

60. SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI

ANAYASA DEĞİŞİKLİKLERİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINA YANSIMALARI

PANEL :

“ANAYASA DEĞİŞİKLİKLERİNE ÇALIŞMA YAŞAMI TARAFLARININ BAKIŞI”

OTURUM BAŞKANI : PROF. DR. TURAN YAZGAN
(İSTANBUL ÜNİV. İKTİSAT FAK.)

KONUŞMACILAR :

YRD. DOÇ. DR. ALİ KEMAL SAYIN
(ÇSGB ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ)

AHMET GÜNDOĞDU (MEMUR-SEN GENEL BAŞKANI)

BİRCAN AKYILDIZ (TÜRKİYE KAMU-SEN GENEL BAŞKANI)

DR. BÜLENT PİRLER (TİSK GENEL SEKRETERİ)

AV. NEJDET OKCAN (DİSK HUKUK DAİRESİ MÜDÜRÜ)

AV. SEMİH TEMİZ (HAK-İŞ GENEL BAŞKAN DANIŞMANI)

OTURUM BAŞKANI : PROF. DR. TURAN YAZGAN
(İSTANBUL ÜNİV. İKTİSAT FAK.)

PROF. DR. YAZGAN: Kıymetli hocalarım, sevgili talebelerimiz ve fakültemizin gözbebeği kıymetli öğrenciler. Türkiye Üniversiteleri içinde İstanbul Üniversitesi'nin, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü veya Sosyal Siyaset bölümü, halka en çok inen, özellikle kendi sahasındaki halkı kastettiğimiz zaman, gerçekten çok kıymetli bir bölümdür. Bölümde görevli olan ve öğrenim gören arkadaşlara ne mutlu diyorum. Biz de bu bölümden yetiştik. Bugün burada düzenlenen program, neredeyse 60 yıldır devam eden programların devamı. Bu programdan aldığımız ilhamla biz de Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı'ndaki eğitim merkezimizde, yine işçi işverenleri, devlet ve bilim adamlarını bir araya getirerek sürdürüyoruz. Bunların tabii ki birlikte tartışılması, birlikte konuşulması çalışma barışı için son derece önemlidir. Bu kürsü, Türkiye'deki çalışma barışına elden geldiği kadar hizmet etmiştir ve ayrıca tek tek hocalarımız, ben de dâhil, bütün sendikaların meselelerinde görev yapmışızdır, uğraşmışızdır. Öyle zaman olmuştur ki, peş peşe Karabük'ten Kırklareli'ne, oradan Kastamonu'ya gitmişizdir. Ama mutlaka sendikalara, işçilere ulaşmışızdır ve onlara sosyal hayat bakımından barışın sağlanmasının önemini; birlik olup barışın sağlanmasıyla üretimin artacağını ve ancak bu şekilde refahın da artacağını öğretmeye çalışmışızdır. Bu nedenle o günkü çalışmalar bize gurur vermiştir ve bugün de aynı kurumlar kıymetli hocalarımıza gelmekte ve aynı gururla çalışmalarını sürdürmektedirler. Bugünkü konu üzerinde Metin Kutal Bey yeterince konuştu. Ama onun söylediği şeyler işçiyi, işvereni ve devleti de ilgilendiriyor. Dolayısıyla, bizim bir geleneğimiz olarak önce işçiye söz vererek konuyu başlatmak istiyorum. Avukat Semih Temiz, Hak-İş Genel Başkan Danışmanı. Buyurun ...

KONUŞMACI : AV. SEMİH TEMİZ
(HAK-İŞ GENEL BAŞKAN DANIŞMANI)

AV. TEMİZ: Sözlerime başlamadan önce salonda bulunan kıymetli hocalarım, sizleri saygı ve sevgiyle selamlıyorum, kıymetli öğrenci arkadaşlarım sizleri de sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Bugün buraya gelince biraz duygulandım çünkü 1965 - 66 ve 73 yılları

arasındaki -camdan baktığım zaman- talebelik yıllarım aklıma geldi. 65-66 ve 73 senesi İstanbul Hukuk Fakültesi'nde o sıkıntılı, sarsıntılı -az önce Sayın Dekanımızın da ifade ettiği gibi öğrenci hareketlerinin yoğun olduğu dönem ben de bu üniversitenin çatısı altındaydım. Dolayısıyla, çok duygulu anlar yaşıyorum o anlamda. 1973'de mezun olduğumuz zaman, tam karşıda caddenin üzerinde kıraathane vardı o kıraathaneye kadar koştuğumu hatırlıyorum. Ondan sonra sosyal siyaset alanında ismi geçen, önemli hocalardan Nusret Ekin hocamızın çok ısrarla beni akademik kariyer yapmam konusunda ikna etme çalıştığı senelerde, bu salonu görseydim herhalde, o ısrarlara dayanamaz kabul ederdim. Fakat ben avukat olarak çalışma hayatıma devam ettim. 30 değil 40 sene bütün çalışma hayatım iş hukuku üzerine, 40 senemin hemen hemen tamamı işçi sendikalarında ve konfederasyonlarda geçti. Bunun 1980 askeri müdahalesi kısmına kadar olan dönemi Türk-İş Konfederasyonuna bağlı Yol-iş sendikasında, 83'ten sonra 10-12 sene Lastik-İş Sendikası ve DİSK'e bağlı, son olarak 94'ten beri Hak-İş hem genel sekreter yardımcılığı hem de Öz-Orman İş Sendikasında danışmanlık görevlerini yürütüyorum.

Şimdi konuyla ilgili olmak üzere 1982 anayasasında, çalışma yaptığımız değişen 3 tane maddeyi sevgili hocam ayrıntılarıyla mükemmel bir şekilde anlattı. Ayrıca 82 anayasasının çalışma hayatını ilgilendiren, medenileştirilmesi gereken diğer iki tane başlığını da ayrıntıları ile anlattı. Şimdi bu değişen 3 maddenin değişiklik ile ilgili önerilerini kendimizin içinde bulunduğu çalışmayla 3 değil 5 maddede değişiklik yapılması konusunda, anayasa değişiklik çalışmalarında Hak-İş Konfederasyonu olarak hükümete önermiştir ve bu konu ile ilgili brifing de vermiştir. Bu önerdiğimiz 5 maddenin 3'ünde değişiklik gerçekleşmiş vaziyettedir. Diğer 2 önerdiğimiz madde ise, bir tanesi 54. maddede ki meşhur kamu çalışanları ile ilgili grev yasağının kaldırılması bunun ancak kanunla düzenlenmesi konusu ki Metin hocam oradaki ayrıntıyı çok güzel anlattı.

Şu anda memur, personel yönetmeliklerinde değişiklik yapılmazsa Türkiye'de bugünkü durum gerçekleşmeyecekti, istenilen noktaya gelinemeyecekti. Diğer madde de anayasanın 82. maddesi olan sendikacılara, konfederasyon yöneticilerine ve sendika yöneticilerine anayasa ile getirilen siyaset yasağı. Bu siyaset yasağının da kaldırılması gerektiği yolunda talebimiz oldu ancak hükümet ve parlamento

tarafından bunların üçü kabul edildi. Kabul edilen üç maddeden hocam tarafından bahsedildi, ben şimdi Metin hocamın ifade ettiklerinin dışında, bu maddeleri kabul ederken, ne amaçladık, ne düşündük, uygulamada yarın öbür gün hayata geçtiği zaman ne olur, -çalışma hayatıyla ilgili-, kendi görüşlerimizle ve bugüne kadar pek konuşulmamış olan konuları ilave etmek istiyorum. Şimdi öncelikle Avrupa'da sendikaya üyelik, işçilerin sendikaya üyeliği gizlidir. Prensip olarak, işçi istemediği takdirde hiçbir kimse onun üyeliğini deklare ettiremez.

Şimdi eğer sendika üyeliği gizli ise bunun kaç tane sendikaya üye olabildiği, hangi sendikanın nerde, hangi işkoluna üye olabildiğinin de bilinebilmesi mümkün değildir. Şimdi dolayısı ile bu prensip faaliyetler Avrupa standartlarında, insan haklarından sayılıyor. Biz tabi bugüne kadar hiç konuşulmayan bir şeyi söylüyoruz, hatta Osmanlı döneminden bu tarafa, Cumhuriyet'in kuruluşu da dahil, Türkiye'de örgütlenme konusunda, devlet daima, son derece hassas, son derece dikkatli davranmıştır. Bu konuları tehlikeli görmüştür. Ve Sendikaların Kuruluşu ile birlikte sendika üyeliklerini de mutlaka resmi makamlara bildiren bir yapıya sahiptir. Bu zihniyet zaten, taban tabana Avrupa'da ki sendikal yapıya ters bir durum oluşturuyor. Şimdi günün birinde inşallah yavaş yavaş o tarafa doğru gidebiliriz, anayasadaki bu maddeler, parlamentoda aracılığıyla anayasada, hocamın da ifade ettiği gibi, değişiklik yapılmasını gerektiriyor, dolayısı ile bunun kalkması gerekiyor.

Şimdi gizli olan bir üyelik olursa burada yetki belirlemesi son derece önem arz ediyor. Yani toplu sözleşmede yetki belirlemesi konusu son derece önem arz ediyor. Dünya bunu nasıl yapıyor, dünya bunu hep yapıyor, gerek güç gösterisi ile yapıyor yani iktidar güç gösteriyor, işveren kendi gücünü kabul ettirebilmek için veya referandum süreci ile bu sorunu çözüyorlar. Böylelikle, sendikanın orada olup olmadığı referandum sonucu ortaya çıkmış oluyor. Böylelikle yetki meselesi kendiliğinden çözülmüş oluyor. Şimdi biz Türkiye için daha buralara gelebilir miyiz, şu anda erken gözüküyor. Ben kısa vadede Türkiye'de böyle bir yapı değişikliği yapılacağına inanmıyorum. Nitekim sevgili Genel Müdürümüz burada; Anayasa değişikliğinden sonra dört konfederasyon beraber bir çalışma yürüttük, yani anayasa değişikliğinin bizim çalışma hayatımızda, yani 2821 ve 2822 üzerinde neleri

değiştirmemiz gerektiği konusunda bir atölye çalışması yapıldı, bu atölye çalışması sırasında tespit edilen madde sayısı 5 tanedir. Bunun bir tanesi 2821 ile ilgili, dört tanesi 2822 ile ilgili ve bu değişiklikler gerçekleştiği takdirde de Türkiye'deki sendikal harekette istediğimiz değişikliği yapmak mümkün değildir.

Peki şimdi bu yapı Türkiye'de şu anda nerde, hangi tablo ile karşı karşıyayız. Türkiye'de sosyal sigortalar kurumu açısından, resmi kaynaklara dayanarak 9,5-10 milyona yakın işçinin olduğu biliniyor, sadece işçiler, kamu çalışanları değil. Sendikalı işçi sayısı tüm konfederasyonları dahil ederek söylüyorum, 800.000 civarında. Bunların sendika üyesi sayısı belirlenirken kanundan gelen bir mecburiyet var. İşyerinden ayrılmış olsanız dahi, bununla ilgili Yargıtay kararı var en az bir yıl daha sendikalı olmaya devam ediyorsunuz ve bakanlık bu kayıtları da dikkate alarak, bu bir yıl süreyi dikkate alarak, fiilen çalışmasa bile o sendika üyesidir hukuki gerçeği karşısında, bunları da baz alarak sayı 800.00 civarında. Demek ki Türkiye'deki gerçek sendikalı sayısı %8, bu bir yılı da düşersek, fiilen çalışan sendikalı sayısı % 6-6,5 gibi bir rakamdır. % 6-6.5 civarında, çalışanların tamamı üzerinde üç konfederasyonun temsil ettiği % 6-6.5'tur. Bunlar kamu işleri içerisinde de aynıdır.

Kamu işçileri ve kamu işlerinde çalışanlar diye ayırdığımız zamanda, sendikalı bir yapıdan bahsetmek pek mümkün değil Bu Anayasa değişiklikleri ile bu tabloda değişiklik olacak mı? Ben kısa vadede hiçbir şeyin değişmeyeceği kanaatindeyim. Bizdeki sendikal yapı ve örgütlenme modeli buna müsaade etmiyor. Yani yalnız tuttuğunuz, yakalayabildiğiniz işverende toplu sözleşme yapma modeli ki Amerikan modelidir, ağırlıklı olarak, kolektif olarak toplu iş sözleşmesine sadece işverende o işletmede nötr bıraktığımız takdirde inanılmaz bir haksız rekabet sebebi olur. Oysa ki toplu sözleşmeler, örgütlenmeler tam tersi emeği, işçiliği haksız rekabet konusu edilmemesi hususunu düzenlenmesi lazım. Oysa ki bizde bu tamamen haksız rekabet konusudur ve sendikalar, toplu iş görüşmeleri yaptıkları yerlerde işçi haklarını düzenlerken, işverenin aynı işi yapan emsal işyerlerindeki sıkıntısını dinlediği zaman ona hak vermek zorunda kalıyor. Aşağıda tuttuğu zaman üyesi olan işçiye anlatamıyor. Yukarıda tuttuğu zaman örgütlü olduğu işyerlerini sıkıntıya sokup onun zararına olan bir durumla karşı karşıya kalıyor. Bu yapı böyle devam ettiği

zaman Türkiye'deki işçi hareketinin genişlemesini, işçi örgütlenmesini beklemek bana göre 40 senelik bu işin içinde olan bir uzman olarak hayal geliyor. Şimdi nasıl aşarız bunları, Türkiye olarak olabildiğince kolektif tedbirler alarak. Kolektif sözleşme ve toplu sözleşmeyi sadece üyelere mahsus olmaktan çıkarıp işçi sınıfına yaygınlaştırdıkça bu konuyu aşacağımıza inanıyorum. Çarpıcı bir örnek olarak vermek istersek, Fransa'da örgütlü işçi sayısı, sendikalı sayısı % 8, toplu sözleşme uygulanan işçi sayısı % 95'in üzerinde. Şimdi bu yapıyı oluşturursanız, işveren kanadı sendikaların gelip de toplu iş sözleşmesi yapmasından ürkmez, öyleyse burada kendi işyerlerini işgal etmiş gibi, düşman tarafından işgal edilmişçesine bir savunma hattı kurması da söz konusu olamaz, dolayısıyla bunu sağlamak çok önemli. Bunu nasıl sağlayabiliriz? Sayın hocam bunu teşmil maddesini çalıştırarak sağlayabiliriz.

Ben bu işin okulunda çalışmaya başladığım tarihlerde teşmil maddesinin yetmediği mutlaka genişletilmesi gerektiği tartışılıyordu. Bu maddeyi genişletmek suretiyle ağırlıklı olarak diğer toplu iş sözleşmesi yapılan yerlere emsal olarak uygulanması rekabet içerisindeki işyerinde uygulanması, rekabet korkusu içindeki işverenleri sendika özgürlüklerine karıştırmaz. Bu konuda bir gelişme sağlamamız gerekiyor.

4857 sayılı iş kanunumuza göre toplu sözleşme olsun ya da olmasın, tüm işyerlerinde işçi kurullarının oluşturulması gerekiyor, bir zamanlar vardı. Ancak bu sonradan kaldırılmıştı. Biz Hak-İş olarak bu kurulların tekrardan oluşturulup, işçiler arasında yeniden, yavaş yavaş örgütlenme alışkanlıklarını kazandırmak gerektiği kanaatindeyiz. Dolayısıyla bunlar yapılmadan da çok fazla sendikalarla ilgili bir gelişme olacağına inanmıyorum. Bir de önemli bir konu daha var; şimdi Avrupa'daki bu hukuki durum arkasında işçi ve sendika nasıl oluyor? Üyeliği nasıl belirliyorsunuz? Aidatla belirliyorsunuz. Şimdi aidat çok önemlidir. Aidat ödemediğinizde bir sendika üyesi olamazsınız. Aitliğiniz ancak aidat ile mümkün olabiliyor. Bizde ise, check-off sistemiyle, işveren tarafından işçiden almak suretiyle oluyor. Burada da tabii ki gizli bir şey olmaz. Artık biz de, yavaş yavaş, dünyada örgütlenmeyle ilgili ne varsa kabul etmek durumundayız. Bunun için de önce sayılardan kurtulmamız gerekiyor. Barajla ilgili sayı çeşitli taktiklerin geliştirilmesini gerektirmiştir. Çünkü yetki alabilmek için

barajın üzerine geçebilecek belli bir sayıya ihtiyaç duyuluyor. Dolayısıyla yavaş yavaş sayılardan, barajlardan kurtulmamız lazım.

Hocam da ifade etti ancak memurlarla ilgili bir madde, aslında madde de değil, bir düzenleme memur sendikacılığı ile ilgili. Hocam da ifade ettiği için ondan cesaret alıp söylemek istiyorum. Şimdi, bu konu ile ilgili dört tane uluslararası sözleşmemiz var: 98, 87, 151 ve Türkiye'nin onaylamadığı 154 sayılı sözleşme. Bu konuşmaya üniversite camiasında katıldığım için, salonda öğrenci arkadaşlar olduğu için, araştırabilmeleri amacıyla söylüyorum bunları. Türkiye'nin kabul ettiği metinlere kolay ulaşırsınız ama Türkiye'nin kabul etmediği metinler yok. Bulmanızı rica ediyorum. Bizim yaptığımız araştırmaya göre, 154 sayılı sözleşme, kamu çalışanları ile ilgili toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkını düzenliyor. Bu sözleşme, Türkiye tarafından kabul edilmiş değildir. Dolayısıyla, Türkiye bu yaptığı Anayasa değişikliği ile ne yaptı? Toplu görüşmeden toplu sözleşmeye geçti. Toplu görüşme değil, toplu sözleşme 151 sayılı sözleşmenin ön gördüğü bir düzenleme idi. 4688 sayılı yasa ile ne kadar bağımsız olduğu tartışılır, 151 sayılı sözleşmeyi hayata geçirmeye çalıştı. Ama bu anayasa değişikliği ile önemli bir gelişme sağlandı, önemli bir adım attı: Grevsiz toplu sözleşme. Hocamın da ifade ettiği gibi, kamu personel rejimi değiştiğinde, bir kısmı devlet erkinin düzenlemesi içinde kalacak, bir kısmı da devlet erkinin, devlet düzenlemelerinin dışında kalacak, kamu işçisi olacak, bir kısmı da ikisinin arasında kalacak. İşçi kalanlar için sorun yok. Bununla ilgili önceden çeşitli düzenlemeler vardı.

Ben 1980 öncesi Yol-İş Sendikasında hukuk müşavirliği yapıyordum. Bir gecede köprü ve gişe işçileri, sabah kalktılar memur olmuşlardı. Ne Anayasa değişikliği, ne kanun değişikliği, hiçbir şey yoktu. Bir gecede memur oldular. Şimdi, bir gecede bu arkadaşlarımızın işçi olmasını bekliyorlar: Toplu iş sözleşmesi yok, grev yok. Ama erk kullananlar dünyanın her yerinde, grev açısından, grev hakları son derece kısıtlı. Bununla ilgili düzenlemenin mutlaka yapılması gerekir diye düşünüyorum.

PROF. DR. YAZGAN: Efendim tabi, çok önemli bir nokta, Türkiye'de çalışanlar çeşit çeşit ama bu çeşit çeşit grupların her birinin hakları ve yükümlülükleri de bu çeşitliliğe bağlı olarak çok farklı. İşçilerin ancak % 8'i sendikalı, diğerleri sendikasız. Bu işçilerin çalışanlarının belki % 60'ı umumiyetle kayıt dışı diye adlandırılıyorlar,

kayıt dışı çalışıyor. Kayıt dışı tabi çok saçma bir tabir, kanun dışı çalışıyorlar, suçlu çalışıyorlar, bunların hepsi suçludur. Ama bunların işverenleri de suçludur, kanun dışı çalışanlar öbürlerine nazaran son derece pamuk ipliğine bağlı, işverenin iki dudağının arasında cereyan ediyor. Dolayısıyla Türk çalışma hayatında bu farklılıkların yanında başka hususlar da var ki, Türk çalışma hayatının adil olmasına imkan vermiyor. Huzurun sağlanmasında da adalet çok önemli, bir kısmı kıdem tazminat alıyor, bir kısmı kaçak çalıştığı için kanun dışı çalıştığı için hiçbir şey almıyor ama kanun dışı çalıştığı halde ceza da görmüyor, kanun dışı çalıştıran da ceza görmüyor. Niye milyonlarca bulunuyor. Devlet milyonlarca insanın hangisinin üzerine gitsin? Gitse gitse 50 bin kişiye gider 100 bin kişiye gider. Bu 100 bin kişiye işçi ve işverene ceza verse geriye kalan milyonlarca insan mükâfatlandırılmış olur, ceza görmediği için. Bir kısmı ceza gördüğü için son derece büyük bir adaletsizlik cereyan eder. Onun için bu işleri kökünden çözecek tedbirler lazım. Evet şimdi işçi temsilcisi konuştuğuna göre memur temsilcisi Ahmet Gündoğdu, Memur-Sen Genel Başkanında sıra. Ne kadar kısa olursa o kadar iyi olur.

KONUŞMACI : AHMET GÜNDOĞDU
(MEMUR-SEN GENEL BAŞKANI)

GÜNDOĞDU: Değerli hocalarım, değerli gençler sözlerime başlarken öncelikle memur-sen ailesi adına sizi selamlıyorum. 30. yılını kutlayan bir siyasi portrenin olmadığı ülkemizde 60. sosyal siyaset konferansında bulunmuş olmanın keyfini yaşıyorum. Gençler de bunun tadını çıkarın diye tavsiyede bulunuyorum. Sendikacılık deyince hep işçiler akla gelmiş, işçi sendikalarının da tükenmişliğini durdurabilmek için hep memurlar akla geliyor. Böyle bir sıkıntı yaşıyoruz. 51. maddede işçi, memur, çalışan tanımlamalarına değerli hocamızda çok güzel bir şekilde girdi.

Bugün işçi sendikaları birleşelim diyor, bürokrasi birleşin işinizi kolaylaştırın diyor, siyaset birleşin, iş güvencenizi terk edin diyor, devlet ben zaten örgütlü toplumu hiç sevmiyorum, hele örgütlü toplumun yöneticileri okumuşsa onları da bir şekilde diskalifiye etmem lazım diyor, nerede birleşelim? Yani tahterevallinin dengesi nasıl olsun? Bugün eşit yurttaş olalım diyoruz. Üniversite lazım, % 90 üniversite lazım olan kamu çalışanlarının siyaset hakkı yok, bakkala manava herkese serbest, e ne olacak siyaset okumuş için zorlaştırılıyor. Başka

alanlara kayıyor ve birikimi olanların birikimi ancak borçlanarak sahaya girebilmiş oluyor ki Osman Yüksel Serdengeçti'nin Meclis'e girerken Meclis'in kapısında yaptığı espri de bunu gösteriyor.

Grev hakkında birleşelim, hayır - siz tehlikesiniz, siz memursunuz, dolayısıyla biz bu birleşmeye siyaset hakkında, grev hakkında, maaşlarda, emekli tazminatında eşitledikten sonra sosyal güvenliğin tüm boyutlarıyla bunu konuşabiliriz. Ama hele bir iş güvencenizden vazgeçin biz size iyilik yaparız, biz böyle bir iyilik beklemiyoruz. Bugün toplu sözleşme hakkını grev hakkının eksikliğine rağmen almanın üzüntüsü yanında iş güvencesine dokundurtmadan almış olmanın avantajını yaşıyoruz. Değerli dostlar, Kemal Tahir "Örgütlü toplum, yöneten toplumdur" diyor. Örgütsüz toplumun da güdülen toplum olduğunu açıkça ortaya koyuyor. Sendikacılığın geri kalmasında toplumun rolü büyük, her iktidarın emek örgütlerini önce diskalifiye etmesi bunun en canlı örneği, devlet milletten korkuyor, bürokrat memurdan korkuyor. Rejim ise hem herkesten korkuyor, hem herkesi korkutuyor. Onun için referandumdaki % 58 evet ile, millet idaresinin tecelligahının meclis olacağı gerçeğinin 60 darbesi ve 61 anayasası ile belli kurumlara vermesi ve bu kurumlarda da hep bürokratik oligarşinin hakim olan düşüncelerinin yürürlükte olması adına ilk kez milletin kendi geleceği adına bir düzenleme olması için önemsiyorum ve 12 Eylül'ü yeni Türkiye'nin yeni başlangıcı olarak görüyorum. Darbe ile yüzleşme ve hesaplaşma içinde bir milad olarak görüyorum.

Biz Memur-Sen ailesi olarak yola çıktığımız gün üyemizin, ülkemizin ve insanlığın geleceğini dert edinerek sendikacılık yapacağız dedik. Bir tarafta hükümetlerle ücret pazarlığı yapıyorken memurun maaşı 100 TL, 200 TL artsın diye mücadele ediyorken, diğer taraftan siyasetçinin de milletin de topyekün örgütlenme özgürlüğünü gasp eden yaklaşımlara dur demezsek bu üyelerin menfaatini korumak olmaz diye düşünüyoruz. Bunun için çerçevesini devletin çizdiği sendikacılığa da, çerçevesi devlete karşı çizilen sendikacılığa da karşıyız. Gelişmiş ülkelere bakıyoruz dünyanın ileri ülkelerine sendika hakları insan hakları içerisine dahil olmuş, biz bugün öğretmenlerde bile sendikanın hiçbir kitapta yerini bulamayan yaklaşımlarla sendikacılık yapıyoruz, bulamıyorlar ne hikmetse, eğitim sisteminin birey merkezli sorgulayan, itaat eden, sivil itaatsizlik kavrayan yapıyı oluşturmaması sınavları

amaç haline getirmesi bunun baş sebepleridir ama buna ayrıca girmeyeceğim. Sendika hakkının birinci boyutu örgütlenme boyutudur. Örgütlenme boyutunu biz 92'ye kadar darbecilerin darbe görmesinde, 92'den 2001'e kadar genelgelerde, 2001'den 12 Eylül'e kadar kanarya sevenler tüzüğünü aratmayan 4688 sayılı toplu görüşme yasasıyla yaşadık ama bu yasa örgütlenme adına fırsatlar tanıdı. Sadece örgütlenme boyutunu sendika hakkını kamu çalışanlarına vermiş oldu. İkinci boyutu toplu pazarlık boyutu ki bu ileri ülkelerin % 85'inde var olan bir hak bize ilk kez verilmiş oldu. % 55'inde de grev var, bazı ülkelerde grev tanımlanarak sınırlandırılmış, bazı ülkelerde polise, askere de sendika hakkı tanınmış, ama bizdeki toplu görüşme hakkı gibi sınırlamalar getirilmiş ama bir şekilde var.

Üçüncü boyutu da, sivil toplum boyutu, değerler boyutu. Biz bunu çok önemsiyoruz. Yerel, yerli değerlerle ama dünyanın küreselleşen yapısına küresel çözümün faydası olacak çözümler üretmeyi de önemsiyoruz. Hz. Mevlana'nın pergeldeki gibi sözünü, yani iki ayağın birisinin değerlerimizde olması birisinin de hareket halinde olmak, gündem belirlemek, gündemin öznesi olmak boyutuyla önemsiyoruz. 2001 yılında çıkartılan 4688 sayılı yasayla 9 kez toplu görüşme masasına oturduk. Otururken mağlup olacağımızı biliyorduk. Çünkü pazarlıkta eşit şartlara sahip değilsiniz. Çünkü adı görüşme, toplu görüşme. Devlet işçiyle el ele tutuşuyor, pazarlık yapıyor, anlaşılırsa bu kesin hükmünde, ama bizim kararımız hep bakanlar kurulunun icazetine tabi olur. Yasa gereği kurulan uzlaştırma kurulunun hiçbir değeri olmadığı suya atılan imza gibi tavsiyeden öteye geçmedi.

12 Eylül 2010 53. madde, 128. madde ve genel özgürlükler boyutuyla memurlara uyarı ve kınama cezasının yargıya açılması gibi iyileştirmeler bugüne kadar olanın en iyisiydi, yani biz şimdi paydaş olabileceğiz, pazarlık edebileceğiz, uzlaşmışsak kararımız kesin olacak, uzlaşmadıysak kamu görevlileri hakem kuruluna gittiğimizde onun verdiği karar kesin olacak, grev hakkımızın verilmemiş olması, siyaset hakkımızın verilmemiş olması bunun en önemli eksigi. Toplu sözleşme ve grev hakkı için yeni anayasa reformu hazırlayarak yola çıktık. Anayasamızın olmazsa olmazları. Yani eğitimde fırsat eşitliği, düşünce hürriyetini, ifade hürriyetinin, vesaiyeti deşifre etmek adına yapılması gerekenlerin her bir darbe sürecinde vesayetle bu ülkenin neler

çektığının deşifre edilmesi adına taleplerimizle ortaya çıktık. İkincisi uluslararası demokrasi kongresi yaparak işçi örgütlerimizi, memur örgütlerimizi, siyaseti, sayın başbakanı bir araya getirdik ve taleplerimizi en yüksek sesle dile getirdik. Üçüncüsü dün sendikal olduğumuz için bizi sürgün eden devlet ilk kez üç konfederasyonun toplu sözleşme ve grev talebini önemseyerek Abant'ta 220 kişilik siyasetçi, bürokrasi, akademisyenlerin katılımıyla toplu sözleşme çalıştayı yaptı. Bu çalıştay toplu sözleşme hakları açısından çok önemliydi. Burada alınan kararlardan birkaçını hızlı bir şekilde paylaşayım.

Kamu görevlilerimizin toplu pazarlık ve grev hakları ülkemiz tarafından imzalanan ve onaylanan insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerde mevcut olduğundan, anayasada bu hakların kullanımını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Kamu görevlilerinin sendikal haklarının anlamlı bir hüküm oluşturması için toplu sözleşme ve grev haklarının hayata geçirilecek düzenlemeler yapılmalıdır. Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. maddelerinde Türkiye'nin koyduğu çekincenin kaldırılması gibi toplu sözleşmeye doğru yol almada önemli bir milat oluşturduğunu düşünüyorum. Dördüncüsü, referandum çalışmaları. Referandumda sendikalarımızın konfederasyonumuzun kuruluşunun bu ülkeye hizmet etme yönünü ortaya çıkararak, olmazsa olmazımızın bu referandumda gece gündüz evet demek ve dedirtmek için çalışmak olduğunu gördük. Vatandaş olarak önemsedik çünkü devlet hep ötekileştirmiş; bir gün başörtülüler olmuş, bir gün Kürtler olmuş, bir gün aleviler olmuş, öteki öteki ama hiç ötekiler kenetlenerek birbirleriyle destek oluşturmamışlar ve her seferinde bir kesim diskalifiye edilmiş bu da vatandaş olarak hepimizin etkisiz olmasını beraberinde getirmiş. Tanımlayan değil tanıyan devlete geçmek adına ve anayasanın geçici 15. madde ile darbecilerini koruyan devletten darbenin sözcüğünü bile kullanmayacak, çağdaş 73 milyonun mutabık kaldığı metni oluşturacak devlete geçmek adına önemsedik.

Bugün önümüzde 2. mevzuat çalışmaları var. Toplu sözleşme hakkına yönelik 128. maddenin toplu sözleşmede kanuni düzenleme olması adına burada kamu görevlileri hakem kurulunu çok önemsiyoruz. Hükümete sunduğumuz raporda da ortak çalışmamızda 4 konfederasyonlardan 4 hükümetten devlet planlama teşkilatı, devlet personel başkanlığı, çalışma ve maliye bakanlığından 4,

konfederasyonlardan 4, akademisyenden, üniversitelerimizden iş hukukundan 1 akademisyen, idare hukukundan 1 akademisyen olmak üzere 10 kişiyi bir de Yargıtay, Danıştay, idari hukuki yönünden olabilir diyor, Yargıtay iş hukuku boyutuyla Sayıştay'da denetçi hukuk boyutuyla olabilir diyoruz. Örgütlenmenin önündeki engeller gerçekten çok vahim noktalarda şu anda sendikal olabilenlerin % 56'sı örgütlü memur sendikacılığında 1 milyon 700 binin % 56'sı ama 2 milyon 200 bin memur var, askeri, polisi çıkarırsak bazı bakanlıkların kurumlarının sivil memurları bile sendikal olamıyor. Bu Metin hocanın altını çizdiği ILO'ya % 100 aykırı olan bir durumdur. Yeni anayasanın artık gündeme geldiği seçim sonrası ciddi bir mutabakat olduğunu görüyoruz. Bu anayasada grev ve siyaset hakkını da ele alacak bir üniversitenin bünyesindeyiz. YÖK'ün anayasadaki 130 ve 131. maddeye bağlı olarak oluşan yapısı, 2547 sayılı yasadaki esneklikler, keyfi yetkiler ve artık bunların gözden geçirilmesi lazım. YÖK başkanına göre değişen bir süreç değil, kurumsal yapısı bilimin ve özgürlüğün merkezi olacak bir yapılanmayla, en kötü niyetli biri bile iş başına geldiğinde gençleri ve milleti yanlış yapamayınca kurumsal bir işleyişin Milli Güvenlik Kurulu referandumda dokunulmayan maddeler başta olmak üzere, üzerinde çalışılması gerekir diye düşünüyorum ve teşekkür ediyorum.

PROF. DR. YAZGAN: Evet. Çok teşekkür ediyoruz Ahmet Bey'e de. Tabii memurun ve memur sendikacılığının yeri, sendikacılıkta çok mühim.

KONUŞMACI : AV. NEJDET OKCAN
(DİSK HUKUK DAİRESİ MÜDÜRÜ)

OKCAN: Ben öğrencilik dönemimde Sosyal Siyaset konferanslarına ilgi göstermiş bir öğrenciydim. Çünkü hem çalışıp hem okuyan bir öğrenciydim. 12 Eylül öncesinde de biraz siyasete ilgi duyan bir öğrenci olarak bu tür fırsatları olabildiğince değerlendirdim. Sonrasında da yine İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden sayın Metin Kutal hocam, sayın Toker Dereli, rahmetli Nusret Ekin hocam ile zamanı geldikçe ara ara belirli çalışmaların içinde bulunmaktan her zaman keyif aldım. O anlamda bu toplantı benim için de önemli, anlamlı bir toplantı. Ben de konuşmalarına başlarken, panel konusuna hem salonda bulunan hocalarımı, hem salonda bulunan öğrenci arkadaşlarımı kurumum adına, Devrimci İşçi Sendikaları adına selamlıyorum.

12 Eylül öncesinde ve 60 sonrasında işçi hareketi içerisinde bir takım olumsuz örnekler olabileceğini yani sendikaların anarşi, yani problemlili bir dönem vardı. Bunu sosyal siyaset ve sosyolojik olarak çok yadsımıyorum, niye yadsımıyorum? Avrupa'da ve dünyada sendikal hareketin gelişimi 1800'lü yılların ortalarında başlar yani sanayi devrimi ile işçilerin çıkması ile başlar ve orada sendikal hareket birden bire büyür gelişir ve gerçekten büyük aksiyonlara da sebep olur. Ve bu sendikal hakların gelişimi Avrupa'dakinden, Türkiye'de bundan 100 yıl sonra gerçekten Amerikan anlamında sendikal haklarına kavuşmuştur. Bu hakları elde etmiş ve iğne ile kuyu kazarak elde etmiş işçi hareketi 1960-80 arasındaki o dönem; çünkü oturmamış endüstri ilişkileri içerisinde grevler, bir takım aşırılık olarak nitelendirilecek işçi hareketlerini yaptırmamak lazım, bu bir etki tepki meselesidir. Sosyolojik olarak bunun yaşanmasına ihtiyaç vardı diyerek bu bahsi burada kapatıyorum. Yani bunu böyle olumsuz bir durum olarak nitelendirmemek gerekir, bir düdüklü tencerenin kapağını kaynak yaparsanız bir süre sonra bir doğa kanunu olarak, bir yerden yırtık açıp içindeki basıncı çıkarır diye düşünüyorum.

12 Eylül 2010 yılında yapılan referandum ile bir anayasa değişikliği kabul edildi. Biz bu konuda nasıl bir pozisyon aldık, biz 12 Eylül'ün en büyük mağduru konfederasyonlarından, işçi gruplarından bir tanesi, yaklaşık 11 yıl faaliyetleri durduruldu, 91 yılında askeri Yargıtay kararı ile beraat edene kadar. Yaklaşık olarak yöneticilerinin büyük bir kısmı cezaevinde 4,5 - 5 yıla yakın hapis yattılar. İdam talebi ile yargılandılar. Bütün temsilcileri işten atıldı, üyeleri başka konfederasyonlara üye oldular. 12 Eylül'ün en büyük mağdurlarından kurumsal olarak da, örgüt olarak da. Bunun doğal sonucu olarak yeniden faaliyete geçtikten hemen sonra sistematik olarak hem organ kararı ile hem de eylemleri ile 12 Eylül anayasasına ve 12 Eylül üzerine gerçekten tepkili olmuştur. Ve bu 12 Eylül anayasasının değişmesi gerektiğini her fırsatta söylemiştir. Dolayısı ile şöyle eleştiriler aldık: bu değişiklik yapıyor neden buna karşı çıkıyorsunuz? Çünkü hayır oyunu açıklamıştı DİSK. Çok basitti çünkü biz anayasa konusunu çok ciddiye almış bir örgütüz. Yaklaşık olarak anayasa değişikliğinin hemen öncesinde bir yıla yakın çalışma yaptık, akademisyen 17 kişiden oluşan bir bilim kurulu ile böyle bir anayasa taslağı yapmıştık.

Bu anayasa taslağı tek yönlü bir çalışma değildir, bir toplumsal sözleşme olduğunun farkında olan bir çalışmadır. Fakat bu çalışma dikkate alınmadığı gibi bizim çok eleştirdiğimiz bir takım maddeleri içinde barındırması ve bunların kalıcı olması endişesi ile çünkü anayasalar Türkiye'de kolay kolay değişmiyor kalıcı oluyor ve bunun önümüzdeki 20-30 yılın daha önümüzde engel olacağı savıyla karşı çıkmıştır. Şimdi onların neler olduğunu açıklayacağım. Anayasa değişikliğinin en büyük gerekçesi, özellikle bu 51, 53, 54 sayılı maddelerde yani toplu iş hukukunu ilgilendiren alanlarda yapılan değişikliklerin en önemli nedenin ILO sözleşmelerinin ve AB müktesabatına uyum olduğu açıklandı, gerekçelerde bu var. Hem dile getirildi, hem gerekçede de var. Şimdi baktığım zaman böyle mi, hemen 51. maddeyi ele alırsak, 51. madde sadece çalışanlara ve işverenlere sendika hakkı tanıyordu, anayasal metin olarak. Oysa bizim taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere baktığımız zaman, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinin 23. maddesi, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletlerin ilgili sözleşmeleri, birçok başka sözleşmeler var ama bunlar temel sözleşmeler olduğu için bunlara vurgu yapıyorum, herkesin menfaatlerini koruma hakkına sahip olduğu çok açık bir şekilde yani tartışmaya yer vermeyecek biçimde kabul edilmiştir. Şimdi bizim ülkemizde ki duruma bakalım; ülkemizde kendisini sendika olarak tanımlayan birtakım yapılar mahkeme kararı ile kapatılıyor ve hakkında davalar var.

Nedir bunlar: Örneğin DİSK'e üye emekliler sendikası 10 yıl faaliyetinden sonra kapatıldı, şu an davası AIHM'de devam ediyor. Çiftçiler sendika kuracağız diye ortaya çıkmışlar, çiftçilerin sendika kurma hakkı kabul edilmediği için Çiftçi Sendikası hakkında kapatma davası hala devam ediyor. Son günlerde öğrenci gençlik sendikası, GENÇ-SEN'in hakkında kapatma davası devam ediyor. Bir gençlik ya bunların ne alakası var sendika ile ama siz eğer Avrupa müktesabatına uyacağım gibi gerekçelere sığınıyorsanız, uluslararası sözleşmelerin altına imza atmışsanız, bunun gereklerini yerine getirmeniz lazım, Türkiye'nin ikide bir AIHM'lerine kapısına taşınmasını engellemek lazım ve bu sıkıntıları aşmak lazım diye düşünüyorum.

İkinci koşul, sendikaların kurulmasına olanak sağlanan sendikaların faaliyet alanlarının sınırlandırılması ile ilgili sorunlar vardır. 51. madde sendikaların sadece üyelerin çalışma ilişkilerinin sosyal hak ve

menfaatlerini korumak ve geliştirmek için faaliyet göstermesi. Bu sınırlayıcı bir düzenlemedir, dolayısı ile bu sınırlamanın da kaldırılması gerektiğini basit, hemen aklıma geleni söylüyorum bu çoğaltılabilir, kültürel haklar için neden faaliyet gösteremesin üyeler, sendikalar. İkinci mesele, 52. madde ile öne çıkan husus, aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olma yasağının kaldırılması ile ilgiliydi, bunu özgürlükçü yaklaşımla normal karşılıyoruz yani elbette sendikalar aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilirler, buna devletin bir müdahalesinin olmaması gerektiğini düşünüyoruz. Eğer bir sendika, işçi bunu kabul ediyorsa aidatını ödeyip ancak, tabii çeşitli sorunlar var hocamın da bahsettiği işyerinde yetki sorunu, belirlenmesi nasıl olacak gibi, yapılan çalışmalarda bu gündeme geldi, eğer biz endüstri ilişkilerinde part-time, kısmi süreli çalışma diye bir şey varsa ve bir işçi birden fazla işyerinde çalışabiliyorsa ve gittiği iş yerlerinde farklı farklı sendikalar varsa o işyerlerinde bu işçilerin o sendikaya yani bir işyerinde aynı işkolu, A sendikasına da üye olabilir başka bir yerde B sendikasına üye olmasının ne gibi bir sakıncası var diye tartışma yapıldı ve dolayısı ile oldu. Ancak bunu şöyle düşünüyoruz, Türkiye’de bir sendikaya üye olmanın önünde çok ciddi engeller varken, bunun güvence altına alınması gerekirken birden fazla sendika üyeliğinin öne çıkarılmasının bir fanteziden öteye gitmediğini düşünüyoruz.

Çünkü biraz önce rakamları verdi Semih Bey, ben biraz daha aşağı çekebilirim çünkü şu anda kayıtlı yani sosyal güvenlik kurumu kayıtlarına göre çalışan işçi statüsünde çalışan işçi sayısı o, yaklaşık on milyona yakın, dokuz milyon küsur ama bunun içinde kayıtsız çalışanlar yok, o da TÜİK’in araştırmalarına göre % 50 kayıt dışı çalışma, % 60’a varan araştırmalar var. Bunu da eklediğiniz zaman yaklaşık olarak, sendikalı üye sayısı % 3'lere, % 4'lere düşmüş vaziyette, kamuyu çıkarttığımız zaman zaten özel sektörde oldukça önemli. Dolayısı ile bunun o kadar değişikliklerle dolu, öne sürüldüğü kadar çalışma hayatına, endüstri ilişkilerine, önemli katkılar yapacağını düşünmüyorum. Çünkü gerçekten Türkiye’de kısmi süreli çalışan olarak nitelendirebileceğimiz ne kadar insan var, bunların ne kadar sendikal talepleri var, diğer milyonların sendikalıkları güvence altına alınmamış durumda. Şimdi 53. maddedeki değişiklikler, bir kısmı işçi sendikalarını ilgilendiriyor, bir kısmı kamu çalışanlarını ilgilendiriyor, bir kısmı da emeklileri ilgilendiriyor. Çok düzeyli toplu sözleşmeye olanak veren düzenlemenin yapılmış olmasını olumlu buluyorum.

Çünkü gerçekten Kutsal hocam tebliğinde de bahsetti, bizim özellikle sendikal hareket olarak ilişkilerimizin yoğun olduğu Avrupa Sendikal sisteminde çok düzeyli toplu iş sözleşmeleri çok yaygın.

Özellikle iş kolu sektör sözleşmeleri, özellikle iş kolu sözleşmeleri, konfederasyon sözleşmeleri bunun rakamlarını Semih bey de verdi. Bunlar bugünden yarına olacak şeyler değil ama sonuçta bunu olanaklı kılmak, iş kolu düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin önünü açmak, bunları da teşmil yoluyla belki, bütün iş koluna, sektöre yaygınlaştırmanın toplu sözleşme hakkının kullanılmasını yaygınlaştıracağını düşünüyorum. Kamu çalışanlarına sendikal hakların tanınması, bu kavramın anayasaya toplu sözleşme hakkı olarak geçmesi önemlidir, ancak bunları hep burada tekrar etmemin anlamı yok ancak bu sendikal hakların bölünmezliği kuralına aykırı bir şey oluşmuştur. Birkaç şey olmuştur, bir tanesi sendikal hakların en önemli ayağı, grev hakkında, zorunlu tahkimle grev yasağı öngörülmüştür. Şimdi bir kere bu sendikal hakları önemli ölçüde zedeleyen bir şeydir.

Yine hocamın tebliğinde belirttiği gibi sendikal, toplu sözleşmenin mütevazı içeriğine yönelik bir takım değiştirmeler gelmiştir ki ben hemen bunu biraz daha genişletiyim, aynı değişikliklerle 128. madde de bir değişiklik olmuştur. 128. madde anayasamızın kamu çalışanlarına yönelik düzenlemelerini içeren maddesidir. Burada toplu sözleşme sadece ücret ve özlük haklarına ilişkin kısımlarının, bütçe kanuna yönelik yasa ile düzenleneceğine ilişkin bir anayasal düzenleme yapılmakla aslında toplu sözleşmenin muhtevası önemli ölçüde sınırlanmış durumdadır. Hocam bahsetti ILO tarafından ciddi biçimde eleştirilen bir husustur. Grev hakkı olmazsa olmaz mı? Grev hakkı olmazsa olmaz çünkü önce grev hakkı vardı sendikal hakların başlangıcında grev vardı. Hiç sendikal hakların “s”sinin konuşulmadığı dünyada işçiler, çalışma koşullarından memnun olmayan işçiler ilk önce grev yapmışlardır. Ne sendika kurmuşlardır, ne sendikaya üye olmuşlardır. İlk akla gelen, o sabotajları falan geçiyorum, ilk akla gelen örgütlenip grev yapmışlardır, işi durdurmuşlardır. Ondan sonra ya ne yapıyorsun, gelin görüşelim toplu sözleşme çıkmıştır ortaya, ondan sonra bunu bir düzene kavuşturalım, bu çok kabataslak budur.

Grevin olmadığı yerlerde sendikal haklardan bahsedilemeyeceği çok açıktır. Nitekim ILO’nun bir sürü kararlarında, çok açık bir şekilde bunların eleştirildiği görülmektedir. Burada bir eksiklik, kamu

görevlilerinin arasında yapılacak toplu sözleşmeden emeklilerin nasıl yararlanacakları, bunu yeni yasa düzelterek. Dolayısı ile emeklilere doğrudan bir toplu sözleşme hakkı tanınmamakla birlikte toplu sözleşmenin dolaylı tarafı haline gelmişlerdir. Dolayısı ile burada bir örgütlenme hakkı tanımadığınız bir kesime, sendikalarını kapattığınız ve kuramazsınız dediğiniz, Yargıtay Yüksek Genel Kurulu kararı ile kapatılmış bir kesime, sendikal haklarından, diyeceksiniz ki olabilir ama eğer ortada bir toplu sözleşme varsa toplu sözleşme masasında emekliler de pekâlâ taleplerinde, özlük haklarına ilişkin, yaşlılık aylıklarının belirlenmesine ilişkin taleplerini toplu sözleşme masasına koyabilmelilerdir. Ki, şöyle bir şey var, burada eksiklik işçi sendikaları, işçi emeklileri bakımındandır belki çünkü burada bu masada oturan iki tane kamu görevlileri konfederasyonu yetkilileri bildiğim kadarı ile ikisinin de emekliler ile ilgili sendikaları var. Demek ki işçi emekçilerinin sendikalarına ilişkin burada bir yasak söz konusu gibi görünüyor. Dolayısı ile bu 53. maddedeki burada tartışılması gereken emeklilere dolaylı ve sendikal hak tanındığı yorumu, burada yapıcı bir gelişme olarak nitelendirilebilir ama 53. maddenin gerek düzenlenmesi gerek sınırlayıcı bir takım düzenlemeler getirilmesi, zorunlu tahkim getirilip grev yasağının getirilmesi bir takım kamu çalışanlarının bu anlamda var olan malum haklarını geriletmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin bir tane kararı var; Türkiye’de özellikle memurların toplu eylem ve grev hakkı olarak adlandırılabilir toplu eylem ve grev olarak adlandırılabilir toplu eylemleriyle ilgili karşılaştıkları ceza ve yaptırımlarla ilgili AİHM’e başvuru üzerine Enerji Yapı Yol- Sen ve Tümbel-Sen hakkında verilmiş olumlu kararlar var. AİHM bu sendikaların grev hakları ve toplu eylem hakları vardır diye tescil ediyor. AİHM’nin aldığı kararların ülkemiz için bağlayıcılığını düşünürsek anayasaya getirilen bu sınırlama 90. madde dolayımı ile elde edilmiş bu hakkı da ortadan kaldırmış gibi görünüyor. 54. maddeye gelince, 54. maddeden genel grev, dayanışma grevi, siyasi grev, verim düşürme, iş yavaşlatma gibi yasakların kaldırılması önemli olmuştur. Bunlar zaten eleştirilmekteydi ILO tarafından, ancak maddenin 1. fıkrasında işçilere grev hakkının sadece toplu iş görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması ile sınırlı yani menfaat kaybı ile sınırlandırılması yine yasa koyucuya, anayasadan kalkmış grev türlerinin yasa yolu ile getirilmesine olanak sağlayacağı

düşüncesindeyim bu büyük düzenleme yapılırken, eleştirmemize rağmen eksiklik olmuştur.

Yine ILO’nun eleştirdiği grev ertelemelerinin, zorunlu tahkim yoluyla bir grev yasaklamaya dönüşmesi ILO tarafında yoğun eleştirilen maddelerden birisi olmasına rağmen anayasada hala mevcudiyetini sürdürmektedir. Bununla ilişkili 82. maddede sendikacılara siyaset yasağının yani milletvekili seçilme, yani unvanları ile birlikte yöneticilik sıfatları devam ederken milletvekili seçilmelerinin hala yasaklı olarak devam edeceği netleştirdiğimiz hususlardan bir tanesidir. Anayasa değişikliğinde yine işçi hareketini ilgilendiren önemli bir madde de ekonomik sosyal konseyin bir anayasal kurum olarak girmesi önemli bir husustur. Çünkü AB müzakere sürecinde AB sosyal diyalog mekanizmalarını destekleyen ve teşvik eden bir konumdadır. Ancak yine buradaki endişemiz çünkü ekonomik sosyal konsey mevcut bir kurumken kendini anayasal bir kurum haline getirdi. Eğer anayasal kurum olarak yasadaki gibi kamu ağırlıklı işletecek bir danışma organı niteliğinden çok kamu otoritelerinin ağırlıkta olduğu bir kurum olarak devam edecekse hiçbir fayda getirmeyecek diye düşünüyoruz. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. YAZGAN: Evet, ben de teşekkür ediyorum arkadaşımıza. Çalışma barışının sağlanması için, gördüğünüz gibi, tarafların görüşlerini almak oldukça mühim. Çünkü ancak bu şekilde adaletsizlikleri ortaya koymak ve ortadan kaldırmak mümkün olabilir. Özellikle, bunu siyasetçilerimizin dikkate alması gerekiyor.

KONUŞMACI : DR. BÜLENT PİRLER
(TİSK GENEL SEKRETERİ)

DR. PİRLER: 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile kabul edilen 5982 sayılı Kanun uyarınca 1982 Anayasasının çalışma hayatını düzenleyen birçok hükmünde değişiklikler yapılmıştır.

23 Eylül 2010 tarihinde yürürlüğe giren söz konusu değişiklikler çerçevesinde, kamu görevlilerine ilişkin sendikal normlar ve toplu iş ilişkilerine yönelik hükümler yeniden düzenlenmiştir. 5982 sayılı Kanun uyarınca;

Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağına ilişkin Anayasadaki yasak kaldırılmış,

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkına sahip olduklarına ilişkin anayasal düzenleme yapılmış,

Toplu sözleşme yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkların çözümü konusunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu yetkilendirilmiş,

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu oluşacak zararların sendika tarafından karşılanacağına ilişkin Anayasanın 53. maddesindeki hüküm kaldırılmış,

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamayacağına ilişkin Anayasadaki hüküm yürürlükten kaldırılmış,

Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmayacağına ilişkin Anayasadaki yasak kaldırılmıştır.

Bilindiği üzere Anayasa, normlar hiyerarşisinde en üst basamakta yer almakta olup, kanun, tüzük ve yönetmelik gibi alt normlar Anayasa'nın verdiği yetki çerçevesinde yürürlüğe konulmakta ve uygulamaya geçirilmektedir. Anayasa değişikliğinin çalışma hayatına ilişkin bölümü de 4688, 2821 ve 2822 sayılı Kanun hükümleri ve ilgili ikincil mevzuat vasıtası ile uygulanmaktadır. Son dönemde Anayasa değişikliklerinin uygulamaya geçirilmesine ilişkin tasarılar gündeme getirilerek ilgili kesimlerin görüşüne sunulmaktadır.

Yapılacak yasal düzenlemeler gündemde olduğundan, faaliyet alanımızda yer alan bazı hususlarda kamuoyunun ve siyasilerin doğru şekilde bilgilendirilmesi konusunda Konfederasyonumuz sorumluluk hissetmektedir. Anayasadan çıkarılan ve Kanunlarımızda yer alan bazı düzenlemeler Türk endüstriyel ilişkiler sisteminin omurgasını meydana getirmektedir. Bu bağlamda birden fazla sendikaya üyelik, birden fazla toplu iş sözleşmesi bağitlanması ile grev benzeri yasadışı eylem ve direnişlerin mevcut hukuki durumu konularında bilgi verilmesi isabetli görülmektedir.

Anayasadan çıkarılan birden fazla sendikaya üye olmayı yasaklayan hüküm, işyeri ve işkolundaki işçi sayılarına göre toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlendiği bir ortamda sine qua non (olmazsa olmaz) nitelik taşımaktadır. Aksi takdirde hangi sendikanın

yetkili olduğu konusunda yaşanacak sorunlar, hiçbir sendikanın yetki alamaması veya gerekli çoğunluğa sahip olmayan sendikaların yetki alması sonucunu doğuracaktır. Ayrıca yasağın kaldırılması halinde çalışma hayatımızın temelini teşkil eden güçlü sendikacılık ilkesi zarar görecektir.

Aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin yasaklama ise uygulamada yaşanan sorunlardan ötürü ilgili kanunlara ve ardından da Anayasaya girmiş bir düzenlemedir. İşkolu sözleşmelerinin geçerli olduğu dönemde işyeri toplu iş sözleşmeleri ile işkolu toplu iş sözleşmeleri arasındaki farklı hükümler işçi ve işveren tarafları arasında gerilimlere yol açmış, sonuçta işyeri düzeyinde sözleşmeler esas alınarak sorun çözümlenmiştir.

Bu konu bugünlerde Almanya'nın da gündeminde olup, işçi ve işveren çatı örgütleri "tek işyeri-tek sözleşme" ilkesinin korunması için hükümete birlikte başvurmuş olduklarından, bu yönde yasama süreci başlatılmıştır.

Grevle ilgili sınırlamalar ise, Ülkemizin özellikle 70'li yıllarda yaşadığı kargaşa ortamına bir daha dönülmemesi amacıyla mevzuata dahil edilmiştir. Grev yapacak işçi sendikalarının ve greve katılacak işçilerin hak ve sorumlulukları ile greve hangi durumlarda başvurulacağını düzenleyen hükümler, çalışma barışının ve işyerlerimizdeki huzur ortamının tesisinde, dolayısıyla ekonomik büyümede büyük rol oynamıştır.

Anayasa'daki aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunmasını ve aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasını yasaklayan kurallar ile grevle ilgili sınırlamalar benzer hükümlerle 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda da düzenlenmiştir. Söz konusu hükümlerin salt Anayasadaki hükümlerin değiştirildiği gerekçesiyle değiştirilmesi halinde çalışma hayatında 70'li yıllarda bıraktığımız gerilimlerle tekrar karşılaşmamız olasıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Anayasa değişiklikleri ile ilgili olarak gündeme getirilen değişiklik tekliflerinde Konfederasyonumuzun haklı eleştirileri göz ardı edilmiştir. Zira birden fazla sendikaya üyeliği yasaklayan 2821 sayılı Kanundaki hüküm ile aynı işyeri için birden fazla toplu iş sözleşmesinin geçerli olmasını yasaklayan ve grevleri düzenleyen 2822 sayılı Kanunda yer alan

hükümlerin büyük ölçüde değiştirilmelerine yönelik Teklifler hazırlanmıştır. Bakanlıktan beklentimiz, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer alan söz konusu normların işyerlerinde barış ve huzur ortamı içinde çalışılması konusunda hayati rol oynadığının dikkate alınması ve yeni dönemde atılacak adımlarda ülke gerçeklerinin gözlemlenmesidir.

Diğer taraftan, yapılacak yasal düzenlemelere ilişkin olarak işçi ve işveren kesimlerinin görüş ve önerilerinin alınması konusunda daha dikkatli hareket edilmesinin çıkarılacak kanunların uygulanabilirliği açısından büyük katkı sağlayacağı da unutulmamalıdır.

İşyerlerindeki huzur ve istikrar ortamının, Ülkemizin son yıllarda yakaladığı yüksek büyüme ve verimlilik düzeyinde ne kadar etkili olduğunun önümüzdeki dönemde yürütülecek yasama sürecinde hesaba katılması gerekmektedir. Bu aşamada Konfederasyonumuzun temel beklentisi, çalışma hayatındaki düzenin bozulmasına neden olunmaması ve toplu iş ilişkilerinde taraflar arasında sağlanan uzlaşma ve diyalogun korunmasıdır.

Önümüzdeki dönemde bir diğer beklentimiz ise, Anayasa değişikliklerine yönelik bir kanun değişikliği ile yetinilmeyip, kıdem tazminatı ve katı çalışma mevzuatı gibi sorunları da kapsayan bir reformun gündeme getirilmesidir.

KONUŞMACI : DR. ALİ KEMAL SAYIN
(ÇSGB ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ)

ANAYASA DEĞİŞİKLİKLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNE ETKİLERİ

I. ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİNİN NEDENLERİ

Çağın koşullarına bağlı olarak toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında ortaya çıkan hızlı değişimlere bağlı olarak 1982 Anayasasında da değişikliklere ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda; Anayasada günümüz koşulları, Avrupa Birliği mevzuatı ve üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları doğrultusunda değişiklikler yapılmıştır.

Anayasalar devlet iktidarı karşısında bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması fikrinden doğmuştur. Anayasalar devletin temel yapısı, örgütlenişi ve işleyişi yanında ekonomik ve toplumsal alanda siyasi iktidarlara yön veren temel ilkeleri belirlerken, bir yandan da bireylerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alırlar. Devletin kuruluş yapısını, temel hak ve özgürlükleri düzenleyen temel metinler olan anayasaların genel, soyut, kısa ve öz olması ve kanunlarda yer alması gereken ayrıntıları içermemesi gerekmektedir. 1982 Anayasası 12 Eylül 1980 öncesi yaşananlara tepki olarak temel hak ve özgürlükleri önemli ölçüde sınırlandırmış ve kanunda yer alması gereken birçok ayrıntı hüküm Anayasa ile düzenlenmiştir. Nitekim 1982 Anayasasının bu nitelikte değerlendirilebilecek olan çalışma hayatı ile ilgili hükümleri aradan geçen otuz yıl boyunca ILO ilke ve sözleşmeleri doğrultusunda 1995, 2001 ve son olarak da 2010 yılında üç kez değiştirilmiştir.

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur ve hükümet- işçi ve işveren temsilcileri olmak üzere üçlü bir yapıda temsil edilmektedir. ILO üyesi devletlerin; ILO Anayasasından doğan yükümlülükleri yerine getirme, örgüt tarafından kararlaştırılan sözleşme ve tavsiye kararlarına uyma ve ulusal mevzuatını onayladığı sözleşmelere uyarlama zorunluluğu bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunma İlişkin Sözleşmesi" 1993 yılında, 98 sayılı "Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmesi" ise 1951 yılında

ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Türkiye, adı geçen her iki sözleşmeye ilişkin uyum sorunu yaşamaktadır. Ülkemiz çalışma mevzuatı, sendika özgürlüklerini ve toplu pazarlık haklarını kısıtlayıcı hükümler taşıdığı gerekçesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1980'li yıllardan bu yana sürekli olarak eleştirilmektedir. Geçmişte mevzuatımızda yapılan çeşitli yasal ve Anayasal değişiklikler sayesinde bu eleştirilerin bir kısmı çözüme kavuşturulmuş olmakla birlikte, temel bazı konularda ILO Uzmanlar Komitesinin eleştirileri devam etmektedir.

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmenin 2.nci maddesinde; çalışanlar ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahip oldukları; 5 inci maddesinde ise; çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgütün, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahip olduğu öngörülmüştür. Yine, Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşmenin 4 üncü maddesinde; çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere işverenler veya işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında gönüllü pazarlığın geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için uygun önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir.

Bu kapsamda Türkiye'nin AB Ulusal Programında, orta vadede sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilerek Anayasanın ilgili maddelerinin, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri uyarınca ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenleneceği taahhüt edilmektedir.

1982 Anayasasında çalışma hayatı ile ilgili yapılan değişikliklerde belirtilen hususlar esas alınmış olmakla birlikte, bunun tam olarak sağlanabildiğini söylemek maalesef mümkün değildir. Uluslararası normlarda öngörülen standartlara uyum ve en üst hukuk belgesi niteliğinde olan Anayasalarda yer almaması gereken ayrıntılı hükümler bakımından yapılan değişiklikler yeterli bulunmamaktadır. Sunumda Anayasada gerçekleştirilen değişiklikler ile yapılması gereken değişikliklere değinilecektir.

II. HALK OYLAMASI SONUCU ANAYASADA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

"Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında 5982 Sayılı Kanun" ile Anayasada değişiklikler yapılmıştır. Anayasa değişiklikleri 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucunda yürürlüğe girmiştir.

5982 sayılı Kanun ile çalışma hayatını ilgilendiren hükümler de önemli ölçüde değişikliğe uğramıştır. Anayasasının 51. maddesinin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış, 53. maddesinin kenar başlığı "A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" olarak değiştirilmiş, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve maddeye yeni fıkralar eklenmiştir. Ayrıca Anayasanın 54. maddesinin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmış, 128. maddenin ikinci fıkrasına "Ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır" hükmü eklenmiştir. Belirtilen bu değişiklikler aşağıda değerlendirilecektir.

1. Aynı Zamanda ve Aynı İşkolunda Birden Çok Sendikaya Üye Olma Yasası Kaldırılmıştır.

Anayasanın 51/4. maddesinde yer alan "*Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.*" hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı hüküm Sendikalar Kanununun 22/1. maddesinde "*İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir*" şekilde düzenlenmektedir.

Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapacak olan sendikanın sağlıklı olarak tespitini sağlamak ve sahte üyeliklere engel olmak amacıyla konulan hükmün 87 sayılı Sözleşmeye uygunluğu açısından öğretide farklı görüşler savunulmaktadır. 1980 öncesi dönemde ortaya çıkan ve toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesinde çeşitli güçlükler neden olan teknik bazı sorunları çözmek amacıyla getirilen bu sınırlama ile ilgili ILO Uzmanlar Komitesinin yaptığı son değerlendirmesinde bir eleştirisi bulunmamaktadır. Ancak 87 sayılı Sözleşmenin 2. madde hükmü geniş anlamda yorumlandığında bu yasağın sözleşmeye aykırı olduğunu düşünmekteyiz.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun kabul ettiği esnek çalışma ilkeleri de bu yasağın kaldırılmasını gerektirmektedir. Günümüzde esnek çalışma modelleri hızla yaygınlaşmakta ve birçok kişi aynı işkolundaki birden fazla işyerinde çalışmaktadır. Yapılacak yasal düzenleme ile işçinin çalıştığı ikinci işyerinde sendikaya üye olabilmesi mümkün olabilecektir.

2. Aynı İşyerinde Aynı Dönem İçin Birden Fazla Toplu İş Sözleşmesi Yapılması Yasağı Kaldırılmıştır.

Anayasanın 53/3. maddesinde yer alan “*Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.*” hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı hüküm 2822 sayılı Kanunun 3/4. maddesinde “*Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” şekilde düzenlenmektedir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamamasına öğretide teklik ilkesi denilmektedir. 275 sayılı Kanun döneminde bir işyerinde aynı anda hem işyeri hem de işletme toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olabilmesinin ortaya çıkardığı hukuki sorunlara engel olmak amacıyla 1982 Anayasasına bu hüküm konulmuş ve tek düzeyli toplu iş sözleşmesi modeli benimsenmiştir.

Gelişmiş ülkelerde “toplumsal anlaşma” düzeyinde ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarına yönelik sözleşmeler yıllardır yapılmaktadır. Ayrıca, Batı Avrupa ülkelerinde birbirleri ile uyumlu çok düzeyli toplu pazarlık sistemi başarı ile uygulanmaktadır. Önce konfederasyonlar arası genel anlaşmalar yapılmakta, bunu işkollarının özelliklerini yansıtan genel çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler içeren işkolu sözleşmeleri yapılmaktadır. Nihayet bunu işyerinin ihtiyaçlarına göre somutlaşan işyeri ya da işletme sözleşmeleri izlemektedir. Bu anlamda yapılan değişiklik ile Türk endüstri ilişkileri sisteminde de çok düzeyli toplu pazarlık sistemine geçilebilecek veya en azından çalışma hayatının temel sorunlarına yönelik çatı sözleşmeler yapılabilecektir.

ILO'nun Türkiye'den bu hükmün kaldırılmasına yönelik açık bir talebi olmamasına rağmen, 98 sayılı Sözleşmesinin 4. maddesinde öngörülen serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi ile bağdaşmadığını düşünmekteyiz. Bu hüküm, özellikle konfederasyonlar veya işkolları düzeyinde bütün ülkede yapılabilecek çerçeve sözleşmelere Anayasal

bir engel oluşturmaktadır. ILO, toplu pazarlık düzeyinin yasayla dahi düzenlenmeyip tarafların serbest iradesine bırakılması gerektiğini, taraflar istiyorsa çok katmanlı toplu pazarlığın teşvik edilmesini benimserken Anayasal yasak koymayı uygun bulmamaktayız. Farklı düzeydeki toplu iş sözleşmeleri arasında çatışmaya yol açmayan ve ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelere imkân tanınması gerektiğini düşünmekteyiz.

3. Kamu Görevlilerine Toplu Sözleşme Hakkı Tanınmıştır.

Anayasanın 53. maddesinin “Toplu iş sözleşmesi hakkı” olan başlığı pratik bir anlam taşımamakla birlikte “Toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hakkı” olarak değiştirilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrası yürürlükten kaldırılarak “*Memurlar ve diğer kamu görevlileri toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.*” hükmüne yer verilmiştir. Kamu görevlilerinin toplu pazarlığı sırasında uyuşmazlık çıkması halinde çözüm yeri olarak “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu” öngörülmüş, Kurul kararlarının toplu sözleşme hükmünde olacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme ile toplu görüşme yerini toplu iş sözleşmesine bırakmıştır. Bu, çok önemli bir gelişmedir. Toplu görüşme sonunda bağlayıcı olmayan mutabakat zaptının yerini toplu sözleşme almış ve Bakanlar Kurulu devreden çıkarılmıştır. Bu çerçevede 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununda önemli değişiklikler yapılması gerekmektedir.

4. Yasal Bir Grevde İşçi Sendikasının Hukuki Sorumluluğunu Düzenleyen Hüküm Yürürlükten Kaldırılmıştır.

Halkoyması sonucu Anayasanın 54/3. maddesinde yer alan, “*Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.*” hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı düzenleme 2822 sayılı Kanununun 47/4. maddesinde de yer almaktadır.

İşçi sendikalarının hukuki sorumluluğunu düzenleyen bu hüküm Anayasanın niteliğine uygun değildir. Grev karar veren sendikasının kendi kusurlu hareketleriyle neden oldukları zararlardan sorumlu olması yeni bir sorumluluk hali değildir. Borçlar Kanunu (m.41,48) tüzel kişileri de gerçek kişiler gibi neden oldukları zararlardan sorumlu kılmakta olup, bu zararın grev esnasında veya grev dışında

gerçekleşmesinin bir önemi yoktur. Ancak Anayasa ile, kanuni grev esnasında grev uygulanan işyerinin sorumluluğunu grevi uygulayan sendikaya yüklenmiş ve işyerine verilecek maddi zararlardan sendikanın kusuru olmasa bile sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Özel hukuk esaslarına aykırı olan bu hüküm, 1980 öncesi işçilerin bazı işyerlerinde verdikleri zararlara tepki olmak üzere getirilmiştir. Sendikanın kendisiyle hiçbir hukuki bağı bulunmayan kişilerin verdikleri zarardan sorumlu tutulması, sorumluluğa ilişkin genel esaslara da uygun değildir. Sendika yöneticisi veya üyenin bireysel eyleminden kaynaklanan zarardan kusurlu eylemi yapan kişi sorumlu olmalıdır. Ancak eylem sendikanın bu doğrultuda verdiği bir talimat sonucu gerçekleşmişse, kusurlu olan sendikanın da işyerinde meydana gelen maddi zarardan sorumlu tutulması gerekmektedir.

Yürürlükten kaldırılan bu hüküm ile, greve katılan ancak kendi üyesi olmayan sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin neden olduğu zararlardan grev kararını uygulayan sendikanın sorumlu tutulmaması amaçlanmaktadır. Ancak eylem sendikanın bu doğrultuda verdiği bir talimat sonucu gerçekleşmişse, kusurlu olan sendika işyerinde meydana gelen maddi zarardan sorumlu tutulacaktır. Söz konusu zarar, kanuni bir grev nedeniyle işyerinin çalışmaması ve üretim yapmamasına bağlı olarak ortaya çıkan zarar olmayıp, kanuni bir grev esnasında kusurlu olarak işçilerin işyerine verdikleri maddi zarardır.

5. Bazı Grev ve Lokavt Türleri ve Grev Benzeri Eylemleri Yasaklayan Hüküm Yürürlükten Kaldırılmıştır.

Anayasanın 54/7. maddesinde yer alan “Siyasi amaçlı grev ve lokaot, dayanışma grev ve lokaotı, genel grev ve lokaot, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” hükmü madde metninden çıkarılmıştır. Anayasadan çıkartılan hüküm 2822 sayılı Kanunun 25/3. maddesinde şu şekilde yer almaktadır: “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır”. Lokavt açısından da Kanunun 26/3. maddesinde aynı düzenleme tekrarlanmıştır.

Ülkemizde zaman içinde genel grev sayılabilecek uygulamalar gerçekleşmiş ve bunlar yargı tarafından da demokratik bir toplumda

olabilecek eylemler olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla yasanın kanuni grev tanımı dışında tuttuğu davranışları yargı kararları ve diğer demokratik ülkelerde oluşmuş bulunan teamüller doğrultusunda sınırlandırmak en uygun çözüm olacaktır. Bununla birlikte, belirtilen demokratik tepki grevlerinin yaptırımına olmasına rağmen uygulanmadığı ya da belirlenen yaptırımın uygulanması durumunda çok ağır sonuçlar doğuracağından çalışma barışı açısından da arzulanan sonuca ulaşılamayacaktır.

Ayrıca bu durum AB ve ILO tarafından sürekli bir biçimde eleştiri konusu yapılmaktadır. Çünkü ILO, hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarına yönelik genel grevleri, desteklenen grevin yasal olması koşulu ile dayanışma grevlerini, barışçıl nitelikteki iş yavaşlatma, verim düşürme ve oturma grevi gibi direnişleri grev hakkı içinde değerlendirmektedir. İlgili fıkranın metinden çıkartılmasıyla çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve daha geniş mutabakata dayanan evrensel ilkelerle uyum sağlanmış olmaktadır.

III. ANAYASADA YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLER

Anayasada yapılan değişikliklerin bu hükümler ile sınırlı kalmaması ayrıca aşağıda belirten hükümlerin de Anayasada yapılması düşünülen kapsamlı değişiklikte değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

1. Anayasa'nın 51. Maddesinde Yapılması Gereken Değişiklikler:

Maddenin ilk fıkrasının son cümlesinde yer alan “Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” ayrımını hüküm içermesi nedeniyle anayasa tekniği açısından metinden çıkarılması gerekmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrasındaki “İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.” şeklindeki hüküm, maddede ‘çalışanlar’ ibaresi kullanıldığından ve 3. fıkrada “Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunla gösterilir.” şeklinde düzenleme nedeniyle tekrar niteliği taşıdığından Anayasa metninden çıkartılmalıdır.

Maddenin son fıkradaki “Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” şeklindeki hükmü, Anayasamızın “Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması” başlıklı 14. maddesinde belirtildiğinden tekrar niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bu hüküm Anayasa metninden çıkarılmalıdır.

2. Anayasa'nın 53. Maddesinde Yapılması Gereken Değişiklikler:

Maddenin 3. 4. ve 5. fıkraları memurlar dışındaki diğer kamu görevlilerine grev hakkı verecek biçimde yeniden düzenlenmelidir.

3. Anayasa'nın 54. Maddesinde Yapılması Gereken Değişiklikler:

Maddenin ilk fıkrası “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler, toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlık çıkması halinde ise kamu görevlileri grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.” şeklinde değiştirilmelidir.

Maddenin ikinci fıkrasındaki “Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.” hükmü ayrıntı bir düzenleme olduğundan metinden çıkarılmalıdır. Zaten yasal bir grev hakkının kullanımı sonucunda toplumun bu grevden etkilenmemesi ve ülke ekonomisi açısından olumsuz sonuçlar doğurmaması düşünülemeyecektir.

Maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarındaki “Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.” “Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.” hükümleri Anayasa metninden çıkarılmalıdır. Çünkü yasal bir grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi ve erteleme süresinin sonunda uyuşmazlığın zorunlu tahkim yoluyla çözümlenmesi ILO'nun eleştirdiği ve Anayasadan çıkarılmasını istediği konulardan birisidir. Nitekim Uzmanlar Komitesinin hazırlanan son raporunda bu husus açıkça belirtilmektedir.

Maddesinin son fıkrasında düzenlenen “Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.” hükmü anayasal nitelikte bir hüküm olmadığından metinden çıkarılmalıdır.

4. Anayasa'nın 82. Maddesinde Yapılması Gereken Değişiklikler:

“Üyelikle bağdaşmayan işler” başlıklı Anayasanın 82 maddesinin birinci fıkrasındaki “ile sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların” ibaresi 87 sayılı Sözleşmesinin 3. maddesine aykırılık oluşturduğundan Anayasa metninden çıkarılmalıdır.

5. Anayasa'nın 128. Maddesinde Yapılması Gereken Değişiklikler:

Maddenin birinci fıkrası “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetleri memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” şeklinde değiştirilerek “gerektirdiği aslî ve sürekli görevler” ifadesi, kamu hizmetlerinde çalışanlar bakımından aslı ve süreli hizmet ayırımı yapılamayacağından metinden çıkarılmalıdır. Bu sayede kamu hizmetleri, memur ve memur dışında sözleşmeli veya geçici personel ile işçiler tarafından gördürülebileceği gibi, genel bir ifade kullanılarak devletin hangi asli görevlerinin sadece memurlar eliyle gördürüleceği kanuna bırakılmış olacaktır.

Maddenin ikinci fıkrası “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri kanunla düzenlenir.” şeklinde değiştirilerek “aylık ve ödenekleri ve diğer özlük isleri” ifadesi toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılabilmesi için metinden çıkartılmalıdır. Ayrıca son değişiklikle maddenin ikinci fıkrasına eklenen “Ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır” hükmü metinden çıkarılmalıdır.

Maddenin son fıkrasında yer alan “Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” hükmü, ikinci fıkrada kamu görevlilerinin nitelikleri ve atanmaları kanunla düzenleneceğinden tekrar içeren bir hüküm olup metinden çıkartılmalıdır.

IV. SONUÇ

1982 Anayasası 12 Eylül 1980 öncesi yaşanan olumsuzluklara bir tepki olarak temel hak ve özgürlüklerde önemli ölçüde sınırlandırmalara gitmiştir. Yasama organına karşı duyulan güvensizlik nedeniyle de kanunlarda yer alması gereken ayrıntı hükümleri düzenleme ihtiyacı hissetmiştir. 12 Eylül 2010 tarihindeki halkoylaması sonucu gerçekleştirilen Anayasa değişiklikleri, ülke demokrasimizin gelişmesine ve çalışma hayatının kalitesinin artmasına sağlayacağı katkının yanında Türk endüstri ilişkileri sisteminin uluslararası normlarda öngörülen standartlara erişilmesinde önemli bir aşama olacaktır. Özgürlük ve hakların genişletilmesinin, geçmiş bazı olumsuz örneklerden hareketle çalışma hayatında barış ve huzuru bozacağına ilişkin yaşanan endişeler ilgili tüm aktörlerin katkılarıyla en kısa sürede ortadan kalkacaktır.

Daha özgürlükçü ve uluslararası standartları tam anlamıyla karşılayan yeni bir Anayasa dileklerimizle hepinize saygılar sunuyorum.

TARTIŞMALAR VE KAPANIŞ :

GÜNDOĞDU: İşçi sendikacılığı grev hakkına rağmen neden bu noktada, % 4'lerde 6'larda bunu hep beraber konuşmalıyız. 4688'e dün niye "evet" dedik, nesini beğendik? Uzlaştırma kurullarının kararları bağlayıcı olsun yeter derken neyi kastettik? Memurun toplu sözleşme çalıştayına işçi sendikaları bile katılıyorken, DİSK'i HAK-İŞ'i tebrik ediyorum, memura toplu sözleşme ve grev hakkı konuşuluyorken işçi konfederasyonları bile oradaydı memur konfederasyonları niye gelmedi? Muhatap kim; Devlet Bakanı Sn. Hayati Yazıcı olsun Çalışma Bakanımız olsun, Genel Müdürümüz samimi arkadaşım ama dinleyince iyi ki Çalışma Bakanı muhatabımız değil dedim. Bütün sayıları onlar açıklıyorlar, bir ILO'ya gidiş kriteri bile belli değil. Memur-Sen Türkiye'nin en büyük konfederasyonu... Önce dört kişi gelin diye yazı geliyor, sonra bir kişi gelin diye telefon geliyor; paramızla gideceğiz, çalışma hayatını inceleyeceğiz. Memur sayısını 100 bine indirelim, diğerlerine kamu görevlisi diyelim ve grev hakkı verelim, yani memurluğu bitirelim, iş güvencesini ellerinden alalım, kapının önüne koyalım; maaşına zam işine son verelim, böyle bir anlayış yok! Biz hem 25 kuruş hem şoför mahalli olmayacağını biliyoruz. Ama 50 kuruş

ödediğiniz halde şoför mahalline yaklaşamıyorsak; döven devlette değil; bütün çalışanlarının motivasyonunu, verimliliğini, iş barışını, bu ülkeye katacağı değerlerini düşünerek; istihdamından çalıştırma biçimine kadar bunu önemseyen devleti önemsiyoruz.

Referandum: 82-2010... 82 aslında, 28 Şubat, e-muhtıra, 61 darbesi, 70 muhtıra yani 60 yıllık bir şeyi kapsıyordu. 2010 da bunun için bir yüzleşmeydi. Mükemmel demedik ama iki şık vardı: "Yetmez, ama evet!" "Düne göre iyi, ama hayır!" Hem iyi, hem niye hayır? Biz bunu kabul etmedik. "Yetmez, ama evet" dedik, Yeteri için genel anayasayı, orijinal şekilde çıkması için mücadele ediyoruz.

Ve diyoruz ki; uyanık esnaf mahallenin çocuklarına para vererek camları kırdırıyormuş, kendisine iş çıksın diye... Sendikalar, sivil toplum örgütleri, üniversite gençliği asla toplum mühendislerinin ve uyanıkların cam kıranı olmamalı diyorum ve hepinize teşekkür ediyorum.

AV. OKCAN: AKP İktidarı bir anayasa çalışması başlattı, arkasından hemen buna refleks gösterecek iki yıl süren bir çalışma yapmıştım, bu kitabı 2009 Haziranında yayınladım, web sitesinde var; bütünlüklü bir çalışmadır. Sonuçta bütün Türkiye'nin bir -toplumun her tarafında- bir anayasa değişikliği talebi var, hala var bitmiş değil. Dolayısıyla, sadece dış talebe bağlamak haksızlık olur, Bunu savunmak hem bize hem iktidara haksızlık olur diye düşünüyorum. O anlamda. Şimdi, ILO ve AB de önemli; siz Avrupa Birliği'ne girmek için bir sürü çalışma içindediniz. Müktesebat önemli diyorsunuz, bir sürü, düzenleyemiyoruz aslında diyemiyorsunuz, takip etme konusunda gerçekten zorluk çekiyoruz çünkü gerçekten devasa bir faaliyet bu müktesebat değişikliği. Ama biz kendi alanımızla ilişkili değişiklik çalışmalarını izliyoruz. Hepimiz biliyoruz ki, Avrupa Birliği 19. Sosyal Politika ve İstihdam Faslı'nın açılış kriteri olarak ILO Mevzuatına uyuyor, diyor. Yani ILO'nun eleştirilerini karşılayın diyor. ILO'nun eleştirilerini karşılamak yani bu biraz, buradan sıkışmış gelmiştir buraya...

Artık 19. faslın açılmasını en fazla isteyen sosyal gruptan biri de işveren grubu yani TİSK'in bu konudaki çabalarını biliyoruz; 19. fasıl açılsın, müzakere başlasın anlamında... Dolayısıyla bu önemlidir, bunun tartışılması önemlidir ama anayasa değişikliği konusunda, bakın şimdi göreceğiz, burada kehanette bulunmuyorum, Ali Kemal Bey hem bir

bürokrat hem akademisyen kimliğiyle çok net bunun altına imza attım yani ufak tefek tartışmalı konularımız dışında önemli kısmına imza attığım önerileri iktidara sunmuş; ütöpik bulundu diyor. Şimdi ben de diyorum ki, ütöpik bulunur, niye: zaten Osmanlı'dan bu tarafa gelmiş bir her şeyi zapt-u rapt altına alın, işçilere-amelelere bu kadar hak vermeye ne gerek var, tepemize çıkar bunlar yaramazlık yaparlar diye bir anlayış var. Dünyanın hiçbir tarafında modern ülkelerde olmayan, bir anayasayla ve yasayla sınırlama- kısıtlama zihniyeti zaten var.

Anayasa değişikliği yapılmış, göreceğiz, en az ellenen maddeler önümüzdeki değişikliklerde 51, 53 ve 54 olacak. Yani dolayısıyla buna niye karşı çıkıyorsunuz çünkü biz, sınırlayan bir prangayı gevşetirmiş gibi yaparken başka bir prangayı, yani bir ayağımızdan prangayı söküp diğer ayağımıza başka bir pranga takılmasına evet dememiz beklenemezdi. Anayasa değişiklikleri de kolay kolay yapılmıyor. Şimdi sözleşme, ILO'nun yapısı, şimdi Türkiye dinamik bir ülke, kendisini Avrupa muasır medeniyetler seviyesini uygun görüyor, Avrupa'ya doğru ilerliyor. Uygar toplumların, modern toplumların bir üyesi olmak çabası içersinde... Bu konuda da önemli mesafeler kat etmiş, Çin'le karıştırmamak lazım! Türkiye'den çok ciddi ILO'ya şikâyetler gidiyor, bunların bir tanesini de konfederasyonumuz yapıyor, çok ciddi çalışıyoruz. Her sözleşmeye ilişkin hemen hemen Türkiye'nin taraf olduğu her sözleşmeye ilişkin kendi birimlerimizde takip ediyoruz, ihlalleri tespit ediyoruz, ayrıntılı bir şekilde ILO'ya bildiriyoruz. Bir işyerinde bir tane üyemizin burnu kanasın bunu bildiriyoruz ILO'ya. ILO da bunları ciddiye alıyor. Çin'den böyle bir takip yok, Hindistan'dan böyle bir takip yok. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ITUC'u tahrik ediyoruz, yani bu çabayı gösteriyoruz orda. Bunu göstermesek Türkiye de gündeme girmez, kendi halini bırakıp girmez.

Sözleşmeler meselesi, çok düzeyli toplu sözleşme meselesi kolay değil tabi. İşverenlerin toplu sözleşmeyle sınırlanmak, kayıtlanmak istememelerini anlıyorum ben. Yani böyle daha sağlıklı serbestçe, kendi ekonomik düzenlerini kuruyorlar, işçi istediğini yapıyor, istediği parayı veriyor, sosyal hakkı veriyor. Fakat Avrupa -bizim kapısında girmeye çalıştığımız, kapısında durduğumuz, aday olduğumuz, beklediğimiz Avrupa- küresel sözleşmeleri tartışıyor, bırakın kendi ülkenizdeki çok düzeyli toplu sözleşmeyi bırakın artık eğer Avrupa Birliği bünyesinde kurulu Volkswagen Grubu Audi Grubu varsa bu fabrikalar bütününde

Avrupa Birliği çapında küresel sözleşmeleri tartışıyor artık içten hareketle. Bizim üyesi olduğumuz konfederasyonun "Küresel saldırıya karşı küresel direniş!" diye sloganımız var. Yani küresel saldırı diye nitelendirdiğimiz bu liberal düzene karşı... Dolayısıyla, biz bunun ısrarlı takipçisi olacağımızı çok düzeyli toplu sözleşme düzeninin, Türkiye'nin bundan başka çıkış yolu olmadığını sendikal hareketle ilgili... Hemen çok kısa bir şey söyleyeceğim işçilerin grev hakkı var da niye olmuyor, şimdi bunu burada ayrıntılarıyla anlatmayacağım diğer kamu görevlilerinin Ahmet Bey onu söyledi, niye olmuyor. Ahmet Beyin en uzun işte görev süresi dört yıl galiba şimdi yasayla dört yıla kadar... Genel kurulu dört yılda bir yapıyoruz.

GÜNDOĞDU: Üç yıl.

AV. OKCAN: Üç yıl. İşçi sendikalarında dört yıl. Sizin bir dönem görev süreniz yetmez! Yani geldiğiniz gibi bir işyerinde toplu sözleşme prosedürünü başlatın, o toplu sözleşme prosedürünü sonuçlandırmaya bir dönem dört yıl-üç yıllık görev döneminiz yetmez, göremezsiniz.