

## CUMHURİYET'İN 80. YILINDA TÜRKİYE SENDİKACILIK HAREKETİ

Musa Çam\*

### GİRİŞ

İşçilerin üretim sürecinde karşılaştıkları sorunları anlamında işçi haklarından söz ederken, o toplumun ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel gelişme dinamikleri irdelenmek zorunadır. Bundan yoksum yaklaşımlarla bir toplumun işçi hakları düzeyinde nerede bulunduğunu, toplumsal hak ve özgürlüklerin ne ölçüde geliştiğini kavrayabilmek olanaksızdır.

İşçi haklarının toplumsal gelişme süreciyle ilişkisi aslında kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşması ve yerleşmesiyle doğrudan bağlantılıdır. Ücretli emek-sermaye temeli üzerinde gelişen üretim yapısı yaygınlaştıkça işçi sınıfı nicel olarak atmakta ve toplumsal yapıyı dönüştürmeye yönelik taleplerini daha güçlü biçimde ifade etmeye başlamaktadır. Bu durum kaçınılmaz olarak gerek işçi sınıfının mücadelesinde gerekse sistemin verili koşullarında bir nitelik değişimini beraberinde getirmiştir.

Türkiye'de işçi hakları kavramı, Osmanlı İmparatorluğunda Batı ile ilişkilerin, sanayileşmenin ve ücretli emek-sermaye ilişkilerinin gelişmeye başladığı 1800'lü yılların ikinci yarısından sonra gündeme gelmiştir.

Ülkemizde, işçi örgütlenmesi olarak nitelendirebilecek 1871'de kurulan "Amele Perver Cemiyeti" bir işçi örgütü olmaktan çok işçilere yardım etmek üzere kurulan hayır kurumları benzeri bir örgütlenmedir. Gerçek anlamda bir işçi örgütlenmesinin ilk örneği olan ve "1894'de"

---

\* DİSK Temsilcisi

kurulan "Osmanlı Amele Cemiyeti" ancak bir yıl kadar devam edebilmiş ve kurucularının tutuklanmasından ve sürgüne gönderilmesinden sonra dağılmıştır. Yine de bu dönemde değişik bölgelerde ve farklı işkollarında çalışan işçiler tarafından sendika ya da sendika benzeri işçi kuruluşları kurma girişimleri olmuştur.

### Cumhuriyetin İlk Yılları

Cumhuriyetin ilk yılların oluşturan dönemde özel sermaye birikiminin geliştirilmesine dayalı ve liberal nitelikli bir kalkınma yolu benimsenmiştir. Bu durum 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresinde açıkça vurgulanmıştır. Kongreye işçi grubu olarak bağımsız dernek ya da sendika türü örgütlerin katılımı engellenmiş, kongrede işçileri tüccar örgütlerinin etkisi altında kurulan İstanbul Umum Amele Birliği temsil etmiştir. Bu kongrede işçi grubu temsilcileri birçok taleplerde bulunmuşlarsa da bunların gerçekleşmesi için, 1960'lı yıllara kadar beklenmesi gerekecektir.

Cumhuriyetin ilk dönemi, toplu iş ilişkileri açısından değerlendirildiğinde baskıcı ve yasaklarla dolu bir çerçeve çıkmaktadır.

İşçi hareketinin 1919'lu yıllardan itibaren hareketlendiği ve üst düzey işçi kuruluşları oluşturma çabalarının da bu dönemde gerçekleştiği görülmektedir. Savaş yıllarının başlıca iki işçi örgütü olan Türkiye İşçi Derneği Aralık 1919'dan 1922'ye dek yaşayabilmiş, Beynelmül İşçi İttihadı ise 1920 yılında kurulmuş 1923 Haziranında kapatılmıştır. 1923 sonlarında kurulan "Türkiye Amele Birliği" ise önce İçişleri Bakanlığınca feshedilmiş, 1924 yılında ise dağılmıştır.

Cumhuriyetin başından itibaren gösterilen bütün çabalara ve liberal anlayışla sürdürülen politikalarına karşın, 1930'lara kadar istenilen ekonomik gelişmelerin sağlanamaması nedeniyle 30'lu yıllarda devlet eliyle sanayileşme ve ekonomik kalkınmayı sağlamaya yönelik politikalar uygulanmaya başlamıştır.

Dönemin işçi hakları ile ilgili düzenlemeleri ise başlıca dört yasa çerçevesinde değerlendirilebilir. 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Yasası, 1936 tarihli İş Yasası, 1938 yılında Cemiyetler Yasası'nda yapılan değişiklik ve 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu.

Gerek bireysel gerekse toplu iş ilişkileri açısından en önemli düzenleme 1936 tarihinde Cumhuriyet tarihinin ilk İş Yasası'nın kabul

edilmesidir. 3008 sayılı İş Yasası uzun tartışmalar somasında, 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanmak üzere çıkarılmıştır.

Bireysel işçi hakları alanında önemli bir gelişmeyi ifade eden iş yasası, toplu iş ilişkilerini yasakçı bir anlayışla düzenlemiştir. Ayrıca, gerek 1938 tarihli Cemiyetler Yasası'nda yapılan değişiklikle örgütlenme olanaklarının tümüyle ortadan kalkması, gerekse 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu ile iş yasasının birçok hükmünün uygulanmaz hale sokulması, bu yasal düzenlemenin dönem içerisinde olumlu yönlerinin uygulamaya yansıtılmasını çok büyük ölçüde engellemiştir. Yasa 30 yıldan fazla yürürlükte kalmıştır.

Yasada özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni yer almamıştır. Grev ve lokavtlar ise açıkça yasaklanmıştır.

#### Çok Partili Döneme Geçiş; 1945-1960 Yılları

1945-60 döneminde daha önce uygulanan devletçilik politikalarından büyük ölçüde vazgeçilmeye yönelindiği, özel girişim yoluyla kalkınmayı öngören politikalara hızlı bir dönüş yapıldığı görülmektedir. Bu dönemde uygulanan liberal iktisat politikalarıyla birlikte yabancı sermayenin olağanüstü teşvik edildiği görülmektedir. Dönem içinde çalışma ilişkileri incelendiğinde, en önemli yasal düzenlemenin toplu iş ilişkileri alanında yapıldığı ve 1947 tarihli sendikalar yasası ile sendika üyeliğinin ve sendika kurmanın serbest bırakıldığını görürüz. Bununla birlikte sendikalara siyaset yasağı getirilmiş ve grev yasakları devam ettirilmiştir. Ayrıca hemen savaşın arkasından önemli sigorta kollarının faaliyete geçtiği görülmektedir.

Bu gelişmeler ve ülke içinde küçük küçük sendikaların istenen amacı sağlayamaması işçi hareketinde 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasına varan önemli bir birleşme eğilimini doğurmuştur.

Dönemin önemli bir gelişmesi ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin 98 sayılı sözleşmesi 8 Ağustos 1951 tarihinde onaylanmasıdır. Ancak bu sözleşmelerin özüne uygun bir uygulama gündeme getirilmemiştir. Gerek yasaların hazırlandığı dönemlerde gerekse 1950-60 Demokrat Parti iktidar döneminde genel eğilim, sendikal hakları tanıyan ancak denetim altında ve etkisiz kurumlar olarak tutmaya çalışan bir davranış olarak görülmüştür.

İşçilerin taleplerinin artması, işçi örgütlenmelerinin gelişmesi, siyasal iktidarın daha önceki tek parti dönemlerinde olduğu gibi baskıcı uygulamalar gündeme getirmesine yol açmıştır. 1955'de Ankara'daki tüm sendikalar kapatılmış, 1955 sonunda ise İstanbul'daki bütün sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. 1957 yılında İstanbul, Güney Anadolu, Çukurova, Sakarya, Ankara bölgelerinde kurulu olun işçi sendikaları birlikleri 20 Nisan'da Bursa ve Marmara birlikleri de 7 Mayıs'ta kapatılmıştır.

### İşçi Hareketinde Gelişme Dönemi; 1960-1980 Yılları

1960-80 dönemi Türkiye tarihinin kapitalist gelişme süreci açısından en önemli adımlarının atıldığı bir dönem olmuştur. Türkiye'nin gerek üretim yapısı, gerekse nüfus yapısı açısından niteliksel değişimler yaşanmış ve sanayiinin faal nüfus içindeki yapı %9'dan %12.5'lere çıkmıştır.

Gelişmenin sağlıklı bir kentleşme ve sanayileşme biçiminde olmamıştır. Çünkü bu dönem içinde ekonomik gelişme daha çok dış kaynaklarla finanse edilmiş ve dönem boyunca sürekli dış açık verilmiştir. 1960-80 arası sanayileşme dışa bağımlı dayanıklı tüketim malları sanayi alanındadır.

Bu dönemin temel yasal düzenlemeleri ise öncelikle 21961 Anayasası, 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 1965 tarihli Sosyal Sigortalar Yasası, yine 1965 tarihli devlet personeli Sendikalar Yasası, 1966 tarihli Deniz İş Yasası, 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu ve 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu olarak sayılabilir.

Bu gelişmelerin tek başına 1960 yılında gerçekleştirilen siyasi hareketin ürünü olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. 1946'da başlayan sınırlı sendikacılık hareketi, kendisini grev hakkıyla da donatarak gerçek bir kimliği kavuşma yönünde talepler öne sürmüş ve çok partili siyasal düzenin olanaklarını da kullanarak başlangıçtan itibaren sendikal hareketi ve işçi hak ve özgürlüklerini geliştirmek için bir mücadele sürdürmüştür.

Dönem içerisinde geçerli olan İş Yasası, bazı açılardan önemli ölçüde yenilenmiştir. Öncelikle 1967 yılında 931 sayılı yeni bir İş Yasası çıkarılmıştır. Bu yasa, eski iş yasasındaki işçi tanımını ve yasanın

uygulama alanını (tek bir işçinin çalıştığı işyerlerinde bile uygulanacaktır şeklinde) değiştirmiştir.

Yeni yasa ile kıdem tazminatının son ücret üzerinden verileceği hükmü getirilmiş, tazminatını hesabında iş yılı ibaresi yerine takvim yılı ibaresi getirilmiş, asgari ücretin düzenlenmesi daha uygun ve uygulanabilir bir zemine oturtulmuştur.

Giderek yükselen sınıf mücadelesi karşısında, işçi hareketinin gelişmesinin önünü kesmek ve özellikle DİSK'in gelişmesini önlemek için sendikalar yasasının değiştirilmesi yönünde yoğun bir baskı örgütlenmiştir. Dönemin Çalışma Bakanı, Erzurum'da toplanan Türk-İş genel kurulunda yaptığı konuşmada "yakında DİSK'in çarına ot tıkayacağız" diyebilmiştir. Bu baskı sadece sendikalar yasası ile sınırlı kalmamış toplu sözleşme ve grev yasasının da etkilemiştir. Açık biçimde DİSK'in yok edilmesini hedefleyen düzenlemeler hızla Meclis'ten geçirilmiş, buna tepki ise tarihe 15-16 Haziran Direnişi olarak geçen büyük işçi eylemleriyle gelmiştir. Çıkarılan yasa daha sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

1974-75 yıllarında bazı mahkemelerin referandum ya da irade beyanı gibi yollarla belli bir yasal uygulama oturtmaya çalıştıkları görülse de, bu düzenlemeler kural oluşturacak nitelikte yaygınlık kazanarak bir toplu sözleşme yetki sisteminde dönüşmemiştir.

Grev yasaları ve grev tanımı yasanın en önemli noktalarından birisini oluşturmaktadır. Çünkü grev hakkı toplu iş sözleşmesinin yapılması ve yürütülmesi çerçevesinde tanınmıştır. Siyasal grev açıkça yasaklanmış, iş yavaşlatma ve genel greve de yer verilmemiştir. Grev erteleme yetkisi bakanlar kuruluna tanınmıştır. Grev sonunda varılacak anlaşmadan grev başvuran sendikaların üyelerinin dışında diğer işçilerin de dayanışma aidatı ödemek yolu ile yararlanabilmesi öngörülmüştür. Ancak bu yararlanmada sendikaların onayının olması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulu kararlarına kesin olma niteliği verilmiştir.

Türkiye işçi sınıfının temelini oluşturan asıl örgütsel yapıların ve kurumlaşmaların da bu dönemde oluştuğu görülecektir. Bir yandan amerikan sendikacılığı temelinde gelişen 1950-1960 arasındaki pratik, öte yandan amerikan sendikacılığı deneyiminin yoğun etkileriyle oluşan 1960 sonrası sendikal ve toplu iş sözleşmesi ve grev yasası pratikleri,

sendikal hareketin alanını yalnızca işyerindeki ekonomik faaliyetle sınırlamış, işçi sınıfının taleplerinin yaygın biçimde yerine getirilmesini olanaksız kılmıştır.

Bu durum işçi sınıfı içinde değişik görüş ve eğilimleri açığa çıkarmış ve sendikal tartışmaları yoğunlaştırmıştır. Türk-İş içinde ortaya çıkan görüş ayrılıkları, farklı arayışları da gündeme getirmiştir. Türk-İş yönetiminin giderek dışlamaya, hatta muhalefetteki sendikaların karşısına güdümünde sendikalar kurmaya başlamasıyla ayrışma kaçınılmaz hale gelmiştir.

Petrol-İş Sendikasının örgütlü olduğu Paşabahçe grevine Türk-İş'in müdahalesi ve sendikaların bu tavra karşı mücadelesi kopmayı netleştirmiştir. Sendikalararası dayanışına (SADA) adı verilen bir örgütlenme ortaya çıkmış ve daha sonra 1967'de DİSK'in kuruluşuna yol açacak gelişmeler gözlenmiştir.

DİSK, Türkiye işçi sınıfının ve Türkiye kapitalizminin gelişme dinamiklerini, emek-sermaye çelişkisi üzerinden işçi sınıfının hak ve çıkarlarını en iyi koruyabilecek bir çerçeve içinde dönüştürmeye yönelmiş, bu yönelim egemen güçlerin şiddetli tepkisini çekmiştir. DİSK'in mücadelesi çok kısa zamanda tüm işçi sınıfını kavramış üye sayısı yüzbinleri bulmuştur. Bu gelişme yukarıda da belirtildiği gibi, 1970 yılında iktidarın mevcut yasaları antidemokratik değişikliklerle kazamaları ok edecek bir biçimde değiştirme çabasına yol açmıştır. 1970 yasası ile yapılmak istenen değişikliklerin çok büyük bölümü 1980 sonrasında 2821-2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasalarıyla gerçekleştirilecektir.

Bu dönemde ayrıca 1976 yılında Hak-İş'in ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca aynı dönemde bir işçi örgütlenmesi olmaktan çok bir siyasi hareketin uzantısı biçiminde işçi sınıfı içinde yer alan MİSK'in de kurulduğu gözlenecektir.

24 Ocak 1980 kararlarıyla sanayi politikası temelden değiştirilmiş, kalkınma stratejisi serbest rekabet esaslarıyla, dışa açık, ihracata dayalı büyüme modeline oturtulmaya çalışılmıştır. Bu modelin doğal bir sonucu, dış pazarlama sürekli, kaliteli ve ucuz mal gönderebilmek, ihracatı sürekli hale getirebilmek için, kaçınılmaz olarak işçi maliyetlerinin minimumda tutulması ve ucuz işgücüne dayalı ekonomik kalkınma sürecinin oluşturulmasıdır.

### Demokraziyle Darbe, Yasaklamalar Dönemi; 1980 ve Sonrası

Ülkemizde 12 Eylül 1980 askeri darbesi belirli açılardan çok yetersiz de olsa işçi haklarının gelişimine katkıda bulunan demokratik yapıları tümüyle ortadan kaldırmış, parlamentoyu kapatmış, siyasi partileri sistem dışına itmiş, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımını yasaklamıştır. Darbeciler DİSK'i kendilerine hedef olarak belirlemiş ve diğer sendikal kuruluşların faaliyetlerini durdurduktan kısa bir süre sonra yeniden açılmasına izin verirken, DİSK'i tümüyle kapatmayı amaçlayan bir uygulamayı başlatmışlardır.

DİSK'in hukuksuz bir biçimde çalışmalarından alı konulduğu 10 yıllık süre boyunca 12 Eylül rejimi amaçlanan ekonomik ve toplumsal yapıya uygun kurumsal düzenlemeleri oluşturma yoluna gitmiştir. Bu kurumsal düzenlemelerin ilki 1982 Anayasası'na şekillenmiştir. Anayasada temel hak ve özgürlükler çok sınırlı bir çerçevede tanımlanırken, özellikle sendikal haklar, toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapmış ve bu hakların dünyanın hiçbir anayasasında görülmedik biçimde sınırlandırılması yoluna gidilmiş, lokavt anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir.

1982 Anayasası dışında dönemin temel kurumsal düzenlemelerine bakıldığında, sendikalar yasası ile toplu sözleşme ve grev yasasının yeni baştan yazıldığı görülmektedir. 274 ve 275 sayılı yasalar yürürlükten kaldırılmış, bu yasaların yerine 2821 sayılı yeni Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe konulmuştur. Bu dönemde 1999 yılında 4447 sayılı yasa ile emeklilik yaşı arttırılmış, son olarak da 1971'den beri yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası tümüyle yürürlükten kaldırılarak yerine, 2003 yılında 4857 sayılı yeni iş yasası konulmuştur.

1980 tarihli 2320 tarihli yasa ile kıdem tazminatının günlük asgari ücretin 7.5 katını, daha sonra 1982 tarihli 2762 sayılı yasa ile "kıdem tazminatı ödemelerinde uyulacak tavanın yıllık miktarı devlet memurlarına en yüksek devlet memuruna ödenecek emeklilik ikramiyesini geçemez" denilmiştir. 1986 tarihli 1402 sayılı yasayla belli hizmet süresini dolduran ve belli bir yaş sınırına ulaşanların aylık aylığına hak kazanabilmek için gerekli prim ödeme gün sayısı 1800'den 3600'e çıkarılmıştır. İşçi emeklilerin aylık oram %70'ten %60'a düşürülmüştür. Ayakta tedavi ilaç masraflarının %20'sine katılım

alınması düzenlenmiş, emekli aylıklarının hesaplanmasında son üç yıl yerine son beş yılın ortalamasının esas alınması öngörülmüştür. 1985 tarih 3246 sayılı yasa ile emeklilik yaş sınırının erkeklerde 60'a kadınlarda 55'e çıkarılması düzenlenmiştir. Son olarak da "mezarda emeklilik" olarak adlandırılan sosyal güvenlik yasası düzenlemeleri gündeme getirilmiştir. 2003 yılının 15 Mart'ında İş Güvencesi Yasası yürürlüğe girmiş, ancak bu yasa da 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası ile önemli ölçüde esnetilmiş ve iş güvencesine ilişkin temel konular büyük ölçüde işverenlerin beklentileri doğrultusunda değiştirilmiştir. Tasarıyı hazırlayan Bilim Kurulu, nesnel gerçekler, bilimsel duyarlılık, kriter olarak aldıklarını söyledikleri AB ölçütlerine göre değil, kendilerini taraflar arasında arabulucu heyeti gibi davranmıştır. Yapılan uyarı ve düzeltmelerimiz dikkate alınmamış sonuçta siyasetin, sınıfsal kaygılarına göre bir yasa ortaya çıkmıştır.

Bu yasanın düzenlemeleri gözden geçirebildiğinde, temel kaygının işletmelerin maliyet yapısını daha ucuz işgücü çalıştırma yönünde etkileyerek rekabet gücünü artırma amacı olduğu açıkça görülmektedir. Bu çerçevede yasanın başlıca üç özelliğinden söz edilebilir:

1- Bu yasa ülkemizde 25 yıla yakın bir süredir uygulanan, "ucuz emek istihdamına dayalı" ekonomi politikasının hukuki alt yapısını tamamlayan bir yasadır.

2- Yasanın bir başka özelliği, istihdam ilişkileri ve işçilerin çalışma koşulları açısından piyasada varolan tüm uygulamaların hukuksal düzenleme konusu yapılımasıdır.

3- 4857 sayılı yasanın, işçilerin örgütlenme özgürlüğü üzerinde yaratacağı etkiye bakıldığında, örgütlenme düzeyi çok düşük olan ülkemizde, bu yasanın emek örgütlenmesini büyük ölçüde geriletecek sonuçlara yol açma olasılığı yüksektir.

Bu yasa ile, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren başka bir deyişle bu yasanın yayımlanmasından yaklaşık 3 ay önce uygulanmaya başlanmış iş güvencesine ilişkin hükümler bile değiştirilmiş ve güvenceler geriletilmiştir. İş güvencesinin altını boşaltabilecek nitelikteki temel değişiklikler 4 başlık altında toplanabilir.

a) Yasanın Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması başlıklı 18. maddesinde iş güvencesinin kapsamı daraltılmıştır.



b) Yasada Fesih Büddirimine İtiraz ve Usulü başlıklı 20. maddeye yapılan ekle feshin geçerli bir sebebe dayandığı ispat yükümlülüğü işverenden işçiye doğru kaydırılmış olmaktadır.

c) Yasanın 29. maddesi ile toplu işçi çıkarmanın ölçülerinin genişletildiği görülmektedir.

d) İşçiyi mahkeme kararına karşın işe başlatmayan işveren için öngörülen tazminat tutarları eski yasada "en az 6 aylık en çok 1 yıllık" ücret tutarı iken bu yasa ile "en az 4 aylık en fazla 8 aylık" ücret tutarı olarak belirlemiştir.

Yukarıda da sayılan ve bu yasayla yeni getirilen maddeler gözden geçirildiğinde başlıca 2 tür düzenleme ayrılabilir.

İlk olarak yeni istihdam ilişkileri düzenleyen maddeler söz konusudur. İlk olarak düzenlenen bu iş ilişkileri ile çalıştırılan işçilerin yaşamlarını sürdürebilecekleri bir gelir düzeyine ve bu düzeyi sağlayacak bir işe sürekli olarak sahip olmaları mümkün değildir. Ülkemizin koşulları dikkate alındığında bu sorun çok büyük sakıncalar yaratabilecek boyutlar kazanmaktadır.

İkinci olarak yeni getirilen hükümlerin Telafi Çalışması ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği örneklerinde olduğu gibi çalışma saatlerinin ve günlerinin esnekleştirilmesi yönünde düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Burada temel amacın işyerlerinin iş yoğunluğuna bağlı olarak çalışma düzeninin ayarlanmasını sağlamak ve fazla çalışmaya ilişkin parasal yüklerin ortadan kaldırılması olduğu açıktır.

Yeni yasa kıdem tazminatını 1475 sayılı yasada şekliyle korumuş, ancak bağımsız bir madde olarak düzenlenmemiş, Geçici Madde 6 olarak öngörülmüştür. Bu madde ile kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı ve bu fon kurulana kadar eski hükümlerin uygulanmaya devam edileceği öngörülmektedir.

Bir bütün olarak bakıldığında yeni yasanın işçi sınıfının onlarca yıldır sürdürdüğü mücadele ile elde ettiği birçok kazanımı ya ortadan kaldırdığı ya da esnek bir hale dönüştürdüğü görülmektedir. Yasanın mantığının bir yandan ülkemizde uygulanan ekonomik politikalara, öte yan küreselleşme sürecinin dinamiklerine uygun bir biçimde oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla yasanın Avrupa Birliği hukukuna uyum ve iş güvencesinin getirilmiş olmasından kaynaklanan olumlu yönleri dışında tek başına örgütsüz işçiler üzerindeki etkisi olumsuz olacaktır.

Örgütlü ve sendikalı işyerleri açısından ise, aym bütünü bir parçası oldukları için bu durumun olumsuz yansımaları bir sorun olarak durmaktadır. Bağışlanmış olan toplu sözleşmelerde ya da yeni olumsuz yansımaları bir sorun olarak durmaktadır. Bağışlanmış olan toplu sözleşmelerde ya da yeni sözleşme görüşmelerinde birçok sözleşme hükmünün bu yasadaki düzenlemelere paralel şekilde değiştirilmesi talebinin işverenlerce öne sürülmesi beklenmelidir. Ayrıca yasa ile düzenlenen yeni iş ilişkisi biçimleri ile çalışan işçilerin örgütlenmesi çok büyük zorluklar gösterecektir.

En genel çerçevede ise, çalışma yasaları ve endüstri ilişkileri sistemi, bireysel ve toplu iş hukukunu düzenleyen hükümleri ile bir bütündür. Bu yasada getirilen ve işçi için olumsuz sonuçlar doğurabilecek hükümlerin önüne ancak 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Grev Lokavt Yasalarının yeniden ve özgürlükçü bir anlayışla düzenlenmesi sonucunda geçilebilir.

1980 askeri darbesinin ardından 2821 ve 2822 sayılı yasalar 1983 yılında yürürlüğe konmuştur. Bu yasaların genel niteliği, sendikal örgütlemenin ve toplu iş sözleşmesi haklarının olabildiğince dar bir çalışan kesimi tarafından kullanılmasını sağlamak ve sendikal örgütlenmenin toplumsal yapıya etkisinin olabildiğince sınırlı bir çerçevede yansımaları öngörmektir. Burada öngörülen dar kesim, kamuda örgütlü ve darbeye Bakan verecek kadar destek olan Türk-İş'tir. Yapılan tüm hesaplar tek sendika ve tek konfederasyon bırakılması üzerinedir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası yalnızca işkolu esasına dayalı sendikalaşmayı öngörmüştür. Ülke çapında işkolu sendikaları ve konfederasyonlar kurulması mümkün kılınmış, bunun dışındaki örgütlenme tipleri yasaklanmıştır. Konfederasyonlar toplu sözleşme ve grev yapma haklarına sahip değildirler. Sendikaların uluslararası örgütlenmelere üyelikleri ise izin sistemine bağlanmıştır. Sendika üyelikte ve istifada noter şartı, istifanın bir ay sonra hüküm doğurması bunların başlıcalarındandır. Ayrıca sendika üyeliği kesinleşen işçinin üye fişinin bir örneğinin işverene verilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Sendika kurabilme hakkı işçinin üye fişinin bir örneğinin işverene verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Sendika kurabilme hakkı anayasadan kaynaklanacak şekilde yalnızca işçilere tanınmış olup uluslar arası sözleşmelere göre sendika kurma hakkı bulunan emeklilerin sendika kurma hakkı tanınmamaktadır. Sendika kurucusu olabilmek için sendikanın kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fülen çalışıyor olmak önkoşulu getirilmiştir. Sendika yöneticiliği için ise en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak koşulu getirilmiş, sendika yöneticiliğinin 4 olağan genel kurul süresince sürdürüleceği, aradan bir olağan genel kurul geçmeden aynı kişinin tekrar aday olamayacağı belirtilmiştir.

Sendikal faaliyetlere ilişkin yasaklarsa oldukça yoğundur. En belli başlı yasak 1995 yılına kadar geçerli olan sendikaların siyasi faaliyetlerine yöneliktir. Anayasanın 52. Maddesinden kaynaklanarak yasaya geçmiş düzenlemelere göre sendikalar siyasi amaç güdemez, siyasi faaliyette bulunamaz, siyasi partilere destek olamaz; derneklerle, kamu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçla ortak hareket edemez. Toplu sözleşmeye taraf olmayan işyerindeki üyelerinden aidat alabilmesi olanağı kaldırılmıştır. 2821 sayılı yasada üyelik noter koşuluna bağlanmış ve üye olmanın ya da üyelikten ayrılmanın noter kanalıyla belgelenmesi öngörülmüştür.

2822 sayılı yasaya bakıldığında ise buradaki temel sözleşme biriminin "işyeri" veya "aynı işkoluna dahil birden çok işyeri" ya da "işletme" olduğu görülmektedir. "İşkolu" sözleşmesi yapmak olanağı kaldırılmıştır. Toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olan sendikalar işkolunda Türkiye çapında %10 oranında üyeye ulaşan sendikalar olmaktadır.

Sözleşme yetkisinde ikinci ölçüt, sözleşmenin yapılacağı işyerinde çalışanların yarısından bir fazlasının üye yapılması zorunluluğudur. Bakanlar Kurulunun teşmil yetkisi devam etmektedir. Grev yasakları genişletilerek sürdürülmüştür. Banka işkolu dahil birçok işkolu uluslar arası normlar açısından kabul edilemeyecek biçimde grev yasağı içine alınmıştır.

Grevin tanımı yalnızca toplu iş sözleşmesi ile sınırlı olarak belirlenmiş, bu anlamda cumhuriyet öncesinden bu yana devam eden temel yasaklar varlığını sürdürmüştür. Genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi gibi grev türleri ile iş yavaşlatmalar yasaktır. Grev

konusunda, 1980 öncesinde varolan "hak grevi" de yok edilmiş ve böylece grevlere ilişkin düzenleme sendikal hareketin hak arama yollarını tümüyle kilitleyecek biçimde tanımlanmıştır. Bakanlar Kurulunun karar verilmiş ya da uygulanmaya başlanmış grevi erteleme yetkisi devam etmektedir. Erteleme sonunda grev yeniden başlamamakta, böylece grev hakkı fiili olarak sona erdirilmiş olmaktadır. İş mahkemelerine grevi durdurma yetkisi verilmiştir. Grev sırasında hizmet akitleri askıda olan işçilere "bu dönem için ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz, toplu iş sözleşmelerine bu hükümlere aksi hüküm konulamaz" şeklinde daha önce varolmayan çok sınırlayıcı bir başka hüküm eklenmiştir. Yüksek hakem kurulu bir tahkim organı olarak varlığını sürdürmektedir.

Görülüyor ki 12 Eylül'ün hemen arkasından ortaya konan ve günümüze dek temel ilkeleri değişmeyen yasal düzenlemeler, toplu iş hukuku alanında olağanüstü sınırlayıcı ve baskıcı, sendikal hareketi toplumsal işlevini yerine getirmekten uzaklaştırıcı bir nitelikte düzenlenmiştir.

Dönem içerisinde sendikalar yasası ile toplu sözleşme grev ve lokavt yasasında zaman zaman değişiklikler yapılmıştır. Sendikalar yasasında 1983 tarihli 2882 sayılı yasa, 1988 tarihli 3449 sayılı yasa, 1995 tarihli 3101 sayılı yasa, 1997 tarihli 4277 sayılı yasa, 2002 tarihli 4773 sayılı yasa ile çoğu olumlu yönde, askeri darbenin baskıcı koşullarını hafifletmeye yönelik değişiklikler yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasasında da dönem içinde 1986 tarihli 3299 sayılı yasa ile ve 1988 tarihli 3451 yasa ile değişiklikler yapılmıştır.

Ancak sistemin doğal bir sonucu olarak sendikal örgütlemenin genişleyememesi, toplu sözleşme faaliyetlerinin sadece işyeri düzeyinde üyelerle sınırlı bir çerçeve içinde sınırlı kalışı, zaman içinde değişik çalışan gruplarının ve iş ilişkisi biçimlerinin giderek yaygınlaşması, elde edilen kazançlarınının 1960-1980 döneminde olduğu gibi ulusal gelir içerisinde ücretlilerin payını sürekli olarak arttıracak bir çerçeveye dönüşmesini önlemiştir.

Bugün yürütülen tüm mücadelelere, özellikle DİSK'in açılmasının arkasından sendikal harekette oluşan dinamizm ve ivmeye, işyeri düzeyindeki yaygın direnişlere, mitinglere ve gösterilere rağmen

istenilen sonuçların elde edilmesinde çok büyük zorluklar ortaya çıkmaktadır. 1990 yılında Körfez Krizi ile birlikte grev erteleme uygulamaları yaygınlaşmıştır. Ülkemizde bugün fiili olarak grev ertelemenin uygulanması dolayısıyla grev yapmak olanaksız durumdadır. Yalnızca toplu sözleşme düzeni içinde hapsedilmiş bir grev hakkı, grev erteleme mekanizması yoluyla fiili olarak ortadan kaldırılmakta ve böylece sendikaların en temel ekonomik ve demokratik haklarını geliştirmek için kullanabilecekleri birincil araç kullanılmaz hale sokulmaktadır. Bugünün temel görevi çalışma ilişkilerinin asıl belirleyici yönünü oluşturan toplu iş ilişkisi sitemlerinin özgürlükçü ve demokratik bir çerçevede yeni baştan oluşturulmasıdır.

Endüstri ilişkileri sistemi sendikaların işkolu düzeyinde kurulmasını öngören ancak toplu sözleşme düzeyini işyeri olarak tanımlayan çelişkili durumdan kurtarılmalıdır. Sendikal hareket belli bir sistem içerisinde yalnızca üyelerine dönük hak ve talepler elde etmeye yönelik sendikacılık anlayışından çıkmalı, mevcut endüstri ilişkileri sistemini, sendikal hareketin hedeflerini genişletebileceği bir çerçeve içinde tanımlanması mutlaka sağlanmalıdır. Gerek Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gerekse Avrupa Birliği'nin değişik belgelerinde bu konuda neler yapılabileceğinin ve sendikal hareketin işçi sınıfını kucaklayacak biçimde bir çalışma düzenine nasıl ulaşacağına ipuçları ve gerekli açıklamaları belirlenmiştir. Türkiye'de sendikal yapı 12 Eylül sürecinin arkasından getirilen serbest piyasa ekonomisi anlayışı içinde, bireysel sözleşme özgürlüğünü tanıyan ancak örgütlenme özgürlüğünü ekonomiyi bozan bir faktör olarak görüp sendikaları kısıtlamaya çalışan niteliğinden bir an önce kurtarılmak zorundadır.

Çalışanların toplumsal örgütlenmesinin önündeki engeller yok edilmediği sürece belirtilmeye çalışılan çağdaş bir toplumsal yapının oluşturulmayacağı bir gerçektir. Ekonomik gelişmeyi sağlamak için gerekli görülen uygulama ve politikaların, insanın bireysel ve toplumsal gelişimini engellemeyecek bir bütünlük içinde düşünülmesi ve tanımlanması zorunludur. Bu anlamda toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeve demokratik bir nitelikte yeniden oluşturulmadıkça bireysel iş yasalarının bıraktığı boşlukların ve boşluklardan doğacak sorunların önüne geçmek mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla günümüzde en önemli sorun 2821 ve 2822 sayılı toplu iş ilişkileri yasalarının çağdaş ve

demokratik bir toplum düzeni oluşturacak şekilde yeni baştan hazırlanmasıdır.

### Sonuç Yerine; Günümüze İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Sendikal hareketin gerçekçi ve doğru bir değerlendirmesinin yapılabilmesi için geniş bir ilişkiler bütünü analiz edilmesi gerekmektedir. Sadece üye sayıları vb. değişkenlere bakılarak yapılan değerlendirmeler gerçeği yansıtmaktan oldukça uzağa düşmektedir. Sendikal hareketler, esas olarak sermayenin, işçi sınıfının ve bir siyasal organ olarak devletin ilişkiler alanındaki mücadeleler, güç ilişkileri tarafından şekillenmektedir. Bu mücadele ve güç ilişkileri sadece ulusal değil aynı zamanda uluslararası boyutlar da taşımaktadır.

İçinde bulunduğumuz dönemin bu çerçevede değerlendirilmesi sonucunda sendikal hareket açısından ortaya şöyle bir tablo çıkmaktadır. Uluslararası ölçekte sermaye yoğunlaşması olağanüstü boyutlara ulaşmış durumdadır ve bu yoğunlaşma kendisini finans sermayesi biçiminde ifade etmektedir. Kendisine dünyanın her köşesinde düşük maliyetli, yüksek karlı alanlar aramaktadır. Bu açıdan kendisini gerek üretim sürecinden gerek ulusal sınırlardan gerekse bireylerden soyutlamış durumdadır. Sermaye tüm dünyayı egemenlik altında tutan kolektif bir güç biçiminde yoğunlaşmıştır.

Sermaye egemenliğinin artmasının pek çok sonucu vardır ama en önemli sonucu işçi sınıfının yaşama ve çalışma koşullarının ağırlaşması, bu koşulları düzeltmek için gerekli ekonomik, siyasal her türlü örgütlenme aracının gücünü kaybetmesidir. Sermayenin egemenliği arttıkça, geçinmek için işgücünü satmak ihtiyacında olanların sayısında inanılmaz bir artış yaşanmakta, işçi sınıfı kitlesi giderek kalabalıklaşmaktadır.

Her türlü üretim ve geçim aracından yoksun bu kesimin dünya nüfusu içinde oranının hızlı artışı, sermayenin dünya kaynaklarından aldığı pay düşünüldüğünde, başta ücretler olmak üzere sosyal harcamaların üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır. Bu anlamda sermaye egemenliğinin artışı işçiler arasındaki rekabeti körüklemektedir. İçinde bulunduğumuz dönemde, birlik, dayanışma, örgütlenme gibi insani kavramların yerini bireycilik, kayıtsızlık gibi

yabancılaşma kavramlarına terk etmesinin ardında yatan esas neden budur.

İşçiler, dayanışma fikrini taşıyacak toplumsal ilişkilerin darmadağın edildiği, daha iyi bir dünya, daha iyi bir gelecek fikrinin zayıfladığı koşullarda, sendikalarda daha zor örgütlenirler, işverenlerin ideolojik ve siyasal yaklaşımlarına daha açık hale gelirler. Güç yani iktidar, ezer ve dağıtır. Yaşadığımız sürecin en genel tanımı budur.

Sermayenin yoğunlaştığı merkezlerin dışında kalan bizim gibi ülkelerde işçi sınıfı açısından yukarıda yaşanan sorunlar daha derin, daha şiddetli ve daha yakıcı biçimde yaşanmaktadır. Kaynaklarının önemli bir bölümü dış borç biçiminde ülke dışına transfer edilen, gizli ve açık bütçesinin büyük bir bölümünü savaş harcamalarına ayıran ve örümcek ağında bir nokta olabilmek için her türlü egemenliğinden taviz veren bir ülkede, kayıt dışı rakamların kayıt dışının üzerinde olmasına şaşırılmamak gerekiyor.

Ülkemizde mülksüzleşme, sermayenin birlikteliği, merkezlere göre daha hızlı yaşanıyor. Onlarda işçi ailelerinin ya da bireylerinin çocukları işçi sınıfının içine doğuyor, biz de ise buna ek olarak, başka kesimlerden mülksüzleşerek gelen on binler, yüz binler var. Bunları analiz etmeden sendikal hareketin durumunu bütünselliği içinde tartışmak mümkün değildir. Çünkü kendi arasındaki iktisadi, sosyal, kültürel, ideolojik eşitsizlikleri fazla olan ve dolayısıyla bağımsız bir sınıfsal güç olamamış bir işçi sınıfımız var.

Bu eşitsizlikler işçi sınıfının bölünmesinin sosyolojik temelini oluşturmaktadır. Bunu üzerine statüler düzeyinde (devlet memuru, işçi, taşeron,, sözleşmeli personel vb.) dayatılmış olan yasal bölünmeyi koyduğumuzda, zemindeki çatlağın siyasal, kültürel ve örgütsel olarak büyüdüğünü söylemek mümkündür. Bu bölünmenin yaşandığı siyasal rejimin 1980 askeri darbesi ile oluşturulmuş ve o günden bu zamana kadar makyaj değişiklikler dışında hiçbir önemli değişikliğin yaşanmadığı bir rejim olduğunu göz önüne aldığımız da durum daha vahimleşmektedir.

Bu zemin ayn zamanda "çağdaşlık" etiketiyle sunulan yeni iş yasasının da zeminini oluşturmaktadır. İş Yasaları tüm dünyada "korumacı" bir anlayışın ürünü olarak ortaya çıkmışlardır. Sanayi Devriminin geniş işçi kitleleri üzerinde yaratmış olduğu tahribatın

acılarını hafifletmek, işçilerin insanca yaşamalarına katkıda bulunmak ve en genel anlamıyla onları korumak için geliştirilmişlerdir. Bu koruma anlayışı bir kayırma değil, bu iki toplum kesimi arasındaki ekonomik ve toplumsal eşitsizlikleri yumuşatma ihtiyacından ortaya çıkmıştır.

Çalışmalarla onları çalıştıranlar arasında varolan bu durum ortadan kalmadığı sürece iş yasalarının korumacı özelliklerinin kaldırılması söz konusu olmamalıdır. Bu anlamda iş yasalarının her çağın koşullarına uygun özellikleri olduğu kadar, tüm çağlarda "güçsüzü koruma" anlamında temel bir felsefelerinin de olması zorunludur.

İşçilerin çalışma ortamında içine sokulmuş oldukları durumun, onların dolayısıyla da toplumsal yaşamın bir bütün olarak tahrip olmasına yol açabilecek bir ağırlığı olduğu unutulmamalıdır. Çağdaş bir yaklaşım, çalışmayı sadece istihdam boyutuyla değil sosyal ve psikolojik yönleriyle de ele alan bir yaklaşım olmak zorundadır.

Bütün bu değerlendirmelerin karamsar olduğunu düşünmek mümkündür. Ama karamsarlık, gerçekçiliğin bir parçasıysa, geleceğin bir parçasıysa, içinde geleceğe yönelik bir irade taşıyorsa, yananların bir süreç olduğunu, mücadeleler sonucu ortaya çıktığını ve dolayısıyla mücadele sonucunda değişeceğini içeriyorsa olumludur.

Bir işçi sınıfı hareketinin oluşması ve bunun oluşturacağı etkiyle güçlü ve sağlam bir sendikal hareketin ortaya çıkması için umut vardır. Yukarıda sözünü ettiğimiz özellikler ve koşullara sahip işçi sınıfı, dikkatli incelendiğinde kimi az gelişmiş sınıf tepkileri ortaya koymaktadır. Örneğin, suç oranlarındaki artış işçi sınıfının belki de en altta yer alan kesimlerinin, içinde buldukları sisteme gösterdikleri bir tepkinin göstergesi olarak yorumlanmalıdır.

Bu kadar baskı, sömürü ve yoksullaşmanın sosyal patlamaya neden olacağı hep söylenir. İşçi sınıfı ve emekçiler arasında suç oranlarının artması, gasp, hırsızlık vb. biçimlerdeki artış psikolojik ve bireysel özelliklerden mi kaynaklanmaktadır? Bu üstü örtülü, örgütsüz ama kitlesel bir isyan biçimini almıştır ve esas olarak kendisine zarar vermektedir. Toplum tepkisiz değildir, tepkileri örgütlü hale getirecek ve doğru hedeflere yönelerek sonuç alacak yapılanmalar eksiktir.

Toplumun tepki dolu olduğunun bir başka göstergesi son seçimlerdir. Yaşadıklarının sorumlusu olarak gördüğü tüm siyasal



partileri sandığa gömmüş olmak, hükümet olanım niteliğini tartışmadan dikkate almak zorundayız. Bu nüve biçiminde siyasal rejime karşı bir tepkidir. Üstelik siyasal rejime karşı olduğunu iddia eden bir partiyi de iktidar yapmıştır.

Dolayısıyla tepkiler ne kadar az gelişmiş, örgütsüz ve bireysel olsa da sermaye egemenliğinin yarattığı sonuçlardan mağdur olanların arayış içinde olduklarını göstermektedir. Umut bu kitlelerde ve bu kitleleri örgütlü ve bilinçli bir mücadeleye çekecek olan işçi sınıfının örgütlü kesimlerinde.

İnsanın olduğu yerde umut tükenmez.

