

17.18.19/6/1977 TBİB
Olağanüstü Genel Kurul
İstanbul Barosu tarafından
sunulan rapor

İŞ HUZURATIMIZDA

ANTİDEMOKRATİK HÜKÜMLER

TÜSTAV
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

TÜRK İŞ MEVZUATININ ANTI-DEMOKRATİK HÜKÜMLERİ

Türkiye işçi sınıfının demokrasi mücadelesinin önünde engel oluşturan anti-demokratik iş mevzuatı hükümlerini, başlıca üç bölüm içinde ele almak olanağıdır.

I - Bireysel iş hukukuna ilişkin yasaların anti-demokratik hükümleri.

1 - İş Kanunu'nun kapsamının genişletilmesi.

İşçinin kendisine uygulanacak bir iş yasasının bulunmasını istemesi, en demokratik isteklerinden birisidir. Ancak, İş K. 5'deki istisnaların genişliği, İş Kanunu'nun kapsamının dar tutulmasına yol açmıştır. Ayrıca, söz konusu istisnalardan özellikle tarım işçileri ile çıraklar için özel yasalar yapılmıştır.

Bu durumda, İş K. 5'deki istisnaların, büyük bir bölümünün yasadan çıkarılması, demokratik bir girişim olacaktır. kaldırılacak hükümler arasında tarım işleri (bent 2), ev hizmetleri (bent 4), 18 yaşını bitirmemiş çıraklar (bent 6), aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri (bent 7), sporcular (bent 9), Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar (bent 10) ile ilgili ayrı hükümlerin bulunması; büyük bir nicelikteki işçi kesiminin, kendisine uygulanacak bir iş yasasına sahip olmasını sağlayacaktır.

2 - İş güvencesinin sağlanması.

İş K. 13 ile 17/II karşısında, Türkiye'de işçilerin iş güvencesinden söz edebilmek olanaksızdır. Çünkü, yürürlükteki sisteme, hiç bir kusuru olmayan işçi dahi, yasanın işverene tanıdığı olanakla ve 'hakları ödenerek' işten atılabilmektedir. Gerek İş K. 13 ve gerekse İş K. 17/II demokratik özden yoksundur. Şöyle ki :

- İş K. 13, düzenlediği feshi ihbar kurumunu dokunulmaz saymakta; neğri sayılabilecek hiç bir feshi ihbar nedenini içermektedir.
- İşverene yapacağı feshi ihbarda, neğri sayılabilecek bir feshi ihbar nedenini gösterme zorunluğu yükletilmediği gibi; işverence yazılı feshi ihbar yapılması gereğinin bir ispat koşulu değil bir geçerlik koşulu sayılması da, ne İş K. 7 ve ne de İş K. 13'de kabul edilmiştir.
- İş K. 17/II'de belirtilen durumların büyük bir bölümü, işverene kolaylıkla feshi özgürlüğü sağlayıcı niteliktedir.

- ç) İş K. 17/II'de sayılan durumlar, işçiyi kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakarak, işçilerin yapımına karşılıklarının titrünü işverene bırakmalarını haksız olarak ve İş K. 14/I 1 gereğince sağlamaktadır.
- d) Ne işverenin yasaya aykırı feshi ihbarında ve ne de haksız nedenle feshinde, işçinin işyerine geri dönmesi düzenlenmiştir.
- e) 1927 sayılı yasayla toplu işçi çıkarmanın İş K.24'den çıkarılması, iş güvencesizliğini daha da çoğaltmıştır.

Bütün bu nedenlerle, İş K. 13,17/II ve 24'ün işçiye iş güvencesinin sağlanması doğrultusunda demokratik bir öze kavuşturulması gerekmektedir. Yapılacak demokratik girişim, işverenin hizmet sözleşmesini tek yanlı olarak feshetme yetkisini sınırlama yönünde olmalıdır.

Yukarıda belirtilenlerin, Deniz İş K. 14/I,16 ile Basın İş K. 5,11/III için de geçerli olduğu ve anılan hükümlerin de ilgili yasalar açısından demokratik yönde geliştirilmesi gereği açıktır.

3 - İhbar öneline ilişkin ücretin peşin ödenmesi.

İşveren, İş K. 13/C'ye göre, işçinin ihbar öneline ilişkin ücretini (ihbar tazminatını) peşin vermek yoluyla hizmet sözleşmesini feshetme olanağına sahiptir. Bu hükmün anti-demokratik niteliği, şu iki noktada görülmüştür :

- a) Söz konusu olanak, anti-demokratik özüne rağmen Basın İş K. 5/II'de olduğu gibi, işçiye de tanınmamıştır.
- b) İşveren bu olanakla, işçiyi kıdeme bağlı haklarından yoksun bırakabilecektir. Feshin bildirilmesiyle hizmet ilişkisinin sona erdiği bu olanakta benimsendiğinde, bunun ne denli kolay olacağı açıktır. Bu nedenle, İş K. 13/C ile Basın İş K. 5/II'de işverene tanınan, ihbar öneline ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla hizmet sözleşmesini feshetme olanağı, yasalardan çıkartılmalıdır.

4 - Hastalık çalışma süresi.

İş K. 61/a açısından, hastalık çalışma süresi, en çok 48 saattir. Diğer ülkelerdeki uygulamalar da göz önünde bulundurularak, bu sürenin 40 saat olarak kabulü gerekmektedir.

İşçilerin ücretlerinde hiç bir eksilme olmaması temeli üzerinde, cumartesi günlerinin bütün işyerleri için tatil kabul edilmesi, Anayasa 44/I'in "her çalışan dinlenme hakkına sahiptir" anlatımına uygun düşecektir. Buna uygun olarak, Deniz İş K. 26 ile Basın İş K.ek n. 1'de, yeniden düzenlenmelidir.

5 - Yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli izinlerin alt sınırı, İş K. 49/II a'ya göre 12 ve Deniz İş K. 40/II'ye göre de 15 gündür. Söz konusu alt sınırın, dünyadaki gelişme-ye de uygun olarak, en az 3 hafta olarak kabulü zorunludur.

6 -Yıllık izin ücreti.

Hizmet sözleşmesini işçinin "ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışı" (İş K. 17/II) nedeniyle fesheden işverene, İş K. 56/II, yıllık izin ücreti ödeme olanağını sağlamaktadır. Bu hükmün antidemokratik niteliği ortadadır. Çünkü işveren, hem söz konusu davranış nedeniyle olası zararını işçiye tazmin ettirebilecek ve hem de işçiyi kazandırdığı yıllık izin ücretinden yoksun bırakabilecektir. Bu nedenle, işverene tanınan söz konusu olanağın İş K. 56/II'den çıkarılması ve hükmün demokratik bir öze kavuşturulması gerekmektedir.

7 - Ücret kesintisi cezası.

Gerek İş K. 32 ve gerekse Deniz İş K. 38, işçi ücretlerinden ceza olarak kesinti yapılması olanağını işverene tanımaktadır. Ücret kesintisi cezası, işverence toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmesinde gösterilecek nedenler dışında verilmeyeceği yasayla öngörülmesine rağmen, işçiler üzerinde antidemokratik bir baskı aracı olmaktan öteye gitmemektedir. Günlük ücretiyle yaşamını ancak sürdürebilen işçiyi ücretinden kesinti yaparak cezalandırma anlayışı, anti-demokratik bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle, anti-demokratik niteliği belirgin olan İş K. 32 ile Deniz İş K. 38'in ilgili yasalardan çıkarılması zorunludur.

II - Toplu iş hukukuna ilişkin yasaların antidemokratik hükümleri.

1 - Dernekler Kanunu ile Sendikalar Kanunu arasındaki ilişkinin kaldırılması.

Sendikalar Kanunu, sendikalar için gerekli gördüğü düzenlemeleri yapmış; bunların dışında kalan konularda ise, bunlara Tedenî Kanununun ve Cemiyetler Kanununun uygulanacağını 32. maddesinde belirtmiştir. Ancak, antidemokratik nitelikteki yeni (1630) sayılı) Dernekler Kanununun çıkarılması, Sendikalar K.32'nin yeniden düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Esasen antidemokratik bir dönemin ürünü olan 1630 sayılı Dernekler Kanununun, demokratik düzenin vazgeçilmez öğelerinden olan sendikaların işlev ve özelliklerini kavraması da beklenemezdi. Bu nedenle, Sendikalar K.32'den "Cemiyetler Kanununun" sözü çıkartılarak maddenin demokratik bir öze kavuşturulması; bu yüzden doğacak boşlukların doldurulması ise, gerekli düzenlemelerle yapılması gereği zorunlu görülmektedir.

2 - İşkolları.

Sendikalar K.9/4'e göre, işkolları, Çalışma Bakanlığınca yapılacak bir yönetmelikte saptanır. Bu yönetmelik, uluslararası normlar ve işçilerin Türkiye'deki mevcut sendikalaşma durumları göz önüne alınarak hazırlanacaktır. Gerek Sendikalar K.9/4 ve gerekse buna dayanılarak çıkarılan yeni işkolları Yönetmeliği, anti-demokratik bir niteliğe sahiptir. Şöyle ki ;

- a) Öncelikle, işkollarını saptama yetkisi Çalışma Bakanlığından alınmalıdır. İşkollarının yasayla saptanması gerekir. Söz konusu yasadaki işkollarının sayısı ve adları gösterilmelidir.
- b) Yürürlükteki işkolları Yönetmeliği, uluslararası normlara uygun olmadığı gibi ; işkolu sayısını yüksek tutarak, sendikaların bölünmesini amaçlamaktadır. İşçi sınıfının birliğini sağlamak üzere işkolları sayısı azaltılmalıdır.

Bütün bu nedenlerle, anti-demokratik nitelikteki Sendikalar K. 9/4 demokratik yönde düzenlenmeli ve mevcut İşkolları Yönetmeliği kaldırılmalıdır.

3 - Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanması.

İşçi derneklerinin temelinde, işverenlerin ve onların denetimindeki sarı sendikaların, sendika özgürlüğünü ve işçilerin ilerici sendikalarda birleşmesini engelleneleri yatmaktadır. Referandumun kabul edilmemiş oluşu, büyük ölçüde etkili olmuştur.

Gerçekten, TİSGEK 7'deki "...bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya iş kolu sendikası.." ile "...bir veya birden fazla iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika.." sözleri, yasanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini çoğunluk sendikasına verdiğini göstermektedir. Ancak aynı yasa, çoğunluk sendikasının nasıl nasıl saptanacağını göstermemiş; bunun üzerine, uygulamada sendikalarca verilmiş sahte üye fişleri temel alınarak çoğunluk sendikası saptanmaya çalışılmıştır. Bu konuda, gerçek demokratik yöntem olan oylama (referandum) yönteminin seçilmemiş oluşu; sendika özgürlüğü kazanımının işçi sınıfının elinden alınmasına ve işçi sınıfının gerçek sendika örgütleri yerine işveren güdümündeki sarı sendikaların güçlenmesine dayanak oluşturmuştur.

Toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisinin saptanmasında gerçek demokratik yöntem, oylama (referandum) yöntemidir. Gizli oy-açık sayım temeline dayalı oylama (referandum) yöntemi, işçi sınıfının gerçek temsilcilerinin belirlenmesini ve sendika özgürlüğünün somutlaşmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, TİSGLK 7'nin, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanmasında oylama (referandum) yöntemini içerecek biçimde yeniden düzenlenmesi zorunludur.

4 - Grev hakkının kısıtlanmaları.

a. Grevlerin ertelenmesi.

Uygulanmasına karar verilmiş veya başlanmış olan yasal bir grev, "memleket sağlığını" veya "milli güvenliği" bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu söz konusu yasal grevi, TİSGLK 21 uyarınca 30 gün süreyle erteleyebilmekte ve uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kuruluna gönderebilmektedir. Bakanlar Kurulu gerekli gördüğünde, ikinci bir kararla erteleme süresini altmış gün daha uzatabilmektedir. Böylece yasal olan, ancak 'ülke sağlığını veya ulusal güvenliği bozucu' nitelikte görülen grevler, Bakanlar Kurulu tarafından toplam doksan gün geciktirilebilmektedir.

Ondört yıllık uygulamanın bilançosu, yetmiş yakın grevin ertelenmesidir. Tüm anti-demokratik öğelerin tartışmasız gerekçesi olan "milli güvenlik", yabancı petrol şirketleri ile Amerikan radar üslerindeki grevlerin ertelenme gerekçesi olabilmıştır. Sonra, 'ülke sağlığını veya ulusal güvenliği bozucu' nitelikteki bir grevin, doksan gün sonra nasıl bu nitelikten arındığını da açıklayabilmek olanaksızdır. Siyasal iktidarların "milli güvenlik" yerine sınıf çıkarlarını geçirerek yaptıkları böylesine amaç-dışı ve gerçek-dışı yorumlar özünde anti-demokratik niteliği belirgin olan grev karıcılığının sağlan birer dayanağı olmuşlardır. Bu nedenle, anti-demokratik nitelikli TİSGLK 21'in yasadan çıkartılarak, işçi sınıfının anayasal hakkı olan grev hakkının sözkonusu anti-demokratik sınırlamadan kurtarılması sağlanmalıdır.

b. Genel Grev Hakkı.

TİSGLK 17, işçilerin işverenle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarına korumak ve geliştirmek amacı dışında yapılan grevleri ve bu arada genel grev de dahil olmak üzere siyasal amaçlı grevlerin tümünü yasa dışı saymıştır. Aynı yasanın 29 ve 54. maddeleri, ilgili hukuki ve cezai yaptırımları düzenlenmiş; 55. maddesi ise, Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarını etkilemek için yapılan siyasal grevlerin cezasını daha da arttırmıştır.

Genel grev (siyasal amaçlı grev) yanısıra dayanışma grevi, uyarı grevi, süreli grev haklarının tanınması olmasa, grev hakkına ve sendikaların siyasal faaliyette bulunmak serbestilerine indirilmiş birer darbedirler. Söz konusu kısıtlanmaların anti-demokratik niteliği ortadadır. Bu nedenle, TİSGLK'nun usul hükümlerine ve toplu sözleşme düzenine uyularak kullanılan grev hakkının yasal içeriği; genel grev (siyasal amaçlı grev), dayanışma grevi, uyarı grevi, süreli grev ile ilgili kazanımlarına genişletilmelidir. Bu yolda, anılan kısıtlayıcı TİSGLK hükümleri yasadan çıkarılmalıdır.

c - Lokavt.

Lokavt, işçi sınıfının grev silâhına karşı kullanılan bir saldırı aracıdır. Anayasal güvence altına alınmamış olmasına rağmen, TİSGLK 18'de tanınlanmış, yasanın sistemi içerisine yerleştirilmiş ve Sendikalar K.14/1 h ile işveren sendikalarına yetki olarak verilmiştir. Ayrıca, tek tek işverenler de lokavta karar verip yönetebilme yetkisine sahiptirler.

İşçileri aileleriyle birlikte açlığa ve sefalete mahkûn etme anlamını taşıyan ve grev hakkının bir kısıtlanması olan lokavtın, anti-demokratik niteliği ortadadır. Esasen anayasal güvence altında da bulunmayan lokavt ve aynı anlama gelen haksız işyeri kapatmaları, suç sayılmalıdır.

III - İş mevzuatına ilişkin diğer bazı yasaların anti-demokratik hükümleri.

1 - İşçi-memur ayırımı.

Kısa vadeli çözüm getirmeye yönelik ve tenelde çözüm getirmeyen yasalarla, işçi-memur ayırımı günümüzde sürdürülmektedir. Sorunun tenelere yönelik çözümü, memurlara da toplu sözleşme, grev ve sendika kurna hakkının tanınması olacaktır. Ancak böylelikle, işçiler ile memurların iktisadi ve sosyal sorunlarının çözümünde birlik sağlanabilecektir.

1971 değişikliği geçersiz sayılarak Anayasanın önceki durumuna getirilmesi ve memur sendikalarının yeniden kurulmasına olanak sağlanması, anti-demokratik görünümü silecektir.

2 - Yasa gereği toplanan kurullarda işçilerin temsili.

- a) 9.7.1945 gün ve 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 12/A gereğince Genel Kurul'a
- b) 21.1.1946 gün ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun 10/1 B gereğince Danışma Kurulu ile Mahallî Danışma Komisyonları'na,

- 7 -

c) 28.1.1946 gün ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun 17/I gereğince Çalışma Meclisine katılacak işçi temsilcilerine ilişkin anılan madde hükümlerinin, demokratik öze kavuşturularak Çalışma Bakanlığı'nın anti-demokratik uygulamalarına set çekilmelidir.

Ayrıca Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na, Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na ve Yüksek Hâken Kurulu'na katılacak işçi temsilcilerine ilişkin İş K. 33, TİSGİK 21/3, 39/2'den "en çok üyeli konfederasyon" anlatımının, mevcut işçi konfederasyonlarının birden fazlalığı karşısında, demokratik temellere dayalı olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

3 - 1 Mayıs-İşçi Bayramı.

1889'da Paris'te toplanan Uluslararası Sosyalist İşçi Kongresi'nin, dünya işçi sınıfının birlik-mücadele-dayanışma günü olarak benimsediği 1 Mayıs'ın; ülkenizde, 27.5.1935 gün ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2. maddesinin C bendi gereğince, Bahar Bayramı olarak kutlanacağı öngörülmektedir.

Türkiye işçi sınıfının 1 Mayıs'ı İşçi Bayramı olarak kutlama isteği, demokratik bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle, anılan yasadaki "Bahar Bayramı; Mayısın birinci günü" sözü çıkarılarak, yerine "İşçi Bayramı; Mayıs'ın birinci günü" anlatımının konulması gerekmektedir.