakkın verdiği yetkileri kullanan siyasal iktidarın halk tarafından belirlenmesi olmuştur. Yani seçim ilkesi. Halk egemenlik hakkını artık hiç bir biçimde devretmeyecek, ancak bu hakkını kullanılmasını belirli süreyle ve her zaman değiştirme hakkını kendinde tutarak seçimle belirlenen siyasal iktidara devredecektir.

Ancak siyasal iktidarın meşruluğunu egemenliğin sahibi halktan alması, belli bir süreyle sınırlı olarak sahip olması ve değiştirilme olanağının bulunması, iktidarın verdiği büyük

gücün denetimsiz kullanılmasını engellemeye yeterli değildir. Siyasal iktidar öyle örgütlenmelidir ki, iktidar gücünün sınırsız ve denetimsiz kullanılması olanağı ortadan kalsın. Bunu sağlayacak mekanizma ise kuvvetler ayrılığı ilkesinde ifadesini bulmuştur.

Siyasal iktidarı oluşturan güçler dağıtılmıştır. Yasama kanun yapma yetkisi, yürütme hükümet etme ve yargı yetkisi birbirinden bağımsız, birbirini denetleyen ve tamamlayan ayrı organlara verilmiştir.

Yasama yetkisini, halkın seçtiği meclis yerine getirecektir.

Yürütme yetkisini, kural olarak meclisin seçtiği ve meclise karşı siyasal sorumluluğu olan hükümet yerine getirecektir.

Yargı yetkisi, bağımsız mahkemeler aracılığıyla kullanılacaktır.

Her üç organda yasalarla bağlıdır. Tüm vatandaşların ise yasalar önünde mutlak eşitliği sözkonusudur. Bu ilkeler çerçevesinde örgütlenen demokrasiye de siyasal literatürde "Klasik Demokrasi" denmiştir. Ne var ki klasik demokrasinin, getirdiği tüm özgürlükler bir süre sonra kağıt üzerinde kalmış, siyasal iktidar karşısında bireyin temel hak ve özgürlüklerinin yeterli düzeyde güvencesinin olmadığı tartışması yeniden başlamıştır. Klasik demokrasi bu yanı sıra demokrasinin bebelik dönemi, emekleme çağıdır. Bu aşamadan sonra bir üçüncü unsur klasik demokrasiye eklenerek onu geliştirmiştir.

3- Siyasal iktidar karşısında bireysel hak ve özgürlüklerin güvencesi ya da, demokraside toplumun örgütlülük düzeyi

Burjuvaziyle birlikte demokrasi savaşını veren işçi sınıfı, emekçi yığınları, yeni iktidarın oluşumundan sonra büyük bir hayal kırıklığı yaşamışlardır. Onlar eskiyi; özgürlük, eşitlik, kardeşlik için yıkmışlardı. Yeni düzende bu ilkeleri günlük yaşamda görmeyi ve yaşamayı istemişlerdi.

Egemenliğin kaynağı gerçekten halka geçmiş, genel oy

hakkı verilmişti. İnsanların doğuştan getirdiği temel, dokunulmaz haklarının olduğu, yasalar önünde tüm vatandaşların eşit oldukları anayasaya geçmiştir. Bu hakların anayasalarda yer alması milyonlarca işçinin en sağlıksız koşullarda günde 18-20 saat karın tokluğuna çalışmasını ortadan kaldırmamıştır. Bireysel özgürlükler kürek mahkumu gibi çalışma ya da aç kalma özgürlüğüne dönüşmüştür. Bu olumsuzlukların giderilmesi için sokağa çıkıp hükümete taleplerini ileten işçiler kendi seçtikleri hükümetin emriyle kurşunlandıklarını, hapishanelere atıldıklarını görmüşlerdir. Yıllarca örgütlenmelerine izin verilmemiş, sendikaları yasa dışı örgütler olarak ilan edilmiş, grev yapmaları işyerlerini toplu olarak terketmeleri şiddetle cezalandırılmıştır. Kısaca, yeni düzen işçiler için inanılmaz bir sefalet getirirken, burjuvazinin zenginleşmesine yol açmıştır.

Özgürlük, kardeşlik vaadederek eskiyi yıkan burjuvazi, bu kez kendisi özgürlükleri insafsızca ortadan kaldırmakta, konuşanlar cezalandırılmaktadır. Bir süre sonra genel oy hakkı da ortadan kaldırılmış, belli bir alan, belli bir gelir düzeyi gibi değişen sınırlamalara tabi tutulmaya başlanmıştır.

Artık insanlık tarihinde yeni bir mücadele dönemi başlamıştır. İşçi sınıfı bu uzun ve zorlu mücadelelerde adım adım, örgütlenme, düşünce açıklama, toplu sözleşme ve grev hakkını elde etmişler, klasik demokrasinin kağıt üzerinde bıraktığı hakları yaşamda sonuçları hissedilebilir somut bir içeriğe kavuşturmayı başarmışlardır. Elde edilen her kazanım demokrasiyi biraz daha zenginleştirmiş, onu geliştirmiştir.

Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra, devlete yüklenen görev önemli ölçüde değişmiş, sosyal devlet ilkesi ortaya çıkmıştır. Siyasal iktidarın gücü bireysel hak ve özgürlüklerin alanı genişletilerek sınırlanmıştır. Anayasalar bireysel hak ve özgürlükleri tanımak zorunda kalmışlardır. Siyasal partilerin yanında, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için kurulmuş, demokratik kitle örgütleri, bu tür örgütlerde insanların örgütlenmeleri, örgütleri aracılığıyla seçimlerin yanında siya-

sal iktidara baskı yapıp, politikaların belirlenmesinde etkili olmaları kabul görmüştür. Bu tür örgütler demokratik baskı gurupları nitelendirilmesiyle demokrasinin vazgeçilmez kurumları haline gelmiştir. Bu tarihsel süreç içerisinde, demokrasi içeriğini genişleterek yenilemiş, evrensel kuralları tüm Dünyada tanınmıştır. Artık hiç kimse bünyesinde bu unsurları bütünsel olarak taşımayan bir sisteme demokrasi diyememektedir.

Bu özet bilgiler çerçevesinde demokrasiyi tanımlayacak olursak, demokrasi;

1- Egemenliğin kaynağını halktan aldığı, siyasal iktidarın halkın özgür seçimiyle belirlendiği,

2- Değişik görüşlerin örgütlenerek siyasal iktidara alternatif olabileceği, alternatif düşüncesini halka özgürce sunabileceği,

3- Siyasal iktidarın, yasama, yürütme ve yargı olmak üzere birbirinden bağımsız, birbirini denetleyerek bir bütünlük oluşturduğu,

4- Siyasal iktidarın karşısında bireysel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı, halkın demokratik kitle örgütleri aracılığı ile siyasal iktidarı yönlendirebildiği,

5- Düşünce açıklama özgürlüğünün yazılı, sözlü ya da gösterilerle birlikte ifade etmenin güvence altına alındığı,

6- Toplumun sağlıklı bilgilendirmesini sağlayacak kurumlara (basın ve kitle iletişim araçlarının tamamının) özgür çalışma hakkının tanındığı,

7- Halkın her düzeyde katılımcılığının sağlandığı politik sistemdir.

2- DEMOKRASİ BİLİNCİ

Demokrasi nedir sorusunu tartışırken, demokrasinin ol-

mazsa olmaz unsurlarını belirledik. Salt yapısal ve siyasal açıdan ele aldığımız da bu unsurların var olup olmadığının çözülmesi demokrasinin var olup olmadığını belirleyebilecektir. Ne var ki bu unsurlar çok önemli olmasına, bunlar olmadan demokrasininde olmasının mümkün olmamasına karşın, gerçek bir demokrasiden söz edebilmek için tüm bunlar yetmez.

Kısacası yukarıda saydığımız unsurlar gerekli ama yeterli değildir. Demokrasinin gerçekleşmesi saydığımız tüm bu unsurların demokratik özlerine uygun, sağlıklı çalışmasıyla olanaklıdır. Bir toplumda bunu sağlayabilecek tek güç ise aydınlık, berrak bir demokrasi kültürünün topluma egemen olmasıdır. Aksi halde tüm bu kurumlar biçimselleşir, yozlaşır.

Demokrasi kültürü nasıl oluşur, demokrasi nasıl gerçekleşir?

1- Demokrasi bir yaşam biçimidir

Demokrasinin gerçekleşmesi, demokrasinin getirdiği olanakların toplumun tüm bireylerince toplumsal yaşamın her alanında kullanılmasıyla mümkün olur. Bu anlamda demokrasi tüm bireylere sorumluluk yükler. Soran, sorgulayan, tartışabilen, düşüncelerini korkmadan özgürce ifade edebilen, karşısındakini dinleyebilen bireyler ister. Demokrasi bir kültür, hoşgörü rejimidir.

İşyerinde, sendikasında susan, düşüncelerini açıkça ifade edemeyen, toplumsal yaşamın her alanında haklarını savunmayan, içinde yer aldığı her kurumda demokratik öze uygun bir işleyişi talep etmeyen, demokrasinin kendisine sağladığı olanakları kullanmaktan korkan bireyler demokrasiyi günlük yaşamında hissedemez. Onlar için demokrasi kitap sayfalarında kalan, olsa da olan, olmasa da olan bir şey olarak kalır. Demokrasi bilinci ise günlük yaşamdaki bu noktalardan edinilmeğe başlar. "Demokrasi ona yakışır olmayanlar için yoktur."

(3)

Demokrasi "toplumun her kesiminin, bireylerin sağlık,

barış, mutluluk ve güvence içinde yaşadığı, devletin herkese ayırsız yaklaştığı, yöneten-yönetilen ilişkisinin sömürüye korkuya baskıya" (4) dayanmadığı bir rejimdir.

2- Demokrasi sağlıklı işleyen kurumlar gerektirir

Demokrasinin sadece adının anılması, anayasalarda yer alması yetmez. Demokrasi varlığını demokrasiye borçlu olan her kurumun içtenlikli ve sağlıklı çalışmasını gerektirir. Hiç bir organ demokraside, görevini bir başka organa devredemez. Örneğin; demokrasilerde, bakanlar kurullarında kararlar, bakanlardan habersiz, yukarıdan birilerinin talimatlarıyla hazırlanmaz. Demokrasilerde hiç bir bakan okumadığı, yüzünü bile görmediği kararnamelere önüne koyulur koyulmaz imza atamaz. Eğer bizde olduğu gibi imza atıyorsa ve bu yüzden de hiç bir tepki almıyorsa, demokrasinin dokusu zedelenmiş, demokrasi özünü yitirmiş, biçimselleşmiş demektir.

Demokrasilerde hiç bir organ yasaların kendisine verdiği yetkileri aşamaz. Bu yetkileri bir başka organa devredemez. Var olan tüm kurumlar kendi görevleri çerçevesinde çalışmak zorundadırlar. Yani demokrasilerde sorumsuz bir makamda bulunan bir cumhurbaşkanı, yurt dışında dışişleri bakanının bulunduğu bir ortamda, onun görevlerini üstlenerek, onu toplantılara almayarak, ülkenin dış politikasını yönlendiremez, mecliste bulunan yetkileri fiili durumlar yaratarak kendisinde toplayamaz.

3- Demokrasi özgür düşünce ortamı ister

Demokrasilerde tabuların yeri yoktur, her şey sorgulanabilir. Demokrasilerde kahramanların yeri yoktur. Kahramanlar, kurtarıcılar yaratmaz. Demokrasilerde insanların haklarını elde etmeleri için ise kahramanlara gereksinimleri yoktur. Demokrasinin, "doğası bağımsızlık, özgürlüktür. Uscu (akılcı), çoğulcu birleştiricidir. Bir ülküdür (idealdir) toplumsal barışın iklimidir. Toplumsal onur ve erdemdir."(5) Toplumsal onur ve

erdem aşınmışsa, çalışmayan her kurumu bireyler götürdükleri kartvizitlerle çalıştırmaya uğraşıyorsa, tüm çabalar yozlaşmaya karşı çıkma yerine, yozlaşan kurumlara hızla uyum sağlamaya yönelmişse, tepkilerini bireyler korkusuzca dile getiremiyorsa, yirmibirinci yüzyılın eşğinde halen kurtarıcı bekliyorsa, o toplumda sağlıklı işleyen bir demokrasiden bahsedilemez. Böyle bir toplumdaki demokrasi ancak bir demokrasi ucubesi olabilir. Belki de "bize özgü demokrasi" dedikleri de budur. Eğer buysa, bu demokrasinin bize özgü olduğunu söylemek, tüm toplumumuza yapılabilecek en büyük haksızlık, en büyük hakarettir.

4- Demokrasinin gerçek güvencesi demokrasi bilincidir

"Demokrasinin güvencesi ulusun bilincidir. Demokrasi ona yakışır olmayanlar için yoktur. ... Çok boyutlu, çok sesli demokrasi, korkusuzca tepki göstermeyi bilmekle gerçekleşir. Kötüyü eleştirip iyiyi ortaya koymadıkça, hak ve özgürlüklerimizi sürekli olarak arayıp savunmadıkça, demokrasi bir düşünce olmaktan öteye geçemez. Çıkar, ün, değişik yarar, makam mevkii için ödünler verilerek bir hırkaya bir lokmaya katlanarak, susarak ayakta durulmaz, bir yere varılmaz. Hak kendisini arayanlar için vardır... Yetersizliklere destek veren dalkavuk, iki yüzlü, yalancı, uydu ve uşak ruhlu demokrasi mikropları demokrasinin ayıbı olmuştur. Demokrasi düşmanları yola getirilmedikçe, anti demokratik kurallar ayıklanmadıkça, köhnemiş kurumlar yenilenmedikçe, özetle anlayış değişikliği sağlanmadıkça gerçek demokrasi yaşanamaz. Demokrasiyi kavrayamayanlarla demokrasi getirilemez."(6)

3- İŞÇİLERE NEDEN DEMOKRASİ GEREKİYOR?

1- Demokrasi insanca yaşayacak bir ücret demektir

Bir önceki bölümde demokrasinin ne olduğu sorusuna ver-

diğimiz yanıtlar karşısında bu soru anlamsız gelebilir. Ancak işçiler için demokrasinin daha direk bir anlamı ve önemi vardır.

İşçiler yaşamlarını işgüçlerini satarak sürdürür. İşgücünün fiyatını ise önemli ölçüde güçler dengesi belirler. Hiç bir patron işçisine iyilik olsun diye yüksek ücret vermek istemez. Onun için önemli olan tek şey kârdır. Mümkün olduğu kadar az ücretle mümkün olduğu kadar çok çalıştırmak ister. İşçinin insanca yaşamaya yeterli bir ücret alması, işçilerin örgütlülük, bilinç ve toplumdaki hak arama özgürlüklerinin yeterli güvenceye kavuşturulup kavuşturulmadığına bağlıdır.

Eğer işçilerin, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakları yoksa ya da bu haklar uygulanamayacak kadar sınırlandırılmışsa, yani demokrasi yoksa, işçiler için hakta yoktur. Tümüyle işverenlerin infaflarına kalmışlar demektir. Bu infafların ne ölçüde olduğunun son örneği 12 Eylül 1980 den sonra Yüksek Hakem Kurulu'nun bağtladığı sözleşmelerde kendini göstermiştir. Dört yıl boyunca sendikalar %20'nin üzerinde zam alamamıştır. Bir tek cümleyle ifade etmek gerekirse; daha çok demokrasi daha çok ekmek demektir.

2- Demokrasi iş güvencesi onurlu yaşam demektir

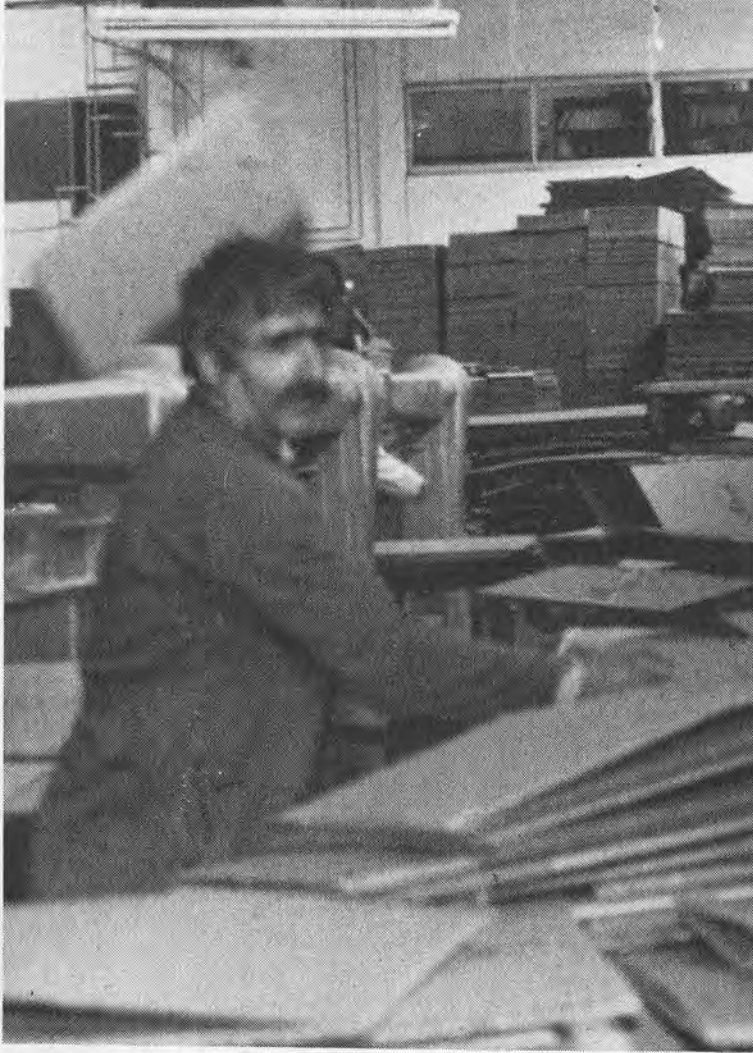
İnsanı, diğer canlılardan ayıran temel özelliklerinden birisi de, emeğini belli bir amaca yönelik harcayarak çalışabilme yeteneğidir. Tüm canlılar içerisinde sadece insan varlığını üreterek, üretim sürecinde doğayı ve kendisini değiştirip, geliştirerek sürdürmüştür. Güvenli bir iş, insana sadece maddi gereksinimlerini karşılamak için değil, kendi varlığını güvence altında hissedebilmesi, sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip olabilmesi için de gereklidir. İnsan kişiliğini üretim sürecine hazırlamak ve bu sürece aktif katılmakla edinebilir. Sağlıklı bir kişilik için herkesin bilgi ve yeteneklerine uygun bir iş edinmesinin gerekliliği bilimsel olarak kanıtlanmış bir gerçektir. Bu nedendir ki, çalışma hakkı çağımızda en temel haklardan sayılmakta, Ana-

yasalarla güvence altına alınmakta, devlet iş olanağı yaratma yükümlülüğü getirilmektedir. İş güvencesiyle başlayan insanca yaşam, insanın onurundan kişiliğinden ödün vermeden varlığını sürdürebilme olanağının sağlanmasını zorunlu kılar. Hiç kimse onurundan ödün verecek durumlara düşmek, dürüst olmanın dürüstçe yaşamak istemenin bedelini horlanarak, haksızlığa uğrayarak almak istemez. Bu güvencelere hak arama yollarının tıkanmadığı, tıkanmadığı demokratik bir toplumsal sistemde kavuşabilirler. Bu nedenle günümüzde demokrasi istemi ile işçilerin işçi olmaktan kaynaklanan doğal istemleri tam da birbirleriyle örtüşmüştür.

3- Neden tüm kurum ve kurallarıyla işleyen demokrasi?

"Demokrasi kimilerinin uygun bulup yaraşır gördüğü ölçü ve düzeyde yaşanmaz. Kimilerinin biçimleyip tanımladığı yapıda olmaz. Kimsenin bağıışı ve ödülü değildir."(7) Yukarıda belirttik, tekrarlayalım: **Demokraside çifte standartlar olmaz. Demokrasi ya vardır ve tüm kurum ve kurallarıyla işliyordur ya da yoktur. Demokrasilerde bir kurumun işlemesi bile sonuçlarını tüm topluma yansıttığı için bütün toplumu ilgilendirir.** Eğitim sisteminin sağlıklı çalışmamasının sonuçlarını çocuklarımızı okutamayarak ya da gerekli eğitimi almamış doktorlara canımızı emanet etmek zorunda kalarak öderiz, yargının sağlıklı çalışmamasının acısını yıllarca adliye koridorlarında sürünerek öderiz, vb. Bir söz vardır "Neren ağrıyorsa canın oradadır" derler. **Demokraside de durum böyledir. Hangi kurum ya da kural işlemiyorsa, demokrasinin bütünsel yapısı, dokusu zedelenir ve bedelini toplumun ayrımsız her kesimi öder. Bu nedenle de bize özgü demokrasi değil, tüm kurum ve kurallarıyla işleyen bir demokrasi gerekir. Hak ettiğimiz demokraside böyle bir demokrasidir.**

Bölüm: II



Kim İşçidir-Sendika Nedir?

KİM İŞÇİDİR-SENDİKA NEDİR?

I- KİM İŞÇİDİR?

İnsanlar üretim sürecinde aldıkları yere göre sınıflanırlar. Üretim, üretim araçlarını, bu üretim araçlarını harekete geçirecek emeği ve emeğin etkide bulacağı malzemeleri gerektirir.

Üretim araçlarının mülkiyetine sahip olanlara (makina, teçhizat vs.) patron ya da **işveren** denilir. Üretim araçlarına sahip olmayan ve işgücünü üretim araçlarının sahiplerine satarak sürdürenlere ise **işçi** denilir.

Kapitalist toplumda iki temel sınıf vardır: **İşverenler (patronlar) ve işçiler**. Bu iki temel sınıf arasında ise üretim araçlarına sahip olmasına karşın, aynı zamanda kendi işgücünü üretim sürecine katan küçük patronlar bulunur.

Bir kez daha tekrarlayalım: Hiç bir üretim aracına sahip olmayan, yaşamını işgücünü satarak sürdüren herkes işçidir.

1- Üretim aracı nedir?

Toprak, makina, fabrika gibi üretim sürecine dolaylı ya da dolaysız giren; üretim nesnelere dönüştüren, her türden maddi nesnelere oluşan emeğin dışındaki araçların bütününe **üretim aracı** denilir. Üretim araçlarının üzerindeki mülkiyet hakkı, ürüne de sahip olma hakkını verir.

İster kendi işlesin, isterse başkalarını çalıştırsın toprak sahibine mülkiyet hakkı ona aynı zamanda ürüne de sahip olma hakkını vermektedir.

Fabrikalarda üretimi işçiler yapar. Karşılığında aldıkları ücretin dışında ürünün üzerinde hiç bir hak sahibi olamazlar. Ürünün sahip olma hakkı fabrikaların özel mülkiyetini elinde bulunduran patrona aittir.

2- İşgücü nedir?

İşgücü, insanın canlı kişiliğinin var olan, yararlı şeyler üretmek için harekete geçirmek zorunda olduğu, harcanmamış iş görebilme yetenek ve becerilerinin, bilgi birikiminin bütünüdür. İşgücünün harcanması (emek) ürünün değerini yaratır. İşgücünü harcayarak satan işçi, bunun karşılığında işveren bir ücret alır. İşçinin yarattığı değer ile aldığı ücret arasındaki farka ise işveren el koyar. İşçinin yarattığı değerden ücretin dışında kalan ve işverenin el koyduğu bölüme artı değer denilir. "İşçi arıya, sermayedar (patron) ise arıcıya benzer. Arı bal üretir. Arıcı bala el koyar. Arıya ancak yaşayabileceği kadar bir bal bırakır. İşçiye patronun verdiği ücret arı sahibinin kovanda bıraktığı bal kadardır. Arı sahibinin el koyduğu bal ise işçinin yarattığı ve patronun (üretim araçları üzerindeki mülkiyet nedeniyle) sahip çıktığı artı değerdir."(7)

İşgücü ya da iş görebilme yeteneği insandan insana farklılıklar gösterebilir. Kimi insan işgücünü kollarını kullanarak tüketip yararlı şeyler üretir, kimi insanda kollarından daha çok zihinsel yeteneklerini kullanarak, işgücünü bu yoldan tüketerek harcayabilir. İşgücünün her insanda farklı biçimlerde ol-

ması, farklı biçimlerde kullanılması insanlar arasındaki işbölümünün bir sonucudur. Toplumsal işbölümünün ortaya çıkardığı bu farklılık nedeniyle insanların işgüçlerini farklı biçimde kullanmalarına meslek denilir.

Meslekle sınıf birbirinden farklı şeylerdir ve karıştırılmamalıdır. Mesleği belirleyen işgücünün tüketiliş biçimidir. Sınıflar ise üretim sürecinde üretim araçlarına sahip olup olmamaya göre belirlenir. İnsanların mesleği mühendis, avukat, doktor olabilir. Ancak bu insanlarda yaşamlarını bir ücret karşılığında satarak sürdürüyor ve bu işgücünün dışında hiç bir üretim aracına sahip değillerse işçilerdir. Mesleklerinin farklı olması onların işçi niteliğini ortadan kaldırmaz. Aynı şekilde bir demirci kendi demir atölyesinde çalışıyor ise, işgücünü kolları aracılığıyla tüketmesine, mesleğinin demirci olmasına karşın işçi değildir, küçük esnaftır. Fabrikada başkasına işgücünü satarak yaşayan demirciyle mesleği aynıdır. Ancak o işçi değil, fabrikada işgücünü satarak çalışan demirci işçidir.

Bu ayrımın üzerinde ısrarla durmamızın nedeni, teknolojinin gelişmesiyle birlikte kol gücünün önemli ölçüde üretimden kalkmasıyla birlikte işçi sınıfının da tarihe karıştığı tezlerinin çok sık yenilenmeye başlanmasıdır. Bu yaklaşım, işçiliği sadece kol gücünü kullanmaya indirgemektedir. Oysa işçi sınıfının ortadan kalkması değil yapısının değişmeye başlaması sözkonusudur. Aynı yaklaşım toplumsal yaşamda işgüçlerini satarak geçinen insanları, memur-işçi diye ayırmaya çalışmakta, farklı statülere tabi tutmaktadır. Yasalar zorlanarak nerede başlayıp nerede bittiği bir türlü anlaşılmayan sınırlama çabalarıyla işçi memur ayrımı yapılmaktadır.

Bir kez daha tekrarlayalım: Meslek, toplumsal işbölümü sonucu ortaya çıkan ve işgüçlerini satarak geçinen işçileri birbirlerinden farklılaştırır. Ancak bu farklılaşma işbölümünün gerekleriyle sınırlıdır. Bu ayrımı işverenlerin mutlaklaştırmak istemelerinin nedeni ise, tüm bu insanların aynı sınıfın üyesi ol-

dukları ve çıkarlarının ortak olduğunun bilincine varmalarını engellemek içindir. İşbölümünün farklılaştırdığı, işgücünü satan insanları, sınıf kavramı, aynı sınıfın üyeleri oldukları bilincine varmaları ile birleştirir. Bu nedenle de uzun yıllar ülkemizde işverenler sınıf kavramının ağıza alınmasını bile istememişlerdir. Halende istememektedirler. Her ne kadar bizim ülkemizde işgücünün niteliğindeki bu değişimin henüz hissedilmediği söylenebilirse de, özellikle hizmet sektöründe hızla yaygınlaşan bilgisayar ve otomasyon bu gelişmenin ilk işaretleridir. Bu değişimle birlikte, klasik işçi tipi de farklılaşmakta, işgücünün kalitesi yükselirken bu tür işleri yapan işçiler kol gücüyle çalışan işçilerden sosyal ve kültürel olarak farklılaşmaktadır. Daha da önemlisi, kafa gücüyle çalışan işçilerin diğer işçilerden daha uzun bir eğitim görmesi sonucu oluşan kültürel, sosyal farklılaşma, bu işçilerin kendilerini işçi gibi hissetmemesini de beraberinde getirmektedir. Bunun pratik sonucu ise ortak olan çıkarların görülememesi ve güçlerin bölünmesi olmaktadır. Bu gerçekleri çok iyi gören işverenler ise bu ayrımı daha da derinleştirecek önlemler almakta, işin dağıtımından sorumluluk vermeye değin bir dizi alanda bu iki tür işçiyi karşı karşıya getirecek düzenlemeler yapmaktadırlar. Oysa özünde değişen hiç bir şey yoktur. Çıkarlar yine ortak, sorunlar yine aynıdır. Sadece bir gurup işgücünün niteliği değişmiş, bir anlamda kalifiyeleşmiştir.

II- SENDİKA NEDİR?

Sendikalar, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş, sınıf temeline dayalı demokratik kitle örgütleridir.

Sendikaların ortaya çıkış ve gelişmeleri tüm dünyada demokrasinin gelişimiyle atbaşı gitmiştir. Demokrasinin gelişmesi sendikaların gelişmesini hızlandırırken, sendikaların

gelişip güçlenmeleri demokrasinin de güçlenmesini, yerleşmesini sağlamış, sendikal hakların gelişimi demokrasinin içeriğini zenginleştirmiştir. Bu gerçek günümüzde özellikle ülkemiz açısından geçerliliğini sürdürmektedir.

Sendikaların bir çok ülkede yıllarca düzen dışı örgütler olarak kabul edildiklerini, uğradıkları baskı ve kovuşturmaları hatırlayacak olursak, demokrasinin gelişmesiyle sendikaların güçlenmeleri arasındaki kopmaz bağ daha net olarak kendisini gösterecektir.

Şimdi yukarıdaki sendika tanımında belirttiğimiz unsurları daha yakından incelemeye çalışalım.

1- Sendikalar sınıf örgütlenmeleridir

Sendikalar bu özelliklerini temsil ettikleri kitleden alırlar. Sendikaların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek zorunda olduğu üyelerinin ortak noktası, işgücünü satmaktan başka bir geçim olanaklarının bulunmamasıdır. Bu kitle sendikaların varlık nedenini oluşturur. Yani sendikalar işçi sınıfı var olduğu için vardırlar. Ortaya çıkmaları da işçi sınıfının tarih sahnesine çıkmasıyla olmuştur. Ancak sınıf sözcüğü bir çok insanda tedirginlik yaratmaktadır. Toplum olarak bir türlü sınıflara ayrılmış olduğumuzu uzun süre kabul edememiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında da resmi ideoloji sınıf kavramını yadsımış, Türk ulusunun sınıfsız, kaynaşmış bir kitle olduğunu yıllarca empoze etmiştir. Resmi ideolojinin sınıf sözcüğü üzerindeki hassaslığı o ölçüye varmıştır ki, sözcüyü ağzına almak bile bir dönem tehlikeli olmuş, komünistlikle özdeşleştirilmiştir. Oysa kapitalist toplumun sınıflara bölünmüş bir toplum olduğu sosyolojik bir gerçek olarak yüzlerce yıldır kabul edilmiştir. Sendikaların sınıf temelinde kurulu örgüt olmaları da bu sosyolojik gerçekten kaynaklanır ve kesinlikle belli bir idolojije angaje oldukları anlamına gelmez. Aksine sendikalar bir dünya görüşüne sahip insanların yer aldığı örgütler olamaz. Sınıf esasına göre kurulmuş olmaları da bunu gerektirmez.

Sendikaların sınıf temelinde dayalı olarak kurulmuş olmaları toplumsal bir zorunluluktur ve onu toplumdaki diğer demokratik kitle örgütlerinden ayırarak farklılaştırır. Örneğin kanarya sevenler derneğine, karanya seven her sınıftan, her görüşten, her dinden insan üye olabilir. Sendika ise ancak işçi olan; işçi sınıfından olanlar üye olabilirler.

2- Sendikalar kitle örgütleridir

Bir sendika üye olabilmek için aranan tek koşul işçi olmaktır. Sendikalar üyeleri arasında, politik görüş, cins, din, ırk, mezhep, meslek, ayrımı yapamaz, üye olmayı bu özelliklerden herhangi birisine sahip olma koşuluna bağlayamaz. Sendikalar, işçi olan herkese açık olmak zorunda olan örgütlerdir. Sendikaları siyasi partilerden ayıran en temel özelliklerden birisi de budur. Siyasi partiler iktidara belli bir dünya görüşü temelinde oluşturdukları programlarını uygulamak için aday olan örgütlenmelerdir. Bu nedenle de üye olma koşulunu parti-nin dünya görüşünü kabul etmeye bağlamaları doğaldır. Oysa sendikalar iktidar olma amacı gütmeyenler, üyelerinden de belli bir politik görüşü kabul etmek zorunda oldukları kitlenin oldukça geniş bir kesimi tarafından dışlanmaları ve süreç içinde bir fikir kulübüne dönüşerek yok olmaları sonucunu doğurabilir.

3- Sendikalar demokratik kuruluşlardır

Sendikaların tüm organları, üyelerinin özgür seçimiyle belli bir süreyle sınırlı olarak belirlenir. Sendikanın tüm organları sendika üyelerinden oluşan ve en üst organ olan genel kurula karşı sorumludurlar. Sendika üyelerinin sendika organlarını değiştirme hakları vardır. Sendikalara demokratik bir nitelik veren bu örgütleniş biçimleri, sendikada sendika içi demokrasi-nin yerleşmesiyle gerçekleşir. Tüm kurumlarda olduğu gibi sendikalarda da demokrasi-nin sözde ve biçimsel olarak kalma-masının yolu, üyelerinin demokratik haklarına sahip çıkma,

kullanma alışkanlıkları ve bilinç düzeyleridir. Karşılıklı hoşgörü çerçevesinde ifade edilen değişik görüşler sendikayı zenginleştirir. Sendika içi demokrasi-nin doğru kavranıp, sağlıklı işlemesi sendika üyesi işçilerin soludukları havayı temizler. Güvensizliği ve bu güvensizlikleri besleyen dedikodularını ortadan kaldırır. Sendikada yönetimle üyeler arasındaki birliği pekiştirir. Ne yazık ki ülkemizde sendika içi demokrasi-nin gereğince kavrandığını söyleyebilmek pek olanaklı değildir. Halen işçiler demokratik haklarını kullanmayı genel kuruldan genel kurula saklamakta, kendisini sendikanın dışında görmekte ve genel kurulda bir yönetim belirlemekle tüm sorumluluğundan kurtulduğuna inanmaktadır. Bunun doğal sonucu ise sendikal gelişmeleri yüzlerce üyenin dışarıdan izlemesi başarı veya başarısızlıklarda sorumlulukları paylaşmaması olmaktadır. Gelişmelere aktif katılım yerine dışarıdan seyreden üye, gelişme yerine yaratılan spekülasyonlara inanmakta, sendikaya güvenememektedir.

Aktif olarak katılan üyeler ise, sendika içi demokrasiyi doğru kavrayamamanın bir sonucu olarak, benimsenmeyen ilk talebinde hayal kırıklığına uğramakta, bir anlamda sendikası-na küsmektedir. Oysa sendika içi demokrasi, her üyenin istemi-nin yerine getirilmesi anlamına gelmez. Karar alma, uygulama sorumluluğu genel kurulda seçimle oluşan sendika yönetimine aittir. Yönetimin kendisine iletilen görüşleri değerlendirip bir senteze ulaşması çok doğaldır. Sendika içi demokrasi yönetime karar olma sürecinde üyelerinin görüşleriyle zenginleşme olanağını verir. Yönetim bu görüşleri dikkate almak, değerlendirmek tartışmak zorundadır. Ancak kesinlikle bu görüşlerin dışına çıkmamak zorunda değildir. Hatalı olarak aldığı kararlar karşılığında üyelerine karşı genel kurulda sorumludur. Bu sorumluluğu taşıyan yönetimin aldığı kararların zaman zaman bir kısım üyelerine ters gelmesi de doğaldır. Bu doğallık kabul edilip, eleştiri ve önerilerle yönetimler sürekli beslenmeli uyarılmalı ve zenginleştirilmelidir.

Kuşkusuz sendika içi demokrasinin yerleşmemesinde, sendika içi muhalefetten ürken sendika yönetimlerinin, sendika içi baskı yoluna gitmelerinin etkisi inkar edilemeyecek kadar büyüktür. Ancak bu tür yönetimlerin sağlıklı kararlar almaları, uzun süre sendika yönetiminde kalmaları, sendika üyesi işçilerin çağdaş ölçüler çerçevesinde demokratik haklarını kullanmakta kararlı olmalarıyla mümkün değildir.

4- Sendikalar siyasal iktidar üzerinde demokratik baskı guruplarıdır

Sendikalar toplumsal yaşamda direk olarak işverenlerle ya da işveren örgütleriyle karşı karşıya olmalarına karşın, siyasal iktidarın izlediği sosyal ve ekonomik politikalarından en çok etkilenen bir kesimi temsil ederler. Bu nedenle de sürekli olarak şu veya bu düzeyde siyasal iktidarla ya da siyasal iktidara alternatif politikalarıyla aday olan muhalefet partileriyle yüz yüzedirler.

Her siyasal iktidar değişik çıkar guruplarının bulunduğu sınıflı bir toplumda aldığı kararlarla bu guruplar ve sınıflar arasında politik bir tercih yapmak zorundadır. Bu tercihin yönünü ve etki düzeyini toplumda var olan güçler dengesi belirleyecektir. Siyasal iktidara en çok baskıyı yapabilen, gücüyle bir anlamda onu zorlayabilen kesim politik olarak kimin tercih edilebileceğini belirleyebilecektir.

Örneğin hükümet, uyguladığı vergi politikasıyla belli bir kesimin vergi yükünü ağırlaştırırken, başka bir kesime kaynak aktarabilecek, işçilerin sofrasındaki ekmekle oynayabilecek ya da kimi iyileştirmeler yapabilecektir.

Varlık nedenleri üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyup güçlendirmek olan sendikaların, siyasal iktidara bu konudaki istemlerini ileterek yönlendirmeye çalışmaları, hatta üyelerinden aldıkları güçle iktidarı zorlamaları en doğal demokratik haklarıdır. Sendikaların varlık nedenleri kendilerine bu hakkı vermektedir. Dünyanın her yanında kabul edilen bu hak, ne

yazıkki ülkemizde 12 Eylül 1980'den sonra sendikalara getirilen siyaset yasağı ile engellenmeye çalışılmış, siyasal grev hakkı yasaklanmıştır. Ancak gelişmeler 12 Eylül'den sonra yapılan bu düzenlemenin ölü doğduğunu göstermiştir. Sendikalar kendilerini ilgilendiren her konuda görüşlerini açıklamışlardır. Siyaset yasağının nerede başlayıp nerede bittiği bile belirlenememiştir. Bu olumlu bir gelişme olmasına karşın siyasal grev hakkının yasaklı olması, sendikaların görüşlerinin siyasal iktidarca kulak ardı edilmesi sonucunu doğurmakta, pratik bir yarar getirmemektedir. Bu gelişme ise bir kez daha göstermiştir ki; güçle desteklenmemiş, yaptırım olmayan bir hak, kağıt üzerinde kalmaya ya da etkisiz olmaya mahkumdur.

5- Sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle çalışma yaşamını düzenleme hakları vardır

1- Sendikalar toplu iş sözleşmeleriyle işgücünün fiyatını belirler. Amaçları, üyelerinin işgüçlerinin karşılığını değerine en yakın düzeyde almalarını sağlayarak sömürüyü sınırlamaktır.

2- Sendikalar toplu iş sözleşmeleriyle işgücünün, işverenin emrinde ne kadar sürede (işgücünün uzunluğu) tüketileceğini, işgücünün kendisini yenilemesi için gerekli dinlenme zamanlarını (ara dinlenmeleri ve yıllık izinler gibi), işgücünün niteliğine uygun, hangi alanlarda kullanılacağını, kısaca çalışma koşullarını belirlerler.

3- Sendikalar, işçilerin çalışma hakkını güvence altına alarak iş güvencesini sağlayacak, iş aktinin yapılış ve sona eriş prosödürünü toplu iş sözleşmeleriyle önceden belirler.

4- Sendikalar toplu iş sözleşmesine çalışma yaşamına ilişkin düzenleyici (normatif) kurallar koyarak, karşılıklı olarak işçi işveren ilişkilerinin çerçevesini çi-

zer, uyuşmazlıkların giderilme yollarını gösterirler.

5- Sendikalar sınıfsal bilincin taşıyıcısıdır. Üyelerini sürekli eğiterek, demokrasi ve sınıf bilincini kavramasını sağlarlar.

III- SENDİKALAR GÜÇLERİNİ NEREDEN ALIRLAR?

Bir önceki bölümde sendikaların oldukça zor görevlerle karşı karşıya olduklarını gördük. Üstelik bir yandan ekonomik olarak güçlü olan ve siyasal iktidarla bütünleşen işverenlerle karşı karşıyalar, öte yandan da direk olarak siyasal iktidarların saldırısı altındadırlar. Önleri antidemokratik yasalar demetiyle, onlarca yasal tuzakla kesilmiş durumdadır. Tüm bunlara rağmen de görevlerini yapmak zorundalar. Aksi halde varlık nedenleri ortadan kalkar.

12 Eylül'den sonra yaşayarak bir kez daha gördük ki siyasal iktidara sürekli dilekler sunmak, çözüm önerileri getirmek hiç bir sonuç getirmiyor. Herkes bildiğini okumaya devam ediyor.

Sendikaların bu olumsuz gelişmelere karşı duracak güçleri vardır. Bu gücü sendikalar, üyelerinin birliğinden alırlar. Bir başka ifadeyle sendikalar, işçilerin tek tek kullanıldığında etkisiz olan güçlerini, bir tek potada toplayarak, üyelerinin ortak çıkarları doğrultusunda kullanarak görevlerini yerine getirmeye çalışırlar. O halde sendikaların gücü işçilerin gücünün birleşkesinden oluşur. Örgütlü gücün etkileri ise tek tek güçlerin fiziki toplamından çok daha fazla ve etkilidir.

Güç, etkide bulunduğu şeyde değişiklik yapan, ona hareket yeteneği veren, karşı etkiyi durduran, yönünü değiştiren fiziki etkilerin bütünüdür. Bir tek cümleyle uygulandığında değişimi yaratan etkidir. Bu anlamda işçilerin üç temel güçleri vardır.

1- İşçilerin tüketici olmaktan gelen güçleri vardır

İşçiler toplumda en geniş tüketici kitlesini oluştururlar. Tüketici olarak belli bir malı piyasadan somut bir amaç için hep birlikte tüketme kararı almaları, ya da toplu olarak bir malın yerine bir başkasını tüketme kararı almaları, o malı üretenlerin ekonomik olarak yıkımına yol açabilir.

Ülkemizde yaşanan cola ürünlerini boykot eylemi, kısmen bu gücün kullanılmasının örneğidir. Daha canlı bir örnek ise; Avrupa'da ırkçı Güney Afrika rejimiyle ticaretini kesmeyen Shell firmasının çıkardığı tüm ürünlerin Avrupadaki bütün işçilerce boykot edilmesinde yaşanmıştır. İşçilerin boykot kararından sonra, Güney Afrika Cumhuriyeti ile yaptığı ticaretten elde ettiği kârdan daha çok boykot nedeniyle zarara uğrayan Shell firması söz konusu ülke ile olan alışverişini bir süre sonra kesme kararı almak zorunda kalmıştır.

İşçilerin tüketimden gelen güçleri çok zor kullanılan, denetimi zor bir yöntemdir. Pek sık kullanıldığı ise görülmemiştir. Ancak bu kullanılamayacağı anlamına gelmez.

Shell firmasını boykotu örneğinde görüldüğü gibi, uygulandığında oldukça etkili olabilmekte ve ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

2- İşçilerin oy verme haklarından gelen güçleri vardır

Demokratik toplumlarda özgürce yapılan seçimlerde, işçiler çok önemli bir oy kitlesini oluştururlar. Ancak bu gücün kullanılmasında, işçi sınıfının önünde alternatif siyasal tercihlerin bulunmasına ve her şeyden de önemlisi işçilerin bilinç düzeyine sıkı sıkıya bağlıdır.

Sınıf bilincinin yeterince gelişmediği koşullarda, politik görüş farklılıkları işçiler içerisinde önemli bölünmelere ve politik görüşlere göre guruplara ayrılmalarına neden olmaktadır.

Tüm bu nedenlerledir ki bu güç etkisiz hale gelecek kadar dağılmaktadır. Hatta kimi durumlarda işçi sınıfına zarar vere-

rek, ciddi ayrıklara ve kırılmalara yol açarak, birliği tehdit etmektedir. Bu gücün kullanılabilir hale gelmesinin temel koşulu işçilerin sınıfsal çıkarlarına, politik görüş farklılıklarını dikkate almadan sahip çıkmalarıdır.

3- İşçilerin üretimden gelen güçleri vardır

İşçilerin üretimden gelen güçleri **grev** ile somutlaşır. Kuşkusuz bu gücün kullanılmasının tek biçimi grev değildir. İşçilerin topluca belli bir amaca ulaşana kadar, işi yavaşlatmaları gibi biçimlerde de bu güç kullanılabilir. Ancak en yaygın olarak kullanılan ve etkili olan biçim grevdir.

İşçilerin belli bir amaca ulaşmak için topluca üretimi durdurup işi bırakmalarına grev denilir.

Sendikalar gibi grev hakkı da uzun bir süre, rejim dışı bir eylem biçimi olarak kabul edilmiştir. Haklarını almak için greve çıkan işçiler şiddetli cezalara çarptırılmışlardır.

Grevin bir hak olarak tanınması çok uzun süren mücadelelerin sonucu olmuştur. Ülkemizde ilk sendikalar yasası 1947 çıkmasına ve sendikaların kurulmasına izin verilmesine karşın, ancak 1961 Anayasasının çağdaş bir anlayışla grev hakkını kabul etmesinden sonra 24 Temmuz 1963 tarihinde, Anayasadaki düzenlemenin aksine belli sınırlamalarla çıkartılan 275 sayılı yasa grev hakkının nasıl kullanılacağını göstermiştir. Ülkemizde grev hakkının bu gün nasıl düzenlendiğini daha sonraki bölümlerde ayrıntılarıyla incelemeye çalışacağız.

Ancak burada da belirtelim ki bu hakkın kullanılmasını engellemek ve etkisiz hale getirmek için 1982 Anayasası elinden gelen her şeyi yapmıştır.

Evet, işçilerin tüketici olmalarından, seçmen olmalarından ve üretim gelen güçleri vardır. Bu güçler birlikte kullanıldığında toplum yaşamını alt üst edebilir, ülkenin kaderini değiştirebilir.

Ancak kullanıldığında!

IV- HAK ALMAK İÇİN GÜCÜN OLMASI YETMEZ BU GÜÇ KULLANILABİLİR OLMALIDIR.

İşçiler tarih sahnesine çıktıkları günden beri yukarıda bahsettiğimiz güçlerinin olmasına karşın sadece güçleri olduğu için hiç bir zaman haklarını elde edememişlerdir. Ne zamanki bu güçlerini kullanmışlar haklarını da almış, aldıkları bu hakları güvenceye kavuşturabilmişlerdir.

Gerçekten de kullanılmadan sadece var olan güç potansiyel bir güçtür. Bir dağın yamacında iki kocaman bir kayaya benzer. Kayanın bir gün, dağın yamacından aşağı yuvarlandığını düşündüğümüzde, kayanın gücü korkunçtur, bizi ürpertir. Kaya bir gün yuvarlanırsa önüne gelen her şeyi kırıp yıkabilir. Ama kaya dağın yamacında yuvarlanmadan durduğu sürece hiç bir şeydir. Sadece dağın görkemini artıran bir süs, aksesuar özelliği taşır.

İşçilerinde sadece gücünün olması yetmez. Bu gücün doğru zamanlarda, doğru belirlenmiş hedefler için, bölünüp parçalanmadan kullanılması gerekir. Kullanılmayan, nasıl kullanılacağı bilinmeyen, bir gücün dağın yamacında duran kayadan bir farkı yoktur. Böyle bir güç pratikte ne bir yarar getirir ne de etkisi olur. Etkili olabilmesi için, yeri geldiğinde mutlaka kullanılması gerekir. Bilince çıkmayan, kullanıldığında etki ve sonuçlarının ne tür yararlar getireceği bilinmeyen bir güç, hiç bir zaman kullanılamaz. Gücün kullanılmamasının sonuçlarını, zararlarını ise hep birlikte çekeriz.

Anımsayalım, 12 Eylül 1980'den sonra grevler yasaklandı. Yani işçilerin üretimden gelen güçlerini kullanma olanakları ellerinden alındı. Toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulunca bağıtlandı. "Yüksek Hakem Kurulu bu konu da genellikle şöyle bir yaklaşım benimsiyordu: Hükümetce o yıl öngörülen enflasyon oranı temel alınıyor ve verilecek ücret zammı bu tahmini enflasyon oranını geçmeyecek şekilde belirleniyordu. 1981

yılında hükümet enflasyon oranını yüzde 40 olarak öngörüyor, YHK'da bürüt yüzde 15 artı dörtbinlira tutarında ücret zammı kararı alıyordu. 1982'de enflasyon oranı yüzde 25 kabul edilince, ücret zammı ilke kararı da bürüt yüzde 15 artı 3 bin lira olarak belirleniyordu. Bu oranlar 1983 için yüzde 20 artı 1500 TL., 1984 için ise yüzde 25 artı 2.000 TL. de kalıyordu."

"Hükümetin öngördüğü enflasyon oranları yıl sonlarında gerçekleşmeyip, evde ki hesap çarşıya uymayınca, YHK'nun belirlediği ücret zamları da enflasyonun gerisinde kalıyor, dolayısıyla gerçek ücretler gerileme gösteriyor ve işçilerin yoksullaşması artıyordu." (8)

Bu konu da son örneği de 25 Ocak 1991 yılında grevlerin Bakanlar Kurulu kararı ile erteleme adı altında yasaklanmasında yaşadık. Özellikle özel sektörde bir çok işyeri grevlerin ertelenmesini fırsat kabul ederek, daha önce önerdikleri ücret önerilerinin de gerisinde ücretler önermeye başlamışlardır.

Kısacası, ne zamanki işverenler işçilerin güçlerini dizginlediklerini düşünmüşler, hiç vakit kaybetmeksizin işçi haklarını budayacak düzenlemeler içine girmişlerdir. 1982 Anayasası bunun bir anıtı olarak önümüzde durmaktadır.

V- GÜÇ BİRLİKTE KULLANILMALIDIR

Tüm işçilerin sorunları da, bu sorunların çözüm yolları da ortaktır. Pahalılık, enflasyon; siyasi görüş, ırk, dil, din yöre, meslek ayrımı yapmaksızın tüm işçilerin sofrasındaki ekmeği küçültür. Tüm işçiler daha iyi konutlar da oturmak, gereksinimlerini insanca karşılamak, çocuklarına iyi eğitim olanakları, gelecek güvencesi ister. İşsizlik, iş güvencesinin olmaması, hiç bir işçiye ayırtetmeden tümünü tehdit eder. Ülkenin her hangi bir yerinde, her hangi bir işkolunda imzalanan toplu iş sözleşmesi, bütün işçilerin ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olur.

Daha da önemlisi ise artık "gemisini kurtaran kaptan"

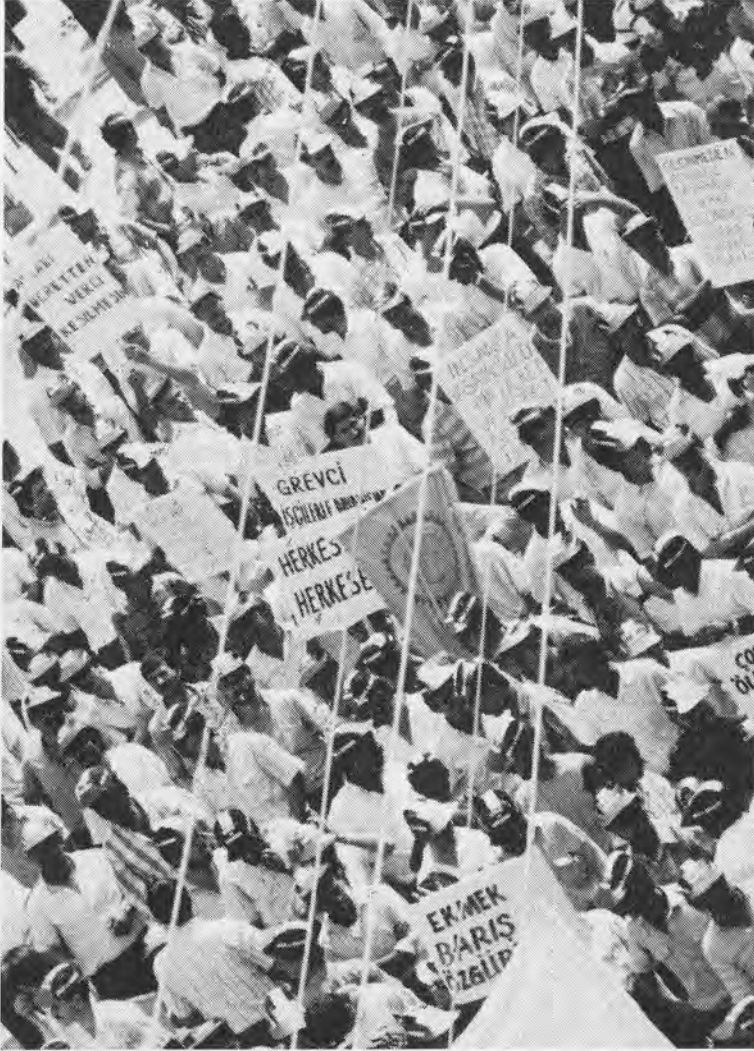
mantığı geçerliliğini yitirmiştir. İşçiler hep birlikte öyle bir fırtınanın içinde yaşam mücadelesi vermektedirler ki, hiç bir kaptanın bu fırtanadan gemisini tek başına kurtarması artık mümkün değildir. İşçilerin karşısına ise işverenler her geçen gün birliklerini pekiştirerek, örgütlülüklerini artırarak çıkıyorlar.

Bu koşullarda eldeki gücün, dağınık olarak birbirinden kopuk kullanılması, kendini okla nükleer silahlar karşısında savunmaya benziyor. Bu dengesiz savaş eldeki gücün boş yere yok olmasına yol açmanın yanında, bu gücü kullanan işçilerin yıldınlığa karamsarlığa kapılmaları sonucunda birlikte getiriyor. Panik, şaşkınlık, kendi gücüne, sınıfın gücüne inançsızlık, işçilere hakim oluyor. Sendikalarına, kendi güçlerine olan inançlarını yitiren işçiler, bireysel kurtuluş yollarına yönelmeye başlıyorlar. At yarışları şans oyunları, alkolizm artıyor. Kendini koruma işini koruma telaşına kapılan işçiler işverenin karşısındaki kişiliklerinden ödün vermeye ona yaranma çabasına giriyorlar. Sınıf içi dayanışma ortadan kalkıyor. İnsanlar haklarını yalvararak almak, onurlarından ödün vermek zorunda kalıyorlar. Sonuçta ise sendikaların, daha da kötüsü işçilerin toplumdaki saygınlığı aşınıyor.

Oysa tüm bu olumsuz gelişmeler işçiler ve sendikalar için kader ya da bir zorunluluk değildir. Gerekli olan, var olan gücü bilince çıkartarak bu gücün birlikte doğru zamanlarda ve doğru hedefler için kullanılmasını sağlamaktır. Bu sağlandığında, gücü sınırlamak için konulmuş yasaklar yasa kitaplarına hap solacak, etkisizleşerek anlamını yitirecektir. Bu olgu dünya işçi hareketinin gelişiminin gösterdiği tarihsel bir gerçektir. Son örneğini ise maden işçilerinin tüm Zonguldak halkıyla birlikte verdiği mücadelede gördük, 3 Ocak 1991 de birlikte yaşadık.

Kısaca, "Bugün hayatımızı bir cehennem çeviren en önemli sıkıntılar bütün diğer işçilerle ortaktır ve bunlardan kurtuluşun yolu, ekmek ve demokrasi için birlikte meşru kitle mücadelesinden geçmektedir."(9)

Bölüm: III



Yasalar ve Çalışma Yaşamı

YASALAR VE ÇALIŞMA YAŞAMI

1982 Anayasası ve çalışma yaşamını düzenleyen diğer yasalar, 12 Eylül Askeri darbesinden sonra oluşturulan "bize özgü demokrasinin" armağanıdır. Üstelikte, bize özgü demokrasinin armağanı olmalarının yanında, demokrasiyi bize özgü hale getiren temel düzenlemeler olma onuruda bu yasalara aittir. Bu nedenle de eğer demokrasinin bize özgü olanından kurtulmak istiyorsak öncelikle bu yasaları titizlikle incelememiz gerekir.

1- 1982 ANAYASASI VE ÇALIŞMA YAŞAMI

Anayasalar; devletin kuruluş, işleyiş ve yapısına ilişkin temel özelliklerini belirleyen, devletin karşısında bireylerin hak ve özgürlüklerini gösterip güvence altına alan temel yasalardır. Hukuk tekniği açısından anayasalar, son belirlemede birer yasadırlar. Ancak yasalar hiyerarşisinin en üstünde yer alırlar. Bu anlamda da yasalara meşruluk verirler. Yani yasalar, anayasaya aykırı olamazlar. Anayasaların yapılış ve değiştiriliş

prosüdürleri yasalardan farklı prensiplere bağlanmıştır. Her anayasa toplumdaki en geniş uzlaşmayı yansıttığı iddiasını taşır. Bu yüzden olabildiğince genel hükümler içerir. Sürekli değişen toplumsal yaşamın çizdikleri genel çerçeve içerisinde yasalarla düzenlenmesine olanak sağlamak zorundadırlar.

Tüm çağdaş anayasalar, varlık nedenlerini, devleti değil, devletin karşısında güçsüz olan bireyin hak ve özgürlüklerini güvence altına almak olarak tanımlarlar. **Bu anayasaların temel felsefelerini; "kişiyi devletten önce ve devlet dışında dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez nitelikte belli hak ve özgürlük alanlarının sahibi ve insanı onurlu hay-siyetli bir varlık olarak devlet etkinliğinin bir nesnesi değil, öznesi olarak görmeleri" oluşturur. Bu anlayışın doğal sonucu ise anayasaların "kişinin devlet gücü karşısında sahip oldukları temel hak ve özgürlükleri güvence altına alarak, siyasal iktidarı sınırlama işlevini yerine getirmeleridir."**(10)

1- 1982 Anayasası temel hak özgürlüklerin kullanılmasına tepki anayasasıdır

Bu anayasayı hazırlayanlar her vesile ile 1961 Anayasasının güvence altına aldığı temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının kötüye kullanıldığını dillerine dolamış, her şeyden önce 1961 Anayasasını toplum vicdanında mahkum etmeye çalışmışlardır. Başta işçi hakları olmak üzere 1961 Anayasasının getirdiği tüm haklar kullanılamaz hale getirilmeye çalışılmıştır. Bu konuda o denli ileri gidilmiştir ki, tüm anayasa tekniği çığneme pahasına, bırakın anayasayı yasalarda bile yer almayacak, toplu iş sözleşmesi hükümleri, yönetmelik hükümleri bile anayasaya sokulmuştur.

Kişilerin devletin dışında, devletten bağımsız ve devlete karşı güvence altına alınması gereken hakları bulunduğu, toplumumuzun günceline 1961 Anayasasıyla girmiştir. Hak sahiplerinin bile yeterince bilincine çıkartamadığı temel hak ve

özgürlükleri düzenleyen 1961 Anayasası, ülkemizde insanlara temel hak ve özgürlüklerini öğreten, hak arama bilincini geliştiren bir tür el kitabı olmuştur. 1982 Anayasasını hazırlayanların en çok tepki duydukları konu da bu olmuştur.

1961 Anayasasının getirdiği özgürlükçü ortamda gittikçe gelişen, işçilerin bilinçlerinde bir daha çıkmayacak biçimde kazınan işçi haklarından, rahatsızlık duyan işverenler ilk tepkilerini 1971 yılında askerlerin ağzından dile getirmişlerdir. 1971 yılında askerler "sosyal uyanma ekonomik gelişmeyi" aştı gerekçesiyle sermayenin dileklerine tercüman olmuşlar 1961 Anayasasına anayasanın 11. maddesini değiştiren ilk darbeyi vurmuşlardır.

1982 Anayasasını hazırlayanlar ise **toplumun terörize edildiği ortamdan yararlanmışlar**, daha doğrusu toplumun terörize edilmesine ellerinden gelen katkıyı yaparak, yarattıkları otorite boşluğundan, kitlelerde uyanan düzen, otorite özleminden yararlanmışlar, bir takım uygulama yanlışlarını da bahane ederek 1961 Anayasasına mahkum edip ortadan kaldırmışlardır.

Beş generalin süzgecinden geçerek oluşan Danışma Meclisi'nin hazırladığı 1982 Anayasası ise anayasaların temel misyonlarını tersine çevirmişlerdir. Güçlü devlet, güçlü iktidar arayışı içinde Devleti bireyin önüne koyan, kamu çıkarlarına temel hak ve özgürlükler karşısında öncelik tanıyan bir anlayışı yeni Anayasa'ya hakim kılmaya çalışmışlardır. Bu Anayasa, sanki kişiyi devlet gücünün keyfi ve hukuk dışı kullanımına karşı değil, devleti kişi ve topluluklara karşı koruma amacıyla hazırlanmıştır. Devlet karşısında kişinin konumu hak sahibi vatandaş olmaktan çok, teba (mülk) niteliğini taşımaktadır.

Devletin birey karşısında yüceltilmesi, daha Anayasa'nın başlangıç bölümünün ilk cümlesiyle başlamakta ve devlet hiç bir çağdaş demokratik bir anayasa da rastlanmayacak bir sıfatla "Kutsal Türk Devleti" olarak tanımlanmaktadır. Bununla

adeta kutsal hükümdar anlayışına yönelik bir özlem dile getirilmektedir."(11)

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Anayasalar toplumsal yaşamın dinamikliği, değişkenliği karşısında, sürekli yenilenmek zorunda olan yasalardan farklı, genel ve temel nitelikte kurallardan oluşurlar. Yasaların alanına girmekten titizlikle kaçınırlar. Amaç, anayasaların çizdikleri genel çerçevenin toplum yaşamındaki değişikliklerle çelişmeden, bu alanın yasalarla belirlenmesine olanak tanımaktır. Bu nedenle de yasa ya da yönetmeliklerde yer alabilecek hükümlere yer vermezler.

1982 Anayasası ise, "ancak bir yasa ya da bir füzük ve yönetmenlikte rastlanabilecek türden ayrıntılı hükümlerin ağırlığı altına sokulmuştur. Akla gelen her soruya Anayasa ile çözüm getirmenin doğal sonucu, kişinin, toplumun, hatta en azından yasal düzeyde olumlu bazı girişimlerde bulunmaya hevesli siyasal iktidarların hareket alanlarının daraltılmasıdır. Bu ise totaliter bir anayasa yapısının ortaya çıkmasına yol açar. Bunun en tipik örneği işçi haklarına ilişkin düzenlemelerde kendini göstermiştir. Gerçektende sendika, toplu sözleşme ve grev gibi hakların kullanım çerçevesi, tepki niteliğindeki hükümlerle iyice daraltılmış, asıl işlevi güvenceler getirmek olan anayasa, bu haklara ilişkin hükümlerini bir çok istisna ve sınırlama imkanları ve çeşitli yasaklarla donatmış, söz konusu hakları adeta bir devlet vesayetine tabi kılmıştır."(12)

Kısaca 1982 Anayasası anayasa olmaktan çok, bir "anti anayasa" niteliği taşımaktadır.

2- 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklere getirdiği yasaklara dokunulmamasını güvence altına almak istemiştir

Anayasanın işçi haklarına ilişkin bol istisnaları, yasaklarla donatılmış ayrıntılı düzenlemelere yer vermesinin nedeni, bu yasakların siyasal iktidarlarca kaldırılmasını zorlaştırmak içindir.

1982 Anayasasını hazırlayanlar, işlerini şansa bırakmak istememiş, oluşturdukları yasaklı sistemin Anayasadaki ayrıntılı hükümlerle sürgit devam etmesini garanti altına almaya çalışmışlardır. Biliniyor, Anayasalar, yasalardan farklı olarak daha değişik ve zor bir sistemle değiştirilebilir. Hele de bizim gibi parlamenter yolla Anayasa değişikliği yapma geleneği yerleşmemiş; aksine, anayasaların sürekli süngü zoruyla değiştirilmesinin gelenek haline geldiği ülkemizde, 1982 Anayasasının ayrıntılı ve yasakçı düzenlemesinin yasakların sürmesi konusunda bir güvence getireceği açıktır. Bir tek cümleyle ifade edecek olursak, 1982 Anayasasını hazırlayanlar, kurdukları sistemin kendilerinden sonra gelecek siyasal iktidarlarca değiştirilmesini engellemek için, böylesi ayrıntılı ve yasakçı bir anayasa hazırlamışlar, bir anlamda kendilerinden sonra gelecek siyasal iktidarların olağan hareket alanlarını sınırlamışlardır.

3- 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklerin keyfi olarak sınırlanmasının olanağını yaratmıştır

1982 Anayasasında çalışma yaşamına ilişkin temel haklarda içinde olmak üzere (grev, toplu sözleşme yapma ve sendika hakkı gibi) tüm temel hak ve özgürlüklerin sınırları tek bir maddede belirtilmiştir.

Her temel hak ve özgürlüğün, toplumsal yaşamın değişik bir alanını düzenlediği gerçeğinden uzaklaşmış, her temel hak ve özgürlüğün doğasına uygun sınırlama getirip, hakkın özünü korumak yerine, soyut, belirsiz ve genel olarak belirtilen sınırlama yöntemiyle, uygulayıcıların kişisel yorumlarıyla temel hak ve özgürlüğün kullanılmasını tümüyle ortadan kaldıracak bir yol izlenmiştir.

Temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamalar 1982 Anayasasının 13. maddesinde "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin,

milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması" olarak sıralanmıştır. Bu sınırlamalar içerisinde temel hak ve özgürlükler adeta kaybolmuştur. Üstelik tüm bu kavramlar, Anayasa Mahkemesi'nin 25.4.1974 T.,E. 1973/41, K. 1974/13 sayılı kararında da belirttiği gibi "uygulayıcıların kişisel görüş ve anlayışlarına göre genişleyebilecek öznel yorumlara elverişli, bu nedenle de **keyfiliğe dek** varabilir çeşitli aşamalı uygulamalara yol açacak genel kavramlardır."

4- 1982 Anayasası olağanüstü hal uygulamasını olağanlaştırmıştır

1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklere getirdiği bu sınırlamalarla yetinmemiş, olağanüstü yönetim usulleri ile "temel hak ve özgürlükler bakımından adeta Anayasadan bağımsız ayrı bir rejim oluşturmuştur." Anayasanın 15. maddesine göre olağanüstü yönetim usullerinde "temel hak ve özgürlüklerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilmekte, bunlar için Anayasa'da öngörülen güvencelere aykırı tedbirler" (13) alınabilecektir. Üstelik Anayasanın 91/1 maddesi "sosyal ve ekonomik hak ve ödevler" dışında kalan temel hak ve özgürlüklerin ancak kanunla sınırlanabileceğini belirtirken, sıkıyönetim ve olağanüstü hallerde bu sınırlamanın kanun hükmünde kararnamelerle yapılmasına olanak vermiştir.

Unutmamak gerekir ki Cumhuriyet tarihinin yaklaşık üçte ikisi sıkıyönetim ve olağanüstü hal rejimlerinde geçmiştir. Yani sıkıyönetim ve olağanüstü hal rejimleri ülkemizde istisna olması gerekirken genel bir uygulama haline gelmiştir. Anayasanın bu düzenlemesi karşısında temel hak ve özgürlükler, özellikle de işçi haklarının kullanılması tümüyle sıkıyönetim komutanlarının kişisel insiyatiflerine bağlı kalacaktır.

Gerçekten de 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'na göre; "sıkıyönetim komutanlarına tanınan yetkilerin kullanılması-na ilişkin idari işlemler hakkında iptal davası açılmaz, şahsi

sorumlulukları nedeniyle hukuki sorumlulukları ileri sürülemez." Yine aynı yasanın 3/f maddesine göre sıkıyönetim komutanının "Grev yetkisinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak ve izne bağlamak" yetkisi vardır.

Bu durumda 1982 Anayasası ile güvenceye kavuşturulduğu iddia edilen grev hakkı ve diğer işçi haklarının tamamı, hakkında şahsi unsurları nedeniyle bile, dava açılmayacak olan sıkıyönetim komutanlarının bir emriyle sıkıyönetim süresince ortadan kaldırılabilecektir. Örneğin, sıkıyönetim komutanı hiç bir neden yokken kişisel kaprisi için bile olsa işçi haklarını ortadan kaldırılabilecek, uygulanan bir grevi yasaklayabilecektir. Yasaklama karşısında işçilerin veya sendikanın yargı yolu dahil yapabilecekleri hiç bir şey kalmayacak, yasaklama nedeni ile uğradıkları zararların tazminini dahi isteyemeyeceklerdir.

Temel hak ve özgürlüklerin olağanüstü yönetim usullerinde kanun hükmünde kararnamelerle sınırlanması olanağının tanınması ise, temel hak ve özgürlükler gibi yaşamsal bir konuda, Meclisin yetkisinin devredilmesidir.

1982 Anayasası bize özgü demokrasiyle neleri hedeflediğini burada bir kez daha göstermektedir. Meclisin yetkisi hükümette devredilmekte, hükümetin kararlarına karşı yargı yolu kapatılmaktadır. Bir başka ifadeyle, 1982 Anayasası Meclisi, yargıyı sadece göstermelik kurumlar haline dönüştürerek, siyasal iktidarın gücünü tek bir organda, hükümette toplama yolunu seçmiştir. Bakanlar kurulunun hazırladığı, Meclisin denetiminden kaçırılan kanun hükmünde kararnamelerle Meclissiz ülkeyi yönetme olanağı sağlanmıştır.

Nitekim 1982 Anayasasının hazırladığı çerçevede son on yıldır yaşadığımız bize özgü demokraside uygulama tam da anayasanın özlediği biçimde gelişmiştir. Meclisteki sayısal çoğunluğu ile kendini Cumhurbaşkanı seçtiren dönemin Başbakanı Sayın Özal, Meclisi, hatta Hükümeti bile devre dışı

bırakarak, siyasal olarak sorumluluğu olmayan bir makamdan, ciddi siyasal sonuçlar doğurabilecek işler yapmaya başlamıştır. Çankaya'da bir gecede hazırlanan kararname, bakanlarca bile okunmadan Bakanlar Kurulundan geçerek yürürlüğe girmiştir. Körfez Savaşı boyunca, Dışişleri Bakanlığı, büyükelçiler bile devre dışı bırakılmış, sonuçları tüm ülke için çok ağır olacak bir politika yetkisiz ve sorumsuz tek kişi tarafından yürütülmüştür. Bu müdahaleler Cumhurbaşkanının bir siyasi partinin il kongresine müdahale etmesine kadar ileri götürülmüş, zaten sağlıklı işlemeyen kurumlar tümüyle felce uğratılmıştır. 1982 Anayasası bile yaratılan fiili durumlarla bizzat Cumhurbaşkanınca çiğnenmiştir.

II- 1982 ANAYASASI VE İŞÇİ HAKLARI

1- 1982 Anayasası işçi haklarını düzenlerken sosyal koruma ilkesinden vazgeçmiştir

Tüm anayasaların toplumdaki sosyal uzlaşmayı yansıttıkları iddiasının bir sonucu olarak, anayasalarda çıkarları birbirine zıt kesimlerin karşılıklı olarak hakları düzenlenirken, tarafların sosyal konumlarından hareket edilir.

Çıkarları birbirine zıt kesimlerden birisi toplumdaki sosyal konumu gereği diğerinden çok güçlüyse, anayasalarda bu iki kesimin haklarını düzenlerken sosyal konumu diğerine göre daha güçsüz kesimi koruyacak, onun haklarına güvenceler getirecek düzenlemeler yaparlar. Anayasaların bu yaklaşımına "sosyal koruma ilkesi" denilir. Sosyal koruma ilkesi "biçimsel eşitlik" anlayışına tepki olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal devlet anlayışının doğal bir uzantısıdır. Bu anlamda da çağdaş anayasalarda vazgeçilmez temel bir ilke olarak yerini almıştır. 1982 Anayasasının her maddesine sinen biçimsel eşitlik anlayışı ise, Anayasaların tarafsız olması gerektiği düşüncesini ön plana alarak yola çıkar. Bu tarafsızlık ise çıkarları birbirine karşı olan kesimlerin sosyal konumlarına bakmaksızın, her iki

kesime de aynı düzeyde hakların getirilip, aynı güvencelere kavuşturulmasıyla sağlanmaya çalışılır.

Oysa, gerçek eşitliğin ancak eşit durumda olanlara eşit davranılmasıyla sağlanabileceği, sosyal konumları ve güçleri arasında uçurumlar bulunan iki kesime aynı güvencelerin getirilmesinin, güçsüzün bu haklardan hiç yararlanmaması ve ezilmesi sonucunu beraberinde getireceği tarihsel bir gerçektir.

Biçimsel eşitlik anlayışı, tarafsızlığı değil güçsüzü korumasız bırakarak ezilmesine yol açıp, sonuçta güçlüden yana taraf olmayı sağlar.

Bu nedenle 1982 Anayasası biçimsel eşitlik anlayışına uygun olarak; "sendika hakkına ilişkin maddede her iki taraf için söz konusu olan birer mesleki amaçmış gibi düzenlenerek, gerek işçiler ve gerekse işverenler için "kendi üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için" sendika kurma hakkına sahiptirler denilmiştir. Buna paralel olarak toplu iş sözleşmesi hakkı, sosyal koruma ilkesine bağlı olmaktan çıkartılıp, işçi ve işverenlerin "karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmak" hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.

Öte yandan grev hakkında yalnızca "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması" hali ile sınırlı olarak güvence altına alınmış, burada da sosyal koruma amacının belirtilmesinden kaçınılmıştır."(14)

Yine biçimsel eşitlik anlayışının bir sonucu olarak, anayasada, grev hakkının karşılığında lokavt yer almıştır. Doğurduğu sonuçlar açısından insanlık suçu olarak kabul edilen lokavt 1982 Anayasasında işverenler için anayasal hak olarak yer almıştır. Anayasanın gerekçesinde lokavt hakkının tanınması "bir denge fikrinin sonucu" olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Gereğede göstermektedir ki, 1982 Anayasası biçimsel eşitlik sağlama kaygısıyla işçi haklarını fiilen kullanılamaz bir hale getirmek istemiştir.

2- 1982 Anayasası grev hakkına güvence getirmek yerine sınırlamalar getirmeyi tercih etmiştir.

Grev, işçilerin belli bir amaca ulaşmak için, topluca üretimi durdurmalarıdır. 1982 Anayasası 54. maddesinin daha ilk cümlesinde; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir" diyerek, grev hakkının kullanılmasını sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkmasında kullanılabilir bir yol olarak sınırlamıştır. Dünyanın hiç bir yerinde olmayan bir ayırım yapılmış, grev hakkının alanı ve anlamı daraltılarak, sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklara indirgenmiştir. Bunun adına da menfaat grevi denilmiştir.

a- "Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz." (1982 Anayasası, Madde 54/2)

Bu hükmün Anayasa koyucununun, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK'den ne kadar etkilendiğini göstermenin ve işçilere olan güvensizliği belirtmenin dışında ciddi bir anlamı yoktur.

Gerçekten de sendikamın ya da işçilerin en basit bir istemlerinin bile işverenlerce iyi niyetli olarak değerlendirilmesine olanak yoktur. Grev sonucu işverenin ve dolaylı olarak ekonominin bir zarara uğraması da doğaldır. Aksi halde grevin bir anlamı kalmayacaktır. Neyin iyi niyet, neyin kötü niyet olduğunu belirleyecek bir ölçü ise mevcut değildir. Ne Anayasa ne de aynı hükmü düzenleyen toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasasının 47. maddesi, uygulanan bir grevin hangi hallerde iyi niyet kurallarına aykırı sayılacağını da göstermemiştir. 47. madde anayasa metnini tekrar ederek böylesi bir durumda iş mahkemesinin karar vereceğini belirtmiş, neyin iyi niyet, neyin kötü niyet olduğunu belirtme işini mahkemeye bırakmıştır. Mahkemelelerin ülkemizde içinde buldukları son durumu göz önüne alırsak, bu konuda resmi idolojinin dışında onlarında sağlıklı bir

ölçü belirleyebilecekleri şüphelidir.

b- "Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda uyuşmazlık YHK'ca çözülür... YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." (1982 Anayasası, Madde 54/5)

Anayasanın bu hükmünde de her soruya Anayasa ile cevap vermek zorunda hissetmenin çarpıcı bir örneğini görüyoruz. Adeta Anayasa bu ve benzeri hükümlerle yasaların düzenleme alanlarına tecavüz ederek, dolayısıyla da siyasal iktidarların yasalarla yapacakları tasarrufları peşin peşin sınırlamaya çalışmıştır. Nitekim Anayasanın bu hükmü TSGLK 33,34 ve 55. maddelerinde de düzenlenmiş, üstelikte birbirlerinden farklı bu iki konu tek bir hukuki sonuca bağlanmıştır.

Gerçekte, maddede geçen yasaklama ve grev erteleme iki ayrı konudur. Kavram olarak farklıdır, sonuçları anlamında farklıdır. Yasaklama kavramı mevcut bir durumu belli nedenlerle tümüyle ortadan kaldırmayı içerir. 1982 Anayasasının mantığını kabul etmemiz koşuluyla, grev yasaklamasının sonucunda YHK gidilmesi zorunluluğu belli ölçülerde kabul edilebilir bir durumdur. Ancak grev erteleme geçicilik unsurunu içerir. Belli durumlar ortadan kalkınca ertelenen şeyin (grev) kaldığı yerden devam etmesi erteleme kavramının doğası gereğidir. Ancak 1982 Anayasası elmayla armutu birbirine karıştırarak, hem grev yasaklamasına, hemde grev erteleme aynı hukuki sonuca bağlamış (YHK uyuşmazlığı çözmesi), pratikte yasaklamayla erteleme arasında hiç bir fark bırakmamıştır.

3- 1982 Anayasası siyasal grev hakkını ortadan kaldırmıştır.

Siyasal grev hakkı sendikaların demokratik toplumlarda demokratik kitle örgütleri olarak baskı grubu olma niteliklerinden doğar. Yukarıdaki bölümlerde de belirttiğimiz gibi, işçi-

ler ve sendikalar sadece işverenlerle karşı karşıya değildirler. Siyasal iktidarların aldıkları kararlardan da doğrudan doğruya etkilenirler. Bu nedenle de siyasal iktidarın politik tercihlerini, güçlerini kullanarak demokratik toplumun sınırları içerisinde etkileme çabaları en doğal haklarıdır. Sendikaların siyasal iktidara uygulayabilecekleri en temel güçleri ise grevdir. Biryandan sendikaları birer baskı gurubu olarak tanımlamak öte yandan tüm güçlerini ellerinden almak 1982 Anayasasının "güçlü devlet" anlayışının bir sonucudur. Adeta bireylere karşı korunmak istenen güçlü devlet, güçlü hükümetle sağlanmak istenmiş, yasama ve yargının karşısında yürütme (hükümet) güçlendirilmiştir. O denli ki; hükümet, hiç bir politik kararda, toplum kesimlerinin görüşlerini alma gereksinimini duymamakta, onlara sırtını dönerek, onların ekmeğiyle, yaşamıyla oynama sonucunu doğuran kararları pervasızca alabilmektedir.

4- Anayasayla genel grev ve dayanışma grevi yasaklanmıştır

Genel grev ve dayanışma grevi sorunları ortak olan işçilerin ortak çözümlere ulaşmak için ya da grevdeki arkadaşlarının haklarına ulaşmalarını kolaylaştırmak için üretimi durdurmalarıdır. İşçi sınıfının birliğinin en üst aşamalarını oluşturur, sınıf içi dayanışmasının yükselmesini, sınıfın kendine güven duygusuna ulaşmasını sağlarlar. 1982 Anayasası bu iki önemli grev biçimini yasaklayarak, işçi sınıfının gücünü birlikte kullanmasının önüne geçmeye, onun gücünü bölerek işverenlerin insafına bırakmaya çalışmıştır.

5- Anayasa grev kırıncılığına anayasal güvence getirmiştir

1982 Anayasasının 54/son maddesine göre; "Greve katılmayanların işyerlerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez."

"1982 Anayasasını hazırlayanlar bu hükümlerle de gerçek eğilimlerini açığa vurmuş, grev hakkını kullanmak istemeyen, greve katılmayan işçilere anayasal güvence getirerek grev hakkını "kerhen" kabul ettiklerini ortaya koymuşlardır. Dikkat edilirse engelleme yasağı greve katılanlar bakımından getirilmiş bir yasaktır. Bu engellenmenin işveren tarafından yapılması ise yasak değildir."(15)

Grev kırıncılığı işçilerin hak aramalarını engellemenin en ilkel, en kaba biçimidir. İşçileri birbirleriyle karşı karşıya getiren, insanları kendi arkadaşlarına ihanet etmeye özendiren bu hüküm, her şeyden önce bir insanlık ayıbıdır. Grevin etik, moral yanını görmezlikten gelmektir. Ne yazık ki insanlık tarihinde her zaman nefretle anılan grev kırıncılığı, bizim anayasamıza girerek, anayasal bir hak niteliğini kazanmıştır.

6- 1982 Anayasası ile hak greviden anayasal güvence kaldırılmıştır

Grev hakkının Anayasanın 54. maddesiyle sadece menfaat grevine izin verilip sınırlanmasıyla birlikte, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 19/2 maddesinde yer alan hak greviden anayasa güvencesi kaldırılmıştır. Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanındığı belirtilerek; "...başka değişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir."(16) denmektedir.

Bilindiği gibi, 275 sayılı yasanın 19/2 maddesine göre, "İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işçi teşekkülünün o işverene ait işyerlerinde ve o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar ver-

me yetkisi" vardı. Bu kanunun 2822 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır. Yerine yürürlüğe giren 2822 sayılı yasa ile hak grevinin adından bile bahsetmemektedir.

Hak grevi ile işçiler, toplu iş sözleşmesinden ya da yasalardan doğan hakları, işveren veya işveren örgütü tarafından verilmediğinde veya işveren ya da işveren örgütü, bu hakların verilmemesini teşvik ettiğinde, üstelik o işverenin bağlı olduğu örgüte üye tüm işyerlerinde greve çıkarak haklarını alma olanağına kavuşmuşlardı. Örneğin; Kağıt İşverenleri Sendikası'na üye bir işveren, işçilerin toplu iş sözleşmesinden ya da yasalardan doğan bir hakkını ödemediğinde, bu hakkı alabilmek için işçiler, Kağıt İşverenleri Sendikası'na üye tüm işyerlerinde grev yaparak haklarını alabileceklerdi.

Anayasa Mahkemesi de E.63/118, K. 63/192 ve 15.7.1963 tarihinde hak grevine ilişkin verdiği kararında "Anayasanın 47. maddesi, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak üzere grev yapabileceklerini açıkça bildirmiştir... ..Şu unutulmamalıdır ki sözleşmelere dayanan işçi haklarının alınması gereği ile Anayasanın işçilere sağladığı ilk yetki "hak arama hürriyeti" başlıklı 31. maddesi uyarınca mahkemeye başvuraktır. Ancak yargı yolunun, sonuca grev yolu ölçüsünde çabuk ulaştıran bir yol olmadığını gözönünde tutan Anayasa koyucu, işçilere sözleşmeye dayanan haklarını elde etmek içinde dava hakkının yanında grev yetkisi vermiştir" demek suretiyle, hak grevinin ülkemizin sosyolojik gerçekleri karşısında işçilerin haklarını alabilmeleri için gerekli bir yol olduğunu belirtiyordu.

1982 Anayasasının 54. maddesinin gerekçesini hazırlayanlara göre ise, kendi deyimleriyle "hak grevi yolunun tıkanmasının" iki nedeni var. Birincisi mahkemelere saygı, ikincisi ise çalışma barışı ilkeleri.

Yani 54. maddenin gerekçesini hazırlayanlara göre, toplu iş sözleşmesinden ya da yasalardan doğan bir hakları işverence veya işverenin bağlı olduğu örgüt tarafından ödenmeyen işçilerin, ellerinden hak grevi olanağını almaları mahkemelere olan

saygıyı artırmak için. Bu durumda işçilerin hak grevi yapıp haklarını almak istemeleri ise mahkemelere saygısızlık.

En ustaca demogoji, yani kelime oyunlarının arkasına saklanarak gerçeği bulandırma, doğruyu yanlış gösterme, istisna olan önemsiz bir ayrıntı düzeyinde olanı genelmiş, olayın özümüş gibi göstererek yapılır. Böylece de spekülasyon yapmadan gerçeklerin üzeri örtülmüş olur. Bunu iyi başarmak ise gerçekten zeka ve beceri ister. Bir hakkın gaspedilmesini, mahkemelere olan saygıyı sağlamak gerekçesine bağlayan, Anayasanın 54. maddesinin gerekçesini hazırlayan Danışma Meclisi'nin sayın üyeleri de, bu konudaki zeka ve becerilerini gerekçede sergilemek istemiş olmalı ki, insanların haklarını korumak için kurulmuş mahkemelere saygıyı, bu hakları ortadan kaldırarak sağlamaya çalıştıklarını ifade edebilmişlerdir. Maddeyi hazırlayan Danışma Meclisi üyelerinin beş generalin kalburundan elenmeden geçebildikleri düşünüldüğünde zeka ve becerilerinden kuşku duyulamayacağı da ortadadır. Ancak unuttukları küçük bir nokta var: Mahkemelere saygı, mahkemelere giden uyuşmazlıkları ya da Mahkemelerin işgücünü artırarak sağlanmaz. Mahkemelere saygı insanların haklarını mahkemelere başvurmak zorunda kalmadan alabilmelerini sağlamakla mümkün olur.

Kaldı ki bu gün ülkemizde hukuktan her anlayan, mahkemelere işi düşen herkes, tüm adalet teşkilatı, Adalet Bakanına kadar, mahkemelerin iş yükünün ağırlığından bahsetmekte, görülen davaların insanları haklarını aradıklarına pişman edecek kadar uzun sürmesinden yakınmaktadır. Böyle bir durumda, işçilerin toplu iş sözleşmesi ya da yasalardan doğan haklarını alabilmek için mahkeme kapılarına yığılmalarını sağlamak, mahkemelerin yükünü azaltmak için, uyuşmazlıkların mümkün olduğunca mahkemeler dışında çözülmesi için, yapılan çalışmaları bir kenara itmek görmezlikten gelmektir. İşin daha da garibi ise mahkemelere saygıyı düşündüklerini iddia edenlerin, işçilerin haklarına saygı duymayı hiç akıllarına ge-

tirmemeleridir. Bu mantığa göre işçilerin hak greviyle haklarını almaları mahkemelere saygısızlık oluşturacak, ancak aynı işçilerin toplu iş sözleşmesinden, yasalardan doğan haklarının yıllarca mahkemelerde sürüncemede kalması, bu işçilere karşı saygısızlık olmayacaktır.

Hak grevini anayasal güvencenin dışında bırakmanın ikinci gerekçesi olarak çalışma barışı ilkeleri gösterilmiştir. Bu gerekçeden anladığımız kadarıyla anayasayı hazırlayanlar hak grevini çalışma barışını bozan bir uygulama olarak nitelendirmektedirler. Bu nedenle de "bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esas kabul edilmiştir" demektedirler. Bunun anlamı şudur; bir toplu iş sözleşmesi döneminde ne olursa olsun iş barışı bozulmayacaktır. Daha açık ifadeyle iş barışı işçilerin haklarını aradıkları zaman bozular. İşverenin işçilerin haklarını vermemesi, ya da eksik vermesi iş barışını bozan bir davranış değildir. Ne olursa olsun iş barışı esas alınacak, bir sonraki sözleşmeye kadar işçiler seslerini çıkartamayacaktır. Nitekim, anayasayı hazırlayanların niyetlerinin bu olduğu, hak grevinin işçilerin bir savunma aracı taşıyan niteliği düşünüldüğünde daha net ortaya çıkmaktadır. Hak grevine işçiler işverenlerce hakları ödenmeyip, iş barışı bozulduğu için başvurmuşlardır. İş barışını bozmak için değil.

Gerçekten de işçilerin hak grevi hakkına sahip oldukları 1980 öncesi yapılan grevlere bir baktığımızda, hak grevi uygulamasının yok denecek kadar az olduğunu görüyoruz. Bunun nedeni, işçilerin elinde hak grevi gibi etkili bir savunma aracı olduğunu bilen işverenlerin, toplu iş sözleşmesi hükümlerine titizlikle uymak zorunda kalmalarıdır. Dolayısıyla da hak grevi yolu tıkanarak çalışma barışını sağlamak mümkün değildir. Hakların verilmediği her yerde, hakları vermeyenin bir tepki görmeside kaçınılmazdır. Nitekim, 12 Eylül'den sonra gelişen değişik türdeki işçi eylemleri bu gerçeğin göstergesi olmuştur.

Hak grevinin anayasadan çıkartılıp, bu hakkı düzenleyen

275 sayılı yasanın 2822 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmasından sonra, sözüm ona, hak grevinin ortadan kalkmasından doğan boşluğu doldurmak için 2822 sayılı yasanın 60 maddesiyle "yorum davası" denilen bir kurum geliştirilmiştir. Bu düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinin yorumundan çıkan bir uyuşmazlık halinde taraflar iş mahkemelerinde tesbit davası açabileceklerdir. Ayrıca açılacak eda davalarında, yani yoruma gerek duyulmayacak denli açık hak gaslarından doğan davalarda, bankalarda uygulanan en yüksek işletme faizine hükmedilebilecektir. Ayrıca yorum davalarının temyizi halinde Yargıtay iki ay içinde karar verecektir.

Ancak yapılan bu düzenleme hak grevinin caydırıcı etkisine sahip olmadığı gibi, üstelikte istenen amaca hizmet etmeyecek, ölü doğmuş bir hüküm olmanın ötesine geçememiştir. Bir kere davaların uzaması kaderini yorum davalarında paylaşacaktır. Yargıtayın iki aylık süreye uymamasının hiç bir yaptırımı yoktur. Mahkemenin yorumuna uymamanın cezası ise otuzbin liradır. Yani işveren, mahkemelere saygı duymak için kendisine önerilen yoldan gidip, dava açan bir işçinin kazandığı davanın sonuçlarına otuzbin lira vererek aldırılmayabileceği ya da bu otuzbin lira karşılığında mahkemelere saygı duyma yükümlülüğünden kurtulabilecektir.

Ne var ki hak grevinin anayasasının güvencesi dışında bırakılmasına, yasalarda yer almamasına ve Anayasanın 54. maddesinin gerekçesini yazarların amaçlarının "hak grevi yolunu tıkamak" olduğunu belirtmelerine karşın, hukuk tekniği anlamında amaçlarına ulaştıkları söylenemez. Çünkü, "hukuk kuralları onu kaleme alan kişi ya da kurulların subjektif (öznel-kişisel) düşüncelerine göre değil onlardan bağımsızlaşmış objektif anlamlarına göre yorumlanır. Hukukta genetik yorum, ancak maddenin sözü ve o kuralın yer aldığı bütün içindeki sistematik yorumu ile uyumlu olursa bir değer kazanır... Anayasa tarafından güvence getirilmeyen, ama belli bir yasak kapsamı içine de alınmayan nesnel yaşam ilişkilerinde gerek kişi

bakımından gerekse yasa koyucu bakımından serbestlik asıldır. Yasa koyucu Anayasa tarafından düzenlenmemiş bu tür alanları ister kişinin genel hareket serbestliği içinde bırakır, isterse bir hak alanı olarak düzenler, isterse yasak kapsamı içerisine alır. Şu halde yasa koyucu gerekli görürse hak grevini TSGLK'nun bir hükmü olarak düzenleyebilir."(17)

7- 1982 Anayasası, anayasadan çok bir tüzüğe benzemektedir

Bu bölümde anayasalarda yer almaması gereken, nitelikleri gereği tipik yasa, tüzük, yönetmelik ya da toplu iş sözleşmesi hükmü olan bir kaç anayasa maddesinden örnekler vermek istiyorum.

a- "İşyerinde sendikal faaliyette bulunma o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez."(Anayasa Madde: 52/2).

b- "İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar." (Anayasa Madde: 51/5)

c- "İşçi sendika ve üst kuruluşunda yönetici olabilmek için, enaz on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak şartı aranır." (Anayasa Madde: 51/7)

d- "Sendikalar üzerindeki devletin idari ve mali denetimi ile gelir ve giderleri, üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir." (Anayasa Madde: 52/3)

e- "Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar, tüm gelirlerini devlet bankalarında muhafaza ederler." (Anayasa Madde: 52/4)

f- "Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz." (Anayasa Madde: 53/3)

8- 1982 Anayasasının, işçi haklarına ilişkin hükümleri TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) raporları doğrultusunda düzenlenmiştir

Bu bölüme değin, 1982 Anayasasının temel hak ve özgürlükle-

ri, özellikle de işçi haklarını düzenleyen hükümlerinin tutarsızlığını, hakkın özünü ortadan kaldıran yasakçı yaklaşımını, totaliter niteliğini, Anayasa yapma tekniğini yerle bir eden ayrıntılı hükümlerini, bu hükümlerinin sosyolojik gereklere, anayasa hukuğuna, çağdaş anayasaların evrensel değerlerine olan aykırılığını sergilemeye çalıştık. Ama bir soru ortadan kaldı: Anayasadaki işçi haklarını düzenleyenler, böyle bir düzenleme için nereden ilham aldılar? Bu hükümleri beş generalin kulağına kim fısıldadı?

Bu soruların yanıtlarını bulabilmek için Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK)'in 1980 yılında hazırladığı XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu'nda, çalışma yaşamıyla ilgili olarak yapılmasını istedikleri düzenlemelerle, Anayasanın çalışma yaşamıyla ilgili hükümlerine birlikte bakalım.

1- TİSK Çalışma Raporu Sayfa 21:

"Bir çok sendikanın, gerekli idari denetimin bulunmamasının verdiği rahatsızlık içinde yasa dışı hadiselerde tahrikiçilik yaptığı, defalarca yargı organları önünde kanıtlanmıştır. Sendikaların uluslararası kurallara uygun ve demokratik ilkelere aykırı olmayacak biçimde idari ve mali yönden denetime tabi tutulmasını zorunlu görmekteyiz."

TİSK sendikaları birilerine ihbar ederek idari ve mali yönden periyodik olarak ciddi bir dış denetime tabi tutulmasını istiyor. TİSK'in bu dileği 1982 Anayasasının 52/3 maddesinde karşılığını buluyor. Maddeye göre;

"Sendikalar üzerindeki devletin idari ve mali denetimi ile gelir ve giderleri, üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir."

Anayasa TİSK'in dileğini uygun olarak yasa koyucuya sendikaların denetimini sağlamak için kanun çıkarma direktifi veriyor.

2- TİSK Çalışma Raporu Sayfa 32:

"... Grev hakları sınırsız bir hak olamaz. Eğer grevlerin verdiği zarar toplumu etkiliyorsa, bu zararın önlenmesi hak ve hu-

kuk kurallarının bir icabı olmalıdır. Diğer bir deyişle, grevler makul olmayan gerekçelerle uzatılıyor ve vatandaşların piyasadan daha pahalı şekilde mal ve hizmet almasına yol açıyorsa, bu grevin meşrutiyet çizgisini aştığını kabul etmek gerekir. Belli ve makul süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler olduğu kabul edilmeli ve bu makul sürenin sonunda eğer grevler devam ediyorsa, bunun bir hakkın suistimali olduğu görüşünden hareket ederek durdurulması, hakkaniyete uygun düşecektir. Durdurulan grevler tarafsız bir organın kararı ile çözümlenerek topluma zarar verici niteliğinin kaldırılması imkan dahilindedir."

TİSK'in yukarıda belirttiğimiz görüşüne göre;

a- Grev hakkı sınırsız bir hak olamaz. Anayasanın 54/1 maddesi de aynen TİSK gibi düşünüp, grev hakkını toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklarla sınırıyor.

b- TİSK'in raporundan anlaşılan bu sınırlamada yetmiyor. TİSK'e göre, ekonomik olarak zarara yol açan ve belli bir süreyi aşan grevler hakkın suistimali (kötüye kullanılması) olarak kabul edilmeli ve yasaklanmalıdır.

Bu, hiç grev hakkı tanımamakla aynı şey. İşverene ekonomik olarak zarar vermeyecek ve dolayısıyla da tüm ülke ekonomisinde kimi sıkıntılar yaratmadan grev yapmak Dünyanın neresinde mümkün olmuş?

Ama ne yazık ki 1982 Anayasasını hazırlayanlar için bu gerçeklerin hiç mi hiç önemi yok. Yani böyle bir sınırlamanın grev hakkını tümüyle yasaklamakla aynı şey olduğuna aldırıyorlar ve Anayasanın 54/2 maddesini Aynen TİSK'in istediği biçimde düzenliyorlar.

Maddeye göre:

"Grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz."

c- TİSK yasaklanan ya da ertelenen grevlerin tarafsız bir kurum tarafından çözümlenerek, topluma yararlı(!) hale getiril-

mesini istiyor.

TİSK'in bu dileği de Anayasanın 54/5 maddesiyle yerine getiriliyor.

Maddeye göre: "Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakim Kurulunca çözülür. YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir."

Evet, 1982 Anayasasının işçi haklarını düzenleyen hükümleri ve TİSK XIII Dönem Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu her halde ikiz kardeş olmalı(!)

III- İŞ GÜVENCESİ, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKI VE YASALAR

A- ÇALIŞMA HAKKI VE İŞ GÜVENCESİ

1- Çalışma Hakkı

İnsanı diğer canlılardan ayıran temel özelliklerin başında insanda var olan çalışma yeteneği gelir. Tüm canlılar içerisinde sadece insan alet kullanıp çalışarak, üretim sürecinde doğayı ve kendisini değiştirip geliştirerek varlığını sürdürebilmiştir. İnsanın kendisinde var olan çalışma yeteneğini yararlı bir işte kullanarak, varlığını sürdürmenin güvencesini yaratabilmesi, onun sağlıklı bir ruh yapısıyla kişilikli ve onurlu yaşamasının temel koşuludur. Bu nedenlerle de herkesin yeteneklerine uygun, bir işte çalışma hakkı tüm Dünyada temel hak ve özgürlükler için de kabul edilmiştir. Bu gerçek 1982 Anayasasının 49. maddesinde "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" biçiminde ifade edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise Anayasa devlete, işsizliği önlemek, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek için tedbirler alma görevi yüklemiştir. Ne varki, bir hakkın var olabilmesi ve yasalarca güvenceye kavuşturulabilmesi için bu hakkın yasalarda yer alması yetmez. Hakkın nasıl kullanılacağına da gösterilmesi gerekir.

1982 Anayasası yukarıda da belirttiğimiz gibi, çalışma hakkını temel bir hak olarak tanımış, devlete bu hakkın kullanılmasını için tedbir alma yükümlülüğünü getirmiş olmasına karşın, iş yasasıyla işverene mutlaka bir fesih hakkı vererek, temel bir hak olduğunu belirttiği çalışma hakkını güvencesiz bırakmış, Anayasa sayfalarına mahkum etmiştir.

2- İş Güvencesi

Çalışma hakkı, herkesin yeteneklerine uygun, insanca yaşamasına yetecek ücret alabildiği bir işte çalışmasıyla başlar, iş güvencesinin sağlanmasıyla gerçekleşir. Çalışanların sefalet ücretlerine mahkum edildiği, iş güvencesinin olmadığı, işsizliğin her geçen gün çığ gibi büyüdüğü koşullarda çalışma hakkının gerçekleşmesinden söz edilemez.

Gerçekten de bu gün Türkiye'de çalışma yaşamının en önemli sorunlarının başında iş güvencesinin olmaması gelmektedir. İşsiz sayısı resmi makamların sürekli düşürmeye çalışmalarına karşın beş milyona yaklaşmıştır. Ekonomik olarak faal, çalışabilir nüfusun 21 milyon civarında olduğu düşünülürse, her dört kişiden birisi işsizdir. Her ay ise ortalama 4166 işçi işten çıkarılmaktadır.(18)

İmzalanan her toplu iş sözleşmesinden sonra işçi çıkarmak ülkemizde, adeta gelenek halini almıştır. Kârında en küçük bir azalma riski beliren, maliyet artışlarını bahane eden her işveren, üretimi arttırıp yatırım yapmak yerine işçi çıkarmaya daha kârlı bulmaktadır. İşveren çıkarttığı her işçinin yerini, kalan işçilere fazla mesai yaptırarak yada asgari ücretle mütahit, yada taşörensı adı altında işçi çalıştırarak doldurma yolunu seçmektedir.

Kaldığı işveren için işçi çıkartmak istediğinde mutlaka bir nedenin bulunmasına da gerek yoktur. Bu yol onun için her zaman açıktır. İşten çıkarmasına bile, işveren işçilere işten çıkartma olanağının her zaman var olduğunu her vesile ile hatırlatmakta, işten atma olanağını işçilerin üzerinde demoklesin

kılıcı gibi tutarak, suskun, her dediğine evet diyen kişisiz bir işçi kitlesi yaratmak istemektedir.

İşverenler bu olanağı, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesinden almaktadırlar. Bu maddeye göre işverenler belli bildirim sürelerine uyarak her zaman işçi çıkartabilirler.

a- İş Yasasının 13. maddesi ve iş güvencesi.

İş yasasının 13. maddesine göre işverenin iş aktini belli bildirim sürelerine uyarak fesh etme yetkisi vardır. Maddenin düzenleniş biçimine göre, işverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde, işçinin kanıtlanması koşuluyla, bildirim önerilerine ait ücretinin üç katını ve ayrıca tazminat ödeme yükümlülüğü doğar. Bu hükmün bir tek anlamı vardır. İşveren fesih hakkını maddede belirtilen miktarlarda tazminat ödeyerek kötüye kullanabilir. Bu durumu kanıtlayan işçinin tekrar işe iadesi ise mümkün değildir.

Kısaca, Türk iş hukuku işe iade diye bir kurum tanımamıştır. Böylece işverene mutlak ve sınırsız fesih hakkı tanınmıştır.

İşverene İş Yasası'nın 13. maddesiyle tanınan mutlak ve sınırsız fesih hakkıyla, Anayasanın 49. maddesindeki çalışma hakkının temel bir hak olduğunu, devletin bu hakkın kullanılmasını için önlemler alması gerektiğini belirten hükmü Anayasa sayfalarına hapsedilmiştir. Bir başka ifadeyle, Anayasanın amir hükmü gereği, bir temel hakkın kullanılması için önlemler almak zorunda olan devlet, 13. maddedeki düzenlemeyle tam aksini yaparak, bu hakkın kullanılmasını tümüyle ortadan kaldırma olanağı sağlamış, işverene mutlak ve sınırsız fesih hakkı tanımıştır.

b- İş Yasasının 13. maddesiyle işverene tanınan mutlak ve sınırsız fesih hakkı, Anayasanın zaten sınırlı olarak belirttiği işçi haklarının hiç kullanılmaması sonucunu doğurabilmektedir.

1-13. madde çalışma hakkını ortadan kaldırmaktadır.

İşveren yukarıda da belirttiğimiz gibi, ücretlerdeki en küçük bir artışın ya da girdilerindeki artışın maliyetlere yansıdığı her durumda kârını korumak için işçi çıkarmaya yönelmektedir.

2- İşyerinde hakkını arayan, işverenin yasadışı talimatlarına uymak istemeyen her işçi, yine ayrı rahatlıkla işten atılabilmektedir. İşverenin yasa dışı tutumunu mahkemede kanıtlaya bile tekrar işe dönme olanağı yoktur.

c- 13. maddeyle işverenler sendika hakkının kullanılmasını engelleyebilmektedirler.

Gerçektende işyerinde sendikalaşma çalışmalarının yapıldığını öğrenen her işveren hemen işçi çıkarmaya başlamaktadır. Özellikle de TSGLK'daki sendikanın işyerinde yetki alma prosedürü öyle düzenlenmiştir ki, işyerinde sendikalaşmak isteyen her işçinin, adeta, 13. maddenin kucağına atılmasının olanakları yaratılmıştır.

Sınırsız bir fesih hakkının doğal bir uzantısı olarak düzenlenen, işverenin haksız feshi karşısında işe iade kurumunun olmaması, tazminat ödemeye göze alan işverenlerin özellikle işyerinde sendikalaşmayı engellemek için çok rahat başvurduğu, hepimizin alıştığı bir yol haline gelmiştir. İşverenler böylelikle, Anayasanın 52 maddesinde işçilere tanınan sendikalaşma hakkını, 13 madde aracılığı ile uygulanamaz hale getirmenin olanaklarına kavuşmuşlardır.

d- İş Yasasının 13. maddesiyle işverene tanınan mutlak ve sınırsız fesih hakkı Anayasaya aykırıdır.

Bizde tüm çabalar iş güvencesini ortadan kaldırmaya yönelik olarak sürdürülürken, çağdaş demokratik ülkelerde aksine bir gelişmeyle iş güvencesini sağlayacak düzenlemelere yer veriliyordu. Örneğin Alman hukuku işçinin çalışma hakkına, işine, mülkiyet hakkına benzer bir statü tanıyarak, mülkiyet hakkı gibi çalışma hakkınında ancak belli nedenlerin varlığı halinde ortadan kaldırılabilirdiği düşüncesini iş hukukuna ha-

kim kılıyordu. Nitekim, Almanya'da "feshe karşı korunma yasasıyla" fesih hakkına "sosyal yönden haklı kılınma" sınırı getirilmiş, sosyal yönden haklı kılınmayan fesih ise geçersiz sayılmış ve sosyal yönden haklı kılınmayı ispat yükü işverene yüklenmiştir.

Ancak, bir çok iş hukukçusunun yerinde olarak ifade ettiği gibi, bir çok demokratik ülkedeki iş güvencesi standartlarının çok altında olan 13. maddedeki mutlak ve sınırsız fesih hakkı Anayasaya aykırıdır. Gerçektende mutlak ve sınırsız fesih hakkı Anayasanın 13. maddesinde belirtilen, temel haklarla ilgili sınırlamaların "demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz" ilkesine ters düşmekte Anayasanın 49. maddesinde belirtilen çalışma hakkını "demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olarak sınırlamakta ve bu nedenle de anayasaya aykırı düşmektedir."(20)

3- Kıdem tazminatı ve iş güvencesi

İşverenin elindeki mutlak ve sınırsız fesih hakkı karşısında sınırlı olsada tek caydırıcı kurum olan, kıdem tazminatı kurumunu yozlaştırmak, caydırıcılığını tümüyle ortadan kaldırmak için işverenler yıllarca çalışmalar yapmışlardır. Her panelde, her toplantıda tüm işveren örgütleri kıdem tazminatı kurumuna saldırmayı adeta bir görev olarak kabul etmişlerdir. Özellikle de kıdem tazminatının bir tavanla sınırlanması istemlerini yıllarca dile getirmişlerdir.

Nitekim TİSK'in XIII Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu'nda bu dilek; "Kıdem tazminatı müessesesi bir an önce ciddiyetle ele alınarak, hem yasal tavan hemde yasal fon bakımından dikkatli bir düzenlemeye tabi tutulmalıdır." biçiminde dile getirilirken, işverenlerin bir başka örgütü Türkiye Odalar Birliği 1980 İktisadi Rapor'unda, "kıdem tazminatı müessesesinin ıslah edilmesi ve bir fon kurulması şarttır" deniliyordu.

İşverenler bu dileklerine de 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle ulaştılar. 12 Eylül'den bir ay sonra, yani "17 Ekim 1980'de yapı-

lan düzenlemeyle işçilerin çalıştıkları her yıl için alabilecekleri kıdem tazminatı bir tavanla sınırlanıyordu. Yasanın yürürlüğe giriş tarihi 12 Eylül 1980 olarak kabul ediliyor, bu tarihten sonra kıdem tazminatı almış olanların da yasanın getirdiği sınırlamaya tabi olması ve sınırlamanın üzerinde aldıkları tazminatın vergisini ödemeleri öngörülüyordu."(19) Böylece işverenler, iş güvencesini sağlamada zaten etkisiz olan kıdem tazminatı yaptırımının da sınırlamayı başarıyorlardı.

Üstelik tavan sınırın aşılması durumuna cezasal yaptırım getiriliyor, bu hükmün toplu iş sözleşmeleriyle aşılmasını engellemeyi garanti altına almak için, kıdem tazminatını yasal tavanın üzerinde ödeyenlerin iki seneye kadar hapis cezasıyla cezalandırılacağı yasaya ekleniyordu. Ayrıca yasanın yeniden düzenleniş biçimiyle daha önce toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle, iş aktinin ahlaki nedenlerle feshi, istifa gibi hallerde kıdem tazminatı almak mümkünken bu yolda kapatılıyordu.

4- Toplu iş sözleşmeleri ve iş güvencesi

İşverenler iş güvencesini ortadan kaldıracılabilmek için hiç bir zaman İş Yasası'nın 13. maddesinde kendilerine tanınan mutlak ve sınırsız fesih hakkıyla yetinmemişler, toplu iş sözleşmelerine olanaklı olduğu kadar, iş güvencesini sağlayacak hükümlerin konulmasına da engel olmuşlardır. Bu konuda yapmaları gereken ilk iş ise 12 Eylül 1980'den önce imzalanan toplu iş sözleşmelerinde iş güvencesini sağlamak için konulan maddeleri toplu iş sözleşmelerinden ayıklamak olmalıydı. Bu iş için en elverişli ortamı yine 12 Eylül 1980 askeri darbesinin sağladığı "huzur ve güven ortamında" buldular.

Gerçektende "12 Eylül döneminin Yüksek Hakem Kurulu üyesi, Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı ve 6 Kasım seçimleri sonrası Özal kabinesinde Devlet Bakanı olarak yer alan Kazım Oskay, 20 Haziran 1981'de Türk-İş'te düzenlenen bir seminerde şöyle diyordu: "İşverenin elini

kolunu bağlayan maddeleri sözleşmelerden çıkaracağız." Oskay'ın sözünü ettiği maddelerin neler olduğu YHK ilke kararlarında görülmüyordu. Bu ilke kararlarında şöyle deniliyordu.

a- Personel alımına ve özlük haklarının tesbitine ilişkin olarak ortak komitelerde işveren bir oy çoğunluğuyula olsa çoğunlukta olacaktır.

b- Disiplin kurullarına ilişkin, toplu iş sözleşmelerindeki düzenleme işverenin, bir oy fazlasıyla da olsa çoğunlukta bulunmasını öngörmüyorsa, kurulun teşekkülü, işverene çoğunluk sağlayacak şekilde değiştirilecektir."(21)

Nitekim YHK'nun 12 Eylül 1980'den sonra bağtladığı tüm toplu iş sözleşmelerinde bu ilkeler yasama geçirilmiş, TİSK idari maddelerindeki iş güvenceleri ortadan kaldırılmıştır. Disiplin kurullarının kuruluş ve işleyiş tarzları tümüyle işveren lehine düzenlenerek, iş güvencesini sağlamak için var olan bu kurulların işverenlerin haksız fesihlerini meşrulaştıran kurullar haline gelmesi sağlanmıştır.

Bu gün imzalanan toplu iş sözleşmelerine baktığımızda da bir kaç istisnanın dışında, disiplin kurulunun çalışma şekli ve teşkili maddelerinde ya işverenin çoğunlukta olacağı, çoğunlukta olmasa bile, işverenin atadığı başkanının oyunun iki oy sayılarak, bu kurulların tümüyle işverenin güdümüne sokulmuş olduğunu, 12 Eylül'den sonra yapılan düzenlemelerin varlıklarını sürdürdüklerini görüyoruz.

Ne yazıkki, on yılı aşan bir süredir, eritilip yok edilen ücretlerinin telaşına düşen, on yıllık ücret kayıplarını gidermeyi ön plana almak zorunda olan sendikalar, bu gün de bu maddelerde sağlıklı düzenlemeler yapmayı başaramamışlardır. Dikkatler on yıl içinde ücretlerin dışındaki kayıplara verilememiştir. İşçiler ise bu maddelere gerektiği ölçülerde sahip çıkmamışlar, hatıta çoğunlukla talep dahi etmemişlerdir. Ve unutulmamalıdır ki hak ona sahip çıkan arayan için vardır. Dileğimiz odur ki bundan sonraki toplu iş sözleşmeleri döneminde, 12 Eylül'le birlikte tırpanlanan bu tür maddelerdeki kayıplarda ücretler kadar

ön plana çıkar ve iş güvencesi bir nebze de olsa toplu iş sözleşmelerıyla sağlanabilir.

5- Mütahit işçiler ve iş güvencesi

Hizmet akitlerisüresi belirli ve belirsiz süreli olarak yapılabirler. Süresi belirli hizmet akitleri için niteliği gereği, kısa sürecek olan ve devamlılık göstermeyen iş türlerinde yapılan, çalışma yaşamında istisnai bir nitelik taşıyan bir akit türüdür. Nitekim Yargıtay'da belirli süreli hizmet akitlerinin bu niteliğine işaret ederek, bu tür akitlerin, sürekli yenilenecek sürdürülmesi durumunda süresi belirsiz hizmet akitlerine dönüşeceğini belirtmiştir. Ancak, son yıllarda, çalışma yaşamında istisna olan bu kurum, yaygınlaşarak devamlılık arz eden işçilerde de mütahit, taşören vb. ad altında belirli süreli hizmet akitleriyle işçi çalıştırmak genel bir kural haline almaya başlamıştır.

Üstelik bu uygulamanın yaygınlaşmasına öncülüğü, 308 sayılı Sözleşmeli Personel Kararnamesiyle hükümet yapmıştır. Ne var ki Anayasa Mahkemesi bu kararnamenin bir çok maddesini 22 Aralık 1988 tarihli kararıyla iptal etmiştir. 25 Temmuz 1989 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan iptal kararının gerekçesinde, ülkemizin sosyal yapısında ki özelliklerde belirtilerek, bu uygulamanın sakıncaları şöyle dile getirilmiştir.

"İnsan haklarının büyük değer taşıyan içerikleri gözetildiğinde, bu çağda süre, ücret, yükselme durumları ve öbür hakları güvenceden yoksun bir sistem, çalışanları boşlukta bırakacaktır. Çalışanları her hangi bir nedenle temel haklarından yoksun kılan, ücret artırımını ile güvenceden uzaklaştıran düzenlemeler, Anayasal ilkelerle bağdaşmayan düzenlemelerdir.

Yönetimin objektif kurallara dayanmayan göreceli taktiri ile başarılı-başarısız sayılan, yıllık çalışma süresi böylece uzatılan, "iş'e" dönüştürülen "görev"den yönetimin istediği zaman çıkartılan, çalışanlara şimdiye kadar tanınmış birçok hak-

tan yoksun bırakılan, etken bir yargı denetiminin dışında tutulan **yönetime tam anlamıyla bağımlı kılınan personelin görevde kalmak ve ücretini arttırmak için her şeyi göze alması, her baskıya katlanması, hukuk, Anayasa ve yasa dışı tutumlar içinde bulunması,** bu nedenlerle de kimi sakıncalı oluşumların devlet yapısını sarsacak boyutlara varması kaçınılmazdır. **Görev onuru, emek kutsallığı hukuksal yönden sağlıklı güvencelerle korunur. Bu sonucu sağlamayan düzenlemeler, çalışanlar için, geriye götüren, haksızlık yaratan kurallardır. Çağımızda savunulması olanaksızdır."**

İşverenler açısından ise, mütahit işçi ucuz maliyet sevk ve yönetimde avantaj demektir. Mütahit işçisi, beş milyona yaklaşan işsizlik ordusunun olduğu ülkemizde, sadece bir iş bulmaya nimet gözüyle bakan işçidir. Asgari ücreti, SSK'nun verdiği sınırlı sosyal güvenceye dünden razıdır. Dilediğin sürece çalıştırabilirsin sesi çıkmaz, bu nedenle de sevk ve yönetimde avantajdır.

Ucuz maliyet hesaplarıyla, ülkemizdeki işsizliğin sömürsünü yapan işverenler mütahit işçi uygulamasını gittikçe yaygınlaştırmaktadırlar. Önce yemekhane, bahçe işleri gibi işlerde başlayan mütahit işçi uygulaması, bir ayrık otu gibi çalışma yaşamına girmiş, iş güvencesini tehdit etmeye başlamıştır. İşverenler sendikalı işçileri işten atmakta, sendikalar işçilerin yaptığı işleri mütahite devretmektedir.

Hemen belirtelim ki, hiç kimse mütahit işçisini, bu işsizlik koşullarında çalıştığı için suçlayamaz. Aksine bu uygulamanın asıl mağdurları hiç bir güvenceleri olmadan asgari ücrete mahkum edilen bu işçilerdir. Ancak, her şeyden önce üyelerinin iş güvencesini sağlamak, sendikalaşma oranını korumak görevi olan sendikaların soruna el atmalarında kaçınılmazdır. Bu nedenlerle de sendikalar hiç vakit yitirmeksizin, bu uygulamaya sınırlayacak, çalışan mütahit işçilerini de koruyacak hükümleri toplu iş sözleşmelerine koydurmak zorundadırlar.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında "asıl işverenle yapılmış toplu iş sözleşmelerinden, o işyerinde işin bir bölümünü üstlenmiş bulunan aracı işveren (taşören) işçileride yararlanır." diyerek, mütahit işçilerinin de sendikalı olabileceklerini ve asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceklerini belirtmiştir. Ne varki mütahit işveren bu işçilerin sendikanın adını bile ağızlarına almalarına olanak vermemekte, hemen işten atarak sendikalaşmayı önleyebilmektedir. Sonuçta ise binlerce mütahit işçisi, soruna sadece ucuz maliyet ve kâr penceresinden bakan işverenlerin insafına terk edilmektedir. Korkarız ki bu uygulama sınırlanamazsa bir çok işyerinde sendikalar, yetki bile alamama durumuyla karşılaşabileceklerdir.

6- Fazla mesai ve iş güvencesi

Günlük çalışma süresinin üzerindeki her türlü çalışma fazla mesaiyi sayılır. Haftalık çalışma süresi iş yasamızda 45 saatle sınırlanmıştır. Günde üç saatten, yılda toplam doksan günden fazla mesai ise yaptırılmaz.

Çalışma sürelerinin sınırlanması, işçi sınıfının çok uzun ve zorlu mücadeleleriyle elde ettiği bir kazanımdır. Bundan yüzyıl önce 1 Mayıs 1886 yılında ABD işçi sınıfı sekiz saatlik iş günü için genel greve gittiler. Grevin öncülüğünü yapan işçiler ise 11 Kasım 1887 yılında asılarak öldürüldüler. Bu olaydan sonra sekiz saatlik iş günü talebi tüm dünya işçi sınıfının talebi haline dönüştü. Tüm Avrupada sekiz saatlik iş günü için işçiler genel grev yapmaya başladılar. 14-21 Temmuz 1889 tarihinde, Paris'te toplanan Uluslararası İşçi Kongresi'nde 1 Mayıs, dünya işçi sınıfının birlik mücadele ve dayanışma günü olarak kutlanması karar altına alındı.

Dünya işçi sınıfının böylesine ağır bedeller ödeyerek elde ettiği çalışma saatlerinin kısaltılması hakkına rağmen, ülkemizde her gün üç saatten fazla mesaiye kalmak olağan bir çalışma biçimine dönüşmüştür.

Gerçekten de "1985 Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları'na göre Türkiye genelinde haftada 50-59 saat çalışan ücretli oranı %10.45, 60-74 saat çalışan %8.65,75 ve daha fazla çalışanların oranı ise %2.16 dır. Bu durumda 1985 Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları'na göre ülkemizde 1985 yılı itibarı ile haftada en az %40 oranında ücretli 45 saatten fazla çalışmaktadır. Bu oran 2.5^{milyon} milyondan fazla ücretlinin 45 saatin üzerinde çalıştığını, kalan bölümde fazla mesayi yaptığını ortaya koymaktadır. Fazla mesaiyi yapan ücretliler ortalama olarak her hafta bir işgünü fazla mesayi yapmaktadırlar."(22)

Oysa bir işgünü içinde harcanıp tüketilen işgücü sınırsız bir kaynak değildir. İşgücünün bir sonraki işgününde de tüketilebilmesi için kendini yenilemesi, dinlenecek, sosyal faaliyetlere zaman ayıracak süreye bulması gerekir. Dinlenmiş ve yeniden üretilmiş işgücü daha çok verimlilik, daha az iş kazası demektir. Ancak ülkemizde ücretlilerin içinde bulunduğu geçim sıkıntısı, işçilerin çalışma sürelerini, dinlenmeyi düşünemeyecek durumda bırakmıştır. İşçiler açısından çalışma süreleri geçim sıkıntısı karşısında hissedilmez olmuştur.

Öte yandan Dünyanın bir çok ülkesinde sendikalar, işten çıkartmaların önlenmesi amacıyla, işgününün kısaltılması ve fazla mesainin önlenmesi için çalışmalar yapmaktadırlar.

Bu sorun, iş güvencesinin hiç olmadığı, işsizliğin her geçen gün çığ gibi büyüdüğü ülkemizde daha yakıcıdır. Çalışma saatlerinin düşürülmesi ve fazla mesainin sınırlanmasıyla yaratılacak, istihdam olanağından milyonlarca işsiz iş bularak yararlanabileceklerdir.

Bu gerçekleri işverenlerinde kabul edebileceklerini düşünmek kuşkusuz hayaldir. Fazla mesai, işverenler açısından nedenli yüksek ücret ödeselerde, bir işçinin maliyetiyle kıyaslandığında ucuz işgücü, daha yoğun sömürü ve işçilerin normal ücretlerinin sürekli alt sınırlarda tutulma olanağı demektir.

Çalışma saatlerinin düşürülmesi ve fazla mesainin sınırlanması için mücadele etmesi gereken işçiler için ise, olağan bir

çalışma sistemi haline gelen fazla mesai, bir nebze de olsa soluk alma, biraz daha fazla ücret olarak görünmesine karşın, uzun vadede artan işsizlik, her toplu iş sözleşmesi sonrasında yeri fazla mesai ile doldurulan bir işçi çıkartılması demektir. Bozulan sağlık tükenen bir yaşam demektir.

Çözüm ise, işçilere normal çalışma süreleri karşılığı, insanca yaşamalarına yetecek bir ücretin verilmesi, kısaltılan çalışma süreleri ve fazla mesaiye bu çerçevede getirilecek kısıtlamalardır.

İşverenlerin ve hükümetin bırakın bu çözümlere yaklaşmasını, geçim sıkıntısından yakınan ücretlilere ek iş yapmalarını önerecek kadar soruna gayri ciddi yaklaşmakta, bol bol tasarruf ve çalışkanlık edebiyatı yapmaktadırlar. Kentlerin kaldırılmalarının işportacılar yürünemez hale geldiği ülkemizde, simitçilik, işportacılık alternatif sektörler olarak gösterilmekte, devlet okul sonrası geçimini sürdürebilmek için simit satmak zorunda kalan öğretmenin bu çalışkanlığı ile övünebilmektedir.

B- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKI VE TSGLK

Toplu iş sözleşmesi prosedürünü düzenleyen yasa 5.5.1983 kabul tarihli, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'dur.

1- TSGLK'na göre toplu iş sözleşmesi nedir?

TSGLK 2. maddesine göre "Toplu iş sözleşmesi, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir."

"Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri

de ihtiva edebilir."

Yasanın bu tanımında temel kavram "hizmet akti"dir. Toplu iş sözleşmesiyle birlikte, işçiyle işveren arasında yeni bir hizmet akti doğacak, ya da var olan hizmet aktinin içeriği değişecektir. Bir başka ifadeyle hizmet aktinin içeriği toplu iş sözleşmesiyle belirlenecektir. Anayasa Mahkemesi'ne göre "hizmet akti bir kimsenin ücretini iş sahibinin emrinde bulundurmaya ve iş sahibinin ona bir ücret vermeye üstüne almasıdır." (A.M. 26-27/9/1967 T.E. 63/336, K 67/29).

Bu tanıma göre toplu iş sözleşmesi;

a- Yapılacak işin koşullarını,

b- Ücreti,

c- İşçinin işgücünü işverenin emrine sunma koşullarının belirleyecektir. Bu belirlemeye de yasanın ifadesiyle hizmet aktinin muhtevası (içeriği) denilir.

Aynı maddenin ikinci fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesinde taraflar, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları gösteren düzenleyici hükümlerde belirleyebileceklerdir. Bu iş sözleşmesinin bu özelliği onu diğer sözleşme türlerinden ayıran, ona toplu iş sözleşmesi niteliği veren temel özelliklerden birisidir.

2- TSGLK'na göre TİS'in imza aşamasına gelene kadar aşması gereken engeller nelerdir?

a- Yetki veya çifte baraj engeli:

TSGLK'nun 12. maddesine göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyerleri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir." Bu hükme göre sendikanın yetki olmak için önce kurulu bulunduğu işkolunda %10 barajını aşması, sonrada TİS kapsamındaki işyerlerinin her birinde

çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapması gerekmektedir.

İşkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde ise Çalışma Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınacaktır. Sistem çalışmaya başlar başlamaz sorunları da beraberinde getirmiştir. Her şeyden önce bakanlığın tuttuğu istatistiklerin gerçekleri ne ölçüde yansıttığı kuşkuludur.

Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temmuz 1984'te yayımladığı istatistiklerde Türkiye'de toplam işçi sayısı 2 milyon 553 bin, sendikalı işçi sayısı ise 1 milyon 427 bin olarak gösteriyordu. "Oysa 1980 genel nüfus sayımı sonuçları 12 ve daha yukarı yaşlarda olup çalışan nüfusun 18 milyon 522 bin dolayında olduğunu, bunların içinde de ücretli olanların 6 milyon 162 bin olduğunu ortaya koymuştur. Bu ücretlilerin %40'ının durumunun sendikalı olmaya uygun olmadığı varsayılrsa bile, durumu sendikalı olmaya uygun işçilerin sayısının 3 milyon 697 bin dolayında olduğu görülmekteydi. Bu sayıyla, Çalışma Bakanlığı'nın belirlediği 2 milyon 553 bin arasındaki fark, 1 milyon 144 bin dolayındaydı."(23)

Bakanlığın bu hatalı tespitlerinin sonucunda, 1984 yılında sendikaların yüzde on barajını aşamaması nedeniyle 133 bin işçi toplu iş sözleşmesi yapamamıştı. Üstelik yine o tarihte yüzde on barajını aşmasına karşın, işyerlerinde yüzde elli çoğunluğu sendikaların sağlayamaması sonucu toplu iş sözleşmesiz kalan işçilerin sayısı ise 200 bini bulmuştu.

Bakanlığın bu tespitlerinde bu günde bir düzelme olmamıştır. Üstelik bakanlık, işçi sayıları ile oynayarak, yüzde on barajını, bir takım sendikaların üzerinde baskı kurumu olarak tutmaktadır.

Yüzde on barajı aşılsa ve bakanlığın tesbitlerine göre işyerlerinde gerekli çoğunluk alınsa bile, bakanlığın tesbitine, işverenin itiraz etmesi üzerine açılan tespit davası sonuçlanana kadar sendikaların yetki alması, yine mümkün olmamaktadır.

Açılan yetki davaları ise, bilirkişi incelemesiydi mahkemelerin iş yoğunluğu vb. nedenlerle aylarca sürmekte, sendika mahkemeyle uğraşırken, işveren sendika üyesi işçileri işyerinden atmaktadır. Sonuçta mahkemeyi kazanan sendikalar kimi işyerlerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanacak üyesi işçilerin kalmaması durumuyla karşı karşıya kalmışlardır.

b- Toplu iş sözleşmesi taslaklarının hazırlanması:

Toplu iş sözleşmesinin genel çerçevesini yasanın 2. maddesi çizmiştir. Bu çerçevenin içi işyerinin özelliklerine göre taraflarca, toplu iş sözleşmesinin imzalanış aşamasında belirlenecektir. Ancak yasanın 5. maddesine göre toplu iş sözleşmelerinde;

- 1- Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne,
- 2- Milli egemenliğe,
- 3- Cumhuriyete,
- 4- Milli güvenliğe,
- 5- Kamu düzenine,
- 6- Genel asayişe,
- 7- Genel ahlaka ve genel sağlığa,
- 8- Kanun ve tüzüklerin emredici nitelikteki hükümlerine, aykırı hükümler yer alamayacaktır.

Yani bir toplu iş sözleşmesi taslağı hazırlanırken, bu taslağı hazırlayanlar, istemlerini bu madde de belirtilen sınırlamaların süzgecinden geçirerek işe başlayacaklardır. Ancak bu hiçte sanıldığı kadar kolay bir iş değildir. Madde o denli esnek, o kadar belirsiz kavramlarla sınırlama getirmeye çalışmıştır ki, bu sınırların nerede başlayıp nerede bittiği konusunda tarafların anlaşması neredeyse olanaksızdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi bir kararında, bu kavramları, uygulayıcıların kişisel görüş ve anlayışlarına göre genişleyebilecek öznal yorumlara elverişli, bu nedenle de keyfiliğe dek varabilir çeşitli aşamalı uygulamalara yol açacak genel kavramlar" olarak tanımlamıştır.

Gerçektende, genel ahlak, genel sağlık, milli egemenlik, ka-

mu düzeni... gibi kavramların ne olduğu konusunda hiç kimse üzerinde herkesin anlayabileceği bir tanım geliştirememiştir. Geliştirmeleri de mümkün değildir. Bu kavramlar uygulayıcılara, resmi ideolojinin o konjüktürdeki istemlerine rahatlıkla uyum sağlama olanağını vermenin ötesinde bir anlam taşımazlar. Bir gün birisi herhangi bir hükmü genel ahlaka aykırı bularak iptalini ileri sürebilecektir.

Bu kavramlar içerisinde uygulamada en çok sorun yaratan emredici nitelikteki kanun ve tüzük hükümlerine aykırılıktır.

Emredici nitelikte kanun ya da tüzük hükmü nedir?

"Bilindiği gibi klasikleşmiş bir ayrıma göre, uyulma zorunluğu açısından yasalarda yer alan hükümler aynı değerdedir. Bunlardan bazıları bireyleri sıkı sıkıya bağlayan herkes tarafından uyulmaları kesinlikle zorunlu olan kurallardır. Diğer bazı hükümler ise, böyle bir nitelik taşımazlar. Birinci grupta emredici hukuk kuralları, ikinci grupta ise tamamlayıcı (yedek) hukuk kurallarıyla, yorumlayıcı (tefsir edici) hukuk kuralları yer alır.

Kamu düzenini (amme intizamını) ve genel adabı (umumi adabı) ilgilendiren hükümler emredici hukuk kurallarıdır. (Ataay sh. 211, İmre, sh. 147) ne varki kamu düzeni kavramını belli bir tanım içine sığdırmak ve sınırlarını çizmek oldukça güçtür.

Kavram, özü itibariyle, toplumun birey karşısındaki üstünlüğü düşüncesine dayanır. Bu mekanizma ile devletin ve toplumun temel yararlarının bireylerin aralarında yapacakları sözleşmelerle kendi özel yasalarını yaparken, toplumun üstün yararlarını ihlal etme eğilimlerine, irade özgürlüğünün bu yöndeki aşırılıklarına karşı devlet, kamu düzeni kavramıyla aşılması olanaksız bir duvar örmüş, hukuki işlemlerle bu alana girilmesi kesinlikle önlenmek istenmiştir. Nitekim, BK 19/11 uyarınca "sözleşmeler, yasanın emredici hükümlerine, ahlâk kurallarına, kamu düzenine aykırı olamazlar, aksi halde, hu-

kuki işlem ya da sözleşme geçersiz (batıl) olur. (BK. 20)"

Bu durumda, "Kamu düzeni kavramı, medeni hukuk ve borçlar hukukundaki anlamıyla doğrudan doğruya iş hukukuna aktarılabilir mi? Başka bir ifadeyle, borçlar hukuku alanında kamu düzenine verilen anlam ve bağlanan sonuçlar, iş hukuku alanında da aynı değeri sürdürüyor mu?"

İş hukukunun temel işlevi ve çağdaş eğilimleri karşısında bu soruya olumlu yanıt vermek oldukça zordur. Kanımızca borçlar hukukundaki kamu düzeni kavramı klasikleşmiş anlamıyla, aynen iş hukukuna aktarılamaz. Nasıl ki ekonomik yapıdaki değişimler anılan hukuktaki kamu düzeni kavramına benzemeyen bir anlamda "ekonomik kamu düzeni" oluşturmuştur. İş hukukunun gelişim çizgisi özellikle sendika ve toplu sözleşmelerin aldığı yeni boyutlarda, bu hukuk dalına özgü bir kamu düzeni kavramının biçimlenmesi ve ayrımlı bir anlama bürünmesinde zorunlu kıldı. Nitekim kamu düzeni kavramı, iş hukukunda çok geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. Bu gelişme iki yönlü bir olgunun sonucudur. Bir yandan devletin işçi-işveren ilişkilerine yoğun müdahalesi, diğer yandan, ekonomik yönden zayıf durumda olan işçilerin sosyal korunması. Sözleşimi, hizmet sözleşmesi ve bundan kaynaklanan bireysel iş ilişkileri alanında yasal düzenlemeler işçilerin haklarını güvenceye almak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla güderler ve genellikle emredici nitelik sunarlar. Dolayısıyla, İş hukukunda tamamlayıcı ve yorumlayıcı hukuk kurallarının fazla bir yeri yoktur." (24)

İş hukukunda kamu düzeni ve bunun sonucu olarak emredici nitelikteki kurallar, özgün bazı sonuçlar doğururlar. Bu durum, bu hukuk dalının temel işlevi ile doğrudan bağlantılıdır. (Bonnechere, sh. 602). **Nasıl ki işçinin korunması, iş hukukuna hakim olan temel düşünce ise** (Ekonomi, 1, sh. 11; Çelik, N İş Hukuku Dersleri, İSL. 1980 sh. 20) **bununla koştularak, bu hukuk dalı anlamındaki kamu düzeni de esas itibari ile işçiyi korumaya yönelik kamu düzenidir.** Gerçek-

ten, işçinin hukuki ve ekonomik bağımlılığına karşılık, işveren ekonomik açıdan daha üstün bir güce ve işçi üzerinde bir otoriteye sahip olması, işçi yönünden bazı sakıncalar doğurmaktadır. İşte bu tehlikelere belirli ölçüde bazı sınırlar getirmek, iş hukukunu oluşturan kuralların belirgin niteliğini, yani emrediciliğin ortaya koymaktadır. **Ne varki bu emredici kurallar, borçlar hukukuna nazaran ayrımla bir özellik taşırlar. Örneğin, Borçlar Yasası çerçevesinde kamu düzenini ilgilendiren emredici hükümlere aykırı olan sözleşmeler geçersizdir. (Batıldır.) Oysa, iş hukuku mevzuatında yer alan emredici kuralların aksini kararlaştırmak çoğu zaman bu sonucu, yani hukuku işlemin geçersizliğini doğurmaz. Temelde işçiyi korumaya yönelik olan emredici hükümlerin aksi, işçilerin lehine olmak üzere her zaman kararlaştırılabilir. Diğer bir ifadeyle, iş mevzuatında yer alan emredici hükümler, sözleşmelerle işçi aleyhine değiştirilemezler. (Ekonomi, sh. 14; Esener, sh. 34 vd.) Görülüyorki, Borçlar hukukunda kamu düzenini ilgilendiren emredici kurallar mutlak emredici nitelikte olmalarına karşın, iş hukukunda tek yönlü ve yalnızca işçi lehine olmak üzere bu niteliğe sahiptirler. Bu nitelikteki hükümlerle işçilere sağlanmış avantajlar, sözleşmelerle sınırlandırıldığı ya da yasada yer almayan yeni yükümlülükler getirildiği andan itibaren anılan hükümlerin mutlak aşılmaz nitelikleri tekrar ortaya çıkar. İş hukukundaki bu kuralları mutlak emredici hükümlerden ayırmak için "nisbi emredici hükümler" (Ekonomi, 1, sh. 14; Çenberci, sh. 60) "sosyal kamu düzeni hükümleri" (Esener, sh. 34; vd.)**

Sonuç olarak denilebilirki, "nisbi emredici" ya da "sosyal kamu düzeni" hükümleri ile işçi hakları açısından bir alt sınır (taban) çizilmekte, sözleşmelerle bu sınırın üstüne her zaman çıkılabilmekte, fakat hiç bir şekilde bu sınırın altına inilememektedir. Bir yazarın ifade ettiği gibi, yasa koyucu bu hükümleri koymakla, sözleşme

taraflarına; "daima ileri gidiniz, asla geri gelmeyiniz" demek istemektedir. (Lyon-Caen, Negociation Collective, sh. 90).

c- Toplu iş sözleşmesinin imzalanması için süre ve formalite tuzaklarında aşmak gerekiyor.

1- İşçi sendikasının TSGLK'nun 17. maddesine göre yetki yazısını aldığı tarihten itibaren 15 gün içinde, işvereni veya işveren sendikasını toplu iş sözleşmesi görüşmesine çağırma zorunluluğu vardır. 15 günlük süre hangi nedenle olursa olsun aşılsa sendikanın yetkisi düşer.

2- Madde 19, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde, işçi sendikası toplu görüşmeye başlamaz veya çağrı yerine gelmezse yetkisi düşer.

3- Madde 27/1 uyuşmazlık tutanağının, tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınmaz.

4- 27/1 maddedeki 6 işgünü geçtikten sonraki 6 işgünü içerisinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında YHK'na başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

5- Madde 28 "Grev ve lokavt kararları 6 işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilir."

6- Madde 37 "Grev kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konur. Süresinde notere, görevli makama tevdi edilmeyen grev kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev düşer. Süresi içerisinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa yetki düşer.

Hukukta hakların belli biçimlerde ve belli sürelerde kullanılması çok doğaldır. Belli süreleri içerisinde ileri sürülmedikleri ya da kullanılmadıkları hallerde talep hakkını ortadan kaldıran sürelerle "hak düşürücü süreler" denilir.

Hak düşürücü süreler hukuk sistemlerinde istisnai olarak düzenlenmişlerdir ve her zaman belli kurumlarla yumuşatılarak, doğurdıkları ağır sonuçlar belli durumlarda ortadan kaldırılmak istenmiştir. Örneğin mahkemelerdeki eski hale ge-

tirme kurumları bu düşüncenin sonuca ulaşmışlardır ve belli koşulların varlığı halinde, hak düşürücü sürenin sonuçlarına hakim kararıyla istisnalar getirme olanağı sağlanmıştır.

Oysa, 2822 sayılı yasada yer alan sürelerin tamamı, çok ilginçtir, hiç esneme payı bırakmadan sendikalar açısından hak düşürücü süre olarak düzenlenmiştir. Yasa koyucu her sürenin yaptırımını da sendikanın yetkisinin düşmesi olarak belirlemiştir. Örneğin ufak bir dalgınlığın sonucunda kaçırılan bir sürenin zararını binlerce işçi toplu iş sözleşmesi imzalayamamaya çekecektir. Yasa koyucunun sürelerle sendika açısından böyle ağır bir yaptırım getirmesi gerçekten ilginç ve düşündürücüdür. Adeta yasa koyucu sendikanın yetkisini düşürmesi için özel bir çaba içerisine girmiştir.

d- Tarafsız arabulucu aşaması

TSGLK'nun 21 ve 22 maddelerine göre;

1- Toplu görüşme için tesbit edilen yer ve günde taraflardan birisi toplu iş sözleşmesi görüşmesine gelmezse,

2- Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde anlaşma sağlanamamışsa; tarafların istemi üzerine, ya da toplu görüşmenin başlamasından itibaren 60 gün geçmesine karşın taraflar anlaşmamışlarsa, kendileri istemeselerde, görevli makam resen 6 işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurarak resmi listeden bir tarafsız arabulucu seçilmesini isteyebilir.

Böylece 2822 sayılı yasa tarafsız arabulucu kurumunu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin zorunlu bir aşaması olarak düzenlemiştir. Taraflar istemeseler bile 60 gün içerisinde anlaşamamaları halinde görevli makam (Bölge Çalışma Müdürlükleri) resen, görevli iş mahkemesine başvurarak tarafsız arabulucu tayinini istemektedir.

Tarafsız arabulucunun ücretleri taraflarca ödenecektir. Yasanın 59. maddesi tarafsız arabulucu ücretlerinin ödenmediğinde, kamu alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin esasların uygulanacağını belirtmiştir.

Uygulamada ise tarafsız arabulucu kurumun, uyuşmazlıkları dahada uzatmasının ve zaman, para ve sinir kaybına yol açmasının dışında hiç bir yararı olmamıştır. Tarafsız arabulucuların iyi niyetli yaklaşımları bile etkili olmamakta, sonuçta toplu iş sözleşmesini yine taraflar bitirmektedir.

e- TSGLK ve grev yasakları

Tüm bu formaliteler tamamlansa bile işçilerin üretimden gelen güçlerini özgürce kullanarak toplu iş sözleşmesini bitirme olanakları yoktur. Bir kere 1982 Anayasasının grev yasasına ilişkin sınırlama ve yasaklarını 2822 sayılı yasada aynen tekrarlamış, üstelik anayasanın yasakçı mantığına da sahip çıkarak, Anayasada var olan yasakları ayrıntılandırarak genişletmiştir.

2822 sayılı yasanın 29. maddesi grev yasağı olan işleri sıralamıştır. Maddeye göre;

- 1- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- 2- Cenaze ve tekfin işlerinde,
- 3- Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen lin-yit üretimi, tabii gaz ve petrol sondaj, üretimi, tasviyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işlerinde,
- 4- Banka ve noterlik hizmetlerinde,
- 5- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde. Grev uygulaması yasaktır.

2822 sayılı yasanın 30. maddesine göre ise;

Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz.

- 1- İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal edilen müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, pre-vantoryum, 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.

f- Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

2822 sayılı yasanın 9. maddesine göre; "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır." Ancak maddenin ikinci fıkrası oldukça ilginç ve dikkat çekicidir. Maddeye göre;

"Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girmiş üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup ta ayrılanlar veya çıkartılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. **Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz.** Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir."

Yasa getirdiği bu düzenlemeyle toplu iş sözleşmesi imzalanan bir iş yerinde sendikasızlaşmayı özendirilmektedir.

Gerçekten de bu hükümle, toplu iş sözleşmesi imzalanmış bir işyerinde sendikaya üye olmadan, üstelik üyelik aidatının üçte ikisini ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı sağlanmıştır. Hemde sendikanın bu konuda iradesi tümüyle ortadan kaldırılarak. Muvafat aranmaz sözcüğü ile sendikanın bu konudaki tüm söz hakkı elinden alınmıştır.

İlk bakışta bu hükmün işçileri korumak için getirildiği sanılabilir. Ancak maddeyi dikkatli okuduğumuzda, hiç böyle bir kaygıyla hareket edilmediğini, aksine bu hükmün işyerinde sendikanın güçlenmesini, sendikaya üye olmamayı cazip hale getirerek önlemek istediği tüm çıplaklığı ile ortaya çıkıyor.

Bir an için bu hükmün işçileri korumak için getirildiğini düşünelim. İşçiler kime karşı kimden korunuyor? Kendi sendi-

kalarından mı?

Yasa, sendikaya üye olup, her türlü özveriyi gösteren, işten atılma riskini göze alan, mücadeleyi yürüten işçiyle, oturup bir köşede olayları izleyen, sesini soluğunu çıkarmayan, hatta sendikadan ayrılan, kısaca hiç bir külfeti paylaşmaya yanaşmayan işçiyi, karşı karşıya getiriyor. Sendikaya üye olmayanı ödüllendirirken, bir anlamda üye olanı cezalandırıyor.

Şimdi düşünelim:

1- Sendikaya üye olup olmama kişisel bir haktır. Anayasanın 51. maddesi bu hakka güvence getirmiştir.

2- Keza, Sendikalar Yasasının 22 maddesi "Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ya da olmaya zorlanamaz" demektedir.

3- Öte yandan Sendikalar Yasasının 31. maddesi sendika üyeliğine güvence getirerek, işverenin sendika üyesi olan veya olmayan işçiler arasında, işe girme, işin dağıtım ve yürütümü vb. konularda ayırım yapamayacağını, işçilerin sendika üyesi oldukları için işten atılamayacaklarını, aksine bir davranışın atılan işçilerin 1 yıllık ücretleri tutarında tazminatı gerektireceğini belirtmiştir.

Kısaca yukarıda saydığımız tüm hükümler, sendikaya üye olma hakkını her türlü zorlamadan korumak için getirilmiştir. Sadece bu hükümlere bakıldığında gerçektende yasa koyucunun amacının sendika üyeliğini korumak olduğu düşünülebilir.

Ne varki yasa koyucu işverene yasakladığı bir eylemi, örtülü bir biçimde, sanki işçiyi koruyormuş gibi, 2822 sayılı yasanın 9. maddesinde, sendika üyeliğinden ayrılmayı özendirerek, kendisi yapmaktadır. Adeta, işvereni sendikayı zayıflatmak için baskı yapmaktan kurtarmakta, yaptığı bu düzenlemeyle bu işi kendisi üstlenmektedir.

Hiç bir işçi sadece üye olmak için sendikaya üye olmaz. İmzalanacak toplu iş sözleşmesiyle, daha iyi haklar alabilmek, bu haklarına toplu iş sözleşmesiyle güvenceler getirmek için üye

olur. Bunun aksini düşünmek eşyanın doğasına aykırıdır.

Peki, işçiye, sendikaya üye olduğunda ödeyeceği üyelik aidatının üçte biri oranında daha az para ödeyip, sendikaya üye olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini, bu konuda sendikanın hiç bir söz hakkının olmadığını, yasa hükmüyle söylemek, açıkca ona sendikaya üye olma demek değildir? Açıkca sendikaya üye olmamayı ödüllendirmek değildir?

Bize göre bu soruların yanıtı evettir ve 2822 sayılı yasanın 9/2 maddesi, Anayasanın 51/3-4. fıkrasındaki "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir." ve "Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." hükmüne aykırıdır. Çünkü, işçileri, sendikaya üye olmadıkları için yasa hükmüyle ödüllendirmek, anayasanın değimiyle, sendikadan ayrılmaya yasa yoluyla zorlamaktır.

C- ANAYASA VE YASALARLA İŞÇİ HAKLARI NEDEN SINIRLANMIŞTIR?

1970'li yılların sonuna kadar ülkemizde uygulanan ekonomi modeli ithal-ikameci ekonomi politikası olarak adlandırılır. Bu politikayla ülkede, makina teçhizat vb. ara malları dışarıdan ithal edilerek, iç pazara yönelik, ağırlıklı olarak dayanıklı tüketim malları üreten, devletçe yüksek gümrük duvarları ve sübvansiyonlarla korunan bir sanayi yapısı oluşturulmuştur.

1970'li yılların sonuna geldiğimizde ise, o güne değin ithal-ikameci politikayla büyüyüp palazlanan sermaye, artık bu politika çerçevesinde kendini yeniden üretemez hale gelmiştir. Artan sermaye birikimi, sermayenin kendini değerlendirme olanacağını artık bulamaması, yeni bir model arayışını da beraberinde getirmiştir.

1950'li yıllarda ekonominin dümeni zaten program ve proje kredileri ile Dünya Bankası, Avrupa Yatırım Bankası vb. uluslararası sermaye örgütlerine bırakılmıştı. Bu nedenle Türkiye'de sermayenin yeni bir model arayışına girmesiyle birlikte

bu arayışa uluslararası sermayenin temsilcilerinin ilgisiz kalması beklenemezdi. Nitekim ithal ikameci politikanın tıkanması karşısında ilk öneri, ilk alternatif model biçimi uluslararası sermayenin temsilcilerince sunuldu.

Bu kuruluşlara göre, Türkiye ağır sanayi yatırımlarından vazgeçmeli, hammadesi bol, emeğin bol ve ucuz olduğu, tüketim malları üzerinde yoğunlaşmalıydı. Türkiye Dünyanın tekstil, gıda, konfeksiyon ambarı olmalıydı. Üstelik, geliştireceği turizm ile de dünyanın turist cenneti olabilirdi.

Uluslararası sermayenin temsilcilerinin bu önerileri TÜSİAD gibi tekelci sermayenin temsilcilerince havada kapıldı. O güne kadar ithal-ikameci politikalarla palazlanıp büyüdüklerini unutarak, bir anda, bu politikaları ülkedeki her türlü problemin kaynağı ilan ettiler. Türkiye artık ihracata dayalı ekonomi politikası olarak adlandırılan yeni bir modeli ve bu modelin faturalarını kimlerin ödemesi gerektiğini tartışmaya başlamıştı.

Nihayet 24 Ocak 1979 yılında, ihracata dayalı ekonomi modeli hükümetçe ekonomik önlemler paketi adı altında uygulamaya başlandı.

24 Ocak kararlarının hükümetçe alınıp uygulanması, ülkemizde ithal ikameci politikalarında terk edildiğinin resmen teskil edilmesiydi. Bundan sonra 24 Ocak kararları, yada 24 Ocak ekonomi politikası olarak ülkemiz tarihine geçen bu kararları ve sonuçlarını on yıl boyunca çok sık duyacaktık.

1- 24 Ocak ekonomisi ve işçi hakları

24 Ocak kararlarıyla uygulamaya başlayan ihracata dayalı ekonomi modelinin, işçi ücretleri ve tarımsal gelirler açısından daha önce uygulanan ithal ikameci politikadan farkı, bu iki ekonomi politikasının yöneldikleri pazarların ayrı ayrı olmasında somutlanıyordu. İthal ikameci politikada, üretimin iç pazara yönelik olması, tarımsal gelir ve işçi ücretlerinin birer maliyet faktörü olmasının yanında, yurt içi gelirlerin önemli bir kesimi-

ni oluřturması sonucunu doęuruyordu. Sermaye, dūřuk gelirli iřçi ya da kōylūye mal satmasının mōmkōn olmadıęının bilincindeydi.

İhracata dayalı ekonomi politikası için ise, dıřarıda daha iyi rekabet edebilmek için maliyetler olabildięince dūřūrōlmeli, ięeride ise sermayenin ię pazardan vazgeęip dıř satıma yōnelmesinin saęlanabilmesi için, ię pazar daraltılmalı, yani gelirler kısılmalıydı. Bir bařka ifadeyle, ihracata dayalı ekonomi modelinde, artık tarımsal gelirler ve iřçi ūcretleri sadece maliyet unsuru haline gelmiřti. Maliyetler ne kadar dūřuk tutulursa, dıř pazarlarda sermayenin rekabet olanaęı o denli artacak, ūlkede tarımsal gelirler ve ūcretler ne kadar azaltılırsa ię pazar o kadar daralacak, ięeride pazarını kaybeden sermaye dıř pazarlara yōnelmek zorunda kalacaktı.

Ancak, ię pazarı canlandıran tarımsal gelir ve ūcretler ięerisinde, tarımsal gelirlerin ūzerine gitmek bir noktadan sonra, tehlikeli sonuęlar doęurabilir, belli ūrōnlerin ūzellikle de, pamuk ayęięeęi gibi sınaı bitkilerinin taban ūcretlerinin dūřūrōlmesi, ūrōn bileřkesinin deęiřimine yol aęabilirdi.

Maliyeti dūřūrlemek ve ię pazarı daraltmak için geriye ūcretlerin dūřūrōlmesi yolu kalıyordu. İřçi ūcretlerinin dūřūrōlmesi ise 1961 Anayasasının getirdięi gōreceli demokrasi ortamında, sōrekli ūrgōtlūlūęōnū ve bilinę düzeyini yōkselten bir iřçi sınıfının varlıęı kořullarında, neredeyse olanaksızdı. Nitekim, 24 Ocak 1980'den 12 Eylūl 1980'ne deęin geęen sūrede 24 Ocak ūnlemler paketi, iřçilerin ve iřçi ūrgōtlerinin sert tepkileri ile karřılařmıř, bir tūrlū sermayenin ūzledięi noktaya gelinemiřti.

Bu durumda sermaye için yapılması gereken ūey netti. Ekonomik ūnlemlerin yařama geęirilmesinin ūnūnde engel oluřturran iřçi hak ve ūzgūrlūklerinin yasaklandıęı politik bir sistem kurulmalıydı. Bu sistem, toplumun terōrize edilmesiyle, can derdine dūřen kitlelerde uyandırılan otorite ūzlemi ve sermaye temsilcilerinin siyasi istikrar taleplerine yanıt verecek bir za-

manlamayla, 12 Eylūl 1980'de, yine askerler eliyle oluřturuldu. Sistemin kalıcılařtırılması için, yasaklar anayasa ve yasalara geęirildi. Artık yeni bir dōnem bařlıyordu. ūcretliler aęısından, 1961 anayasasının getirdięi ūzgūrlūkū dōnem sona eriyor, iřçilerin ekmeklerini kısmak, ellerindeki parayı geri almak için 1982 anayasasının çizdięi yasal kılıfla saęlanan bięimsel meřruluęun arkasında, toplumun her kesimine uygulanan zorla yūrūtūlecek yeni dōnem bařlıyordu.

2- ūcretliler ve sermaye ağısından, 10 yıldır uygulanan 24 Ocak ekonomisinin sonuğları neler olmuştur?

a- On yılda milli gelir artarken, ūcretlerin milli gelirden aldıkları pay sōrekli azalmış, sermayenin payı ise artmıştır.

Tūrkiye'de 1979-89 yılları arasında milli gelir 50 kez artmıřtır. Aynı dōnem ięerisinde nūfus artıř oranının %27 olduęu dūřūnūlūrse, kiři bařına milli gelir %18 artmıřtır. Buna karřın milli gelirden ūcretlilerin aldıęı pay sōrekli dūřmūř, sermayenin payı ise yūkselmiřtir. (Bkz. Tablo: 1)

On yıl ięinde toplam milli gelirden ūcretlilerin aldıęı pay 1979'da %33 iken 1989 yılında %15'e dūřmūřtūr. Aynı yıllar ięerisinde sermayenin payı ise %43'den, %70'e yūkselmiřtir. Yani, ūcretlerin toplam milli gelirden aldıkları pay on yıl ięerisinde yarı yarıya azalıırken, sermayenin aldıęı pay yarıyarıya artmıřtır. (Bkz. Tablo: 2)

Milli gelirden tarım dıřı gelirleri çıkarttıęımızda, sadece sanayi ve ūcretleri karřılařtırdıęımızda ise, sanayi kesiminin milli gelirden aldıęı pay dahada artmaktadır. Nitekim, ařaęıda Tablo 3'ten de anlařılacaęı gibi, tarım dıřı gelirlerde ūcretlerin payı 1979'da %43 iken 1989'da %17'ye dūřmūřtūr. Buna karřılık, tarım dıřı gelirlerde sanayinin payı %57'den %83'e yūkselmiřtir.

Milli gelirdeki artıřa karřın 12 Eylūl'ūn hemen ardından

Yıllar	Milli Gelir	Gerçek Milli Gelir	Milli Gelir İndeksi
1979	2.1 trilyon	208 milyar	100
1980	4.4 trilyon	206 milyar	99
1981	6.5 trilyon	214 milyar	102
1982	8.7 trilyon	224 milyar	107
1983	11.5 trilyon	231 milyar	111
1984	18.3 trilyon	245 milyar	117
1985	27.7 trilyon	258 milyar	124
1986	39.1 trilyon	278 milyar	133
1987	58.3 trilyon	300 milyar	144
1988	100.1 trilyon	310 milyar	149
1989	169 trilyon	313 milyar	150

Tablo 1: Türkiye'nin Milli Geliri ne kadar arttı? (1979-1989)

Yıllar	Milli Gelir	Gerçek Milli Gelir	Milli Gelir İndeksi
1979	24.33	32.79	42.88
1980	23.87	26.66	49.47
1981	23.06	24.57	52.36
1982	21.82	24.62	53.55
1983	20.52	24.78	54.69
1984	20.44	21.57	57.99
1985	19.08	18.84	62.08
1986	18.09	17.70	64.21
1987	17.60	17.00	65.40
1988	15.80	14.00	70.20
1989	15.40	14.80	69.80

Tablo 2: Toplam Milli Gelir içindeki paylar.

Yıllar	Milli Gelir	Gerçek Milli Gelir	Milli Gelir İndeksi
1979	75.67	43.33	56.67
1980	76.13	35.02	64.98
1981	76.94	31.94	68.06
1982	78.18	31.50	68.50
1983	79.48	31.19	68.81
1984	79.56	27.11	72.89
1985	80.92	23.28	76.72
1986	81.91	21.61	78.39
1987	82.40	20.63	79.37
1988	84.20	16.63	83.37
1989	84.60	17.49	82.51

Tablo 3: Milli Gelirin tarım dışı sektörler içindeki dağılımı.

Hane Halkı Yüzdeleri (En yoksuldan en zengine doğru)	Milli Gelirden Alınan Pay (%)
Birinci Yüzde 20	4
İkinci Yüzde 20	7
Üçüncü Yüzde 20	13
Dördüncü Yüzde 20	21
Beşinci Yüzde 20	55

Tablo 4: Türkiye'de Milli Gelir'in Kişisel Dağılımı (1987)

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü

ülkedeki milli gelirin kişisel dağılımında bozulmuştur. DİE 1987 yılında yayımlanan hane halkı araştırmalarının sonuçlarına göre, nüfusun en zengin %20'lik bölümü yaratılan milli gelirin %55'ni alırken, geri kalan %80'ni milli gelirin %45'ni almak zorunda kalmıştır. (Bkz. Tablo 4)

Bu tablonun anlamı şudur; Türkiye ailesinde;

10 Kişinin 2 kişisi eve giren 10 somunun 5,5'ini,

10 Kişinin 2 kişisi eve giren 10 somunun 2,1'ini,

10 Kişinin geriye kalan 6 kişisi ise eve giren 10 somunun 2,4'nü, almaktadır. (28)

Bir başka ifadeyle durumu açıklamaya çalışırsak "Yıllık çalışılan gün sayısını 254 olarak ele alacak olursak, tarım dışı gelirlerde ücret ve maaşların payı 17.5 olduğuna göre bir işçi 254 günlük çalışmasının yüzde 17.5'ni kendisi için geriye kalanını ise işveren için çalışıyor" demektir. "Bu durumda bir işçi tüm işçilik maliyetlerini çıkartmak için 44.5 gün çalışırsa bu yeterli oluyor. Geriye kalan 210 günü ise işveren için çalışmış oluyor. Bu süreyi 500 büyük şirket açısından ele alacak olursak, brüt işçilik maliyeti %33 olduğuna göre bir işçi 84 gün brüt işçilik için 170 gün işveren için çalışıyor demektir."(29)

Evet, 24 Ocak 1980'da ülkemizde uygulanmaya başlayan ihracata dayalı ekonomi modelinin on yıllık uygulanması sonucunda, ülkemizde ulusal gelir artmış, ülke bu anlamda zenginleşmiştir. Ne var ki ülkenin zenginleşmesini sağlayan ücretliler bu on yıl içerisinde ortalama %26 oranında yoksullaşmışlardır. 1979'da ki işçi ücretlerini 100 olarak alırsak, 1989'da aradan on yıl geçtikten sonra 100 olan ücretler 74'e düşmüştür.

b- İhracata dayalı ekonomi modelinin bedelini ücretlilerin ödemesi bir zorunluluk ya da kader değildir.

İhracata dayalı ekonomi modelinin 1970'li yıllarda Türkiye'de alternatif bir model olarak kendini dayatması, Türkiye'de dışa bağımlı olarak gelişen çarpık kapitalizmin kendi iç dinamiklerinin bir sonucudur. Artık tıkanan ithal ikameci politi-

kanın terk edilmesinde, kapitalist sistem içerisinde, o günün Türkiye'sinde ve Türkiye kapitalizminin uluslararası ekonomik işbirliği içindeki görevleriyle birlikte düşünüldüğünde, sermaye açısından bir zorunluluk olarak kabul edilebilir. Hatta alternatif bir model olarak uygulanan ihracata dayalı ekonomi modelinin on yıl içerisinde sistemdeki kimi tıkanıkları aştığı da söylenebilir. Ne varki; sınıflı bir toplumda, her zaman sorulması gereken soru bu gelişmelerin bedelini kimin ödediği ve bu ödemenin bir zorunluluk olup olmadığıdır. Bedelini ücretlilerin, üstelik, bu bedelin tamamını üstlenerek ödedikleri açıktır. Görünende odur ki bundan sonrada uygulanacak bu politikaların bedellerini ücretlilere ödetmek için sermaye yine elinden gelen her şeyi yapacaktır.

Öte yandan unutulmamalıdır ki, 24 Ocak kararlarının ya da ihracata dayalı ekonomi modelini ücretlilerin her geçen gün yoksullaşarak, hakları ellerinden alınarak ödemeleri bir zorunluluk değildir. Aksine, devletin, bu modelin faturasını ücretlilere ödetmek doğrultusunda sermayeye dayanarak yaptığı politik tercihlerin sonucudur. Gerçektende;

1- İşçi ücretlerindeki erimenin nedeni olarak gösterilen enflasyon, devletin ücretler dışındaki gelirleride, etkili bir vergilendirme politikasını uygulamasıyla durdurulabilir. Ülkemizin sermaye açısından bir vergi kaçırma ve vergi muafiyetleri cenneti olmasına son verilebilir. Bu gün Türkiye'de, vergi sadece ücretlilerden değil, sermaye sahiplerindende alınarak, vergi kaçacağı engellenerek, iç borçlanmaya gidilmeden, para basılmadan kaynak yaratılması, kamu finansman açıklarının kapatılması mümkündür.

2- Ucuz maliyet sadece ucuz işgücü ile sağlanmaz. Aksine gelişmiş teknoloji hem ucuz maliyet hem yüksek ücret anlamına gelir. Devletin bu doğrultuda kaynak transferi, teknoloji yenilenmesinin teşviki ya da öncülüğünü yapması, ara malları üreten bir sanayiye

yönelmesi mümkündür.

3- İç tüketim sadece işçinin cebindeki paranın alınmasıyla kontrol altında tutulmaz. Daha ciddi, inandırıcı tasarruf önlemleriyle iç tüketim, güvenli tasarruf yollarına kanalize edilebilir

Alternatifler daha da çoğaltılabilir. Ancak vurgulamaya çalıştığımız nokta 24 Ocak kararlarının faturalarını mutlaka çalışanların ödemelerinin bir zorunluluk olmadığıdır. Bu bir kadar değerlidir ve istenildiğinde tersine çevirilebilir. Yukarıda belirttik, bu konu tümüyle politik bir tercih sorunudur. Siyasal iktidarın bu günden sonra tercihlerini çalışanlardan yana yapacağını beklemek ise fazlasıyla safdillik olur. Aksine gelişmeler eğer çalışanların müdahalesi olmazsa, yine çalışanlara acı faturalar ödettirilmeye hazırlanıldığının işaretlerini vermektedir.

Gerçektende sermaye, geline bu noktada ihracata dayalı ekonomi modelinde tıkanmaya doğru gittiğini görerek önlemler alınmasını istemeye başlamıştır. Hızla dışa açılan Sovyetler Birliği pazarına gözlerini diken işadamlarımızın, Türkiye'nin ihracat potansiyellerinin çok azını kullanabildiğinden bahisle, ülkede artık geniş çaplı bir teknolojik yenilemenin zorunluluk haline geldiğinden bahsetmeleri bir tesadüf değildir.

Ihracata dayalı ekonomi, ucuz işçilik maliyetiyle gelebileceği son noktaya, kullandığı geri teknolojiyle gelmiştir. Bu noktadan sonra dış ülkelerle rekabet edebilecek düzeyde ucuz maliyetli üretimin bu teknolojiyle gerçekleştirilebilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenlerle sermaye teknoloji yenilemenin gereklerine kamuoyunu hazırlarken öte yandan da teknoloji yenilenmesinin faturalarını yine işçilere ödettirmeye hazırlanmaktadır.

Teknolojinin yenilenmesini isterken, ücretlerin Avrupa ülkelerini geçtiğini, teknolojinin ücretlerin sabit tutulduğu koşullarda yenilenmesini istemektedirler. Daha önemlisi yüksek teknolojinin getireceği işsizlik tehlikesidir. Bu tehlikeyi

önlemenin tek yolu olan iş saatlerinin düşürülmesini, sermaye kabul etmek şöyle dursun, bundan söz edenleri neredeyse vatan hainliği ile suçlayacaktır.

Kısaca, ihracata dayalı ekonomi modelini 1990'lı yıllarda da sürdürmenin yolunu, sermaye, yine sabit tutulan ücretler ve indirilmeyen çalışma saatleri koşullarında, teknoloji yenileyerek sürdürmek istemekte, on yıllık yasaklı dönemde erozyona uğrayan sendikaların güçsüzlüklerinden yararlanmak istemektedir. Çalışma saatleri düşürülmeden, ücretler arttırılmadan, Türkiye'de teknolojinin yenilenmesi, milyonlarca işçi için yeni bir yıkım anlamına gelebilecek, sermayenin karları ise birkez daha katlanarak artacaktır.

Bölüm: IV



Yasaklar İşçi Haklarının Alınmasını Engelleyebilir mi?

YASAKLAR İŞÇİ HAKLARININ ALINMASINI ENGELLEYEBİLİR Mİ?

1- İşçi haklarını anayasalar ya da yasalar ortaya çıkarmamıştır

1982 Anayasası ve yasalardaki yasaklar işçilerin elini kolunu bağlarken, işverenlerin yüzlerini güldürmüştür. İşçi örgütlerinden bu yasalara karşı ilk tepkide, bu "yasalarla grev yapılamaz, hak alınmaz" biçiminde olmuştur. Durum gerçekten böyle midir? Yasalarda ki yasaklar karşısında hak almak gerçekten mümkün değil midir?

Bu sorulara Dünyadaki ve ülkemizdeki işçi haklarının gelişim tarihine baktığımızda; "evet yasaklar karşısında hak almak mümkün değildir" diye yanıt verme olanağı yoktur.

Gerçekte, işçi haklarını, anayasalar ya da yasalar ortaya çıkarmamıştır. İşçi hakları işçi sınıfının ortaya çıkmasından bu güne kadar verilen zorlu mücadeleler sonucu kazanılmış, belirlenmiş ve kendisini kabul ettirmiştir. Üstelik bu uzun mücadele döneminin çok önemli bir bölümü, anayasaların ve yasa-

ların, işçi haklarını, sendikaları grev ve toplu sözleşme hakkını yasakladığı, düzenin sınırlarının dışına ittiği koşullarda geçmiştir. Tüm yasaklara, işçilerin, işçi örgütlerinin uğradığı baskı ve kovuşturmalara karşın, yasakların yasakladığı, sendika kurma, özgür toplu iş sözleşmesi yapma, grev hakkı gibi haklar, adım adım, mevcut yasaklamaları yasaların yasak çerçevesini zorlayarak, yasalardaki yasakları anlamsız kılan bir gelişme göstererek kendilerini kabul ettirmişlerdir.

Hatta Batı Avrupa'nın bir çok ülkesinde, bu haklar halen anayasaların güvencesi altına alınmamış, bizzat bu hakları elde eden işçi sınıfının, haklarına olan inancı, gelişmiş sınıf bilinci ve örgütlülüğü, haklar lehine toplumda oluşan toplumsal yasalardan aldıkları güçle güvenceye kavuşmuşlardır. Üstelik bir çok işçi örgütü, çalışma yaşamının içinde bulunduğu dinamizmden hareket ederek, bu hakların anayasalarda düzenlenmesinin, hakların gelişimini yasalar eliyle dondurulması sonucunu doğuracağını savunmuşlardır.

Bizim gibi ülkelerde işçi haklarının Anayasalar ve yasalarla güvence altına alınmasının önemi yadsınamayacak denli büyüktür. **Ancak hiç bir zaman unutulmamalıdır ki her türlü koşulda haklar kendilerini arayanlar için var olmuşlardır. İşçi haklarının ülkemizde de gerçek güvencesi, işçi sınıfımızın bu haklara olan inancı, bilinci ve işçi örgütlerimizin sınıfla birlikte gelişen mücadele gücüyle sağlanacaktır.**

2- Haklar arayanlar için vardır

12 Eylül 1980'den sonra çıkartılan yasaklar karşısında hak alınamaz demek, sırtı yerde güreşmektir. Hiç bir anayasa, hiç bir yasa toplumsal yasalığın oluştuğu, bilince çıkmış bir hakın alınmasına engel olamaz.

Yasalar, düzenledikleri alanın nesnelliği, bu alandaki gelişme ve canlılık nedeniyle sürekli anlam yenilerler. Yasalarla sınırlanmış olmasına karşın hak sahiplerinin

bu hakları kullanmadaki kararlılıkları, bu hakkın yaygın kullanım sonucu toplumda haklar lehine oluşan uzlaşma karşısında, yasaların fiilen uygulanamaz duruma düştükleri, hukuk diliyle kadükleştikleri, hukuk sistemlerinin hiçte yabancısı olmadığı bir olgudur.

Bu gerçeklerin anlatmak istediği tek şey vardır. Hak aramak için yasa ve yasaklardan korkmamak gerekir. Evet... 1982 Anayasası, yasalar, işçi haklarını kullanılmaz hale getirecek onlarca hüküm getirmiştir.

Ancak bu 1982 Anayasasının ve yasaların, mutlaka onları hazırlayanların düşünceleri doğrultusunda yaşamı düzenleyecekleri anlamına gelmez. **Aksine, yasalar, onları kaleme alan kişilerin düşüncelerinden bağımsızlaşarak, objektif anlamlarına göre yorumlanırlar. Onları kaleme alanlar nasıl düşünürse düşünsün, talep edilen bir hak, talep edilmekteki ısrarlılığı ölçüsünde kendini ilgilendiren yasanın sınırlarını genişletir, yasaya onu kaleme alanların vermek istediklerinden çok daha farklı anlamlar verir.**

Ne yazık ki ülkemizde hiç bir kurum sağlıklı çalışmamaktadır. Toplum bu anlamda tam bir anarşinin kucağına itilmiştir. Güçlünün karşısında hakkını arayanların başına inanılmaz olaylar gelebilmektedir.

Açılan davalar yıllarca sürerek, insanı hakkını aradığına bezdirecek kadar uzamaktadır. Toplumda hukuk kurallarına ve hukuk kurumlarına olan güven her geçen gün zayıflayarak yıkılmaya yüz tutmaktadır.

Ne varki bu durumdan kurtulmanın yolu da, bıkmadan usanmadan kurumları işlemeye çalışmaya zorlayarak, hakkımızı aramaktan geçmektedir. Kısacası, içinde bulunduğumuz bu anarşi ortamından çıkış yolunun ilk adımı, haklarımızın şu veya bu biçimde çiğnenmesine alışmamak, tepki göstermek ve her türlü meşru zeminlerde haklarımızı almakta kararlılığımızı arttırmaktır.

3- Yasaları çalışanlar haklarını arayarak değiştirebilirler

Kural olarak yasalar meclislerde oluşturulan yasa teklif ya da tasarıları ile değiştirilirler. Ancak bu değişiklikler, bazen sadece biçimsel bir işlem olmanın ötesine geçmeyen, değiştirilen yasanın fiilen zaten ortadan kalktığı durumlarda bunu tanıyan bir meclis tasarrufu niteliğinde de kalabilir. Bunun bir örneğini özel televizyon örneğinde yaşadık.

Bilindiği gibi, 1982 Anayasasına göre özel televizyon kurmak yasaktır. Daha doğrusu televizyon ve radyo yayınlarında devlet tekeli vardır. Yıllardır da ülkemizde özel televizyona izin verilip verilmemesi tartışması yapılır. Ama birileri bir gün bu tartışmaları bir kenara bırakıp, Star 1 diye bir özel televizyon kanalı kurdular ve yayına başladılar. Sanıyorum bu gün ülkemizde en çok satılan şeylerden birisi çanak antendir. Bu olayla ilgili olarak bir gazetecinin sorduğu soruya Cumhurbaşkanı'nın verdiği yanıt, konumuzu açıklığa kavuşturması açısından oldukça ilginçtir. Sn. Cumhurbaşkanı Star 1 uygulamasını gazeteciye verdiği yanıtta "teknik gelişmesinin anayasayı bile deldiğini" söyleyerek açıklamıştır. Doğrudur... Star 1 uygulamasının toplumun her kesiminden kabul görmesi, Anayasadaki özel televizyon yasağını fiilen anlamsızlaştırmıştır. Gerçi özel televizyon uygulamasının başını Sn. Cumhurbaşkanı Özal'ın büyük mahdumu Ahmet Özal'ın çekmesinin etkisinin büyük olmadığı söylenemezse de, anayasaların ve yasaların, toplumdaki gelişmelerle değişimini ne Ahmet Özal ile ne de teknik gelişmesiyle sınırlayabiliriz. Teknik gelişmesi ve Ahmet Özal kadar, sosyal gelişmeler ve bu gelişmelerde işçi haklarının başı çekmeside anayasaları pekala değişime zorlayabilir.

Ne varki bu yol uzun ve sancılı bir yoldur. Ama başarılmayacak bir yolda değildir. Nitekim, 12 Eylül'den sonra, işçi sınıfının, toplu vizite, sakal bırakma, vb. eylemlerle yasakları etkisiz bırakması, 89 bahar eylemleriyle alınan haklar, işve-

renler ve işveren örgütlerini, arkalarındaki yasaklı sisteme karşı ürkütmüştür. 1990-91 toplu iş sözleşmeleri öncesi mücadele ederek hak almanın kalıcılaşan bir yöntem olmasından korkan işverenler, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından sonra tedirginliklerini ve tehditlerini yayınladıkları bir kitapçıkta şöyle dile getiriyorlardı.

"Bilindiği üzere son yıllarda giderek ağırlaşan ekonomik şartlar çalışma hayatımızı da etkilemiş, özellikle toplu iş sözleşmeleri müzakereleri sırasında işyerlerimiz pek çok yasa dışı eylemle karşı karşıya kalmıştır. Giderek yoğunlaşan eylemler iş barışını ve ülke ekonomisini zedeleyici boyutlara ulaşmıştır.

Bu tür eylemler büyük işgücü ve dolayısıyla üretim kaybına neden olmaktadır. Özellikle verimi düşüren, maliyeti yükselten sonuçlar doğuran eylemlerden en çok işyerlerimiz etkilenmekte, işgücü verimi giderek azalmakta, üretim büyük ölçüde aksamaktadır.

İşçilerin ve işçi sendikalarının özellikle toplu iş sözleşmesi tekliflerinde işyerlerinin imkanları ve ekonomik gerçekleri dikkate alınmaksızın kabul edilemez ölçülerde zaman talebinde bulunmaları nedeniyle tıkanan toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde, isteklerini kabul ettirebilmek amacıyla, baskı unsuru olarak giriştikleri yasa dışı davranışlar karşısında, işverenlerinde türlü yasal haklarını kullanacakları ve işyerinde çalışmayı ve barışı sağlayacak tedbirleri alacakları tabiidir."(30)

TİSK yayınladığı bu kitapçıkta iş barışını sağlamak için ne tür önlemler alınacağını işverenlere, işçileri savcılıklara nasıl şikayet edebilecekleri konusunda örnek dilekçeler yayınlarak gösteriyor, işçilere aba altından sopa göstermekten medet umuyordu.

Ancak, ne TİSK'in tehditleri, ne de hükümetin, açıkça Başbakan'ın ağzından televizyon kanalıyla işçileri tehdit etmesi, 3 Ocak genel eyleminin Türkiye çapında, işçilerin %80'ni

aşan katılımıyla gerçekleşmesini engelleyememiştir. 3 Ocak genel eylemi, işçi sınıfının gücünü birlikte kullandığında her türlü yasaklamaları aşabileceğini göstermiş, genel grevin önüne örülen yasaklar duvarından bir taşı daha yerinden oynatmış, genel grevin bir hayal olmadığını, istenildiğinde ve güç birlikte kullanıldığında mümkün olduğunu göstermiştir.

Bu konuda unutulmayacak bir örneği de bir ayı aşan bir süre Zonguldak maden işçilerinin, Zonguldak halkıyla birlikte verdikleri mücadele olmuştur. Zonguldak işçisi, Zonguldak halkı haklı olmaktan, birlikte davranmaktan aldıkları güçle, başta 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası olmak üzere, bir çok yasağı, yasa kitaplarının sayfalarına hapsetmeyi başarmışlardır.

4- Yasaklar, yeni bir sendikacılık anlayışının filizlenmesine yol açmıştır

İşçi haklarının 1980 sonrasında yasalarla önünün tıkanması, uygulanan ekonomi politikasının bir sonucu olarak ücretlerin ekonomideki yerinin sadece bir maliyet unsuru haline gelmesi, gelir boyutunun önemini yitirmesi ve sermayenin modelin faturalarını ödemeye yanaşmamaktaki kararlı tutumu, ülkemizde yeni bir sendikacılık anlayışının filizlenmesine yol açmıştır.

Sendikacıların, masaya yumruklarını vurarak ya da kişisel ilişkilerini kullanarak hak aldıkları dönem artık tarihe karışmıştır. Bu günkü uygulanan sistemde işçilerin hak alması için ne kahramanlara gereksinimleri vardır, ne de hak kayıplarının nedeni hainlerdir. Kişisel yetenekleri, düşüncesi ne olursa olsun, kendi varlık nedeni olan işçi haklarının korunması ve güçlendirilmesini sağlamak zorundaki her sendikacı, bu amaca ulaşmak için sınıfın gücüne, işçi sınıfına yönünü dönmek, bu güce güvenmek zorunda olduğunu kavramıştır. Sendikacılar, artık hak almanın yolunun mücadele etmekten, birlikten geçtiğini, tribünlerde oturup, kendi hak kavgasını

seyreden sınıfa ulaşmanın bu gücü harekete geçirmenin zorunlu olduğunu kavramış gözükmektedirler.

Bu çok olumlu gelişmenin, tribünlerde oturan işçi sınıfının sahaya inerek, kendi örgütüyle, kendi sendikacısıyla bütünleşerek tamamlanması gerekmektedir. İşçi sınıfı demokratik haklarını kullanmakta artık tereddüt etmeyi, bu haklarını başta kendi örgütleri olan sendikalarda kullanmaya başlayarak, yasak korkusunu bir kenara bırakmaya başlamıştır.

Ancak gelinen bu nokta daha başlangıç aşamasındadır. Hükümet ve işverenler bu gelişmeye engellemek için ellerinden gelen her şeyi yapmakta kararlıdır. Son olarak, 3 Ocak eyleminden sonra hükümet Körfez Krizi bahanesiyle grevleri ertelerek bu gelişmeye set çekmek istemiş, mücadele ederek hak almanın gelenekselleşmesine, bu yöndeki gelişmelerin filizlenmesine, bilince çıkmasına engel olmaya çalışmıştır. 3 Ocakın, madencilerinin grevinin ahşkanlık haline gelmesinden ürkmüştür. Ne varki, bu kez grev ertelenmesinde geç kalmıştır. Tüm bu engellemelere karşın bu gelişmeler, her türlü olumsuz koşullarda bile hak alınabileceğini göstermiştir.

Bugün önemli olan, yeşeren bu filizin, işçilerin kendi sınıf örgütleri olan sendikalarla, sendika yönetimleriyle demokratik haklarını kullanarak bütünleşip kökleşmesini sağlamaktır. Artık mevzi savaşı bitmiş, "gemisini kurtaran kaptan" mantığı işçi hakları açısından iflas etmiştir.

Sorunlar ortak, çözümler ortaktır. Günümüzün hak alma biçimi, 3 Ocak benzeri, gücün tek bir noktada birleştirildiği mücadele biçimlerinin, birlikte kullanılarak artık birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturan ekmek ve demokrasi mücadelesini meşru zeminlerde yükseltmektir. Bu olanaklıdır. Gelecek on yıllarda çalışanların yeri Türkiye'nin alacağı çehre bu günden atılan adımlarla belli olacaktır.

KAYNAKLAR

- (1) Yıldırım Koç, "Temel Sendikal Eğitim" S. 14.
- (2) Alparslan Işık, Sendikalar ve Siyaset, S. 320-21.
- (3) Yekta Güngör Özden, "Demokrasi Bilinci" 13.6.1990 Cumhuriyet Gazetesi "Olaylar ve Görüşler" köşesi.
- (4) A.g.e.
- (5) A.g.e.
- (6) A.g.e.
- (7) Yıldırım Koç, "Temel Sendikal Eğitim" S. 25.
- (8) Mustafa Sönmez, "Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları" S. 76.
- (9) Yıldırım Koç, "Temel Sendikal Eğitim" S. 18.
- (10) Doç. Dr. Fazıl Sağlam, "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" S. 16.
- (11) A.g.e S. 16
- (12) A.g.e S. 18.
- (13) A.g.e S. 24.
- (14) A.g.e S. 32.
- (15) A.g.e S. 47.
- (16) A.g.e S. 36.
- (17) A.g.e S. 37
- (18) SHP Genel Sekreterlik Yayını, "Çalışma Yaşamından" Şubat 1991.

- (19) Mustafa Sönmez, "Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları" S. 93.
- (20) Doç. Dr. Fazıl Sağlam, "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" S. 52. Ayrıca Dr. Savaş Taşkent, Aynı eser "İş güven-cesi" Bölümü S. 59 vd.
- (21) Mustafa Sönmez, "Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları" S. 89.
- (22) Petrol-İş 1989 Yıllığı S. 82-83.
- (23) Mustafa Sönmez, "Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları" S. 140
- (24) Esener S. 34, Çenberci, M. İş Kanunu Şerhi, Ankara 1978, S. 60.
- (25) Kristal İş, Bütün Yönleriyle Ücretler S. 7.
- (26) A.g.e. S. 8.
- (27) Kristal-İş, Bütün Yönleriyle Ücretler, S. 8.
- (28) Yıldırım Koç, Temel Sendikal Eğitim S. 159.
- (29) Kristal-İş Bütün Yönleriyle Ücretler, S. 14.
- (30) Yasa Dışı Davranışlarda İşverenlerce İzlenecek Yol, S. 5.