

cuntanın yeni sendika yasaları

AHMET EROL
İM.DER Genel Başkanı

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV

SUNUŞ

Türkiye İşçi Sınıfı gerçek anlamda sendikal haklarını 1963 yılında kazanmıştır. Bu hakların kazanılması bazılarının yazdığı ve söylediği gibi hiç de kolay olmamıştır. 1870'lerden başlayan ağır baskı ve amansız saldırılarla süren bu süreç boyunca, işçi sınıfımız nice yiğit evladını şehit vermiştir. 1947-1960 arasında eksik, her şeyden önce grev hakkı bulunmayan bir sendikal dönem yaşanmıştır.

1963 yılında çıkarılan 274-275 sayılı yasalarla yine kasıtlı ama geçmişe oranla göreceli olarak elverişli olanakların ortaya çıktığını görmekteyiz. Grev hakkı kısıtlıdır, oldukça geniş grev yasakları var, genel grev, sendika seçme özgürlüğü gibi çağdaş temel hakları ise yoktur. Ancak işçi sınıfımız kısıtlı da olsa, bu göreceli olanaklı koşulları, ekonomik demokratik ve sosyal haklarının genişletilmesi yönünde başarılı biçimde kullanmıştır. 1963'ü izleyen yıllarda bir yandan sendikacı işçi sayısında hızla artışlar gözlenirken, diğer yandan işçiler kendileri için yeni olan grev hakkını etkin biçimde kullanmışlar, bunu direniş, iş yavaşlatması, toplantı ve gösteri yürüyüşleri, fabrika işgalleri gibi diğer savaşım biçimleriyle tamamlamasını bilmişlerdir. Kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla nicel olarak gelişen işçi sınıfı, bu şekilde nitel olarak da gelişmesini sürdürmüştür.

Daha 1963 de Sendika Yasalarının çıkarılmasını engellemeyi deneyen burjuvazi, işçilerin sert direnişi ve kararlılığı karşısında bu amacı na ulaşamamışsa da meclisteki yandaşları kanalıyla yasaların kısıtlı çıkarılmasını sağlayabilmiştir. Ancak kısıtlı da olsa çıkarılmasını engelleyemediği bu yasalar burjuvaziyi tedirgin etmiş, yasaları işlevsiz hale getirmek amacıyla hiç gündemden indirmemiştir. Nitekim 1970 yılında gerici sağcı hükümet o zamanki Türk-İş yöneticilerinin de onayıyla, sendikal yasaları budamak, henüz çok genç olan DİSK'i yok etmek girişiminde bulunmuştur. Ancak, DİSK'in çağrısı üzerine 15-16 Haziran'da üretimi durdurup sokağa çıkan işçiler bu görkemli yığınsal çıkışları ile burjuvazinin oyununu bozmuşlardır. Burjuvazi daha sonraki yıllarda da işçi haklarına saldırı için uygun fırsatları gözlemekten geri durmamıştır. Nitekim 1976 da böyle bir girişim yine işçilerin genel greviyle etkisiz kılınmıştır.

Bugün burjuvazi yıllardır özlemini çektiği koşullara ulaşmış görünüyordur. Gerici askeri cunta, 12 Eylül 1980 de erke el koyduğunda DİSK'i ve sendikalarını kapatmış, grevleri kaldırmış, sendikal hakları askıya almıştır. Türk-İş'in açık bırakılması, sendikal hiç bir işlevini kullanamadığından batıya karşı bir vitrin görevinden öteye geçmemiştir. Cunta, Anayasa ve 7.5.1983 de çıkardığı sendika yasaları ile bu geçiş dönemini bu gün kurumsallaştırmıştır.

İşçi sınıfımız ve halklarımız için yaşamsal önem taşıyan ve bizim öznel istemlerimizin dışında, yarınki sendikal yapılanmaya nesnel olarak temel oluşturacak olan bu yasaların, bilimsel bir eleştirisini yapmayı bütlenimiz bir görev kabul ederek işhukuku alanında çalışmalarını ile tanımış olan, İş Müfettişleri Derneği (İM-DER) başkanı Ahmet Erol'un yaptığı çalışmayı bastırmayı uygun görmüştür.

Elinizdeki broşür işçi sınıfımızın karşı karşıya bulunduğu saldırı-

nin boyutlarını sergilemeyi amaçlıyor. Kuşkusuz işçi sınıfımız, önümüzdeki dönemde bu gerici yasaya karşı da savaş verecektir. Önümüzdeki dönem sendikal yaşamın belirleyici özelliklerinden biri de bu olacaktır. Broşürümüz bu savaşımızda işçi sınıfımıza, düşmanın silahlarını tanıma açısından bir araç olabilirse, kendisini görevinin bir parçasını yapmış sayacaktır.

15 Haziran 1983

Türkiye ile Dayanışma Bülteni

TÜRKİYE'DEKİ ASKERİ CUNTA'NIN SENDİKALAR, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT YASALARI

Türkiye'de 12 Eylül 1980 tarihinde iktidarı ele geçiren askeri cunta, siyasi partilerin, DISK ve bağlı sendikalar ile diğer ilerici demokratik kitle örgütleri ve bazı meslek örgütlerinin faaliyetlerini durdurmuştur. Özellikle, DISK ve bağlı sendikalar ile meslek ve kitle örgütlerinin yöneticilerine insanlık dışı uygulamalar yapılmakta, hukuk dışı yöntemlerle açılan davalarla kimi yöneticiler mahkum edilmekte kimi yöneticiler ise halen ölüm cezası ile yargılanmaktadırlar. Askeri cunta, 12 Eylül'den itibaren çıkarmağa başladığı bildiri, kararname ve yasalarla demokratik hak ve özgürlükleri yasakladığı gibi 7 Kasım 1982'de anti-demokratik yöntemlerle halkımıza onaylattırılan Anayasa'nın da özünü belirlemiştir.

Gerçekten de, cunta Anayasası, "Demokratik hak ve özgürlükleri ortadan kaldırmanın ve sınırlamanın kural, özgürlüklerin ise ayrıcalık" olduğu ilkesi üzerine temellendirilmiştir. Ve bu Anayasa ile cunta, geçmişe ilişkin insanlık dışı uygulamalarına ve geleceğe yönelik baskıcı anti-demokratik yönetim amacına hukuksal bir gerekçe hazırlamıştır. Kısaca bu Anayasa ile "baskıcı, otoriter bir yönetimin özü ve biçimi" belirlenmiştir.

Nitekim, 7 Kasım 1982'den sonra, cunta, Anayasasında yer alan kuralların ayrıntılarını yasalarla düzenlemektedir. İşçi sınıfının örgütlenmesi açısından özel bir önemi olan ve sıkıyönetim olmadığı dönemlerde sıkı yönetim mahkemelerinin görev ve yetkilerini yerine getirecek devlet güvenlik mahkemeleri (DGM) yasası 12 Eylül'den itibaren işlerine son verilen işçi ve memurların bir daha kamu hizmetlerinde çalışamayacaklarına ilişkin yasa ve cuntanın oluşturduğu Danışma Meclisine dahi göndermeden 7 Mayıs 1983'de yürürlüğe koyduğu sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasaları, cuntanın nasıl bir demokrasiyi amaçladığının somut kanıtıdır.

Öteyandan, kuruluş, işlevleri, yöneticilerinin görev ve sorumlulukları açısından sendikalar ve siyasi partiler yasaları benzer hükümleri içermektedir. Bu durum da, cuntanın tüm örgütlenme faaliyetlerini kendi denetimleri altında tutmayı amaçladığını göstermektedir.

B- TORK-İŞ, TİSK ve YASALAR:

Gerek cunta, gerekse Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu TİSK Türkiye'deki ekonomik bunalımın sorumlusu olarak Türkiye işçi sınıfını göstermeye çalışmışlardır. Oysa, bu açıklamaların gerçeğe dayanmadığı, 12 Eylül'den bu yana açıkça görülmüştür.

Bilindiği gibi, 12 Eylül'den beri Türkiye'de grev yasaktır. Toplu iş sözleşmelerini cuntanın oluşturduğu Yüksek Hakem Kurulu yapmaktadır. İşçilerin gerçek ücretlerinin düşürüldüğü ve grevlerin gündemden kaldırıldığı bu dönemde işsizlik artmıştır. Küçük işyerlerinin çoğu kapanmış, büyük işyerleri ve bankalar kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştır. Büyük işyerlerinin ve bankaların bazıları devlet yardımıyla ayakta durmaya çabalamaktadırlar. Tüm bu gerçeklere karşın, tekelci sermayenin temsilcileri, ekonomik bunalımın sorumlusu olarak Türkiye işçi sınıfını gösterme çabalarını sürdürmektedirler. Anayasa ve yasalar da bu görüş üzerine temellendirilmektedir.

Ayrıca, konuya açıklık getirmesi bakımından, yeni sendikalar, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasalarının, yasalasmasından önce ve sonra TISK ve TORK-İŞ tarafından yapılan bazı açıklamaları kısaca aktarmakta yarar görmekteyiz. TISK başkanı Halit Narin'in özellikle aşağıda belirteceğimiz açıklamaları yasaların içeriklerinin nasıl ve hangi amaçlarla düzenlendiğini sergilemesi açısından ilginçtir. TISK başkanı bu açıklamada "20 yıldır biz ağladık onlar güldü. Biz sıkıntılarımızı hep içimize attık. İşçiler ise her istediklerini elde ettikleri halde hep düzenlemeden şikayet ettiler. Ülkeyi 12 Eylül'e getiren şartların arasında devamlı olarak tek taraflı bozulan ve işveren aleyhine bozulan dengeler büyük rol oynadı. Grev hakkı ekonomik ve milli sınırları aştığı takdirde sınırlandırılmalıdır. Sendikalar, yalnızca sendikal faaliyet içinde kalmalıdır." demektedir. (Cumhuriyet, 23.2.1983)

TISK ve Türkiye Odalar Birliğinin görüş ve önerilerinin Anayasa ve yasa kuralına dönüştürülmesi, 12 Eylül'den birkaç ay sonra Türk İş Adamları ve Sanayicileri Derneğinin (TOSIAD) kamu yararına dernek haline getirilmesi konularına da bakıldığında da, cuntanın tekelci sermayenin denetiminde olduğu açıkça görülmektedir.

Yukarıda, özünü vurguladığımız cunta Anayasasına "evet" oyu vermeleri için TV'den çağrı yapan TORK-İŞ genel başkanı yeni yasalar konusunda kısaca şu görüşleri açıklamıştır.

"...sendikalar ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasalarında yapılan öngörülen değişiklikler, bu güne kadar hukuk kuralları içinde grev ve sorumluluklarını yerine getirmiş sendikalara zarar vermeyecek -tir." (Milliyet, 14.2.1983)

10.5.1983 günlü TORK-İŞ bildirisinde yeni yasalar genel olarak olumlu bulunarak kısaca şu görüşlere yer verilmiştir.

-Toplu sözleşme düzeni serbest bırakılıncaya kadar Yüksek Hakem Kurulunun devrede kalması olumsuz değerlendirilmiştir.

-Sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumanın siyasi faaliyet sayılma masının,

-TORK-İŞ'in teklifi ile yasa metinleri arasında önemli bir farklılığın olmamasının,

-Sendika ve konfederasyonların, uluslararası kuruluşlara üye olmasının yasada yer almasının,

-grev konusunda sınırlamalar getirildiğinin, ancak bu sınırlamaların toplu pazarlıkta giderilebileceğinin,

olumlu olarak değerlendirildiği ve konye görüşmelerine katılan arkadaşlarının yürütme kuruluna bilgi verdiği açıklanmıştır.

Aşağıda açıklayacağımız üzere TORK-İŞ yönetiminin yerini koruyabilmesi için yasaya özel geçici maddeler getirilmiştir.

C- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN BİR GÖRÜŞÜ VE YASALAR:

İş yaşamını düzenleyen yasalardan özellikle sendikalar, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt ve iş yasaları; Ülkelerin ekonomik sosyal ve siyasal rejimleri ile doğrudan bağlantılıdır. Ve bu yasalar tam anlamı ile siyasi yasalar rejimlerin niteliklerini yansıtır.

Nitekim, uluslararası çalışma örgütü (ILO) nun temel bir görüşünde, bu konu şu şekilde vurgulanmaktadır.

"İşçi ve işverenlerin...sendikalar biçiminde örgütlenmeleri çağdaş sınıai toplumların temel olaylarından biridir. Sendikalar, bu gün doğrudan ve çoğu kez sosyal mevzuattan daha derin olarak halkların yaşam düzeyi ve biçimini belirleme üzerinde ana bir etkiye bulunmaktadır. Birçok ülkeden sosyal ve ekonomik yaşamına damgalarını vurmakta ve bunlardan bazıları, ekonomik, siyasal ve sosyal rejimini derinden etkilemekte ve bunun da ötesinde, bunları doğrudan biçimlendirmektedirler."

Özgür sendikacılık ILO'nun bu temel görüşündeki işlevleri üstlenmektedir. Tutucu siyasal iktidarlar ise, sendikaları sadece toplu iş sözleşmesi yapabilen kuruluşlar olarak varlıklarını sürdürmelerini isterler. Ülke sorunları ile ilgilenmelerini kesinlikle istemezler. Türk sendikacılık hareketi bu durumu 1947-1960 döneminde yaşamıştır. Cunta, yeni yasalarla, sendikaları "devletin bir kurumu" biçimine dönüştürmektedir.

İncelememizin bazı bölümlerinde, eski yasalardaki düzenlemelerle, yeni yasalardaki düzenlemeleri karşılaştırmak suretiyle açıklamalarda bulunacağız. Bu karşılaştırmalarımız eski yasalardaki düzenlemelerin tümünü olumlu gördüğümüz anlamında değildir. Kuşkusuz, eski yasalarda da anti-demokratik hükümler mevcut idi. Bu maddelerin demokratikleşmesi savaşını 17 yıllık süreçte her aşamada verilmiştir.

A-I.BÖLÜM: SENDİKALAR YASASI:

-Kültürel çalışma kısıtlanıyor:

Yeni sendikalar yasası, askeri cunta tarafından 5 Mayıs 1983 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Mayıs 1983 günü resmi gazetede yayınlanarak 2821 sayılı yasa olarak yürürlüğe girmiştir.

Sendikalar konusundaki yasaklama ve sınırlamalar yasanın daha ilk maddesinde başlamaktadır. Yasanın 2. maddesinde sendika şu şekilde tanımlanmaktadır.

"Sendika, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir."

Eski 274 sayılı sendikalar yasanın 1. maddesinde ise, Sendika, federasyon ve konfederasyon'un tanımı şu şekilde yapılmaktadır.

"...İşçi ve işverenlerin müşterek, iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulan mesleki teşekküllerdir."

Görüldüğü gibi eski yasada yer alan kültürel kelimesi yeni yasada yer almamıştır. Böylece sendikaların grev, dayanışma, kutlama geceleri, çeşitli toplantılar, sendika yayınları gibi faaliyetleri yasaklanmaktadır.

Aynı maddenin son paragrafında "değişik iş kollarında en az 5 sendikaların bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri üst kuruluşlara konfederasyon denilmektedir." Eski yasaya göre (Dernekler Yasası) konfederasyon kurulması için iki sendikaların bir araya gelmesi yeterliydi

-Sendikalar işkolu esasına göre kurulabilecek:

Yasanın 60. maddesi işkolları sayısını 28 olarak belirlemiştir. 3.maddede de, işçi sendikalarının belirlenen bu işkollarına göre Türkiye çapında faaliyet göstermek üzere İSKOLU ESASINA göre bir iş kolunda ve bu işkoluna dahil işyerlerindeki işçiler tarafından kurulabileceği ön görülmektedir. Sendikalar, eskiden olduğu gibi, meslek ve işyeri esasına göre ve federasyon şeklinde örgütlenemeyeceklerdir. Yasanın geçici

1. maddesi uyarınca 1 Ocak 1984 tarihine kadar, yasanın öngördüğü biçimde örgütlenmeyen sendika ve federasyonlar kendiliklerinden feshedilmiş sayılacaklardır.

İşverenler, yıllarca sendika çokluğundan "sendika enflasyonu" söz etmişlerdir. Ve sendika çokluğunun çalışma düzenini bozan nedenlerden biri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu tür gerekçelerle gerçek amaçlarını gizlemeye çalışarak kamuoyunu aldatmaya, yanıltmaya çalışmışlardır. Oysa, gerek işyeri, gerekse meslek esasına göre kurulan sendikaların çoğunluğunu işverenlerin kurduğu ve yönlendirdiği bilinen bir gerçektir.

Ancak, işverenler, sendika çokluğunun önlenmesini, diğer önlemlerle birlikte istemişlerdir. Nitekim, yasayla bu amaçlara ulaşılmış görünmektedirler. Kuruluşundan faaliyetine kadar her tür çalışması sınırlanan az sayıda sendikayı denetim altında tutmak, kuşkusuz daha kolay olacaktır.

Sendika sayısını yasal sınırlamayla azaltmanın bir çözüm olmadığı, 12 Eylül öncesi ve sonrası bilim adamlarınca da ileri sürülmektedir. Mart/81 başında "sendikalar yasasının aksayan yönleri" konusunda düzenlenen bilimsel toplantıda konuşan prof. Toker DERELİ "sendika çokluğunu yasal zorlamalarla önlemeye çalışmanın çok sakıncalı olduğunu..." belirterek şu görüşlere yer vermiştir.

"Mevcut yapı içinde Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısına uygun sendika tipi çıkmıştır. Bu yapıya fazla müdahale edilmemelidir. Sendika özgürlüğünü fazla zedelemeyen, illa Almanya modeli, illa 16 işkolu diye ısrar edilmemelidir. Almanya modeli bizim sanayi yapımıza uymayabilir. İşkollarının düzenlenmesinin ekonomik yapıya göre kolayca değişebilmesi için yönetmenliklere bırakılmasında büyük yarar vardır. Sendika çokluğuna bir önlem olarak Alman Federal Mahkemesinin (işverenin denetimine girdiği, sarı sendika olduğu kabul edilen sendikaların kapatılmasına) ilişkin kararı bizde de uygulanabilir. Ama sendika çokluğu sorunu, güçlü sendikacılığın yerleşmesi, yetki sorununun çözümüne bağlıdır." (Cumhuriyet 4.3.1981)

Gerçekten de, işverenler, yukarıda belirtildiği gibi, birçok işkollarında işçi sendikası kurdurtmuşlardır. Sendika çokluğunu ve sarı sendikaların varlıklarını önleyecek olan, yetki uyumsuzluklarının çözümünde en geçerli ve demokratik yöntem REFERANDUM (işçilerin oylarıyla sendikalarını seçmesi) işverenler ve sarı sendikalar tarafından sürekli engellenmiştir.

Ayrıca, işverenler sendikaların kuruluş ve faaliyetlerinin sınırlandırılması girişimlerini 12 Mart döneminde de sürdürmüşlerdir. Eski 274 sayılı Sendikalar Yasasında değişiklik yapan 1317 sayılı yasa ile değişik 9. madde şu şekilde düzenlenmişti.

"Madde-9-2/a-Bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü,

b-İşçi federasyonlarının aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az birinin biraraya gelmelerini ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü temsil etmeleri gerekir.

c-İşçi konfederasyonları, a ve b fıkralarına göre sendika ve federasyonlardan en az 1/3'ünü ve Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az 1/3' ünün üye sıfatıyla biraraya gelmeleri suretiyle kurulurlar."

Gerçekte DİSK'in kapatılması amacıyla getirilen bu hükümler Anayasa mahkemesinin 8-9 Şubat 1972 gün ve E.1970/48 K.1972/3 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

İptal edilen bu maddeye benzer bir düzenleme, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasasının 12. maddesinde getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre, "kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az YÖZDE ONUNUN üyesi bulunduğu işçi sendikası toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının üyesi olduğunu kanıtlarsa toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır."

İptal edilen bentte "...sigortalı işçilerin 1/3'ü..." yasada ise "o iş kolunda çalışan işçilerin YÖZDE ONU"dur. Sigortasız işçi çalıştırması nedeniyle çalışan işçi sayısı fazladır. Ayrıca, aşağıda açıklayacağımız üzere, öğrenci niteliği bulunan işçiler özel okullarda öğretmenlik yapanlar ile iş akdine göre çalışan ve yönetici durumunda olanlar sendikalarla üye olamayacaklardır. Bu konularda gözönüne alındığında "çalışan işçiler" hükmünün amaçlı bir biçimde getirildiği açık ve seçiktir.

-İşkollarını Yasa Saptamıştır:

Yasanın 4. maddesine göre, bir işyerinin girdiği iş kolunun tespiti çalışma bakanlığınca yapılacaktır. Bakanlığın bu kararı resmi gazetede yayınlanacaktır. Kararın yayınlanmasından itibaren ilgililer 15 gün içinde görevli iş mahkemelerine dava açabilecek ve mahkeme iki ay, temyiz halinde ise yargıtay da 2 ay içinde karar verecektir.

60. maddede saptanan işkolları şunlardır:

1-Tarım ve Ormancılık, avcılık ve balıkçılık 2-Madencilik 3-Petrol ve Lastik 4-Gıda sanayi 5-Şeker 6-Dokuma 7-Deri 8-Ağaç 9-Kağıt 10-Basın ve Yayın 11-Kimya 12-Çimento, toprak, cam 13-Metal 14-Gemi 15-İnşaat 16-Enerji 17-Ticaret,Büro, eğitim banka ve sigorta, güzel sanatlar 18-Kara taşımacılığı 19-Demiryolu taşımacılığı 20-Deniz taşımacılığı 21-Hava taşımacılığı 22-Ardıye ve antrepoculuk 23-Haberleşme 24-Sağlık 25-Konaklama ve eğlence yerleri 26-Milli savunma 27-Gazetecilik 28-Genel işler

Maddenin sonunda bu işkollarına giren işlerin neler olacağını işçi ve işveren konfederasyonlarının da görüşü alınarak ve uluslararası normlarda gözönünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir denilmektedir.

4. maddede de, bir işyerinin girdiği işkolunun çalışma bakanlığınca belirlenerek, bu kararın resmi gazetede yayınlanacağı, 60. maddede ise tüzükle belirleneceği, ancak tüzüğün hangi kurum tarafından çıkartılacağı belirtilmemiştir.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitine ilişkin tüzük hakkında ise, doğal olarak cunta Anayasasının 115. maddesi uyarınca danıştayda dava açılacaktır. Danıştayın davayı ne kadar süre içinde çözümleneceğine ilişkin bir hüküm yoktur. Yasa maddeleri arasında açık bir çelişki görülmemiştir.

Eski yasaya göre işkolları bir yönetmenlikle saptanmakta idi. Ve bu işlemler aleyhine danıştaydan dava açılabilme ve danıştay iki ay içerisinde karar vermekte idi. Yeni yasada ise, işkolları yasa ile saptanmıştır. Ekonomik yapıya göre işkollarının yeniden saptanması söz konusu olduğunda, yasanın değiştirilmesi gerekmektedir. Cunta Anayasasının gecici 15. maddesi uyarınca, "12 Eylül 1980 tarihinden, ilk genel seçimler sonucu toplanacak TBMM'nin başkanlık divanını oluşturuncaya kadar geçecek süre içinde... çıkarılan kanunlar, kanun hükmünde kararname ile 2324 sayılı Anayasa düzeni hakkında kanun uyarınca alınan karar ve tasarıların Anayasaya aykırılığı ileri sürülemez."

Ayrıca, 60.maddenin son paragrafında, "hangi işlerin hangi işkoluna gi-
receği saptanırken uluslararası normların dikkate alınacağı" belirtilmek
tedir. Oysa, işkolları saptanırken uluslararası normların dikkate alınma-
sı gereklidir. Eskiden işkolları sayısı 36 iken yasa ile 28'e indirilmiş-
tir. Bu işkollarından birisi şeker işkoludur. Şeker işkolunda kurulu sen-
dika cunta'nın sosyal güvenlik bakanı Sadık Şide'nin sendikasıdır. Gıda
iş kolunda ise eski Türk iş genel başkanı I.Denizcilerin Tek-Gıda-İş sen-
dikası vardır. Uluslararası normlara bakıldığında şeker iş kolu diye bir
işkolu yoktur. Gıda iş kolu vardır.
Görüldüğü gibi işkollarının saptanmasında uluslararası normlar kesinlik-
le dikkate alınmamıştır.

-Kurucu Olabilme Koşulları:

5. madde, sendika ve Konfederasyonların kurucusu olabilme koşullarını dü-
zenlemiştir. Bu koşullardan bazıları şu şekildedir.

a-Sendikaların kurulacağı işkolunda bir yıldan beri fiilen çalışır ol-
mak,

b-Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü, Anayasada yer al-
an temel hak ve hürriyetler aleyhine ırk, dil, sınıf, din ve mezhep ve
bölge ayrılığına dayanarak nitelikleri Anayasada belirtilen cumhuriyeti
ortadan kaldırmak amacıyla suç işleyip hüküm giymemiş olmak,

c-Türk ceza yasasında belirtilen siyasi nitelikli suçlardan mahkûm ol-
mamış olmak,

d-Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasasında belirtilen suçlardan
mahkum olmamış olmak,

e-İşçi ve işveren kuruluşlarının faaliyetleri ile ilgili olarak ağır
hapis cezasını gerektiren bir suçtan veya taksirli suçlar hariç olmak ü-
zere 6 ay veya daha fazla hapis cezasına mahkum olmamış bulunmak,
Ayrıca, diğer yasalarda getirilen düzenlemeler de işçi sendikası kurucu-
ları ve yöneticileri ile ilgilidir. Örneğin, sendikaların faaliyetleri
ile işçilerin işyerlerindeki herhangi bir eylemleri devlet güvenlik mah-
kemelerinin görev ve yetkisine girmektedir. Yine 12 Eylül'den itibaren sa-
kıncalı oldukları gerekçesiyle işlerine son verilenlerin bir daha kamu
hizmeti yapmayacakları konusunda 1983/Ocak ayında yasa çıkartılmıştır.
Sıkıyönetim komutanlıklarınca sakıncalı oldukları gerekçesiyle işlerine
son verilen işçi ve memur sayısının 50.000'in üzerinde olduğu belirtil-
mektedir. Bu kişilerin de sendika kurucusu ve yöneticisi olamayacağı a-
çıktır.

Eski, 274 sayılı sendikalar yasasının 11.maddesinde değişiklik yapan 317
sayılı yasa ile "...sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda en az 3 yıl-
dan beri fiilen çalışır olmak" koşulu getirilmiş ise de, bu hüküm Anaya-
sa mahkemesinin yukarıda belirttiğimiz kararı ile iptal edilmiştir. Bu
hükümün iptalinden sonra, sendika kurabilmek için Türk vatandaşı ve Türkçe
okur yazar olmak ve kamu hizmetlerinden yoksun bulunmamak ve sendikanın
kurulacağı iş kolunda çalışır olmak yeterli idi.

Gerek bu madde ile gerekse diğer madde ve yasalarda getirilen hükümler
sonucunda, 12 Eylül öncesi sendikal faaliyette bulunan ve cunta döneminde
haklarında soruşturma açılan, işlerine son verilenler dahil, demokrat, i-
lerici ve devrimcilerin sendika kurabilmeleri ve yönetici olabilmeleri ön-
lenmektedir.

-Kuruluştaki Getirilen İdari Denetim:

Kuruluşla ilgili işlemler yasasının 6.maddesinde şu şekilde düzenlenmiş-
tir. Sendika ve Konfederasyon kurabilme koşullarına sahip bulunan kişiler

kuruluş bildirim dilekçelerine 5 ve 6. maddede sayılan belgeleri ve
sendikanın tüzüğünü ekleyerek sendikanın veya konfederasyonun merkezini
bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar. Bu belgelerin verilme-
siyle sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanmaktadır. Vali, tü-
zük ve belgelerin birer örneğini ivedi olarak çalışma, maliye ve işle-
ri bakanlıkları ile ilgili bölge çalışma müdürlüklerine gönderecektir.
Maddenin son paragrafı aynen şu şekildedir;

"Tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bilgileri kanuna
aykırılığının tespiti veya bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarının ger-
çekleşmediğinin anlaşılması halinde, vali veya ilgili bakanlıkların
herbiri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya ka-
patılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur
Tüzükte suç teşkil eden hususların tespiti halinde durum gereği için ay-
rıca cumhuriyet savcılarına bildirilir."

Görüldüğü gibi, kurucu olabilmeyi güçleştirmekle yetinilmemekte, kuruluş
ta idari makamlara sınırsız bir denetim yetkisi verilmektedir. Ayrıca,
maddenin düzenleniş biçimine göre, söz konusu idari makamların hiç bir
takdir yetkisi yoktur. İlgili tüzük ve belgelerde herhangi bir eksiklik,
yanlışlık veya yasa ve tüzüklere aykırılık gördüklerinde, sendika veya
konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için ilgil-
i makama başvuracaklardır. Çünkü, maddede "...mahkemeye başvurur"... cum-
huriyet savcılığına ayrıca bildirilir." denilmektedir. Bu düzenleme il-
gili makamlara emredicidir.

Bu emredici düzenleme yasanın tüm maddelerinde sözkonusudur. Sadece,
işçileri doğrudan ilgilendiren iş güvencesi ile ilgili maddelerde ilgili
makamlara takdir yetkisi verilmiştir. Örneğin, 25.madde, "işçinin sendi-
ka üyeliğinden çıkarılması kararının tebliğinden itibaren 30 gün içeri-
sinde ilgili bölge çalışma müdürlüğü görevli mahkemeye itiraz edebi-
lir." biçiminde düzenlenmiştir.

Öte yandan, Türkiye'deki yasalara göre, ilgili makamlara yanlış bilgi ver-
mek suçtur. Kurucularca, gerçekten yanlışlıkla eksik bilgileri içeren
belgelerin verilmesi halinde, kurulan sendika veya konfederasyon kapatıl-
ma ile karşı karşıya kalacaktır. Böylece de, daha kuruluşta sendikalar
sürekli baskı altında tutulacaktır.

Bu tür düzenlemeler, sanırız, cuntanın başı Evren'in Anayasa oylaması ön-
cesi Adana'da yaptığı konuşmasında büyük bir bilgelikle tekrar tekrar söy-
lediği "iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi vardır." aldatmacasının
bir sonucudur.

-Yönetici Olabilme Olanaksızlaşıyor:

Cunta Anayasasının "sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesinde " işçi
sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az 10 yıl bilfi
il işçi olarak çalışmış olmak şartı aranır." hükmü yer almaktadır. BU hü-
küm yasada daha da genişletilmiştir. 14.maddede de "sendika ve konfede-
rasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için
5.maddede kurucularda aranan şartlardan başka EN AZ ON YIL, sube zorun-
lu organlarına seçilebilmek için ise, sendikanın kurulu bulunduğu işko-
lunda en az bir yıl bilfiil çalışmış olmak ve 5.maddede kurucular için
aranan nitelikleri taşımak şarttır. Bu sürelerin tespitinde sosyal güven-
lik kurumlarının kayıtları esas alınır. On yıl bilfiil çalışmış olmanın
hesabında yurtdışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok 5 yılı nazara
alınır." denilmektedir.

Yönetici olabilmek için öngörülen on yıllık sürenin hesabında sınırlamalar getirilmektedir, şöyle ki; örneğin, on yıl çalışan bir işçinin iki yılı sigortasız ise, bu süre doğal olarak sosyal güvenlik kurumlarının kayıtlarında olmayacaktır. Bu nedenle de on yıllık sürenin hesabında dik kate alınmayacaktır. Ayrıca, hastalık nedeniyle çalışılmayan süreler bilfiil çalışma sayılmadığından dikkate alınmayacaktır. Grevde geçen süreler de aynı şekildedir.

Oysa, işveren sendikalarında yönetici olabilmek için on yıllık çalışma süresi aranmamaktadır. İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması halinde, bu tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi de, işkolunda bir yıldan beri fiilen çalışma koşulu da söz konusu değildir. Yine kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmayacağı 3.maddede yer almaktadır.

Kamu kuruluşlarının işveren sendikalarına üye olamayacaklarına ve temsilcilerinin yöneticilik görevlerine seçilemeyeceklerine ilişkin yasada bir hüküm bulunmamaktadır. 12 Eylül 1980 öncesinde, kamu iktisadi teşekkül (KIT) ve kurumlarının işveren sendikalarına üye olmaları TBMM KIT komisyonu tarafından önlenmişti. Söz konusu kurum ve teşebbüslerin işveren sendikalarına üye olmaları sonucunda, bu kuruluşlar, işveren sendikalarına üyelik ve lokavt fonu gibi ödentilerle maddi, yönetim organlarına seçilmekle de siyasi destek sağlayacaklardır. İşte bu tür düzenlemelerde, teknelci sermaye ve cuntanın güçlü devlet, güçlü sendika anlayışının ürünüdür.

-Yöneticilik Süresi ve Yönetici Sayısı:

Yasanın 9.maddesinde, yöneticilerin ne kadar süre yöneticilik yapabilecekleri ve hangi hallerde yöneticiliklerinin sona ereceği düzenlenmiştir. Buna göre, "sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının üyeliklerine aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurul toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak, bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır.

Sendika ve sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum veya kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs ve ortaklıkların yönetim veya denetim kurullarında görev aldıkları takdirde, sendika veya konfederasyondaki görevleri sona erer. Bu kanun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar.

Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5.maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olması halinde görevleri kendiliğinden sona erer.

Yasaya göre genel kurullar üç yılda bir yapılmaktadır. Bu durumda sendika yöneticileri en çok 12 yıl görevde kalabileceklerdir. Benzer hüküm siyasi partiler yasasında da mevcuttur.

Ayrıca, yasanın 15,16,18 ve 19. maddelerinde "Sendika, sendika şubeleri yönetim kurullarının en az üç, en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurullarının ise en az beş, en çok 29 üyeden, tümünün disiplin kurulunun en az üç, en çok beş üyeden, denetleme kurullarının ise üç de netçiden oluşacağı öngörülmektedir. Yönetim Kurulu sayısı, Türk-İş'e göre düzenlenecektir. Maddelerde kurulların görev ve yetkileri ayrıntılı olarak belirtilmekte, denetim kuruluna, yönetim kurulunun tüm faaliyetlerini denetleme yetkisi verilmektedir. Böylece yasa ile sendikaların tü-

zükleri de hazırlanmış olmaktadır.

-Genel Kurul Seçimlerinin Denetimi:

Genel Kurulların toplanmasında uyulacak usuller 14. madde de düzenlenmiştir. Genel Kurulların toplanmasını ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin bulundurulması zorunludur. Genel kurul hükümet komiseri de olmadan toplanabilir. Ancak durum derhal valiliğe bildirilecektir.

Genel Kurulda zorunlu organlara delege ve üye seçimleri yargı gözetiminde serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılacaktır. Maddenin bu konu ile ilgili paragrafı aynen şöyledir.

"Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye ve delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime tevdi edilir.....toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur."

Görevli hakim, on yıllık devlet memuru olan bir kişiyi seçim sandık kurulu başkanı ve aday olmayan üyelerden iki tane de üye seçer.Oylama sonuçları itiraz süresi olan iki günlük süre geçtikten sonra ilan edilecektir. Görevlilerin ücretlerini sendika ödeyecektir. Görüldüğü gibi bu madde ile, işçilerin kendi yöneticilerini, özgür iradeleri ile seçmeleri de engellenmektedir.

B-II.BÖLÖM:

-İşçi Sendikalarına Üye Olamayacaklar:

Yasanın 20.maddesinde "16 yaşını doldurmuş olupta bu kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler." denilmekte. 21.maddede ise, "işçi sendikalarına üye olamayacaklar" belirtilmiştir. Üye olamayacaklar şu şekilde sıralanmıştır.

a-Askeri şahıslar (Milli savunma bakanlığı ile jandarma genel komutanlığına bağlı işyerlerinde ve sahil güvenlik komutanlığı işyerlerinde bu kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç)

b- 40.maddenin ikinci fıkrasındaki idare kuruluş, kurum,banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler,

c-Din ve ibadet işlerinde çalışanlar,

d-öğrenciler

e-8.6.1965 gün ve 625 sayılı özel öğretim kurumları kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar.

Eski yasada a,b ve c bentlerinde sayılanların işçi sendikalarına üye olamayacakları mevcut idi. Eski yasadaki farklı olarak, yeni yasanın ilgili maddesinin b(2) bendine "müdür ve buna eşit derecede.." sözcüğü eklenerek kapsam genişletilmiştir. Buna göre, bu bentte sayılan kurum ve kuruluşlarda iş akdine göre çalışanlardan "müdür ve buna eşit derecedeki" ünvanlarda çalışanlar da işçi sendikalarına üye olamayacaklardır. Ayrıca son iki bent uyarınca, işçi olarak çalışan ve öğrencilik niteliği bulunanlar ile özel okullarda iş akdine göre çalışan öğretmenler işçi sendikalarına üye olamayacaklardır. Bu niteliği taşıyanlardan halen

işçi sendikalarına üye bulunanlar, yasanın yürürlüğe girmesi ile üyelikten ayrılmak zorundadırlar.

Bilindiği gibi, Türkiyede memurların sendikalaşması yasaktır. Yeni yasalarla getirilen düzenlemeler sonucunda Türkiyede çalışanların yüzde doksanı sendikal yasak kapsamına alınmıştır.

-Birden Fazla Sendikaya Üyelik Yasak:

Cunta Anayasasının 54. maddesinde "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. İşçiler ve işverenler birden fazla sendikaya üye olamazlar." hükmü yer almaktadır.

Yasanın 22.maddesine göre de işçiler ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Üyelik başvurusu ve üyeliğin kazanılması konusunda 22.maddenin 3 ve 4. paragrafları aynen şöyledir.

"İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyelik kabul edilmeyen işçinin, bu kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyeliği kesilen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde çalışma bakanlığına, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir." Görüldüğü gibi, işçinin sendikaya üye olması alabildiğine güçleştirilmektedir. Birincisi, işçi 5 adet üye kayıt fişini notere onaylattırmakla ekonomik yük altına girmektedir. İkincisi, sendika yetkili organının kabulü ile üyeliğin kazanılmasıdır.

Eski sendikalar yasasının 1317 sayılı yasa ile değişik 5. maddesinde de "...yetkili organın kabulü..." hükmü mevcut idi. Ancak, bu hüküm, yukarıda sözünü ettiğimiz Anayasa Mahkemesinin kararı ile iptal edilmiştir. İptalden sonra üyelik, işçinin üye kayıt fişini imzalayarak sendikaya vermesi ile kazanılmakta idi. Anayasa mahkemesi iptal gerekçesinde özetle "...teşekkülün yetkili organı, yönetime karşı olduklarını bildikleri düşündükleri veya ayrı siyasi düşüncede olan işçilerin üyelik başvurularını reddederek bu yetkilerini kötüye kullanabilirler." görüşüne yer vermiştir.

Anayasa mahkemesinin bu kararına karşın cunta "yetkili organın" kabulü kurallarını yeniden getirmiştir. Yukarıda belirttiğimiz üzere bu yasaların iptali için Anayasa mahkemesine de başvurulmamaktadır. Sendikaların kuruluş ve yöneticileri ile ilgili yasak ve kısıtlamalar dikkate alındığında bu hükmün hangi amaçla ve kimler için uygulanacağı açıktır. Ayrıca, işçinin üyelik başvurusu reddedildiği takdirde, işçi mahkemeye başvurmakta ve mahkemenin kararı kesin olmaktadır. Yargıtay yolu kapatılarak, bu konuda da yasak getirilmiştir.

-Üyelikten ayrılma:

Yasanın 25.maddesinde üyelikten ayrılma ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, üyelikten ayrılma, noter huzurunda münteriden kimliğin saptanması ve üyelikten ayrılacak kişinin imzasının onayı ile olacaktır. Aynı düzenleme eski yasada da mevcut idi.

Nevarki, maddenin devamında, noterliğin üyelikten ayrılan işçinin ayrılma bildiriminden birer suretini sendikaya, işverene, çalışma bakanlığına ve ilgili bölge çalışma müdürlüğüne göndermekle yükümlü olduğuna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Üyelikten ayrılma işçinin notere başvurduğu tarihten itibaren üç ay sonra geçerli olacaktır.

İşçilerin hangi sendikadan ayrılıp, hangi sendikaya üye oldukları sürekli denetim altında olacaktır.

Üte yandan, yasanın 22 ve 25.maddeleri ile sendikalara yeni bir işlev verilmektedir. Bu işlev, ancak muhbirlik işlevidir. Türkiyeye özgü koşullarda, işçilerin iş güvencesi ve örgütlenme hakkı bakımından, üye işçilerin işverene ve ilgili makamlara sendika tarafından bildirilmesi önemlidir. Ve bu uygulama işçiler üzerinde baskıları arttıracak gibi, işten atılmalarına neden olacaktır.

Ayrıca, halen faaliyette bulunan sendikalarda, üyelikten ayrılma ve üyeliğin kazanılması ile ilgili işlemleri yerine getireceklerdir. Yasanın geçici 2. maddesi şu şekildedir.

"Bu kanunun yayımı tarihinde sendikalara kayıtlı üyelerin tesbiti için kanun yayımı tarihinden itibaren sekiz ay içinde, faaliyette bulunan her sendika, üyelerinin açık kimliklerini, ilgili işyerinde listeler halinde ilan eder ve bu listeleri aynı zamanda iki nüsha olarak bölge çalışma müdürlüğüne tevdi eder.

Sendika değiştirmek isteyen, bir sendikaya üye olmayan veya birden çok sendikaya üye bulunan işçi veya işverenler kanunun 22 ve 25.madde hükümlerine göre yeniden üyelik veya üyelikten çekilme işlemlerini kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde bitirmek zorundadır."

-Üyelik Ödentisinde Sınırlama:

Eski yasada, sendika ve konfederasyonlar, üyelerinden alacakları ödentiler ve diğer kesintilerin tutarını tüzüklerinde özgürce belirtmektedirler. Yasada ise bu konuda sınırlama getirilmiştir. 23.madde şu hükümleri içermektedir.

"Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.

İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, birgünlük çıplak ücretini geçemez. İşveren sendikasına, işverenin ödeyeceği aylık aidattutarı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez.

Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz."

61.maddeye göre, "işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listelerini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca, üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasası gereğince sendikaya ödemesi gerekli dayanışma aidatını ücret bordrolarından keserek sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz.

Eski yasanın 1317 sayılı yasa ile değişik 23.maddesinin 2.bendi, 61.maddeye koşut bir düzenleme getirmişti. Bu hüküm, "Kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise..." şeklindeydi. Bu düzenleme Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. İptalden sonra, işyerinde çalışan işçilerin 1/4 nün üyesi olduğunu kanıtlayan sendikanın yazılı istemi üzerine işveren öngörülen ödentileri keserek sendikaya göndermek

zorunda idi.

Yeni yasa ile toplu iş sözleşmesine taraf olmayan sendikaların üyelerinin aidatlarını işveren kesmeyecektir. Bu maddeler ile, sendikalar ekonomik açıdan da baskı altına alınmaktadır.

-Uluslararası Kuruluşlara Üyelik:

Uluslararası kuruluşlara üyelik yasanın 28.maddesinde düzenlenmiştir. Sendika ve konfederasyonlar, "Türkiye devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti niteliklerine, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Türk ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir surette belli bir kişiye, zümreye ve ya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine, vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler."

Uluslararası bir kuruluşa üye olmak isteyen sendika veya konfederasyon, bu kuruluşun tüzüğünü, kuruluşa başvurmadan üç ay önce içişleri ve çalışma bakanlıklarına vermek zorundadır. Bakanlar kurulunca, uluslararası kuruluşun tüzüğünün yukarıda belirtilen ilkelere aykırılığı üç ay içinde saptanmadığı takdirde, sendika veya konfederasyon, bu kuruluşa üye olabilecektir.

Üye olunan, uluslararası kuruluşun, yukarıda belirtilen esaslara aykırı faaliyet gösterdiği veya nitelik kazandığı saptanırsa, bakanlar kurulu, o sendika veya konfederasyonun, uluslararası kuruluştan çekilmesi için karar alır ve ilgili sendika veya konfederasyona bildirir. Görüldüğü gibi, sendika veya konfederasyonların uluslararası kuruluşlara üyelikleri de denetim altına alınmıştır. Maddenin birinci paragrafında belirtildiği gibi, uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olma veya üyelikten ayrılma gibi bir durum sözkonusu değildir.

C-III.BÖLÜM:

-Siyasal Yasaklar:

Cunta Anayasasında öngörülen yasaklar daha da genişletilerek yasanın 37, 38, 39 ve 40.maddelerinde yer verilmiştir. Ayrıca, yasanın tüm maddelerinde konusuna göre, sınırlandırma ve yasaklamalara yer verilmektedir. Maddelerde öngörülen yasakları kısaca belirtmekle yetineceğiz.

Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette ve siyasi partilerle ilişki ve işbirliği içinde bulunamazlar. Hiç bir konuda ve hiç bir şekilde müsterek hareket edemezler. Siyasi partilerden destek göremezler, destek olamazlar, yardım ve bağışta bulunamazlar. Derneklerle kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasi amaçlarla ortak hareket edemezler bir siyasi partinin adını, ambblem veya işaretlerini kullanamazlar.

Bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika ve konfederasyonlardaki görevleri kendiliğinden sona erer.

Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika ve konfederasyonlardaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur. Sendika ve konfederasyonlar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh ve aleyhlerinde faaliyet bulunamazlar, propağanda yapamazlar, ticaretle uğraşamazlar.

Konfederasyonlar ve sendikalar ile sendika şubeleri kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaz, gösteri yürüyüşü düzenleyemezler. Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları kişiler dahil hiç kimseye borç veremezler. (Md.44 son parag.)

37.maddenin 2. paragrafının sonunda, TÜRK-İŞ'in de olumlu bulunduğu bir fıkra bulunmaktadır. Bu fıkrada "Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları mesleki faaliyetler siyasi faaliyet sayılmaz." denilmektedir. Türk-İş'in belirttiği gibi, bu hüküm yeni bir hüküm değildir. Yasanın 2. maddesindeki sendika tanımı burada tekrar edilmiştir. Ayrıca, sendika ve konfederasyonların üyeleri için yapacakları hangi ekonomik ve sosyal faaliyetler, siyasi faaliyet sayılmayacak, hangileri sayılacaktır. Bunların kesin çizgileri ile birbirinden ayırmak her zaman mümkün değildir. Bu nedenle, Türk İş'in olumlu gördüğü bu hüküm, sendikalar üzerinde sürekli bir baskı aracı olarak duracaktır.

-Malların Hazineye Devredilmesi:

Yasanın 46.maddesinde, feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı üyesi bulunduğu konfederasyona devredileceği, konfederasyon kabul etmediği takdirde hazineye devredileceği belirtilmektedir.

Feshedilen veya infisah eden Konfederasyon üyesi bulunmayan sendikaların ve feshedilen veya infisah eden konfederasyonların, mahkeme kararı ile kapatılan sendika ve konfederasyonların para ve malları hazineye devredilecektir.

Bu madde ile DISK ve bağlı sendikaların mallarına el konulmasına yasal gerekçe getirilmektedir.

-Devletin Denetimi:

12 Eylül öncesinde de sendikaların idari ve mali yönden denetimlerinin yapılması işveren örgütleri tarafından ısrarla istenmiştir. Ve 2.MC döneminde çalışma bakanlığınca bu konuda tasarı hazırlanmış ise de, tasarrının meclise sunulması dahi gerçekleşmemiştir.

Tekelci sermayenin bu istemi, Askeri cuntanın iktidarı ele geçirmesiyle önce, Devlet Denetleme Kurulu Yasasında bu konuya yer verilmeyle gerçekleşmiş, daha sonra da denetim konusu Anayasa kuralı haline getirilmiştir. Yasanın 49.maddesinde ise denetim konusu şu şekildedir.

"Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda bir defa maliye veya çalışma bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenebilir. Gerek görüldüğünde her zaman denetlenebilir.

Denetlemede yönetim ve işleyişin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların, kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir."

Bu durumda sendika ve konfederasyonların tüm faaliyetleri devletin üç kurumu tarafından yılda en az bir defa denetlenecektir. Örneğin, sendikaların aldığı bir grev kararının yasalara uygun olup olmadığı, gerekli görüldüğü gerekçeyle denetlenebilecek ve grev kararı uygun görülmediği takdirde sendikaların faaliyeti durdurulabilecektir. Bu örnekler çoğaltılabilir. Ayrıca uygulamada çok daha ilginç örneklerle karşılaşmakta olanaklıdır.

-Faaliyetin Durdurulması ve Kapatma:

Sendika ve konfederasyonların faaliyetinin durdurulması veya kapatılması nedenleri sayılamayacak kadar çoktur. Yasanın 52. maddesinden 58.maddesi ne kadar olan faaliyetin durdurulması ve kapatılmasına ilişkin konuları kısaca açıklamaya çalışacağız.

Seçimlerin yasadaki öngörülen koşullara uygun biçimde yapılmaması halinde seçimler derhal iptal edilecektir. Örneğin, yönetime seçilenlerden birinin sakıncalı olduğunun anlaşılması gibi, Yasanın 12.maddesinde öngörülen, denetleme ve çalışma raporunun genel kurulun yapılmasından 15 gün önce delegelere gönderilmediği anlaşılırsa yönetim kuruluna el çektirilecektir.

Gerek cunta Anayasasında, gerekse yasanın 40. maddesinde ve diğer maddelerde belirtilen kurum ve kuruluşlardan yardım veya bağış alınması halinde ilgili mahkeme, üyelerden birinin veya ilgili valiliğin veya çalışma bakanlığının başvurusu üzerine sendika veya konfederasyonun faaliyetini üç aydan altı aya kadar durdurabilecek ve alınan yardımı hazineye devre-decektir.

Yasanın 58.maddesinde kapatma ile ilgili nedenler "devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak...amaçları güden sendika ve konfederasyonlar c. savcılığının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile kapatılır." şeklinde belirtildikten sonra şu hükümlere yer verilmektedir.

"Ayrıca sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, sendika veya konfederasyondaki faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet ve görevleri sebebiyle Türk ceza yasasının 125,141,142,144,155,163,168,171,172, 313 ve 499/2maddelerine uyan suçlardan dolayı mahkum olmaları halinde görevli ceza mahkemesi kararıyla yöneticisi oldukları sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir.

Bu kanunun 28.maddesi hükmüne veya 37.maddenin bir ve ikinci fıkraları hükümlerine aykırı davranan veya Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasasının 73.maddesi uyarınca yasama, yürütme ve yargı organlarının kararlarını etkilemek veya protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt yapan sendika veya konfederasyonlarda ikinci fıkradaki usule kapatılır.

Yukarıdaki fıkralar uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya resen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir."

Görüleceği üzere, yöneticilerden birinin, sayılan suçlardan birinden mahkum olması, sendikaların kapatılması için yeterli nedendir.

Ayrıca, maddeler, görülmekte olan DİSK ve bağlı sendikalar davalarını da kapsayacak biçimde düzenlenmiştir.

D-IV.BÖLÜM: GEÇİCİ MADDELER:

-TORK-İŞ ile ilgili Madde:

Yasanın 9.maddesinde, "Sendika ve sendika şubeleri ile konfederasyonların zorunlu organlarına seçilenlerin, yöneticilik süresi "25.maddesinde ise,"..kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılanların..... sendika üyeliği ile varsa sendika ve sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri de sona erer."demektedir.

Bu maddeler uyarınca TORK-İŞ yönetiminin ve üye sendika yöneticilerinin çoğunluğunun görevleri sona ermektedir. İşte bu durumu dikkate alan cunta, Türk-İş yönetimini kurtarmak için "saklı haklar" başlıklı geçici 4.maddeyi yasaya eklemiştir. Bu maddeye göre, belirtilen organlara seçilmiş olanlar, dört olağan genel kurul dönemini doldurmuşlarsa iki dönem daha, emekli aylığı almakta olanlardan belirtilen organlarda görevli bulunanlar, dört olağan genel kurul dönemini dolduruncaya kadar ve ayrıca iki olağan genel kurul dönemi daha seçilebilirler. Türk-İş yönetimini daha çok emeklilik durumu ilgilendirmektedir.

-DİSK'le ilgili madde:

11 Eylül 1980'den sonra cunta tarafından faaliyetleri durdurulan sendika, federasyon ve konfederasyonlardan, gerek tüzel kişilikleri gerekse bunların yönetim ve denetim kurulları üyelerinden herhangi biri hakkında Türk ceza yasasının ikinci kitabının birinci babında yer alan devletin şahsına karşı işlenmiş cürümlerden herhangi biri ile ilgili olarak kamu davası açılmış bulunanlar, haklarında beraat kararı alınıncaya kadar, bu kanundaki sendikal hakları kullanamazlar ve sendikal faaliyette bulunamazlar.

DİSK ve üye sendikalar hakkında açılan davalar, yukarıda sayılan suçlara ilişkindir. Sendika ve konfederasyonun yönetim ve denetim kurulu üyelerinden herhangi biri hakkında belirtilen suçlara ilişkin dava açıldığında, söz konusu sendikalarda görev alan tüm yöneticiler hakkında dava açılan yönetici aklanıncaya kadar sendikal faaliyette bulunamayacaklar. Sendika kurucu ve yönetici olma ile ilgili yasak kapsamı daha da genişletilmektedir. Ayrıca, DİSK ve üye sendikaların 12 Eylül 1980 tarihinde yönetici olanlar ile daha önce yöneticilik görevlerinde bulunanlar hakkında dava açılmış ve açılmaktadır.

Öte yandan bu madde ile yasanın 58. maddesinin 2.paragrafı aynı şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre de yöneticilerden biri maddede belirtilen suçlardan mahkum olduğu takdirde sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilecektir.

Ayrıca, maddede, "faaliyeti durdurulan sendikaların üyelerinden aidat toplanamayacağı ve bu sendikalara üye işçilerin, sendika kayıtlarına ve işyerlerine yazılı ihbarda bulunmak koşulu ile üyelikten ayrılacakları" öngörülmüştür.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT YASASI

Yeni Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Sendikalar Yasası gibi, kamuoyunun siyasi partilerin kurulması ile ilgili konuları yoğun bir biçimde tartıştığı sırada, askeri cunta tarafından 5.5 1983 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Mayıs 1983 günlü resmi gazetede yayınlanarak 2822 sayılı yasa olarak yürürlüğe girmiştir.

Aşağıda genel çizgileriyle açıklayacağımız üzere, askeri cunta sendikalar konusunda getirdiği yasaklama ve sınırlamalarla yetinmemiş, toplu iş sözleşmesi ve grev konularında yasaklamalar getirirken, insanlık şuçu olarak kabul edilen lokavt için ise yasal güvenceler getirmiştir.

A-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ DARALTILYOR:

Cunta Anayasasının "toplu iş sözleşmesi hakkı" başlıklı 53. maddesinde şu hükümler yer almıştır.

"işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz."

Yasanın 2.maddesinde toplu iş sözleşmelerinde yer alabilecek kurallar şu şekilde düzenlenmiştir.

"Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir."

Maddede, özellikle dikkat edilecek noktalardan biri "toplular iş sözleşmeleri...işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir." biçimindeki hükümdür.

Bu hüküm ile, işveren sendikası üyesi olan bir işveren, işçi sendikası ile anlaşmış olsa bile, üyesi bulunduğu sendika sözleşme yapmasına karşı çıkarsa o işveren sözleşme yapamayacaktır. 12 Eylül 1980 öncesinde MESS (Metal Sanayi İşverenler Sendikası), MADEN-İŞ sendikası ile toplu iş sözleşmesi bağittlamak isteyen üyesi işverenlere çeşitli baskılarda bulunmuş sözleşme imzalayan bazı işverenleri de sendikadan ihraç etmiştir. İşveren sendikalarının bu uygulamaları, bu gün yasa hükmüne dönüştürülmüştür. Böylece, işçi sendikalarının karşısına, işverenlerin örgütlü bir biçimde çıkmaları amaçlanmıştır.

Yasanın 5.maddesinde, toplu iş sözleşmelerine konulamayacak hususlar şu şekilde sıralanmıştır,

"devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel sağlığa, genel ahlaka aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz."

Görüldüğü gibi, yasada, toplu iş sözleşmelerinde hangi hükümlerin yer alabileceği ve hangi hükümlerin de yer alamayacağı açıkça belirtilmektedir. Cunta tarafından yasa ile sınırları çizilen, kıdem tazminatı, ikramiyeler, genel tatiller, çalışma saatleri gibi konuların arttırılması için sözleşmelere herhangi bir hüküm konamayacaktır. Kısaca, toplu iş sözleşmeleri ile yasaların ve tüzüklerin belirlediği sınırların üzerinde bir hüküm getirilemeyecektir. Bu gün, yüksek hakem kurulunun imzaladığı sözleşmeler gibi, bir miktar ücret artışına ilişkin hükmün dışındaki hükümler, yasa ve tüzüklerin tekrarı olacaktır.

Oysa, toplu iş sözleşmesi yapmak sendikaların klasik ve başka gelen görevlerindedir. Toplu pazarlık düzeninde bağittlanan toplu iş sözleşmeleri, işçiler arasında yasalarında üstünde bir değer taşırlar. Çünkü, yasal düzenlemeler genellikle çalışma koşullarının en az ölçütlerini belirler. Bir başka deyişle de, yasalar, çalışma koşullarının ayrıntılarını değil, genel kurallarını düzenler. Toplu iş sözleşmeleri ise, daha üst düzeyde kazanımlar elde etmeyi amaçlar ve bu amaca ulaşmada en önemli bir araç durumundadırlar. Bu nedenledir ki, toplu iş sözleşmelerine işçiler yararına hükümler konulabilir. Ve bu hükümler geçerliliklerini korurlar. Bu da iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesinin ve en önemli-

si toplu pazarlık gücünün bir sonucudur. Buna karşılık, toplu iş sözleşmelerine işçiler aleyhine hükümler konulamaz. Konulursa geçersiz yani yok sayılır.

Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ücretlerin fiat artışlarına göre ayarlanması, gelir bölüşümü ve refahın yaygınlaştırılması politikası açısından da büyük değer taşırlar. İşte, bu nedenledir ki, Türkiye'nin de onaylanmış bulunduğu ve gerek 1961 Anayasası ve gerekse cuntanın Anayasasındaki 90.maddeye göre, uluslararası bir yükümlülük üstlendiği, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin 98 sayılı çalışma sözleşmesinde "devlete, toplu iş sözleşmeciliğini geliştirmek için gerekli önlemlerin alınması." görevi verilmiştir. Devlet, bu yükümlülüğünü yerine getirmek için öncelikle özgür bir sendikacılık ve özgür bir toplu pazarlık düzeni yaratmalıdır.

Cunta, gerek 12 Eylül 1980'den bu yanaki uygulamaları ile gerekse iş yaşamına ilişkin yasalarla, özgür sendikacılık ve özgür toplu pazarlık düzenini alabildiğine kısıtlayarak yok etmeye çalışmaktadır. Ve böylece uluslararası yükümlülüğünü de yerine getirememektedir.

B-İŞKOLU SÖZLEŞMESİ KALDIRILYOR:

Yasanın 3.maddesinde, Anasadaki "bir iş yerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz." hükmü genişletilerek yer verilmiştir. Bu maddeye göre, bir iş yeri veya birkaç işyerinde birden yahutta işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri bağittlanabilecektir. Eski yasada var olan işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılamayacaktır. İşletme düzeyinde sözleşme yapılabilmesi için işletmenin işyerleri arasında işçilerin nakillerinin yapılabilmesi koşulu aranmaktadır. Bu koşul da iş yasası tasarı ile getirilmektedir. Daha açık bir tanımla, bir tekel'in Türkiye'nin birçok yerlerinde işyerlerinin bulunması halinde, örneğin, İstanbuldaki işyeri için sözleşme yapılamayacak, tekelin tüm işyerleri için tek sözleşme yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi de bu uygulamaya göre alınacaktır. Nitekim 12 ve 13. madde bu şekilde düzenlenmiştir. İşletme sözleşmesi, tekellerin 12 Eylül 1980 öncesi grup sözleşmesi adı altında dayattıkları sözleşmelerin daha geliştirilmiş bir biçimidir. Yine 12 Eylül öncesi bu konuda tasarı hazırlanmış ise de TBMM'ne sunulması mümkün olmamıştır.

C-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPABİLME KOŞULLARI GÜÇLEŞTİRİLMİŞTİR:

Toplu iş sözleşmesi yapabilme koşulları yasanın 12.maddesinden 25.maddeye kadar olan bölümde düzenlenmiştir. 12.maddeye göre, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, çalışma bakanlığının o yıl için belirlediği istatistiklere göre, o işkolunda çalışan işçilerin EN AZ YOZDE ONUNUN OYESİ OLMASI ve sözleşme yapmak istediği işyeri, işyerleri ya da işletmenin tüm işyerlerinde çalışan işçilerin en az yarısından bir fazlasının üye olması zorunludur. Kısaca, sendika, öncelikle kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin yüzde onunu üye yapacaktır. Daha sonra da yukarıda belirttiğimiz işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının üyesi olduğunu kanıtlayacaktır. Aksi halde, sözleşme girişiminde bulunamaz.

Çalışma bakanlığının, toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasına ilişkin kararlarına itirazlar bir işyeri ise bölge çalışma müdürlüğünün bu

bulduğu iş mahkemelerine, toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı takdirde Ankara iş mahkemesine yapılacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi alan sendika, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde toplu sözleşme görüşmelerine başlamaz ise yetki belgesi geçersiz sayılacaktır. Daha sonraki maddelerde toplu görüşmelerin nasıl yapılacağına ilişkin kurallar düzenlenmiştir. Eski yasadaki "uzlaştırma kurulu" yerine "arabuluculuk" kurumu getirilmiştir.

Eski yasaya göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi, işyeri düzeyinde "bölge çalışma müdürlüğüne, işkolu düzeyinde çalışma bakanlığına belirlenmek te idi. Sendikaların kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun üyesi olması gibi bir koşul yoktu. Sadece, sözleşme işyerinde yapılacaksa, işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının, işkolunda yapılacaksa, işkolunda çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının üyesi olduğunu kanıtlamak yeterli idi. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi yetki belirlenmesi konusu, kamuoyunda en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. DISK ve diğer ilerici kuruluşlar, işçilerin kendi sendikalarını oluşturmalarıyla belirleme yöntemi olan (referandum)'u savunmuşlardır.

D-GREV HAKKI KALDIRILMIŞTIR:

Cunta Anayasasının grev hakkı ve lokavt başlıklı maddesi, yasada tekrar edildiğinden aynen aşağıya alıyoruz.

"toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

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

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikaların kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelenmenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak YHK'na başvurabilir.

YHK'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından engellenemez."

Yasanın greve ilişkin maddeleri ile bu hüküm daha da genişletilerek çeşitli kısıtlama ve yasaklamalar getirilmiştir. Yasada öngörülen tüm koşulları yerine getiren bir sendika, uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 6 işgünü sonra grev kararı alabilecektir. Grev ilanından itibaren 6 işgünü sonra işçilerin 1/4'ünün istemi üzerine işyerinde grev oylaması yapılacaktır. Grev oylamasını kaybeden sendika 15 gün içinde ya anlaşmak, ya da yüksek hakem Kuruluna başvurmak zorundadır. Sendika, grev hakkı doğuduktan sonraki 60 gün içerisinde grev hakkını kullanmak zorundadır. Aksi halde bu hakkı düşer.

Grev yapılması halinde:

-Greve katılanlar işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Giriş ve çıkış engellenebilir. İşyeri önünde cıvarında topluluk oluşturamazlar. Greve katılmayıp çalışanların ürettiklerini ve stokların çıkarılmasını engelleyemezler.

-Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına ve toplum zararına aykırı tarzda kullanılırsa, çalışma bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesince durdurulur.

-Karar verilen veya uygulanmakta olan grev veya lokavtın yasa dışı olup olmadığının saptanması için uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Mahkeme 2 ay içinde karar verecektir. Verilecek karar ceza davaları içinde kesin delil olacaktır. Ayrıca, her aşamada tedbir kararı verilebilecektir.

-Grev veya lokavt süresince işçilerin hizmet akitleri askıda kalacaktır. Ücret ve sosyal yardım ödenmeyecektir. Bu süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bunların aksine hükümler konulamaz.

-Grev sırasında işyeri ve çevresinde grevciler ve grev gözcüleri (gözcü 2 den fazla olamayacaktır) için çadır, kulübe kurulamayacaktır. Bu işyerinde grev vardır şeklindeki yazının dışında afiş, pankart asılamayacaktır.

Ayrıca, Anayasanın ilgili maddesinde sayılan grev yasakları ile birlikte eski yasada var olan, toplu iş sözleşmesinin veya bazı maddelerinin uygulanmaması sonucunda başvurulabilen hak grevi de kaldırılmıştır. Bu durumda yargıya başvurulacaktır. İşçiler haklı olduğu takdirde, işveren haklarını geçerli faizle birlikte ödeyebilecektir. Ancak, geçen süre içinde, bu hakların işverene getirdiği değer artışı hiç dikkate alınmamaktadır. İşçiler haklarını almaktadır aldatmacası burada da geçerli olmaktadır.

E-GREV UYGULAMANIN OLANAKSIZLIĞI VE YOKSEK HAKEM KURULU:

Yukarıda belirttiğimiz gibi, gerek Anayasanın ilgili maddesindeki gerekse tasarısındaki hükümler sıralandığında sendikaların greve başvurularının olanaksızlığı açıkça görülmektedir. Şöyle ki:

-Cunta anayasasında ve yasada, grev esnasında işçilerin verdiği zararların sendika tarafından ödeneceği öngörülmüştür. İşveren grevi sabote ederek, yani provakasyon düzenler ve işyerine zarar verirse, bu zararları ödemek için sendika güç durumunda kalacaktır. Geçmişte bu uygulamalar çok görülmüştür.

Ayrıca, işyerinde lokavt uygulandığında işçilerin ve sendikaların uğrayacağı zararları işverenin ödeyeceğine ilişkin bir hüküm yoktur.

-Bir işçi sendikasının grev uygulayabilmesi gerçekten olanaksızdır. Bir başka deyişle grev, belirli koşullarla yasada var, ancak fiilen yoktur.

İşverenler toplu görüşmeleri ne kadar uzatırsa, o denli yarar sağlamaktadır. Çünkü, sonuçta, toplu iş sözleşmesini YHK yapmaktadır.

YHK özetle; genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu grevlerin Bakanlar Kurulunca ertelenmesi ve erteleme süresi sonuna kadar, tarafların anlaşmaması, grev ve lokavtın yapılamayacağı, sendikaların faaliyetlerinin durdurulabileceği, grev ve lokavtın ertelenebileceği hallerde, süresi sona ermiş toplu iş sözleşmelerinde gerekli gördüğü değişiklikleri yap-

rak yeniden yürürlüğe koyacaktır. Ve bu kararı da kesindir. Öte yandan, insanlık suçu olarak kabul edilen lokavt, Anayasa ve yasada kurumlaştırılmış ve belirli güvenceler sağlanmıştır. Ayrıca iş yasası tasarısında, ekonomik nedenler gibi genel bir gerekçe ile toplu işçi çı karmalar yapılabileceği öngörülmektedir. İş yasası tasarısı ile getirilen, bu hükümle de, lokavt bir başka biçimde uygulanmış olacaktır.

F-GREV YASAKLARI:

Grev yasakları yasanın 29 ve 30. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddele re göre; "kamu kuruluşlarınınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, su elektrik, havagazı, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde, cenaze ve tekfin işlerinde, can ve mal kurtarma işlerinde grev yasaktır. İlaç imal edilen işyerleri hariç olmak üzere, ası, serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım ve huzur evlerinde, mezarlıklarda, milli savunma bakanlığı ile jandarma genel komutanlığı ve sahil güvenlik komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev ve lokavt yasaktır.

Ayrıca, savaş hali, seferberlik, tabii afet ve olağanüstü hal ve sıkıyönetim yasasının grevle ilgili hükümlerinin uygulanacağı durumlarda da grev yapılamaz.

Görüldüğü gibi, bir yandan grev yapılamayacak işler ve işyerleri genişletilmiş, diğer yandan ise, grevin yapılabilmesi koşulları alabildiğine güçleştirilmiştir. Bu koşullar sonucunda da grev fiilen uygulanamaz duruma gelmektedir.

Bilindiği gibi, grev, toplu pazarlık düzenindeki en önemli ve en etkin silahlardan biridir. Ayrıca, grev hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı bireysel ve sosyal bir haktır. Sendikalar toplu pazarlık düzeninde istemlerinin somut sonuçlara ulaşması için grev kararı alırlar. Böylece de işverenlere ekonomik yaptırım uygularlar. İşvereni uyusmaya zorlarlar. Grev hakkının özünde sosyal adelete daha çok yaklaşma düşüncesi vardır. İşte, çoğu kez grev sonucunda bu amaca yaklaşılmaktadır. Grev ile, işçiler ile işverenler arasında güç dengesinin sağlanması, sömürünün azaltılması amaçlanmaktadır. Toplu pazarlık ve grev haklarından birinin özüne dokunulduğunda, bu güç dengesi bozulur ve böylece sömürünün daha da artması sağlanmış olur.

SONUÇ

Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasalarının özgür sendikacılık ve özgür toplu pazarlık düzenini ortadan kaldırdığını genel çizgileriyle açıklamaya çalıştık.

Uluslararası Çalışma Örgütü bir kararında "toplularlık için sendika özgürlüğü vazgeçilmez bir koşuldur. Bu özgürlüğün bulunmadığı yerlerde toplu pazarlıklar da olanaksızdır." demektedir.

Nitekim, İLO, söz konusu yasalar çıkmadan önce, cuntanın hükümetine gönderdiği raporda "hazırlanan Yasa Tasarılarının içermiş olduğu hükümlerin İLO'nun ilke ve kararlarıyla çeliştiği" ni belirtmiştir. (Cumhuriyet 24.4.1983)

Bu broşür BANK-SEN DİSK
Dış Merkez Bürosu tarafından
Hollanda'da bastırılmıştır.

Haziran 1983.

Baskı: Dienstenbond FNV

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV

"türkiye ile dayanışma" bülteni
33 Rue de la Grange aux Belles
75 010 Paris France

Sayın Karaca,

13.06.1983

Bu gönderdiğim orijinal mizansaj
nüsnası. Anı olarak soktarsınız.
Kitap hafta sonunda 500 adet
olarak basılmış olacak. Nasıl
dağıtacağımızı bize yazarsanız,
iyi olur.

Saygılar, selamlar.

Yücel Çubukcu

3.

TÜRKİYE SOSYAL TÜSTAN TARİH ARASTIRMA TAKİMİ