



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE SİYASAL DÖNÜŞÜMLERİN IŞIĞINDA
SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEFURE UÇAR

TEZ DANIŞMANI:
Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ

ISPARTA - 2010

ÖNSÖZ

“Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri” adlı tez çalışmamda Dünyada ve Türkiye’de yaşanan siyasal dönüşümler göz önünde bulundurularak sendikal hakların gelişimi ve son dönemde dünyada ve Türkiye’de ortaya çıkan yeni dinamikler çerçevesinde sendikal haklarda ortaya çıkabilecek gelişmeler incelenmeye çalışılmıştır.

Konunun niteliği gereği araştırma kaynak tarama yöntemi ile yapılmış, alan araştırmasına başvurulamamıştır. İlgili alanlarda yazılmış yerli ve yabancı kitap ve makaleler ve internet kaynakları incelenmiş, ilgili yerli ve yabancı resmi kurumların verilerinden yararlanılmıştır.

Bu çalışma vesilesiyle, kendisiyle çalışmaktan ve kendisini tanımaktan büyük mutluluk ve onur duyduğu Sayın Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ’a, fikirleriyle önemli katkılar sunan ve her konuda yol gösteren Sayın Doç. Dr. Adem KORKMAZ’a, tezimi her seferinde sabırla inceleyen ve düzelten Sayın Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tüm katkılarından ötürü sevgili arkadaşlarım Sosyolog Nurcan ÖZCAN’a, Araştırma Görevlisi Şerife DURMAZ’a, Endüstri İlişkileri Uzmanı Sıddıka KOCAOĞLU’na ve sevgili kardeşim Dt. Zübeyde UÇAR’a teşekkür ederim.

ÖZET

TÜRKİYE’DE SİYASAL DÖNÜŞÜMLERİN IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

Zefure UÇAR

Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 246 sayfa, Ocak, 2010

Danışman: Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ

Sanayinin gelişmesi ile ortaya çıkan iktisadi liberalizm çalışan sınıf için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Çalışan sınıfın hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Böylece sendikal haklar ortaya çıkmıştır. Dünyada yaşanan siyasal, ekonomik ve sosyal dönüşümler bu hakların gelişimini temelden etkilemiştir. Ayrıca ülkelerin siyasal ve ekonomik sistemleri sendikal hakların gelişiminde etkili dinamiklerdir. Son dönemde küreselleşmenin ortaya çıkardığı gelişmelerin etkisi ve neoliberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla sendikal haklar tartışılır hale gelmiştir ve sendikaların güç kaybettiği iddia edilmektedir.

Türkiye’de sendikal hakların gelişiminin, dünyadaki gelişmelere paralel seyrettiği söylenebilir. Kuşkusuz Türkiye’nin kendi iç dinamikleri de bu hakların gelişiminde etkili olmuştur. Osmanlı döneminden itibaren işçi örgütlenmeleri ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak ilk Sendikalar Kanunu 1947 yılında çıkarılan 5018 Sayılı Kanundur. 1960 İhtilali ardından oluşturulan 1961 Anayasası’nın sosyal hakları genişletici düzenlemeler içermektedir. 1963 yılında çıkarılan 274 Sayılı Sendikalar Kanunu sendikal alanda yeni gelişmeler ortaya çıkarmıştır. Son olarak 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu halen yürürlüktedir. Son dönemde Türkiye’nin imzaladığı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerine ve AB normlarına uyum çerçevesinde Sendikalar Kanunu’nda ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik yapılması çalışmaları devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Haklar, Çalışma İlişkileri, Sosyal Devlet, Küreselleşme, 2821 Sayılı Kanun

ABSTRACT

THE DEVELOPMENT DYNAMICS OF TRADE UNION RIGHTS IN THE LIGHT OF THE POLITICAL REFORMS IN TURKEY

Zefure UÇAR

**Süleyman Demirel University, Department of Labor Economics and Industrial
Relations**

Master Thesis, 246 Pages, January 2010

Supervising Professor: Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ

The economical liberalism occurred in result of the Industry Revolution. Economical liberalism led regulations which had negative impacts on working people. The workers started to be organized in order to protect their benefits and rights. This explains how and why Trade Union Rights was generated in the past. Changing political, economical, and social rights in the world affected the improvement of trade union rights. Moreover, the political and economical structures of countries are also dynamics that impacted trade union right improvements. Recently, with the effects of developments occurred by globalization and the implementation of neoliberal policies, trade union rights are being discussing and its claimed that the unions are losing their power.

It can be said that the union rights movements were parallel to the improvements in the rest of the world. It is certain that the internal dynamics of Turkey have also directed the trade union rights' improvements other than the external dynamics. Since the Ottoman Empire, there have always been regulations about labor organizations. However, the first official Unions Regulation has taken place in 1947. This regulation is called Trade Unions Law no. 5018. After the revolution in 1960, a new regulation was generated and this new regulation had more emphasis on social rights. After 1961, another regulation took place in 1963 and made changes in trade union rights and started to be called Trade Unions Law no. 274.

In conclusion, the last Trade Unions Act was started to be applied in 1983. That regulation was called The Trade Unions Act no. 2821. Act no. 2821 is currently applied in our country. Turkey has recently signed an agreement called ILO (International Labor Organization) and has been trying to make changes in its Trade Unions Law and Collective Labor Agreement, Strike and Lockout Law.

Key Words: Trade Union Rights, Working Relations, Welfare State, Globalization, Law No. 2821

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA DÜNYADA SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

1.1. Sendikal Hakların Global Dinamiği: Sanayi Devrimi.....	3
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Siyasal, Ekonomik ve Sosyal Yapı.....	3
1.1.1.1. Ortaçağ Feodal Sistemi.....	3
1.1.1.2. Ortaçağ Çalışma Hayatı ve Lonca düzeni.....	4
1.1.1.3. Feodalitenin Çöküşü ve Modern Devlete Doğru İlk Adımlar.....	6
1.1.1.4. Ekonomik Dönüşüm: Feodal Düzendan Kapitalist Düzene Geçiş.....	7
1.1.1.5. Değişimin Siyasal Hayattaki Yansımalar.....	7
1.1.1.6. Temel Hak ve Özgürlüklerin Gelişmesi.....	9
1.1.2. Sanayi Devrimi.....	9
1.1.3. Fransız Devrimi.....	10
1.1.3.1. Fransız Devrimi ve İşçi Hareketi.....	11
1.1.3.2. Fransız Devrimi ve Liberalizm.....	10
1.1.3.2.1. Liberal Düşüncede Sosyal Haklar.....	12
1.1.3.3. Liberalizme En Büyük Tepki: Sosyalizm.....	14
1.1.4. Sanayi Devriminin Sonuçları.....	15
1.1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası İngiltere’de Yaşanan Gelişmeler.....	15
1.1.4.2. İşçi Sınıfının Doğuşu.....	17
1.1.4.3. Liberal Ekonomik Sistemin Sonuçlarına Karşı Önlemler.....	16
1.1.4.4. Dünyada İlk Sosyal Yasalar.....	19
1.1.4.5. Chartist Hareketi.....	20
1.2. Sendikaların Doğuşu.....	20

1.2.1. Sendika Kavramı.....	20
1.2.2. Sendikaları Ortaya Çıkaran Nedenler	21
1.2.3. İlk Sendikaların Kurulması	22
1.3. Sosyal Devlet.....	23
1.3.1. Sosyal Devletin doğuşu.....	24
1.3.2. Sosyal Devletin Bilimsel Gerekçesi: Keynesyen Teori	24
1.3.3. Sosyal Devletin Yükselişi	26
1.3.4. Fordist Üretim Biçimi	27
1.3.5. Sosyal Devletin Zayıflaması	28
1.4. Uluslararası Belgelerde Sendikal Haklar	30
1.4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	30
1.4.2. Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	30
1.4.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi	31
1.4.4. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Belgelerinde Sendikal Haklar	32
1.4.4.1. ILO Anayasası	32
1.4.4.2. Philadelphia Bildirgesi.....	32
1.4.4.3. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi.....	33
1.4.4.4. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme	35
1.4.4.5. 151 Sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi	36
1.4.4.6. 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi.....	40
1.4.5. Avrupa Konseyi Belgelerinde Sendikal Haklar	42
1.4.5.1. İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi	42
1.4.5.2. Avrupa Sosyal Şartı	43
1.4.6. ILO/ UNESCO Belgesi	44
1.4.6.1. Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi	44
1.4.7. AGİK (Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı) Süreci Belgesi.....	45
1.4.7.1. Yeni Bir Avrupa için Paris Şartı	45
1.5. Küreselleşmenin Sendikal Haklar Üzerine Etkileri	46
1.5.1. Küreselleşmenin Sendikacılığı Etkileyen Dinamikleri	47

1.5.1.1. Keynesyen Politikalar, Refah Devleti ve Fordizmin Çözülüşü	47
1.5.1.2. Neo-liberal politikaların Hızla Yayılışı.....	48
1.5.1.2.1.Neo-liberalizm ve Sendikalar.....	49
1.5.1.3. Üretim Biçiminde Dönüşüm: Fordizmden Post-Fordizme Geçiş	50
1.5.1.4. Esneklik ve İşgücünün Değişen Yapısı.....	51
1. 5.1.4.1. İstihdamın Yapısındaki Değişme ve Yeni İstihdam Türlerinin Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri.....	52
1.5.1.5. Grevin Önemini Kaybetmesi	53
1.5.1.6. Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi.....	54
1.5.1.7. Sektörel Açıdan ve İşletme Ölçeğinde Değişim	55
1.5.1.8. Deregülasyon (Kuralsızlaştırma) Olgusu ve Bireyselliğin Yükselişi	56
1.5.1.9. Özelleştirme Politikaları	56
1.5.1.10. Düşük Ücret Politikaları.....	57
1.5.1.11. Sosyal Güvenlik Harcamaları	58
1.5.2. Sendikasız Endüstri İlişkileri	58

İKİNCİ BÖLÜM

SİYASAL DÖNÜŞÜMLERİN IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN TÜRKİYE’DE İZLEDİĞİ GELİŞİM SÜRECİ

2.1. Osmanlı Dönemi	62
2.1.1. Osmanlı Sosyo-Kültürel Yapısı ve Çalışma Hayatı.....	62
2.1.2. Sanayi Devriminin Osmanlı Devletine Yansımaları.....	64
2.1.3. Osmanlıda İşçi Sınıfının Ortaya Çıkışı	65
2.1.4. Türk Sendikacılık Hareketinin Başlaması.....	66
2.1.5. Çalışma Hayatına İlişkin İlk Yasal Düzenlemeler	67
2.1.5.1. Kanun-i Esasi	68
2.1.5.2.Mecelle Kanunu	68
2.1.6. I. Meşrutiyet Dönemi	68
2.1.6.1. 1870- 1908 Yılları Arasında İşçi Hareketleri ve Grevler	69
2.1.7. II. Meşrutiyet Dönemi.....	70
2.1.7.1. II. Meşrutiyet Dönemi İlk Örgütlenmeler	72
2.1.7.2. Tatil-i Eşgal Kanunu	72
2.2. Cumhuriyet Dönemi	73

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem İşçi Hareketleri ve Teşkilatlanmaları	74
2.2.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem Yasal Düzenlemeleri	74
2.2.3. 1921 Anayasası	75
2.2.4. Cumhuriyet Dönemi	75
2.2.5. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sosyo-Ekonomik Yapı	76
2.2.6. Türkiye İktisat Kongresi	77
2.2.7. 1923-1946 Tek Parti Dönemi	78
2.2.7.1. Tek Parti Dönemi Genel Özellikleri	78
2.2.7.2. Partinin İşçi Hareketine Bakışı	78
2.2.7.3. 1924 Anayasasında Sosyal Haklar ve Dönemin Diğer Yasaları	79
2.2.7.4. 1924 Anayasası Sonrası Gelişmeler	80
2.2.7.5. Devletçi Politikaların Uygulanmaya Başlanması	82
2.2.7.6. 3008 Sayılı İş Kanunu	83
2.2.7.7. 1938 Yılında Çıkarılan Cemiyetler Kanunu	85
2.2.7.8. II. Dünya Savaşı ve Milli Korunma Kanunu	85
2.2.7.9. Tek Parti Döneminde İşçi Teşkilatlanmaları ve Grevler	85
2.2.8. II. Dünya Savaşı Sonrası Gelişmeler ve 1946-1960 Çok Partili Hayata Geçiş	86
2.2.8.1. Sendika Kurma Hakkının Yasallaşması	87
2.2.8.2. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun	88
2.2.8.3. Çok Partili Hayata Geçişin Sendikal Hayata Yansımaları	90
2.2.9. 1950-1960 DP Dönemi	92
2.2.9.1. Dönemin Siyasal ve Toplumsal Özellikleri	92
2.2.9.2. Dönemin Ekonomik Gelişmeleri	93
2.2.9.3. DP'nin Sendikal Haklara İlişkin Politikası	94
2.2.9.4. DP Dönemi Yasal Düzenlemeleri	95
2.2.9.5. 1950- 1960 Dönemi Sendikalaşma Düzeyleri	96
2.2.10. Türk-İş' in Kurulması	98
2.2.11. 1961 Anayasası ve Yeni Bir Dönemin Başlangıcı	99
2.2.11.1. 1961 Anayasasının Özellikleri	99
2.2.11.2. Kolektif İş İlişkilerinde Yeni Bir Dönem:	100

2.2.11.3. Dönemin İşçi Hareketleri	102
2.2.11.4. 1971 Askeri Müdahalesine Sebep Olan Gelişmeler.....	103
2.2.11.5. 1971 Anayasa Değişikliği (1488 Sayılı Yasa)	105
2.2.11.6. Dönemin Sendikacı-Siyasi Parti İlişkileri.....	105
2.2.11.7. 1960-1980 İşçi Teşkilatlanmalarında Gelişmeler	106
2.2.11.8. 1960-1980 Yılları Arası Sendikalaşma Düzeyi	108
2.2.12. 1980 Sonrası Gelişmeler	110
2.2.12.1. 1980-1983 Dönemi	110
2.2.12.2. 1982 Anayasası	112
2.2.12.3. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar.....	113
2.2.12.4. 24 Ocak Kararları ve İhracata Dayalı Sanayileşme Politikalarına Geçiş.....	114
2.2.12.5. Dönemin Önemli Siyasal Ekonomik ve Toplumsal Gelişmeleri	115
2.2.12.6. Dönemin İşçi Hareketleri ve Sendikalaşma Düzeyi	116
2.2.12.7. 4857 Sayılı İş Kanunu	119
2.3. Türkiye’de Memur Sendikacılığı.....	119
2.3.1. Memur Sendikacılığında Türkiye’de Yaşanan Yasal Süreç	119
2.3.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu	122
2.4. Türkiye İLO İlişkileri	122
2.5. Avrupa Birliği Sürecinde Sendikal Haklar	124
2.5.1. Avrupa Birliği Anlaşmalarında Sendikal Haklar	125
2.5.2. Avrupa Birliği Türkiye ve Sendikal Haklar	126
2.5.3. Üçüncü Ulusal Program	128

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN MUHTEMEL GELİŞMELER

3.1. Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar	131
3.1.1. Küreselleşmenin Sendikal Haklar Üzerindeki Olumsuz Etkilerinin Türk Sendikacılığına Yansımaları	132
3.1.1.1 İşgücü yapısında değişim	133
3.1.1.2. İstihdam Sorununun Yapısallaşması	133
3.1.1.3. Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Değişim	134

3.1.1.4. İşsizlik ve Giderek Boyutları Büyüyen Kayıtdışı İstihdam	135
3.1.1.5. Alt İşveren Uygulamaları	136
3.1.1.6. İş Güvencesi Sorunu	138
3.1.1.7. Özelleştirme Uygulamaları	138
3.1.2. Sanayileşmenin Yetersizliği, Çoğulcu Demokrasinin Tam Olarak Gerçekleşmemesi.....	140
3.1.3. Sendikaların Üye Sayısında Ortaya Çıkan Azalma	140
3.2. Türk Sendikacılığının Temel Özellikleri	142
3.2.1. Yasal Düzenlemelerin Biçimlendirdiği Bir Sendikacılık.....	143
3.2.2. Sendikal Faaliyetler ve Hizmetlerdeki Yetersizlik	144
3.2.3. Kısıtlı Bir Kamu Görevlileri Sendikacılığı ve Daha Çok Kamu Kesiminde Örgütlü Bir Sendikacılık	146
3.2.4. Sendika-Siyaset İlişkisi	147
3.2.5. Sendikalara Karşı Duyulan Güvensizlik	148
3.2.6. İşveren Sendikacılığı.....	149
3.2.7. Sendikaların Merkezi Örgüt Yapısı	150
3.2.8. Sendika İçi Demokrasi Sorunu	151
3.3. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Süreci	151
3.3.1. 2821 ve 2822 Sayılı Yasaların ILO ve AB Normlarına Uyumsuz Düzenlemeleri	151
3.3.2. Değişiklik Kanun Teklifinin Verilmesi	154
SONUÇ.....	157
KAYNAKÇA	162
EKLER.....	171
EK-1.....	172
ÖZGEÇMİŞ.....	246

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AGİK	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi
ANAP	Anavatan Partisi
ANY	Anayasa
AP	Adalet Partisi
ASK(ETUC)	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
AT	Avrupa Topluluğu
Bkz	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokrat Parti
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSP	Demokratik Sol Parti
DYP	Doğru Yol Partisi
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
HAK-İŞ	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü/ International Labor Organization
IMF	International Money Foned
İKV	İktisadi Kalkınma Vakfı
Kamu-Sen	Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
md.	Madde

Memur-Sen	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MGK	Milli Güvenlik Konseyi
MHP	Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MİT	Milli İstihbarat Teşkilatı
NATO	The North Atlantic Treaty Organization
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
SHP	Sosyal Demokrat Halk Partisi
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
s.y.	Sayfa yok
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	Tarih Yok
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİP	Türkiye İşçi Partisi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
vd.	ve diğerleri
WTO	World Trade Organization

TABLÖLAR

Tablo 1: 1937, 1938 ve 1943 yıllarında Sanayi ve Sanayiden Sayılmayan İşyerleri ve bunlarda Çalışanların Sayısı.....	83
Tablo 2: Sanayi İşçilerinin Artması	93
Tablo 3: 1948-1960 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Düzeyleri	97
Tablo 4: 1960-1980 Arasında İş Yasası Kapsamındaki İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendika Sayısı.....	109
Tablo 5: Ocak 2000-Temmuz 2009 Arası Sendikalaşma Düzeyi.....	118
Tablo 6: Mevzuat Uyum Takvimi	129
Tablo 7: 1984-2009 Yılları Arasında İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları	142

GİRİŞ

Sendikalar işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri mesleki örgütlerdir. Hem işçi hem işverenlerin kurabilecekleri örgütler olmalarına rağmen işçilerin işverenler karşısındaki hak ve menfaat mücadeleleri sonucunda ilk işçiler tarafından kurulmuşlardır (Aktay vd., 2006: 267, 268). Yani çalışan sınıfın hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları sonucunda başlayan örgütlenme hareketleri sendikal hakları doğurmuştur. Haklar ve insanların hak elde etme çabaları ilk insan topluluklarına kadar geriye götürülebilir. Ancak sendikal hakların global dinamiğini sanayi devriminin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Sanayi devrimi ile hemen hemen eş zamanlı olarak feodal sistemin tasfiyesi gerçekleşmiştir. Liberalizm iktisadi sistem olarak yerini almıştır. Çeşitli dinamiklerin etkisiyle ticaret ve sanayinin gelişmesi geniş çaplı ekonomik bütünleşme yaratmış bu da geniş çaplı siyasal bütünleşmeyi gerektirmiştir. Modern güçlü devletler ortaya çıkmıştır. Avrupa’da yaşanan Fransız Devrimi de bu oluşumu tetiklemiştir. Fransız Devrimi ile siyasal düzen, sanayi devrimi ile de ekonomik düzen ve kurumları önemli dönüşümler yaşamıştır. Emek özgürleşmiş ve ücretli emek ortaya çıkmıştır. Çalışma ilişkileri değişmiş işçi işveren sıfatları doğmuştur.

İktisadi liberalizm çalışan sınıf için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Böylece hak mücadeleleri, Anayasal hareketler ve örgütlenmeler meydana gelmiştir. Dünyada ilk sosyal yasalar ortaya çıkmış, sendikalar doğmaya başlamıştır. Sendikal haklar her şeyden önce bir insan hakkı konusu haline gelerek uluslararası sözleşmelere konu olmuştur.

Dünyada yaşanan ekonomik krizler ve siyasal dönüşümler hakların ve örgütlenmelerin de gidişatını ve gelişimini derinden etkilemiştir. Sosyal devletin güçlenmesi ve zayıflaması süreçleri, küreselleşme olgusu, neoliberalizmin ortaya çıkışı ve sonuçları hayatın her alanında değişimler yaratan dinamikler olmuştur.

Türkiye’de de sendikal haklar çeşitli süreçlerden geçerek varlık kazanmıştır. Osmanlı döneminde çalışma hayatına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İlk işçi

hareketleri ve örgütlenmeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak Türk tarihinde sendikal hakların tam manasıyla ortaya çıkışı cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmiştir. Türkiye 1946 yılında çok partili hayata geçmiştir. 1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Şuanda yürürlükte olan 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Türkiye'nin üçüncü sendikalar kanunudur. Türkiye 1960 ve 1980 yıllarında ihtilaller yaşamış, yeni Anayasalar oluşturmuştur. Ekonomik sistemlerinde değişiklikler yapmış, sosyal dönüşümlere uğramıştır. Türkiye'de sendikal haklar hem kendi iç dinamiklerinin hem de küresel dinamiklerin etkisinde gelişmiştir.

Çalışmanın amacı siyasal dönüşümler çerçevesinde genel hatlarıyla dünyada ve Türkiye'de sendikal hakların gelişimini incelemektir. Sendikal hakları ortaya çıkaran ve geliştiren dinamikleri ortaya çıkararak, dönemsel süreçlere ışık tutmaya çalışılmıştır.

Çalışmada TUİK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği verilerinden yararlanılmıştır.

“Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri” adlı tez çalışmamın İlk Bölümünde genel hatlarıyla sendikal hakların dünyada nasıl ortaya çıktığı, dünyadaki önemli siyasal, sosyal ve ekonomik dönüşümler etkisinde nasıl bir gelişim sergilediği anlatılmaya çalışılmıştır. Uluslararası belgelerde sendikal haklara nasıl değinildiği belgelerin içerikleri verilerek ortaya konulmuştur. Son olarak sendikal hakların yaşanan küreselleşme dalgasından nasıl etkilendiğine değinilmiştir. İkinci bölümde sendikal hakların Türkiye’de izlediği gelişim süreci yaşanan siyasal dönüşümler ışığında aktarılmaya çalışılmıştır. Her dönem yapılan yasal düzenlemelere, işçi hareketlerine ve sendikalaşma düzeylerine yer verilmiştir. AB sürecinde sendikal haklarla ilgili ne gibi gelişmeler olduğuna ve olacağına değinilmiştir. Son olarak Üçüncü Bölümde küreselleşme ve neoliberal politikaların etkisiyle dünyada yaşanan değişimin Türkiye’deki sendikal haklara yansımaları aktarılmış ve Türk sendikacılığının temel özellikleri anlatılmıştır. Son dönemde ILO sözleşmelerine ve AB normlarına uyum amacıyla 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik yapılması sürecine değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA DÜNYADA SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

1.1. Sendikal Hakların Global Dinamiği: Sanayi Devrimi

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Siyasal, Ekonomik ve Sosyal Yapı

İnsanlık tarihi eskiçağ toplumlarının ilkel üretim biçiminden ticaret emperyalizmine kadar çeşitli üretim biçimi aşamalarından geçmiştir. (Şenel, 1995: 208). İlkçağ ilkel topluluklarının uygar topluma dönüşmeleri ve devletin ortaya çıkmasını sağlayan gelişmelerden biri de toplumların üretimi öğrenmeleridir (Şenel, 1995: 37). Eski çağlarda esirlerin köle olarak çalıştırılması, tarım dışında üretim biçimi olarak zanaatkarlığın başlaması, işbölümünün doğması ve sonrasında ortaya çıkan birçok gelişme kendi dönemine özgü yeni üretim ilişkileri ortaya çıkarmıştır. Her yeni düzen önceki düzenin çöküşü ile sonuçlanmıştır. Mesela yeni fetihlerin duraksaması ve bu yüzden esir ticaretinin azalması kölelik düzeninin çöküşünü beraberinde getirmiştir (Işıklı, 1975: 8-10).

Sanayi devrimi öncesi egemen siyasal, ekonomik ve sosyal düzen feodal düzendir. Sanayi devrimi ve başka birçok dinamiğin etkisiyle ortaçağ feodal sistemi çökmüş yeni bir üretim biçimi, yeni sosyal yapı, yeni çalışma ilişkileri, yeni kavramlar ve haklar vb. ortaya çıkmıştır.

1.1.1.1. Ortaçağ Feodal Sistemi

Feodal örgütlenme 5. yüzyılda ilk belirtilerini gösterip 9. yüzyılda kesin olarak ortaya çıkmış bir yapıdır. Feodal sistemin ortaya çıkışında güçlü bir merkezi otoritenin bulunmayışının büyük etkisi vardır. (Şenel, 1995: 207, 214; Yazıcı, 1995: 28). Ortaçağ siyasal düşüncüsü hem batı hem doğu toplumlarında dinsel düşüncünün etkisinde gelişmiştir. Ortaçağ tek bir otoritenin altında bir sürü otorite birimlerinden

oluşan bir özellik taşır. Papa tek egemenlik merkezi olarak kabul edilmiştir (Çetin, 2002: 80- 82)

Feodal düzende devlet birliği yoktur. Ülkeler beyliklere ayrılmıştır. Halk feodal beylerin himayesinde yaşamıştır (Tanilli, 2007: 53, 54).

Feodal düzendeki üretim şekli feodallerin üretim araçları ile toprak üzerindeki özel mülkiyetleri üzerine kurulmuş tarımsal üretimdir. Feodal sistemde serfler ve soylular olmak üzere iki ana zümre vardır. Serfler feodal toplumun en alt tabakasını oluşturan, soyluların topraklarında onların araçları ile üretim yapan zümredir (Şenel, 1995: 214). Serfler kölelerden farklı olarak feodal beylere bedenlen bağlı değildir. Serf çalıştığı toprağa bağlıdır. Töresel hukuka göre genellikle serf feodalin mülkünden kendisine ayrılan toprak parçasını işleyerek geçimini sağlamaktaydı. Serfe elde edilen ürünün bir kısmı verilmekteydi. Yani bugünkü anlamda bir ücret elde etmiyorlardı (Işıklı, 1975: 12).

1.1.1.2. Ortaçağ Çalışma Hayatı ve Lonca düzeni

İlkçağı köleci üretim düzeninden ortaçağın kilisenin etkinlik kazandığı üretimin ahşap mekanizmalarla gerçekleştirildiği, küçük tezgah ve imalathanelerde yürütüldüğü lonca üretim düzenine geçiş çalışma ilişkilerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Üretim düzeninin bu istikamette değişmesi ortaçağda ticaret merkezleri ve şehir ekonomisinin gelişmesine yol açmıştır. Bu gelişmelerin ve çalışma şartlarında ortaya çıkan değişimin bir sonucu olarak esnaf kuruluşları yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunlar lonca düzenini hazırlayan faktörlerdir. (Yazıcı, 1995: 28, 29).

Loncalar dinsel niteliği ağır basan, kısmen geleneklere kısmen devletin belirlediği kurallara göre düzenlenmiş kuruluşlardır. Devlet bu örgütler üzerinde kurduğu denetim mekanizması ile ekonomik hayata etkide bulunabilmekteydi (Işıklı, 1975: 16).

Loncalar zanaat ve ticarete dayanan dini kaynaklı kural ve kaidelerle düzenlenmiş, hiyerarşik özellik göstermekteydi. Ortaçağda henüz derin uzmanlaşma mevcut olmadığından çalışanlar mesleki beceriye sahipti. Yani henüz işçi işveren arasındaki sınırlar netleşmemiş, mesafe açılmamıştır. Usta-kalfa-çırak sürekli ilişki

içerisinde idi (Yazıcı, 1995: 30-32). Büyük fabrika olgusu henüz doğmamıştır (Talas, 1997: 50).

Loncaların pazarlarla olan ilişkileri bir nevi tekel özelliği taşımıştır. Bir malın yapımcısı olan loncanın bir pazarı vardır ve bu pazara aynı malı üreten bir başka yapımcı girememiştir. Yani pazarlar loncalar arasında paylaşılmıştır ve rekabetin işlenmesi mümkün değildir (Talas, 1997: 46, 47).

Loncayı düzenleyen kurallar – ücretler, çalışma koşulları, yardımlaşmalar, usta, kalfa, çırak statüleri arasındaki geçişler- loncalarca yani ustalar tarafından belirlenmiştir. Kalfa ve çıraklar ekonomik bakımdan tamamen lonca ve ustalara bağımlı idiler. Ayrıca kalfaların ayrı meslek ve dayanışma örgütleri kurmaları mümkün değildir (Talas, 1997: 47).

Lonca düzeni zamanla bozulmuştur. Tekel ve ayrıcalık yaratarak güçlenmeye çalışmaları loncalara karşı çeşitli tepkilerin doğmasına sebep olmuştur. Ayrıca 18. yüzyılda İngiltere’de başlayıp Batı Avrupa ülkelerine yayılan sanayi devriminin getirdiği yeni ekonomik oluşum – sınai kapitalizminin doğuşu- lonca düzeninin yıkılmasını hızlandırmıştır (Talas, 1997: 49).

1.1.1.3. Feodalitenin Çöküşü ve Modern Devlete Doğru İlk Adımlar

12. yüzyıldan itibaren Avrupa’da her alanda birçok dönüşüm yaşanmıştır. İktisadi faaliyetin mekânının kentlere kayması ve ticaretin güçlenmesi serveti toprağa değil, üretim ve ticarete dayanan yeni bir sınıfı “burjuva sınıfı”nı doğurmuştur. Siyasal düzeyde krallıklara bölünmüş Avrupa’da modern devletin unsurlarından biri olan “ülke”nin önem kazandığı bir düzen ortaya çıkmaya başlamış ve dönüşümde önemli rolü olan burjuva sınıfının iktidardan pay arayışı yeni oluşumları beraberinde getirmiştir. 12. yüzyıldan itibaren ticaret ve kent yaşamının gelişmesiyle başlayan değişim yeni sosyal ve siyasal yapıları gerektirmiştir. Feodal toplum yapısının sebep olduğu tabakalaşma yerini içinde burjuvazinin önem kazandığı bir toplumsal çatışmaya bırakmıştır (Çetin, 2002: 82, 83). Feodal mülkiyet anlayışının çözülmeye başlaması 13. yüzyıldan başlayarak Batı Avrupa’da siyasal birliğe ve merkezileşmeye doğru bir eğilimi ve bu yönde gelişmeleri doğurmuştur. Bu

gelişmeler en belirgin olarak özellikle İngiltere ve Fransa’da yaşanmıştır (Tanilli, 2007: 68).

Krallıklarla beraber uluslar ve ulusal devletler ortaya çıkmaya başlamış orta sınıflar güçlenmiştir. Kral, geçmişten gelen güçlü kesim soylular ve döneme damgasını vuran burjuvazi arasında yeni ilişkiler şekillenmeye başlamıştır. Zamanla mutlak iktidar geleneği yerini toplumsal katılımı sağlayıcı kurumlara –meclis gibi- bırakacaktır (Çetin, 2002: 83, 84). Fransa’da Etats Genetaux, İngiltere’de Parlamento gibi temsili organlar doğmuştur (Tanilli, 2007: 68).

14. yüzyıldan itibaren yaşanan teknik, coğrafi gelişmeler de Avrupalılar için o zamana kadar tanınan dünyanın sınırlarını genişletmiş ve iktisadi alanda da büyük sonuçlar doğurmuştur. Örneğin coğrafi keşiflerin en önemli sonuçlarından biri kapitalizmi geliştirmesidir (Tanilli, 2007: 71, 73, 75).

Yine bu dönemde yaşanan Reform ve Rönesans da özgürlük hareketinin ortaya çıkmasını kolaylaştırarak modern devlete gidişi hızlandırmıştır. Papalık iktidarını zayıflatma amacıyla başlayan reform sayesinde halk kilise iktidarından kurtularak siyasal iktidarın egemenliğini tanımıştır.(Çetin, 2002: 86, 88).

Rönesans hareketi ile siyasal ve sosyal olgulara bakış açısında büyük değişiklikler olmuştur. Ortaçağ düşüncesinin zıddı nitelikler taşıyan, dinsel konularda bile insanı merkez alan düşünceler doğmuştur. Dünyayı, dünya gerçeklerini değerlendirme anlayışı ışığında (Tanilli, 2007: 82; Çetin, 2002: 85-87) insana ve insan aklına güvenle birlikte “Aydınlanma Çağı” başlamıştır. Aydınlanma ile güçlenen bireycilik ve özgürlük kavramları yeni siyasal dönüşümleri ve fikirleri beraberinde getirmiştir. Rönesansın doğurduğu özgürlük ortamında liberalizmin fikir adamları da sahneye çıkmaya başlamıştır. Locke, Hume, Smith, Kant gibi liberaller düşüncelerini açıklamaya başlamışlardır. Bilimlerin gelişmesiyle de kilisenin dogmatik düşünceleri yanlışlanmış ve kiliseye inanç da sarsılmıştır. (Çetin, 2002: 85-87).

1.1.1.4. Ekonomik Dönüşüm: Feodal Düzenden Kapitalist Düzene Geçiş

Feodal ekonomik düzenin üretici güçleri geliştirme yeteneğinden yoksun yapısı, üretimin artırılamayışı, zamanla bir kısır döngüye dönüşmüştür ve ekonomik durumlarında hiçbir gelişme olmayan bir serfler sınıfı yaratmıştır. Bu sırada yaşanan Haçlı seferleri de bir yağma seferi olarak başlayıp zamanla yerini düzenli ticarete bırakmış, deniz aşırı ticareti başlatmıştır (Şenel, 1995: 277, 278).

15. yüzyılın sonlarından itibaren ortaçağın sınırlı kazanç kuralı bir kenara bırakılmaya başlanmıştır (Tanilli, 2007: 78, 79). Avrupa zamanla ticareti ile diğer kıtaları sömürsü haline getirmiş, ortaya çıkardığı burjuva sınıfını da her geçen gün daha da güçlendirmiştir. Feodal toplumu değiştiren ticaret sermayesi zamanla sanayi sermayesine dönüşmüştür. Bir tacirin deniz aşırı ısmarlamayı karşılamak için yapacağı en doğru şey büyük imalathaneler açıp, zanaatçıları, köylüleri burada ücretle çalıştırarak büyük miktarlarda mal üretmek olmuştur. Maliyetleri de düşürdüğü görülen işbölümü daha çok işçi gerektirmiş ve buna bağlı olarak serflerin ve zanaatçıların işçileşmesi süreci başlamıştır (Şenel, 1995: 279, 280).

Feodal beylerin güçlü kalelerini yıkan da ekonomik üstünlüğünden dolayı savaş teknolojilerine ve kalabalık ordulara sahip, burjuva sınıfı olmuştur (Şenel, 1995: 280-282). İşte tüm bu gelişmeler ortaçağ feodal tarımsal üretim düzeninden kapitalist üretim biçimine geçişi sağlayan, aristokrasinin ekonomik ve siyasal gücünü kaybetmesine ve burjuvazinin egemen sınıf olarak ortaya çıkmasına yol açan dinamiklerdir.

1.1.1.5. Değişimin Siyasal Hayattaki Yansımalar

Haçlı seferleri kıtalararası ticareti başlatırken, kuzey Avrupa'da da sanayi devriminin tohumlarının atılmasına sebep olmuştur. Ekonomik gücü kazanan burjuva sınıfı daha sonra siyasal gücü de ele geçirmeye başlamıştır. (Şenel, 1995: 279, 280).

Ticaret ve sanayinin gelişmesi feodal sistemi ortadan kaldırmış ve bölgeler arası ekonomik ilişkileri ortaya çıkararak karşılıklı ekonomik gereksinimleri artırmıştır. Yeni ekonomik düzen geniş çaplı bir ekonomik bütünleşme yaratmış ve bu da daha geniş çaplı siyasal bütünleşmeyi gerektirmiştir. Bir başka deyişle üretici

güçlerin gelişmesini engelleyen feodal birimlerin ortadan kaldırılıp ekonomik ilişkilerin yürütüldüğü topraklar üzerinde tek bir siyasal birimin kurulması ihtiyacı doğmuştur. Bunu gerçekleştirebilecek olan sınıf burjuva sınıfıdır. Burjuva sınıfının desteğiyle ulusal devletler ve mutlak monarşiler ortaya çıkmaya başlamıştır (Şenel, 1995: 283).

14. ve 15. yüzyıldan itibaren Batı Avrupa’da ortaya çıkan ulus devletler için güçlü devlet demek zengin devlet demektir. Aslında bu dönem tam manasıyla merkantilist devlet anlayışı doğmuştur. Gelişmiş sanayi yani yüksek üretimle zengin devlet olunabilirdi. Nüfus artırılmalı, böylece emek miktarı artmalı ve ucuz mal imal edilmeliydi. Maliyetleri düşürmek için yasalarla azami ücret belirlenecek ve zorunlu çalışma sistemi uygulanacaktı. Kuşkusuz devlet iş ilişkilerinin düzenlenmesinde tek söz sahibi olacaktı (Göze, 1980: 14-19). Yani devlet tüm ekonomik faaliyetlere müdahale edecektir. Çünkü merkantilizme göre ekonomi bir siyasi amaca hizmet etmektedir. (Göze, 1980: 18).

Avrupa’da burjuva sınıfı mutlak monarşileri feodal siyasal birimleri ortadan kaldırmak gibi tarihsel bir görev için kullandıktan sonra mutlak monarşiyi tasfiye etmek istemiştir. Çünkü mutlak monarşi görevini tamamlamıştır ve yeni üretici güçlerin gelişmesinde engel teşkil etmeye başlamıştır. Burjuvazinin 16. ve 17. yüzyılda desteklediği mutlak monarşinin 18. yüzyılda karşısına geçerek demokratik parlamenter görüşleri savunduğunu görüyoruz. Siyasal düşünüş alanında meşruiyetçi parlamenter, daha demokratik kurumlar, siyasal özgürlük kuramları geliştirilirken ekonomik düşünüş alanında da ekonomik özgürlükçü liberal kuramlar geliştirilmeye başlanmıştır (Şenel, 1995: 284, 285, 334).

Merkantilizmin koyu savunucusu olan, merkantilizmin güçlendirdiği burjuvazi daha sonra merkantilizme karşı liberalizmden yana olmuştur. ‘Özgürlük doktrini’ ekonomik, siyasal, sosyal her alanda etkisini göstermiştir. İngiltere’de başlayan sanayi devrimi de burjuvazinin kullandığı ve liberalizmin temel ilkelerinden olan ‘özgürlük doktrini’ni güçlendirmiştir. Bu süreç devamında Fransız devrimiyle siyasal alanda demokratik rejimleri, iktisadi alanda da liberal kapitalizmi doğurmuştur (Akyıldız, 2006: 9).

1.1.1.6. Temel Hak ve Özgürlüklerin Gelişmesi

Doğunun merkezi siyasi örgütlerine karşılık batının dağılık feodal siyasi yapısı uzun dönemde söz konusu siyasi gelişmelerin etkisiyle vatandaş hak ve özgürlüklerini geliştirici, kurumlaştırıcı ve güvenlik altına alıcı sonuçlar doğurmuştur. Temel hak ve özgürlükleri geliştiren süreç ilk olarak 1215 Magna Carta ile başladığı söylenebilir. Bu belge ve onu izleyen diğer belgelerde feodal beyler krala karşı çeşitli hak ve özgürlükler elde etmişlerdir. Aristokratların bu ayrıcalıklı hakları daha sonra ekonomik ve siyasi dönüşümlerin etkisiyle burjuvaları ve daha sonra işçileri içerecek biçimde toplumsal savaşımmlarla genişletilmiştir. Zamanla toplumdaki çeşitli sınıfların, kilise ile devletin, krallarla parlamentoların, parlamento içinde aristokrat meclisleriyle burjuva meclislerinin çatışmaları ve birbirlerine karşı kopardıkları haklar bir hak ve özgürlükler listesi yaratmıştır (Şenel, 1995: 288, 289).

1.1.2. Sanayi Devrimi

1750-1850 yılları arasında gelişen sanayi devrimi ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmış daha sonra Fransa ve Batı Avrupa’ya oradan da Amerika’ya yayılmıştır. Dış ticaretin gelişmesi ve sermaye birikimine neden olmasına ek olarak teknik icatlar ve ekonomik buluşların etkisiyle üretime makinenin girmesi sonucunda gerçekleşmiş bir devrimdir. Bu devrim burjuvaziyi iktidara geçirecek ve ekonomiye “laissez faire (bırakınız yapsınlar)” i yerleştirecektir (Çetin, 2002: 88).

Düşünsel altyapının ve tarihsel dönüşümlerin etkisinin yanında ekonomik ve sosyal alandaki çeşitli değişimler de sanayi devriminin gerçekleşmesine katkıda bulunmuştur. Nüfus patlaması, tarımsal alanda aşırı üretim, şehirlere göç, işgücü akımı ve ucuzlayan emek, uluslararası ticaret, faizle fiyatın ucuzlayıp yatırımların hızlanması, ulaşım ve pazarlama altyapılarının oluşturulması ve piyasaların bir ağ ile örülmesi gibi nedenler de bu devrimi ortaya çıkarmıştır (Çetin, 2002: 88, 89).

18.Yüzyılda buhar makinesinin icat edilmesiyle başlayan bu devrim (Aydınlı, 2004: 2) çağdaş sanayi tekniğine getirdiği yeniliklerin yanında büyük derin toplumsal değişmelere yol açmıştır. Ticaret kapitalizmi sanayi kapitalizmine dönüşmüş, manifaktür üretim yerini büyük fabrikalara bırakmış, toplumsal ve

ekonomik ilişkilerde devrim yaşanmıştır. İşçi ve işveren sınıfları doğmuştur. Sanayi devriminin perde arkasında ucuza ve kötü şartlarda çalışan işçi sınıfı vardır (Çetin, 2002: 88). İnsan emeği ve emek gücüne ilişkin ortaya çıkarmış olduğu önemli değişim vardır (Talas, 1997: 59, 60).

Bu devrimin asıl niteliği yaratmış olduğu yeni ilişkiler içinde yatmaktadır. Kentlerin hızla büyüyerek nüfuslarının artması, kötü çalışma koşulları, erkek, kadın, çocuk tüm işçilerin sefalet ücretleriyle çalıştırılmaları dönemin çalışma hayatına ilişkin özelliklerden bazılarıdır. Avrupa’da Fransız devrimi ile siyasal düzen, sanayi devrimi ile de ekonomik düzen ve kurumları önemli dönüşümler yaşamıştır (Talas, 1997: 59, 60).

Sanayi devriminin İngiltere’den diğer Avrupa ülkelerine yayılması rekabeti doğurmuş, rekabet de yeni sömürgeleri ve savaşları beraberinde getirmiştir. Yeni savaşlar yeni ekonomik değişmelere, yeni iç savaşlara, devrimlere ve Anayasal hareketlere yol açmıştır (Çetin, 2002: 88, 89).

1.1.3. Fransız Devrimi

18. yüzyıl sonundaki iki önemli olay toplumların egemenliği elinde bulunduran sınıfları arasında büyük değişikliklere yol açmıştır: İngiltere’deki sanayi inkılâbı ve Fransa’daki devrim. Her ikisi de burjuvazinin galibiyeti ile sonuçlanmıştır. Sanayi inkılâbı ekonomide, Fransız devrimi politikada ağır basmıştır (Sülker, 1998: 28-30).

Sanayi toplumu, Fransız devrimi ve İngiliz Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan yeni düzeni, büyük çalkantılar ve çatışmalar yaşayarak bir sistem bütünlüğü haline getirmeye çalışmıştır. Sanayi toplumu insan tipi de bu sistem içerisinde oluşmaya başlamıştır (www.turkegitimsen-sakarya.org.tr). 1789 Fransız devrimi sanayi devrimine siyasal ve toplumsal bir nitelik kazandırmıştır (Aydınlı, 2004: 2).

Fransız devriminden hemen önceki Fransa’nın toplumsal yapısı eşitsizliğe ve ayrıcalıklara dayanmaktadır. Sosyal yapı asiller, din adamları ve halk sınıfı şeklinde üç sınıfa ayrılıyor ve halk sınıfı her türlü ayrıcalıktan yoksun, çalışan üreten ve tüm vergileri ödeyen kesimi oluşturmaktadır (Armaoğlu, 2007: 34). 18. yüzyılda sanayi

alanında meydana gelen gelişmelerden Fransa da etkilenmiş, üretim artmış, tüccar ve sanayici zenginleşmiş, bir kapitalist sınıf ortaya çıkmıştı (Armaoğlu, 1995: 35).

Fransız devriminin temelinde ekonomik meseleler yatar. Ezilen halkın direnci ve mücadelesi zaferle sonuçlanmıştır. Kurucu meclis tarafından sınıf ayrıcalıkları sona erdirilerek feodalite sistemi ilga edilmiş, ayrıcalıklar kaldırılmış ve temel hak ve hürriyetler “İnsan ve Vatandaş Hakları Demeci”nde düzenlenmiştir. Daha sonra bir Anayasa hazırlanmıştır (Armaoğlu, 2007: 34- 40).

18. yüzyıl Fransa’sına fikri açıdan baktığımızda bu dönemde siyasal liberalizmin öncülüğünü yapan birçok aydın ve filozofun yaşadığı ve bu fikirlerini dile getirip eserler sunduklarını görürüz. (Armaoğlu, 2007: 34, 35).

Fransız ihtilali içerisinde emek kesiminin de başkaldırı hareketlerini barındırır. Öfkeliiler Jakobenizmi ve Babeuf Hareketi buna örnektir. Bu başkaldırı hareketleri, ileride ortaya çıkacak olan proleterya ideolojisinin temellerini oluşturacaktır (Tanilli, 2007: 116). Proleterya diktatoryası kavramının tohumlarının Fransız devrimi sırasında atıldığı da iddialar arasındadır.

1.1.3.1.Fransız Devrimi ve İşçi Hareketi

Sanayi devrimi 17. yüzyılın sonlarında İngiltere’de başlamış ve Fransız devrimi ile toplumsal ve politik bir kimlik kazanmıştır (Aydınlı, 2004: 17).

Fransız devrimi, doğurduğu demokrasi anlayışı ile işçi hareketi arasındaki yakın ilişkiyi de gözler önüne sermiştir. Fransız devrimi bugünkü çağdaş demokrasiye yön veren bazı temel kurum ve kavramların ortaya çıkışını sağlamıştır. Bu devrimin patlamasına her ne kadar radikal burjuvazinin temsilcileri kaynaklık etse de yeni doğmakta olan Babeuf’un şahsında temsil olunan işçi hareketinin devrimci yönelimleri de etkili olduğu iddia edilmektedir. Ancak 1848 yılındaki krallığın devrilerek cumhuriyetin yeniden ilanı ile sonuçlanan devrimde işçi hareketinin katkıları açıkça gözlenebilir. 1848 devrimi ve ortaya çıkardığı Anayasa hem seçme seçilme hakkını tüm yurttaşlara genel olarak vermiş hem de bugünkü sosyal devlet anlayışının dayandığı bazı temel ilkeleri ilk defa hükme bağlamıştır. Bu Anayasayı ortaya çıkaran devrim hareketinin gerisindeki unsurlarda biri de Louis

Blanc'in öncülük ettiği Fransız işçi hareketinin olduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003: 55, 56).

1.1.3.2. Fransız Devrimi ve Liberalizm

Avrupa'da Fransız devriminden sonra güçlenen ve özellikle 1815- 1870 döneminde toplumları etkileyip büyük çalkantılara sebep olan üç büyük fikir akımı vardır. Bunlar Liberalizm (hürriyetçilik), Nasyonalizm (milliyetçilik), ve Sosyalizmdir. Bu fikir akımlarının ortaya çıkması ya da gelişmesinde Fransız devriminin etkisi olduğu hatta kaynaklık ettiği ifade edilmektedir. Siyasal mutlakıyetçilik iş adamları ve sermayedarları rahatsız etmeye başlamıştı. Çünkü ekonomik mekanizmanın serbest bir şekilde işlemesini istiyorlardı. Ekonomik hayatın gelişmesi için siyasal alanda liberalizm benimsenmeliydi. Fransız devrimi ve liberalizm fikrinin değerlendirilmesi, halk egemenliği kavramı çerçevesinde dönemin fikir adamlarını cumhuriyet rejimine götürmüştür (Armaoğlu, 2007: 111-113).

Bu dönemde sanayinin de atağa geçmesi üretim artışı, yeni ulaşım araçlarının yapımı gibi gelişmeler toplumları birbirine yakınlaştırmış ve fikir akımlarının daha hızlı yayılmasını sağlamıştır. Artan üretimin pazar araması, pazar algısının milletlerarası ticaret alanına sıçraması ve duvarların yıkılarak ticaret alanında serbesti fikrinin gelişmesi liberalizm akımını beslemiştir. Tüm bu gelişmelerin işçiye yansması ise pek olumlu olmamıştır. Bizatihi sanayinin ortaya çıkardığı işçi sınıfı büyümüştür. Ücretlerinin düşüklüğü şehir nüfusunun genişlemesi ile de birleşince sanayi şehirlerinde sefalet sorunu baş göstermiş, bu durum sosyalist fikir akımını güçlendirmiştir (Armaoğlu, 2007: 131).

1.1.3.2.1. Liberal Düşüncede Sosyal Haklar

Latince 'liber' özgür insanlar sınıfı anlamına gelir. Yani ne köle ne de serf olan insanlardır. Liberal fikirler Avrupa'da gelişen piyasa toplumu ve kapitalist toplumun etkisi sonucu ortaya çıkmıştır (Heywood, 2003: 31, 32).

Liberalizm ortaçağ düzeninin yıkılması ile ortaya çıkan ulus devletlerin içerisine varlığını yerleştirmiş; feodal ilişkilerin yerini bir ülkenin uyrukluğunun

aldığı yeni düzen üzerine oturmuştur (Çetin, 2002: 89). 17. yüzyıl İngiliz devrimi ve 18. yüzyıl Amerikan ve Fransız devrimleri fark edilir derecede liberal öğeler barındırmıştır. Bağımsız, sanayileşmiş, piyasa çerçevesinde işleyen bir iktisadi düzeni savunan liberalizmin doğurduğu sanayi kapitalizmi sistemi 19. yüzyılda tamamen oturmuştur (Heywood, 2007: 31, 32; Talas, 1997: 84, 85).

Liberal anlayışa göre işçi ve işverenler çıkarları çatışan sosyal gruplardır. Ancak her iki grubun da birbirine ihtiyacı vardır ve her bir grup diğerinin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için zaruridir. Yani çakışan çıkarlar birbirini tamamlayıcı özellikler gösterir (Heywood, 2007: 45, 46). Adam Smith'e göre devletin karışımı ancak savunma, adalet, büyük bayındırlık işleri ile kişiler tarafından yapılamayacak işlerle sınırlandırılmalıdır. Devlet özellikle işçi-işveren ilişkilerine de karışmamalıdır (Talas, 1997: 87).

Liberal düşünce özgürlük temeli üzerine kurulduğu ve bireylerin kendi ekonomik ve toplumsal koşullarını kendileri düzeltereğine inandığı için yapılması gerekenin özgürlük ortamını kurmak, rekabeti engellemek, ekonomik hayatı serbest bırakmak, girişim serbestliğini sağlamak gerektiğini söyler. Bunun içerisinde işçi işveren ilişkilerini de devlet karışımından uzak tutmak gerektiğini savunur. Çünkü iş için, çalışmak için de mücadele gerekir. Bu mücadele içinde zayıflar ortadan kaybolmak, silinmek zorundadır. Çalışma özgürlüğü serbest bağitlar yapılmasıyla sağlanır. Bu bağita ve koşullarına devlet karışmamalıdır. Emek ile sermaye arasındaki ilişkilere yön vermek isteyen sosyal mevzuat kabul edilmemelidir. Devletin de bu müdahalelerinde pek başarılı olduğu söylenemez. Örneğin liberal düşünceye göre çocukların ve kadınların gece çalışmasını engellemek aile başının yerini almak, işyerinin çalışma düzenini bozmak, aileyi önemli bir gelirden mahrum etmek anlamına gelir. Liberal düşünce kapitalist düzenin düşünsel altyapısını oluşturur ve kapitalizmin öğretileri ışığında emek sermaye ilişkilerinde bağit özgürlüğünü ve emeğin de bir mal sayılmasını savunur. Bütün insan ilişkilerini ekonomik insan mantığı ile değerlendirir. (Talas, 1997: 99- 101.).

Liberal düşünce devlet müdahalesine karşı çıkmasının yanında sendikalaşmaya da hiç sıcak bakmaz. Çünkü sendikalaşma liberalizmin savunduğu bireycilikle bağdaşması mümkün olmayan bir düşünce üzerine kurulur. Sendikacılık

dayanışma bilinci üzerine kurulan, dayanışarak sendikal faaliyete girişen işçi topluluklarını temel alan bir faaliyettir. Bireysel özgürlük temeline oturan liberal anlayış; birlikte hareket ederek belli bir ücret talebiyle ortaya çıkanların, düşük ücretle çalışmaya hazır olanların özgürlüklerini kısıtladıklarını savunur (Işıklı, 2003: 21 örg.).

19. yüzyıl başlarında Combination Act'ler ve Fransa'da Chapelier yasaları liberal görüş ışığında sendika hakkını yasaklamak üzere yürürlüğe konulmuştur. Emek de diğer mallar gibi en uygun fiyatını piyasada bulacaktır. Klasiklerin 'en az geçim indirimi' kuramına göre ücret işçinin yaşamını sürdürebilmesi ve gelecek işçi neslinin devamına imkan sağlayacak ölçüde belirlenen ücrettir. Ricardo'ya göre ücret malların fiyatına göre oluşur. Malların fiyatı da üretim maliyeti ve onu oluşturan emek tarafından belirlenir. Stuart Mill 'ücret fonu' kuramında sermayedarların ücret için sabit bir fon ayırdıklarını ve ücretlerin yükselmesi durumunda bunun daha az işçi çalıştırmaları ile sonuçlanacağını söyler ve ekler sendikaların ücretleri yükseltme amacı ve çabaları işsizliğe neden olmaktan başka işe yaramaz. Ücretlere ayrılan fonu sabit saymak gibi bir varsayıma dayanan kuram bugün de sendikaların işsizliğe ve ekonomik krize etki ettiği görüşlerine kaynak teşkil etmektedir (Işıklı, 2003: 21-23).

1.1.3.3. Liberalizme En Büyük Tepki: Sosyalizm

Kökeni liberalizm gibi 19. yüzyıla dayanan Sosyalizmin, terim anlamı Latince "sociare" den türemiş ve birleşmek ya da paylaşmak anlamına gelmektedir. Avrupa'da endüstriyel kapitalizmin gelişmesi sonucu ortaya çıkan sosyal ve ekonomik şartlardaki bozulmaya karşı bir tepki olarak ve genellikle işçi sınıfı ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Sosyalizm ve liberalizm sebep ve süreç olarak benzer temellerde oluşsalar da sosyalizm liberal piyasa toplumunun bir eleştirisi olarak ortaya çıkmış ve endüstri kapitalizmine bir alternatif sunmaya çalışmıştır (Heywood, 2007: 131).

Sosyalist akımlar, zaman içerisinde çeşitli değişikliklere uğramış ve farklı türleri ortaya çıkmış olmasına rağmen hepsi ortak bir öğede birleşmektedir. Üretim araçlarının, en azından bunlardan toplum yaşantısı üzerinde büyük etkisi olanların özel mülkiyet konusu olamamaları kamuya mal edilmiş olmaları ve devlet

aracılığıyla gelir dağılımı ve refahta oransal da olsa eşitliğe ulaşmaktır (Talas, 2003: 110).

İlk sosyalistler Fransız devrimi ile ortaya çıkmıştır. Bunlar genelde eylem adamlarıdır. Fransa’da Babeuf, emekçi sınıfın iktidarı ele geçirmesini ister ve 1795’ten sonra kurulan Direktuvar hükümetini devirmek üzere halkı ihtilale sürüklediği gerekçesi ile idam edilmiştir (Tanilli, 2007: 124). François Noal Babeuf ve onun çizgisini sürdüren Louis Auguste Blangui gibi isimler o dönemlerde henüz sınıf olamamış, kitlesel bir hareket yaratamayacak işçiler adına örgütlenerek silaha sarılarak toplum mücadelesine girişmiş şahıslardır. Daha sonra tarihin çeşitli dönemlerinde birçok ülkede silahlı eylemlere umut bağlamış çeşitli oluşumlara rastlanmıştır. Bunlar genellikle işçi hareketleri ve sendikacılığın belli bir gelişim göstermediği, kitlesel harekete dönüşecek yeterlikte olmadığı toplumlarda meydana gelmiştir. Latin Amerika’daki Tupomarovlar, İtalya’da kızıl tugaylar ve Türkiye’de 12 Mart ve 12 Eylül öncesi ortaya çıkan silahlı mücadele yanlısı gençlik örgütleri bunlara örnektir (Işıklı, 2003: 26, 27).

1.1.4. Sanayi Devriminin Sonuçları

1.1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası İngiltere’de Yaşanan Gelişmeler

Sanayi devriminin sonucunda ortaya çıkan sermaye birikmesi politikasında hükümetler tüccarları korumuştur. Sömürgeciliğin en güçlü aktörü İngiltere’nin devlet mekanizması birçok tedbirle sermayedarın yanında olmuştur. Vergiler halka yüklenmiş, hükümetler zengin fabrikatörler yaratmaya çalışmıştır. Şehirler büyümeye başladıkça para ekonomisinin gelişmesiyle köylü topraklarının sömürülmesi artmıştır (Sülker, 1998: 34, 35). Kanunlar köylülerin büyük toprak sahipleri için çalışmalarını emretmiştir. Mevcut durum ve mevcut sistem, sermayedarlara ihtiyaçları olan işgücünü kolayca sağlamıştır (Sülker, 1998: 41).

Sanayi devriminin yarattığı sonuçlardan biri de asilzadelerle tüccar sınıfının çıkarlarının birleşmesi ve yakınlaşmalarıdır. Birçok tacir eski lorddu. Bu fiili bağlantı o günkü İngiliz siyasi kuruluşunun da esasını oluşturmuştur. İngiliz parlamentosu varlıklı sınıfın elindeydi. İngiltere’deki 1688 devrimi, Halklar Beyannamesinin çıkarılmasına yol açmıştır ve parlamentoda halklar kanunu kabul edilmiştir.

İngiltere'deki kapitalist elemanların partisi ve toprak sahiplerinin çıkarlarını savunan parti kralın yetkilerinin daraltılmasında birleşmişlerdir. Bu beyanname ile de bu istek gerçekleştirilmişti. Halklar beyannamesi ile elde edilen özgürlükler toprak sahipleri ve tüccarlara tanınmış olsa da diğer sınıfların hürriyet mücadelelerine de zemin hazırlamıştır (Sülker, 1998: 48, 49).

Parlamento halkın temsilcilerinden oluşmamıştır. Toprak ağaları ve şehir tüccarlarının temsilcilerinden kuruludur. Sanayicilerin bile temsilcileri yoktur. Sanayiciler ancak 1832'de reformla parlamentoda temsil edilebilmişlerdir. Yani 18. yüzyılda gerçekleşen ekonomik devrim bile İngiltere'nin siyasal ve sosyal yapısını tam olarak değiştirememiş derebeylik sisteminin artıklarında arındıramamıştır. Sanayicilerin parlamentoda temsil edilmeyişi bu konuda mücadele etmelerini doğurmuş ve burjuva sosyal düşüncüğü güçlenmeye başlamıştır. Malthus'un üretim araçları yavaş (1, 2, 3, 4 gibi) fakat nüfus seri olarak (2, 4, 6, 8, 16...) artar görüşü kapitalist düzenin temelleşmesine yarayan bir görüştü. Adam Smith de serbest ticaret ve serbest sanayi idealini savunan ticaret aristokrasisine karşı sanayicilerin görüşlerini temsil eden biri olarak ekonomik sahaya çıkmıştır. Yani sanayi inkılabı burjuvaziyi ekonomik yönden teşkilatlandırmakla kalmamış, onun toprak sahipleri aristokrasisi ve işçiler aleyhindeki ideolojisini de kurmuştur (Sülker, 1998: 48-51).

Sanayi devriminden sonra sanayi devriminin yarattığı yeni bir sınıf çıkmıştır burjuvazinin karşısına: Proleterya yani işçi sınıfı. İki sınıf arasında varolan sosyal eşitsizliklerin, aydınlarca eleştirilmeye başlanmasıyla da daha önce belirtildiği gibi sosyalizm akımı doğmuştur (Tanilli, 2007:123).

Birçok gelişmeyi beraberinde getiren devrimin ortaya çıkardığı bir önemli sonuç da üretimin kitleselleşmesine ve Fordist üretim tarzının ortaya çıkmasına uygun bir zemin hazırlamış olmasıdır. Aynı süreçte ulus-devletin örgütlenmesi ve sosyal devlet anlayışının önem kazanmasını da sağlayan benzer gelişmeler örgütlü bir toplum düzenine geçişi olanaklı kılmıştır. Bu dönüşümün üretim sistemine yansması ise kitlesel üretim ve Fordizm olmuştur (Aydınlı, 2004: 17).

1.1.4.2. İşçi Sınıfının Doğuşu

Sanayi devrimi pek çok ülkenin ekonomik ve toplumsal yaşantısında olağanüstü önem taşıyan kapitalizmin temel çizgilerinin belirginleşmesine hizmet etmiştir. Batıda beliren kapitalist sınai gelişme beraberinde sömürgecilik ve emperyalizm olgusunu da getirmiştir. Sanayi devrimi emek sermaye ayırımına sebep olan üretim tekniklerini doğurmuştur. Kapitalist sistemin ilkelerinden olan özel mülkiyet anlayışı ve rekabetin etkisiyle sermaye az sayıda kapitalistin elinde yoğunlaşmıştır. Diğer tarafta da emeğini ücret karşılığı satan işçiler ortaya çıkmış ve emek sermaye birbirinden ayrılmıştır (Işıklı, 1975: 17-19). Makinenin icat edilmesi, buhar kuvvetinin ve elektriğin keşfi sanayinin hızla gelişmesini sağlayarak el ustalığı ve şahsi kabiliyetlerini kullanarak para kazananların yani sanatkar usta kalfa ve çırakların durumunu temelden sarsmıştır. Gelişen ve genişleyen endüstri makinelerinde ve makinelerin kullanıldığı fabrikalarda çalışacak insanlara ihtiyacı artırmış ve büyük kitleleri fabrika kapılarına çekmiştir (Sülker, 1998: 9, 10).

Emek sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesiyle birlikte modern anlamda işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Artık ücretli işçiyi, köle gibi çalıştırana bağlayan ya da serf gibi toprağa bağlayan zorunlu bir töre ya da yasa yoktur. Kendi karar ve isteği doğrultusunda emeğini satan işçinin yanında, rekabetin yol açtığı evrimle esnaf, küçük çiftçi ve zanaatkarın mülksüzleşmesi ve bunların da emeklerini satarak geçinenler arasına katılmaları işçi sayısında büyük bir artışa neden olmuştur (Işıklı, 1975: 18- 22).

Söz konusu dönemde işçiler ölmeyecek kadar geçimlerini sağlayacak miktarda ücret almışlardır. Artan servet ve zenginlikten pay alamamışlardır. Aileler geçimlerini sağlayabilmek için yeni insanlara ihtiyaç duymuştur ve çözümü çocuk yapmakta bulmuşlardır. Böylece eve gelir getirecek insanlar artarken bir taraftan da yeni işçiler, işsizliğin tohumlarını ekmeye başlamışlardır. Bu durum ücretlerin daha da düşmesiyle sonuçlanmıştır. Bu aşırı istismar işçilerin direnmeleri, başkaldırmaları ve teşkilatlanmaları sonucunu doğurmuştur (Sülker: 1998, 19- 21).

İşçi ve kapitalist sınıf arasındaki çatışmaların ve işçilerin kötü yaşam şartlarının doğurduğu başkaldırı ve 18. yüzyıl sonlarından itibaren doğup gelişmeye başlayan sosyal politika anlayışının da etkisiyle devlet toplumu ve

toplumsal düzeni korumak için bu konuyla ilgilenmeye başlamıştır. Toplumsal dengenin bozulmaması için doğrudan ilgililerin bazı hak ve özgürlüklerinin korunması gerekmiştir. Bu hak ve özgürlüklerin başında kuşkusuz sendika kurma, toplu pazarlık, grev yapma hakkı ve özgürlüklerini kapsayan *sendikal haklar* vardır (Talas: 1992, 16).

Devletin, işçilerin bu aşırı istismarını frenleme isteğinin ilk adımı sanayi inkılâbının doğduğu İngiltere’de atılmıştır. 1802 yılında devlet yoksul ve kimsesiz çocukların korunması için tedbirler almak zorunda kalmıştır (Sülker: 1998, 21).

1.1.4.3. Liberal Ekonomik Sistemin Sonuçlarına Karşı Önlemler

Sanayi devriminin ortaya çıktığı ülke İngiltere’de dönem itibariyle liberal ekonomi sistemi ve onun hukuk düzeninin bir getirisi olarak piyasa mekanizması işlemeye başlamıştı. Bu sistemin sonuçlarından biri de çalışma şartlarının tarafların serbest iradeleri ile belirlenmesidir. Devlet bu hukuki ilişkiye müdahale etmemelidir (Aktay vd., 2006: 279). Çalışma koşullarını tarafların aralarında serbestçe belirlemeleri gerektiği inancı ve bunun uygulanması kısa sürede gayesinden uzaklaşmıştır ve işverenlerin koşulları kendi çıkarları doğrultusunda belirlemesi haline dönüşmüştür. İşçiler işverenlerin belirlediği ağır çalışma şartlarında çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Tüm bunlar beraberinde üç gelişmeyi de doğurmuştur (Aktay vd., 2006: 39) : Devletin müdahalesi, sendikalaşma hareketi, uluslararası girişimler (Sümer, 2006: 5).

Devletin müdahalesi ile kastedilen kanun koyma yolu ile devletin çalışma hayatına müdahalesidir. Bu müdahale sonucunda emredici kuralları kapsayan iş mevzuatı ortaya çıkmıştır. Sendikalaşma hareketi daha yavaş bir gelişme kaydettiği için iş mevzuatından daha sonra düzenlenmiştir. İngiltere’de sendikaların doğması (ilk olarak 1824) ve tüm Avrupa ve dünyaya yayılmaları, güç kazanmaları sonucunda işçiler sendikaları aracılığıyla toplu sözleşme yapma hakkını da kazanmıştır (Çelik, 2003: 5). Uluslararası düzeyde de işçiyi koruyucu tedbirler alınmıştır. Bu anlamda uluslararası çalışma örgütünün kurulması çok önemli bir adımdır. Ayrıca Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nin de amacı bu konularda ülkeler arasında işbirliği sağlamaktır (Sümer, 2006: 5).

1.1.4.4. Dünyada İlk Sosyal Yasalar

Yoksul ve kimsesiz çocukların korunması için tedbirleri içeren bir yasa ilk olarak 1802 yılında Britanya’da yünlü ve pamuklu fabrikalarda çalışan  ocuk işçiler için çıkarılmıştır. Ancak amacını gerçekleştirebilecek nitelikte değildir. Daha sonra 1846 yılında iş süreleri ve  ocuk işçilerin çalıştırılmasından doğan sakıncaları önlemek amaçlı yeni bir kanun çıkarılmıştır. 1842’de maden endüstrisinde, 1847’de tekstil endüstrisinde çalışanları g zetekten düzenlemeler yapılarak iş hukukunun ilk adımları atılmıştır. 1878 yılında emeğin düzenlenmesiyle ilgili tüm yasalar “Fabrika Ve Küçük Sanatlar Kanunu adı altında toplanmıştır (Sülker, 1998: 21).

Almanya’da ise fabrikaların kurulması ve işçi sınıfının doğuşu İngiltere’ye göre daha geç, 60 yıl kadar sonra, gerçekleşmiştir. Almanya’da ancak 1840’larda liberal burjuvazi sosyal gelişmenin önemli bir aktörü haline gelebilmiştir. İngiltere ve Fransa’da olduğu gibi Almanya’da da kapitalist düzenin doğurduğu aksaklıkları düzeltme çabası 1839’da en azından işçi çocukların korunması yolunda ilk adımların atılmasını sağlamıştır. Bu dönemde ilk olarak çocukları koruma kanunun uygulanışını mahalli zabıta sağlamıştır. 1853’te bu kanun ihtiyaçlara bağlı olarak değiştirilmiştir. 1869’da tüm Almanya’yı kapsayacak hale getirilmiş ve Alman “Sanayi Kanunu” ortaya çıkmıştır (Sülker, 1998: 22, 24, 25).

Fransa’da ise işgücünü korumaya ilişkin ilk yasa 1813’te maden ocaklarında çalışanların güvenliği ile ilgilidir. 1841’de  ocuk işçileri, 1846’da kadın işçileri koruyucu hükümler kuvvetlendirilmiştir (Sülker, 1998: 25).

Sanayi devriminin doğurduğu işçi sınıfı ve bu sınıfın mücadelesi sosyal ve politik sonuçlar doğurmuştur. Emek sömürüsüne dizginleme eğilimi çeşitli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. 1897’de bir uluslararası kongre düzenlenmiştir. Bu kongre işçilerin korunmasını ele almıştır. 1901 yılında İsviçre’nin Bal şehrinde daha sonra ILO (Uluslararası  alışma  rg t ) olarak görevine devam edecek olan Uluslararası İş Bürosu kurulmuştur (Sülker, 1998: 25).

Devletlerin  alışma hayatına karışımının niteliği siyasi rejiminin türüne ve özelliklerine göre –demokratik, otoriter, diktatörlük, teokratik- değişiklik göstermiştir. Demokrasiden uzak siyasi rejimlerde devlet genellikle sermaye yanlısı bir tavır sergilediği için yaptığı düzenlemeler de genellikle bu yönde olmuştur.

Ülkelerin siyasal rejimleri demokrasiye döndükçe, ilgililer sahip oldukları hak ve özgürlükler yolu ile sorunları daha sağlıklı çözümlemekte etkin olmuşlardır. Ülkelerin tarihleri incelendiğinde işçi sınıfının devletlerle uyuşmazlıklarının temel başlangıç noktası hak ve özgürlükler olmuştur (Talas, 1992: 17).

1.1.4.5. Chartist Hareketi

İngiltere’de 1832 yılında gerçekleştirilen seçim reformu işçiler açısından hiçbir değişiklik yaratmamıştı. Çünkü işçilere yine oy hakkı verilmemişti. Bu durum birçok önemli sosyal sonuçlarının yanı sıra sosyalist hareketi de güçlendirici rol oynamıştır. İşçilerin oy hakkını savunan partiler kurulmuştur. İşçi örgütleri kurulmaya başlamıştır. Chartist hareket de bu dönemde ortaya çıkmış ve işçi haklarını elde etmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Zamanla aleyhlerine ortaya çıkan gelişmeler isteklerini chartism ile elde edemeyeceklerini anlamalarına neden olmuş ve sendikalaşmaya yönelmişlerdir (Armaoğlu, 2007: 154).

19. yüzyılın son yarısında varlığını göstermiş olan Chartist hareket işçi hareketinin doğuşu açısından olduğu kadar İngiltere’nin demokratikleşme sürecinde önemli bir yer tutar. Chartistler örgütlü işçi hareketinin ilk ve önemli bir örneğidir. Chartist hareket ilk olarak seçme ve seçilme hakkının tüm yurttaşları kapsayacak şekilde yani işçileri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi yolundaki mücadeleyle başlamıştır. Bu hareket ülkede demokrasinin inşasında da tarihsel bir rol oynamıştır (Işıklı, 2003: 54, 55).

1.2. Sendikaların Doğuşu

1.2.1. Sendika Kavramı

Sendikalar işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri mesleki örgütlerdir. Hem işçi hem işverenlerin kurabilecekleri örgütler olmalarına rağmen işçilerin işverenler karşısındaki hak ve menfaat mücadeleleri sonucunda ilk işçiler tarafından kurulmuşlardır (Aktay vd., 2006: 267, 268).

1.2.2. Sendikaları Ortaya Çıkaran Nedenler

Sanayileşme ile makinelerin artması, sürekli değişerek yenilenmesi zorunluluğu sermayeye olan ihtiyacı ve sermayenin önemini artırmıştır. Bu durum emeğin sermaye tarafından sömürülmesi sonucunu yaratmıştır (Talas, 1997: 60).

Sanayi devrimi ve içinde olduğu liberal kapitalist düzen üretimin önceki dönemlerde görülmemiş boyutlara ulaşmasını sağlamıştı. Ülkelerin servet düzeyleri hızla artmıştır. Halkların yaşam düzeyleri yükselmiştir. Ancak halkın belli bir kesiminin –üretim araçlarını elinde bulunduranların- yaşam standardı yükselmiştir. Belli bir kesimin sahip olduğu sınırsız özgürlükler ve gitgide artan servetlerine karşılık işçi sınıfı bakımından derin adaletsizlikler yaşanıyordu. Refah ve zenginlik toplumun tüm kesimlerine yayılamamıştır (Talas, 1997: 65).

Sanayinin gelişmesi ile ortaya çıkan iktisadi liberalizm iki hukuk esasını ihtiva etmekteydi: ‘sözleşme serbestisi’ ve ‘sendikalaşma yasağı’. İşçiler için olumsuz sonuçlar doğuran bu düzenlemeler, işçileri işverenlere ve devlete karşı mücadeleye itmiştir (Çelik, 2003: 333, 334).

Sömürülen sınıf olan işçilerde sınıf bilinci güçlendikçe sömürüyü önlemek ve hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Böylece sendikacılık doğmuştur (Talas, 1997: 60). Uzun süren mücadelelerden sonra sendikalaşma hakkını elde etmişlerdir (Çelik, 2003: 333, 334).

Sendikalar, işçiler arasında birlikten güç doğacağı inancı çerçevesinde kurulmuşlardır. İşçiler sendikalar vasıtasıyla işveren karşısında daha güçlü olup çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde etkili olabileceklerine inanmışlardır. Nitekim yaşanan tecrübeler de sendikasız mücadele ile karşılaştırıldığında bunu doğrular niteliktedir. Sendikalar genel ekonomik durumu izleyebilme -özellikle ücretler konusunda- haber ve bilgileri değerlendirebilme kabiliyetine sahiptir. Ayrıca sendikacılık teorisinin de desteklediği bir önemli husus da şudur ki; aidat ödemeleri sayesinde işveren karşısında iktisadi eşitlik de sendikalar vasıtasıyla sağlanabilir. Çünkü işçi ve işveren arasında bir iktisadi eşitliğin birebir sağlanması mümkün değildir (Çelik, 2003: 334).

1.2.3. İlk Sendikaların Kurulması

Yaşadıkları ortak sıkıntılardan dolayı işçiler arasında bir sınıf bilinci doğmaya başlamıştır. Bu bilinç sonucunda birlikte hareket etmenin önemini hızla anlayan işçiler özellikle İngiltere, Almanya ve Fransa’da işçi hareketlerinin ve örgütlenmelerin başlamasını sağlamışlardır. 18. yüzyıl sonlarında İngiltere’de gerçekleşen Chartist Hareketi genel oy hakkının tanınmasıyla ilgili olması yanında daha sonra doğacak olan sendikacılığın dinamiğini oluşturmuştur (Talas, 1997: 75).

Liberal düzen ve hukuk anlayışı o dönemde örgütlemeyi, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak maksadıyla sendikalar kurmalarını suç olarak görmüş ve yasaklamıştır. Bu nedenle ilk zamanlar işçiler faaliyetlerini dostluk ve kardeşlik dernekleri adı altında yürütmüşlerdir. Sendika hakkı ilk olarak 1824’te sanayi devriminin yaşandığı İngiltere’de verilmiştir. Buradan da Avrupa ülkelerine ve dünyaya yayılmıştır. Sendikal hareket 20. yüzyılın ortalarından itibaren özellikle demokrasi ve insan haklarındaki gelişmelerden destek alarak gelişmeye başlamıştır (Aktay vd., 2003: 279).

Birçok ülkede işçilerin örgütlenmeleri ve hak ve menfaatlerini korumaları çok kolay olmamış ve yavaş yavaş elde edilmiş bir savaşımdır. Sermaye ve emek arasında derin bir uçurumun ortaya çıkması ile başlayan sömürü eğilimine karşı tepkiler, şiddetli ayaklanma hareketleri, grevler ve hatta devrimlere kadar gitmiştir. Düşük ücretlere karşılık artan gereksinimlerin baskısı altında örgütlenmeyi seçen işçi, sendikalar kurarak mücadele etmeye başlamıştır. Devletin tarafsız kalması imkansız hale gelmiştir. İktisaden zayıf sınıfın sömürülmesini önleyecek önlemlerin alınmasına başlanması zaruri hale gelmiştir (Talas, 1997: 75, 76).

İşçilerin birlikler kurmaları bir süre yasaklanmış iken zamanla bu hak kendilerine kanunlarla verilmiştir. İlk olarak 1824 yılında İngiltere’de “trade unions” denen ilk işçi sendikaları faaliyete geçmiştir. Fransa’da birlik kurma yasağı 1868 yılında kaldırılmıştır (Tanilli, 2007: 127).

Sendikalar ilk kurulduklarında ücret ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için mücadele verirken zamanla toplu iş sözleşmeleri sosyal kanunların çıkarılması, işçilerin korunması gibi konulara eğilmişlerdir (Tanilli, 2007: 127).

Bu tür gelişmeler liberal kapitalist sistemin yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur. Devlet müdahalesi tartışılmaya başlanmıştır. I. Dünya Savaşı da bu oluşuma hız kazandırmıştır. Devlet bir yandan doğrudan müdahalelerle yeni yasalar çıkararak işçi sınıfını koruyucu, çalışma hayatını düzenleyici önlemler almış, bir yandan da sendikal haklar ve özgürlükleri koruyup kollayıcı düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Talas'a göre zamanla sendikal hak ve özgürlüklerin ülke içindeki durumu siyasal rejimlerin niteliklerini belirleyen başlıca öğelerden biri olmaya başlamıştır (Talas, 1997: 65, 66).

1.3. Sosyal Devlet

Sosyal devlet, her şeyden önce, sanayi devriminin ve ortaya çıkardığı piyasa mekanizmasının yarattığı sarsıntılara çözüm arama temelinde ortaya çıkmıştır. Sosyal devlet piyasa koşullarının ortaya çıkarabileceği eşitsizliği baz alarak bu eşitsizlikten vatandaşın en az zararı görmesini sağlama amacına dayanmıştır. Zayıf kesimlerin gözetilmesi ile sisteme yabancılaşmaları engellenecek siyasal yaşama katılmaları sağlanacak ve demokrasiye yaklaşılacaktır (Bulut, 2003: 179, 180). Sosyal devlet anlayışı vatandaşa asgari bir yaşam düzeyi sağlama temeline oturmuş; bunu gerçekleştirmenin de sosyal adalet sağlamaktan geçtiğine inanan ve bu amaçla sosyal ve ekonomik hayata devletin aktif katılımını gerekli gören bir anlayıştır (Bulut, 2003: 174).

Sosyal devlet sisteminde çeşitli sosyal, ekonomik ve siyasal ihtiyaçlara hizmet eden kuruluşların varlığı kabul edilmiştir (Göze, 1980: 169). Bu sistemde devletin olumlu bazı davranışlarda bulunmasını gerektiren sosyal hak ve özgürlükler vardır. 1789 devrimi bireysel klasik hak ve özgürlüklerin yanı sıra sosyal, ekonomik hak ve özgürlükleri de doğurmuştur(Göze, 1980: 170). Sosyal devlet ekonomik hayata müdahale eder, özel mülkiyet korunur ancak kamu yararına kullanılmak zorundadır. Devlet iş ve çalışma yaşamını da çeşitli müdahalelerle düzenler ve denetler(Göze, 1980: 215). Sosyal devlet sistemi kapitalist ekonomi düzenini korur ancak devletin sosyal ekonomik hayata planlı müdahalesini de kabul eder (Göze, 1980: 275).

1.3.1. Sosyal Devletin doğuşu

İnsanlık tarihinde sosyal devlet 19. yüzyılın sonlarına doğru batı toplumlarında ortaya çıkan sosyo-ekonomik eşitlik taleplerinin yol açtığı sosyal ve siyasal hakların kurumlaşmasıyla doğmaya başlamıştır. 1929 ekonomik krizinin güçlendirdiği Keynesyen teori ile de sosyal devlet modeli bilimsel bir gerekçeye kavuşmuştur. II. Dünya Savaşından sonra da hızla kurumsallaşarak tüm dünyada yayılmıştır (Akyıldız, 1999: 9/).

Dünyada sosyal devlet kendini Anayasal düzeyde ilk olarak 1848 Fransız Anayasasında göstermiştir (Bulut, 2003: 176). Sosyal devletin yükselişinde II. Dünya Savaşının da etkileri olmuştur. Liberalizm ya da kapitalist ekonomi sisteminin yerini alabilecek, savaşın olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracak, devletin ekonomik hayata müdahale ederek tedbirler alacağı bir düzene ihtiyaç olduğuna inanılmıştır. Bu devlet her şeyden önce ülkenin gelişmesine sıkı sıkıya bağlı ortak ihtiyaçları kamu hizmetleri ile karşılayacaktı. Savaşın yıkıntılarından kurtulup üretim mekanizmasını tekrar işler duruma getirmek ancak devlet tarafından bir plan dâhilinde gerçekleştirilebilirdi (Göze, 1980: 222- 224, 231).

Böylece İkinci Dünya Savaşından sonra devlet iktisadi hayata aktif bir biçimde müdahale etmeye başlamış, klasik görevlerinin ötesinde, güvenlik, barınma, işsizlik, eğitim, koruyucu sağlık hizmetleri gibi bireyleri sosyal risklere karşı koruma ve asgari bir yaşam standardını garantiye alma görevini de üstlenmiştir. Bu görev 1940'lı yılların sonundan itibaren sosyal devlet ya da refah devleti nitelemesiyle kurumsallaşmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 4).

1.3.2. Sosyal Devletin Bilimsel Gerekçesi: Keynesyen Teori

1930'lu yıllara kadar dünya ekonomisinde klasik ekonomi görüşü hüküm sürmüştür. 1929 tarihinde "Büyük Dünya Bunalımı" olarak adlandırılan ekonomik krizi atlatmak için klasik ekonomik kuramın düzgün işleyen piyasa mekanizmasının temel ekonomik sorunları kendi kendine çözümlemesini temel alan bakış açısı yetersiz kalınca Keynes'in ortaya attığı görüşler ekonomi kuramı alanında bir kurtuluş olmuştur. Keynesyen ekonomi kuramı klasik ekonomik görüşü yıkmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 3).

Keynes *İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi* kitabını yayımladığında büyük bir dünya savaşı yaşanmış, emperyalizm tüm dünyaya yayılmış, 1929 büyük bunalımı patlak vermiştir. Daha sonrasında II. Dünya savaşının da yaşanmasıyla liberalizm derin yaralar almış, liberalizme inanç oldukça azalmıştı (Işıklı, 2003: 39, 40). Ortaya çıkan olumsuzlukları liberal düşünce çerçevesinde çözmek mümkün olmamıştır (Talas, 1997: 95).

Keynes'e göre "laissez faire –bırakınız yapsınlar" düşüncesi bir politika olamazdı ve bu düşünce Keynes'in Genel Kuramı ile çatışmaktaydı. Kapitalist düzen için sakıncalı gibi görünen görüşlerine rağmen Keynes, kapitalist düzenin kendi düşünce sistemi içinde yürütülebileceğini savunmuştur. Her hükümetin bilimsel temellere dayalı ekonomik ve toplumsal politikaları olmalıydı. Genel Kuram II. Dünya Savaşından sonra birçok hükümet tarafından izlenen ekonomik politikaları etkilemiştir. Keynes ücret ve istihdam konularında klasiklerin düşüncelerine ağır eleştirilerde bulunmuştur (Talas, 1997: 97, 98). Klasikler istihdam sorunu için de 'piyasa çözümünü' savunmuş ve ücretlerin düşmesine izin verilirse işsizliğin de düşeceğini belirtmişlerdir. Onlara göre sendika baskısı ile ücret miktarlarının değiştirilmesi ya da sabitlenmesi sorun yaratacaktır. Çünkü bu durum ücret miktarlarının esnekleşmesine engeldir. Ücretler de piyasa şartlarında kendiliğinden oluşur. Keynes'e göre ise ücretlerin düşmesi satın alma gücünü düşürerek talebi azaltacaktır. Bu da üretimi durdurarak işsizliği yükseltecektir. Keynes'e göre tam istihdamın sağlanması amacıyla toplam talebi artırmak için ücretlerin yükseltilmesi etkili bir politikadır. Çünkü ücret düzeylerinin aşağı çekilmesi toplam talebi olumsuz etkileyerek durgunluk ve işsizliğe yol açacaktır (Heywood, 2007: 77, 78; Talas, 1997: 98).

Keynes, kapitalizmin kontrolsüz ilerleyişi sonucunda sermayenin belli ellerde toplandığını ve her geçen gün genişleyen kitlelerin satın alma gücünün azaldığını belirtir. Satın alma gücünü genişletici mekanizmalar ortaya konulmalıdır. Bu mekanizmalardan biri de sendikalarlardır. Sendikalar kitlelere satın alma gücü kazandıracak vasıtalarından biri olabilirdi. Sendikalar klasiklerin iddia ettiği gibi toplam istihdamın gelişmesinin engeli olarak görülemezdi. "Kuşkusuz her sendika parasal ücretlerdeki indirimlere karşı çıkar. Fakat hiçbir sendika hayat pahalılığının her artışında grev yapmayı düşünmez" der Keynes. Keynes'e göre ortalama gerçek

ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan temel değişkenlerin (sermayenin marjinal verimliliği, faiz haddi ve nüfus) ortaya çıkışında sendikaların etkisi olamaz. Dolayısıyla iyi örgütlenmiş işçi toplulukları sendikal mücadeleyle ücretlerini artırabilir ancak sendikaların ortalama gerçek ücret düzeyinin belirlenmesinde belirleyici rol oynadıkları doğru değildir. Bu yüzden Keynes’e göre sendikal mücadele işçiler ve işverenler arasındaki gelir dağılımını değil, farklı düzeylerde sendikal güce sahip işçi toplulukları arasındaki gelir dağılımını etkiler. Keynes “her grevin arkasında bir devrim ejderhası yatar” görüşüne bu açıklamalarıyla karşı çıkmıştır (Işıklı, 2003: 40, 41).

Keynes’in bir başka önemli etkisi bunalımın aşılması için devletin gelirin yeniden dağılımını sağlayıcı, yatırımları canlandırıcı rol oynamasına ilişkin görüşleridir. Bu görüşler Batı ve Kuzey Avrupa’da sosyal devletin doğuşuna etki yapmıştır (Işıklı, 2003: 41).

Keynesyen anlayış II. Dünya savaşı sonrasında laissez faire inancını yerinden etmiştir. Neredeyse tüm devletler savaş sonrası iktisadi yeniden yapılanma planlarında keynesci anlayışı kullanmışlardır. 1950-1960’lı yıllarda yaşanan iktisadi büyüme, özellikle batı ülkelerinde muazzam bir zenginlik yaratmış Keynesyen anlayışın da itibarını artırmıştır (Heywood, 2007: 79, 80).

1.3.3. Sosyal Devletin Yükselişi

Sosyal devlet, Keynesyen ekonomi politikaları ve girişimci ve emek uzlaşması temeline oturtulmuş ve ulusal ekonomiler oluşturulmaya başlanmıştır. II. Dünya savaşının yarattığı çöküntünün de temizlenmesi ulusal ekonomilerce düzenlenmiş Keynesyen politikalarla mümkün olabileceği inancı yayılmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 4)

Keynes’in devletin müdahaleci rolünü ortaya atmasının yanında daha birçok etken sosyal devletin doğuşuna zemin hazırlamıştır. Batılı işçi kitlelerinin sendikal müdahaleleri ve siyasal partiler aracılığıyla sağladıkları kazanımlar da bu kavramın ve siyasal gelişmenin doğuşunda etkili olmuştur. Ayrıca 1917 yılında yaşanan Bolşevik devrimi ve devrimin olumsuz etkilerini yaşamak istemeyen batılı

kapitalistlerin emek kitleleri karşısındaki tavizkar tutumları da sosyal devleti güçlendirmiştir. (Işıklı, 2003: 42).

Sosyal devletin gerçekleştirilmesi çalışmaları ABD’de Roosevelt’in döneminde uygulanan ve sosyal devlete özgü çizgiler taşıyan New Deal politikası ile batı ve kuzey Avrupa ile sınırlı kalmadığını göstermiştir. (Keynes Roosevelt’e danışmanlık yapmıştır) bu dönemde gerçekleştirilen reformlar sendikal hak ve özgürlükler açısından büyük önem taşımaktadır. (Işıklı, 2003: 42).

Refah devleti; devlet, girişimci ve örgütlü emek arasındaki bir uzlaşma temelinde işlevini yerine getirebilir. Refah devleti düzeninde örgütlü emek ve girişimci çıkarları doğrultusunda hareket eder, devlet de bu işleyişin tüzel ortamını ve altyapısını sağlar, ara buluculuğunu yapar. Aslında devletin bu yaptığı da kendi çıkarı gereğidir (Erdoğan ve Ak, 2003: 5).

1.3.4. Fordist Üretim Biçimi

Savaşın yarattığı ekonomik çöküntüden çıkışın ancak daha çok yatırım ve ona bağlı olarak daha çok üretimle olabileceğine inanılmıştır. Daha çok üretim de emeğin verimliliğine bağlanmıştır. Verimliliği artırmak için gereken çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesi aynı zamanda artan üretimin emek tarafından tüketilmesi sonucunu da yaratmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 5).

Keynesyen ekonomi politikalarının içeriğinde yer alan talep yanlı politikaları ile satın alma gücünü artırarak toplam talebi artırma politikaları ve tam istihdama ulaşma hedefleri "Fordist" üretim organizasyonlarını doğurmuştur. Devletin ekonomi politikalarında yönlendirici kararlar almasına dayanan bir sistemdir. Fordist üretim biçimi vasıflı ya da vasıfsız işgücünün kitlesel-standart mallar üretmesi üzerine düzenlenmiş, montaj hattı esasına göre işleyen büyük ölçekli sanayi işletmelerine dayandırılmıştır. Bu işletmelerde çalışanlar standart ama eskiye oranla daha yüksek ücretler almışlardır (Erdoğan ve Ak, 2003: 4).

Keynesyen iktisat politikası ve refah devleti anlayışının da hüküm sürdüğü dönemde varlığını sürdüren Fordizm; talep dalgalanmalarını istikrara kavuşturucu, üretim maliyetlerini düşürücü kitlesel tüketime zemin hazırlayıcı etkileri olmuştur.

Aslında refah devleti ve fordizm iç içe gelişmiş ve birbirlerinin gelişmesinde de etkili olmuşlardır. Refah devletinin vatandaşına sosyal yardım olanakları sunmaya yönelik ilkeleri kamu gücünün piyasaya etkin müdahalesini gerektirmiştir (Aydınlı, 2004: 17).

Fordist sistem işlerin Bu üretim sistemini aynı zamanda kendi tüketim sistemini yaratmıştır. Üretilen tüm mamulleri satın alacak tüketiciler bulunmak zorundaydı. İşte bu geniş tüketici kitle çalışan sınıf olabilirdi. Çalışanların üretilen mamulleri satın alabilmesi için çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu anlayış refah devleti kavramı çerçevesinde benimsenmiş bir politik algılama olmuştur (Akgeyik, 2000: 6, 7).

Fordizm, üretimde geniş çaplı işbölümü ve kısıtlı nitelikler kullanan, yönetimde ise katı merkezîyetçi ve hiyerarşik bir yapılanmayı gerektiren bir sistemdir. Fordizmin üretim biçimini ifade eden kitlesel üretim, işbölümü ve uzmanlaşma, işin niteliksiz ve yarı nitelikli işgücü tarafından yapılabilmesini sağlamış ve nitelikli işgücüne olan ihtiyaç azalmıştır. Dolayısıyla çalışanların birbirleriyle ikameleri kolay olmuştur. Ayrıca bu sistem karar alma mekanizmasının tamamen üretim çarkının dışına taşınmasını gerektirmiş, çalışanların üretim ve yönetim sürecinde inisiyatiflerini neredeyse ortadan kaldırmıştır. Bu sorun yüksek ücretle telafi edilmeye çalışılsa da emeğin yabancılaşması sorunu ortaya çıkmıştır. 1960'lı yılların sonlarına doğru Fordizm ortaya çıkardığı bu sorunların yanında teknolojik değişme ve gelişmeyle karmaşıkleşan ekonomik ve sosyal sorunlara cevap vermekte yetersiz kalmıştır (Aydınlı, 2004: 4, 17).

1900'lerin başında fordizm ile yeni bir boyut kazanan sanayileşme süreci 1970'li yıllara kadar varlığını devam ettirmiştir (Aydınlı, 2004: 3). “Çağdaş Kapitalizm” olarak da adlandırılan ve büyük ölçüde ekonomiyle ilgili olan fordizm toplumsal, kültürel ve siyasal hayatta da yansımalarını hissettirmiştir (Aydınlı, 2004: 3).

1.3.5. Sosyal Devletin Zayıflaması

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişen ve 20. yüzyılda yaygınlaşan sosyal devlet ya da refah devleti 1970'li yıllara gelindiğinde çatırdamaya başlamıştır. Amaçladığı sosyal sorunların üstesinden gelirken kamu sektörünün ekonomi içindeki

payının aşırı yükselişi yaşanan krizle birlikte ciddi şekilde sosyal devletin tartışmaya açılmasına neden olmuştur (Bulut, 2003: 180). Batı ülkelerinin kamu harcamalarının gayri safi yurt içi hasıla içerisindeki payı 1937 yılında %17 iken, 1992 yılında %41'lere ulaştığı ve 1970 yılların ortalarında itibaren kamu finansman açıklarının daha da yükseldiği görülmüştür (Akyıldız, 1999: 91, 92). Ayrıca küreselleşme olgusu ve kuralsızlaştırma(deregülasyon), özelleştirme devletin küçültülmesi ve kapitalizmin yeniden yapılanma çalışmaları bu tartışmayı alevlendirmiştir (Bulut, 2003: 180, 181).

Sosyal devletin çözülmesi birçok dinamiğin yanı sıra küreselleşme olgusunun etkisiyle devletin değişen konumu ile de açıklanmıştır. Devletin ortadan kalkması değil devletin işlevlerinin değişmesi söz konusudur. Kapitalizmin gelişmesi ve burjuvazinin desteğiyle uluslararası ilişkilerin baş aktörü haline gelen ulus devlet kendi sınırları içinde hiçbir dış etki altında kalmadan düzenlemelerini yapabirmiştir. Ancak küreselleşme olgusunun özellikle de küresel ekonominin sınırları ortadan kaldırdığı söylenmektedir. En azından hiçbir devlet kendini bir takım düzenlemelerin (WTO, IMF gibi) dışında tutamamaktadır. Bu da söz konusu örgütlerin koşullarını kabul etmek zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Yani küreselleşme ve doğurduğu ekonomik bütünleşmenin devletin ekonomisi üzerindeki hakimiyetini daraltmakta olduğu söylenebilir (Bulut, 2003: 186).

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni ekonomik düzen kar getirici alanların önünü açmayı ve sermayenin uluslararası işleyişini kolaylaştırmayı gerektirmesi nedeniyle ülkelerin ekonomi politikalarında değişiklik yapmayı zorunlu kılmıştır. Bu şartlarda rekabet edebilmek için ülkelerin özellikle gelişmekte olan ülkelerin ilk vazgeçebilecekleri şey sosyal politikaya yönelik harcamalar olmuştur. Bu süreç sosyal devletin yerini neoliberal devletin alması ile sonuçlanmıştır. Pazar mekanizması üzerine kurulmuş neoliberal düzende devletin rolü sınırlandırılacak insan ilişkileri mülkiyeti esas alan yasalara ve özgür sözleşme ilişkilerine göre şekillenmiştir (Bulut, 2003: 189). 1980'lerden itibaren hep birlikte anılmaya başlanan küreselleşme ve neoliberalizmin önemli kesişme noktalarından biri devletin piyasa üzerindeki gücünün azaltılarak piyasanın daha da özgürleştirilmesidir. (Bulut, 2003: 190, 192).

1.4. Uluslararası Belgelerde Sendikal Haklar

Dünyada hazırlanmış ve imzalanmış birçok uluslararası belgede sendikal haklara değinilmiş ve örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınması gerektiği vurgulanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ILO Belgeleri, Avrupa Konseyi Belgeleri, AGİK (Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı) Süreci Belgesi içerisinde sendikal haklarla ilgili düzenlemeler yapılmış olan belgelerdir.

1.4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 20. maddesi:

‘1. Her şahıs barışçı yollarla toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine sahiptir.

2. Hiç kimse bir derneğe mensup olmaya zorlanamaz’ diyerek toplantı ve dernek kurma hakkını düzenlerken

Madde 23/4 ‘Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.’ diyerek sendika hakkı ve sendikaya üye olma hakkından söz etmektedir (www.e-kutuphane.egitimsen.org).

1.4.2. Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilip 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 81. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: 1. ‘Bu Sözleşme'ye Taraf devletler:

a) Herkesin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını geliştirmek ve korumak gereğiyle, başkalarıyla sendikalar kurma ve yalnızca ilgili örgütçe saptanmış kurallar saklı kalmak üzere, seçtiği sendikaya üye olma hakkını sağlamayı üstlenirler. Bu hakkın kullanımı, ancak ve yalnız yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik ya da kamu düzeni yararı içinde ya da başkalarının hak ve

özgürlüklerinin korunması için zorunlu önlemler oluşturan kısıtlamalara konu olabilir.

b) Sendikaların ulusal federasyon ya da konfederasyonlar oluşturma ve bunların da uluslararası sendikal örgütler kurma ve onlara üye olma hakkını sağlamayı üstlenirler.

c) Sendikaların, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik ya da kamu düzeni yararı içinde ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için zorunlu önlemler oluşturanlar dışında başka sınırlamalar olmaksızın etkinliklerini özgürce yerine getirme hakkını sağlamayı üstlenirler.

d) Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını sağlamayı üstlenirler.

2. Bu madde bu hakların silahlı kuvvetler, polis ya da kamu yönetimi üyelerince kullanımını yasal kısıtlamalara bağlı tutmaya engel değildir.

3. Bu maddenin hiçbir kuralı, ILO'nun 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesine taraf olan devletlerin, bu Sözleşme'de öngörülen güvencelere zarar veren yasal önlemler almasına ya da yasayı (bu güvencelere) zarar verecek biçimde uygulamasına olanak vermez.' (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr).

1.4.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

26 Aralık 1966 tarihinde kabul edilip 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe giren Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi sendikal haklar konusunda çeşitli düzenlemeler içerir. 31 Mart 1990 tarihi itibarıyla 97 devletin onayladığı bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Madde 21: 'Barışçı toplantı hakkı (herkese) tanınır. Bu hakkın kullanımı, ancak ve yalnız yasaya uygun olarak dayatılmış olan ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni yararı içinde ya da genel sağlık ya da genel ahlâkı yahut başkalarının hâk ve özgürlüklerini korumak için zorunlu olan kısıtlamalara konu olabilir.

Madde 22:

1. Herkesin, çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve onlara üye olma hakkını da kapsamak üzere başkalarıyla dernek kurma özgürlüğüne hakkı vardır.

2. Bu hakkın kullanımı, ancak ve yalnız yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni yararı içinde ya da genel sağlığı yahut genel ahlâkı ya da başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için zorunlu olan kısıtlamalara konu olabilir. Bu madde, bu hakkın silahlı kuvvetler ve polis üyelerince kullanımını yasal kısıtlamalara bağlı tutmaya engel olmaz.

3. Bu maddenin hiçbir kuralı, ILO'nun 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'ne taraf olan devletlerin bu Sözleşme'de öngörülen güvencelere zarar veren yasal önlemler almasına ya da yasayı bu güvencelere zarar verecek biçimde uygulamasına olanak vermez (e-kutuphane.egitimsen.org).

1.4.4. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Belgelerinde Sendikal Haklar

1.4.4.1. ILO Anayasası

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası önsözünde örgütün amacı belirtilirken evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği esasından hareketle güvence altına alınmasından bahsedilen haklar arasında 'sendika özgürlüğü ilkesinin onaylanması' da yer almıştır. Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır. (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.ilo.org)

1.4.4.2. Philadelphia Bildirgesi

10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilen uluslararası çalışma örgütünün amaç ve hedefleriyle ilgili ve ILO Anayasası eki niteliğindeki Philadelphia Bildirgesi emeğin bir mal olmadığını belirtmiş; anlatım ve dernek özgürlüğünü güvence altına alarak, 'Toplu pazarlık hakkının fiili olarak tanınması ve üretimin örgütlenmesinin sürekli biçimde iyileştirilmesi için işverenlerin ve emeğin işbirliği yapması ve sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanmasına ve uygulanmasına çalışanların ve işverenlerin

yardımlarını;.....'ni düzenlemiştir (www.e-kutuphane.egitimsen.org; www.ilo.org).

1.4.4.3. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilerek 4 Temmuz 1950 tarihinde yürürlüğe giren 87 sayılı Sendika Özgürlüğü Ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesinin 1. bölümünde sendika özgürlüğü düzenlenmiştir

Bölüm I

Sendika Özgürlüğü

Madde 1: Bu Sözleşmeyi onaylayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, aşağıdaki kuralları gerçekleştirmeyi üstlenir.

Madde 2: Çalışanların ve işverenlerin, hiçbir biçimde ayırım gözetmeksizin ve önceden izin almaksızın, seçtikleri örgütleri kurma ve yalnızca ana tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkı vardır. (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.ilo.org)

Madde 3:

1. Çalışan ve işveren örgütlerinin ana tüzük ve yönetmeliklerini hazırlamak, temsilcilerini özgürce seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve eylem programları oluşturmak hakkı vardır.

2. Kamu yetkilileri bu hakkı sınırlandıracak ya da yasal kullanımına engel olacak nitelikteki her tür karışmadan kaçınmak zorundadır.

Madde 4: Çalışan ve işveren örgütleri yönetsel yoldan kapatılma ya da askıya alınma konusu olmazlar.

Madde 5: Çalışan ve işveren örgütlerinin federasyon ve konfederasyonlar kurma ve onlara üye olma hakkı vardır ve her örgütün, federasyon ya da konfederasyonun uluslararası çalışan ve işveren örgütlerine üye olma hakkı vardır.

Madde 6: Yukarıdaki 2, 3 ve 4. maddelerin kuralları, çalışan ve işveren örgütlerinin federasyon ve konfederasyonlarına uygulanır.

Madde 7: Çalışan ve işveren örgütleri ile bunların federasyon ve konfederasyonları tarafından tüzel kişilik kazanılması, yukarıdaki 2, 3 ve 4. maddelerdeki kuralların uygulanmasını tartışma konusu yapacak nitelikte koşullara bağlı tutulamaz.

Madde 8:

1. Çalışanlar, işverenler ve her birinin örgütleri, bu Sözleşme'nin kendilerine tanıdığı hakların kullanımında, başka kişiler ya da örgütlenmiş topluluklar gibi yasallığa (yasaya uygunluğa) saygı göstermek zorundadırlar.

2. Ulusal mevzuat, bu Sözleşme'de öngörülen güvencelere zarar veremez ve zarar verecek biçimde uygulanamaz.

Madde 9:

1. Bu Sözleşme'de öngörülen güvencelerin hangi ölçüde silahlı kuvvetlere ve polise uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenecektir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasa'nın 19. maddesinin 8. fıkrasında konulan ilkelere uygun olarak, bu Sözleşme'nin bir üye devletçe onaylanması, bu Sözleşme'de öngörülen güvenceleri silahlı kuvvetler ve polis üyelerine sağlayan daha önceden varolan bir yasayı, yargı kararını, geleneği ya da anlaşmayı etkilediği biçiminde düşünülemez.

Madde 10: Bu Sözleşmede, "örgüt " terimi çalışanların ya da işverenlerin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her tür çalışan ya da işveren örgütleri anlamına gelir.

Bölüm II

Sendika Hakkının Korunması

Madde 11:

Bu Sözleşme kendisi için yürürlükte olan her Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi, sendika hakkının çalışanlara ve işverenlere özgür kullanımını sağlamak maksadı ile gerekli ve uygun tüm önlemleri almayı üstlenir (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.ilo.org).

87 sayılı ILO sözleşmesi 1993 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır (ilo.org).

1.4.4.4. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme

1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen ve 18 Temmuz 1951 tarihinde yürürlüğe giren 8 Ağustos 1951 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmenin ilgili maddeleri şöyledir:

Madde 1:

1. Çalışanlar, istihdam konusunda sendika özgürlüğüne zarar verme amacı güden tüm ayrımcı eylemlere karşı tam bir korumadan yararlanmalıdırlar.

2. Böyle bir koruma özellikle:

a) Bir çalışanın istihdamını bir sendikaya üye olmaması ya da bir sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutmayı;

b) Bir çalışanın, sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin oluruyla çalışma saatleri süresince sendikal etkinliklere katılması nedeniyle işten çıkarılmasını ya da başka tüm yollarla ona zarar verilmesini amaçlayan eylemler konusunda uygulanmalıdır.

Madde 2:

1. Çalışan ve işveren örgütleri, gerek doğrudan doğruya gerekse görevlileri ya da üyeleri aracılığıyla, kuruluş, işleyiş ve yönetimlerinde, tüm birbirlerine karışma eylemlerine karşı tam bir korumadan yararlanmalıdırlar.

2. Özellikle, çalışan örgütlerini bir işverenin ya da bir işverenler örgütünün denetimine sokmak niyetiyle, bir işverenin ya da bir işverenler örgütünün egemen olduğu çalışan örgütleri kurulmasını kışkırtma ya da mali yahut başka yollarla çalışan örgütlerini destekleme amacı güden önlemler, bu madde anlamında karışma eylemlerinden sayılır.

Madde 3:

Yukarıdaki maddelerde tanımlanan örgütlenme hakkına saygı(gösterilmesini) sağlamak için, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun organlar kurulmalıdır.

Madde 4:

İstihdam (çalışma) koşullarını gönüllü toplu sözleşmeler pazarlık usulleri yoluyla düzenlemek ereğiyle, bir yandan işverenler ve işveren örgütleri ve öte yandan çalışan örgütleri arasında bu yolun en geniş biçimde geliştirilmesini ve kullanılmasını özendirmek ve gerçekleştirmek için, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

Madde 5:

1. Bu Sözleşme'de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ya da polise uygulanma ölçüsü ulusal mevzuatça belirlenecektir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19. maddesinin 8. fıkrasında konulan ilkelere uygun olarak, bu Sözleşme'nin bir üye onaylanması, bu Sözleşme'de öngörülen güvenceleri silahlı kuvvetler ve polis üyelerine sağlayan varolan (yürürlükteki) bir yasayı, yargı kararını, geleneği ya da anlaşmayı etkilediği biçiminde düşünülemez. (www.e-kutuphane.egitimsen.org; www.ilo.org)

Madde 6: Bu Sözleşme devlet memurlarının (devlet yönetiminde görevli devlet memurlarının) durumunu ele almaz ve hiçbir biçimde, haklarına ya da statülerine zarar verdiği biçiminde yorumlanamaz.

1.4.4.5. 151 Sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi

27 Haziran 1978 tarihinde kabul edilen ve 25 Şubat 1981 tarihinde yürürlüğe giren 151 sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi kamu yönetimi etkinliklerinin genişlemesinin etkisiyle kamu sektöründe sağlıklı çalışma ilişkilerine duyulan gereksinim nedeniyle imzalanmıştır. Birçok ülkede kamu kesiminde ve özel kesimde istihdam arasındaki varolan farklılıklar nedeniyle ayrıca Örgütlenme ve Toplu

Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin (1949) ilgili kurallarının devlet memurlarına uygulanması konusunda beliren yorum güçlüklerini ve kimi hükümetlerin geniş kamu görevlileri gruplarını bu Sözleşme'nin uygulama alanı dışında bırakacak biçimde uyguladıkları gözlemlenerek, kamu yönetiminde istihdam koşullarının belirlenmesi usullerine ve sendika özgürlüğüne ilişkin çeşitli önerileri kabul etmeye karar verilerek düzenlenmiştir (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr). Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır (www.ilo.org)

Bölüm I

Uygulama Alanı ve Tanımlar

Madde 1:

1. Bu Sözleşme, başka uluslararası çalışma sözleşmelerinin daha elverişli hükümleri onlara uygulanabilir olmadığı ölçüde, kamu yetkililerince çalıştırılan tüm kişilere uygulanır.

2. Bu Sözleşme'ce öngörülen güvencelerin, işlevlerinin normal olarak izlenecek politikaların formülasyonuna ya da yönetim görevlerine ilişkin olduğu düşünülen üst düzey görevlilerine ya da sorumluluklarının son derece gizli bir niteliği bulunan görevlilere uygulanma ölçüsü, ulusal mevzuatça belirlenecektir.

3. Bu Sözleşme'ce öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetler ve polise uygulanma ölçüsü ulusal mevzuatça belirlenecektir.

Madde 2: Bu Sözleşme'de "kamu görevlisi" deyimi, bu Sözleşme'nin 1. maddesine uygun olarak uygulandığı her kişiyi gösterir (belirtir).

Madde 3 :

Bu Sözleşme'de, "kamu görevlileri örgütü" deyimi, bileşimi ne olursa olsun, kamu görevlilerinin çıkarlarını geliştirme ve savunma amacı taşıyan her örgütü belirtir.

Bölüm II

Örgütlenme Hakkının Korunması

Madde 4

1. Kamu görevlilerinin, çalışma (istihdam) konusunda sendika özgürlüğüne zarar verme eğiliminde olan tüm ayrımcı eylemlere karşı tam bir korumadan yararlanmaları gerekir.

2. Böyle bir koruma özellikle:

a) Bir kamu görevlisinin istihdamını bir kamu görevlileri örgütüne katılmaması (üye olmaması) ya da böyle bir örgütten ayrılması koşuluna bağlı tutmak;

b) Bir kamu görevlileri örgütüne üye olması ya da böyle bir örgütün olağan etkinliklerine katılması nedeniyle, bir kamu görevlisini işten çıkarmak ya da tüm başka yollarla ona zarar vermek amacı güden eylemler konusunda uygulanmalıdır.

Madde 5:

1. Kamu görevlileri örgütlerinin, kamu yetkililerine karşı tam bir bağımsızlıktan yararlanmaları gerekir.

2. Kamu görevlileri örgütlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerinde kamu yetkililerinin tüm karışma eylemlerine karşı tam bir korumadan yararlanmaları gerekir.

3. Kamu görevlileri örgütlerini bir kamu yetkilisinin denetimi altına sokmak niyetiyle, özellikle bir kamu yetkilisinin egemen olduğu kamu görevlileri örgütlerinin kurulmasını özendirmek ya da kamu görevlileri örgütlerini mali araçlarla ya da başka yoldan desteklemek eğiliminde olan önlemler, bu madde anlamında karışma eylemlerinden sayılır.

Bölüm III

Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar

Madde 6:

1. Tanınmış kamu görevlileri örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde olduğu kadar çalışma saatleri dışında da, işlevlerini hızlı ve etkili olarak yerine getirmelerine olanak verecek biçimde kolaylıklar sağlanmalıdır.
2. Bu gibi kolaylıklar sağlanması, yönetimin ya da ilgili hizmetin (büronun) etkili işleyişini engellememelidir.
3. Bu kolaylıkların nitelik ve genişliği, bu Sözleşme'nin 7. maddesinde anılan yöntemlere uygun olarak ya da tüm başka uygun araçlarla belirlenmelidir.

Bölüm IV

Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri

Madde 7: İlgili kamu yetkilileri ile kamu görevlileri arasında çalışma (istihdam) koşullarının (toplu) pazarlığına olanak veren usullerin ya da kamu görevlileri temsilcilerinin bu koşulların belirlenmesine katılmalarına olanak veren başka her yöntemin gelişmesini ve en geniş biçimde kullanılmasını özendirmek ve ilerletmek için, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun önlemlerin alınması gerekir.

Bölüm V

Uyuşmazlıkların Çözülmesi

Madde 8: İstihdam koşullarının belirlenmesi konusunda çıkan uyuşmazlıkların çözülmesi, ulusal koşullara uygun bir biçimde, taraflar arasındaki (toplu) pazarlık (görüşme) yoluyla ya da ilgili tarafların güvenini uyandıracak biçimde kurulmuş arabuluculuk, uzlaştırma yahut hakemlik gibi bağımsızlık ve yansızlık güvenceleri veren, bir usul yoluyla araştırılacaktır.

Bölüm VI

Kişisel ve Siyasal Haklar

Madde 9: Kamu görevlilerinin, başka çalışanlar gibi, salt statülerine ve yerine getirdikleri işlevlerinin niteliğine bağlı olan yükümlülükler saklı kalmak üzere, sendika özgürlüğünün olağan kullanımına temel olan kişisel ve siyasal haklardan yararlanmaları gerekir (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.ilo.org).

1.4.4.6. 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi

25 Haziran 1981 tarihinde kabul edilen 11 Ağustos 1983 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme kendinden önceki ilgili sözleşmeler üzerine temellenen ve özgür ve gönüllü toplu pazarlığın geliştirilmesine yönelik uygun önlemlerle düzenlenmesi amacıyla imzalanmıştır.

Bölüm I

Uygulama Alanı ve Tanımlar

Madde 1

1. Bu Sözleşme tüm ekonomik etkinlik dallarında uygulanır.

2. Bu Sözleşme'de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise uygulanma ölçüsü, ulusal mevzuat ya da uygulamaca belirlenebilir.

3. Kamu yönetimi (devlet memurluğu) ile ilgili olarak, bu Sözleşme'nin özel uygulama biçimleri ulusal mevzuat ya da uygulamaca saptanabilir.

Madde 2

Bu Sözleşme'de "toplu pazarlık" terimi, bir yandan bir işveren, bir işveren grubu ya da bir yahut birçok işveren örgütü ile öbür yandan bir ya da birçok çalışan örgütü arasında:

a) Çalışma ve istihdam koşullarını saptamak ve /veya

b) İşverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek, ve/veya) İşverenler ya da örgütleri ile bir ya da birçok çalışan örgütü arasındaki ilişkileri düzenlemek, maksadı ile yapılan tüm pazarlıklara (görüşmelere) uygulanır.

Madde 3

1. Ulusal yasa ya da uygulamanın, 1971 Çalışan Temsilcileri Sözleşmesinin 3. maddesinin b fıkrasında tanımlanan biçimiyle çalışan temsilcilerinin varlığını tanıdıkları kadarıyla, ulusal yasa ya da uygulamalar, bu Sözleşmedeki, "toplu pazarlık" teriminin aynı zamanda hangi ölçüde bu temsilcilerle yapılan pazarlıkları da kapsamı gerektiğini belirleyebilirler.

2. Yukarıdaki 1. paragrafın uygulanmasında, "toplu pazarlık" terimi aynı zamanda bu paragrafta amaçlanan çalışan temsilcileriyle pazarlıkları da kapsadığı zaman, gerektiği her seferinde, bu temsilcilerin varlığının ilgili çalışan örgütlerinin durumunu zayıflatmaya hizmet etmemesini güvence altına almak için uygun önlemler alınması gerekir.

Bölüm II

Uygulama Yöntemleri

Madde 4: Bu Sözleşme'nin uygulanması toplu sözleşmeler yoluyla, hakem kararları yoluyla ya da ulusal uygulamaya uygun başka her yolla sağlanmadığı ölçüde, bunun ulusal mevzuatla sağlanması gerekir.

Bölüm III

Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi

Madde 5

1. Toplu pazarlığı geliştirmek ereğiyle ulusal ortam ve koşullara uyarlanmış önlemler alınması gerekir.

2. Yukarıdaki 1. paragrafta amaçlanan önlemlerin aşağıdaki amaçları taşıması gerekir:a) Toplu pazarlık, tüm işverenler ve bu Sözleşme'ce amaçlanan tüm etkinlik kollarındaki çalışan kesimler için olanaklı kılınmalıdır.

b) Toplu pazarlık, bu Sözleşme'nin 2. maddesinin a, b ve c fıkralarının kapsadığı tüm konulara giderek yaygınlaştırılmalıdır.

c) İşveren örgütleri ile çalışan örgütlerinin üzerinde anlaşmaya vardıkları usul kurallarının geliştirilmesi özendirilmelidir.

d) Toplu pazarlık, yürütülmesini düzenleyen kurallar bulunmaması ya da bu kuralların yetersiz olması yahut niteliğinin uygun olmaması nedenleriyle engellenmemelidir.

e) İş uyuşmazlıklarını çözümleme organ ve usulleri toplu pazarlığı geliştirmeye katkıda bulunacak biçimde tasarlanmış olmalıdır.

Madde 6: Bu Sözleşme kuralları, toplu pazarlığın, tarafların gönüllü olarak katıldığı uzlaştırma ve/ ya da hakem mekanizma yahut kurumları çerçeve-sinde yapıldığı mesleksel ilişkiler sistemlerinin işleyişine engel olmaz.

Madde 7: Toplu pazarlığın gelişimini özendirmek ve gerçekleştirmek için kamu makamlarınca alınan önlemler, ön danışmaların ve mümkün olan her seferinde de, kamu yetkilileri ile işveren ve çalışan örgütleri arasındaki anlaşmaların konusu olacaktır.

Madde 8:

Toplu pazarlığı geliştirmek ereğiyle alınan önlemler, toplu pazarlık özgürlüğünü engelleyecek biçimde tasarlanamaz ya da uygulanamaz.

Bölüm IV

Son Hükümler

Madde 9: Bu Sözleşme, varolan hiçbir Sözleşme'nin ya da Tavsiye'nin gözden geçirilmesine değgin değildir (www.e-kutuphane.egitimsen.org.trf; www.ilo.org).

1.4.5. Avrupa Konseyi Belgelerinde Sendikal Haklar

1.4.5.1. İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi

4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilmiş, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 1954 yılında onaylanıp aynı yıl içinde yürürlüğe girmiştir.

Madde 11

1. Her şahıs asayişi ihlâl etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurmak hakkına sahiptir

2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplulukta, zaruri tedbirler mahiyetinde olarak milli güvenliğin, kamu emniyetinin, düzenin korunması, suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlâkın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin

korunması için ve ancak kanunla kısıtlamaya tâbi tutulabilir (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.echr.coe.int).

1.4.5.2. Avrupa Sosyal Şartı

18 Kasım 1961 tarihinde kabul edilerek 26 Şubat 1965 yürürlüğe giren şart 1989'de Türkiye tarafından onaylanarak aynı yıl Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Bölüm I

5. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Bölüm II

Madde 5

Örgütlenme Hakkı

Akit taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.

Madde 6

Toplu Pazarlık Hakkı

Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1 - Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin veya işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi; taahhüt ederler ve,

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlölükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını, tanırlar. Türkiye 5. ve 6. maddeye çekince koymuştur (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr).

4.6. ILO/ UNESCO Belgesi

4.6.1. Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi

Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi 5 Ekim 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Sendikal haklarla ilgili maddeleri şunlardır

Madde 9:

Öğretmen örgütlerinin eğitimin ilerlemesine büyük ölçüde katkıda bulunabileceğini ve dolayısıyla bu örgütlerin eğitim politikasının hazırlanmasına katılmaları gerektiğini kabul etmek uygun olacaktır.

Madde 49:

Disiplin usullerinin konulması (belirlenmesi) sırasında öğretmen örgütlerine danışılmalıdır.

Madde 79:

Öğretmenlerin, kendilerinin, öğretimin ve tüm toplumun yararına, toplumsal ve kamusal yaşama katılımını özendirmek uygun olacaktır.

Madde 80:

Öğretmenler, tüm yurttaşların yararlandığı tüm yurttaşlık haklarını kullanmakta özgür olmalıdır ve kamusal yükümlölüklere (görevlere) seçilebilmelidirler.

Madde 82:

Öğretmenlerin aylıkları ve çalışma koşulları, öğretmen örgütleri ile işverenler arasında toplu görüşmeler yoluyla belirlenmelidir.

Madde 83:

Öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla kamusal ya da özel işverenleriyle toplu görüşme hakkını güvence altına almak için, (yasal) düzenleme ya da ilgililer arasında anlaşma yoluyla usuller (gönüllü mekanizmalar) oluşturulmalıdır.

Madde 84:

Öğretmenler ile işverenleri arasında ortaya çıkabilecek çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıkları çözümlmek amacıyla, uygun organlar (mekanizmalar) oluşturulmalıdır. Bu amaçla oluşturulmuş araçların ve usullerin tüketilmesi durumunda ya da taraflar arasındaki toplu görüşmelerin kesilmesi durumunda, öğretmen örgütlerinin de meşru (haklı) çıkarlarını savunmak için öteki örgütlerin normal olarak yararlandığı (sahip olduğu) başka eylem araçlarına başvurma hakkı bulunmalıdır (www.e-kutuphane.egitimsen.org)

1.4.7. AGİK (Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı) Süreci Belgesi

1.4.7.1. Yeni Bir Avrupa için Paris Şartı

21 Kasım 1990 tarihinde Paris'te kabul edilen belge Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK)'na katılan devletlerin devlet ya da hükümet başkanları tarafından kabul edilmiştir. Başkanlar halklarının umutları ve beklentileri gerçekleştirmek, insan haklarına ve temel özgürlüklere dayalı demokrasiye bağlılık; ekonomik özgürlük ve sosyal adalet yoluyla tüm ülkelerimiz için eşit güvenlik getirmek görevini yerine getirmek amacıyla Paris'te toplandıklarını belirtmişlerdir. Ulusları için tek yönetim sistemi olarak demokrasiyi kurmayı ve sağlamlaştırmayı üstlendiklerini belirterek aşağıdaki noktalara uyacaklarını belirtmişlerdir:

‘İnsan hakları ve temel özgürlükler tüm insanlara içindir (insanların doğuştan kazandıkları haklardır). Başkasına aktarılamaz ve yasayla güvenceye bağlanmıştır.

Hükümetlerin birinci sorumluluğu, onları korumak ve geliştirmektir. Tam olarak onlara uyulması ve onların kullanılması, özgürlük, adalet ve barışın temelidir.

Demokratik hükümet (yönetim), özgür ve dürüst seçimler yoluyla düzenli aralıklarla dile getirilen halk iradesine dayalıdır. Demokrasi insan kişiliğine ve hukuk devletine saygı temeline dayanır. Demokrasi anlatım özgürlüğünün, toplumdaki tüm gruplara karşı hoşgörünün ve herkes için fırsat eşitliğinin en iyi güvencesidir.

.....

Biz onaylıyoruz ki, ayrım gözetmeksizin herkesin düşünce, vicdan ve din ya da inanç özgürlüğüne, anlatım özgürlüğüne, örgütlenme ve barışçı toplantı özgürlüğüne,seyahat özgürlüğüne, hakkı vardır.

.....' (<http://e-kutuphane.egitimsen.org>)

Yukarıda sadece konumuzla ilgili kısmını aktardığım hedeflerin altına imzalarını atmışlardır.

1.5. Küreselleşmenin Sendikal Haklar Üzerine Etkileri

“Küreselleşme” birçok kurum ve yazar tarafından sayısız tanımlanmış bir kavramdır. Mesela bunlardan bir tanesi “küreselleşme, ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlarda bazı ortak değerlerin yerel ve ulusal sınırları aşarak dünya çapında yayılması” olarak ifade edilmiştir. Farklı bir şekilde açıklamak istersek küreselleşme üretim faktörlerinin dünya üzerinde daha fazla ve hızlı dolaşımı ve dünyanın daha fazla bütünleşmesidir. Nasıl tanımlanırsa tanımlansın küreselleşme ile ortaya çıkan süreç ekonomik anlamda liberal ekonomik düzenin, politik alanda da demokrasinin (liberal demokrasi) öneminin artmasına neden olmuştur (Özdemir, 2004: 176, 177). Küreselleşmenin ortaya çıkardığı gelişmeler dünyada birçok alanda değişimin yaşanmasına neden olmuştur. Küreselleşme sürecinden ciddi anlamda etkilenen kurumlardan biri de sendikalardır.

1.5.1. Küreselleşmenin Sendikacılığı Etkileyen Dinamikleri

Ekonomik küreselleşme, uluslararası ilişkileri ve standartları sermaye lehine artırma yönünde gelişmektedir. Bu durum sendikaların da içinde olduğu piyasaya müdahale eden kural ve kurumların gücünün azalmasına neden olmaktadır. Hatta sendikaların varlıklarını tartışılır hale getirmiştir (Yorgun, 2005: 141).

1.5.1.1. Keynesyen Politikalar, Refah Devleti ve Fordizmin Çözülüşü

Genel çerçevede Sosyal haklar, küreselleşme sürecinden en olumsuz etkilenen hak kategorisidir diyebiliriz. Küreselleşmenin ekonomik büyüme açısından yarattığı önemli gelişmeler yanında, işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik ve insan hakları ihlallerine de yol açtığı hatta bazı hakların küresel ekonominin gerekleri doğrultusunda kısıtlandığına tanık oluyoruz. 1970'lerden itibaren ekonomide yaşanan küreselleşme eğilimi ile birlikte ulus devletlerin kamusal politikalarında önemli değişikliklere gidilmeye başlanmıştır. Kamu harcamalarının kısıtlanması, devletin küçültülmesi ve özelleştirme uygulamalarını içeren yeni liberal politikalar uygulamaya konulmuştur. Bu politikalar devletlerin sosyal haklardan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçınmaya başlamaları gibi bir eğilimi de ortaya çıkarmıştır (Uygun, 2003: 18).

Keynesyen politikalar, refah devleti ve fordizm aynı dönemde hüküm sürmüş, iç içe gelişmiş ve birbirlerinin gelişmesinde de etkili olmuşlardır. Refah devletinin vatandaşına sosyal yardım olanakları sunmaya yönelik ilkeleri kamu gücünün piyasaya etkin müdahalesini gerektirmiştir. Bunun sonucunda kamu harcamaları artarken kamu kuruluşlarının büyümesi ve genişlemesi gibi bir sonucu da beraberinde getirmiştir. Fordist üretim biçimi de talep dalgalanmalarını istikrara kavuşturucu, üretim maliyetlerini düşürücü kitlesel üretime zemin hazırlayıcı etkileri ile bu süreci beslemiştir (Aydınlı, 2004: 17). II Dünya savaşıdan 1970'li yıllara kadarki süreçte yaygın olan Keynesyen iktisat politikalarının sağladığı bu elverişli ortam sendikal hakların da gelişmesine olanak sağlamıştı. (Erdoğan ve Ak, 2003: 3).

İkinci Dünya Savaşıdan sonra Keynesyen ekonomi modeli üzerine oturtulmuş olan dünya ekonomisi, o zamana dek görülmemiş bir krizle karşılaşmıştır. 1970'li yılların başlarında yaşanan krizle birlikte ekonomik büyüme yavaşlamış, çok

sayıda işçi isten çıkarılmış, kitlesel üretimi besleyen toplam talep daralmış, özel sektörde verimlilik ve kar düşmüş ve enflasyon artmıştır. Bu değişime ayak uyduramayan fordizm zayıflamış ve post-fordizm ortaya çıkmıştır. Üretim 1970'li yılların ikinci yarısında her ülkede önemli oranlarda düşme gösterirken ciddi oranda fiyat artışları ve artan işsizlik düzeyi de beraberinde yaşanmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 5; Aydın, 2004: 18). Petrol krizleri ve ortaya çıkardığı olumsuzluklar ekonomi politikalarında köklü değişikliklere ihtiyaç yaratmış, Keynesyen ekonomi politikalarının ve "Sosyal Devlet" uygulamalarının yerini "Neoliberal politikalar" almaya başlamıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 3).

Stagflasyon olarak adlandırılan durgunluk ile enflasyonunun bir arada yaşandığı bu durum Keynesyen ekonomi literatüründe işlenmeyen bir durumdur. Büyüme oranları düşmüş, işsizlik artmış; diğer yandan da fiyatlar tırmanışa geçmiştir (Erdoğan ve Ak, 2003: 5). Kamu ekonomisinin genişlemesi ile ülke ekonomisinin büyümesi arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı kanıtlanamamış hatta ilişki olmadığı açıklanmıştır. Devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin genel ekonomide verimliliği negatif etkilediğine ilişkin yaklaşımlar da arttıkça Keynesyen politika yerine devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin azaltıldığı liberal politikalara dönüş yaşanmıştır. Sosyal harcamaların kısıtlandığı, ücretlerin tam istihdamı sağlamak için aşağıya çekilmesini savunan ve bu nedenle sendikaların varlığını ve etkinliğini eleştiren, tam istihdam ve iktisadi büyümenin sağlanması için tamamen serbest piyasa mekanizmasının olması gerektiğine inanan neoliberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Olumsuz etkilerine rağmen neoliberal politikaların uygulamaya konduğu sosyal devletin çözüldüğü bir süreç yaşanmaya başlamıştır (Akyıldız, 1999: 92, 93).

1.5.1.2. Neoliberal politikaların Hızla Yayılışı

1980 başından itibaren İngiltere'de Thatcher'in ABD'de Reagan'ın neoliberal ekonomi politikaları uygulamaları diğer ülkeler için de esin kaynağı olmuş ve yaygınlaşmıştır. Bu neoliberal politikalar kamu harcamalarının azaltılması, denk bir bütçe politikası izlenmesi, vergi oranlarını indirilmesi, istikrarlı bir para politikası

uygulaması, özelleştirme, yasal kurumsal serbestleşme (deregulasyon) gibi uygulamaları içermiştir (Erdoğan ve Ak, 2003: 6, 7).

Bu süreci hızlandıran bir diğer önemli dinamik de Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası finans kurumlarının oluşturdukları programlardır. Bu programlar (Yapısal Uyum Programları) neoliberal düzenlemelerin yayılmasını destekleyici düzenlemeler içermiştir (Erdoğan ve Ak, 2003: 7).

Kapitalizmin alternatifi olarak görülen komünizmin çökmesi ve soğuk savaşın sona ermesi Neoliberal politikaların güçlenmesini ve yayılmasını sağlayan bir başka dinamik olduğu söylenebilir (Erdoğan ve Ak, 2003: 9; Akyıldız, 1999: 93). Ayrıca dünya ekonomisine entegre olma ihtiyacı sonucunda tüm eski sosyalist ülkeler uluslararası ekonomik, mali ve ticari örgütlere (IMF, Dünya Bankası v.b.) üye olmaya başlamışlardı (Erdoğan ve Ak, 2003: 9).

Neoliberal politikaları güçlendiren bir diğer dinamik neoliberalizmin küreselleşme sürecinin temel ideolojisi haline gelmesidir. "Dünya ekonomisinin bir bütün olmaya doğru yönelmesi" anlamını da taşıyan küreselleşme ulusal ekonomilerin dışa açılmasını zorunlu kılarak neoliberal politikaların uygulamaya koyulmasını gerektirmiştir. Aslında küreselleşme, neoliberal ekonomi politikalarının küresel ekonomi politikaları haline gelmesini sağlamış en önemli dinamik olduğu ifade edilmektedir (Erdoğan ve Ak, 2003: 9, 10).

1.5.1.2.1. Neoliberalizm ve Sendikalar

Neoliberal görüşü benimseyenlere göre işsizliği tetikleyici düzenlemeler mevcuttu, ücretler çok yüksek ve değişmez, ücret farklılıkları fazlasıyla az, işçi haklarının yasal zemini, istihdam koruma planları ve sosyal güvenlik sistemleri ise fazla abartılıydı. Neoliberalilere göre bu düzenlemeler emek hareketliliğini engelliyor, gönüllü işsizliği teşvik ediyordu onlara göre. Krize neden olan şeyin Keynesyen refah devletinin politikaları olduğunu iddia etmilerdir (Erdoğan ve Ak, 2003: 11). Yani neoliberal politikalar sosyal devletin ve sendikaların tasfiyesi anlamına gelmekteydi (Akyıldız, 1999: 97, 98).

Ekonomik büyüme, tam istihdam, ödemeler dengesi ve enflasyonla mücadele gibi ekonomik tercihler üzerine oturtulmuş, sosyal boyutu ağırlıklı olan Keynesyen refah devleti ve Fordist üretim modelinin oluşturduğu ortam sendikaların hızla büyüüp güç kazanmasını sağlamış ve II. Dünya Savaşı sonrası 1970'lerin sonuna kadar devam eden sürede altın çağlarını yaşamışlardır. 1970'lerin sonundan itibaren yaşanan ekonomik bunalım ve Keynesyen ekonomi politikalarının rafa kalkması ile birlikte ve sosyal devlet uygulamalarının yerini Neoliberal politikaların aktörleri alması. Keynesyen refah devletinin siyasal açıdan üzerine oturduğu emek, iş dünyası ve devlet arasındaki uzlaşma politikasının sona ermesi örgütlenmiş emeğin kaybetmesi sendikacılık tarihi bakımından bir dönüm noktası yaşanması anlamına geliyordu (Erdoğan ve Ak, 2003: 10, 11).

Üretim teknolojisindeki mikro elektronik ya da bilgi teknolojisi şeklinde tanımlanan değişimin etkileri yaşanırken, aynı yıllarda ortaya çıkan petrol krizi(1973) , fiyat artışları ile birlikte işsizlik sorununun büyümesi gibi bir sonuç yaratmıştır. Fiyat artışlarını önleme ve işsizliği azaltma amaçlı politikalar üreten birçok ülke bu sorunların sıkı para politikaları, ücret ve diğer sosyal harcamaların kısıtlanması, karların ve yatırımların teşvik edilmesi gibi politikalarla çözüleceğini savunmuşlardır. sosyal devlet uygulamalarını ikinci plana iten bu uygulamalar kuşkusuz en fazla işçileri ve onların sendikaları olumsuz etkilemiştir (Kutal, 1997: s.y.).

1.5.1.3. Üretim Biçiminde Dönüşüm: Fordizmden Post-Fordizme Geçiş

20. yüzyılın son çeyreğinde gelişmiş en genel anlamıyla, üretim, tüketim ve istihdamın esnekleşmesi ve yerelleşmesini ifade eden Post-Fordizm; fordist birikim rejiminin 1960'ların sonundan itibaren krize girmesiyle ortaya çıkmıştır (Aydınlı, 2004: 4). İngiltere'de Thatcher ve Amerika'da Reagan ülkelerini post-fordizme geçiş yönünde dönüştürmüşlerdir. Soğuk savaşın sona ermesiyle tüketici piyasaları yeniden yapılanmaya başlamıştır. Çok uluslu işletmeler giderek egemen aktörler olmuşlardır. Hükümetler ulusal ekonomiyi yönetmede ve işgücü ile sermaye arasında arabuluculuk rollerini gerçekleştirmede eskisi kadar etkin olamamaya başlamışlardır. Fordist üretimden postfordist üretime dönüşüm üretimde esnek uzmanlaşma şeklinde

kendini göstermişti. Ekonomi politik olarak da Keynesyen yönetimden neoliberal politikalara dönüşüm gerçekleşmiştir (Akgeyik, 2000: 7, 8)

İletişim teknolojisindeki hızlı gelişmelerle beraber üretimin daha fazla uluslararasılaştırılması gerçekleşmiştir. Post-fordizm fordizmden farklı olarak nitelikli işçilerden oluşan, seri ve ısmarlama üretimi sentezleyen, küçük ölçekli, esnek ve adem-i merkeziyetçi örgüt ve yönetim tarzını öngören bir sistem olarak kendini göstermiştir (Aydınlı, 2004: 4). Bu yeni üretim şekli esnek çalışma grupları, üretimde desentralizasyon, çalışma sürecinin parçalara ayrılması, ucuz işçi istihdam etmek amacıyla büyük firmaların üretimlerinin bir bölümünü ulus ötesi yerlere taşınması, yeni kitlesel pazarların ortaya çıkması gibi gelişmeleri ortaya çıkarmıştır (Akyıldız, 2005: 11).

Standartlaşmanın, merkeziyetçiliğin, fabrika düzeninin ortadan kalktığı, sürekli ve hızlı değişimin egemen olduğu toplum biçimi ortaya çıkmıştır. Bu bilgi toplumunda egemen demokrasi, ekonomik dönüşümle orantılı olarak, kitleselliğin gerilemesiyle birlikte, siyasal taleplerin değişmesi ve çeşitlenmesi, sanayi toplumuna özgü olan kitle demokrasisinin son bulmasına yol açmıştır (Aydınlı, 2004: 12, 13).

Postmodernist kültürel normların karakterize ettiği post-fordizm yeni kavramlar ortaya çıkarmıştır. Sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçişi sağlayan elemanlar da ortaya konulmaya başlanmıştır. Liberal politikalarla beslenmeye başlanan piyasa özelleştirme, deregulasyon, imtiyaz sözleşmesi gibi düzenlemelere yol açarken kamu sektörü de yönetim temelinde dönüşüme uğramaya başlamıştır. Postmodern yapıların ve küreselleşme eğilimin beslediği süreç tam bir dönüşüm yaratmaya başlamıştır (Aydınlı, 2004: 18).

1.5.1.4. Esneklik ve İşgücünün Değişen Yapısı

Orta Çağın, feodal-tarım toplumunu, sanayi çağının sanayi toplumunu ve sosyal sınıf kavramını ortaya çıkarması gibi bilgi çağı da kendi toplumunu oluşturmuş ve bilgi toplumu ve bilgi işçisi ön plana çıkmıştır (Aydınlı, 2004: 5, 6). Post-fordizmle birlikte ortaya çıkan küçük çaplı bilgisayar destekli ve esnek üretim biçimi fiziki emeğe dayalı işgücünün önemini azaltarak, ürün yenilenmesine etkin katkı yapabilecek nitelikli işgücünün önemini artırmıştır (Aydınlı, 2004: 18).

Fordist üretim sistemi, tüketicinin değişen beğenilerine hitap edemeyen ve üretim işçilerinin yaratıcı potansiyelini israf eden bir model olarak terk edilmiş; esnekliği getiren post-fordizm işgücünün değişen talep yapısına hızla uyum sağlamasına olanak sağlamıştır. Fordist teknolojiler yerini robotlar, bilgisayar destekli makineler gibi mikro elektronik teknolojiler alırken, vasıfsız işgücünün yerini birden fazla alanda uzmanlaşmış işgücü almıştır (Akgeyik, 2000: 8). Teknolojik gelişmelerin yol açtığı esneklik uygulamaları istihdamın yapısında da değişiklikler yaratmış yeni istihdam türleri uygulama alanı buluyordu (sosyalsiyaset.com). Bu değişimin bir yansıması olarak geleneksel endüstri ilişkileri de değişiyordu (Akgeyik, 2000: 8). İşgücünün yapısının ve niteliklerinin değişerek, farklı işler yapabilen, kendi pazarlık gücüne sahip vasıflı işgücünün ön plana çıkması sendikaları devreden çıkarmaktadır. (Akyıldız, 1999: 96).

Çalışma hayatında, çalışanın emek gücünden ziyade bilgi gücü ön plana çıkması yeni bir işçi sınıfını bilgi işçilerini doğurmuştur. Bilgi işçileri sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerini işveren karşısında rahatlıkla koruyabildikleri ve işverenle her konuda pazarlık gücüne sahip oldukları görülmektedir. Bu sayede üye sayılarında azalma görülen sendikaların toplu pazarlık güçleri de azalmaktadır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 157, 158, 160).

1.5.1.4.1. İstihdamın Yapısındaki Değişme ve Yeni İstihdam Türlerinin Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri

Sendikaların, üye sayılarının azalmasına ve örgütlü mücadelenin güç kaybetmesinde değişen istihdam politikalarının önemli bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 158).

Her geçen gün gelişen teknolojinin istihdam üzerindeki önemli bir etkisi istihdamda bir daralmaya yol açmasıdır. Çünkü mikro elektronik teknolojisi adı verilen bu teknoloji bir kısım işçiye ihtiyaç bırakmamaktadır. Bu durum güçlerini çok sayıda üyeden alan işçi sendikalarının işsizliğin yaygınlaştığı dönemlerde güç kaybetmesi anlamına gelmektedir (Kutal, 2005: 15).

Yeni teknoloji vasıflı işgücünü ön plana çıkarmıştır. Sanayi kesimi karşısında hizmet kesiminin giderek önem kazanmasına yol açmıştır. Fikir

işçilerinde örgütlenme eğiliminin beden işçileri kadar güçlü olmadığı gerçeği ışığında günümüzde bazı ülkelerde sendikaların üye kaybetmelerine yol açan nedenlerden biri de budur (Kutal, 2005: 15).

Son yıllarda ortaya çıkan kısmi süreli çalışmalar, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan (evden) çalışma gibi yeni istihdam türlerine her gün yenileri eklenmektedir. Üretimde esnekliği sağlamak, emek maliyetini düşürerek rekabet şansını artırabilmek için ortaya çıkan kısaca atipik ya da standart dışı çalışma diye bilinen bu çalışma türlerinin en önemli özelliği işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmasıdır. Bu uzaklaşma kuşkusuz işçilerin sendikalaşma eğilimini azaltmaktadır. Ayrıca kısmi çalışma yapan yüksek vasıflı işçilerin de aynı gün birden çok işyerinde çalışması toplu iş ilişkilerine de yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Kutal, 2005: 15).

Alt işverenler aracılığıyla işyerlerindeki işin değişik işverenler arasında paylaşılması uygulaması da bir diğer yeni istihdam türüdür. Dünyada son yirmi yıl içinde alt işveren uygulamalarının önemi artmıştır. Alt işveren uygulamaları ile işletmeler pahalı olan ileri teknolojiyi bizzat edinmemekte, bunları kullanan firmaları devreye sokmaktadırlar. Bu tarz bir uygulama yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yerine getirilmesini sağlayarak maliyetleri düşürmekte ve yönetime kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede firmalar verimliliği artırarak, işçilik maliyetini düşürmeyi ve firmanın rekabet gücünü korumak gibi amaçlamaktadırlar. Alt işverenin devreye girmesi hem işçilerin örgütlenmesinde yasal sorunlarla karşılaşılmasına yol açmakta, hem de uygulamada güçlükler doğurmaktadır (Kutal, 2005: 15).

Nihayet kaçak yabancı işçiler ve çocuk işçi istihdamı gibi yasa dışı istihdam modelleri de örgütlenmeye kesinlikle elverişli değildir (Kutal, 1997: s.y.).

1.5.1.5. Grevin Önemini Kaybetmesi

1990'larda dünyada hemen her yerde grev faaliyetlerinde azalma görülmüştür. Bu azalmaya rağmen siyasi faaliyetlerinde veya yönetime katılma faaliyetlerinde bir canlanma yaşanmamıştır (Dereli, 2003: 18). Global düzeyde etkisini devam ettiren durgunluk ve işsizlik “grev”in nispeten önemini kaybetmesine

sebebe olmuştur (Akyıldız, 1999: 96). İşletmelerin içinde bulunduğu ağır rekabet koşulları ve bu koşullar nedeniyle artan işsizlere üyelerinden bir kısmının daha katılacağını düşünmeleri işçi sendikalarını bu konuyla ilgilenmeye sevk etmektedir. Son yıllarda toplu görüşmelere dayalı grev hareketlerinin de azalmasında bu gelişmelerin etkisi inkar edilemez (Kutal, 1997: s.y.). Bu gelişme işçi işveren ilişkilerine önem kazandırmış ve sendikaları devreden çıkarmaya başlamıştır (Akyıldız, 1999: 96).

Özellikle işçilere yönetime katılma, kalite çemberler gibi uygulamalarla yönetimle işbirliği yapma olanağının verilmesinin de grev eğiliminin azalmasında rol oynadığı belirtilmektedir (Kutal, 1997: s.y.).

Sanayi toplumlarındaki işçi hareketlerinin ve grevlerin yerini de bilgi toplumlarında sivil yurttaş hareketlerinin, gönüllü girişimlerin aldığı görülmektedir. Vakıflar, STK (Sivil Toplum Kuruluşları)'lar da toplumda giderek güçlenmektedir (Aydınlı, 2004: 12).

1.5.1.6. Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi

Toplu pazarlık, sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmede en etkili araçtır diyebiliriz. Toplu pazarlığın düzeyi ve içeriği, ülkeden ülkeye taşıdığı özelliklere ve sahip olduğu koşullara göre değişmektedir. Bazı ülkelerde işkolu düzeyinde yapılırken bazı ülkelerde işyeri(işletme) düzeyinde gerçekleşmektedir. İşkolu düzeyinde pazarlıklar hem işçilerin hem de işverenlerin güçlü örgütlenmesini gerektirmektedir. Firmalar arası rekabetin yoğun olduğu ülkelerde daha ziyade işletme düzeyinde pazarlıklar uygulanır (Kutal, 1997: s.y.) .

Birçok dinamiğin etkisinde yaygınlaşan esnek çalışmanın etkisiyle işçiler birey olarak öne çıkmakta ve işletmelerde yönetime katılarak üretim sürecinde daha etkin bir rol oynamaktadırlar. Sendikalar güç kaybetmeye başladıkları sürekli vurgulanmaktadır. Bu gelişmeler toplu pazarlığın yapısını ve şeklini değiştirmektedir. Toplu pazarlık merkezi bir yapıdan uzaklaşmakta, toplu pazarlık düzeyi ulusal seviyeden işletme ve işyeri düzeyine kaymaktadır (Kocabaş, 2004: 36, 40, 43). Örneğin Fransa'da son yıllarda işletme toplu sözleşmelerinin sayısı 2000'den 6000'e çıkmıştır. Bu yöneliş işletme yönetimlerinin daha esnek ve hızlı kararlar alabilme, kendilerine özgü koşulları daha hızlı değerlendirebilme ihtiyacından

kaynaklanmaktadır (Kutal, 1997: s.y.). Bu ihtiyaç da küreselleşen dünyada gittikçe artan rekabet baskısının yarattığı bir sonuçtur. İşverenlerin artan rekabet gücü, işletme yapılarında yaygınlaşan ademi merkeziyetçilik, işyeri organizasyonunda yeniden yapılanma süreci sayabileceğimiz diğer nedenlerdir (Kocabaş, 2004: 42, 43).

Esnekleşme ihtiyacının bir sonucu olarak toplu pazarlığın içeriğinde de değişimler görülmektedir. Bu değişim ücret pazarlığından nispeten uzaklaşan, esnek çalışma türlerini getiren, işletmenin rekabet gücünü artırmayı amaçlayan bir çizgide seyretmektedir. Hatta bazı ülkelerde işverenler toplu pazarlığın esnekleşme için engel oluşturduğunu savunmaktadırlar (Kutal, 1997: s.y.).

1.5.1.7. Sektörel Açıdan ve İşletme Ölçeğinde Değişim

Küreselleşme işletme ölçeği ve sektörel konularda da değişime yol açmıştır. Esneklik kabiliyeti büyük önem arz eder hale gelmiştir. Esneklik kabiliyeti yüksek küçük ve orta büyüklükte işletmeler ön plana çıkmıştır. Sektörel alana baktığımızda, istihdam tarımında sanayiye, sanayiden hizmetler sektörüne kaymıştır. Ayrıca küçük ve orta büyüklükte işletmeler için hizmet sektörü ağırlık kazanmıştır (Akyıldız, 1999: 95).

Nitekim bilgi teknolojileri ve internetin beslediği Post-Fordist dönüşümün ekonomik altyapısını da, büyük ölçüde mikro elektronikteki gelişmeler, sektörel değişme yani mal üretiminden hizmet üretimine geçiş, bilgi ağırlıklı yeni endüstriler oluşturmuştur. Ayrıca hizmet sektörünün gelişmesiyle 1970’li yıllarda beyaz yakalıların sayısı, neredeyse mavi yakalıları katlar duruma gelmiştir (Aydınlı, 2004: 7, 8). Ayrıca nitelikli işgücünün öneminin artmasını sağlayan üretim ve istihdamda ortaya çıkan yapısal dönüşüm örgütleri de daha desentralist ve yönetimi temel alan bir yapıya dönüştürmeye başlamıştır (Aydınlı, 2004: 18).

Hizmet sektörünün bu yükselişi ve küçük ve orta büyüklükte işletmelerin ön plana çıkışı sendikal örgütlenmenin aleyhinedir. Çünkü küçük işletmelerde sendikal yoğunluk düşüktür. Büyük işletmelere göre küçük işletmelerde ücretlerin daha düşük olması ve hakların daha az olması sendikaların küçük işletmelerdeki fonksiyonlarının kısıtlı olması sonucunu doğurur (Akyıldız, 1999: 95). Hizmet sektörünün yükselişi de

sendikal örgütlenmenin aleyhinedir. Çünkü hizmet sektörü sendikalaşma oranı düşük çalışan istihdam etmekte olduğu ifade edilmektedir.

1.5.1.8. Deregölasyon (Kuralsızlaştırma) Olgusu ve Bireyselliğin Yükseliş

Yeni süreçte bir de sosyal himaye odaklı iş hukukunun esnekleştirilmesi ve işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin kaldırılması (deregölasyon) olgusu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda toplu iş sözleşmelerine işçinin daha az yararına hükümler konulması, hizmet sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı düzenlemeler içerebilmesi, çalışma şartlarının esnekleştirilmesi gibi daha çok bireyselliğe kayan eğilimler ağırlık kazanmaya başlamıştır. Tüm bunlar sendikaların, güç kaybetmesi demektir. Çünkü çalışma ilişkilerinde bireysel karar alanlarının genişlemesi, toplu iş sözleşmesi içeriğinin daralması yani sendikaların fonksiyonlarının azalması demektir (Akyıldız, 1999: 96).

Kollektivist değerler ya da sınıf bilinci ve kolektif hareket işçi sınıfının ve geleneksel sendikacılığın beslendiği kavramlardır. Neoliberalizmin yükselişi ile kolektivizmden bireyselliğe doğru yaşanan dönüşüm bireysel beklentilerin, kolektif beklentilerin üstüne çıkmasına neden olmuş bu da sendikaya üye olma faaliyetini azaltmıştır. Bireysel iş sözleşmelerinde artışlar yaşanmaktadır. Farklı işler yapabilen bireysel pazarlık yapma yeteneğine sahip vasıflı işgücü sayısının artması sendikaların işçiler için yavaş yavaş bir ihtiyaç olmaktan çıkması gibi bir sonucu doğurmaktadır (Akyıldız, 1999: 96; Erdoğan ve Ak, 2003: 12).

1.5.1.9. Özelleştirme Politikaları

1929 Ekonomik krizinden sonra gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan birçok ülkede devlet üretimde doğrudan yer alarak ücretli işgücünün büyük bölümünü istihdam etmiş ve işgücünün sendikalaşmasına da katkıda bulunmuştur. Refah devleti ve kurumlarında yaşanan kriz ve 1970'lerin ikinci yarısından sonra yayılan liberal akımın etkisiyle (Özdemir, 2004: 232) başlayan özelleştirme girişimleri, devletin ekonomiye müdahalesini dolayısıyla çalışma yaşamına

müdahalesini azaltmaya yönelik neoliberal politikalardan biri olmuştur ve tüm dünyada yayılmıştır (Erdoğan ve Ak, 2003: 11).

Özelleştirme politikaları özellikle ve en başta kamu sektöründe örgütlenen sendikaları olumsuz etkilemiştir. Çünkü işveren olarak ekonomik hayatta önemli bir rolü olan devletin etkinliğinin azaltılması, özelleştirilen kamu kuruluşlarında istihdamda daralma ile de birleşince, sendikalaşabilir işgücü oranı düşmüştür (Erdoğan ve Ak, 2003: 11) Nitekim istihdamdaki azalma sendikaların pazarlık gücünü zayıflatan bir olgudur. Özelleştirme işsizliğin artmasına yol açan bir politikadır. İşsizlik sonucunda işçiler daha düşük ücret ile çalışmaya mecbur kalmaktadırlar (Erdoğan ve Ak, 2003: 11).

Hükümetler eğitim, ulaşım, sağlık, temizlik gibi bazı kamu hizmetlerini ihale sistemi ile taşeronlara devrederek özelleştirmektedir. Bu uygulama büyük kamu işletmelerini küçük ölçekli birimlere ayırarak farklı firmalara bağlamaktadır. Sendikaların ve kamuoyunun tepkisini çekmemek için yapılan bu uygulamalar sonucunda ortaya çıkan yeni küçük işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi mümkün olmamaktadır. Taşeron firmalar da sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu bir ortamda düşük ücretle uzun süre işçi çalıştırabilmektedir (Erdoğan ve Ak, 2003: 11, 12). Küçük işyerlerinde sendikal yoğunluk düşüktür. Nitekim küçük işletmelerde daha düşük ücret ve haklar elde edilebilmesi sendikaların işini zorlaştırmaktadır (Akyıldız, 1999: 95).

Böylece neoliberal politikaların gerektirdiği özelleştirme süreci, kamu sektörünü küçültmüş ve sendikalaşma oranı düşmüştür (Akyıldız, 1999: 96).

1.5.1.10. Düşük Ücret Politikaları

Neoliberal politikalar düşük ücret politikalarını gerektirmektedir. Ülke ekonomilerinin global sistemle bütünleşebilmesi için reel ücretlerini aşağıya çekmesi gerekmektedir (Akyıldız, 1999: 96). Neoliberaler refah devletinin işgücü piyasasının; işgücünün fiyatının yani ücretin monopol fiyatlandırılmaya maruz kalması nedeniyle monopol özellik taşıdığını öne sürmüşlerdir. Onlara göre devletin işgücü piyasasına yönelik tüm düzenlemeleri piyasa ekonomisini çökertmekteydi. Oysa tam istihdam ancak esnek ücret haddi ile gerçekleştirilebilirdi. Böylece

işgücünün sektörler arası tahsisi kolaylaşır ve tüketici tercihlerine göre işgücü yeniden istihdam edilebilirdi (Erdoğan ve Ak, 2003: 10,11).

Özet olarak küreselleşme reel ücretlerin baskı altına alınarak düşürölmesi sonucunu doğurmuştur. Bu durum sendikaların en temel işlevini baltalamaktadır (Akyıldız, 1999: 96).

1.5.1.11. Sosyal Güvenlik Harcamaları

Küreselleşme ve beraberinde getirdikleri sosyal güvenlik haklarını olumsuz etkilemiştir. Mali bütçe açıkları ile sosyal güvenlik harcamaları arasında pozitif bir baē kurulması sosyal güvenlik haklarının koşullarını zorlaştırıcı tedbirlerin uygulamaya konulmasına neden olmuştur. Bu tedbirler sigortalının aleyhine olup sosyal güvenliēin özelleştirilmesine kadar uzanabileceēi iddia edilmektedir. Sosyal güvenlik haklarının geriye gitmesi gibi bir gelişme kuşkusuz sendikaların prestij kaybına yol açacaktır. (Akyıldız, 1999: 97, 98).

1.5.2. Sendikasız Endüstri İlişkileri

Bazı gözlemciler sendikalar için gelecekte hem dış hem iç etkenlerle gerilemenin ortaya çıkacaēını, çalışma koşullarının piyasa koşullarına göre şekilleneceēini, örgütlü kolektif eylemlerin önemini yitireceēini ileri sürmüşlerdir. Yani sendikasız toplumların ortaya çıkacaēını belirtmişlerdir (Dereli, 2003: 5).

Neoliberal akım Keynesyen politikaların tersine, sosyal devlet anlayışından belirgin bir şekilde uzaklaşmayı ortaya çıkarmıştır. Sendikaların 1970'lere kadar yaşadığı altın çağ bitmiş, 20. yüzyılın sonunda liberal ekonomi politikaları ile birlikte sendikalar kendilerini son derece olumsuz etkileyen ekonomi politikaları ile karşı karşıya kalmışlardır. (Erdoğan ve Ak, 2003: 3)

Neoliberal politikalarla sosyal devletin iç dinamikleri güçlü bir çatışma halindedir. Siberetik devrimle üretim tarzında meydana gelen dönüşüm endüstri ilişkilerini kökten deēiřtirerek işçiyi koruyucu yasal önlemlerin kaldırılması ile sonuçlanmıştır (Akyıldız, 1999: 98). Neoliberal politikaların ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta büyük deēiřikliklere yol açması ekonomik, sosyal ve siyasal hayatın

etkisinde oluşan işçi-işveren –devlet ilişkilerini de kökünden sarsmıştır. Çünkü 30 yılı aşkın süredir sermaye, üretim ve rekabetin küreselleşmesinin de etkisiyle yaşanan siberetik alandaki teknolojik gelişmeler endüstriyel organizasyonları ve bu organizasyonların aktörlerini ciddi manada etkilemiştir. Siberetik devrim üretim ve çalışma ilişkilerini esnekleştirmiş ve emeğin ve işgücünün yapısını hızla değiştirmiştir. Globalleşme, yoğun rekabet ve siberetik gelişmeler en genel tabiriyle endüstriyel ilişkilere zarar vermiştir. İşsizlik artmakta, çalışanlara yönelik yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılması (deregulation) tartışılmakta ve sendikalar gitgide gücünü kaybetmektedir. Küreselleşmenin yarattığı tablo, yoğun rekabet ve hızlı sermaye akımı, sosyal devlet modelinin dinamik dünya ekonomisi ile rekabet edemediği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Sosyal devletin kollektif kurumlarını ve bu kurumlardan sendikaları tasfiye ile karşı karşıya getirmiştir. Özellikle korporatist yapının emek ayağını oluşturan işçi sendikaları gittikçe g kaybetmiştir (Akyıldız, 1999: 94, 95).

Gelişmiş ülkelerde sendikaların işlevlerini yitireceği ve gelişmekte olan ülkelerde de istikrarlı ve elverişli ortam bile bulamayacakları da tahminler arasındadır. Çeşitli göstergeler de bu tahminlerin bir kısmını destekler niteliktedir. Sendika ye yoğunluklarının düşmekte, sendikaların iş mücadelesi gücünün zayıflamakta, sendika ideallerinin kamuoyundaki desteğinin azalmaktadır. İşverenler endüstri ilişkilerinde daha güçlü konuma gelirken sendikalar savunmacı bir tavra girmektedir. Sendikaların bir kriz döneminden geçtiği herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir (Dereli, 2003: 5, 6).

1980'li ve 90'lı yıllarda tüm OECD lkelerinde kolektif endüstri ilişkilerinin giderek daralma eğilimine girdiği gözlemlenmiştir. Küresel piyasa koşulları, uluslararası rekabet, yabancı sermaye yatırımlarının oranındaki artış, işsizlik oranlarındaki artış, ve sektörler arası işgücünün dağılışı, dereglasyon ihtiyaçları ve uluslararası sermayenin artan mobilitesi, işletme sendikacılığına doğru yöneliş gibi etkenler sendikalaşma oranını gerileyen etkenler olarak sıralanabilir ve tüm bunlar sendikaları kendi stratejilerini gözden geçirmeleri gereğini ortaya çıkarmıştır (Akgeyik, 2000: 12).

Endüstri ilişkilerinde yaşanan bu gerileme süreci Avrupa ülkelerinde daha hızlı yaşanmaktadır. Örneğin, Almanya'da 1970'li yıllarda başlayan bu gerileme toplu iş sözleşmelerinde kapsanan işgücü oranının 1990'lı yıllarda %90'lardan %30'lara kadar düşürmüştür. Benzer şekilde Fransa'da da sendikalaşma düzeyi Kıta Avrupa'sında en düşük düzey olan %10'lar seviyesindedir. Kollektif endüstri ilişkilerindeki gerileme diğer Avrupa ülkelerinde de görülmektedir (Akgeyik, 2000: 12).

Sendikasız endüstri ilişkileri uygulamaları gündeme gelmeye başlamıştır. Hatta örneklerine bile rastlanmaktadır. Sendikasız endüstri ilişkileri yanında 1993 yılında Avustralya'da uygulamaya konan yeni endüstri ilişkileri yasasının III. Bölümünde "sendikasız" toplu iş sözleşmelerine olanak tanıyan düzenleme "sendikasız pazarlık" uygulamasını doğurmuştur. Yani işveren ve işçiler arasında sendikaların dahil olmadığı bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. Düzenlemenin gerekçesi de esnek işyeri uygulamaları olarak gösterilmiştir. Bu düzenleme geleneksel olarak sendikaların tekelinde bulunan toplu pazarlık hakkını doğrudan çalışanlara vermektedir. Sendikasız toplu pazarlık endüstri ilişkilerinde bireysel sözleşme uygulamalarına geçişi hızlandırarak işletmelerin artışına zemin hazırlayacağı da muhtemeldir (Akgeyik, 2000: 13).

Özellikle son 10 yılda yaşanan gelişmeler endüstri ilişkilerinde yeni yapılanmaları gündeme getirmektedir. Özellikle üretim biçimindeki değişimler bazı işletmelerde "Sendikasız Endüstri İlişkiler Modeli"nin oluşmasının temellerini atmaktadır. Yeni üretim ve yönetim uygulamalarının bir sonucu olarak özellikle yüksek teknoloji firmalarda işletmelerin sendikaları taraf olarak kabul etmeme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. (Akgeyik, 2000: 13). Bir başka model ise işgücü istihdamında ve işten çıkarmalarda maksimum esneklik uygulamalarının ön plana çıktığı yönetim ağırlıklı "Deregülasyon Modeli" dir. Bu modelde çalışma koşullarının düzenlenmesinde sendikaların rolü ve fonksiyonları insan kaynakları yönetimine tarafından yapılmaktadır. Yani Sendikaların hareket alanının sınırlandırıldığı bu modelin ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerde geçerli olduğu, görülmektedir (Akgeyik, 2000: 14).

Hızla değişen Endüstri ilişkileri sisteminde sendikasıız sektörler artarken iş uyuşmazlıkları ve grevler sistem içinde dışlanmakta; toplu pazarlık merkez dışına kayarken, insan kaynaklarının artan önemi ve alternatif yeni endüstri ilişkileri tartışmalarına yol açmaktadır. (Ekin, 2000: 3).

Bu temel değişmelere ilave olarak işçi profili de değişmektedir. Yalın üretim işçiyi daha da bireyselleştirmekte ve geniş sorumluluk alanlarıyla çok vasıflı işçi tipinin ortaya çıkarmaktadır, yöneticinin ya da işverenin ayrıcalıklı konumunun zayıfladığı, yönetim kademelerinin azaldığı ve insan kaynaklarının öneminin arttığı, yeni bir düzen ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan performansa dayalı ücret sistemlerinin ve etkin yönetimle işbirliği mekanizmalarının ağırlık kazandığı görölmektedir (Ekin, 2000: 3).

İKİNCİ BÖLÜM

SİYASAL DÖNÜŞÜMLERİN IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN TÜRKİYE’DE İZLEDİĞİ GELİŞİM SÜRECİ

2.1. Osmanlı Dönemi

Türkiye’de sendikal haklar yeterli büyüklükte işçi kütlesinin oluşması ve siyasi rejimin giderek demokratikleşmesine paralel olarak gelişmiştir (Mahiroğlu, 2001: 162).

Siyasal açıdan değerlendirildiğinde Osmanlı Devleti kuruluşundan itibaren mutlak monarşi ile yönetilmiş son yıllarında meşruti monarşi tarzı idareye dönüşmüştür (Acun, 1999: 159). Osmanlı hem kapitalist hem sosyalist sisteme yabancı kalmış ve bu sistemlerin kültür normları ve değerlerini benimsememiştir. Ayrıca Osmanlı toplum yapısı feodal sisteme de yabancıdır. Yani kendine has yapısını tarihi gelişimi içinde devam ettirmiştir (Türkdoğan, 1998: 127-131).

Osmanlı imparatorluğu bir tarım ülkesiydi. Sanayisi cılız, tarımsal ürünler üretmekte yoğunlaşmış geri ve küçük ölçekli işletmelerden oluşan bir yapıdaydı. Bu yapı ücretlilik ilişkisinin ortaya çıkmasını uygun değildi. Aynı zamanda süreksiz, vasıfsız ve kırla kent arasında devreden bir çalışan niteliği söz konusudur. Çalışma ilişkileri ile ilgili hukuksal düzenlemelerin de sayıca az kapsamının dar ve otoriter nitelikli olduğunu söyleyebiliriz (Makal, 2007: 513).

İmparatorluk içerisinde işçi hareketleri ağırlıklı olarak Balkan topraklarında gerçekleşmiştir. Daha sonrasında Balkan topraklarının imparatorluktan kopması ile işçi hareketinin cumhuriyete devri zorlaşmıştır (Makal, 2007: 514).

2.1.1. Osmanlı Sosyo-Kültürel Yapısı ve Çalışma Hayatı

Osmanlı devlet ve toplum düzeninde “eşitlik” ve “adalet” kavramlarının önemi büyüktür (Şimşek, 2003: 14). Ayrıca bu düzen, toprak ve soy asaleti sınıfının oluşumunu da engellemiştir (Yazıcı, 1996: 50-51).

Osmanlı sosyo-kültürel sisteminin en belirleyici unsurlarından biri kuşkusuz “İslam”dır. İslami değer hükümleri olarak sayabileceğimiz “ilim ve din, madde ve mana, fert ve cemiyet” arasındaki bütünleşme sosyo-kültürel sistemde de bütünleşmeyi sağlamıştır. Fert ve toplumun ayrılmaz özelliklere sahip olduğuna inanılmıştır. Fert toplum bütünleşmesini esas alan yapı, farklılaşmayı, bütünleşmeyi engellemeyi ve merkezden kopmayı kabul etmez. Artan milli gelirin alt ve üst tabakalar arasında adil bir şekilde bölünmesini sağlayan tedbirler, üst, orta ve alt tabakalar arasında uçurumlar oluşmasını engelleyen bir yapı ortaya çıkarmıştır. Eski Türk geleneğinden gelen ve İslamiyet’in kabulü ile daha da güçlenen değerler sistemi sınıflaşmaya ve sınıf mücadelelerine karşı koymuştur(Şimşek, 2003: 14).

Genel bir sınıflandırma yaparsak Osmanlı sosyal yapısını yönetenler(padişah, saray memurları, mülkiye memurlar, ulema) ve yönetilenler/reaya (Müslüman ve Müslüman olmayan uyruklar,tüccar, esnaf ve köylüler) olarak iki ana sınıfa ayırabiliriz. Ancak bu sosyal kategorileri sosyal sınıf olarak değil de zümre olarak adlandırmak daha doğru olacaktır. Çünkü söz konusu sosyal zümreler geçişin çok zor gerçekleştiği katı sınıf niteliği taşımazlar. Zümreler arasında akışkanlık vardır. Osmanlı çalışma hayatı bu özellikler ışığında hayatiyet kazanmıştır(Yazıcı, 1996:56-58).

Osmanlı çalışma hayatını kırsal mekanda çalışma hayatı (toprak düzeni) ve Osmanlı şehrinde çalışma hayatı (esnaf ve zanaatkar birlikleri) şeklinde iki başlık altında inceleyebiliriz. Osmanlı toprak düzeni özellikle kuruluş ve yükselme devrinde şehirler fazla gelişmediği için üretim düzeninin temel belirleyicisi durumundaydı. Tımar sistemi ya da Miri Arazi Rejimi olarak adlandırılan sistem Osmanlı imparatorluğunun mali, sosyal ve tarımsal politikasının temelini oluşturuyordu. Bu kendine has sistem içerisinde yine kendine has özgün bir toprak işçiliği ortaya çıkmıştır. Toprak işçileri yani köylüler devlete ait toprağı kira ile işler durumda idiler. Köylüler batı Avrupa orta çağındaki serf namı altındaki köylü zümrelerinden farklı olarak hür insanlardı. Hür insanlar olmalarının yanı sıra hiçbir zaman şahsileşmiş tabiyetler şeklini almamışlardır ve merkezi devlet otoritesi her zaman üzerlerinde hissettirilmiştir(Yazıcı, 1996:58-68).

Bu dönemde Avrupa'dakine benzer meslek kuruluşlarına Osmanlıda da rastlanır. Bu kuruluşlar İslam esaslarına göre oluşturulmuş “zaviye” adı verilen esnaf birlikleridir. “Fütüvvetname” adı verilen kaynakta mesleğe girmek ve ilerlemek için gerekli koşullar belirtilmişti. Her meslek ya da sanat dalında çıraklık-kalfalık-ustalık şeklinde ilerleyen bir hiyerarşik yapı vardı ve yükselme dini merasimlerle gerçekleşmektedir. Zaviyelerin yerini XI. ve XII. Yüzyıldan itibaren loncalar almıştır (Çelik, 2003: s.6). Anadolu esnaf ve zanaatkâr birlikleri Osmanlı döneminde Lonca ve Ahi teşkilatları olarak karşımıza çıkar. Bütün dünyada olduğu gibi şehirlerin kurulmasıyla doğmuşlardır. Ahi teşkilatları Anadolu'da esnaflaşma sürecini başlatmışlardır (Yazıcı, 1996: 69). Loncalarda, kapsadığı sanat ve zanaatla ilgili çalışma koşulları, meslek içi yardımlaşmalar, mesleğin haklarını ve çıkarlarını savunmak, iç uyuşmazlıkları çözmek kalfalığa yükselme gibi konular görüşülmekteydi (Talas, 1992: 38). Ayrıca loncalar devletin kontrolü altında faaliyetlerini sürdüren kuruluşlardır (Türkdoğan, 1988: 130).

Şehirlerde esnaf ve zanaatkar teşkilatları ve kırsalda toprak işçiliği organizasyon biçimleri Osmanlı Devletinin kuruluş ve yükselme döneminde tüm unsurlarıyla gerçekleştirdiği anlamlı sosyo-kültürel bütünleşmenin çalışma hayatına yansımalarıdır (Yazıcı, 1996: 77).

2.1.2. Sanayi Devriminin Osmanlı Devletine Yansımaları

Sendikalaşma ve işçi hareketi her şeyden önce bir işçi sınıfının doğmuş olmasını gerektirir. İşçi sınıfının doğuşu da sanayileşme ile gerçekleşir. Sanayi devrimine ve bu devrimle birlikte gelişen üretim ilişkilerine geç katılan toplumlarda işçi sınıfının ve buna bağlı olarak işçi hareketinin doğuşu da geç olmuştur (Işıklı, 2003: 49, 50). Türkiye açısından bu süreci değerlendirdiğimizde işçi sınıfının doğuşu sanayinin doğmasına bağlı olarak oldukça geç olmuştur. Sanayi devrimini yaşadığı dönemlerde; Osmanlı imparatorluğunun son zamanları ve Cumhuriyetin ilk yıllarında çalışma hayatının tezgah ve el işlerine dayandığını söyleyebiliriz. Sanayileşmenin başlayamamış olması nedeniyle çok sayıda işçinin çalışmasını gerektiren seri üretime geçilememiştir (Aktay vd., 2006: 39).

Avrupa’da XVIII. yüzyıl ortalarında sanayi devrimi ile başlayan sanayileşme XIX. yüzyılda hız kazanmıştır. Osmanlı yerli sanayi, sanayi devriminin getirdiği yeni tekniğe uyum sağlayamamıştır (Yazgan, 1982: 17). Makineleşmeyi takip edememenin yanında, kapitülasyon rejimi, Avrupa ülkeleri ile imzalanan ticaret anlaşmaları, Duyun-u umumiye gibi bir borç ödeme idaresinin ortaya çıkması, devam eden savaşların ekonomi üzerinde oluşturduğu ağır yük, yeni teknolojiye uyum sağlayacak sermaye ve nitelikli insan gücüne sahip olamaması gibi sebepler de bu uyumsuzluğu etkilemiştir (Talas, 1992: 35-36).

Duraklama ve gerileme döneminde Osmanlı sosyo-kültürel sistemindeki çözülme çalışma hayatına da yansımış ve bozulmalar görülmeye başlanmıştır. Bu bozulma Osmanlı toplumunu bir bütün olmaktan çıkarmış, müesseselerinde hızlı bir dejenerasyona yol açmıştır. Çalışanların emeğinin karşılığını tam olarak alamaması, ortak kabuller, değerler ve sorunların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu sorunları yaşayanlar arasında haklarını almak için çeşitli araçların (dernek, birlik, sendika) ortaya çıkarılmasını beraberinde getirmiştir(Yazıcı, 78, 87, 89). Bununla birlikte esnaf ve zanaatkar birliklerinin önemini kaybetmeye başlaması ve dejenere olması meşrutiyet döneminden itibaren çalışma yaşamının yasa ve tüzüklerle düzenlenmeye başlanmasına yol açmıştır (Talas, 1992: 40) .

2.1.3. Osmanlıda İşçi Sınıfının Ortaya Çıkışı

Osmanlı sınıf yapısı uyumcu ve dayanışmacı olduğu için keskin farklılaşma ve statü ayrışmalarına rastlanmamaktadır. Bu yapı temelinde Osmanlıda batı anlamında bir proleterleşme süreci yaşanmamıştır(Türkdoğan, 1988: 127, 131,139). Sendikal hareketin oluşmasında, “sınıf bilinci” önemli bir olgudur ve sınıf bilincinin oluşmasında bir sınıfa aidiyet duygusu önemli bir unsurdur. Türk toplumunda Batı’da görülen şekliyle sınıf çatışması olmamıştır. Sınıf çatışması oluşmamasında, kuşkusuz Türk toplum yapısındaki bireyler arasındaki her türlü imtiyazı reddeden anlayış ve Osmanlı döneminde “aristokrasi” sınıfının oluşmasını engelleyen “mirî arazi rejimi” uygulaması etkili olmuştur. Türkiye’de işçi sınıfının oluşumu, Cumhuriyet sonrasında ivme kazanmıştır ve çoğu kırsal kesim kökenli olduğu için “geçici işçi” ve çoğu köyleriyle bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır. Yani

bilinen işçi tipi yerine “köylü işçi” tipi niteliğinde mülksüzleşmemiş bir işçi kesimi ortaya çıkmıştır. Neticede işçiler sınıf bilincine tam olarak ulaşamamış dolayısıyla da sendikalaşma eğilimi zayıf olmuştur (Mahiroğlu, 2001: 167, 168)

1839-1870 yılları arasında Osmanlı’da iç ve dış unsurların etkisiyle eski üretim biçimleri yıkılmaya yeni sınai biçimlerinin ülkeye yerleştirilmeye başlandığı görülmüştür. 1839’dan sonra sanayileşmenin paralelinde sanayi kesiminde çalışan bir işçi sınıfının da ortaya çıktığını söyleyebiliriz. 1870’lerden sonra bünyesinde işçi çalıştıran tesisler giderek artmıştır. Ancak bu işçi kütlesinin bu dönemde artık bir sınıf niteliği kazandığını söylemek abartı olur (Türkdoğan, 1988: 133, 134, 137).

İlk sanayileşme hareketlerinin başlaması ve Osmanlının sanayi devrimine uyum sağlayamamasının bir sonucu olarak Osmanlı ekonomisi yabancı sermaye ve Osmanlı azınlıkları elinde bulunan sermaye üzerine şekillenmeye başlamıştır. Klasik tezgahlarda istihdam hacmi daralırken gelişmiş tezgahlarda istihdam hacmi artmış ve Osmanlıda batıda oluşan manada olmasa da işçi sınıfı ortaya çıkmaya başlamıştır(Yazıcı, 1996: 89-90).

Sermayeyi elinde bulunduran kesim Osmanlı sınırları içinde de batıdaki klasik liberalizm anlayışı ile hareket ederek düşük ücret ve işçi istismarı politikalarını uygulamıştır. 1854- 1864 yılları arasında Kırım, Kafkasya v.s. bölgelerinden İstanbul ve Anadolu’ya gelen sayıları 595.000’i bulan göçmenlerin de işgücü arzını artırmaları ile düşük ücret ve işçi istismarı politikası uygulandığı ifade edilmektedir (Yazıcı, 1996: 91).

2.1.4. Türk Sendikacılık Hareketinin Başlaması

Tam bir tarih verilememesine rağmen genellikle 1871’de İstanbul’da Ameleperver Cemiyeti’nin kurulması ve bundan 1 yıl sonra 1872’de tersane işçileri grevinin yaşanması Türk sendikacılık hareketinin başlangıcı kabul edilir. (Işıklı, 2005: 473). Bu cemiyet işçilerle ilgili ilk cemiyet olarak kabul edilir. Ancak bu cemiyet işçi cemiyeti özelliği taşımasından ziyade işçilere yardım amacıyla çalışan bir cemiyetti (Çelik, 2003: 335). Ayrıca Marksist bir cemiyet olduğunu iddia edenler de vardır (Yazıcı, 1996: 92). Osmanlıda doğmaya başlayan bu sendikacılık hareketi ile birlikte Batıdan gelen etkilerle işçi sınıfına bir siyasal bilinç kazandırma ve

siyasal hayatta etkin hale getirme çabaları da ortaya çıkmıştır. 1889’da kurulan Osmaniye Cemiyeti, 1895’te Tophane işçilerinin kurduğu Osmanlı Amele Cemiyeti, sendikacılık faaliyetleri dışında siyasal bilinç kazandırma görevini de gizli de olsa yürütmüşlerdir. Her iki örgütün de varlıkları kısa sürmüştür (Işıklı, 2005: 473). Osmanlı Amele Cemiyeti İstibdat İdaresince 1 yıl kapatılmış daha sonra 1901- 1902 yıllarında faaliyetine devam etmiştir (Çelik, 2003: 335).

Osmanlı devletinde II. Meşrutiyete kadar cemiyetlere dair herhangi bir kanuni düzenlemeye rastlanmamaktadır. 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu sendikalardan bahsetmiş ve ‘umumi hizmet’ gören işletmelerde sendika kurulmasını yasaklamıştır. Daha sonra aynı yıl 19 Ağustos 1909’da çıkarılan Cemiyetler kanunu cemiyet kurmada serbestlik getirmiştir (Çelik, 2003: 335; Aktay vd., 2006: 280).

2.1.5. Çalışma Hayatına İlişkin İlk Yasal Düzenlemeler

Osmanlı döneminde devletin çalışma hayatına müdahalesi Meşrutiyetler döneminde başlar. Ancak meşrutiyetten önce genel yasalar içerisinde çalışma hayatı ile ilgili bazı kurallar yer almıştır. Ayrıca madenlerde çalışma hayatını düzenleyen tüzükler de çıkarılmıştır (Talas, 1992: 39).

Bu dönemde çalışma yaşamı ile ilgili olarak 1845 tarihli Polis nizamnamesinde işçileri de ilgilendiren polislere verilmiş görevlerle ilgili düzenlemelere rastlanır. 1863 tarihli Mevadd-ı Medeniyyeye Dair Nizamnamede/ Maden nizamnamesinde zorla çalıştırma ve angarya yasağından bahsedilir. 1865 tarihli Dilaver Paşa nizamnamesi maden ocağındaki işçilerin çalışma şartlarını, ücretleri düzenlemektedir. Sosyal siyaset tarihimizde önemli yeri olan ve üretimi artırmak amacıyla çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi uygulama olanağı bulamamıştır. 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi zorla çalıştırmayı yasaklayan ve maden ocaklarında işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir nizamnamedir. 1887 ve 1906 nizamnameleri de diğer nizamnamelerdeki esaslar tekrar edilmiş özellikle işçilerin kendi istekleri ile ve yüksek ücretle çalıştırılmaları belirtilmiştir (Yazgan, 1982: 33-36; Ekin, t.y.: 226).

2.1.5.1. Kanun-i Esasi

1876 tarihli Kanun-i Esasi ilk Türk Anayasasıdır. Bu Anayasa sosyal haklarla ilgili hiçbir düzenleme içermemiştir. Anayasanın hazırlandığı dönemde dünyada liberal düşüncenin hakim olması, Osmanlıda cılız bir sanayileşmenin var olması ve geniş bir çalışan kitlesine rastlanamaması da kanunun içeriğinin oluşturulmasında etkili olmuştur (İleri, 2009: 98).

2.1.5.2. Mecelle Kanunu

Bu dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkilerine de yer veren kanunların başında 1876 tarihli Mecelle gelir. Özellikle Batıda etkili olan Liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle sözleşme serbestisi ve devletin işçi işveren ilişkisinden tamamen uzak olması gerektiği fikri ile oluşturulmuş bir kanundur (Yazgan, 1982: 36). Dönemin medeni kanunu olan Mecelle içinde işçi kendisini bir ücret karşılığında kiraya veren kişidir. Mecellede iş sözleşmesinin sadece işçiliği meslek edinenlerle yapılabileceği kuralı getirilmiştir. Ayrıca Mecelle çalışma saatlerini belirlemekte ve ücretlerin mal olarak ödenmesini yasaklamaktadır (Talas, 1992: 39-40).

2.1.6. I. Meşrutiyet Dönemi

Osmanlı devleti kuruluşundan itibaren mutlak monarşi ile yönetilmiş son yıllarında meşruti monarşi tarzı idareye dönüşmüştür. Meşruti monarşi Anayasal monarşi anlamına gelir. Hükümdarın yetkilerinin Anayasa ve halkoyuyla seçilen meclis tarafından kısıtlandığı, hükümdar başkanlığında parlamento yönetimine dayanan bir yönetim biçimidir. Osmanlı devletinde 1876 yılında Kanuni Esasi ile parlamenter rejime geçilmiştir (Acun, 1999: 159; tr.wikipedia.org).

Dünyada büyük değişimlere yol açan Fransız devrimi Osmanlıyı da etkilemişti. Bu etki özellikle asker sivil bürokrasi ve aydınlar üzerinde gerçekleşmiştir. III. Selim döneminde atılan somut adımlarla birlikte batılılaşma süreci başlamıştır. Avrupa'ya eğitim için gençler gönderilmiş, bu gençler Avrupa'da çeşitli düşünce akımları ile tanışma imkanı yakalamış ve ülkeye döndüklerinde reformlar öncülük etmişlerdir. II. Meşrutiyet aynı zamanda sınırlı genişlikte aydın

kadrosunun gerçekleştirdiği demokratikleşme çabalarının başlangıcını oluşturur. Bu çaba örgütlü kitle desteğinden yoksundur (Demirtaş, 2007: 390; Işıklı, 2003: 57). Fransız devrimi çokuluslu imparatorluklarda çözülme sürecini başlatan bir olaydır. Osmanlı'nın parçalanmasında da büyük ölçüde etkili olmuştur (Demirtaş, 2007: 391).

2.1.6.1. 1870- 1908 Yılları Arasında İşçi Hareketleri ve Grevler

1870-1908 döneminde Osmanlı işçi kitlesinin sınıf niteliği kazandığı söylenemez ama 1870'lerden sonra işçi çalıştıran tesislerin biraz daha güçlendiği ve 1908'lerde İstanbul'da 50 bini aşan bütün imparatorlukta milyonu bulan işçi kitlelerinden söz edilmektedir. Aynı dönemde işçi hareketleri ve grevler de yaşanmıştır (Türkdoğan, 1988: 137).

I. meşrutiyetin ilanından sonra işçi hareketlerinin belirginleştiği gözlemlenir. Özellikle yabancı şirketlerin egemen bulunduğu işkollarında, işçilerin çalışma koşullarının ağır ve ücretlerin çoğunun düşük olduğu bir ortamda işçi grupları tarafından protestolar, gösteriler ve grevler gerçekleştirilmiştir. İşçi hareketleri doğal olarak örgütlenme çabalarını da beraberinde uyandırmıştır. II. meşrutiyete kadar maden işçilerini korumaya yönelik sınırlı yasalaştırmalar dışında çalışma hayatına ilişkin bir devlet müdahalesine rastlanmamaktadır (Ekin, t.y.: 226-227).

Osmanlı tarihinde 1872'de yapılan Beyoğlu telgraf işçileri grevi ve Kasımpaşa gemi tezgahlarında çalışan işçilerce yapılan grev ile başlayan grevler I. Meşrutiyetin ilanı ile oluşan yeni siyasal sistemde daha da yaygınlaşmış ve II. Meşrutiyetin ilanından sonra çıkarılan Tatil-i Eşgal kanununa kadar devam etmiştir. Bu dönemde imparatorluk sınırları içinde toplam 50 kadar grev yaşanmıştır. Daha önce meydana gelen bir gelişme olmasına rağmen 1776 yılında Kütahya'da fincan imalatçıları ile işçiler arasında imzalanan toplu sözleşme Türk sosyal politika tarihinde çok önemli bir gelişmedir (Yazıcı, 1996: 94-95). Ayrıca bu belgeyi dünyadaki ilk toplu sözleşme olarak nitelendirebiliriz. Sözleşmede hakem heyeti de bulunmaktadır. Çalışma şartlarının hakim kontrolünde belirlenmiş olması ayrı bir önem arz eder. Bu sözleşmede ücretler belirlenmiş ve şartlara uymamanın müeyyideleri düzenlenmiştir (Yazgan, 1982: 34).

Aslında bu dönemde yaşanan grevlerden daha önce de çeşitli işçi hareketlerinin yaşandığını gösterir belgelere rastlanmaktadır. 1845 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesinde işçi ve amelelere yönelik düzenlemeler vardır (Yazıcı, 1996: 94-95). Bu nizamnamede o tarihlerde usta-çırak ilişkisi dışında çalışanların cemiyet kurmalarının önlenmesinden, grevden ve greve katılanların cezalandırılmasından bahseden hükümlere rastlanmaktadır (Yazgan, 1982: 21).

Daha çok işçilere yardım derneği niteliğinde olan Ameleperver Cemiyetinden sonra işçilerin kurduğu ilk dernek Osmanlı Amele Cemiyeti de bu dönemde kurulmuştur. Tophane fabrikası işçileri tarafından gizli olarak kurulan derneğin kuruluş tarihi ile ilgili net bilgi yoktur. Bazı kaynaklarda 1854 bazılarında 1895 olarak belirtilmektedir. Bünyesinde çok fazla işçi barındırmayan bu dernek kuruluşundan 1 yıl sonra II Abdülhamit'e karşı olduğu ve gizli faaliyet yürüttüğü gerekçe gösterilerek kapatılmıştır. Bu dönemde Osmanlı Amele Cemiyeti dışında bir işçi teşkilatlanmasına da rastlanmamaktadır. I. meşrutiyet döneminde işçi teşkilatlanmaların izin veren yasal bir düzenleme yoktu. Bu nedenle bu dönemde Osmanlı Amele Cemiyeti gibi gizli faaliyet yürütmüş çeşitli kardeşlik-yardımlaşma cemiyetlerine rastlanabilir (Yazıcı, 1996: 96, 97).

2.1.7. II. Meşrutiyet Dönemi

Türkiye'de batılılaşma ve beraberinde getirdiği demokratikleşme bir devlet politikası olarak Tanzimat'tan sonra ortaya çıkmıştır. Demokratik sistemin vazgeçilmezi siyasi partilerin oluşumuna imkan veren gelişmeler de XIX. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelmiştir. Türkiye'de gerçek anlamda siyasi partilerin ortaya çıkışı da II. Meşrutiyet dönemine rastlar. Osmanlı devletinde hem siyasal hem de toplumsal ve kültürel açıdan çoğulcu anlayışın ortaya çıkmaya başladığını söyleyebiliriz. Bu dönemde muhalif dernekler ve partilerin sayılarının arttığı görülmüştür (Altıntaş, 2003: 1, 5).

1876 I. Meşrutiyetin ilanında işçi sınıfının etkili bir unsur olduğu söylenemez. Ancak 1908 II. Meşrutiyetin ilanında az da olsa rol oynadıkları söylenebilir. Türkiye'de saltanatı ortadan kaldıran Türk milli mücadelesi temelde sanayi öncesi

dönemin bir ürünüdür. Dolayısıyla bu mücadelede ne işçi sınıfının ne de sanayi burjuvazisinin önemli bir katkısı olmamıştır (Işıklı, 2005: 469).

2.1.7.1. II. Meşrutiyet Dönemi İlk Örgütlenmeler

II. Meşrutiyet yıllarında henüz yeni doğmakta olan bir işçi sınıfından söz edilebilir. 1908 yılında gerçekleşen grevler sadece kötü çalışma koşullarına tepki olarak değil, saray istibdadının yıkılmasına bir destek niteliği de taşır. Ancak işçi sınıfı hiçbir zaman siyasal rejimin karakterini belirleyecek önemde olmamıştır. II. Meşrutiyet iktidarının yabancı sermaye çevrelerinin baskısı ile grev hakkını dolaylı yolla fiilen işlevsiz kılacak Tatil-i Eşgal Kanunu'nu çıkarması da bunun göstergesi olduğu ifade edilir. Bu kanun yeni oluşmakta olan sendikacılığı da olumsuz etkilemiştir (Işıklı, 2003: 57).

1908'de yaşanan ve birbirini takip eden grevler yalnız kötü çalışma şartlarına tepki değil, saray istibdadının yıkılmasına da bir destek niteliği taşımaktaydı. Bu dönemde yasal olmasına rağmen işçi hareketine siyasal boyut kazandırmak isteyenler bazı siyasal örgütler kumuşlarıdır. Bu örgütlerin bazıları da sendika karakteri taşımaktaydı. Güçlü bir teori bütünlüğü ve uzman bir kadroya sahip olmadıkları için ve örgütlü bir işçi sınıfına sırtlarını dayayamadıkları için önem teşkil edecek yapılanmalar değillerdir (Işıklı, 2005: 474, 475).

II. meşrutiyet döneminde siyasal koşullar ciddi manada değişmiş ve bu dönem sosyal siyaset alanında yeni bir devrin başlangıcı olmuştur. Bir Anayasa, bir parlamento ve siyasal partiler vardır. Bu sistem içerisinde makineleşememiş sanayi, kapitülasyonlar, yabancı sermaye baskısı, vasıflı işgücü ve yönetici kadrosunun yoksunluğu beraberinde çeşitli düzenlemeler yapmayı zorunlu kılmıştır (Talas, 1992: 42).

II. Meşrutiyet Anayasası yasak olan dernekleri saymış ve bunların dışındakileri serbest bırakmıştır. 1908 yılında Anayasanın tekrar yürürlüğe girmesi ile birlikte işçi teşkilatları tekrar kurulmaya başlamıştır. İşçi teşkilatlarının sayılarının artması üst örgütlenmeyi de beraberinde getirmiştir. Yahudi vatandaşların kontrolündeki Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu bu dönemdeki üst örgütlenmeye; yine Bulgar işçiler tarafından kurulan Sosyalist İşçi Birliği işçi teşkilatlarına birer

örnek teşkil eder. Yani bu dönemde sermaye üstünlüğünün yanı sıra işçi hareketinde de azınlıkların ağırlığı göze çarpar(Yazıcı, 1996: 100-102).

1914'e kadar olan dönemde Osmanlı özel sermayesinin neredeyse tamamı etnik ve yabancı sermayenin elinde olduğu ifade edilmektedir. Bu güç İttihat ve Terakki iktidarı üzerinde büyük baskılar yapabilecek büyük bir potansiyel anlamına gelmekteydi. Bu dönemde ağır çalışma koşullarına tepkiyle başlayan ve sayıları 35'e varan grevler yaşanmıştır. Önemli bir kısmı kamu kesiminde ve yabancı şirketlerde ortaya çıkmıştır. Söz konusu grev hareketleri yabancı ve etnik sermayenin İttihat ve Terakki hükümeti üzerindeki baskısının da etkisiyle 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanununu (İşlerin Durdurulması Yasası) çıkarması ile sonuçlanmıştır (Ekin, t.y.: 227; Yazıcı, 1996:100).

2.1.7.2. Tatil-i Eşgal Kanunu

Bu yasa ile sendikacılık önemli ölçüde zayıflamıştır(Ekin, t.y: 228). 1909 tarihli Tatil-i Eşgal kanununun çıkarılmasından önce Tatil-i Eşgal Cemiyetler Hakkında Kanunu Muvakkat (İşlerin Durdurulması Cemiyetleri Hakkında Geçici Yasa (8 Ekim 1908) çıkarılmıştır. Bu kanun demiryollarında, liman ve rıhtımlarda, yükleme boşaltma işlerinde, aydınlatma, su, tramvay ve kent içi vapur ulaştırmasında çıkan iş uyuşmazlıkları ile ilgili düzenlemeleri içermiştir (Talas, 1992: 42). Bu kanun sendika kurmayı tamamen yasaklamış, grev yapmayı da zorunlu uzlaşma dönemleri ile zorlaştırmıştır. Aslında Tatil-i Eşgal Kanunu (1909), Tatil-i Eşgal Cemiyetler Hakkında Kanunu Muvakkat'ın değiştirilmiş ve genişletilmiş halidir (Yazıcı, 1996: 102).

Bu kanun ile hükümetten imtiyaz ve ruhsat olarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan işyerlerinde sendika kurulması yasaklanmıştır. Ayrıca yürürlükteki çalışma koşulları nedeniyle işçi işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların seçilen temsilciler aracılığıyla çözümlenmesini içeren uzlaştırma esaslarına yer verilmiştir (Çelik, 2003: 7).

Tatil-i Eşgal kanunun en önemli maddelerinden biri (md. 8) kamu kurumlarında çalışanların sendika kurmalarını açıkça yasaklayan maddedir (Yazıcı, 1996:102). Bu yasağı getirmesinin yanı sıra işçi ve işverenler tarafından kurulmuş

bulunan sendikaları da feshetmiştir. İş uyuşmazlıklarını çözmek amacıyla bir uzlaşma sistemi getirmiş, uzlaşmanın mümkün olmaması halinde grevi kabul etmiştir (Aslan ve Gül, 2004: 88). Uzlaştırma sonuna kadar işçilerin işi bırakması yasaktır (Çelik, 2003: 7).

Heyet-i İtilafiye adı verilen uzlaşma kurulu taraflarca seçilen üçer vekilden oluşuyordu. Kurulda anlaşma sağlanamazsa işi bırakma ve greve başvurma imkanı tanınmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun çıkarılmasından sonra grevler devam etmiştir. 1909-1915 yılları arasında yaklaşık 38 grev gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde yeni kurulan bazı partiler ve cemiyetler işçi hareketi ile ilgilenmeye başlamışlardı (Yazıcı, 1996: 103-104).

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ise cemiyet kurma ile ilgili esasları düzenliyordu. Bundan sonra sanayi hareketlerine ivme kazandırmak amacıyla 1913 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu Muvakkatı yürürlüğe konulmuştur (Çelik, 2003: 7) 1927 yılına kadar bu kanundan yararlanarak 407 fabrika kurulmuştur (Yazgan, 1982: 20).

31 Mart olayı ile başlayan ve 1918 yılına kadar süren sıkıyönetim döneminde grevler ve işçi teşkilatlanmaları fiilen imkansızlaştırılmıştır. Bu süreçte Osmanlı Sosyalist Fırkası ve Ahali Fırkası gibi işçi meseleleriyle ilgilenen bazı partiler de kapatılmıştır (Yazıcı, 1996: 104-105)

Tanzimat ve Meşrutiyetten hemen sonra yoğunlaşmak üzere Osmanlı döneminde Mülkiye, Askeriye ve İlmiye şeklinde üç kategoride emekli sandığı kurulması, emeklilik yaşını 65 olarak belirlenmesi gibi sosyal güvenliğe ilişkin ilk adımlar diyebileceğimiz çeşitli düzenlemeler de yapılmıştır (Talas, 1992:40-41).

2.2. Cumhuriyet Dönemi

Saltanat 1 Kasım 1922 yılında kaldırılmıştır. Halifelik 3 Mart 1924 yılında kaldırılmış ve cumhuriyete geçilmiştir. Osmanlı bürokratları arasından yükselen lider kadrolar cumhuriyetin öncülüğü görevini yüklenmişlerdir. Bu kadro Osmanlının son zamanlarında parlamenter sistem tecrübesi olan yetişmiş “elit bürokrat” bir kadrodur.

Bu kadrolarla birlikte merkeziyetçi devlet anlayışı da cumhuriyete aktarılmıştır (Acun, 1999: 160).

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem İşçi Hareketleri ve Teşkilatlanmaları

I. Dünya Savaşı yıllarında birçok sebep yanında en önemlisi savaş yılları olması nedeniyle önemli işçi hareketlerine rastlanmamıştır. Osmanlının savaştan yenik çıkması ile savaş sonrasında kurulan pek çok yeni parti ve dernek işçi sorunlarıyla ilgilenmeye başlamıştır. Özellikle çalışmalarını işçi hareketleriyle irtibatlandırmak isteyen sosyalist partilerin kurulması işçi hareketlerine siyasi bir özellik katmaya başlamıştır. Söz konusu partiler Osmanlı işçi hareketlerini enternasyonal işçi hareketleriyle ilişkilendirmeye ve Marksist bir harekete dönüştürmeye çalışmışlardır(Yazıcı, 1996: 105-106).

Bu dönem sanayi işyerleri ve işçi sayısını değerlendirecek; 1922 yılında ülkedeki toplam işyeri sayısı 32.721, toplam işçi sayısı ise 75.411'dir. bu durumda işyeri başına ortalama 2-3 işçi düşmektedir. Bu rakamlardan anlaşılan işyerlerinin hepsi küçük zanaat olarak adlandırılan hücre imalathaneleridir (İleri, 2009: 130, 131).

Bu arada 1921 ve 1922 yıllarında olmak üzere iki defa 1 Mayıs çok geniş katılımı 'Amele Bayramı' olarak kutlanmıştır(Yazıcı, 1996: 106). 1921-1922 döneminde 19 grev gerçekleşmiştir. Grevlerin yarısından fazlası yabancı sermayeye ait şirketlerde yaşanmıştır (İleri, 2009: 134).

Kurtuluş savaşı yıllarında "Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası"nın çalışmaları sonucunda "Türkiye İşçi Derneği" ve "Beynelminel İşçiler İttihadı" gibi işçi cemiyetleri kurulmuştur. Tamamen milli bir yapıya ve programa sahip olan "Osmanlı Mürettepler cemiyeti" de bu dönemde kurulan işçi teşkilatlarından (Yazıcı, 1996: 107).

2.2.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem Yasal Düzenlemeleri

Bu dönemin yasal düzenlemelerini incelediğimizde cumhuriyetin ilanından önceki Büyük Millet Meclisi hükümeti zamanında genel bir iş kanunu çıkarılmasına

değil de her iş alanı ve bölgesi için ayrı kanunların düzenlenmesi görüşünden hareket edilmiştir. 12 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanun ve 114 sayılı Kömür Tozları Kanunu sadece kömür bölgesine uygulanmak üzere çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından hemen sonra da genel nitelikli yani belli bir iş alanına özgü olmayan 1924 tarihli Mesai Kanun Layihası son derece liberal bir anlayışla düzenlenmiş ama kanunlaşmamıştır (Çelik, 2003: 8).

2.2.3. 1921 Anayasası

Türkiye devletinden bahseden bu Anayasa 20 Ocak 1921’de kabul edilmiştir ve bir savaş dönemi Anayasasıdır. Anayasa devletin kuruluş ve işleyişi, yasama, yürütme, yargı ile ilgili düzenlemelere yer vermektedir. Hazırlandığı dönemin de etkisiyle devletin hukuksal yapısının düzenlenmesi önem kazanmış hak ve özgürlükler konusu ele alınmamıştır. Ancak Anayasada sağlık ve sosyal yardım gibi işlerin seçimle iş başına gelecek “şura”lar tarafından yürütüleceği belirtilmiştir (Yazgan, 1982: 45).

1920-1923 yılları arası çalışma ilişkilerindeki gelişmeler açısından yoğun bir dönem olmuştur. Bu yoğunluğu ortaya çıkaran nedenler sosyo-ekonomik dinamiklerden ziyade 1917 Bolşevik İhtilali ile ortaya çıkan ve işçiler arasında yayılan sosyalist fikirler ve bu fikirler etkisinde yoğunlaşan işçi örgütlenmeleri, grevler ve sol partilerdir (İleri, 2009: 142).

2.2.4. Cumhuriyet Dönemi

Türkiye’de sosyal haklarla ilgili ciddi düzenlemelerin ortaya çıkışı daha genel bir ifadeyle Türkiye’nin sosyal politika tarihi 1919’dan sonra yani yeni Türkiye cumhuriyetinin kuruluşu ile başlar. I. Büyük Millet Meclisi ile ilk adımları atılan sosyal politika cumhuriyetin ilanından itibaren daha hızlı bir seyir izlemiştir (Talas,1992: 44).

2.2.5. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sosyo-Ekonomik Yapı

Milli mücadele yılları ve cumhuriyetin ilanı ile başlayan süreçte Türk toplumu son yüz yıllık tarihinde hiç karşılaşmadığı ölçüde değişim ve dönüşümle karşı karşıya kalmıştır. Bu hem Türk toplumunun sosyo-kültürel yapısında meydana gelen dönüşüm hem de batı Avrupa’da gerçekleşen sanayi devriminin ortaya çıkardığı teknolojik üstünlüğün Osmanlı ve Türkiye üzerinde yaptığı baskının neden olduğu dönüşümdür. Sanayi devriminin etkisiyle başlayan sanayileşme çabaları yeni üretim düzeni, şehirlere doğru insan göçü ve işçi sınıfının ortaya çıkışı gibi sonuçları da beraberinde getirmiştir(Yazıcı, 1996: 108-109).

İktisadi açıdan değerlendirildiğinde Türkiye, cumhuriyetin ilk dönemlerinde Osmanlıdan alınan mirasla bir tarım ülkesi olmayı sürdürüyordu. 1923 yılı itibariyle GSMH içinde tarımın payı % 39.8, sanayinin payı % 13.2'dir. istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda ise toplam istihdam içinde tarımın payı % 89.6, sanayinin payı % 4.6, hizmetler kesiminin payı % 5.5'tir. Ayrıca hem tarım hem tarım dışı sektörlerde küçük üreticilik başat özelliği göstermektedir (Makal, 2007: 514).

Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarında 11-12 milyon civarında olan nüfusun %80'i tarımsal kesimden oluşuyordu. Ekonomik yapı yoğun olarak tarımsal nitelik taşıyordu. Sanayileşmenin sağlam ve dengeli bir ekonomik temele oturtulabilmesi için gereken dinamikler mevcut değildir. İzmir iktisat kongresinde liberalci bir anlayışla özel kesimin öncülüğünde bir sanayileşme ve kalkınma politikasına karar verilmiş ancak bu politika ile istenen gelişme sağlanamamış ve 1930'lu yıllara gelindiğinde, 1932 yılında devlet karışıcılığı ve girişimciliği öncülüğünde planlı kalkınma dönemi başlatılmıştır (Talas, 1992: 45-46).

Türkiye’de işçi sınıfının oluşumu, Cumhuriyet sonrasında ivme kazanmıştır ve çoğu kırsal kesim kökenli olduğu için “geçici işçi” ve çoğu köyleriyle bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır. Yani bilinen işçi tipi yerine “ köylü işçi” tipi niteliğinde mülksüzleşmemiş bir işçi kesimi ortaya çıkmıştır. Neticede işçiler sınıf bilincine tam olarak ulaşamamış dolayısıyla da sendikalaşma eğilimi zayıf olmuştur (Mahiroğlu, 2001: 168).

2.2.6. Türkiye İktisat Kongresi

İktisadi ve toplumsal siyasetlerin belirlendiği, öneri niteliğinde çeşitli kararların alındığı, Misak-ı Milli gibi 1923 yılında bir de Misak-ı İktisadi kabul edilmiştir (İleri, 2009: 139). Kongrede Misak-ı İktisadi esasları ve yabancı sermaye hakkında hükümete sunulan esaslar ile çiftçi, tüccar, sanayi ve işçi gruplarının iktisadi esasları saptanmıştır (Çelik, 2003: 8). Kongre ulusal iktisadi politikanın belirlenmesini amaçlıyor ve liberal bir politikanın egemen olmasına zemin hazırlıyordu (Ekin, t.y.: 230).

Kongreye işçiler “işçi grubu” olarak çağrılmış ve çalışma hayatına ilişkin önemli isteklerini sunmaları ile önemli kararlar da alınmıştır. Çalışanlara amele yerine işçi denmesi, sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, sendika kurma hakkının tanınması, çalışma sürelerinin sekiz saat olarak kabulü, gece çalışmasının düzenlenmesi, çocukların çalışma yaşı, doğum ve hamilelik izinleri, asgari ücret, hafta tatili, resmi ve hafta tatillerinde ücret ödenmesi, haftalık izni, yıllık ücretli izin, emeklilik hakları, iş teftişi, işçi çocuklarının eğitimi gibi konular görüşülen bazı önemli konulardır (Ekin, t.y.: 230).

Kongre işçilere sendika hakkının tanınmasını oy birliği ile kabul etmiştir. Böylece sendika hakkının kısıtlandığı (kamu hizmetlerinde çalışan işçiler bakımından) ve grev hakkını düzenleyen Tatil-i Eşgal Kanunu’nun yeniden düzenlenmesi kararı benimsenmiştir. Tarım kesiminde çalışan işçiler İktisat Kongresi’ndeki düzenlemelerin dışında bırakılmışlardır (İleri, 2009: 141, 142).

İzmir İktisat Kongresi, ilk kez tüccar, çiftçi, sanayici ve işçilerin bir araya toplandığı bir organizasyon olması nedeniyle büyük önem arz eder. Ayrıca bu kongrede işçi sorunu ilk kez ulusal düzeyde tartışılmıştır. Kendilerini ilgilendiren konularda ve kararlarda işçiler de söz sahibi olmuştur (İleri, 2009: 140).

2.2.7. 1923-1946 Tek Parti Dönemi

2.2.7.1. Dönemin Genel Özellikleri

Bir ülkedeki siyasal rejimin niteliği ve iktidar partisinin politik yaklaşımı o ülkedeki kurumsal yapılanmalarda ve değişikliklerde önemli bir etkindir (Mahiroğlu, 2001: 165).

Tek parti döneminde milli mücadeleden çıkmış bir toplumu dönüştürmek ve geliştirmek amacıyla modernleşme çabaları içerisine girilmiştir. Tek partinin modernleşme hareketi çalkantılı bir dönemden geçmiş, çözülmüş ve yığınlar toplumu haline gelmiş Osmanlı toplumunu yeniden bütünleştirme ve yeni bir toplum kurma temeli üzerine oturmuştur. Bu program CHP çatısı altında asker-sivil bürokrat ve bir kadro tarafından ortaya konulmuştur (Yazıcı, 1996: 112). Tek parti modernleşme hareketi toplumun zümrelerden oluştuğunu ve bu zümreler arasında bir çatışma olmaması gerektiğini vurgulamıştır. Bütünleşmiş milli bir toplum ve sınıfsız bir bütünlük fikrini savunmuştur (Yazıcı, 1996: 114).

Yeni Türkiye Cumhuriyetinde de Osmanlıda olduğu gibi sınıfsal yapıların hakim olmadığı ya da fazla belirgin olmadığı görülür. Ancak cumhuriyetin ilk yıllarındaki toplumsal yapıyı sosyal kategorilere ayırmak istersek; asker-sivil bürokratlar, esnaf (zanaat ve ticaret erbabı) ve halk yığınları şeklinde üç kategori karşımıza çıkar. Söz konusu toplumsal yapının siyasi sisteme yansımaları ise şu şekilde olmuştur; 1920-1950 aralığında meclisteki milletvekillerinin % 47'si eski kamu görevlisi, %25'i avukat doktor gibi serbest meslek sahibi, %10'u tüccar, %7'si ise büyük arazi sahibi çiftçilerden oluşmuştur (Yazıcı, 1996: 114).

2.2.7.2. Partinin İşçi Hareketine Bakışı

Bu dönemde işçi hareketini güçlendirmek için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bir kısım Osmanlı aydını sosyalist fikirlerle bir işçi sınıfı hareketi oluşturmaya çalışmışlardır. Kurtuluş savaşı yıllarında batı emperyalizmine karşı Sovyet desteğini alma düşüncesi ile sosyalist hatta sosyalist olmayan birçok partinin de işçi hareketini önemseydiği hatta parti programlarında bu konuda düzenlemeler yaptıkları görülmüştür (Yazıcı, 1996: 117).

Bu dönemin partisi olan CHP'nin sendikacılığa bakış açısı partinin altı ilkesinden biri olan “halkçılık” anlayışı çerçevesinde gelişmiştir. Bu anlayışla CHP halkçılık ilkesi temelinde Türk toplumunu sınıfsız kaynaşmış bir toplum olarak görmüştür. Sınıf çıkarlarını savunma anlayışına dayalı sendikacılığı da gereksiz bulmuştur. Batı toplumlarında sınıflar ve sınıf mücadelesi olabilir. Ancak biz onlardan farklı olduğumuz için bizde sınıflar olmayacaktır şeklinde ideolojilerini dile getirmişlerdir. Bu yaklaşım çerçevesinde sendika, toplu pazarlık ve grev hakkının sınıflaşmanın sonucu değil, nedeni olduğu iddia edilmiştir. Bu düşüncayı destekler şekilde İş Kanunu görüşülürken CHP Genel Sekreteri Recep Peker “yeni iş kanunu, sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hava bulutlarını silip götürecektir” demiştir (Mahiroğlu, 2001: 165, 166; Pekin, 1985: 242, 243).

CHP bu görüşünü çok partili dönemde de sürdürmüştür. 1947 yılında 5018 sayılı sendikalar kanunu mecliste görüşülürken iktidardaki CHP hükümeti “grev hakkının çalışma hayatında olumsuzluklara neden olacağı, grev hakkının çalışmak isteyen işçileri çalışmamaya zorlayacağı, grevin anti-demokratik bir hareket olduğu” gibi görüşlerini beyan etmiştir. CHP'ye göre Türkiye'deki rejimin tabiatından dolayı sosyal sınıflar arasındaki ihtilaflar devletin hakemlik yapması ile çözümlenmelidir. Keza 1950 genel seçimlerinden önceki şubat ayında gerçekleşen 3008 sayılı iş kanununun değişiklik görüşmelerinde de “grev hakkının devletçilik ilkesiyle bağdaşmayacağını, grevin Bolşevizmin etkili bir silahı olduğu” savunulmuştur (Mahiroğlu, 2001: 165, 166).

2.2.7.3. 1924 Anayasasında Sosyal Haklar ve Dönemin Diğer Yasaları

1924 Anayasası döneminde Türkiye bir kenara dünyada sosyal hak ve özgürlüklerin Anayasalar içinde yer alması düşüncesi henüz yaygınlaşmamıştı. 1924 Anayasamız da bazı temel klasik hakları belirlemekle yetinmiştir ve sosyal ve ekonomik hakları içermemektedir. Anayasanın 70. maddesinde “kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarındandır” denmiştir (Talas, 1992: 65; Pekin, 1985: 242). 1924 Anayasasının konumuzu ilgilendiren düzenlemesi “toplanma ve dernek kurma

hakkı”nı tanınmasıdır. Bu hükme dayanarak cumhuriyetin ilk yıllarında pek çok dernek ve sendika kurulmuştur (Yazgan, 1982: 45).

Günümüzde de çeşitli değişikliklerle yürürlükte olan ve çalışma ilişkileri ve iş hukuku ile yakından ilgili olan Hafta Tatili Kanunu da 1924 yılında çıkarılmıştır. 1926 yılında işçinin korunması ile ilgili daha kesin kurallar getiren Borçlar kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun toplu sözleşme ile ilgili hükümlere yer vererek toplu sözleşme müessesesini doğurması nedeniyle önemlidir (Çelik, 2003:8-9 ;Yazgan, 1982: 46-47).

Çalışma yaşamını düzenleyen genel bir yasanın yokluğunda bu alana ilişkin düzenlemelerin Borçlar Kanunu ile yapılmasına neden olmuştur. Borçlar Kanunu'nun "iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabileceği" şeklindeki hükmü; işçi sınıfının sayısal zayıflığı, sendikaların ve cemiyetlerin oluşmasını mümkün kılacak örgütlü bir toplumsal özelliğin olmayışı, grev ve lokavtın kurumsallaşmamış olması ve dönemin tek partili siyasal yaşamının koşulları nedeniyle uygulanması sağlanamamıştır (Makal, 2007: 515).

1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu genel sağlık tedbirleri ve işçilerle ilgili önemli sağlık tedbirlerinin içermektedir (Yazgan, 1982: 47).

Her ne kadar 1924 Anayasasında sosyal haklara açıkça değinilmese de Anayasa yürürlükten kaldırılana kadar, yani 1960 yılına kadarki süreçte bu alanda çeşitli adımlar atılmıştır. Bu adımlar çeşitli sosyal haklar yaratan özel kanunlar yoluyla gerçekleşmiştir ve bu özel kanunlar döneme sosyal bir karakter vermiştir (Akın, 2006: 8).

2.2.7.4. 1924 Anayasası Sonrası Gelişmeler

1924 Anayasası ile dernek kurma hakkı tanınmış olmasına rağmen (Ekin, t.y.: 231) patlak veren Şeyh Sait Ayaklanması nedeniyle 1925’de çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu (Sıkıyönetim Kanunu) iktidara, muhalif siyasi kuruluşları, ve işçi derneklerini, sendikaları kapatma yetkisi vermiştir. Bu sayede çok sayıda meslek kuruluşu kapatılmıştır (Aktay vd., 2006: 281; Pekin, 1985: 242). Terakkiperver

Cumhuriyet fırkası kapatılırken sendikacılık da fiilen yasaklanmıştır (Işıklı, 2005: 470). Bu kanun dernek kurma ve siyasi, mesleki olarak örgütlenme olanağını imkansız hale getirmiştir. Ayrıca ceza kanununda 1933 yılında yapılan değişikliklerle grev ve lokavt yasakları cezai hükümlerle güçlendirilmiştir (Ekin, t.y: 231).

1926'da çıkarılan Medeni Kanunun 53-72. maddeleri doğrudan cemiyetlere ilişkindir ve yurttaşların dernek kurma özgürlüğünü esaslara bağlamıştır. Yine 1926'da çıkarılan Borçlar Kanunu'nun 316. maddesinde işçi ve işçi derneklerine işverenlerle "umumi mukavele" yapma hakkı tanınmıştır; kanununun 317. maddesinde ise bireysel sözleşmelerin "umumi mukavele" hükümlerine aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu iki madde toplu iş sözleşmesini çağrıştırır biçimde düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu haklara işlerlik kazandıracak sendikalar yoktur, grev hakkı mevcut değildir. Yani 1926 yılından 1937 yılında iş kanunu yürürlüğe girene kadar çalışma ilişkilerinde genel olarak Borçlar Kanunu ile Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmıştır (Pekin, 1985: 242, 243).

Özel kesimin teşviki amacıyla (Makal, 2007: 514) 1927 yılında kabul edilen Teşvik-i Sanayi Kanunu özellikle özel sanayi işletmelerine geniş çapta muafiyet ve imtiyazlar vermiştir. 1923 İzmir iktisat kongresi ile benimsenen liberal anlayış ve uygulamaları ile ülke ekonomisinde istenen gelişme sağlanamamıştır (Ekin,t.y.: 232-233). Çünkü ülke o dönemde sanayileşme için gerekli altyapı, sermaye ve işgücünden yoksundur (Makal, 2007: 514).

İktisadi yapının özelliklerinden dolayı işgücü de ücretlilerin az olduğu kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin ağırlık kazandığı bir yapıdadır. *1921 Sanayi Sayımı* sonuçlarında toplam işçi sayısı 76 216 çıkarken, kuruluş başına düşen işçi sayısı da sadece 2 olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu dönemde ücretliler, kırsal kesimle bağlarını koparamamışlardır yani sürekli bir sanayi işçisine dönüşmemişlerdir. Dönem içerisinde, çalışma ilişkileri alanının gelişmemişliğine bağlı olarak ilgili alanda hukuki düzenlemeler de sınırlı olmuştur (Makal, 2007: 515).

Hem 1929'da dünyada yaşanan buhranın etkileri hem de ülkenin o dönem içinde bulunduğu koşullar (Makal, 2007: 516), devleti 1930'lardan sonra özel girişimi devlet kontrolüne almaya ve ekonomiyi etkin bir şekilde planlamaya

yöneltmiştir. 1932'lerden itibaren uygulanan devletçilik politikası sanayileşmeyi hızlandırmıştır. Bu dönemde devlet hem işveren tarafı olmuş hem de iktisadi hayatı düzenleyici rol almıştır. Bu durum yeni bir yapıyı ortaya çıkarmış endüstri ilişkilerinde üç aktörden ikisinin devlet haline gelmesi, yeni bir iş kanunu çıkarma ihtiyacını da doğurmuştur. Devletçilik politikası ile ivme kazanan sanayileşme tabi ki işçi sayısında artışa neden olmuş ve bu da çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin yolunu açmıştır (Ekin,t.y.: 232-233).

1921-1936 döneminde Türkiye'de işçi hareketlerinde önemli bir gelişme olduğu söylenemez. Çalışanların lehine yapılan çeşitli düzenlemelere rağmen Takrir-i Sükun Kanunu ve Ceza kanunundaki düzenlemeler ve siyasi rejimin özellikleri, sosyal ve kültürel koşulların da etkisiyle sendikaların gelişmesi mümkün olmamıştır (Ekin, t.y: 231).

Bu dönemde İzmir'de hükümet tarafından kurulan Deniz Amelesi Cemiyeti ve Sanayi işçileri Derneği ve 1935 yılında kurulan İşçi ve Esnaf Birliği mevcuttur. Ancak güdümlü oldukları iddia edilmiş ve işçi aydınlar tarafından çok eleştirilmişlerdir (Çelik, 2003: 336).

2.2.7.5. Devletçi Politikaların Uygulanmaya Başlanması

1934 yılından itibaren uygulanmak üzere Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı hazırlanmıştır. Devlet yasal ve idari çeşitli önlemlerle iktisadi yaşamı da düzenlemeye çalışmıştır. İktisadi Devlet Teşekkülleri yeniden organize edilip geliştirilmiştir. Bu politikaların sonucunda gelişmeler yaşanırken işçi kesimi de önemli bir nicel artış göstermiştir. İşçi sayısı 1937'de 265 341'e, 1943'te ise 275 083'e yükselmiştir. Bu dönemde çalışma hayatında yaşanan en önemli sorunlardan biri nitelikli ve sürekli işgücünün eksikliğidir. Bu nedenle sürekli ve nitelikli bir işgücünün ortaya çıkmasını ve devamlılığını sağlamak amacıyla çeşitli sosyal politika önlemleri ile geliştirilmeye çalışılmıştır. İktisadi Devlet Teşekkülleri'nde işçiler ve diğer çalışanlar için sağlanan görece yüksek ücretler ile beslenme-barınma gibi olanaklar da bunlardan biriydi. Çalışma yaşamında yaşanan gelişmeler ve işçi işveren ilişkisinin kazandığı yeni boyut bu alanı düzenleyecek yeni bir yasa çıkarılması gereğini ortaya çıkarmıştır. Dışsal bir dinamik olarak Türkiye'nin ILO'

ya üyeliği (1932) de çalışma yaşamını uluslararası normlara yaklaştırma gerekliliği de yeni bir düzenleme ihtiyacını artırmıştır (Makal, 2007: 516).

Tablo 1: 1937, 1938 ve 1943 yıllarında Sanayi ve Sanayiden Sayılmayan İşyerleri ve Bunlarda Çalışanların Sayısı

Yıllar	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Müstahdem Sayısı
1937	6252	265341	15422
1938	4456	201204	20288
1943	3025	275083	26193

Kaynak: İleri, 2009: 174

1937-1943 yılları arasında işçi sayısında önemli bir değişiklik olmamasına rağmen işyeri sayısı yarıya düşmüştür. İşçi sayısında değişiklik olmaması 2. Dünya Savaşı ile ilişkilendirilebilir. İşyeri sayısındaki azalmanın nedeni ise işyeri büyüklüklerinin değişmesidir. Bu dönem yoğun bir şekilde faaliyete geçirilen KİT (Kamu İktisadi Teşebbüsleri)'lerin bu sonuçta payı büyüktür. Çünkü KİT'ler ortalama işletme boyutları büyük müesseselerdir (İleri, 2009: 174).

2.2.7.6. 3008 Sayılı İş Kanunu

Daha önce iş kanunu çıkarılmasına ilişkin girişimler ve hazırlanan tasarılar kanunlaşmamış ama 1934'te hazırlanan tasarı 1936'da kanunlaşmış ve 3008 sayılı İş kanunu 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir(Çelik, 2003: 9).

1929 Bunalımı, ekonomi politika olarak daha yoğun bir devletçiliği gerekli hale getirmesinin etkisiyle 1934 başlarında uygulanmaya başlanan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı çerçevesinde çok sayıda devlet işletmesi açılmaya başladı. İşçi-işveren ilişkilerinde devlet artık hakemliğinin yanı sıra önemli bir işveren durumuna geldi. Bu dönemde hızlı bir şekilde bir iş kanununun çıkarılması gündeme gelmiştir. Çünkü Borçlar Kanununun liberal bulunuyor, Birinci Beş Yıllık Planın uygulanması bir iş yasasını gerektiriyor ve devletçilik ilkelerine uygun bir çalışma düzeninin

oluşturulması zorunluluğu hissedilmiştir. Recep Peker'in TBMM'de yaptığı konuşmada yaptığı: “.kanunun geç kalması hakiki hayata esaslı bir zarar da vermiş değildir. Çünkü iş kanununun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bu günlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. Bu sanayiın kurulup işlemesi devrindedir ki işverenle iş alan arasındaki ahenk ve münasebetlerin tanzimi kati bir ihtiyaç olarak duyuluyor.” Şeklideki açıklaması gelişmeleri doğrular niteliktedir (Pekin, 1985: 244).

Bu kanun Tatil-i Eşgal Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. Devletçilik anlayışının doğurduğu toplum yararını gözeten çalışma koşullarının düzenlenmesi ve sınıf çatışmalarının çıkmaması için uyuşmazlıkların engellenmesi anlayışı çerçevesinde grev ve lokavt yasağı kanunda yerini almıştır. Kanunun özelliklerine ve kapsamına bakıldığında 3008 sayılı İş Kanunu bütün işyerlerinde değil, niteliği itibariyle günde en az 10 işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerinde uygulanacaktı ve tarım, deniz, hava ve fikir işçileri ile ev çalışmasına katılanları kapsamıyordu Ayrıca çalışanları fikren ve bedenen çalışanlar olarak ikiye ayırmıştı. Bedenen çalışanları iş kanunu kapsamına alırken, fikren çalışanlar Borçlar Kanunu kapsamına bırakılmışlardır (Çelik, 2003: 9-10; Pekin, 1985: 246). İşçi-işveren uyuşmazlıklarını zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemine bağlamıştır ve 72. maddesi ile grevi kesinlikle yasaklamıştır. Bu yasak 1933'de Türk Ceza Kanunu'nun 201. maddesinde işçileri çalışmamaya “zorlayanlara” karşı konan cezalar artırılarak zaten güçlendirilmişti. Bu Kanun işçilerin sendika hakkını tanımamıştır ve toplu pazarlıktan hiç bahsedilmemiştir. Onun yerine “işçi temsilciliği” kurumunu getirerek açığı kapatmayı amaçlamıştı. Buna rağmen bu kanun işçiyi koruma bakımından günümüzde de geçerli olan birçok hüküm içermektedir. Ayrıca 3008 sayılı yasanın toplulukla iş uyuşmazlığına ilişkin maddeleri 1939'da yürürlüğe girmiş ve 1963'e kadar yürürlükte kalmıştır (Yazgan,1982: 49; Pekin, 1985: 244, 245, 247). Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyeti, dolayısıyla ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) üyesi olması, ILO ilke ve standartlarına uymayı taahhüt etmesinin de kanunun hazırlanışında etkili olmuştur. (Pekin, 1985: 244).

3008 sayılı iş kanunu 30 yıldan fazla yürürlükte kalmıştır. Bu kanun Borçlar kanunundan farklı olarak işçinin zayıf taraf olduğunu kabul ederek işçi yararına birçok hüküm içermiştir (Ekin, t.y.: 234).

2.2.7.7. 1938 Yılında Çıkarılan Cemiyetler Kanunu

Devletin benimsediği iktisat politikası ile iş yasalarını genel karakteristiği arasında kuvvetli bir ilişki olduğu bir gerçektir (Ekin, t.y.: 232). Bu dönemde devletin ekonomik hayata müdahaleci tavrı daha da güçlenmiş ve çeşitli işçi dernek ve birlikleri kurma girişimlerinin amacına ulaşamamasının da etkisiyle Ceza Kanunu 141 ve 142. maddeleri ağırlaştırılmış ve 1938 yılında cemiyetler kanunu ile ırk, sınıf, din... esasına dayanan cemiyetlerin kurulamayacağını hükme bağlamıştır. Yani sendikaların kurulması yasaklanmıştır (Çelik, 2003: 10). 10.06.1946 tarihinde bu kanundan ‘sınıf esası’ hükmü kaldırılmıştır (Yazgan, 1982: 49).

2.2.7.8. II. Dünya Savaşı ve Milli Korunma Kanunu

II. Dünya Savaşı patlak verdi ve savaş koşulları başladı. 1940 yılında Milli Korunma Kanunu çıkarılmıştır (Pekin, 1985: 246). 3780 sayılı milli korunma kanunu II. Dünya savaşının yarattığı tehdit karşısında Bakanlar kuruluna gerektiğinde kullanması için geniş yetkiler vermiştir. Bu kanunda iş kanunu ve ilgili mevzuatlarla yapılan düzenlemeleri kısıtlayıcı hükümler içermiştir (Çelik, 2003: 10).

2.2.7.9. Tek Parti Döneminde İşçi Teşkilatlanmaları ve Grevler

İşçi hareketinin sanayileşme ve şehirleşme ile ilişkisi son derece açıktır. 1927 yılında yeni Türkiye Cumhuriyeti nüfusunun %76’sı kırlarda yaşayan bir tarım toplumdur. Sanayisinin büyük bölümü küçük işletmelerden oluşmaktadır. Çalışan nüfusun sadece % 8,9’u sanayi sektöründe istihdam edilmiştir. Bu rakam 1935 yılında %11,7’ye yükselmiştir (Yazıcı, 1996: 118).

Osmanlıda çok güçlü bir sanayi sektörünün olmaması, varolan sermayenin de çok uluslu etnik sermayenin elinde olması, milli mücadele ile de yabancı sermayenin

yurttan kovulması, sınıfsız bir toplum yapısı özelliği taşıması gibi sebeplerden dolayı Osmanlı yeni Türkiye'ye güçlü bir işçi sınıfı ve işçi teşkilatlanması bırakmamıştır (Yazıcı, 1996: 116-117).

Buna rağmen Türkiye İşçi Derneği, Beynelminel İşçiler İttihadı, İstanbul Umum Amele Birliği gibi örgütler kurtuluş savaşı yıllarında kurulmuş işçi teşkilatlarıdır. Bunların yanında Amele Teali Cemiyeti Ve İstanbul İşçi Yardımlaşma Derneği cumhuriyetin ilk yıllarında kurulmuş işçi teşkilatlarına örnektir. İstanbul Umum Amele Birliği Atatürk tarafından da desteklenmiş, siyasi yönü bulunmayan bir birliktir. En önemli özelliği ise Türkiye İktisat Kongresine sunulacak işçi taleplerini tespit eden işçi birliği olmasıdır. İzmir İktisat Kongresine işçi kesimini temsilen Aka Gündüz başkanlığında İstanbul Umum Amele Birliğinden bir grup katılmıştır (Yazıcı, 1996: 119- 121).

1925-1933 yılları arasında çoğu ücret artışı talep eden 35 civarında grev gerçekleşmiştir. Ayrıca bazı grevler de çeşitli yargılamalar ve tutuklamalarla sonuçlanmıştır. 1943 yılına gelindiğinde işçi sayısı 275 bine ulaşmıştır (Yazıcı, 1996: 121).

Tek parti hükümeti işçi hareketlerine çok da sıcak bakmamış ve batıda hızla yoğunlaşan işçi hareketlerine karşı oldukça duyarlı davranmıştır. İşçi hareketine ancak milli özellik taşıması ve siyaset dışı kalması halinde izin verebileceği izlenimi yaratmıştır. Ayrıca tek parti döneminde hem sanayileşme ve şehirleşmenin tam olarak gerçekleştirilememesi hem de bu dönemde işçi hareketini ve teşkilatlanmasını besleyen demokratik ortamın oluşmamış olması gibi nedenlerden dolayı işçi sınıfı ve teşkilatlanması etkinlik kazanamamıştır (Yazıcı, 1996:121-125).

2.2.8. II. Dünya Savaşı Sonrası Gelişmeler ve 1946-1960 Çok Partili Hayata Geçiş

II. Dünya Savaşından sonra insan hakları, özgürlükler ve demokrasi sorunları daha fazla tartışılmaya başlamış, demokrasi ve insan hakları alanındaki gelişmeler sendikal haklara da yansımıştır. Böylece hem ILO hem BM (Birleşmiş Milletler) Teşkilatının ilgili sözleşmelerinde sendika hakkı temel bir insan hakkı olarak kabul

edilmiştir. İnsan hakları ve demokrasi alanındaki söz konusu gelişmelerin kuşkusuz Türkiye’ye de yansımaları olmuştur (Aktay vd., 2006: 281).

Tüm dünyada yeni yapılan Anayasalarda kişi hakları ve siyasal hakların güçlendirilmesi yanında, ekonomik ve sosyal haklara da yer vermeye başlanmıştır. BM (Birleşmiş Milletler) kuruluyordu. Dış koşulların dayatması ve savaş sırasında iyice gelişen toplumsal katmanların, gelişmekte olan kapitalist sınıfın da talepleri doğrultusunda Türkiye’nin kurulan yeni dünya düzeninde yerini alabilmesi için tek partili otoriter rejimi terk etmesi gerçek anlamda demokratikleşmesi gerekmektedir. CHP’ye muhalefet gittikçe yaygınlaşmaktaydı (Pekin, 1985: 247).

II. Dünya savaşı sonrası Türkiye’nin Birleşmiş Milletlere girmesi ile tam demokratik ülke olma yolundaki girişimleri sosyal adalet gereklerine uygun düzenlemeler yapma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bir taraftan teşkilatlanma diğer taraftan mevzuatta değişiklikler yapılması yoluna gidilmiştir(Çelik, 2003: 10; Ekin, t.y.: 235-236).

2.2.8.1.Sendika Kurma Hakkının Yasallaşması

Bu dönemde 3008 sayılı İş Kanununu uygulamakla görevli iş dairesinin yerine 1946 yılında Çalışma Bakanlığı almıştır. Aynı yıl İşçi Sigortaları Kurumu ve İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. 1951 yılında İş mahkemeleri tesis edilmiştir (Ekin, t.y.: 236). Ayrıca çeşitli sosyal güvenlik düzenlemeleri getirilmiştir. İşçi Sigortaları Kurumu kurularak 1946 başında çalışmaya başlamıştır (Pekin, 1985: 247).

Bir ülkede sendikalaşmanın başlayabilmesi için örgütlenme hakkının kazanılması gerekir. Türkiye tarihinde sendikacılık yasal olarak 1938 tarihli 3512 sayılı Cemiyetler Kanunundaki “ sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesinin 4919 sayılı 5 haziran 1946 değişikliği ile metinden çıkarılması ve cemiyet kurmadan önce izin alma gereğinin kaldırılması ile başlamıştır (Işıklı, 2005: 483; Mahiroğlu, 2001: 162).

5 Haziran 1946 tarihinde Cemiyetler kanundan sınıf temeline dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılarak sendika hakkı kanunen tanınmış oldu ve hızla sendikalar

kurulmaya başlamıştır. Ancak daha sonra 17 Aralık 1946 sıkıyönetim kararı ile sendikalar ve aynı yıllarda kurulmuş olan Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ve Türkiye Sosyalist partisi ve bu partilerin fikirlerini yayan gazete ve dergiler kapatılmıştır. Sıkıyönetim Bildirisinde sendika ve sol partilerin kapatılma nedenleri olarak özet olarak ‘komünist kişiler tarafından örtülü bir şekilde kurulan partiler ve onlardan aldıkları direktiflerle hareket eden sendikaların, memleket içinde içtimai bir zümrenin diğerleri üzerindeki tahakkümünü tesise ve mevcut iktisadi ve içtimai nizamları bozmaya çalışmaları’ sebep gösterilmiştir (Işıklı, 2005: 483, 484). İsmet İnönü 10 Mayıs 1946 tarihindeki konuşmasında “ Bizim kanun yoluyla da menetmeğe çalışacağımız cemiyet ve partiler, kökü dışarıda yani yabancı aleti olan cemiyet ve partiler ve onlardan mülhem olanlardır” demiştir (Işıklı, 2005: 484).

20 Şubat 1947 yılında Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak grev ve toplu sözleşme hakkından söz etmemiş ve sendikalara siyaset yasağı getirmiştir. Ayrıca sendikalar gelirlerini ancak kanunda yazılı gayeler için kullanabilecekler, yani siyasi maksatla kullanamayacaklardır (Işıklı, 2005: 484).

Sendikacılığın daha başlangıcında kazandığı ‘ideolojik boyut’ 17 Aralık 1946 tarihinde söz konusu sendikaların sıkıyönetim kararıyla kapatılmasını da beraberinde getirmiştir. Yani aslında sendikacılığın yasal tarihi sendikaların kuruluş ve faaliyet alanlarını düzenleyen 5018 sayılı kanunla başlamıştır (Mahiroğlu, 2001:162). Bir yıl sonra 1947 yılında özel olarak düzenlenen ilk sendikacılık kanunu olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır (Yazgan, 1982: 52). Bu dönemde çıkarılan diğer önemli kanunlar 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 1954 tarihli ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunudur (Çelik, 2003: 10).

2.2.8.2. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun

Cemiyetler kanunundan sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz esasının kaldırılması ile sendika kurulması yasal hale gelmiş ve birçok sendika da ortaya çıkmıştı ancak 5018 sayılı kanun çalışanların kendi örgütlerini kurmaya yönelik faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan ilk yasal başlangıç olması nedeniyle büyük

önem taşır. Dönemin sanayileşme çabaları, liberal düşünceye tekrar yöneliş, siyasi iktidarlarda batının tecrübelerinden yararlanarak sendikalaşmanın demokrasinin vazgeçilmez parçası olduğu yönünde oluşan inanç bu kanunun çıkarılmasında ve dönemin diğer gelişmelerinde etkili olmuştur(Ekin, t.y.: 237-238; Yazgan, 1982: 52). Ayrıca bu kanun sendika özgürlüğü sorununun BM düzeyinde tartışıldığı ve ILO’nun Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesinin hazırlandığı bir dönemde ortaya çıkmıştır (Pekin, 1985: 248).

Parlamentoda egemen olan sendikaların iç ve dış siyasi akımlara alet olarak asıl amaçlarından sapacağı düşüncesi nedeniyle sendikaların siyasi faaliyet dışı kalmalarına yasada önemle yer verilmiştir. Bu özelliği ile Türk sendikacılığında 1947 sonrasında oluşan “partilerüstü sendikacılık” anlayışının temelleri de atılmıştır. (Ekin,t.y.: 237; Pekin, 1985: 248). Toplu görüşme hakkı da tanınmamıştır (Ekin, t.y.: 237). Ayrıca 3008 sayılı İş Kanununda olduğu gibi grev yasaklanmış ve “greve teşvik eden” sendika yöneticilerinin cezalandırılması ve sendikalarının kapatılması öngörülmüştür (Mahiroğlu, 2001: 167). Sendikalar kanununun 11. maddesinde düzenlendiği üzere sendikalar, Cemiyetler Kanununun 28, 29; 30 ve 31. maddelerine göre her zaman denetlenebilecektir (Pekin, 1985: 248).

1947’den sonra kurulan sendikaların üye sayısında artış yaşanmamasının önemli bir nedeni sendikalara umumi mukavele yapma yetkisi verilmesine rağmen grev hakkı verilmemesi olduğu ifade edilmiştir (Çelik, 2003: 336).

1947 Sendikalar yasası bir yandan demokratik dünyanın yeni dinamiklerinin zorlaması, diğer yandan sayıları artan işçilerin etkisiyle gelişen işçi hareketinin denetim altına alınmak ihtiyacının doğal bir sonucudur. Yani bu yasa işçi mücadelesinin doğrudan bir ürünü değildir (Pekin, 1985: 249). Yine de 1948 yılından sonra sendikacılık faaliyetlerinde belirgin bir canlanma görülmüştür. Zamanla sendikacılık hareketinde bölünmeler meydana gelmiş, 1952’de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurulması ile nispeten birlik sağlanmış, daha güçlü bir mücadele ortaya çıkmıştır (Çelik, 2003: 336).¹

¹ ‘Bunlardan başka, sırasıyla, 27 Haziran 1945 t. ve 4472 s.lı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, 9 Temmuz 1945 t. ve 4792 s.lı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, 21 Ocak 1946 t. ve 4837 s.lı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 28 Ocak 1946 t. ve 4841 s.lı Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 2 Haziran

2.2.8.3. Çok Partili Hayata Geçişin Sendikal Hayata Yansımaları

Türkiye çok partili hayata 1945'in sonlarında geçmiştir. Ancak tek parti döneminin kendine özgü yapısı bir süre terk edilememiş; özgürlük anlayışı tam manasıyla uygulanamadığı için bu geçiş son derece yavaş olmuştur. Bu durum sendikal haklara da yansımış partiler bu konuda özgürlükçü bir tutum sergileyememiştir (Mahiroğlu, 2001: 165).

1946 ile başlayan ve çoğulcu parlamenter rejime geçiş yönündeki gelişmeleri hazırlayan bu dönem işçi sınıfı ve hakları açısından da bir dönüm noktası sayılabilir. 1946'da Cemiyetler kanununda değişiklik yapılması ve 1947 yılında İşçi ve İşveren sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında kanunun çıkarılması önemli gelişmelerdir. Tabi ki bu gelişmeleri hazırlayan iç ve dış dinamikler söz konusudur. Bir dış dinamik olarak II. Dünya Savaşı sonrasında yoğunlaşan demokrasi eğilimleri ve bir iç dinamik olarak halkın iktidara ortak olma çabaları bu gelişmeleri tetiklemiştir (Yazıcı, 1996: 126-127).

1947 tarihli 5018 sayılı yasanın sendikalara siyaset yasağı getirmesine rağmen bu dönemde sendika parti ilişkilerinde farklı bir etkileşim ortaya çıkmıştır. Hem iktidar hem muhalefet partileri sendikaları saflarına çekmeye çalışmışlardır. DP'nin işçilere yönelik çalışmaları, çeşitli haklar özellikle 'grev hakkı'nı – her türlü siyasi tesir ve maksatlar dışında kalınması şartıyla- vaat etmesi ve CHP'nin işçi sınıfına yönelik değişmeyen temkinli tavrı, DP'nin 1950 seçimlerindeki başarısında etkili olmuştur (Yazıcı, 1996: 127-130).

Aslında varolan iki büyük parti (CHP ve DP) sendikaların kendi kontrolleri altında kurulup faaliyet göstermelerinden yanadırlar. Bu isteklerinin altında kuşkusuz önemli bir seçmen kitlesi olarak işçilerden yararlanma amacı da yatmaktadır. Sendikalar kanununun yürürlüğe girmesini takiben CHP 'İşçi Bürosu' kurdu muştur.

1949 t. ve 5417 s.lı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 4 Ocak 1950 t. 5502 s.lı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 30 Ocak 1950 t. ve 5521 s.lı İş Mahkemeleri Kanunu, 9 Ağustos 1951 - 5837 s.lı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun, 28 Ocak 1953 t. ve 6032 s.lı Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun, 2 Mart 1954 t. ve 6301 s.lı Öğle Dinlenmesi Kanunu, 11.3.1954 t. ve 6309 s.lı Maden Kanunu, 15 Haziran 1960 t. ve 7467 s.lı Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkarılmıştır. Ayrıca, 1960 İhtilâlinde sonra Basın İş Kanununun birçok maddesi değiştirilerek bu kanunun kapsamında bulunanlara önemli haklar sağlanmıştı' (Çelik, 2003: 11).

İşçi bürosunun çalışmaları ile CHP'ye bağlı sendikalar kurulmuştur. Ancak CHP işçi taleplerine tam olarak cevap verememişti ve işçilerin karşılarında tek bir önemli alternatif vardı: DP (Işıklı, 2005: 485, 486). 1950'ye doğru beliren ekonomik kriz ve işsizlik de işçilerin bu olumsuzlukları hükümet politikalarına bağlamaları nedeniyle DP'ye eğilimleri artırmıştır. 1950 yılına kadarki süreç içinde ortaya çıkan kızgın muhalefet sendikalara da yansımış ve sendikalar kanunundaki yasağa rağmen siyasi teşekküllerin faaliyetlerine vasıta olacak şekilde iki gruba ayrılmışlardır. Sendikalar işçiler tarafından yürütülen bağımsız bir eylemin çok uzağında kaldıkları ifade edilmiştir (Işıklı, 2005: 487, 488).

Bu dönem tüm dünyada İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin konuşulduğu günlerdir. Çok partili rejime geçilmesinin etkisiyle siyasi partiler önemli bir oy potansiyeli olarak gördükleri işçilere yönelik yoğun propagandaya girişmişlerdir. Bu dinamiklerin etkisiyle ilk olarak 1948'de Millet Partisi grev hakkını parti programına koymuştur. Ardından DP (Demokrat Parti) 25.6.1949'da parti programında grev hakkına yer verdi. CHP ise grev hakkına şiddetle karşı çıkıyordu. 1949 hükümet programı dışında DP programlarının hiçbirinde grev hakkına yer vermiştir. Buna karşılık başlarda grev hakkına karşı çıkan CHP 1953'de parti programında grev hakkına yer vermiş ve savunmuştur (Pekin, 1985: 251). Yani aslında çok partili hayatın başlarında sendikal hakların siyasi partiler arasında bir rekabet konusu haline gelmesi sendikaların gelişmesinin de önün açtığı söylenebilir (Aktay vd., 2006: 282).

Partiler işçi kitlesinin desteğini ve sendikaları ele geçirmek için yoğun bir mücadele içindeyken öte yandan özellikle 1950 ve 1954 seçimleri öncesinde sendikacılar da her hangi bir siyasi partiden milletvekili seçilme yarışına girmişlerdir. Grev hakkını savunan sendikaların çoğu DP yanında yer almıştır (Pekin, 1985: 250, 251). 1946-1960 yılları arasında sendikalar siyasi desteğe karşı ekonomik taviz koparma politikası ile hareket etmiş ve böylece "siyasi manevra" tipi sendikal faaliyet gelişmeye başlamıştır. Sendikalar CHP'yi destekleyen işçi sendikaları (İstanbul İşçi Sendikaları Birliği) ve DP'yi destekleyen işçi sendikaları (Hür İşçi Sendikaları Birliği) olarak ikiye bölünmüşlerdir. 1950 sonrasında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve Hür İşçi Sendikaları Birliği birleşme kararı alarak İstanbul İşçi Sendikaları Birliği adı altında Türk işçi hareketinin birleşmesi gerçekleşmiştir. Böylece konfederasyona giden önemli bir adım atılmıştır (Yazıcı, 1996: 130).

Şehirleşme ile doğrudan ilişkili olan sendikalaşma hareketi çok partili döneme geçişle birlikte taşra şehirlerine de kaymış ve işkolu sendikaları bölge sendika birliklerine dönüşmeye başlamıştır (Yazıcı, 1996: 131).

CHP iktidarının işçilere ilişkin son uygulaması 30.1.1950 yılında kurduğu bir işçi, bir işveren temsilcisi ve bir yargıcın oluşturduğu üçlü yapı ilkesine göre çalışan İş Mahkemeleridir (Pekin, 1985: 252).

2.2.9 1950-1960 DP Dönemi

2.2.9.1. Dönemin Siyasal ve Toplumsal Özellikleri

Savaş sonrasında yaşanan sıkıntılar Batı ülkelerinde Keynesyen politikaları ve sosyal refah devleti uygulamalarını ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda devletlerin ekonomik ve sosyal yaşama müdahalesi ve emek-sermaye arasındaki çatışmaları ortadan kaldırmaya en azından yumuşatmaya yönelik çabaları yoğunlaşmıştır. Savaş sonrasında Türkiye'nin Birleşmiş Milletlere ve Uluslararası çalışma Örgütü'ne katılmasıyla çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemelerin temel standartları belirlenmeye başlanmıştır. 1946 yılında çok partili rejime geçişle de sosyal politika alanında hızlı bir gelişme seyrine girildiği gözlenebilir (www.petrol-is.org).

1946 yılında kurulan DP 1950 seçimlerinden zaferle çıkmıştır (İleri, 2009: 204, 205). DP'nin Türkiye'de demokratik rejimin biçimlenmesinde ve siyasal hayatın temel ekseninin değişmesinde önemli rol oynadığı ifade edilir. DP'nin bıraktığı siyasal kültür mirası uzun yıllar diğer iktidarlarca da kullanılmıştır. Özellikle DP'nin uyguladığı popülist ideoloji tüm partilerin kitle desteğini sağlamak için kullandıkları bir politika olduğu söylenebilir (Altıntaş, 2003: 7).

1950-1960 dönemi çok partili döneme geçişin gerçekleştiği, sanayileşmenin hamle yaptığı ve beraberinde işçi kitlesinde genel bir artışın yaşandığı bir dönemdir. Bu dönemde aynı zamanda Türk sosyo-kültürel sisteminde hızlı bir dönüşüm yaşanmıştır. 1950 seçimi ve DP'nin iktidar olması geleneksel yapıların, o güne kadar iktidarı elinde bulunduran hakim kadronun değişmesi anlamına gelmiştir. Ayrıca bu dönemde kırdan kente göç ve şehirleşme çabaları da modernleşme kurumları ile geleneksel kurumlar arasında çatışmaları hızlandırmıştır. Kurumlar arası çatışma ve

iktidarda meydana gelen önemli değişiklik asker-sivil bürokrasinin bir müdahalesi ile sonuçlanmış ve 1960 ihtilali yapılmıştır (Yazıcı, 1996: 134-135).

2.2.9.2. Dönemin Ekonomik Gelişmeleri

1946 yılından sonra, 16 yıldır izlenen kapalı korumacı içe dönük iktisat politikaları yavaş yavaş terk edilmeye başlanmıştır. Devletçi sistemin o dönem dünyada hakim olan uluslararası sistemle pek bağdaşmadığı dile getirilmeye başlanmıştır. Bu eğilimlerin de etkisiyle Türkiye 1947’de IMF, Dünya Bankası ve Avrupa İktisadi İşbirliği Örgütü’ne; 1952’de NATO’ya üye olmuştur (İleri, 2009: 208, 209).

Tablo 2: Sanayi İşçilerinin Artması

Yıllar	İşçi Sayısı
1935	624.000
1940	637.000
1950	892.000
1955	1.123.000
1960	1.329.000

Kaynak: İleri, 2009: 214

Bu dönemde sanayinin milli gelir içindeki payı artış göstermiştir (İleri, 2009: 214). Ayrıca Tablo 2’de de görüldüğü gibi bu dönemde Türkiye’de hem tesis sayısında hem de sanayide çalışan işçi sayısında artış gözlenmiştir.

Bir ülkede sendikalaşma kuşkusuz o ülkenin sanayileşme düzeyi ve çalışan sayısının yüksekliği ile yakından ilişkilidir. Türkiye bu dönemde halen bir tarım ülkesi olmaya devam etmektedir. 1950 yılında; iktisaden faal nüfusun %85.7’si tarım kesiminde, % 7.4’ü sanayi kesiminde, 6.9’u hizmetler kesiminde çalışmaktadır. 1960 yılı verilerine baktığımızda tarım kesimi, %74.9, sanayi % 9.6, hizmetler %10.3, bilinmeyen % 5.2’dir. Bu rakamlardan anlaşılan şudur ki iktisaden faal nüfusun

çoğunluğu sendikalaşmaya elverişsiz tarım kesiminde, bağımsız kendi hesabına çalışan ücretsiz aile işçisidir (Mahiroğlu, 2001: 165).

2.2.9.3. DP'nin Sendikal Haklara İlişkin Politikası

DP dönemi Türk işçi hareketinin gelişimi açısından bir hazırlık dönemi niteliğindedir ve 1960'a kadar büyük bir ivme kazanamamıştır (Yazıcı, 1996: 135-136). Tek parti döneminde düzenlenmeyen grev hakkı, muhalefette iken grev hakkını savunmasına rağmen 1950 seçimleriyle iktidar olduktan sonra da DP tarafından da düzenlenmemiştir. Grev hakkının kolaylıkla verilemeyeceğini, derin çalışmalara ihtiyaç olduğunu belirterek “ grevsiz sendikacılık” anlayışını sürdürmüştür. Yani hem tek parti döneminde hem DP döneminde – 1961'e kadarki dönemde- sendikacılık siyasal iktidarın kontrolü altında gerçekleşmiştir. Bu dönemde sosyalist partiler öncülüğünde kurulan sendikalar kuruluşlarının hemen ardından kapatılmışlardır. (Mahiroğlu, 2001: 165-166).

DP sendika ve grev hakkının savunuculuğunu yapmış; bu şekilde işçilerin de desteğini sağlayarak CHP'den iktidarı almıştır. İktidarı süresince de grev hakkını tanımamış, sendika hakkını önemli ölçüde kısıtlamıştır (Işıklı, 2005: 470).

Bu dönemin önemli bir gelişmesi DP iktidarının ilk yılında 1951'de 98 sayılı ILO Sözleşmesini kabul etmesidir. 1954 yılında ilk Çalışma Meclisi toplanmıştır. 1950-1960 arasında basın ve deniz işçileri ile sosyal güvenliğe ilişkin çıkarılan yasalar, 1959 yılında 7826 sayılı yasa ile sendika özgürlüğüne daha ileri güvenceler getiren Ek dışında, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar konusunda herhangi bir gelişme yaşanmamıştır. 1950 sonrasında Türkiye sendikacılık hareketinde Amerikan sendikacılık anlayışının büyük etkisinin olduğu ifade edilir. Ücret sendikacılığı, “partiler üstü sendikacılık” anlayışı yoğunlaşmıştır. (Pekin, 1985: 252, 253). II. Dünya savaşı sonrasında dış politikada etkili olan Truman Doktrini ve Marshall Planının bir parçası olarak Amerika'nın çeşitli ülkelerdeki sendikacılık faaliyetini kendi uluslararası çıkarları çerçevesinde yön vermeye çalıştığı görülmüştür. O yıllarda başlayıp daha sonra da devam eden Amerikan etkisi sonucunda Türk sendikacılığında ABD modelinin şuurlu olmayan bir taklidinin ortaya çıktığını belirtilmiştir. Ayrıca bu dönemde ABD'den çeşitli mali yardımlar alınmış ve

eğitilmek üzere Amerika'ya sendikacı gönderilmesi uygulamaları başlatıldığı iddia edilir (Işıklı, 2005: 494, 495).

Grev hakkı DP'nin 29 Mayıs 1950 hükümet programında da tekrarlanmış ancak 15 ekim 1951'de onaylanan programında grev hakkından ya da toplu sözleşme hakkından söz edilmemiştir. 1950'den sonra Sendikalar kanununun sendikaların siyaset yapma yasağını düzenleyen 5. maddesine aykırı hareket ettiği için birçok sendika kapatılmış ya da faaliyetleri bir süre durdurulmuştur (Işıklı, 2005: 489, 490). Aidat miktarının düşük olması ve işçilerin dikkatini çekecek fonksiyon kazanamamaları da sendikaları zayıflatmıştır ve siyasal iktidara bağımlı kılmıştır (Işıklı, 2005: 492).

1946'dan itibaren DP'ye yönelen işçi kitlesi 1957'ye kadar bu tavrını sürdürmüştür. 1957'den sonra haklarını alamayan ve durumlarında herhangi bir gelişme olmayan işçiler yavaş yavaş desteklerini çekmişlerdir (Işıklı, 2005: 493, 494).

Bir ülkenin siyasal rejimi ve siyasal iktidarın politikaları, dünya görüşü, o yasal düzenlemelerini, kurumsal yapılanmasını yakından etkileyen bir faktördür. Türkiye 1945'te çok partili hayata geçmesine rağmen 1961'e kadar çoğulcu demokrasinin tüm kural ve kaidelerine işlerlik kazanabildiği söylenemez. Bu dönem bir nevi geçiş dönemi olmuştur. Dolayısıyla demokrasi ile beslenen sendikal hareket istenilen gelişmeyi gösterememiştir (Mahiroğlu, 2001: 164).

2.2.9.4. DP Dönemi Yasal Düzenlemeleri

Ülkelerin iç hukuku ve konuyla ilgili yasal düzenlemeler, özellikle sendikacılığın yeni gelişmeye başladığı ülkelerde sendikalaşma üzerinde büyük ölçüde etkili bir unsurdur.

61 Anayasasına kadarki dönemde Türkiye'nin ilk İş Kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ve 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu'nda yer alan bazı hükümleri sendikalaşmayı aleyhte etkilemiştir. Örneğin 3008 sayılı İş Kanunu'nun birinci maddesinde, işçiyi "bedenen ya da hem bedenen hem fikren çalışan kimse" şeklinde tanımlayarak fikir işçisini kapsam dışı bırakmıştır. Aynı Kanun, 72.

maddesinde grev hakkını yasaklamıştır. Ayrıca 5018 sayılı Kanun da yedinci maddesinde grev yasağını yinelemiş; “greve teşvik” eden sendika yöneticilerinin cezalandırılmasını ve sendikalarının kapatılmasını öngörmüştür. 5018 sayılı Kanun ikinci maddesinde, sendikaya üye olma hakkını İş Kanunu’ndaki işçi tanımı doğrultusunda sadece bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılan işçilere tanımıştır. Basın ve Deniz İş Kanunları yürürlüğe girince bu durum değişmiştir. Ancak başlangıçta sendikalaşmanın kapsamını daraltmıştır. Bir diğer olumsuz durum işyerinin işvereni, işveren sıfatı olmasa da esnaf odasına kayıt olduğu takdirde, bu gibi işverenlerin yanında çalışan işçiler, sayısı ne olursa olsun sendika kuramaz, sendikalara üye olamazlardı (Mahiroğlu, 2001: 166, 167).

Sendikalar Kanunu’nun 5. maddesinde sendikalara “siyaset yapma” yasağı getirilmişti. Sendikaların üyelerinden alacakları aidatlarla ilgili bir husus Medeni Kanun ve Cemiyetler Kanunu’ndaki aidatlar ile ilgili hükümler çerçevesinde çözümlenmiştir. Ancak, üyelik aidatının çok cüzi bir miktarla sınırlandırılması ve “kaynağında kesim” yoluyla tahsilinin öngörülmemesi, kuruluş aşamasında sendikacılığı mali açıdan zor durumda bırakmıştır. İş Kanunu’nun 78. maddesinde 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklikle “sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma” yetkisinin verilmesi, bu tarihten sonra sendikacılığa az da olsa bir ivme kazandırmıştır (Mahiroğlu, 2001: 167).

2.2.9.5. 1950- 1960 Dönemi Sendikalaşma Düzeyleri

1950-1960 döneminin gerek sanayileşme alanında önemli atılımların gerçekleştirildiği gerekse demokratikleşme çabalarının yoğunlaştığı bir dönem olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla işçi sayısı ve sendikalaşma oranlarında da farklılık gözlenmiştir.

Tablo 3: 1948-1960 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Düzeyleri

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika laşma Oranı	Sendika Sayısı	Federasyon ya da Birlik Sayısı
1948	325.463	52.000	15.8	73	1
1949	344.914	72.000	20.9	77	2
1950	373.961	78.000	20.9	88	3
1951	427.364	110.000	25.7	137	8
1952	488.505	130.000	26.6	248	16
1953	556.535	140.000	25.15	275	28
1954	583.252	180.387	30.9	323	17
1955	604.295	189.595	31.4	363	23
1956	645.321	205.155	32.4	376	27
1957	685.827	244.853	35.7	383	26
1958	707.206	262.591	37.1	394	18
1959	754.875	280.786	37.2	417	18
1960	824.881	282.967	34.3	432	21

Kaynak: Yazıcı, 1996: 129

Sendikalaşma oranlarının belirlenmesi 1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığının görevi idi. 1948 yılından 1960 yılına kadar Türkiye’de sendikalaşma oranı giderek artmıştır. Kuşkusuz bunda sendikacılığın kuruluş aşamasında olması, sosyo-ekonomik koşullar, ülkenin yapısal özellikleri vb. birçok sebep etkili olmuştur. 1950 yılında sendikalara toplu iş ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, 1952’de Türk-İş’in kurulması, yine 1952’de Basın İş Kanunu, 1954’te Deniz İş Kanununun getirdiği basın mensupları ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının verilmesi, 1950’den itibaren özel sektördeki hareketlilik sendikalaşma oranlarındaki artışlarda etkili olmuştur (Mahiroğlu, 2001: 163, 164).

Sendikal hareketin gelişmesi ve güç kazanmasında bir diğer olgu sınıf bilincinin gelişmesidir. Daha önce belirtildiği gibi Osmanlı dönemi tüm özellikleriyle bu bilincin ortaya çıkmasını engellemiştir. Osmanlı'nın miras bıraktığı bu özelliklerin yanı sıra cumhuriyet sonrasında sanayinin oluşmaya başlamasıyla işçi olgusu ortaya çıkmış ama batıdaki tarzda bir sınıf bilinci yine de oluşmamıştır. Cumhuriyet sonrasında ortaya çıkan sanayi kuruluşlarında çalışan işçilerin çoğu kırsal kesimden gelen, geçici işçi pozisyonunda çalışan işçilerdir. Bunların büyük çoğunluğu köyleri ile bağlantılarını kesmemiş yani mülksüzleşmemiş yani tamamen işverene bağımlı hale gelmemiş işçilerdir. Neticede oluşan işçi kitlesinin özellikleri sınıf olmasına yeterli değildir. Kuşkusuz bu durum sendikalaşma eğilimini olumsuz etkilemiştir (Mahiroğlu, 2001:167).

Bu dönemde grev yasağı olduğu için az sayıda grev gerçekleşmiştir (İleri, 2009: 241).

2.2.10. Türk-İş' in Kurulması

1950-1960 dönemi sanayileşme bakımından önemli atılımların gerçekleştiği, çok partili döneme geçişle birlikte demokratikleşme çabalarının yoğunlaştığı ve işçi sayısında önemli artışın yaşandığı bir dönemdir. Bu artış önemli bir gelişmeyi de beraberinde getirmiştir; işçi hareketinin tek çatı altında toplanması fikri somutlaşmıştır. Toleyis Sendikası, İzmir İşçi Sendikaları Birliği, Çukurova İşçi Sendikaları Birliği, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, Eskişehir-Sakarya Bölge İşçi Sendikaları Federasyonu, Tarsus Akdeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Birliği ve Zonguldak Maden İşçileri Sendikası'nın birleşmeleri sonucu 31 Ekim 1952'de Türk işçi hareketi için tarihi bir gelişme olarak kabul edebileceğimiz Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur (Yazıcı, 1996:132).

Türk-İş Genel Sekreteri Şaban Yıldız, konfederasyonun kuruluşundan sonra verdiği demeçte “mevcut kanun ve nizamlar çerçevesi içinde, milliyetçi bir teşekkül vasfını kaybetmeden, siyasi partilerle, hükümet karşısında mutlak istiklalini muhafaza edecek olan Türk-İş memleketimizin sosyal tarihinde bir merhale olacaktır” şeklinde bir açıklamada bulunmuştur (Yazıcı, 1996: 132-133).

1 Haziran 1954 tarihi rakamlarını incelediğimizde Türk-İş’e katılan sendika, birlik, federasyon sayısı 18’e bu birliklere üye işçi sayısı 150 bine ulaşmıştır (Yazıcı, 1996: 133).

2.2.11. 1961 Anayasası ve Yeni Bir Dönemin Başlangıcı

1960’lı yıllarda serbest piyasa uygulamaları rafa kalkmaya başlamıştır. ABD bile kendini karma ekonomik sistem olarak nitelemiştir. Ülkelerin başarısı büyüme hızının yüksekliği, sanayileşme ve gelir adaletini sağlamadaki başarı ile ölçülmekteydi. SSCB (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği)’nin varlığı kapitalizm için bir tehdit olarak görüldüğü için “sosyal devlet”in geliştirilmesi batı demokrasilerinin ve Türkiye’nin öncelikli hedefi olmuştur. Türkiye 1960 ihtilalinin getirdiği iktisadi planlamayı demokratik düzene geçip AP (Adalet Partisi) iktidar olduktan sonra da devam ettirmiştir (İleri, 2009: 251, 252).

2.2.11.1. 1961 Anayasasının Özellikleri

9 Temmuz 1961’de halkoylaması ile kabul edilen Anayasa 20 Temmuz 1961’de 334 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. 1969, 1970, 1971, 1973 ve 1974 yıllarında değişikliklere uğramıştır (Talas, 1992: 68).

27 Mayıs İhtilali DP iktidarının uygulamalarına tepki olarak gerçekleştirilmiştir. İhtilal sonrası yapılan 61 Anayasası ile DP’nin gelenekçi-liberal çizgisinden “sosyal refah devleti”ne dönüşümün özellikleri gözlenebilir. 1961 Anayasası ile getirilen düzenlemeler siyasal ve sivil toplum alanında örgütlenmeye önemli bir dinamizm sağlamıştır. Çoğulcu, insan haklarına dayalı, yeni bir sosyal denge yaratmıştır (Aslan ve Kaya, 2004: 219). Anayasanın gerekçesinde sosyal adalet ve sosyal devlet terimleri açıklığa kavuşturulmuştur (Pekin, 1985: 253).

1961 Anayasasının 2. maddesinde T.C.’nin sosyal hukuk devleti olduğu ifade edilmiştir. Sosyal içerikli yeni haklar kabul edilmiş ve çoğulcu demokratik kurumlardan bahsedilmiştir (Aktay vd., 2006: 40). 1961 Anayasasının sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler bölümü altında çalışma ile ilgili hükümler başlığı altında çalışma hakkı ve ödevi (m.42), çalışma şartları (m. 43), dinlenme hakkı (m.44),

ücrette adalet sağlanması (m. 45), sendika kurma hakkı (m.46), toplu sözleşme ve grev hakkı (m. 47), sosyal güvenlik (m. 48) konuları düzenlenmiştir (Gözler, 1999: 144-146).

1961 Anayasamız döneminde yürürlükte olan Anayasalar içinde İtalyan Anayasasından sonra sosyal haklara en geniş yer veren Anayasadır. ‘Sosyal adalet’ ve ‘sosyal devlet’ ilkelerini tanımıştır. ‘Grev hakkı’ gibi daha önce yasal düzeyde tanınmış olmayan bir hakkı düzenlemiştir. ‘Sosyal güvenlik’ ve ‘dinlenme hakkı’ gibi daha önce düzenlenmiş ama Anayasal güvenceye bağlanmamış hakları bünyesine almıştır. Sendika kurma hakkının içine sadece sendikaları değil sendika birliklerini de alarak kapsamını genişletmiştir. Memurların sendikal haklara sahip kılınmasını sağlayan düzenlemeye yer vermiştir (Tanör, 1978:183-184). 46. madde ile tüm “çalışanlar” için sendika özgürlüğünü tanıyan düzenleme yapılmıştır. 47. madde ile de “işçilere” toplu pazarlık ve grev hakkı verilmiştir. 1961 Anayasasının Kurucu Meclis’te görüşülmesi ve 274 ve 275 sayılı yasaların TBMM’nde görüşülmesi ile sendika özgürlüğü ve sosyal haklar daha yoğun biçimde tartışılır hale gelmiştir. Bu tartışmalara sendikalar da katılarak işçilerin görüşlerini dile getirmişlerdir (Pekin, 1985: 253, 254).

Bu dönemde memurlara da sendika kurma hakkı tanınmış, memurların sendikal hakları 1964 tarih ve 624 sayılı Devlet Memur Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanun 1971 yılında yürürlükten kalkana kadar memurlar güçlü sendikalar kurmuşlardır (Aktay vd., 2006: 283).

2.2.11.2. Kolektif İş İlişkilerinde Yeni Bir Dönem:

Anayasanın getirdiği esaslar doğrultusunda kolektif iş ilişkilerinde yeni bir döneme girilmesi anlamına gelen iki kanun da yürürlüğe sokulmuştur. Bunlar 5018 sayılı kanunu yürürlükten kaldıran 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar kanunu ve 3008 sayılı İş Kanununun birçok maddesini özellikle grev ve lokavt yasağı ile ilgili hükümlerini kaldıran 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunudur (Aktay vd.,2006: 40-41; Çelik, 2003: 11). Grev ve lokavt yasağı kaldırılarak endüstri ilişkilerinin olmazsa olmazı diyebileceğimiz toplu pazarlık hakkı işlerlik kazanmıştır. Yasal çerçevedeki bu köklü değişim nedeniyle

sendikacılık keza sendikalaşma önemli bir sürece girmiştir (Mahiroğlu, 2001: 168, 171). Sigortalıların haklarını milletlerarası normlara uygun hale getirmek amacıyla 1 Mart 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 8 Haziran 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. Ayrıca Deniz İş kanunu gözden geçirilmiş ve 1966 yılında 854 sayılı Deniz iş kanunu yürürlüğe girmiştir (Aktay vd., 2006: 40-41; Çelik, 2003: 11) 04.01.1961 tarih ve 212 sayılı kanunla Basın İş kanununda değişiklik yapılmıştır (Aktay vd., 2006: 40).

1961 Anayasası işçilere grev hakkını tanımış ancak 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 55. madde “devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev ve lokavt” yapılamayacağını belirterek bir anlamda siyasal grevi yasaklamıştır. Aynı kanunda genel grev hakkına da yer verilmemiştir. Ancak grev hakkının tanınması çok önemli bir gelişme olmuştur (Işıklı, 2005: 498, 499).

1961 Anayasasında tüm çalışanlara sendika özgürlüğünü tanımına rağmen, ilgili yasalarda bu özgürlük yalnız işçilere tanınmıştır. Yani kamu çalışanlarına toplu sözleşmeli, grevli sendika hakkı tanıyan düzenlemeler yapılmamıştır. Bu durum özellikle 1971 Anayasa değişikliğinden yoğun olarak yapılacak işçi-memur sendikacılığı tartışmasının da başlangıç noktası olmuştur. Bir başka önemli yenilik de; 274 sayılı yasanın 16. maddesinde sendikaların, yalnızca siyasi partiler ile organik bağ kurmasının yasaklanmasıdır. Yani bu düzenleme kural olarak sendikaların bir baskı grubu olarak siyasi etkinlikte bulunabileceği anlamına gelmektedir. 1965 yılında Anayasanın 46. maddesi dayanılarak 624 sayılı “Devlet Personeli Sendikalar Kanunu” çıkarılmıştır (Pekin, 1985: 255).²

Bir başka gelişme de İş Kanunu alanında olmuştur. 3008 sayılı iş kanunu çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan değişmelere paralel olarak üzerinde yapılan değişikliklerden dolayı dağınık bir hal almıştı. Bu dağınıklığı ortadan kaldırmak ve yeni bir iş kanunu ortaya çıkarma ihtiyacı sonucunda hazırlanan tasarı 931 sayılı İş

² Ancak 1971 yılında Anayasada yapılan bir değişiklik ile “çalışanlar” sözcüğü yerine “işçiler” sözcüğü getirilmiştir ve tüm kamu çalışanları sendikaları kapatılmıştır (Pekin, 1985: 255).

kanunu olarak 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Yaklaşık 3 yıl uygulanmasının ardından Anayasa Mahkemesi 12 kasım 1970 günü 931 sayılı İş kanununu şekil yönünden iptal etmiştir (Çelik, 2003: 11-12).

931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin ardından oluşan hukuk boşluğunu doldurmak amacıyla 931 sayılı kanunun birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle 1971 yılında 1475 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır(Aktay vd., 2006: 40; Çelik, 2003: 11).

1961 Anayasası ve 274 ve 275 sayılı Kanunlarda yer alan düzenlemelerle sendikacılığın önündeki yasal engeller kaldırılmış, grev hakkı ve toplu pazarlık dönemi başlamıştır (Mahiroğlu, 2001: 170; Özerkmen, 2003: 245). Söz konusu yasal düzenlemelerden sonra siyasi konjonktür ilk yıllarda sendikacılığa elverişli ortam hazırlamasına rağmen, sanayileşme düzeyinin yetersizliği, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün % 60'lar üzerinde olması gibi yapısal olumsuzluklar henüz aşılamamıştır.(Mahiroğlu, 2001: 170).

2.2.11.3. Dönemin İşçi Hareketleri

Bu dönemde aktif yurttaşlar sivil veya siyasal örgütlere etkin katılımında bulunmuşlardır. 1960'da 18.958 olan dernek sayısı 1970'te 42.170'e çıkmış; 1960'da 282.967 olan sendikalı işçi sayısı 1971'de 1.200.000'e yükselmiştir. 1960 sonrası Türk toplum yapısı artan örgütlenmenin ve gelişen toplumsal bilincin etkisiyle gitgide dinamikleşmiştir. Bu dinamizm olumlu yanları yanında olumsuz yansımalarını 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980 askeri müdahalelerinin gerçekleşmesine etkileri ile göstermiştir (Aslan ve Kaya, 2004: 219, 220).

27 Mayıs 1960 tarihinden sendikal yasaların çıkarıldığı 24 Temmuz 1963'e kadar işçiler çeşitli nedenlerle çok sayıda sessiz yürüyüş, miting, grev, oturma grevi, sakal bırakma, "Açların Yürüyüşü" gibi eylemler gerçekleştirmişlerdir. Bu arada 31 Aralık 1961 günü 1. Koalisyon Hükümeti programında grev hakkına yer vermemesi üzerine yüz bini aşkın işçi sendikal yasaların çıkarılması talebi ile İstanbul'da Saraçhane Mitingi'ni gerçekleştirmiştir. Bu miting işçilerin; sendika özgürlüğü ve sosyal haklara ilişkin taleplerini dile getirdikleri ilk büyük toplantı olması nedeniyle önem taşır (Pekin, 1985; 252, 253).

Değişen ekonomik ve siyasal konjonktürün sonucu toplu ilişkiler düzeninin yasal çerçevesinde önemli değişimler ortaya çıkmıştır. 1963'te yasalaşan; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal haklara büyük bir ivme kazandırmıştır.(Mahiroğlu, 2001: 168).

2.2.11.4. 1971 Askeri Müdahalesine Sebep Olan Gelişmeler

1960 ve sonrasında Türk siyasi hayatı bakımından yeni bir olgu olarak solcu ideoloji Türk toplumunu en fazla işgal eden ideoloji olmuştur (Altıntaş, 2003: 11). Türk-İş'in partiler üstü sendikacılık anlayışına karşıt ilk eğilim 1961 yılında ortaya çıkmıştır. Çoğu Türk-İş bünyesinde 12 sendikacı tarafından Türkiye İşçi Partisi kurulmuştur. (Yazıcı,1996: 140-142). Emekçilerin temsilcisi olduğunu iddia eden, Marksizme bağlı olduğunu belirten TİP (Türkiye işçi partisi) 1965 seçimlerinde parlamento 14 milletvekili sokmuştur. Solcu ideoloji 1962 sonrasında aydınlar arasında ciddi bir yayılma göstermiş, 1962 yılında Sosyalist Kültür Derneği kurularak sosyalizmi yaymaya çalışmıştır. Bu dönemde hem siyasi hayatta MHP-TİP arasında hem de sosyal hayatta sağcı ve solcular arasında ciddi kutuplaşmalar oluşmuştur. 1969 seçimlerinde seçim sisteminde yapılan değişiklik ile küçük partiler ve muhalefet parlamento dışına itilmiştir. Bundan sonraki siyasi gelişmeler toplumsal kargaşayı artırmıştır (Altıntaş, 2003: 11).

1961 Anayasasında bireysel hak ve özgürlüklerin genişletilmesi ile demokratik bir süreç başlamıştır. Bu demokratik sürecin ürünü olarak çeşitli kesimlerin çıkarlarını temsil eden bireyler ile devlet arasındaki ilişkileri sağlayacak dernekler kurulmuş ancak bunlar da tam olarak işlevlerini yerine getiremeyerek ve kurumsallaşamayarak, toplumsal bunalım ve kavgaların birer unsuru olmuşlardır. 1961 Anayasası ile işçi haklarındaki gelişmelerin etkisiyle sendikaların ve grevlerin etkinliği artmış ve işçilerin reel ücretlerinde artışlar yaşanmıştır (Altıntaş, 2003: 12).

3

³ 1963-1970 yılları arasında ve 1973-1976 yılları arasında artan grevlerin etkisiyle işçi ücretleri artmıştır. (Altıntaş, 2003: 12)

1970’li yıllarda uygulanan ithal ikameci sanayileşmenin başarıya ulaşması ile birlikte sınıflar arası çelişkiler de büyümeye başlamıştır. İşçiler içinde marjinal olarak istihdam edilen bir alt grup büyümüştür. Böylece örgütlenmiş sendikalı işçiler ile ilk marjinal işçiler grubu gibi ayrışmalar ortaya çıkmıştır. Bu ayrışma siyasi ve sivil hayata da yansımış, farklı çıkarları temsil eden yeni siyasal partiler kurulmuş, büyük partiler de toplumdaki bu değişimi değerlendirerek yeni ideolojiler geliştirmişlerdir (Altıntaş, 2003: 12).

1961-1971 yılları arasında 1961 Anayasasının getirdiği ve güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin etkisiyle açık toplum olma süreci başlamış, örgütlü toplum yapısı ortaya çıkmıştır. Ancak bu gelişmeler 1968 sonrasında siyasal şiddet ve kaosu da beraberinde getirmiştir. Sağ ve sol öğrencilerin çatışmasıyla tırmanan şiddet 1971 Martında Türk ordusunu harekete geçirmiştir. Askerin bu müdahalesi yönetimi doğrudan ele alma şeklinde gerçekleşmemiş, cumhurbaşkanı, meclis ve senatoya muhtıra vermekle yetinmiştir. Normal Anayasal düzene ancak 1973 baharında dönülebilmıştır. (Altıntaş, 2003: 12, 13).

Sendikacılık için çok önemli gelişmelerin yaşandığı 1961 Anayasası ile başlayan bu dönem 1970 sonrasındaki siyasi çalkantılar, giderek artan öğrenci ve işçi eylemleri ile sekteye uğramış ve 1971 Askeri Muhtırasını beraberinde getirmiştir ve bir ara dönem başlamıştır (Mahiroğlu, 2001:170).

1971 askeri müdahalesi 1971-1973 yılları arasında siyasal sistemde amaçladığı olumlu gelişmeleri sağlayamamıştır. 1973 seçimlerinde hiçbir parti tek başına iktidar olamamıştır ve koalisyon da kurulamamıştır. 1973-1980 yılları arasında bazıları CHP bazıları AP liderliğinde kurulan koalisyonlar dönemi başlamıştır. Koalisyonlar da ekonomik ve/veya politik nedenlerden dolayı uzun ömürlü olmamıştır (Altıntaş, 2003: 12-16).

Diğer taraftan 1971-1974 döneminde toplu sözleşme ve grev hakkının askıya alınması ile 1960’tan beri artan gerçek ücretler düşürülmüştür (İleri, 2009: 248).

2.2.11.5. 1971 Anayasa Değişikliği (1488 Sayılı Yasa)

1971 yılında Anayasada yapılan değişiklik sosyal hakları olumsuz etkilemiştir. Bu değişiklik ile bütün temel hak ve hürriyetlere dolaylı bir sınırlama getirilmek istenmiştir. Sosyal haklara doğrudan müdahale ise sendika hakkı ile ilgilidir. 1488 sayılı yasayla Anayasanın 46. maddesindeki ‘çalışanlar’ kelimesi kaldırılıp yerine ‘işçiler’ kelimesi konmuştur. Yani ‘işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir’ hükmü Anayasadan çıkarılarak memurların sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır. Memurların daha önce kurmuş oldukları sendikaların da faaliyetlerinin sona ereceği belirtilmiştir. Sonuç olarak grev ve toplu sözleşme yapma hakkı zaten olmayan memur sendikaları 1971 değişikliği ile tamamen ortadan kaldırılmıştır (Tanör, 1978: 185-186).

12 Mart sonrasında mevzuatta gerçekleştirilen değişiklikler sendikal faaliyeti kısıtlayıcı, sendikaların siyasal alanını daraltıcı özellik göstermektedir. 22 Eylül 1971 Resmi Gazete ile ilan olunduğu üzere Anayasanın 46. maddesi ile sendika hakkı “çalışanlara” değil işçilere tanınmak suretiyle değiştirilmiş; 119. madde ile memurların sendika kurma hakkı yasaklanmıştır (Işıklı, 2005: 501, 502).

Ayrıca 23.11.1972 tarihinde kabul edilen ve yaklaşık 10 gün sonra yürürlüğe giren Dernekler Kanununda sendikaları da ilgilendiren çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Sendikaların özellikle siyasal faaliyette bulunmalarını engelleyici, siyasal iktidarın özellikle bu konuda sendikalar üzerinde geniş bir denetim uygulamasını sağlayıcı nitelik taşımaktaydı (Işıklı, 2005: 502, 503).

2.2.11.6. Dönemin Sendikacı-Siyasi Parti İlişkileri

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yasalaşmıştır. O sırada mecliste tek bir sendikacı milletvekili vardır ve o da AP üyesi idi. Bu durum bizi AP’ nin emekten yana siyaset izlediği sonucuna ulaştırmaz. (Işıklı, 2005: 508).

1965 seçimlerinde TİP 15 milletvekili çıkarmıştır. Bu milletvekilleri arasında 3 kişi de sendikacıdır. Bu seçimde AP listesinden de 4 sendikacı merkez kontenjanından seçilmişlerdir. TİP listesinden 3 sendikacı-milletvekilinin meclise

girmesi çok farklı bir çizgide muhalefetin şekillenmesine sebep olmuştur. İktidar partisi AP’li sendikacı milletvekilleri ile TİP’li sendikacı milletvekilleri arasında sendikal haklar konusunda zaman zaman önemli fikir ayrılıkları yaşanmıştır. TİP’li milletvekilleri Anayasaya aykırı olduğunu savunarak lokavta karşı çıkmış, işçi hakları ile ilgili sorunlara dikkat çekmeye çalışmışlardır. AP’li sendikacı-milletvekillerinden E. Turgut ise “ birbirinin ayrılmaz tamamlayıcıları olan...Türk işçisi ile işvereni arasında...yurdumuzun kalkınması, daha müreffeh Türkiye idealinin gerçekleşmesi gibi ana davalarda ihtilaflar bulunamaz” diyerek TİP’li milletvekillerini eleştirmiştir (Işıklı, 2005: 513, 514).

12 Ekim 1969 milletvekili seçimlerinde toplamda 12 sendikacı meclise girmiş yani geçen döneme oranla mecliste sendikacı milletvekili sayısı 5 kişi artmıştır. Bu dönemde ilk defa CHP’den milletvekili seçilmiş sendikacılara rastlıyoruz. Öyle ki en fazla sendikacı-milletvekili (7) CHP’ye bağlıdır. Bu durum bu dönemde CHP içinde sivrilmiş Ecevit önderliğindeki “ ortanın solu” hareketi ile ilgili olabilir (Işıklı, 2005: 517, 518).

2.2.11.7. 1960-1980 İşçi Teşkilatlanmalarında Gelişmeler

1961 Anayasası ile temel hak ve hürriyetlerin daha önemli bir yere oturtulduğu işçi teşekküllerini hür sendikacılık niteliğine kavuşturan köklü düzenlemelerin yapıldığı görülür. 1960 yılında 800 bini aşkın iş mevzuatı kapsamına giren işçi ve 300 bine yakın sendikalı işçi vardır (Yazıcı, 1996: 137-138). 1967 yılına gelindiğinde sendikalı işçi sayısı 834.680’e ulaşmıştır (Yazıcı, 1996: 143). 1960’tan sonra sendikacılık alanındaki hareketlenmede yavaş ve geri de olsa sanayileşmenin gelişim göstermesinin de etkisi vardır (Işıklı, 2005: 498).

1961 Anayasası ile getirilen toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt, Türk çalışma hayatına yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu dönemin bir diğer önemli gelişmesi ise 1965’te 624 sayılı “Devlet Personel Sendikaları Kanunu” ile öğretmenlere sendikalaşma hakkı tanınmıştır (Yazıcı, 1996: 140).

Bu dönemdeki bir başka gelişme de işçi sendikacılığında konfederasyon seviyesinde bir parçalanma yaşanmasıdır. Türk-İş’ten kopan dört sendikanın bir sendika ile birleşmesi ile 1967’de DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

kurulmuştur. DİSK, Türk-İş'ten farklı bir politikayla ortaya çıkmıştır. Türk-İş'in *partiler üstü politika* ve *siyasi partiler karşısında mutlak bağımsızlık* ilkelerine karşılık DİSK işçi sınıfının iktisadi, sosyal ve kültürel bakımdan gelişmesi için sendikacılık fonksiyonlarını yerine getirmenin yanında siyasi mücadele yapmanın da şart olduğuna belirtmiştir. Siyasi sendikacılık hareketini yani işçilerin yalnız mesleki mücadele değil siyasi mücadele de yapmaları gerektiğini savunmuştur. Daha sonra 1976 yılında yedi sendika birleşerek Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (Hak-İş) kurmuşlardır (Çelik, 2003: 337; Yazıcı, 1996: 140-142). Yine Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) da bu dönemde kurulmuştur. Bu parçalanmada siyasal eğilimlere göre örgütlenme faaliyetlerinin etkisi göz ardı edilemez. İşverenlerin sendikalaşmaları işçilerinkinden daha geç olmuştur. İşçi cephesinde bu gelişmeler yaşanırken işverenler hem işkolu bazında (MESS gibi) sendikalar kurmuş, hem de 1962 yılında güçlü bir konfederasyon olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kurulmuştur (Aktay vd., 2006: 284; Çelik n., 2003: 338).

274 sayılı sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve lokavt kanunlarının çıkarılmasından sonra uygulamada meydana gelen aksaklıklar nedeniyle değiştirilmesi gündeme gelmiş, bazı maddeler değiştirilerek 1317 sıra numarasıyla kanunlaşmıştır. Daha sonra değiştirilen bazı maddeler Anayasaya aykırı olduğu için iptal edilmiştir (Çelik, 2003: 338). Ciddi tartışmalara neden olan 274 ve 275 sayılı kanunlarla ilgili değişiklikleri içeren tasarıların mecliste kabulünden 4 gün sonra yaşanan 15-16 haziran 1970 olayları olarak tarihe geçen olaylara kalabalık işçi grupları katılmış ve 3 kişi can vermiştir. Pasif direniş ve işi bırakma şeklinde başlayan fabrikalara ve şehir merkezlerine yürüyüş ve asker ve polisle çatışma şeklinde gelişen olaylar bölgede sıkıyönetim ilan edilmesiyle sonuçlanmıştır (Işıklı, 2005: 528; Yazıcı, 1996: 144). 16 Haziran gecesi sıkıyönetim ilan edilerek 21 DİSK yöneticisi olaylardan sorumlu tutularak tutuklanmıştır. Sıkıyönetim 3 ay sürmüş, tutuklanan DİSK yöneticileri de tahliye edilmiştir (Işıklı, 2005: 528).⁴

⁴ 274 ve 275 sayılı kanunlarda değişiklik yapılmasını içeren tasarılar mecliste ciddi tartışmalara neden olmuş, iktidar ve muhalefetin sunduğu tasarılar arasında önemli farklılıklar oluşmuştur. Özellikle genel grev ve dayanışma grevi konularında DİSK'li, TİP'li CHP'li ve AP'li sendikacı milletvekilleri arasında tartışmalar ve ayrışmalar yaşanmıştır. AP'li Çalışma Bakanı "...ideolojik akımların aleti olan sendikalar(...) bu kanun çıkar çıkmaz kendiliğinden infisah edecektir" demiştir (Işıklı, 2005:

1960’da grev hakkının kazanılması ile 1980’e kadar olan süreçte grevlerin de yoğunlaştığı görülmüştür. 1975 yılında Türk-İş’in İzmir’de bütün işyerlerinde gerçekleştirdiği ‘genel grev’ Türk tarihinde ilk genel grev denemesidir (Yazıcı, 1996: 143).

2.2.11.8. 1960-1980 Yılları Arası Sendikalaşma Düzeyi

Bu dönemde sendikalaşma ile ilgili verilerin hesaplanmasında ortaya çıkan sorunlar ve özellikle birden çok sendikaya üye olmayı engelleyecek yasal bir hüküm bulunmaması nedeniyle güvenilir rakamlara ulaşılamamasına rağmen yasal düzenlemeler ve yeni konjonktürün etkisiyle sendikalaşma oranlarında artış yaşanmıştır. Bu artışta 1967 sonrasında DİSK, MİSK ve Hak-iş’in kurulması ile beraber sendikal rekabetin ortaya çıkmasının da etkisi olmuştur (Mahiroğlu, 2001: 169).

12 Mart dönemi dışında 1963’ten 1980’e kadarki dönemde işçiler görece en özgür sendikacılık dönemini yaşamıştır. Sendikaların bir bölümü sendika özgürlüğü ve sosyal hakları gerçekten tartışmışlar, ekonomik-demokratik sistemlerini sunmuşlar ve baskı grubu işlevlerini kullanmaya çalışmışlardır (Pekin, 1985: 256).

520, 521, 522). Tasarıya gösterilen bir diğer tepki 17 Haziran’da 62 bilim adamı tarafından yayımlanan bir bildiridir. Bu bildiride “büyük ve güçlü sendikaların kanun zoru ile değil, mutlak bir sendikal özgürlük ortamı içerisinde bilinçlenen işçi kitlelerinin serbest iradelerine dayalı olarak oluşacağı” görüşü savunulmuştur (Işıklı, 2005: 528).

Tablo 4: 1960 - 1980 Arasında İş Yasası Kapsamındaki İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi ve Sendika Sayısı

Yıllar	İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika Sayısı
1960	824.881	282,967	432
1961	868.954	298.000	511
1962	903.817	307.000	543
1963	975.570	259.710	565
1964	999.569	338.769	595
1965	1.082.507	360.285	668
1966	1.142.912	374.058	704
1967	1.336.945	834.680	798
1968	1.327.215	1.057.928	755
1969	1.365.936	1.193.908	797
1970	1.406.100	2.088.219	737
1971	1.448.108	2.362.787	631
1972	1.562.580	2.672.857	642
1973	1.612.579	2.658.393	637
1974	1.718.551	2.878.624	675
1975	1.819.456	3.328.633	781
1976	1.580.000	3.269.356	787
1977	1.970.000	3.807.577	863
1978	2.205.056	3.897.290	879
1979	2.152.411	5.465.109	750
1980	2.204.807	5.721.074	733

Kaynak: İleri, 2009: 270, 272

1960-1980 yılları arasında toplumsal değişme ve sosyo-ekonomik gelişmelerin etkisiyle 1971-1973 yılları arası dönem hariç işçi örgütlenmelerinde gelişme yaşanmıştır (İleri, 2009: 295).

2.2.12. 1980 Sonrası Gelişmeler

1960 İhtilalinden sonra Türk siyasi hayatında istikrar olmamıştır. Petrol bunalımının etkileri sonucu fiyatlarda ortaya çıkan artış ekonomiyi de olumsuz etkilemiştir. Bazı yazarlar 1976'dan sonraki dönemde Türkiye'de halkın can ve mal güvenliğinin bile olmadığını ifade etmektedirler.

12 Kasım 1979- 12 Eylül 1980 tarihleri arasında III. Milliyetçi Cephe Hükümeti görev yapmıştır. Bu hükümetin en önemli işi 24 Ocak Kararlarını almasıdır (İleri, 2009: 250).

2.2.12.1. 1980-1983 Dönemi

Türkiye 1980'le birlikte sivil ve siyasi alanda yeni bir yapılandırmanın içine girmiştir. Soğuk savaş stratejilerinin etkilerini taşıyan sosyo-ekonomik politikalar göze çarpmaktadır. 1980 darbesinin yarattığı 1982 Anayasası ile oluşturulan hukuksal çerçeve içerisinde sendikal özgürlükler önemli ölçüde kısıtlanarak sendika ve derneklere siyaset yasağı getirilmiştir. Toplu görüşme ve grev hakkı sınırlanmış; memurların dernek de kurmaları yasaklanmıştır. Siyasal katılımın önemli bir unsuru olan siyasi partiler de kapatılmıştır. 650.000 kişi göz altına alınmıştır. 1980'de 5.721.074 olan sendikalı işçi sayısı, 1985'te 1.711.254'e gerilemiştir. 1979 yılı ile 1985 yıllarının işçi ücretleri karşılaştırıldığında yarı yarıya bir düşüş olduğu görülür. Türkiye'nin dış borç yükü 1980-1987 yılları arasında iki katından fazla artmıştır (Aslan ve Kaya, 2004: 219).

1971 müdahalesi sonrasında yaşananlar aslında 1980 darbesinin temellerini atmıştır. Bu dokuz yıllık süre içerisinde bir dış etken olarak soğuk savaşın Türkiye'ye tesirleri yanında içerde gerçekleşen kentleşme, sanayileşme, göç gibi sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel dönüşümlerin iktisadi, sosyal ve kültürel hayata etkileri işçi sınıfı ve sendikal hareketleri de olumsuz etkilemiştir (Yazıcı, 1996: 145).

Türk Silahlı Kuvvetlerinin 12 Eylül 1980 hareketinden sonra yeni hükümet kuruluncaya kadar yasama ve yürütme yetkileri Milli Güvenlik Konseyince kullanılmıştır. Milli Güvenlik Konseyince DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm grev ve lokavtlar ertelenmiş, MGK'nın 15 numaralı bildirisinde belirtilen nedenler dışında hiçbir nedenle işçi çıkarılamayacağı belirtilmiştir(Çelik, 2003: 12).⁵

1980 Askeri müdahalesi ile 1983'ün sonuna kadar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi dönemi askıya alınmıştır ve zorunlu tahkim sistemi kullanılmıştır (Talas,1992: 238).

12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesinin üç yıl süren bir ara dönem yaşanmıştır. Endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeve; başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bu ara dönemde hazırlanmıştır. Endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeve hazırlanırken 1980 öncesi yaşanan toplumsal olaylar göz önüne alınmış; yeni düzenlemelerde, sağlanan bazı haklarda kısıtlama yoluna gidilmiş, sendikalaşmanın kapsamı daraltılmıştır (Mahiroğlu, 2001: 171).

Bu dönemde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarında sınırlamalara, sendika ve sendikacılarla ilgili kısıtlamalara gidilmesinin, düşük ücret politikasının yasal çerçevesini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Sendikaların faaliyetlerini kısıtlamaya yönelik hukuki düzenlemelere gerekçe olarak da ücret artışlarının enflasyonu arttırması gösterilmiştir (Güçlü ve Bilen, 1985: 165).

⁵ Daha sonra 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun, 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ile 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 2364 sayılı Kanunla, Yüksek Hakem Kuruluna süresi sona eren sözleşmeleri, gerekli değişiklikleri yaparak, yeniden yürürlüğe koyma görev ve yetkisi tanınmıştır (Çelik,2003:13).

2.2.12.2. 1982 Anayasası

7 Kasım 1982 günü halkoylamasına sunulan 1982 Anayasası kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Anayasanın 2. maddesinde T.C.'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu tekrarlanmıştır. Anayasanın üçüncü bölümünde “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer alan 49. maddede ‘çalışma hakkı ve ödevi’ , 50. maddede ‘çalışma şartları ve dinlenme hakkı’ , 51. maddede ‘ sendika kurma hakkı’, 53. maddede ‘ toplu iş sözleşmesi hakkı’, 54. maddede ‘grev hakkı ve lokavt’, 55. maddede ‘ücrette adalet sağlanması’, 60, 61 ve 62. maddelerde ‘sosyal güvenlik hakkı’ düzenlenmiştir. Ayrıca 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir (Aktay vd.,2006: 41; Çelik, 2003: 13). Sosyal haklar bireye devletten bir yardım, hizmet isteme (talep) hakkı tanır. İnsanların sosyal devletin sunmuş olduğu imkanlardan yararlanma konusundaki talep hakkı, devletin mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsü ile Anayasa tarafından sınırlandırılmıştır (m. 65). Yani devlet sosyal ve ekonomik alandaki görevlerini ‘mali kaynaklarının yeterliliği’ ölçüsünde yerine getirir (2001 değişikliği)(Hekimoğlu, 2002: 65).

Kısaca ifade etmek gerekirse; 12 Eylül 1980-1983 döneminde endüstri ilişkilerini şekillendiren üç düzenleme karşımıza çıkar: 1982 Anayasası, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu. Yasa koyucu bu kanunları oluştururken 1970-1980 arası yaşanan bunalımları, uzun süren grevleri, işçi olaylarını, 1980 öncesi kimi sendika yöneticilerinin giriştikleri yasadışı eylemler de göz önünde bulundurmıştır. Bu çerçevede sendikalaşmanın kapsamı daraltılmış, çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kısıtlamalar 1997 Anayasaya uyum yasaları yürürlüğe girene kadar devam etmiştir (Mahiroğlu, 2001: 171-172).

1961 Anayasası'nda tek madde ile düzenlenen sendika hakkı 1982 Anayasasında farklı olarak "sendika kurma hakkı"na, "sendikal faaliyet" in de eklenmesiyle iki madde halinde düzenlenmiştir. Ayrıca bu maddelerin "sendikal yasakları" da içerdiği görülecektir. Bunun sendikal hareketi "disiplin" altına alma amacına yönelik bir düzenleme olduğu söylenebilir (Turan, 2000: 12). 82 Anayasası ile, sendikaların siyasi amaç güdemeyecekleri, siyasi faaliyette bulunamayacaklar, siyasi partilerden destek görmeyecekleri ve onlara destek olamayacaklar, diğer

derneklerle kamu kuruluğu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemeyecekleri şeklinde yasaklar getirilmiştir (Aydeniz ve Aydemir, 2003: 153). Ayrıca Anayasada açıkça belirtilmeyen memur sendikacılığının yasak olup olmadığı konusu ile ilgili de tartışmalar başlamıştır (Turan, 2000: 12).

2.2.12.3. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 5018 ve 274 sayılı kanunlardan üçüncü sendikalar kanunudur. Kanunun hazırlandığı dönemin ve Anayasaya uyum amacının etkisiyle örgütlenme özgürlüğünü daraltan düzenlemeler içerdiği ifade edilmektedir. Bu kanun sendikaların işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunabileceklerini belirtmiştir. Yasa meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasını yasakladığı gibi sendika birliklerinin kurulmasını da yasaklamıştır. Yasada sendikaların organları ve iç işleyişi ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler vardır. Kimlerin sendikalara üye olamayacakları açıkça belirtilmiştir. Toplu pazarlık, grev ve lokavt hakları yalnızca işkolu sendikaları için öngörülmüştür. Tüm sendika ve konfederasyonlara geniş sosyal faaliyet alanı çizilmiştir. Ayrıntılı şekilde sendikalar için yasak faaliyetler düzenlenmiştir. Bu yasaklar içerisinde siyasi amaç güdemeyecekleri, siyasi faaliyette bulunamayacakları ve siyasi partilerden destek göremeyecekleri de belirtilmiştir. Sendikaların giderleri hususunda ayrıntılı hükümle mevcuttur. Sendikaların kapatılmasıyla kapatılmasına neden olacak faaliyetler sayılmıştır (İleri, 2009: 356-360).

1983 yılında Çıkarılan bir diğer kanun 275 Sayılı Kanunun yerini alan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'dur. Toplam 4 kısımdan oluşan bu kanunun Birinci kısmı Toplu İş Sözleşmesi başlığını taşır. Burada toplu iş sözleşmesi ile ilgili her türlü düzenleme yapılmıştır. İkinci kısım 'Grev ve Lokavt'ı düzenlemiştir. Üçüncü kısım 'Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü' başlığını taşır. Dördüncü kısım 'Müeyyideler ve Son Hükümler'dir (İleri, 2009: 360-366).

2.2.12.4. 24 Ocak Kararları ve İhracata Dayalı Sanayileşme Politikalarına Geçiş

1980'e yoğun bir ekonomik, sosyal ve siyasal değişim ile girilmiştir ve 24 Ocak Kararları ile Türkiye tarihinde yeni bir sayfa açılmıştır. Sendika özgürlüğü ve sosyal hakları olumsuz etkileyen bir değişimdir bu (Pekin, 1985: 256, 257). Bu tarihte görevde olan III. Milliyetçi Cephe Hükümeti tarafından alınmıştır (İleri, 2009: 250).

1970' lerin sonlarında yaşanan toplumsal ve siyasi bunalıma hızla yükselen enflasyon ve döviz darboğazı eklenince, Türkiye ekonomisinde, 24 Ocak İstikrar Tedbirlerinin alınmasını gereği ortaya çıkmıştır. 24 Ocak kararları sonrasında popülist-ithal ikameci politikaların yerini ihracata dönük sanayileşme politikalarının almasının kuşkusuz çalışma hayatına yansımaları da olmuştur. İhracata yönelik sanayileşme politikalarının izlendiği bir ekonomide uluslararası piyasada belirlenen mal ve hizmet fiyatları toplam maliyetin önemli bir unsuru olarak görülen ücretler üzerinde baskı yaratmıştır. Bu baskı yalnızca ücretler üzerinde değil çalışma yaşamına ilişkin kurumsal düzenlemeler ile sendikacılık hareketi üzerinde de hissedilmiştir(Makal, 2007: 527; Güçlü ve Bilen, 1995: 163).

Yeni dönemde yüksek faiz politikası uygulamasına geçilmiş ve sendikal haklara kısıtlamalar getirilmiştir. Çalışma hayatına getirilen kısıtlamalar, ücretliler kesiminin pazarlık güçlerini azaltmıştır. 1980 sonrası dönemde bilhassa emek kesiminin payı olan ücret ve maaşların milli gelirdeki payı iyice düşmüştür. Bu düşüş ülkede uygulanan düşük ücret politikasına dayalı ekonomik politikalar, nüfus artış hızının yaklaşık % 2 seviyesinde olması, 1978 yılından itibaren başlayan yüksek enflasyon süreciyle yatırımlarda yaşanan gerilemenin ekonominin istihdam sağlama kapasitesinde ortaya çıkardığı yavaşlama gibi birçok faktörün etkisiyle ortaya çıkmıştır. Düşük ücret politikası iç talebin kısılmasıyla ekonomiyi dış talebe yöneltmeye zorlamış ve bu politika 1988 yılı sonunda tıkanmıştır. Bu gelişmeler bir olayı daha tetiklemiştir; 1985 yılında başlayan ve 1989 yılında yaygınlık kazanan işçi eylemleri. Bu eylemler sonucunda, hükümetle işçi sendikaları arasında imzalanan protokolle ücretlerde hissedilir bir iyileşme ve özel kesim toplu sözleşmelerinde olumlu etkilenmeler yaşanmıştır. (Güçlü ve Bilen, 1995: 163, 164).

1983 sonrasında tekrar parlamenter hayata geçilmesi ile faaliyetlerine yeniden başlayan sendikalar yeni sendikal kanunların hür sendikacılık ilkelerine aykırı olduğu iddiası ile çeşitli taleplerde bulunmuşlardır. Bu talep ve sonrasında baskılar 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 1982 Anayasasında sendikacılık ilkelerine sınırlamalar getiren düzenlemelerde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca bu dönemde ILO'nun örgütlenme hakkı ile ilgili olan 87 ve 151 sayılı milletlerarası sözleşmeleri Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu iki sözleşme sendika hukukumuzun uluslararası normlara kavuşturulmasında etkili olmaktadır (Aktay vd., 2006: 285).

2.2.12.5. Dönemin Önemli Siyasal Ekonomik ve Toplumsal Gelişmeleri

Yaşanan olumsuzluklara rağmen 1983 seçimlerinden itibaren özellikle 1987 seçimlerinden sonra çalışma hayatına ilişkin konular hem kamuoyunda hem de siyasi arenada gündemi daha fazla meşgul etmeye başlamıştır (Yazıcı, 1996: 152, 153). 1983 seçimlerinde sandıktan ANAP (Anavatan Partisi) çıkmış ve ANAP iktidarları dönemi yaşanmıştır. 24 Ocak kararları olarak bilinen Turgut Özal'ın Türkiye ekonomisinde köklü değişiklikler yapma süreci başlamıştır. Özal'ın işçi hareketine yönelik politikaları ANAP/işçi hareketi sürtüşmesini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu tablo Türk-İş'in Özal ve ANAP'a karşı muhalefete, DYP ve SHP (Sosyal Demokrat Halk Partisi)'ye, açıktan destek vermesine yol açmıştır (Yazıcı, 1996, 161, 162).

1983 genel seçimlerinin ardından partiler düzeyinde yeni oluşumlar yaşanmıştır. DYP (Doğru Yol Partisi) kurulmuştur. 1985 yılında DSP (Demokratik Sol Parti) kurulmuştur. Muhafazakar Parti, Milliyetçi Çalışma Partisi'ne dönüşmüştür. 1987 seçimlerini tekrar ANAP kazanmıştır (İleri, 2009: 297, 298).

1991 seçimleri DYP-SHP koalisyonunun iktidarı ile sonuçlanmıştır. Sekiz yıllık ANAP iktidarı son bulmuştur (İleri, 2009: 298). Koalisyon hükümetinin özelleştirme politikaları temelinde gerçekleştirdiği girişimler işçi sınıfı ve sendikalar tarafından tepkiyle karşılanmış ve taraflar arasında gerilime neden olmuştur (Yazıcı, 1996: 162).

18 Şubat 1995'te koalisyonun bir kanadı SHP ile CHP, CHP çatısı altında birleşmiştir. DYP-CHP hükümeti döneminde gerçekleştirilen önemli bir başka iş TBMM'den 21 maddelik bir sivil Anayasa paketinin geçirilmesidir. Derneklerin ve

sendikaların siyaset yapmasını engelleyen maddeler değiştirilmiş, memurlara sendika kurma hakkı verilmiştir (İleri, 2009: 299, 300).

1977-1980 yılları arasında Türkiye’de beş adet istikrar programı hazırlanmıştır. Bunlardan en ciddi şekilde uygulanan 24 Ocak Kararları olmuştur. Ancak bu beş istikrar programının ardından dışa bağımlılığın arttığı ifade edilmektedir (İleri, 2009: 300).

Bu dönemde olumsuz sosyal ve ekonomik gelişmeler yaşanmıştır. Sivas’ta Madımak Oteli olayı gerçekleşmiş, PKK eylemlerini hızlandırmış, Dünya Bankası Türkiye hakkında olumsuz rapor vermiştir. 26 Ocak 1994’te ilk devalüasyon gelmiştir (İleri, 2009: 299).

18 Şubat 1995’te koalisyonun bir kanadı SHP ile CHP, CHP çatısı altında birleşmiştir. DYP-CHP koalisyon hükümeti dış politikada önemli bir gelişmeye imza atmıştır; 1995 yılında Avrupa Topluluğu ile Gümrük Birliği Anlaşması imzalanmıştır. AB’ye katılmadan bu anlaşmayı imzalayan ilk ülke Türkiye’dir (İleri, 2009: 299).

10 Aralık 1999 tarihinde 57. Hükümet (DSP-MHP-ANAP) döneminde (İleri, 2009: 302) Türkiye Helsinki’de AB’ye 27. aday ülke olarak kabul edilmiştir (Uysal, 2001: 150). Şubat 2001’de Cumhuriyet tarihinin en ağır ekonomik krizi yaşanmıştır.

3 Kasım 2002 seçimlerinde AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi) birinci parti olarak çıkmış ve tek parti olarak iktidara gelmiştir. 2007 seçimlerinde de tekrar AKP tek parti olarak iktidara gelmiştir.

2.2.12.6. Dönemin İşçi Hareketleri ve Sendikalaşma Düzeyi

Bu dönemde kamu kesiminde çalışan 600 bin işçi tarafından 1989 İlkbahar İşçi Eylemleri gerçekleştirilmiştir. Bu eylemleri hemen akabinde 137 gün süren Demir Çelik Grevi yaşanmıştır. 1987 tarihindeki Seydişehir Alüminyum Fabrikası grevi 62 gün sürmüş, 6100 işçi katılmış ve grev işçilerin başarısıyla sonuçlanmıştır (Yazıcı, 1996: 153, 154).

1990'ların ikinci yarısında yaygın bir grev dalgası başlamıştır. Toplu iş sözleşmelerinde uzlaşmaya varılamaması ile ortaya çıkan ve 300 bin işçinin katılacağı grev dalgası ciddi tıkanmaya neden olmuştur (Yazıcı, 1996: 155).

Bu dönemde işçi hareketinde önemli bir başka gelişme 3 Ocak 1991 Genel Grevidir. Türk-İş'in önderliğinde başlayan ve diğer sendikaların da katkı sağladığı bu grev özellikle siyasal iradeyi değişime zorlayan ve bu bağlamda esas olarak ortaya çıkan ücret kayıplarının da ortadan kaldırılmasını hedef alan bir eylemdir. Kanunen yasak olan bu grev dikkate değer bir kamuoyu desteği almıştır. Bu grevin Türk-İş'in özelleştirme politikaları karşısındaki etkisizliği sonucu ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Genel bir çerçeveden baktığımızda 1991 yılından sonra ciddi bir güç kaybı yaşayan işçi hareketi 1995 yılında sonra önemli sorunlarla karşı karşıya gelmiştir(Yazıcı, 1996: 167, 168).

Dönemin sendikalaşma düzeylerine göz attığımızda; aşağıdaki tabloda Ocak 2000 ile Ocak 2008 arasında işçi sayıları ve sendikalaşma oranları gösterilmiştir. Son yıllarda sendikalaşma oranları %58 civarında seyretmektedir. Ancak gerçek rakamların bu oranın çok daha altında olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 5: Ocak 2000-Temmuz 2009 Arası Sendikalaşma Düzeyi

Yayım Dönemi	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı(%)
Ocak 2000	4508.529	3.086.302	68,45
Temmuz2000	4.521.081	2.468.591	54,60
Ocak 2001	4.537.544	2.580.927	56,88
Temmuz 2001	4.562.454	2.609.672	57,20
Ocak 2002	4.564.164	2.648.847	58,04
Temmuz 2002	4.572.841	2.680.966	58,63
Ocak 2003	4.686.618	2.71 7.326	57,98
Temmuz 2003	4.781.958	2.755.191	57,62
Ocak 2004	4.857.792	2.806.927	57,78
Temmuz 2004	4.916.421	2.854.059	58,05
Ocak 2005	4.970.784	2.901.943	58,37
Temmuz 2005	5.022.584	2.945.929	58,65
Ocak2006	5.088.515	2.987.431	58,70
Temmuz 2006,	5.154.948	3.001.027	58,21
Ocak 2007	5.210.046	3.043.732	58,42
Temmuz 2007	5.154.948	3.001.027	58,21
Ocak 2008	5.349.828	3.137.819	58,65
Temmuz 2008	5.414.423	3.179.510	58.72
Ocak 2009	5.434.433	3.205.662	59
Temmuz 2009	5.398.296	3.232.679	59.88

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri:

http://www.csgb.gov.tr/article.php?category_id=50&article_id=665

2.2.12.7. 4857 Sayılı İş Kanunu

1475 Sayılı İş Kanunu yerine 2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı İş kanunu ile çeşitli konularda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kanunda esnek çalışma şekilleri, iş süreleri ve iş güvencesi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir (İleri, 2009: 373, 375).

2.3. Türkiye’de Memur Sendikacılığı

Kamu personeli ile ilgili en doğru tanım 1961 Anayasasında yer almış, aynı tanım ufak bazı değişikliklerle 1982 Anayasasında da benimsenmiştir. Anayasa mad. 128/1: “Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” şeklinde kamu görevlisi kavramını tanımlar. Aynı maddenin ikinci fıkrasında “Bu özellikleri nedeniyle memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” şeklindeki düzenleme ise memuru işçiden açıkça ayıran hükümdür. Çünkü işçi özel hukuk sözleşmesi ile çalışma şartları belirlenen bir çalışanken memurun tüm özlük haklarının statü hukuku esaslarına göre yasalarla belirlenmesi zorunludur (Kutal, 2002: 2)

Memur sendikacılığı önceleri kamu görevlilerinin örgütlenmesinin kamunun menfaatlerini, halkın gündelik yaşantısını olumsuz yönde etkileyeceği endişesi kuşku ile karşılanmış ve birçok ülke yasasında yer almamıştır. Bu görüşler II. Dünya Savaşından sonra hızla değişmiş, memurların da mesleki hak ve menfaatlerini kendi sendikaları aracılığı ile ve özgür toplu pazarlık yoluyla koruyabilecekleri düşüncesi hakim olmuş ve uluslararası sözleşmelerle bu yönde düzenlemeler yapılmıştır (Kutal, 2002: 3).

2.3.1. Memur Sendikacılığında Türkiye’de Yaşanan Yasal Süreç

1961 Anayasası, sadece sendikalaşma hak ve özgürlüklerini vermekle kalmamış (m. 46), aynı zamanda "toplu sözleşme ve grev hakkı" başlığı altında (m.47) toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını tanımlamıştır. Sendika kurma hakkı

başlangıçta, "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir (m.46/2)" hükmü ile memurlara da tanınmıştı (Turan, 2000: 11). Nitekim işçi ve işveren sendikalarını düzenleyen 1963 yasalarından iki yıl sonra memurlara çok sınırlı bir örgütlenme hakkı tanıyan, toplu pazarlık ve grev haklarını ise kesinlikle yasaklayan 8.6.1965 tarihli "624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" kabul edilmiştir (Kutal, 2002: 3).

Bu dönemde kurulan memur sendikalarından bazılarının giriştikleri yasa dışı eylemler siyasal iktidarları tedirgin etmiş (Kutal, 2002: 3) ve 22 Eylül 1971 tarihinde 1488 sayılı kanunla getirilen değişiklikle memurların sendika kurma hakkı geri alınmıştır. Maddede yer alan "çalışanlar" ifadesi kaldırılıp, bunun yerine "işçiler" ifadesi konulmuş (m.46), bu maddenin ilk seklinde yer alan "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir" hükmü Anayasadan çıkartılmıştır. Böylece m.119/1 ile memurların sendikalara üye olmaları yasaklanmış, Geçici m.16/1 ile de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona ereceği bildirilmiştir (Turan, 2000: 11).

12 Eylül 1980 rejiminin bir ürünü olarak 1982 Anayasası 1980 öncesinin anarşi ortamına dönülmemesi çabası ile için temel hak ve özgürlüklerde çeşitli sınırlamalarla düzenlenmiştir. Bu anlayıştan memur sendikacılığı da kuşkusuz etkilenmiştir (Kutal, 2002: 4). 1982 Anayasasında yer alan sendika kurma hakkı ve sendikal faaliyetle ilgili düzenlemelerin yanında sendikal yasakların da içerdiği görülür. 1982 Anayasasına göre işçiler ve işverenler sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler (md.51/I). Anayasa'ya uygun olarak çıkarılan Sendikalar Kanunu ise memurların sendika hakkından bahsetmemiş, yalnızca işçi sendikaları ve işveren sendikaları ile ilgili düzenlemeler getirmiştir (md.2). Ancak, Anayasa'da "memur" ifadesinin geçmemesi "bir yasak olmadığı" seklinde düşünülmesine neden olmuş ve Anayasa'da bu konuda bir boşluk olduğu düşünceleri yoğunlaşmıştır. Bu boşluğu doldurmaya yönelik değişiklikler yapılmıştır (Turan, 2000: 12). Memur sendikacılığı ile ilgili çeşitli tartışmalar yaşanırken 1993 yılında ILO nun 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinin onaylanması ile çok sayıda memur sendikasının kurulduğu görülmüştür (Kutal, 2002: 4).

İlk olarak 1995 yılında Anayasanın 51 ve 53. maddeleri ve sonrasında 2001 yılında 51. madde değişikliğe uğramıştır (Aktay vd.,2006: 285). Değişikliğe uğramadan önce 51. madde şöyle düzenlenmişti: “işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler” (Talas,1992: 285).

Bu gelişmeler olurken 1992 de yeni bir memur sendikaları yasasının hazırlığına başlanmış olmasına rağmen Anayasal dayanakların oluşturulması için 1995 Anayasa değişikliği yapılmıştır. 1995 yılında 53. maddeye eklenen yeni 3. fıkra ile ‘memurlar ve diğer kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme ile kamu görevlilerinin kuracakları sendikaların ve bunların üst kuruluşlarının faaliyet alanı belirlenmiş, üyeleri adına yapacakları toplu görüşmeler idarenin takdirine tabi tutulmuş, işçilere tanınan toplu pazarlık ve grev haklarının bu sendikalara tanınmadığı açıkça belirtilmiştir (Kutal, 2002: 4; Taşkın Bayraktar, 2006: 108-109).

Daha sonra 12.6.1997 tarih ve 4275 sayılı kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun kaldırılan 22.maddesi yeniden konularak "Devlet memurları, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler" hükmü düzenlenmiştir (Turan, 2000: 13). 2001 yılında 4709 sayılı kanunla AY. m. 51 de açıklayıcı bir değişiklik yapılarak ‘işçiler’ terimi kaldırılarak yerine ‘çalışanlar’ terimi konulmuştur. Buradaki çalışanlar kapsamına, memurlar ve diğer kamu görevlileri de girmektedir. Yani memurlar ve diğer kamu görevlileri de önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip olmuşlardır (Taşkın Bayraktar, 2006: 108-109). Verilen sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkından yoksundur (Turan, 2000: 13) .

Kamu çalışanlarının sendikalaşma hareketi 1990 yılında ilk kamu çalışanları sendikası Eğitim-İş'in kurulması ile başlamıştır. Daha sonra Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen olarak üç konfederasyon adı altında örgütlenen kamu çalışanlarının faaliyetleri ivme kazanmıştır (Turan, 2001: 14).

Çeşitli tartışmalara neden olan Anayasa değişikliği ILO nun 87 ve 151 sayılı sözleşmelerine de tam uymadığı uyarılarında bulunulmuştur. ILO da bu hususta çıkarılması gereken yasanın bir an önce kabul edilerek uygulamaya konulmasını istemiştir. Uzun bir hazırlık döneminden sonra Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 25.6.2001 tarihinde TBMM de kabul edilmiştir (Kutal: 2002: 4, 5).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2009 Temmuz istatistiklerine göre toplam memur sayısı 1.784.414, toplam sendikalı memur sayısı 1.017.072, sendikalaşma oranı %57’dir (www.csgeb.gov.tr).

2.3.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na göre kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerinin sendikaya üyeliğinin serbest olduğu öngörülmüş, (m.14) ancak bir kısım kamu görevlisinin (rektörler, dekanlar, yargıçlar, silahlı kuvvetler mensupları, emniyet personeli, MİT personeli) sendikalara üye olamayacakları düzenlenmiştir (m. 15; Kutal, 2002: 5, 7). Kamu Görevlileri Sendikaları kanunda yer alan 11 hizmet kolundan birinde, hizmet kolu esasına göre ve Türkiye’de faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde kamu görevlilerince kurulabileceği belirtilmiştir (m. 5; İleri, 2009: 371).

Sendikalar için yasak olan faaliyetler de düzenlenmiş gibi (m.20); ayrıca başta üyeleri adına toplu görüşmeye katılma olmak üzere Kamu Görevlileri Sendikalarının ne gibi faaliyette bulunabilecekleri de yasada hüküm altına alınmıştır(m. 19) (Kutal, 2002: 5, 7). Grev hakkına yer vermemiş, uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözümüne yer vermiştir (Makal, 2007: 533).

2.4. Türkiye ILO İlişkileri

1919 yılında kurulmuş olan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nun resmi sitesindeki açıklamaya göre ILO ‘insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur’. Evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanacağı ilkesi üzerine

kurulmuştur. ILO, evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur. İnsan haklarına saygı... yeterli yaşam standartları... insanca çalışma koşulları... istihdam olanakları... ekonomik güvence... bunlar ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin her konuda yardım sağlamaktadır (ilo.org).

9 Temmuz 1932 de Milletler Cemiyeti'ne üye olması ile birlikte Türkiye ILO üyesi de olmuştur. Ancak Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1961 yılına kadar zayıf bir şekilde devam etmiştir (Pekin, 1985: 264).

Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi 1937 yılında Maden Ocaklarında ve Yer altı işlerinde Kadınların çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşmedir (Talas, 1997: 193) ve Mustafa Kemal Atatürk tarafından imzalanmıştır (Pekin, 1985: 264).

1940'lı yılların sonlarından başlayarak Türkiye ILO ilişkileri gelişmeye başlamış; 1952'den sonra önemli ivme kazanmıştır. Özellikle 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra Türkiye özellikle sendikal haklar ve özgürlükler düşünce özgürlüğü, meslek güvencesi ve istihdam konularında ILO temel ilkeleri ve ölçülerine ters düştüğü ifade edilmektedir (Talas, 1997: 194, 195).

1991 genel seçimlerinden sonra kurulan yeni koalisyon hükümeti döneminde 1992 yılı içinde *Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına* ilişkin 87 Sayılı Sözleşme ve Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdamın Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 sayılı iki önemli sözleşme ile birlikte dört sözleşme daha onaylanmıştır (Talas, 1997: 197).

Türkiye ILO'ya üye olduğu 1932 yılından 2000 yılına kadar 39 ILO sözleşmesini onaylamıştır. Türkiye çalışma hayatını düzenlemek için çıkardığı tüm yasalarda imzaladığı ILO sözleşmelerine paralel düzenlemeler yapmaya çalışmıştır. Örneğin 274 sayılı sendikalar kanunu ve 275 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununda yapılan değişikliklerde 1951 yılında onayladığı 98 Sayılı ILO sözleşmesinin etkisi görülebilir. 1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendikal faaliyeti düzenleyen 52. madde yürürlükten kaldırılmıştır. 53. maddede yapılan

değişiklikle de kamu görevlilerine örgütlenme hakkı tanınmıştır. Bu değişikliklerin yapılmasında 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerine uyum çabası göz ardı edilemez (www.ceis.org)

Türkiye “Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi” adlı 151 No’lu sözleşme’yi 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir. Bu sözleşme kamuda, sendikal örgütlenme ve toplu görüşmeler yoluyla pazarlık yapabilme imkanını sağlayan düzenlemeler getirmektedir. ILO sözleşmeleri gibi Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası da Türkiye’yi memur sendikacılığının gelişimi konusunda harekete geçirici etki yapmaktadır (www.turkegitimsen-sakarya.org)

87 sayılı sendika hak ve özgürlüğü ile ilgili sözleşme; hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaması, önceden izin almama, istedikleri örgütü kurma ve örgütlere serbestçe üye olma gibi temel ilkeleri düzenlemektedir. 98 sayılı sözleşme de çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkilerde örgütlenme hakkını güvence altına aldıktan sonra toplu pazarlık hakkının tanınması ve gerçekleştirilmesini düzenler (Kapar, 2004: 190).

2.5. Avrupa Birliği Sürecinde Sendikal Haklar

Türkiye’nin Avrupa Birliği süreci, her alanda ülkemizin geleceğini derinden etkileyecek, çok yönlü sonuçlar doğuracak bir süreçtir. Bu yeniden yapılanma sürecinden bütün toplumsal sınıf ve kesimler ile onların örgütleri de etkilenecektir. Yani AB süreci, çalışanların ve onların örgütleri sendikaların gündeminde de öncelikli ve ağırlıklı bir yere sahip olacaktır (Çelik, 2004: 1).

Savaşın yarattığı kaygı ve korkular ile Avrupa’nın parçalanmasının yarattığı travmanın ardından güçlenen Birleşik Avrupa düşüncesi sonucunda ortaya çıkan AB bütünleşme süreci özünde “sosyal” değil “ekonomik” bir temelde neo-klasik iktisat teorisine dayalı olarak başlamıştır. Zaman içerisinde yaşananlar emek-sermaye arasındaki güçler dengesinin emeğin lehine değişmesine yol açmıştır. 1980’li yıllarda Keynesyen iktisat politikaları ve ona dayalı sosyal uzlaşmanın etkisini kaybetmesi ile ulusaldan, ulusal-üstü düzeye doğru kaymaya başlamıştır. Topluluğun sosyal politika alanına daha fazla eğilerek daha müdahaleci bir sosyal politika tarzı izlemesine yol açtı (Çelik, 2004: 3, 4)

Ayrıca Soğuk Savaşın bitişi ile, uluslararası sosyal, ekonomik ve siyasal ilişkilerin sıklığı ve niteliği artmıştır. Bu değişim toplumsal grupların sayısında ve faaliyetlerinde de artışa neden olmuştur. Çünkü söz konusu gruplar hükümetlerin dış politika tercihlerinden doğrudan etkilendiklerinden dolayı ülkelerinin dış politika oluşum süreçlerine katılmak istemektedirler (Doğan, 2003: 20).

2.5.1. Avrupa Birliği Anlaşmalarında Sendikal Haklar

AB için sendikal haklar incelenmek istediğinde Topluluğun temel Antlaşmaları ve onların yollamada bulunduğu uluslararası antlaşma, sözleşme ve bildirgeler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Ancak sendikal haklarla ilgili düzenlemeler bir iyi niyet ifadesi dışında, pek çok diğer sosyal politika hükmü gibi bağlayıcılığı olmayan hükümlerdir (Çelik, 2004: 16).

7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan Maastricht Antlaşması ile sendikal haklar alanında somut adımlar atılamamış ancak sendikal hakların hukuksal dayanakları güçlendirilmiştir. *Amsterdam Antlaşması* ile sendikal hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı ilk kez Topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir (Çelik, 2004: 16). Avrupa Birliği sendikal haklar konusunda ILO belgelerini ve Avrupa sosyal şartını temel kabul etmiştir. Avrupa Sosyal Şartının 5. bölümü Örgütlenme, 6. Bölümü ise grev hakkını da içeren Toplu Pazarlık Hakkını düzenlenmektedir (www.bagimsizenerjisen.org).

Avrupa Birliği ülkelerindeki sendikal haklarla ilgili başvurulacak kaynaklar arasında ILO Sözleşmelerinin yanı sıra, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi* de vardır. Bu sözleşmenin 11 inci maddesinin örgütlenme hakkını teminat altına almış ve bu hakkı temel haklar arasında saymıştır. Maddenin ilk bendi şöyle der "Her şahıs asayişini ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkaları ile birlikte sendikalar tesis etmek ve kendini korumak üzere sendikalara girme hakkı dahil olmak üzere dernek kurma hakkına sahiptir" AB tarafından 1989 yılında kabul edilen *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı* da örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkına yer vererek, düzenlemeleri üye ülkelerin iç hukuklarına bırakmıştır. Önemli bir ayrıntıyı da vurgulamak gerekir ki uluslararası belge ve sözleşmelerde geçen "çalışanlar"

ibaresi hem işçileri hem de memurları kapsamaktadır (www.bagimsizenerjisen.org.tr).

AB'ye üyelik için ön koşul niteliği taşıyan 2002 tarihli *Kopenhag Kriterlerinde* siyasi kriterler bölümü aday ülkelerdeki sosyal/sendikal hakları da ilgilendirmektedir. Çünkü sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmektedir. Yani antlaşmasal ve ilkesel düzeyde sendikal haklar AB birincil hukuku kapsamındadır (Çelik, 2004: 17).

Grev hakkı, uluslararası belgelerden sadece ikisinde Avrupa Sosyal Şartı ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde açıkça ifade edilir. Avrupa Sosyal Şartının konuyu düzenleyen 6. bölümüne Türkiye tarafından çekince konulmuştur. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesini ise Türkiye onaylamıştır. Ayrıca 87 sayılı ILO Sözleşmesindeki düzenlemelerin ışığında, ILO Denetim Organlarının çeşitli kararlarında grevin bir hak olduğu vurgulanmıştır (www.bagimsizenerjisen.org).

2.5.2. Avrupa Birliği Türkiye ve Sendikal Haklar

1960'lı yılların ilk yarısında, dönemin hükümetlerinin ve dışişleri bürokrasisinin inisiyatifleri ile başlatılan Türkiye-AET/AT/AB (Avrupa Ekonomik Topluluğu/ Avrupa Topluluğu/ Avrupa Birliği) özellikle 1987 yılındaki tam üyelik başvurusu ve 1995 yılında imzalanan gümrük birliği anlaşması sonrasında Türk özel sektörünün bazı kesimleri ve sendikaların bu konular ile daha fazla ilgilenmelerine ve gelecekte gerçekleşmesi beklenen AB tam üyeliği konusunda daha detaylı bilgilenme arayışına girmelerine neden olmuştur (Doğan, 2003: 20).

Türkiye'de neoliberal politikaları devreye sokmaya başlayan süreci hızlandıran belki de başlatan gelişme 11-12 Aralık 1999 günlerinde Helsinki'de gerçekleştirilen Avrupa Konseyi Zirve Toplantısında Türkiye'ye tam üyeliğe aday ülke statüsünün tanınmasıyla başladığını söylemek mümkündür. Bu gelişme; hükümetler, siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları, toplumun tüm kesimleri için uzun soluklu bir gündem ortaya çıkarmıştır (Şafak, 2006: 51, 52).

AB Komisyonu da, devlet dışı örgütlerin siyaset süreçlerine aktif katılımını desteklemektedir. Böylece, AB ile müzakere sürecinde, Türkiye’de TÜSİAD, İKV gibi sivil toplum kuruluşları ve Türk-İş, DİSK, Hak-İş gibi işçi örgütleri siyaset süreçlerine zaman içerisinde dahil olmuştur (Doğan, 2003: 22).

Türkiye’deki üç büyük sendika konfederasyonu Türk-İş, DİSK ve Hak-İş AB içerisindeki çeşitli kuruluşların üyesi olmuşlardır ve ASK (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu- ETUC) vasıtasıyla AB karar alma süreçleri üzerinde dolaylı olarak etkili olmaya çalışmaktadırlar (Doğan, 2003: 40). İşçi sendikalarının AB düzeyinde bütüncül yapılanma arayışını somutlaştıran örgütlenme Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu’dur. AB’ye üye ülkelerin hemen hemen bütün tepe örgütlerini ve endüstri ilişkileri alanı ile ilgili merkezleri ve hatta birlik üyesi olmayan ülkelerin ilgili örgütleri Konfederasyon’un üyesi durumundadır. 1973 yılında kurulan örgütün amacı işçi sendikalarının ulusal düzeyde sahip oldukları kitlesel gücün AB düzeyinde etkili olmasını sağlayacak yapılanmayı oluşturmaktır (Selamoğlu, 2005: 77, 78).

Türkiye’deki sendikal hareket ve hatta Avrupalı sendikal hareket kötü bir dönem yaşamaktadır. Malların, sermayenin ve hizmetlerin, AB’nin serbest dolaşımına açıldığı bir çağda, emeğin haklarını korumak oldukça zorlaşmıştır. Türkiye’de diğer tüm üretim faktörlerinin AB sermayesine açılırken emeğin serbest dolaşamaması, Avrupalı işçiler karşısında Türk işçisini çok vahim bir duruma sokmaktan başka bir şey değildir. Bu sorun karşısında Türk-İş AB ile gidilen gümrük birliğinin gözden geçirilmesi ve belki de tasfiye edilmesi gerektiğini savunurken, DİSK ve Hak-İş AB’ye tam üye olunması gerektiğini savunmaktadır (Doğan, 2003: 41).

Türkiye, imzaladığı ILO sözleşmelerinin taahhütlerini tam olarak yerine getirmemiştir. Avrupa Birliği’ne katılım süreci ile birlikte, AB; ILO sözleşmelerinden doğan ve özellikle sendikal hakları kapsayan taahhütlerini yerine getirmesi hususunda Türkiye üzerinde baskı kurmaktadır (Çoban , 2006: 4, 5). Türkiye ASŞ (Avrupa Sosyal Şartı)’nin örgütlenme ile ilgili 5. bölümüne ve grev hakkını ve toplu pazarlık hakkını içeren 6. bölümüne çekince koymuştur. Ayrıca AB’nin 1996 yılında kabul ettiği ve sendikal hakları geliştiren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı henüz onaylamamıştır (www.bagimsizenerjisen.org.tr).

Türkiye, 2001 yılı Nisan ayında Avrupa Birliği Müktesebatının kabulü için “Birinci Ulusal Programı” kabul etmiş ve Anayasada yapılan değişikliklerle birlikte aynı yılın Ekim ayında uyum süreci başlamıştır. 1 Aralık 2002 Kopenhag Zirvesinin yapılmasının akabinde “reform paketi” ya da “demokratikleşme paketi” olarak adlandırılan ve pek çok kanunda değişiklik yapan “uyum kanunları” bir biri ardınca yürürlüğe girmiştir. AB Müktesebatının “Sosyal Politika ve İstihdam” olarak adlandırılan başlığı da uyum sürecinin bir parçasıdır. Sosyal politika ve istihdam başlığı altında bireysel iş hukuku, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, sendikalar ve toplu pazarlık hukuku gibi kapsamlı bir alanı içine almaktadır. Bu bağlamda AB müktesebatına uyum çerçevesinde “İşsizlik Sigortası Kanunu”, “İş Güvencesi Kanunu” bireysel iş hukuku alanında; “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, “Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun”, “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ise Sosyal diyalog, sendikalar hukuku alanında yürürlüğe konmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu da bu uyum sürecinin bir parçası ve AB müktesebatının ulusal hukuka aktarılması çerçevesinde ele alınabilir. Hatta yalnızca AB değil Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına da uyum sağlama zorunluluğundan doğmuştur (Şafak, 2006: 52, 53).

2.5.3. Üçüncü Ulusal Program

Cumhurbaşkanı Gül tarafından onaylanan 3. Ulusal Program, Türkiye'nin önündeki 4 yıl içerisinde AB'ye üyelik sürecinde yapmayı taahhüt ettiği maddeleri içermektedir. Türkiye'nin AB ile ilişkilerinde yol haritası özelliği taşıyan ve 4 yıl içerisinde hayata geçirilmesi gereken Programda, AB'ye uyum konusunda 100'ün üzerinde yasa değişikliği, 300'den fazla tüzük ve yönetmelik gibi ikincil düzenlemeler yer almaktadır (abvizyonu.com). Programın uygulanması, koordinasyonu ve izlemesine dair karar 31. 12. 2008 tarihli mükerrer resmi gazetede yayımlanmıştır (siviltoplumplatformu.net).

Programın 19. fasıl sosyal politika ve istihdam bölümünde sendikal haklarla doğrudan ilgili düzenlemeler yer almıştır (bkz: <http://rega.basbakanlik.gov.tr/main.aspx?home=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler>

/2008/12/20081231m5.htm&main=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2008/12/20081231m5.htm).

3. Ulusal AB Programında "Sendikal Haklar" alanına ilişkin olarak sosyal diyalogun güçlendirilmesi yönündeki çalışmaların sürdürüleceği bildirilmiştir. "2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi"nin yasalaşmasının sağlanacağı belirtilerek, AB standartlarına ve ilgili ILO sözleşmelerine uyumlu bir şekilde tüm sendikal hakların gözetilmesine yönelik çalışmalar yapılacağı bildirilmiştir (www.abbuABPROGRAMI.pdfiteni.org).

Tablo 6: Mevzuat uyum takvimi

	Yürürlükteki AB mevzuatı	Taslak Türk mevzuatı	Kapsam	Sorumlu kurum	Yayın tarihi
	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu	2821 sayılı Sendikalar Kanunun ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun sendikal özgürlükleri artıracak biçimde yeniden düzenlenmesi	ÇSGB	2009
	87, 98 ve 151 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	Kamu görevlilerine tanınan sendikal özgürlükleri arttıracak biçimde Kanunun yeniden düzenlenmesi	ÇSGB Devlet Personel Başkanlığı	2009
	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	İşkolları Tüzüğü ⁶	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler doğrultusunda düzenleme yapılması	ÇSGB	2009

⁶ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanununun kabul edilmesinden sonra çıkarılacaktır.

	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Denetimine İlişkin Tüzük ⁷	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler doğrultusunda düzenleme yapılması	ÇSGB	2009
	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	Toplu İş Sözleşmesi Yapacak Yetkili Sendikanın Tespiti ile İlgili Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ⁸	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler doğrultusunda düzenleme yapılması	ÇSGB	2009
	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Yönetmeliği ⁹	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler doğrultusunda düzenleme yapılması	ÇSGB	2009
	87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Avrupa Sosyal Şartı	Grev ve Lokavt Halinde Alınacak Tedbirlere İlişkin Yönetmelik ¹⁰	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler doğrultusunda düzenleme yapılması	ÇSGB	2009

Kaynak:http://www.abgs.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/iv_19_sosyalpolitikaveistihdam.pdf

⁷ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanunun kabul edilmesinden sonra çıkarılacaktır.

⁸ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanunun kabul edilmesinden sonra çıkarılacaktır.

⁹ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanunun kabul edilmesinden sonra çıkarılacaktır.

¹⁰ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanunun kabul edilmesinden sonra çıkarılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN MUHTEMEL GELİŞMELER

3.1. Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar

1970 yılından itibaren dünyada yaşanan büyük gelişmeler, 1980 sonrasında da Türkiye’de ortaya çıkan değişimlerle birleşince yaşamın her alanında önemli sonuçlar ortaya çıkarmış ve bundan kuşkusuz sendikalar da nasibini almıştır(Yorgun, 2005: 144).

Devletin emek piyasasındaki düzenleyici rolünün değişmesi, Türkiye’nin dışa açılma sürecinde Türk emek piyasasını da etkilemiştir. Aslında yaşananların emek piyasasına yönelik piyasanın esnekleştirme stratejilerinin yansımaları olduğu söylenebilir (Çetiner ve Erdal, 2009: 12; İleri, 2009: 378).

Batı'daki gelişmelerle mukayese edilemeyecek düzeyde olsa da tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de istihdamın hizmetler sektörüne kayması, teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim anlayışlarının uygulanmaya başlanması, kol gücü yerine beyin gücü kullanımının bazı sektörlerde hızla artması, kadın işgücü istihdamındaki artış, piyasadaki dalgalanmalar nedeniyle kitlesel üretim yerine esnek üretim ve çalışma sistemlerinin tercih edilmesi gibi gelişmeler etkisini göstermeye başlamıştır. Bu gelişmeler de kuşkusuz kitlesel üretime ve mavi yakalı işçilere dayalı sendikal yapıyı etkilemeye başlamıştır. Ayrıca endüstri ilişkilerinin 1970 ekonomik krizinden ve 1980’lerdeki ekonomik politikalardan olumsuz etkilendiği genel kabul gören bir gerçektir (Yorgun, 2005: 142).

Politik ve kurumsal faktörlerin de sendikalar üzerinde baskılar yaptığı ifade edilmektedir. Özellikle bazı ülkelerde hükümetlerin emek piyasalarını kuralsızlaştırma (deregulation) ve esnekleştirme politikaları ve diğer ekonomik koşullar yanında işçi hareketi ile sosyal demokrat partiler arasındaki ittifakın zayıflaması gibi gelişmeler sendikaların güç kaybetmesinde etkili olmuştur.

Kuşkusuz bu etkenler her ülke için geçerli değildir. Mesela Türkiye’de hiçbir zaman güçlü bir işçi hareketi-demokrat parti ilişkisi mevcut olmamıştır (Dereli, 2003: 7).

3.1.1. Küreselleşmenin Sendikal Haklar Üzerindeki Olumsuz Etkilerinin Türk Sendikacılığına Yansımaları

İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen yıllar, sendikaların, gelişmiş Batı ülkelerinde ve hatta Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde önemli bir rol oynadıkları ve toplumsal konumlarını güçlendirdikleri bir dönemdir. Bu durum 1970’lerden sonra yaşanan bir dizi gelişme sonucunda pek çok ülkede ve Türkiye’de sona erdi. Sendikalar ciddi üye kayıplarıyla karşılaşmış ve üyelerinin çıkarlarını koruyamaz hale gelmişlerdir. Sendikalarda yaşanan bu güç kaybının ekonomik liberalizasyon, neoliberal küreselleşme ve esnek üretim gibi olgulara bağlı olduğu dile getirilmiştir (Buğra vd., 2004: 6; Kutal, 2005: 12). Neoliberal dönüşüm açısından Türkiye için 1980 yılında alınan 24 Ocak kararlarını milat olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır (Çetiner ve Erdal, 2009: 11).

1980'den günümüze ithal ikameci sanayileşme stratejisi terk edilerek dışa açık büyüme stratejisi uygulanmaya başlamış; korumacı dış ticaret politikaları terk edilerek serbest ticarete yönelinmiş; ve kapalı ekonomiden dışa açık ekonomiye geçiş yaşanmıştır. Aynı dönemde başlayan AB ile bütünleşme süreci hızlı değişimlere yol açmıştır. 1999 yılında Helsinki’de toplanan Avrupa Konseyi’nin Türkiye’nin AB adaylığını onaylaması AB sürecinde dönüm noktası olmuştur (Yorgun, 2005, 142). Uluslararası bağların güçlenmesi dış etkilerin de tesirine her alanda açık ve duyarlı olmayı getirmiştir (Yorgun, 2005, 142). Ülkenin iktisadi performansının düşüklüğü de bu duyarlılığı artırmıştır. Bu sayede IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların önerdiği yapısal uyum ve istikrar tedbirleri Türkiye’de süreklilik kazanmaya başlamıştır (Makal, 2007: 529).

Sendikal hareket yapısal nitelikli bir takım sorunlar da yaşamaktadır. Emek ve mal piyasalarının durumu, işyerinde üretimin örgütleniş biçimi önem arz etmektedir. Bunların yanı sıra, ilgili yasal mevzuat ve bu mevzuatın içinde yer aldığı siyasi ve ideolojik ortam da sendikacılıktaki değişimi etkilemektedir ve etkileyecektir (Buğra vd., 2004: 6). 1970’lerden bu yana yaşanan küreselleşme süreci işçi sınıfının

yapısı üzerinde önemli değişimlere yol açmıştır. İşsizlik artmıştır ve yapılaşmaktadır. İstihdam artışı imalat sektörünün payı düşerken hizmet sektöründe nitelikli işgücü istihdamı artmaktadır. Kadın ve çocuk istihdamının emek piyasasındaki payı esnek çalışma politikaları etkisiyle yükselmektedir. Esnek çalışma türleri ve alt işveren uygulamaları yaygınlık kazanmaktadır. Kayıtdışı istihdam gittikçe tehlikeli hale gelmektedir. İş güvencesi uygulamalarında sorunlar yaşanmaktadır. Tüm bu gelişmeler sendikaların tabanını etkilemekte örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 160).

3.1.1.1 İşgücü yapısında değişim

Türkiye’de son yıllarda sendika sayılarında gerçekleştiği iddia edilen azalışın en önemli nedenleri arasında küreselleşme sürecinde işgücü yapısında görülen değişim de sayılmaktadır. Ortaya çıkan yeni bilgi işçisi işverene karşı kendi pazarlığını kendisi yapabilmektedir. Dünyada ve Türkiye’de sıkça uygulanmaya başlayan esnek çalışma şekillerinin yaygınlık kazanması da bir diğer nedendir. Özellikle de bu çalışmalarda kadın ve çocuk istihdamı artmaktadır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 157, 158).

İstihdamın sektörel dağılımında yaşanan değişim de bu konuda etkili bir unsurdur. Eylül 2009 döneminde istihdam edilenlerin % 26,1’i tarım, % 19,2’si sanayi, % 6,1’i inşaat, % 48,6’sı ise hizmetler sektöründedir (TÜİK, 2009). Hizmetler sektörünün hızla büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı işçiler için sendikacılık pek de anlam ifade etmemektedir. Hizmet sektöründe istihdam edilenlerin genelde orta sınıf olması ve çalışma koşulları nedeniyle bu sektörde çalışanların bireysel mücadeleyi tercih ettikleri görülmüştür. Yani beyaz yakalı işçi sayısındaki artış Türkiye’de de sendikal hareketi olumsuz etkilemektedir (Yorgun, 2005: 144).

3.1.1.2. İstihdam Sorununun Yapılaşması

Türkiye’de hızla artan nüfusun baskısı ve nüfusun niteliğindeki olumsuzluklar, diğer taraftan ileri teknoloji kullanımının ve otomasyonun yarattığı

işgücü fazlası ve istihdam yaratma potansiyeli yüksek sektörlerde kaynak yetersizliği nedeniyle yatırım yapılamaması gibi nedenler istihdam sorununun yapısal bir özellik göstermesine neden olmaktadır. Türkiye her geçen gün daha ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Türkiye’de ücretli emeğin toplam istihdam içindeki payı sürekli artarken, bu artış içerisinde de ücretli emek içinde kadının payı artmaktadır. Ayrıca tarımdan ayrılan kadın işgücü hizmetler sektörüne kaymıştır. Dünyada ve Türkiye’de kadınların sendikalaşma oranının erkeklere daha düşük olduğu da bir gerçektir (Lordoğlu, 2003: 289-301).

İstihdamın yapısal niteliklerini ortaya koyan bir diğer özellik, ücretli emeğin kamu ve özel kesimler arasındaki dağılımıdır. Türkiye’de zaman içerisinde kamu kesiminde istihdamda azalma görölmüştür. Bunun ilk nedeni KİT’lerin özelleştirilmesidir 1980 sonrasında kamu kesimi istihdamındaki düşüşte izlenen iktisat politikaları ve özelleştirme çabalarının etkisi olmuştur. 1994 yılındaki ekonomik krizden sonra daha da ivme kazanan özelleştirme eğilimi özellikle 1998 ve 2000 yıllarındaki satışların ardından ciddi iş kayıplarına neden olmuştur (Lordoğlu, 2003: 289-301).

İstihdamın sektörel dağılımı ile ilgili verilere bakıldığında ekonomide zaman içinde gerçekleşen yapı değişikliğine bağlı olarak tarım sektörünün istihdamdaki payının gerilemiş olmakla birlikte, hala ağırlığını korumakta olduğunu görebiliriz. Sanayinin istihdamdaki payı her geçen yıl artarken benzer artış hizmet sektöründe de görölmüştür. Hatta küresel ekonominin etkisiyle izlenen iktisat politikaları sonucunda istihdam hizmet sektörüne yöneliş göstermektedir (Lordoğlu, 2003: 289-301).

3.1.1.3. Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Değişim

Yeni teknolojik devrimin ortaya çıkardığı mikro üretim düzeni emek üzerinde çok ciddi değişiklikler yapmaya başlamış, çalışma ilişkilerinde de yepyeni tartışmaları doğurmuştur (Yazıcı, 1996: 183).

Tüm üretim alanlarını etkisi altına alan mikro elektronik teknoloji küresel rekabeti hızlandırmış ve yeni çalışma türlerini ortaya çıkarmıştır. Kısmi zamanlı çalışma, işin paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi yüzlerce yeni

çalışma türü ortaya çıkmıştır. Ekonomik krizlerin de sıklaşmasıyla kısa çalışma türleri daha çok tercih edilir ve uygulanır hale gelmiştir. Bu çalışma türleri tüm dünyada işçi sendikacılığını büyük zararlar vermektedir. Başta ABD ve Fransa olmak üzere birçok ülkede sendikaların üye sayılarında önemli azalışlar yaşanmıştır (Kutal, 2005: 12, 13).

Ayrıca yeni ekonomik düzen yatırımlarını hiçbir yasal korumanın olmadığı ülkelere kaydırmış ve artan işsizliğin sorumlusu olarak sendikacılığı göstermiştir. İzlenen ekonomi politikaları da bu yönde olmuştur (Kutal, 2005: 12, 13).

3.1.1.4. İşsizlik ve Giderek Boyutları Büyüyen Kayıtdışı İstihdam

Dünyadaki ekonomik gelişmeler ve kabul gören neoliberal politikalar; kronik bir sorun olan işsizliği arttırıcı etki göstermiştir. Sendikacılığın en büyük düşmanlarından olan işsizlik Türkiye’de de kronik ve yüksek oranlarda seyretmektedir ve sendikal hareketi olumsuz etkileyen unsurlardan biri olmuştur (Yorgun, 2005: 143). Türkiye’de işsizlik oranı Ağustos 2009 rakamlarına göre %13,4’tür (www.tuik.gov.tr).

İşçi hareketinin gücünü sınırlayan yapısal unsurlardan biri olan işsizliğin kronik bir hal aldığı bir ortamda sendikacılığın sağlıklı yürütülmesi beklenemez. Boğaziçi üniversitesi tarafından 2004 yılında yapılan “çalışma hayatında gelişmeler ve sendikaların değişen rolü” adlı araştırmada sigortalı ama sendikasız işçilere yöneltilen “Sendikalı olmama nedeniniz nedir?” sorusuna verilen cevaplar arasında ilk sırayı, açık farkla, “işten atılma korkusu” almıştır (Buğra vd., 2004: 13). Bu sonucun bugün de çok büyük bir değişikliğe uğramış olması mümkün değildir.

Kayıtdışı ekonomi ve istihdamın büyümesinden sendikalar olumsuz etkilenmektedir, diğer taraftan kayıtlı ekonomiye dahil işyerlerinde de sendikalı işyeri ve işçi sayısı azalmakta ve söz konusu gelişmeler ve mevcut yapı sendikalardan kaçışı teşvik etmektedir (Yorgun, 2005: 143).

Kayıtdışı sektörde çalışan işçilerin iş mevzuatının hükümlerinden bile yararlandırılmadığı ve genellikle sigortasız çalıştırıldığı bilinen bir gerçektir. Bu konu Türkiye açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Kayıtdışı ekonominin

genişlemesinin 1990'lerden itibaren hız kazandığı Türkiye'de (Kutal, 2005: 15) kayıtdışı istihdam oranı %50ye yakın seyretmektedir. Ağustos 2009 rakamlarına göre kayıtdışı istihdam oranı %45,7 dir. İstihdamının %80'den fazlası kayıtdışı olan tarım sektöründe geçen yılın aynı dönemine göre %1.3 iyileşme görülürken; tarım dışı sektörde kayıtdışı istihdam artmıştır (www.tuik.gov.tr).

Türkiye'de varolan ve gittikçe yaygınlaşan klasik kayıtdışı istihdam türleri yanında 1990'lı yılların başından beri yabancı kaçak işçilik de giderek artmaktadır. Kayıtdışı istihdam rakamları aynı zamanda işverenler arası haksız rekabetin boyutu hakkında da fikir vermektedir (Kutal, 2005: 15).

Kayıtdışı istihdam sorunu Türkiye'de sendikal örgütlenme alanını daraltan önemli bir unsurdur. Daha iyi çalışma koşulları için toplu mücadeleden ziyade bireysel kariyer hedefleyen bir işgücünün ortaya çıkışı, işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul eden bir kitlenin ortaya çıkışı, kaçak işçilik sorunu, çalışan nüfusun büyük bir çoğunluğunun örgütsüz kayıtdışı sektörlerde kalmasına sebep olmaktadır. Tüm bunlar sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerdir. Bugün Türkiye'de kayıtdışı sektörün yarattığı gelirin milli gelirin yarısını bulduğu ve kayıtdışı sektörde çalışan kesimin toplu iş sözleşmesine tabi kesimden daha geniş bir kitle olduğu dile getirilmektedir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 160, 161).¹¹

3.1.1.5. Alt İşveren Uygulamaları

4857 Sayılı İş Kanunu'da alt işveren “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde

¹¹ Türkiye'de Ekim 2009 rakamlarına göre toplam istihdam 22 milyon 19 bin kişi, işgücüne katılma oranı % 48,8'dir. Yani çalışabilecek nüfusun bir bölümünün üretimde yer almamaktadır (www.tuik.gov.tr). Bu oranın yükselmesini engelleyen sebeplerden biri de çocuk işçilerin istihdamının yaygınlaşmasıdır. Çeşitli farklı sosyo-ekonomik sebepler ve işverenlerin ucuz işgücünü tercih etmeleri çocuk işçiliğin tercih edilmesine neden olmaktadır. Buna ek olarak çalışan çocukların büyük kısmı örgütlenme açısından zayıf alanlarda çalışmaktadırlar. Çocuk istihdamının yetişkin istihdamının yerini alması sendikaların örgütlenme ve temsil alanları daralması anlamına gelmektedir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 161). Türkiye'de çocuk işçiliğinde tarımın en önemli sektör olduğu görülmektedir. TÜİK 2006 rakamlarına göre Türkiye'de 6-17 yaş grubunda bulunan 16 milyon 264 bin çocukta %5.9'u istihdam edilmektedir. Çalışan çocuklardan %40,9'u tarım %59.1'i tarım dışı sektörde faaliyet göstermektedir (tuik.gov.tr).

işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” şeklinde tanımlanmıştır (İşK. 2/6; Akyiğit, 2008: 70).

Dünyada son yirmi yıl içinde alt işveren uygulamalarının önemi artmıştır. Alt işveren uygulamaları ile işletmeler pahalı olan ileri teknolojiyi bizzat edinmemekte, bunları kullanan firmaları devreye sokmaktadırlar. Bu tarz bir uygulama yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yerine getirilmesini sağlayarak maliyetleri düşürmekte ve yönetime kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede firmalar verimliliği artırarak, işçilik maliyetini düşürmeyi ve firmanın rekabet gücünü korumayı amaçlamaktadırlar (Kutal, 2005: 15; Şafak, 2006: 47).

Türkiye’de 1475 sayılı yasanın konuya ilişkin hükümleri son derece yetersiz olduğu için alt işverenlik kurumu çoğunlukla kötüye kullanılmıştır. Alt işverenlik ücretleri düşürebilmek ve işyerinde yıllardan beri toplu pazarlık yapan sendikaları bertaraf edebilmek için bir araç olarak kullanılmıştır. Birçok işveren sendikalaşmayı önlemek için sisteme derhal alt işverenleri soktuğu da sık rastlanan bir durum haline gelmiştir. Yasal düzenlemelerin yetersizliği yüksek yargı organları içtihat yolu ile bazı normları geliştirmeye çalışmalarına da neden olmuştur. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu bu konuda kötü niyetli uygulamaları önlemek amacı ile düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme ile artık alt işverenin işçilerinin de örgütlenme hakkı olduğu, yetkili sendikanın alt işverene ait işyerinde toplu pazarlık ve grev hakkını kullanabileceği; hatta alt işverenin bağtladığı toplu sözleşmeden kaynaklanan işçi haklarından da asıl işverenin sorumlu olduğunu (İş K. M.2/VI) söyleyebiliriz (Kutal, 2005: 16).

Yine de alt işveren uygulamaları Türkiye’de yasaya karşı hileye dönüşmekte toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engellediği, düşük ücretli işçi çalışmasını sağladığı ve sendikasızlaştırmayı hızlandırdığı görülmektedir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 161).

Aslında alt işveren sorunu evrensel bir nitelik taşımaktadır. Ancak ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 1999 yılında bu alanı düzenleyen bir sözleşme tasarısını kabul edebilmek için yaptığı çalışmaları sonuçlandıramamıştır (Kutal, 2005: 16).

1.1.6. İş Güvencesi Sorunu

Dar anlamada "belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi sırasında geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu" olarak tanımlayabileceğimiz İş güvencesi mevzuu 2000'li yıllara kadar Türk çalışma mevzuatının sürekli tartışılan eksikliklerinden biri olmuştur. Birçok ülkede uygulama alanı olan, uluslararası kuruluşların belgelerinde de yer bulan iş güvencesini Uluslararası Çalışma Örgütü de 1982 yılında 158 sayılı Sözleşme ve 166 sayılı Tavsiye Kararı ile düzenlemiştir. Türkiye 158 sayılı sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır. Bu çerçevede 2002 yılında çıkarılan 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasının kabulü gerçekleşmiştir. Daha sonra 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı yasa bu konu düzenlenmiştir. İş güvencesi yasası ile 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri itibarıyla iş güvencesi getirilirken 4857 sayılı iş kanunu ile 2003 yılında bu baraj 30'a çıkarılmıştır. Bu değişiklik ile Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı işçilerin yaklaşık yarısını kapsam dışında kalmıştır (Makal, 2007: 536, 537).

Türk işçileri açısından sendika üyeliği durumunda karşı karşıya kalabilecekleri işten atılma riski sendikaların sağlayacağı çıkarların vereceği tatminden daha önemli hale gelmiştir (Dereli, 2003: 6, 7).

İşsizliğin yüksek boyutlarda ve sürekli artıyor olması iş arayanların her koşulda çalışmaya razı olması gibi bir sonuç yaratmaktadır. Dolayısıyla işverenler yüksek ücret alan işçileri çıkarıp yerlerine yeni, iş güvencesinden yoksun çalışmayı kabul edecek işçileri alma eğiliminde olacaklardır. Türkiye'de de yaşanan bu durum sendikaların işçileri üye kaydetmesinin önündeki en önemli engellerinden biri olmaktadır. İş güvencesi konusunda tek olumlu alan kamu sektörüdür. Ancak giderek artan özelleştirme uygulamaları kamu çalışanlarını da iş güvencesi konusunda tedirgin etmektedir. Böylece sendikaların üye tabanları daralacak ve temsil ve örgütlenme gücü zayıflayacaktır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 161, 162).

3.1.1.7. Özelleştirme Uygulamaları

Küreselleşmenin ön plana çıkardığı neoliberal iktisat politikalarının unsurlarından biri özelleştirmedir. Özelleştirme Türkiye'de 24 Ocak Kararları ile neoliberal politikaların uygulanmaya başlaması ile işlerlik kazanmıştır (Yazıcı, 1996:

196). Bu kararlarla birlikte Türkiye'nin dünya piyasalarıyla entegre olmayı kendisine hedef seçmesi, rekabet edebilirliğini artırması gerektiği gerçeğini ortaya çıkarmış ve KİT'lerin ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini ve makro dengesizlikleri gidermek için özelleştirme çalışmalarına başlanmıştır. Bu politika ekonominin yarısına sahip olan devletin etki alanı sınırlandırılması ve özel sektör ağırlıklı bir ekonomik yapı tercih edilmesi anlamına gelmektedir. Tabii ki böylece devletin endüstri ilişkilerindeki rolü de önemli ölçüde değişecektir (Yorgun, 2005: 158).

Türkiye'de son çeyrek yüzyılda tutarlı ve kendine özgü bir özelleştirme politikası ortaya konulduğu söylenemez. Daha da kötüsü özelleştirme ile istihdam sorunu farklı boyutlar kazanmıştır. Bağlantılı olarak sendikacılık da bu olumsuzluktan nasibini almıştır. Türkiye tarihsel nedenlerle ekonomisinde kamunun ağırlıklı olduğu bir ülkedir ve sendikalaşma hareketinin de bu nedenle kamu işletmelerinde yoğunlaşması doğaldır. Bunun sendikacılık açısından hem olumlu hem olumsuz sonuçları mevcuttur. Ancak plansız özelleştirmenin sendikalarda önemli üye kayıplarına neden olduğu kabul edilen bir gerçektir (Kutal, 2005: 17, Yorgun, 2005: 144).

Çalıştırmış olduğu kişiler bakımından en büyük işveren olan devlet, özellikle işyeri şartlarının düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli koşulların oluşturulması, çalışanlara ekonomik ve sosyal hakların sağlanması, yönetime katılma ve çalışanların örgütlenmesi gibi konularda çalışma hayatında birçok konuda özel sektöre öncü ve örnek olmuştur. Ücretler konusunda da 1980 yılına kadar özel sektöre oranla yüksek artışlar yapmıştır. Özelleştirme devletin bu öncü rolünü zayıflatabilecektir. Öyle ki özelleştirme sendikalar ve hükümetler arasındaki en önemli uyuşmazlık konularındandır. Çünkü özelleştirme sonucunda yaşanan toplu işçi çıkarmaları, Türkiye'deki kronik sorun olan işsizliği artırarak bununla bağlantılı olarak sendikalarda üye kaybına yol açmıştır (Sarı Gerşil, Aracı, 2007: 163).

Türkiye'de sendikaların özellikle kamuda daha yoğun örgütlendikleri dikkate alındığında özelleştirme sonucunda KİT'lerde çalışan işçi sayısının azalması sendikalar açısından hiç de iyi bir gelişme değildir. Üye sayısında ciddi azalmalara neden olacak bir gelişmedir (Yorgun, 2005: 144).

Sendikaların özelleştirme sürecinin veya sosyal güvenlik reformunun niteliğine yönelttikleri her eleştiride onların gerekli reformlara karşı çıkarak devlet bütçesinde KİT'lerin ve Sosyal Sigorta Kurumu açıklarının oluşturduğu sorunlara çare bulunmasını engelledikleri dile getirilmiştir (Buğra vd., 2004: 26).

3.1.2. Sanayileşmenin Yetersizliği, Çoğulcu Demokrasinin Tam Olarak Gerçekleşememesi

Sanayileşme ve çoğulcu demokrasinin tüm kurumlar ile yerleşmesi sendikacılık hareketini belirleyen önemli iki temel unsurdur. Türkiye nüfus artış hızını gerekli seviyeye indirememiş, halen nüfusunun %40'ından fazlası kırsal kesimde yaşayan bir ülkedir. Toplumsal olarak henüz bir sanayi toplumu özelliği gösterememektedir (Kutal, 2005: 14).

Çoğulcu demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile yerleşmesi ve toplumda bir yaşam biçimi haline gelmesi konusunda da istenilen noktaya henüz gelindiği söylenemez (Kutal, 2005: 14). Ayrıca sendikacılık ancak demokrasinin kurumlaştığı bir ortamda gelişebilir.

3.1.3. Sendikaların Üye Sayısında Ortaya Çıkan Azalma

Ülkeler arasında farklılık gösterse de genel olarak 1970'lerden sonra dünyada sendikacılığın gelişmesi ya durmuş ya da gerilemeye başlamıştır. Türkiye'de de sendikacılık oranlarının yıllar içerisinde işgücü artışlarına rağmen yükselmediğini söyleyebiliriz (Dereli, 2003: 10). Sayılan tüm nedenlerin sendikaların üye sayılarında ciddi azalmalara neden olduğu söylemek yanlış olmaz.

Tablo 7: 1984-2009 Yılları Arasında İşçi sayısı ve Sendikalaşma Oranları

İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları			
Yıllar	Toplam Sigortalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Ocak 1984	2.317.016	1.247.744	53.85
Ocak 1987	3.145.652	1.977.066	62.85
Ocak 1990	3.495.087	1.921.441	54.98
Ocak 1993	3.683.426	2.341.979	63.58
Ocak 1996	3.973.306	2.695.627	67.84
Ocak 1999	4.350.016	2.987.975	68.69
Ocak 2000	4.508.529	3.086.302	68,45
Ocak 2001	4.537.544	2.580.927	56,88
Ocak 2002	4.564.164	2.648.847	58.04
Ocak 2003	4.686.618	2.717.326	57,98
Ocak 2004	4.916.421	2.854.059	58,05
Ocak 2005	4.970.784	2.901.943	58.37
Ocak 2006	5.088.515	2.987.431	58,70
Ocak 2007	5.210.046	3.043.732	58,42
Ocak 2008	5.349.828	3.137.819	58,65
Ocak 2009	5.434.433	3.205.662	59

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İşkolu İstatistiklerinden yararlanarak düzenlenmiştir.

http://www.csgb.gov.tr/article.php?category_id=50&article_id=665

Tablodan da anlaşılacağı gibi Türkiye’de sendikalaşma oranlarında 1990-2000 yılları arasında artış yaşanmıştır. Bu artışın gerçek bir artış olmadığı ve yanlış uygulamalara ve istatistiklerin oluşturulmasında ortaya çıkan hatalardan kaynaklandığı dile getirilmiştir (Mahiroğlu, 2001: 172- 174). Ancak 2000 yılından itibaren çok büyük düşüşler olmasa da azalma yaşanmıştır. Sendikalı işçi sayıları ve sendikalaşma oranlarındaki yanlışlar her dönem dile getirilmiştir. Sendikalaşma rakamlarında son yıllarda resmi rakamlarda az da olsa artma görülmesine rağmen gerçekte dünyada ve Türkiye’de ciddi azalma yaşandığı konunun uzmanları tarafından genel kabul görmektedir.

Türkiye’de şirketlerin ulusal ve uluslararası rekabet güçlerini artırmak ve korumak adına düşük maliyet ve yüksek verimlilik amacıyla işyerlerini sendikasızlaştırması, özelleştirmelerin hızlanması, kamu sektöründeki diyalogların çatışma içerisinde yürütülmesi, kayıtdışı ekonominin büyümesi, istihdam hacminin daralması gibi değişikliklerin hepsi sendikaların örgütlenme alanını daraltan uygulamalardır. Böylece sendikaların üyeleri gittikçe azalmakta ve sendikalar topluma yabancılaşmaktadır (Yorgun, 2005: 148).

Sendikaların üye sayıları ile mali güçleri arasında da doğru orantı mevcuttur. Mali güç de genel olarak üyelere alınan aidatlarla oluşturulur. Yani sendikaların üye sayılarındaki değişim beraberinde sendika gelirlerini ve böylece sendikaların etkinliğinde artış ya da azalışı da etkileyecektir. (Sarı Gerşil, Aracı, 2007: 163).

3.2. Türk Sendikacılığının Temel Özellikleri

Türk endüstri ilişkilerinin gelişmesinin esasen devletin destekleyici düzenlemeleriyle başladığı söylenebilir (Dereli, 2003: 18). 1961 Anayasası ile sosyal haklar güçlendirilmiştir. 12 Mart 1971 müdahalesi sonrasında da yeni düzenlemelerle ve 12 Eylül 1980 müdahalesi ve sonrasında yapılan düzenlemelerle sendikacılık alanında farklı bir hukuki çerçeve çizilmiştir. Yasal bazı düzenlemelerin yanı sıra kayıtdışı ekonomi, özelleştirme, alt işveren uygulamaları ve izlenen ekonomi politikaları da Türk sendikacılığını etkilemiştir (Kutal, 2005: 13).

Türk sendikal hareketi kendine özgü bir model geliştirememiştir. Batı ve daha çok Amerikan tipi ücrete yönelik fonksiyonlara dayandığı ifade edilmektedir. Türkiye de sendikacılık kendine özgü bir sendikacılık modelini geliştirememiş adeta her duruma göre ayrı tavır alabilen, sorunlara kısa dönemli çözümler üreten bir yapı sergilemiştir (Lordoğlu, 2003: 289-301).

Sendikacılığın zayıflamasında bilinen ve herkesçe öne sürülen nedenlerin dışında başka bağımsız ve ara değişkenler de olmalıdır. Türk sendikacılığında kendi yapısal özelliklerinden kaynaklanan sorunları da var olduğu kabul edilmelidir (Dereli, 2003: 67).

3.2.1. Yasal Düzenlemelerin Biçimlendirdiği Bir Sendikacılık

Türkiye’de örgütlenme hakkı çoğu zaman yasa koyucular tarafından temkinli düzenlenen bir alan olmuştur. Çok partili düzene geçildikten (1946) sonra 1947 Sendikalar Kanunu ile sendikacılık Türkiye’de yasal çerçeveye kavuşmuştur. 1947- 1960 döneminde toplu pazarlık hakları düzenlenmemiştir ve grev yasaktır (Kutal, 2005: 14; 3008 sayılı yasa, m.72). 1961 Anayasası ile birlikte çalışanlara sendika kurma ve bunlara üye olabilme haklarının tanınması, toplu pazarlık ve grev haklarının Anayasada güvence altına alınması; 1963 yasaları (274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu); belli bir alanda kamu görevlilerinin örgütlenmelerine olanak veren özel bir yasa kabulü (624 sayılı yasa) ile Türkiye’de sendikacılığın hızla gelişmesi sağlanmıştır (Kutal, 2005: 14; Buğra vd., 2004: 22). Böylece Türk sendikacılığında 1963-1970 döneminde hızlı bir gelişme yaşanmıştır. Örneğin üyelik aidatının kaynakta kesilmesi, işçileri temsil yetkisinin sendikalara bırakılması, profesyonel yöneticiliğin korunması, aidat miktarının serbestçe belirlenmesi gibi düzenlemeler sendikaları mali açıdan kısa sürede güçlendirmiştir. Olumlu yansımalarının yanı sıra bu gelişmeler bazı sendikaların sendika içi demokrasiden uzaklaşması sonucunu doğurmuştur (Kutal, 2005: 17).

Bu dönem 12 Mart 1971 müdahalesi ile sekteye uğramıştır. Bu müdahale sonrasında Anayasa değişiklikleri ile memur sendikacılığı tasfiye edilmiştir. Sonrasında 1982 T.C. Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı yasalarla çalışanların bir

kısmı örgütlenme hakkından yoksun bırakılırken (2821, m.21), sendikaların faaliyetine çeşitli sınırlamalar konulmuş, sendikalar devletin idari ve mali denetimi altına alınmıştır (m. 52). Bu kısıtlamaların bir kısmı daha sonra Anayasa ve yasalardan çıkarılmıştır. ILO sözleşmelerine aykırı olduğu halde bazı hususlarda halen düzenleme yapılmamıştır (Kutal, 2005: 14; Buğra vd., 2004: 22).

2003 yılında yürürlüğe giren 4587 sayılı İş Yasası çalışma hayatında esnekliği arttıran düzenlemelerin yapıldığı bir yasadır. Bu yasa ile geleneksel iş sözleşmeleri yanında atipik/standart dışı yeni iş ilişkileri ve iş sözleşmesi türleri de yasaya eklenmiştir (Çetiner ve Erdal, 2009: 12).

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmesi, Endüstri ilişkilerinin, neoliberal yaklaşım ve politikalarla yeniden düzenlenmesi anlamına gelmiştir. Bu düzenlemeler Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) müktesebatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine uyumu gözetilerek gerçekleştirilmiştir. Yani neoliberal program ve uluslararası asgari hukuk normları çalışma yaşamının kurallarında değişimi zorunlu kılmıştır (Şafak, 2006: 44). Atipik istihdam biçimlerinin hemen hemen tamamı düzenlenmiştir. 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunuyla 1475 sayılı İş Kanununa eklenen iş güvencesi hükümleri kimi değişikliklerle de olsa 4857 sayılı İş Kanununa aktarılmıştır (Şafak, 2006: 44).

Son dönemdeki gelişmelere baktığımızda; ILO ve AB normlarına uyum sağlanması amacıyla 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifi 20.05.2008 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulmuştur. Teklif halen meclis gündemindedir.

3.2.2. Sendikal Faaliyetler ve Hizmetlerdeki Yetersizlik

Yasalarda sendikalara çok geniş bir faaliyet alanı tanınmasına karşın sendikalar uğraşlarını toplu pazarlık odaklı yürütmüş siyasal alanda varlık göstermekten kaçınmışlardır. Daha sonra yaşanan siyasal ilişkiler sebep gösterilerek 1317 sayılı yasanın birçok hükmü iptal edildiği parlamento görüşmeleri sırasında da 15-16 Haziran olayları patlak vermiştir (Kutal, 2005: 18) Siyasi partiler kendi politikaları gereği aday listelerinde sendikacılara da yer vermişler ancak birçok

yazar parlamentoya girenlerin sendikacı kimliğinden çok, belirli bir partinin üyesi kimliği ile hareket ettiklerini ifade etmektedir.

Sendikacılıkta yaşanan kriz sendikaların gücünü tekrar kazanabilmesi ve ayakta kalabilmeleri için geleneksel sendikacılık anlayışından uzaklaşmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Tek boyutlu ücret sendikacılığından uzaklaşarak katılımcı sendikacılığa yönelinmelidir (Dereli, 2003: 18). 1980’lerin kriz ortamından en az zarar görerek çıkan sendikalar faaliyetlerini geleneksel ekonomik işlevlerin ve toplu pazarlığın ötesine taşıyabilen örgütlerdir. Devletle işbirliği yapabilen işyerinde işçi katılımı ve işverenle diyaloga önem veren ve emek piyasasına çeşitli politikalarla katılan sendikalar daha güçlü kalabilmişlerdir (Dereli, 2003: 21, 22).

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ortaya çıkan gelişmeler sendikal faaliyetlerin ve hizmetlerin değişimini ve gelişimini gündeme getirmiştir. Artık sendikalar klasik faaliyetlerini değiştirerek yeni şartlara uyum sağlama yolunda caba sarf etmeye başlamışlardır. Bu gelişmeler ışığında Türkiye’deki sendikaların faaliyetleri ve hizmetlerini değerlendirirsek yasal mevzuatın oluşturduğu bir yapıda, bürokratik yapıda ve klasik görevleri çerçevesinde hareket eden bir özellik taşıdığı genel olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de sendikal hareket “ücret sendikacılığı”, “telefon sendikacılığı”, “toplularlık sendikacılığı” gibi tabirler kullanılmaktadır (Yorgun, 2005: 152).

1963 yasaları ile Grev ve toplu sözleşme haklarının Anayasal güvencesi altına alınması, sendikalara üyelerini temsilen dava açma, sosyal, kültürel hatta ekonomik alanlarda birçok faaliyette bulunma hakkının tanınması Türk sendikacılığını güçlendirmiştir. Ufak bazı sınırlamalar dışında siyasal alanda faaliyet göstermelerine de olanak sağlanmıştır. Ancak Türk sendikacılığı bunlardan sadece toplu pazarlık üzerinde faaliyetini yoğunlaştırmıştır. Toplu pazarlığın önemi asla yadsınamaz. Ancak özellikle de 1970’lerden sonra sendikaların yaşadığı olumsuzluklardan sonra dünyada sendikalar üye kayıplarını önlemek için faaliyet alanlarını genişlettikleri, üyelerine çeşitli hizmetleri götürebilmek amacı ile çalıştıkları bilinmektedir. Oysa Türkiye’de sendikaların dünyadaki eğilime paralel hareket ettikleri pek söylenemez (Kutal, 2005: 19).

İşçi hareketini bekleyen bir başka önemli dönüşüm de ücret sendikacılığından hizmet sendikacılığına geçiş olacaktır. Üyelerine hizmeti sendikacılığın bir gereği olarak gören bir sendikacılık anlayışı önem kazanmaya başlamıştır (Yazıcı, 1996: 190).

Türkiye’de 1989 ve izleyen birkaç yıl grevlerde ciddi bir yoğunlaşma yaşanmıştır. Neoliberal politikalar nedeniyle sınırlandırılan toplu pazarlık talepleri bu artışın nedeni olarak gösterilmektedir. 1992’den sonra Türkiye’de grev eğiliminin azaldığı ve normal seviyelere ulaştığı görülmüştür (Dereli, 2003: 18).

Türk sendikacılığındaki bir başka sorun da sendikaların enformasyon ve iletişim teknolojilerini benimsemeye çok yavaş davranmaları ve çağın ihtiyaçlarına göre bir politika belirleyememeleridir (Yorgun, 2005: 154, 155).

3.2.3. Kısıtlı Bir Kamu Görevlileri Sendikacılığı ve Daha Çok Kamu Kesiminde Örgütlü Bir Sendikacılık

1965 yılında 624 sayılı yasa ile çeşitli sınırlamalarla memurlara da sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Daha sonra memur sendikalarının faaliyetine 12 Mart 1971 döneminde Anayasada yapılan değişiklikle son verilmiştir. Kamu görevlilerin örgütlenme haklarının yasal bir düzenlemeye kavuşması önce Anayasanın 53. maddesine eklenen bir fıkra, daha sonra 4688 sayılı yasanın kabulü ile sağlanmıştır. Ancak Türkiye Cumhuriyetinin onayladığı ILO’nun 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri ile Anayasanın 53. ve 4688 sayılı yasanın birçok hükmünün çeliştiği ILO konferanslarında da sık sık tartışılan bir konudur (Kutal, 2005: 19).

Konuyu kamu kesiminde memurlar dışındaki çalışanlar açısından değerlendirdiğimizde ise farklı bir tabloyla karşılaşırız.

Kamu işletmelerinde sendikal örgütlenme daha kolaydır. Çünkü kamu işletmeleri yoğun işçi çalıştıran nispeten büyük işletmelerdir. Kamuda çalışanlar yasanın dışına çıkma gibi bir gayretleri yoktur. Türk sendikacılığının da daha çok kamu kesiminde örgütlendiği bilinen bir gerçektir (Kutal, 2005: 18).

3.2.4. Sendika-Siyaset İlişkisi

Sendikalar her zaman siyasi fonksiyonlarını artırma mücadelesi vermiş ancak 1990'lı yıllardan itibaren siyasi etkinliklerini hızla kaybettikleri bir süreç girmişlerdir (Yorgun, 2005: 152). Türk sendikacılığında hiçbir zaman, güçlü siyasi ve ideolojik farklılıklara dayalı bölünmeler görülmemiştir. Konfederasyonlar düzeyindeki politik ve ideolojik farklılıklar da çeşitli etkenler sonucunda 1980 sonrasında azalmıştır (Dereli, 2003: 10).

Türkiye'de 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu'ndan itibaren sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda düzenlemeler yapılmıştır. 1961 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1963 tarihli yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurulmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamıştır. 1982 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1983 tarihli kanunlar da, sendikaların siyasi faaliyette bulunmasına kesin yasaklar getirmiştir (Sarı Gerşil, Aracı, 2007: 164).

Zaman içerisinde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili kısıtlama ve yasaklamaların büyük ölçüde kaldırıldığı düzenlemeler de yapılmıştır. 1997 yılında kabul edilen 4277 sayılı Kanun sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda özgürlükler getirmiştir. 2821 sayılı Kanun'un 37.maddesine "mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur" şeklinde yeni bir düzenleme yapılmıştır (Sarı Gerşil, Aracı, 2007: 164).

Türk sendikacılığının yaşadığı sorunların ardında siyasi ve ideolojik ortamın özelliklerini de bulmak mümkündür. Bu konudaki tartışmalarda Türkiye'deki pek çok tartışmada olduğu gibi, "12 Eylül" belirgin bir dönüm noktası olarak gösterilmektedir. 12 Eylül'ün bir başka etkisinin de yoğun baskı ortamında sürekli düşen ücretlerle kendini gösterdiği ifade edilir. Zamanla kapatılan siyasi partilerin siyasi hayata dönmeleri ile ücretler üzerindeki baskı azalmıştır. Askeri darbe sonunda düzenlenen mevzuatın pek çok grevin ertelenmesine neden olması sendikaların direniş imkânını ve işveren karşısındaki pazarlık gücünü ciddi bir biçimde etkilediği söylenebilir (Buğra vd., 2004: 25).

Sendika siyaset ilişkisine sendika-siyasi parti ilişkileri düzleminde bakarsak; sendika siyasi parti ilişkileri Türk sendikacılığındaki sorun alanlarından biridir. Kuşkusuz bu etki alanının başarılı bir şekilde oluşturulamaması sendikaların siyasi fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirmelerini engellemiştir (Yorgun, 2005: 152). Sendikaların bir model oluşturmamalarından kaynaklanan yapıları nedeniyle siyasi partilerce bir etki alanı içinde değerlendirilmişlerdir. Siyasi partilerin sendikaların yönetiminde söz sahibi olmaları gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Sendikal yapılar içinde bağımsızlığın zedelenmesi anlamına gelen bu durumun olumsuz sonuçları olmuştur ve olacaktır. Sendika üye ilişkilerini zedelenmesi, particiliği yaygın hale getirmesi, sendika içi demokrasiyi tahrip etmesi bunlardan sadece bazılarıdır (Lordoğlu, 2003: 289-301).

Türk sendikal hareketi içerisinde sendika bağımsızlığının ve bağımsız bir hareket olma niteliğinin zedelendiği çeşitli örneklerle rastlanmıştır. Siyasilerin, sendikaların yönetiminde örtülü ya da açık söz sahibi olması ya da bir siyasinin bir kurumun çalışanlarının üye olacağı sendikayı belirlemesi, sendikaların sadece belirli bir siyasi görüşün yönetiminde yer aldığı örgütler haline gelmesi ya da ilişkide olunan partinin muhalefet ya da iktidar partisi oluşuna göre ilişkilerin değişmesi bu örneklerden bazılarıdır. Bu konu sendikaya yeni üye kazandırılmasında sorunlar yaşanmasına neden olduğu gibi sendika içi demokrasinin de zedelenmesine neden olmaktadır (Lordoğlu, 2004: 91).

3.2.5. Sendikalara Karşı Duyulan Güvensizlik

Sendikaların yaşadığı bir diğer sorun da sendikalara karşı büyüyen belirli bir ilgisizlik ve güvensizliğin varlığıdır. Pek çok farklı sebepten ötürü bugünkü şartlarda sendikaların çalışanları onlar için bir şeyler yaptıklarına inandırmaları çok kolay görünmemektedir. Ayrıca İşsizlik ve işini kaybetme korkusu, yasal çerçevenin niteliği ve işverenlerin tavırları işçileri sendikal hareketten uzaklaştırmakta sendikaya üye olurlarsa işlerini kaybedeceklerine dair korkuları güçlendirmektedir. Sendikalar bu olumsuzluklar karşısında anlamlı politika ve stratejiler geliştirememektedirler (Buğra vd., 2004: 39).

Türkiye’de yaşanan işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları, yeni yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, geniş bir enformal ekonominin varlığı,

devletin değişen bakış açısı sendikaların gerek çalışanlar gerekse toplum nezdinde itibar ve güven kaybetmelerine neden olmuştur. Yani genel bir tabirle küreselleşmenin neden olduğu olumsuzluklardan etkilenmelerine rağmen bu olumsuzlukları ortadan kaldıracak politika ve stratejileri retememişlerdir. Bunun yerine Sendikalar sorunların çözümünün yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması ile gerçekleşeceği varsayımından hareket etmektedirler. Gereklı değişiklikler yapılsa da öteden beri varolan sendikal kimlik ve politikalarla ilgili bazı alışkanlık ve bakış açıları değiştirilmeden istenilen sonuç elde edilemeyecektir (Yıldırım, 2008: 204).

3.2.6. İşveren Sendikacılığı

İşveren sendikacılığının gücünün işçi sendikacılığının gücü ile yakından ilişkilidir. Nitekim 1961 Anayasası ile işçilere tanınan geniş sosyal haklar Türkiye’de işverenlerin de sendika kurma çalışmalarına yol açmış ve 1962 yılında işveren sendikaları konfederasyonu kurulmuştur (Kutal, 2005: 20).

1963-1980 döneminde işçi sendikacılığında olduğu gibi işveren sendikacılığında da gelişme gözlenmiş ancak 1990 sonrası dönemde işveren sendikalarının kamu oyundaki etkinliği azalmıştır. Bu durum kayıtdışı ekonominin genişlemesi, sendikal örgütlenmenin zayıflaması, toplu pazarlık sisteminin kapsamının daralması vb birçok sebebe dayandırılabilir (Kutal, 2005: 20).

Türkiye’de, dönem dönem çatışma eğilimi artsa da 1995 yılından sonra önemli bir grev ve lokavt uygulanmasının gerçekleşmemiş olması işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşmaya yönelik eğilimlerin var olduğunu göstermektedir. TİSK Genel Başkanı Baydur 2000 yılında “Yaşamını slogan ve ideolojilere dayandıran çatışmacı sendikacılık, yerini uzlaşmacı ve sorumlu sendikacılığa bırakmıştır” sözüyle bu gelişmeyi vurgulamıştır. Ayrıca, kamuya dayalı sendikacılık anlayışı yerine özel sektör sendikacılığını geliştirmeye yönelik tartışmalar, yeni örgütlenme stratejilerine yönelik arayışlar, sendikal yeliği cazip kılacak hizmetlere ağırlık verilmesi de üzerinde durulan konulardır (Yorgun, 2005: 145).

Yaşana ekonomik sıkıntılar ve yarattığı baskı sonucunda işverenler ve işveren sendikaları bir taraftan insan kaynakları uygulamalarında daha yenilikçi ve etkin

davranırken diğerk taraftan sendika etkisini azaltmaya yönelik bir tavır sergilemektedirler (Dereli, 2003: 7).

3.2.7. Sendikaların Merkezi Örgüt Yapısı

1980 sonrası yasal düzenlemeleri ile sendikaların örgüt yapısı merkezileştirilirken ulusal işkolu sendikalarının gücü pekiştirilmiştir (Dereli, 2003: 14). Sendikalar 1980 sonrasında çıkarılan yeni 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerince ve kendi iç tüzüklerinden dolayı merkezi örgütler olarak kurulup faaliyet göstermektedirler. İşyeri ve meslek sendikacılığı yasaklanmıştır. Yalnız bu düzenleme dünyada yaşanan gelişmelerle paralel değildir. Çünkü dünyada sendikal hareketinde işyeri ve meslek sendikacılığı tekrar önem kazanmıştır (Yorgun, 2005: 144, 145). Türkiye’de sendikaların yapısı yasa ile belirlenmiş ve belirli işkollarına göre oluşturulmuştur. Dolayısıyla esnek yapılanmalara müsait değildir (Dereli, 2003: 10). Bu özelliklerinden dolayı sendikaların toplumsal tabanlarındaki değişmelere uyum göstermede zorlandıkları gözlenmektedir. Sendikanın şubelerinin ve bölgelerinin genel merkezin onayını almadan herhangi bir karar almaları bu yapılar içinde mümkün değildir. Sendikal bürokrasiyi arttıran, gecikmelere neden olan birçok düzenleme mevcuttur. Örneğin Bölgelerin ve şubelerin gereksinimleri öncelikle genel merkezin mali açıdan onayı alındıktan sonra yerine getirilebilmektedir(Lordoğlu, 2003: 289-301).

Sendikacılığın gelişmesi açısından hangisinin daha iyi olduğu konusunda farklı görüşler mevcuttur. Metin Kutal işkolu sendikacılığının sendikal hareketi güçlendirdiği savunurken Sayım Yorgun dünyada önem kazanan işyeri ve meslek sendikacılığı karşısında merkezileşmesinin olumsuz bir gelişme olduğunu yazmıştır

Türk sendikacılığının taban örgütlenmesi işkolu sendikacılığı şeklinde üst örgütlenmede ise birlik, federasyon ve konfederasyon gibi örgütlenmelerin oluşabildiği görülmektedir. Türk sendikacılığının örgüt yapısının ekonomik nedenler ve sendikalar arası mücadeleler nedeniyle zayıf olduğu ifade edilmektedir. Sendikaların örgüt yapısındaki problemleri çözmek için, dünyadaki yönelişe uyum sağlamak ve işyerine kayan problemleri çözmek için öncelikle yasalarda bu yönde düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmektedir (Yorgun, 2005: 151)

3.2.8. Sendika İçi Demokrasi Sorunu

Bir başka sorun da Türkiye’de sendika içi demokrasinin henüz tam olarak gelişmemesidir. Bu da sendika liderlerinin hâkimiyet alanını genişletmesine ve güçlerinin artmasına neden olmaktadır. Yani sadece üye kaybı değil sendikalara karşı bir güven kaybı da olduğu ifade edilmektedir (Yorgun, 2005: 150).

3.3. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Süreci

2821 ve 2822 sayılı yasaların Türkiye Cumhuriyetinin taraf olduğu ILO 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine aykırı düzenlemeler içerdiği konunun uzmanları tarafından birçok kez dile getirilmiştir.

87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerin Anayasa’ya ve yasalara üstün tutularak ve insan haklarına ilişkin sözleşmelerden sayılarak, ilgili denetim organlarının kararlarını da kapsayacak biçimde uygulanması gereken sözleşmeler olduğu ifade edilmektedir. 2821, 2822 ve 4688 sayılı yasalarda ILO sözleşmelerinin yanı sıra Topluluk Şartına ve Temel Haklar Şartına aykırı uyumsuz kuralların da mevcut olduğu dile getirilmektedir (Gülmez, 2005: 47).

3.3.1. 2821ve 2822 Sayılı Yasaların ILO ve AB Normlarına Uyumsuz Düzenlemeleri

Mesut Gülmez’e göre 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ile Topluluk Şartına ve Temel Haklar Şartına aykırı olan başlıca uyumsuz kurallar, 2821 ve 4688 sayılı yasaların madde sayılarına göre şunlardır:

- Üst kuruluşlar oluşturma hakkının konfederasyonlarla sınırlı tutulması ve federasyonlar kurulamaması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesinin zorunlu olması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- İşçi sendikalarının “işkolu” ve kamu görevlileri sendikalarının da “hizmet kolu” temeline dayalı olarak kurulmasının ve Türkiye çapında etkinliklerde bulunmasının zorunlu tutulması (2821, m. 3/1 ve 4688, m. 4);

- İşçilerin ve kamu görevlilerinin, işyeri ya da meslek temeline dayalı sendika kurmalarının yasaklanması, böylece örgütlenme özgürlüğünün alt ve üst düzeylerde sınırlandırılması (2821, m. 3/3 ve 4688, m. 4/2, 2. cümle);

- Sendika kurucusu olabilmek için “Türk vatandaşı” olma koşulunun aranması (2821, m. 5/1);

- İşçi sendikası ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için işkolunda “en az on yıl bilfiil çalışmış olma” zorunluluğunun sürdürülmesi (2821, m. 14/sondan 2. fıkra);

- Yerel ve genel seçimlerde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda ise görevlerinin son bulması (2821, m. 37/3; 4688, m. 18/4).

- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmış olması (2821, m. 34/1); (Gülmez, 2005: 49).

Toplu görüşme, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakları konularındaki söz konusu sözleşmeler ve Topluluk Şartına ve Temel Haklar Şartına aykırılıkları ise şu şekilde değerlendirmiştir:

- Toplu iş sözleşmesi hakkının “işçiler” ile sınırlı olarak Anayasal güvenceye alınması (AY, m. 53/1);

- Toplu görüşme hakkının, kamu görevlileri arasında “kamu erki”ni kullananlar ve kullanmayanlar, yani “devlet adına otorite işlevleri” yerine getirenler ve getirmeyenler yönünden bir ayırım yapılmaksızın tümü için toplu iş sözleşmesine olanak vermeyecek biçimde tanınması ve 53. maddenin 1. ve 2. fıkralarının kapsamı dışında tutulması (AY, m. 53/3);

- Toplu sözleşme yetkisi için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal ölçütün (%10’luk işkolu barajı ve işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşullarının) öngörülmesi ve sürdürülmesi (2822, m. 12);

- Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma / bağitleme yetenek ve yetkisi tanınmaması (2822, m. 2/1 ve 12/1);

- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağtlama düzeyinin “işyeri” ve “işyerleri” ile sınırlandırılması (2822, m. 3/1).

- Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlemesi (2822, m. 13/2);

- Toplu görüşmenin süresinin altmış günle sınırlandırılması (2822, m. 21/2);

Grev hakkı konusunda da, Anayasada ve sendikal yasalarda gerek 87 sayılı sözleşmeye ve gerekse Topluluk Şartı ile Temel Haklar Şartına (AB Anayasasına) aykırı ve uyumsuz kuralları olduğu dile getirilmiştir. Örneğin:

- Grev hakkının yalnızca “işçiler” için Anayasal güvenceye alınmış olması (AY, m. 54/1);

- Grev hakkının, ancak “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde” işçilere tanınması (AY, m. 54/1);

- Grev ertelemesinde, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması (AY, m. 54/5);

- Çıkar grevi dışındaki toplu eylemlerin, yani siyasal amaçlı grevin, dayanışma grevinin, genel grevin, işyeri işgalinin, işi yavaşlatmanın verimi düşürmenin ve diğer direnişlerin yasaklanmış olması (AY, m. 54/7);

- Kamu görevlileri sendikalarının “54 üncü madde hükümlerine tabi olmadıkları” belirtilerek, “grev özgürlüğünün “grev yasağı” rejimine dönüştürülmek istenmesi (AY, m. 53/3).

- Devlet Memurları Yasasında kesin ve genel nitelikli “grev yasağı” öngörülmesi (657, m. 27);

- Grev yasağının, “bir daha devlet memurluğuna atanmamak” üzere, yani kesin olarak “devlet memurluğundan çıkarma” cezasıyla yaptırıma bağlanması (657, m. 125/E, a);

- Grev yasağı bulunan “işler” ve “yerler”in çok geniş tutulması (2822/3451, m. 29 ve 30);

- Kararı verilmiş yada başlanmış olan yasal bir grevin belirli nedenlerle Bakanlar Kurulunca ertelenmesinin grev hakkını ortadan kaldırması ve

uyuşmazlığın, erteleme süresinin sonunda, Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması (2822, m. 33/1, 34/3 ve 52);

- Grev hakkı ve lokavtın, “iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde (kötüye) kullanılamaması” (2822, m. 47);

- Çıkar grevi dışındaki toplu eylemlerin, yani siyasal amaçlı grevin, genel grevin, dayanışma grevinin, işi yavaşlatmanın, işyeri işgalinin, verim düşürecek ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişin yasaklanması ve hapis cezası yaptırımlarına bağlanması (2822, m. 72/4) (Gülmez, 2005: 50-52).

3.3.2. Değişiklik Kanun Teklifinin Verilmesi

17 Aralık 2004 tarihinde toplanan Avrupa Birliği zirvesinde 3 Ekim 2005 tarihinden itibaren Türkiye ile Katılım Ortaklığı müzakerelerinin başlatılmasına yönelik alınan karar ve “Türkiye için Katılım Ortaklığı” ve “Müzakere Çerçevesi” nde belirlenen 35 başlıktan 19.su olan “Sosyal Politika ve İstihdam” başlığının müzakerelere açılıyor olması bu konuda hükümeti harekete geçirmiştir (www.bass-sen.org.tr).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 1983, 1988, 1995, 1997, 2002, 2005 ve 2007 yıllarında değişikliklere uğramıştır. Kuşkusuz yapılan bu değişikliklerde sendikal hakların genişletilmesi ve Anayasada yapılan değişikliklere uyum sağlamak amacı vardır (www.tbmm.gov.tr)

10 Ocak 2008 tarihli 60. hükümet programı eylem planı faaliyetleri arasında Sendikal alanda AB müktesebatına ve çağdaş gelişmelere paralel düzenlemeler yapılacağı da sayılmıştır. Bu çerçevede sorumlu kuruluş ÇSGB, işbirliği yapılacak kurumlar Maliye Bakanlığı., Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet Personel Başkanlığı, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları, Meslek Kuruluşları, STK'lar, olarak belirtilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu başta olmak üzere sosyal diyaloga ilişkin yasal düzenlemeler gözden geçirilecektir (www.abbulteni.org).

23. dönem 2. yasama yılında 20.05.2008 tarihinde 2821 Sayılı Sendikalar Kanununu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda

Değişiklik Yapılmasına Dair kanun teklifi TBMM başkanlığına sunulmuştur. 21.05.2008 tarihinde TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülmeye başlanmış, Komisyon 26.05.2008 raporunu vererek 27.05.2008 tarihinde kanun teklifini TBMM Genel Kuruluna göndermiştir. Teklif şuanda meclis gündemindedir (www.tbmm.gov.tr).¹²

Kanun teklifi çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerine dair çok sayıda önemli konuyu ele almaktadır (tusiad.org). Teklif ile Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda ILO ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlanması için değişiklik yapılması öngörülmektedir (www.tbmm.gov.tr).

Kanunun gerekçesinde şöyle açıklamalar bulunmaktadır:

•Kanun ile Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri büyük ölçüde serbest bırakılmış, sendikalara üyelik yaşı on altıdan on beşe indirilmiştir.

•Sendika ve konfederasyonların yurtdışı faaliyetlerine önemli yenilikler getirilmiştir.

•Biriken fonların sosyal alanlarda kullanılmasını sağlamak amacıyla yardım ve bağışların önü açılmıştır. Sendikaların yönetim ve etkinliklerini serbestçe düzenleme hakkı çerçevesinde sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı, tüzüklerine bırakılmıştır.

•Avrupa Birliği normlarına uyum sağlanması da bu yasanın hazırlanmasında dikkate alınan bir husus olmuştur. Örneğin sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma, üyelikte ve üyelikten ayrılmada noter şartı kaldırılmıştır. Böylece Avrupa Sosyal Şartının 19. maddesine uyum sağlanmıştır.

•Uygulamada karşılaşılan sorunları çözüme kavuşturmak amacıyla da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, sendika yöneticilerinin güvenceleri artırılmış, vefat eden sendika yöneticilerine de emsalleri gibi tazminat ödenmesi, profesyonel sendikacılık yapanların, işlerine dönmelerine ve amatör olarak görevlerini sürdürmelerine imkân sağlanmıştır.

¹² Bkz Ek-1: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ile Sağlık, Aile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu

•Sendika ve konfederasyonlarda Yeminli Mali Müşavir denetimi ihtiyari hale getirilmiştir. Bu düzenlemedeki amaç sendikaların denetiminin ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine ve Sendika Özgürlükleri Komitesinin içtihatlarına aykırı düşmeyen bir yöntemle yapılabilmesini sağlamaktır

•İşkollarının sayısı 19'a indirilmiştir. Gerekçede bu düzenlemenin nedeni ülke şartlarına ve dünya uygulamalara uyum olarak belirtilmiştir (www.tbmm.gov.tr).

Toplu pazarlık düzeni tüm kurumları ile Türk Hukukuna 1961 Anayasasından sonra girmiştir. Aradan geçen yaklaşık kırk yıllık dönemde binlerce toplu iş sözleşmesinin bağtlanmıştır. Endüstri ilişkilerinde yaşanan değişim 2822 sayılı yasada da çeşitli düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur. Düzenleme ihtiyacını doğuran bir başka neden de ILO'nun yıllık konferanslarında Türkiye'nin sık sık gündeme gelmesidir (www.tbmm.gov.tr).

2822 sayılı Yasanın bir kısım maddelerinde değişiklik yapma amacını taşıyan bu kanunda bu alandaki düzenlemelerin gerekçesinde -Türk toplu pazarlık düzeninde- daha özgürlükçü ve uluslararası normlara daha uyumlu bir yasal çerçeveye oturmasını hedeflendiği belirtilmiştir. 2822 sayılı Yasanın uygulamasında ortaya çıkan hukuki boşluklar vurgulanarak bu sorunu gidermek amacı ifade edilmiştir. Ayrıca ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak amaçlandığı da gerekçe içerisinde belirtilmiştir (www.tbmm.gov.tr).

SONUÇ

Sendikal haklar geçmişten günümüze siyasal, sosyal, ekonomik birçok dinamiğin etkisinde gelişmiştir. Sendikal hakların ortaya çıkaran en önemli gelişmenin sanayi devrimi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Sanayi devrimi öncesi siyasal ekonomik ve sosyal açıdan her alanda feodal sistem hakimdir. Feodal düzende dinsel düşünüş ön plandadır ve devlet birliği yoktur. Halk feodal beylerin himayesinde yaşamakta ve çalışmaktadır. İlkçağdaki gibi kölelik sistemi yoktur ancak çalışan kesim olan serfler bugünkü anlamda bir ücret elde etmemektedir. Bu dönemde lonca adı verilen kuruluşlar mevcuttur. Loncalar içerisinde usta-kalfa-çırak ilişkisinin olduğu, zanaat ve ticarete dayanan dini kurallarla düzenlenmiş hiyerarşik özellik gösteren kuruluşlardır.

Zamanla feodal sistemin çöküşünü hazırlayan gelişmelerin yaşanması -teknik ve coğrafi gelişmeler, aydınlanma çağının yaşanması, burjuva sınıfının ortaya çıkışı, feodal düzenden kapitalist düzene geçiş, krallıklarla beraber ulusal devletlerin doğması, sanayi devriminin tohumlarının atılması- yeni bir dönemi başlatmıştır. Ekonomik sistem, siyasal sistem sosyal yapı dönüşmüştür. Üretim sistemi değişmiş toplumsal ve ekonomik ilişkilerde devrim yaşanmış, işçi ve işveren sınıfları doğmuştur. 1789 yılında Fransa'da yaşanan devrim de siyasal ve sosyal hayatı etkileyecek büyük değişimler yaratmıştır. Yani aynı yüzyılda hatta aynı dönemlerde Fransız devrimi ile siyasal düzen, sanayi devrimi ile ekonomik düzen ve kurumları önemli dönüşümler yaşamıştır. Sanayi devriminin çeşitli alanlarda birçok sonucu olmuştur. Sanayi devrimi ile güç kazanan liberalizm çalışan sınıf için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Sanayinin ortaya çıkardığı işçi sınıfı büyümüştür. İşçiler kötü şartlarda düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. Sanayi devrimi Fordist üretim biçiminin ortaya çıkmasına uygun zemin hazırlamıştır. Kapitalizmin temel çizgilerinin belirginleşmesine de hizmet etmiştir. Liberalizme en büyük tepki olarak kabul edilen sosyalizm doğmuştur.

Çalışan sınıfın yaşadığı olumsuzlukları bertaraf etme çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Bu arada dünyada da ilk sosyal yasalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Kötü çalışma şartlarına maruz kalan işçiler arasında sınıf bilinci

güçlendikçe hak ve menfaatlerini korumak amacıyla örgütlenme hareketleri başlamış ve sendikalar doğmuştur.

19. yüzyıl sonlarına doğru sosyal devlet doğmaya başlamıştır. Sosyal devlet her şeyden önce sanayi devriminin ortaya çıkardığı piyasa mekanizmasının yarattığı sarsıntılara çözüm arama temelinde ortaya çıkmıştır. Keynesyen teori ile de bilimsel bir gerekçeye kavuşmuştur. Sosyal devlet ekonomik hayata müdahale eden, iş ve çalışma hayatını düzenleyen bir devlettir. II. Dünya Savaşı'nın olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırarak devletin ekonomik hayata müdahale ederek tedbirler alması ihtiyacı da sosyal devleti yükseltmiştir. Bu dönem sendikalar ve sendikal hakların gelişimi açısından da son derece parlak bir dönem olmuştur. Sosyal devlet 1970 yıllara gelindiğinde çatırdamaya başlamıştır. 1970 petrol krizi sonuçlarına çözüm üretememesi, kamu harcamalarındaki büyük artışlar ve kamu finansman açıklarının yükselmesi, küreselleşme dalgası, neoliberalizmin yükselişi ve başka birçok sebep sosyal devleti zayıflatmıştır.

Küreselleşme hayatın her alanında işlenen bir olgu ve her konunun gelişiminde önemli bir dinamiktir. Küreselleşmenin sendikalar ve sendikal haklar açısından da önemli değişimler yarattığı ve yaratacağı tartışılmaktadır. Küreselleşme ulusal ekonomilerin dışa açılmasını zorunlu kılarak neoliberal politikaların uygulamaya konulmasını gerektirmiştir. Neoliberal politikalar sosyal devletin ve sendikaların güç kaybetmesi hatta bazı yazarlara göre tasfiyesi anlamına gelmektedir. Üretim biçiminin dönüşerek fordizmden postfordizme geçilmesi, esneklik kavramının ortaya çıkışı ve yükselişi, işgücü ve istihdam yapısında meydana gelen değişim, kuralsızlaştırma ve bireyselliğin yükselmesi, özelleştirme politikalarının yaygınlaşması gibi birçok etkenin sendikal haklara zarar verdiği genel kabul görmektedir. Sendikasız endüstri ilişkilere doğru yöneliş olduğu bile bazı ülkelerdeki gelişmeler ortaya konularak iddia edilmektedir.

Sendikal hakların Türkiye'deki gelişim seyrini incelediğimizde; Osmanlı döneminde çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemelerin genellikle tüzük niteliğinde olduğunu görürüz. Sanayileşmenin geç gerçekleşmesi, işçi sınıfının daha uzun bir vadede ortaya çıkması ve daha birçok neden sendikal hakların gelişimini geciktirmiştir. Sendikal haklara ilişkin yasal düzenlemeler cumhuriyet döneminden

sonra yoğunlaşmıştır. Savaşın sarsıntılarının giderilmeye çalışıldığı, sanayileşme hamlelerinin hızlandığı, toplumsal sorunların giderilmeye çalışıldığı bu dönemde çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin de ortaya çıkması ve hız kazanması son derece normaldir.

Cemiyetler Kanunu'ndan 1946 yılında “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesinin çıkarılması ile sendikacılık yasal hale gelmiştir. Ancak ilk sendikalar kanunu 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dur. Bu alandaki ilk yasal başlangıç olması nedeniyle önem taşır. Bu Kanun'un Birleşmiş Milletler düzeyinde sendikal özgürlüklerin tartışılmaya başlandığı ve ILO sözleşmelerinde bu konuda düzenlemelerin yapıldığı döneme rastlaması küresel dinamiklerin gelişmelerde etkisi olduğu gibi bir sonucu çıkarmamıza neden olabilir. Ancak bu dönemde grev ve toplu sözleşmelere ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

1950 yılında tek parti iktidarının sona ererek DP'nin iktidar olmasında etkili sebepler arasında Cumhuriyet döneminin 1946 yılına kadarki tek partisi ve ilk iktidarı CHP'nin işçi sınıfına yönelik temkinli tavrı ve DP'nin işçi sınıfına vaat ettiği hakların olduğu da ifade edilmektedir. Kuşkusuz bu sonuçta başka siyasal, sosyal ve ekonomik faktörlerin de etkisi mevcuttur. Bu dönem aynı zamanda tüm dünyada İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin konuşulduğu günlerdir. 1950-1960 dönemi çok partili hayata geçişin yanında, sanayileşmenin hamle yaptığı ve işçi kitlesinde genel bir artışın yaşandığı bir dönemdir. Ancak yasal açıdan baktığımızda sendikal haklarda önemli bir gelişmeye rastlanamaz. 1948-1960 dönemi sendikalaşma oranları incelendiğinde önemli artışların olduğu göze çarpar. Bu artışın nedenleri arasında sendikacılığın kuruluş aşamasında olması, sosyo-ekonomik koşullar ve Türk-İş'in kurulması, basın mensupları ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının verilmesi gibi etkenler sayılabilir.

1960 yılında bir ihtilal yaşanmıştır. 1961 yılında yeni bir Anayasa çıkarılmıştır. Bu dönem aynı zamanda dünyada sosyal devletin güçlü olduğu bir dönemdir. 1961 Anayasası'nın da sosyal hakları genişletici özellikler gösterdiği kabul edilmektedir. T.C.'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilmiştir. 1963 yılında kolektif iş ilişkilerinde yeni bir dönem olarak adlandırılan 274 sayılı

Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Grev hakkı ve toplu pazarlık dönemi başlamıştır. Grev ve lokavt yasağı kaldırılarak toplu pazarlık hakkı işlerlik kazanmıştır. Böylece sendikal haklar önemli bir sürece girmiş bu dönemde çıkarılan birçok yasa ile desteklenmiştir. 1961-1971 yılları arasında 1961 Anayasası'nın güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin etkisiyle örgütlü toplum yapısının ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Ancak 1968 sonrasında siyasal şiddet ve kaos da artmaya başlamıştır. Siyasi çalkantılar, giderek artan öğrenci eylemleri 1970'ten sonra tırmanışa geçmiştir. Bu gelişmeler önce 1971 askeri muhtırasını sonra da 1980 ihlalinin beraberinde getirmiştir. 1971 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle memurların sendika kurma hakkı yasaklanmıştır. 1973-1980 dönemi siyasi açıdan da istikrarsız bir dönemdir. Hiçbir parti tek başına iktidar olamamış, koalisyonlar dönemi yaşanmıştır.

1967 yılı itibariyle farklı yıllarda DİSK, Hak-İş, MİSK, MESS, TİSK kurulmuştur. 1960-1980 döneminde sendikalaşma oranında artış yaşanmıştır. Her ne kadar elde edilen rakamların doğru hesaplanmadığı birçok kez dile getirilse de yasal düzenlemeler ve yeni konjonktürün etkisiyle artış olması normaldir. 1963-1980 döneminde işçilerin görece en özgür sendikacılık dönemlerini yaşadıkları ifade edilmektedir.

Türkiye 1980 yılında bir ihtilal daha yaşamıştır. 1982 yılında yeni bir Anayasa yapılmıştır. 1982 Anayasası'nda sosyal ve ekonomik haklar başlığı altında ve 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde eski Anayasa ve ilgili kanunlarla karşılaştırıldığında dönemin çalkantılarının da etkisiyle sendikal haklarda görece daha kısıtlayıcı düzenlemeler gidildiği vurgulanmaktadır. Ekonomik hayata baktığımızda bu dönem 24 Ocak Kararlarının alınarak ihracata dayalı sanayi politikalarına geçişin yaşandığı bir dönem olmuştur. 24 Ocak kararları Türkiye'de neoliberal politikaların kabul edilişi olarak ifade edilir. Yeni sanayi politikalarının kuşkusuz çalışma hayatına da yansımaları olmuştur. 1980 sonrasında çalışma hayatına çeşitli kısıtlamalar getirilmiş –sendikal haklara kısıtlamalar gibi- ve bu durum ücret ve maaşların milli gelirdeki payını düşürmüştür. Ekonomideki kötüye gidiş ekonominin istihdam sağlama kapasitesini düşürmüştür. 1983 genel seçimlerinin ardından partiler düzeyinde yeni

oluşumlar yaşanmıştır. Yaşanan olumsuzluklar yanında 1987 seçimlerinden sonra çalışma hayatına ilişkin konular hem kamuoyunda hem siyasi arenada daha fazla tartışılır hale gelmiştir. 24 Ocak kararları ile işlerlik kazanan özelleştirme politikaları işçi sınıfı ve sendikalar tarafından tepkiyle karşılanmıştır. 1990'ların ikinci yarısında yaygın bir grev dalgası başlamıştır. Genel bir çerçevede incelendiğinde 1991 yılında ciddi bir güç kaybı yaşayan işçi hareketi 1995 yılından sonra dönemin gelişmeleri nedeniyle ciddi bir güç kaybı yaşadığı ifade edilmiştir.

1999 yılında Türkiye Helsinki'de AB'ye 27. aday ülke olarak kabul edilmiş ve farklı bir dönem başlamıştır. 2001 yılında cumhuriyet tarihinin en ağır krizi yaşanmıştır. 3 Kasım 2002 tarihinde AKP iktidar olmuştur. Son yıllarda (2000-2009) sendikalaşma oranında –rakamların doğruluğu konusunda sürekli eleştiriler vardır- çok ciddi sıçrama ya da düşüşler görülmemektedir. TÜİK 2009 Temmuz rakamlarına göre sendikalaşma oranı %59.88'dir.

Son dönemde ILO anlaşmalarına ve AB normlarına uyum çerçevesinde sendikal hakları genişletmeye yönelik, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik yapılması meclis gündemindedir.

Türk sendikacılığının küresel ölçekte yaşanan gelişmeler ve Türkiye içerisinde yaşanan gelişmelerin etkisinde dönüşmesinin yanında Türk sendikacılığının tamamen kendi yapısal özelliklerinden kaynaklanan sorunları da mevcuttur. Türkiye ekonomisinde yaşanan gelişmeler sendikacılığı doğrudan etkilemektedir. İşgücü ve istihdam yapısının değişmesi, işsizlik, kayıtdışı istihdam, ekonomi politikalarındaki yeni eğilimler, özelleştirme politikaları, alt işveren uygulamaları vd. sendikalarda ve sendika üye sayılarında değişimlere yol açabilecek dinamiklerdir. Türk sendikacılığının kendi yapısından kaynaklanan sorunlar nedeniyle faaliyet alanlarını ve konularını gözden geçirmeleri ve dünya sendikacılığını takip ederek kendilerini yenilemeleri gerektiği birçok uzman tarafından dile getirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

AKTAY, N., K. ARICI ve T. SENYEN KAPLAN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara, 2006.

AKYİĞİT, E., **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara, 2008.

ARMAOĞLU, F., **19. Yüzyıl Siyasi Tarihi(1789-1914)**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007.

ÇELİK, N., **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2003.

EKİN, N., **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul

GÖZE, A., **Liberal Marksist Faşist ve Sosyal Devlet Sistemleri**, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1980.

GÖZLER, K., **Türk Anayasaları**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 1999.

GÜLMEZ, M., **Sendikal Haklarda Uluslar arası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006.

HEYWOOD, A., **Siyasi İdeolojiler**, Adres Yayınevi, 2007.

İŞİKLİ, A., **Sendikacılık ve Siyaset**, Matbaa, Ankara, 2005.

_____, **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, İmge Yayınevi, İstanbul, 2003.

_____, **Ücret**, Doğan Yayınları, Ankara, 1975.

İLERİ, Ü., **Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma Üzerindeki Etkileri**, TÜHİS Yayınları, Ankara, 2009.

KOCAOĞLU, M., **Sosyal Politika ve (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik)**, Gaye Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş., Ankara, 1988.

MAKAL, A.,”Cumhuriyetten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları-Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin Ceylan –Ataman, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, s.511-543, Ankara, 2007 .

ÖZDEMİR, S., **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2004.

PEKİN, F., **Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar**, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985.

SÜLKER, K., **İşçi Sınıfının Doğuşu**, Yeni Gün Haber Ajansı Basın Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 1998.

SÜMER, H. H., **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya, 2006.

ŞENEL, A., **Siyasi Düşünceler Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1995.

TALAS, C., **Toplumsal Politika**, İmge Yayınları, Ankara, 1997.

_____, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi yayınevi, Ankara, 1992.

TANİLLİ, S., **Uygarlık Tarihi**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007.

TANÖR, B., **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, May Yayınları, İstanbul, 1978.

TAŞKIN BAYRAKTAR, M., **Türk Anayasa Düzeninde Sendika Kurma Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006.

TÜRKDOĞAN, O., **Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi**, Matbaa, Ankara, 1988.

YAZGAN, T., **Türkiye’de Sendikal Hareketler**, Türk Dünyası Araştırmaları Yayını, İstanbul, 1982.

YAZICI, E., **Türk İşçi Hareketi**, Aktif Yayınları, Ankara , 1996.

Makaleler:

ACUN, F., “Osmanlı’dan Türkiye Cumhuriyetine Değişme ve Süreklilik,” **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı Haziran, s.155-167, 1999.

AKGEYİK, T., “Teknolojik Değişim, Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar,” **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt No 14, Sayı 3, s.3-16, 2000.

AKIN, F.,” 1924 Anayasasının Modernleşme Açısından Anlamı,” **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt No VIII, Sayı 3, s.8, 2006.

AKYILDIZ, H., “İktisadi ve Siyasal Dönüşümlerin Sosyo-Psikolojik Dinamiği,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt No 8, Sayı 4, s.38-53, 2006.

_____, “Refah Devletin Dönüşüm Dinamiği ve Ortaya Çıkan Çelişkiler,” **Siyasa Dergisi**, Cilt No 1, Sayı 2, s.1-24, 2005.

_____, “Global Krizin Endüstri İlişkilerinde Ortaya Çıkardığı Sorunlar,” **Türkiye Günlüğü**, Sayı 57 , s.90-102, 1999.

ALTINTAŞ, H., “Türk Siyasal Sisteminde Siyasal Partiler ve Kentleşmenin Kutuplaşma Sürecine Etkileri,” **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı 5, s. 1-34, 2003.

ASLAN S. ve C. GÜL,”Geçmişten Günümüze Türkiye’de Baskı Grupları,” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 5, Sayı 1, s.88, 2004.

ASLAN, M. ve G. KAYA, “1980 Sonrası Türkiye’de Siyasal Katılımda Sivil Toplum Kuruluşları,” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 5, Sayı 1, s.213-223, 2004.

AYDENİZ, N. ve C. AYDEMİR, “Türkiye’de Endüstriyel İlişkiler Alanında İşgücü Sorunları,” **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt No 10, Sayı 2 , s.151- 162, 2003.

AYDINLI, H., İ., “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 7, Sayı 4, 2004 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf>). (28.05.2009)

BUĞRA, A., F. ADAMAN ve A. İNSEL, “Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü ,” Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, İstanbul, Mart, 2004 ([http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor\[1\].pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor[1].pdf)). (12.06.2009)

BULUT, N., “Küreselleşme Sosyal Devletin Sonu Mu?,” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt No 52, Sayı 2, s.173-197, 2003.

ÇELİK, A., “Avrupa Birliği Sosyal Politikası, Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1,” **Sendikal Notlar Dergisi**, Sayı 24, s.1-22, 2004.

ÇETİN, H., “Liberalizmin tarihsel kökenleri,” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 3, Sayı 1, s.79-96, 2002.

ÇOBAN, G., “Yeni Sosyal Politikalar ‘Neoliberal Paradigmadan Avrupa Paradigmasına’,” **AB Türkiye Gündemi**, Cilt No:6, Şubat, s.2-10, 2006 (<http://www.bilgi.edu.tr/+OtherSites/docs/CESBulletin6.pdf>).

DEMİRTAŞ, B., “Jön Türkler Bağlamında Osmanlıda Batılılaşma Hareketleri,” **Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt No 8, Sayı 13, s.389-408, 2007.

DERELİ, T., “21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, **Sosyal Siyaset Konferansları, 45. Kitap**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 3-23, İstanbul, 2003.

DOĞAN, E., “Sendikalar Ve Türkiye’nin AB Siyaseti,” **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı 6, s.19-43, 2003.

- EKİN, N., "Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon," **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 5, Sayı 3, Nisan 2000 (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/nusret_ekin_2.htm). (25.06.2009)
- ERDOĞAN, E. ve M. Z. AK, "Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar," **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 7, Sayı 2, 2003 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7237.pdf>). (28.05.2009)
- GERŞİL, G. S. ve M. ARACI , "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı Ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu," **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt No 14, Sayı 2, s.155-169, 2007.
- GÜÇLÜ S. ve M. BİLEN, "1980 Sonrası Dönemde Gelir Dağılımında Meydana Gelen Değişmeler," **Yeni Türkiye Dergisi**, Sayı 6(Eylül-Ekim), s.160-171, 1995.
- GÜLMEZ, M., "Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar," **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, s.11-56, 2005.
- HATMAN, Ü., "2003 Türkiye'sinde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri," **Petrol-İş Yıllığı**, s.337-352 , 2003 (http://www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm).
- HEKİMOĞLU, M.,M., "1982 Anayasasına göre İnsan Hakları Kavramı," **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**,Cilt No 5, Sayı 7, s. 65, 2002.
- KAPAR, R., "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Ve İlkeler Bildirgesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt No 6, Sayı 1, s.182-195, 2004.
- KAYA, P. A., "2000'li Yıllarda Türkiye'nin İLO Serüvenine Kısa Bir Bakış," **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt No 15, Sayı 4, s.14-21, 2001.
- KOCABAŞ, F., "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm," **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 10, s. 33-55, Haziran 2004.

KUTAL, M.,” Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2, s.11-25, 2005.

KUTAL, M.,”Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 6, Sayı 4, 2002 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/647.pdf>). (30.02.2009)

_____, “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 4, Sayı 2 (Haziran), 1997, (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin_kutal_2.htm). (30.02.2009)

LORDOĞLU, K., “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, s.81-96, 2004.

_____, “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz alanları Var mıdır?” **Petrol-İş 2000-2003 Yılıhğı**, Cilt No 85, Eylül, s.289-301, 2003

MAHİROĞLU, A., “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar,” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 2, Sayı 1, s.171, 2001.

MAKAL, A., “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri,” **Sosyal Siyaset Konferansları**, 47. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 123-171, İstanbul, 2004.

ÖZERKMEN, N., “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar,” **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, 43, 1, s. 239-257, 2003.

SELAMOĞLU, A., “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları,” **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayı)**, Cilt:55, Sayı:1, s.61-86, 2005.

ŞAFAK, C., “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt No 3, Sayı10, s.31-70, 2006.

ŞİMŞEK, O., “Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri Ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 7, Sayı 2, 2003 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7244.pdf>). (28.05.2009)

TURAN, G., “Türkiye’de Kamu Sendikacılığı,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 6, Sayı 1, 2000, (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/613.pdf>). (03.09.2009)

UYGUN, O., “Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi,” **Anayasa Mahkemesi Yayınları**, s.250-284, 2003

UYSAL, C., “Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Son Gelişmeler” **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, (1), 2001, s. 140-153.

YILDIRIM, E., “ Sendikalar ve Kriz,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 3, s.199-206, 2008.

YORGUN, S., “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt No 3, Sayı 6, s.137-161, 2005.

Tebliğ:

ÇETİNER, Ö. VE Ö. ERDAL, “1980 Sonrası Türkiye’de Finanssallaşma Ve Tüketim: Fordizm’in Tutarlı Bir Alternatifi Mi?,” **Econ Anadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi’nde Sunulmuş Tebliğ**, 17-19 Haziran, Eskişehir, 2009.

İnternet Kaynakları:

<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4162> (28.05.2009)

<http://www.csgeb.gov.tr/files/072009.pdf> (30.02.2009)

<http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma metinleri.php> (30.02.2009)

<http://www.politics.ankara.edu.tr/WP> (30.02.2009)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=482> (07.07.2009)

http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/Ocak2009_1.xls (03.09.2009)

http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm (18.05.2009)

http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm (30.02.2009)

(<http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/anyarg20/uygun.pdf>) (07.07.2009)

http://www.abgs.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/iv_19_sosyalpolitikaveistihdam.pdf (03.09.2009)

<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/08.pdf> (03.09.2009)

<http://www.turkegitimsen-sakarya.org.tr/arge/SENDIKAL%20KRIZIN%20COZUMLENMESI%20KRIZDEN%20CIKISA%20I.pdf> (08.08.2009)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4146> (30.02.2009)

<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/tbmm282122.pdf> (11.11.2009)

<http://www.turkis.org.tr/?wapp=haberdetay0&did=C6C8A2BC-B497-401F-B0AE-57F6BE697F8A> (11.11.2009)

http://www.tusiad.org/FileArchive/AnkaraBulteni_YasamaSureciAraSayisi_No04_Nisan2009.pdf (11.11.2009)

http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=64902 (11.11.2009)

<http://www.abbulteni.org/pdf/ULUSALABPROGRAMI.pdf> (11.11.2009)

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf> (11.11.2009)

http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.sorgu_yonlendirme (11.11.2009)

http://www.bass-sen.org.tr/uploadimg/yayin/sayi81_2009.pdf (11.11.2009)

<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/2032.pdf> s.18-38 (13,04.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/onaylanan.htm> (13,04.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> (13,04.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm> (13,04.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz098.htm> (13,04.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz151.htm> (13,04.2009)

<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/3BAA147F-29C9-48CE-AF64-FB85A86B2433/0/TurkishTurc.pdf> = european court of human rights (20.01.2009)

http://www.ihb.gov.tr/mevzuat/um_ak_belgeleri/ana_sozlesme_11p_degisik.pdf (21.03.2008)

<http://www.abvizyonu.com/basindan/gul-ulusal-programi-onayladi.html> (4.01.2009)

http://www.siviltoplumplatformu.net/index.php?option=com_content&task=view&id=861&Itemid= (07.01.2009)

<http://abbuABPROGRAMI.pdfiteni.org/pdf/ULUSAL> (17.08.2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> (15.12.2009)

EKLER

EK- 1: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu¹³

Dönem: 23 Yasama Yılı: 2

TBMM (S. Sayısı: 235)

Çorum Milletvekili Agah Kafkas ve 6 Milletvekilinin; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (2/240)

Not: Teklif, Başkanlıkça tali komisyon olarak Avrupa Birliği Uyum, esas komisyon olarak da Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna havale edilmiştir.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifimiz ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini arz ederiz.

Agah Kafkas
Çorum

Nükheth Hotar
İzmir

Göksel Orhan Erdem
Konya

Polat Türkmen
Zonguldak

Mehmet Domaç
İstanbul

Kemalettin Göktaş
Trabzon

Suat Kılıç
Samsun

¹³ Türkiye Büyük Millet Meclisi resmi sitesinden alınmıştır.
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf>

GENEL GEREKÇE

Sendikal haklara ilişkin olarak, 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Yasa, işçi ve işveren sendikalarının kurulmasına olanak vermiş ve sendikal hakların bir bölümünü ülkemize getirmiştir. Ancak, bu Yasa tüm işçilere örgütlenme hakkını vermemiş, sendikaları resmi makamların denetimine tabi tutmuş, Türk sendikalarının uluslararası kuruluşlara üyeliğini Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlamıştır. Kaldı ki bu Yasa, özgür toplu pazarlık ve grev-lokavt haklarının yasalarla düzenlenmemesi ya da İş Kanunu ile yasaklanması nedeniyle beklenen etkinliği gösterememiştir. Nitekim 1947-1963 döneminde ülkemiz, güçlü sendikal faaliyetlerin uzağında kalmıştır.

Türkiye'de özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni 1961 Anayasasından sonra yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalarla başlamıştır.

1961 Anayasası ile “sosyal devlet” ilkesinin ilk kez Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri arasına girmesi, iktisadi ve sosyal haklar arasında “sendika kurma”, “grev” ve “toplu iş sözleşmesi” haklarının açıkça Anayasada yer alması yeni bir sendikalar kanununun çıkarılmasını gerektirmiştir.

Bu ihtiyacı karşılamak üzere 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir. Bu Yasa bir yandan Anayasanın gereklerini yerine getirirken, öte yandan da sendikaların kısa sürede güçlenmesini amaçlamıştır. Örneğin işçi temsilciliği yerine sendika temsilciliğini getirmiş, üyelik ödentisinin kaynaktan kesilmesine olanak vermiştir.

274 sayılı Sendikalar Kanunu toplu pazarlık ve grev hakkını düzenleyen 275 sayılı Yasa ile birlikte, Türk sendikacılığında yeni bir dönemin başlamasında önemli bir rol oynamıştır. Sendikaların üye sayısındaki hızlı artış, üyelerinin çalışma ve sosyal şartlarında önemli gelişmeyi sağlamıştır. Sendikaların etkili bir baskı grubu haline dönüşmesi, bu gelişmeyi açıkça göstermiştir.

12 Eylül 1980 tarihinden sonra bir kısım sendikaların faaliyetinin durdurulması, 1982 yılında yeni bir Anayasanın yürürlüğe girmesi, Türk sendikacılığını kuşkusuz yakından etkilemiştir. 1982 Anayasasının sendikaların faaliyetine getirdiği çok sayıdaki sınırlama, ister istemez aynı dönemde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununa da yansımıştır. Bu sınırlamalar son yirmi yıl içinde

Türkiye Cumhuriyeti ile Uluslararası Çalışma Örgütü arasındaki ilişkilerde bazı sorunların doğmasına neden olmuştur.

Nitekim Türkiye Cumhuriyeti, son yıllarda azalmakla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü Aplikasyon Komitesinin gündemine alınmıştır. Sendikalar Kanunu'nda hatta Anayasada zaman zaman yapılan değişiklikler bu durumu kısmen düzeltmiştir. Örneğin, sendikaların faaliyet alanına çeşitli sınırlamalar getiren Anayasanın 52 nci maddesi 23.7.1995 tarihinde 4121 sayılı Yasa ile tümüyle yürürlükten kaldırılmış, bu değişiklik sırasında 53 üncü maddeye eklenen bir fıkra ile kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkı verilmiştir. 3.10.2001 tarihli Anayasa değişikliğinde ise sendika kurma hakkı tüm “çalışanlar” a tanınmış ve 51 inci maddedeki ayrıntılar Anayasadan çıkarılmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda 1983, 1988, 1995, 1997, 2002, 2005 ve 2007 yıllarında değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler sendikal hakların genişletilmesi ve Anayasada yapılan değişikliklere uyum sağlama amacını taşımıştır.

Bütün bu çalışmalara karşın ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki engeller tümüyle kaldırılamamıştır.

Kanun ile, Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri büyük ölçüde serbest bırakılmış, sendikalara üyelik yaşı on altıdan on beşe indirilmiştir. Sendika ve konfederasyonların yurtdışı faaliyetlerine önemli yenilikler getirilmiştir. Biriken fonların sosyal alanlarda kullanılmasını sağlamak amacıyla yardım ve bağışların önü açılmıştır. Bunun gibi sendikaların yönetim ve etkinliklerini serbestçe düzenleme hakkı çerçevesinde sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı, tüzüklerine bırakılmıştır.

Öte yandan Avrupa Birliği normlarına uyum sağlanması da bu yasanın hazırlanmasında dikkate alınan bir başka husus olmuştur. Örneğin sendika kurucusu olabilmek için Türk Vatandaşı olma, üyelikte ve üyelikten ayrılmada noter şartı kaldırılmıştır. Böylece Avrupa Sosyal Şartının 19. maddesine uyum sağlanmıştır.

Bu Kanunun bir başka amacı da uygulamada karşılaşılan sorunları çözüme kavuşturmaktır. Örneğin, sendika yöneticilerinin güvenceleri artırılmış, vefat eden sendika yöneticilerine de emsalleri gibi tazminat ödenmesi, profesyonel sendikacılık

yapanların, işlerine dönmesine ve amatör olarak görevlerini sürdürmelerine imkan sağlanmıştır.

Diğer bir yenilik ise, sendikaların denetiminin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesine ve Sendika Özgürlükleri Komitesinin içtihatlarına aykırı düşmeyen bir yöntemle yapılabilmesini sağlamak için, sendika ve konfederasyonlarda Yeminli Mali Müşavir denetimi ihtiyari hale getirilmiştir.

İşkollarının yeni bir düzenlemeye tabi tutulması, uzun süreden beri ilgili taraflarca tartışılmaktadır. İşkollarının sayısı ülke şartları ve Dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak 19'a indirilmiştir.

Bu yasanın başlıca amacı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak, uygulamada karşılaşılan sorunları daha sağlıklı çözümlere kavuşturmadır.

Toplu pazarlık düzeni tüm kurumları ile Türk Hukukuna 1961 Anayasasından sonra girmiştir. Aradan geçen yaklaşık kırk yıllık dönemde Türk çalışma hayatının tarafları bu düzene büyük ölçüde uyum sağlamışlardır. Bu durumun en açık kanıtı bu dönemde binlerce toplu iş sözleşmesinin bağitlanmış olmasıdır.

Endüstri ilişkilerinde yaşanan hızlı değişim ülkemizde bu alanı ayrıntılı yasalarla düzenleme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum yasalarda sık sık değişiklikler yapılmasını gerektirmiştir.

1982 Anayasası'ndan sonra hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun kısıtlayıcı hükümleri daha sonraki yıllarda bu Yasalarda ciddi değişikliklerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.

Bu durumun bir nedeni ise, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yıllık konferanslarında ülkemizin sık sık gündeme alınmasıdır. Özellikle, yetki tespitinde öngörülen birden çok sınırlayıcı kriter, grev ve lokavt yasakları, ILO'nun yetkili organlarında sık sık dile getirilmiştir.

2822 sayılı Yasanın bir kısım maddelerinde değişiklik yapma amacını taşıyan bu kanun öncelikle -Türk toplu pazarlık düzeninde- daha özgürlükçü ve uluslararası normlara daha uyumlu bir yasal çerçeveye oturmasını hedeflemiştir.

Ayrıca 2822 sayılı Yasanın uygulamasında, daha önce yapılan değişikliklere karşın hukuki boşlukların sorun yarattığı anlaşılmıştır. Örneğin işletmeye dahil olan işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunması, arabuluculuk kurumunun tarafların güvenini kaybetmiş olması, teşmil uygulamalarının bir türlü beklenen gelişmeyi gösterememesi bunlardan sadece birkaçıdır.

2822 sayılı yasada yeni değişiklikleri öngören bu yasa ile, bir yandan ülkemiz tarafından onaylanmış olan ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak amaçlanırken, öte yandan da uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm bulmaya çalışılmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Kanunun amacı tanımlanmıştır. Anayasa ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği Müktesebatının, çalışma ile ilgili hükümler bölümünde yer alan esaslarına göre düzenlenmiştir.

Madde 2- Tanımlar konusunda İş Kanununun işçi ve işyeri tanımları aynen alınmış, sendikaların kaç kişi ile kurulacağı maddede belirtilmiştir.

İşveren vekili tanımına açıklık getirilmiştir.

Madde 3- Sendikaların tüzüklerinde belirtmek kaydıyla bölge şubeleri de kurabileceklerine ilişkin

Ek 1 inci madde sendikaların kuruluşuna ilişkin 3 üncü maddeye ilave edilmiştir.

Madde 4- İşyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması veya yeni dönem yetki prosedürünün başlaması halinde tespit edilecek işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve işkolu tespitlerinin yetki işlemlerinde bekletici sebep sayılmayacağı öngörülerek toplu iş sözleşme sistemine işlerlik kazandırılmıştır.

Madde 5- Ülkemiz tarafından 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe sokulan Avrupa Sosyal Şartının, taraf ülke vatandaşlarının yasal olarak bulundukları bir diğer akit taraf ülkesinde çalışma, sendika üyeliği, toplu pazarlık haklarından yararlanma

ve barınma konularında o ülke vatandaşlarıyla eşit işlem görmesini öngören 19'uncu maddenin 4 üncü paragraf hükmünün Şart denetim organlarınca ülkemiz bakımından yapılan değerlendirilmesi sonucunda, “Sendika kuruculuğu için Türk vatandaşı olma” koşulunun Şarta aykırı görüldüğü bildirilmiştir. Avrupa Sosyal Şartına ve bunun yanında, tam üyesi olmayı amaçladığımız Avrupa Birliğinin temel ilkeleri arasında yer alan emeğin serbest dolaşımı ilkesine uyum sağlamak amaçlarıyla, sendika kurucusu olmak için Türk vatandaşı olma koşulu yabancılar için aranmamıştır.

Madde 6- Sendika ve konfederasyonların kuruluşu sırasında uyacakları esaslar düzenlenerek, uygulamaya kolaylık ve sadelik getirilmiştir.

Madde 7- Yönetim, Denetim ve Disiplin kurulları gibi zorunlu organların oluşumu, görevleri ve toplantılarına ilişkin hususlar tüzüklerine bırakılmıştır. Böylece Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı sözleşmesine uygunluk sağlanmıştır.

Madde 8- İlgili makamlarca yasaya aykırı görülerek düzeltilmesi istenen tüzük değişikliklerinde genel kurul dönemi beklenmeden bu işlemin yönetim kurulunca yerine getirilmesi öngörülerek tüzüklerde yer alan yasalara aykırı hükümlerin kısa sürede giderilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca faaliyetlerini sürdüremeyecek duruma gelen şubelerin üye sayısının belirli sayının altına düşmesi halinde kapatılması konusu da yönetim kuruluna bırakılmıştır.

Madde 9- Tüzük değişikliği ve sendikanın feshi kararları Medeni Kanun hükümleri de dikkate alınarak farklı nisaplara bağlanmıştır.

Madde 10- Seçimlerde uyulacak esaslar hiçbir tereddüde meydan vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Madde 11- Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarının görev, yetki ve üye sayılarının sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirlenmesi esası getirilmiş, kurul üyeliklerinin en az ve en çok sayıları belirlenmiştir. Böylece Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine uygunluk sağlanması amaçlanmıştır.

Madde 12- On beş yaşını doldurmuş olup da İş Kanununa göre işçi sayılanlara sendikalara üye olma hakkı tanınmıştır. Bu Kanun anlamında işveren sayılanların işveren sendikalarına üye olabilecekleri düzenlenmiştir.

Madde 13- Üyelikte noter şartı kaldırılmış, üyeliklerin posta ile ve ayrıca internet üzerinden yapılması kararlaştırılarak sendikaların üye sayılarının belirlenmesi yeni esaslara bağlanmıştır.

Madde 14- İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması bir yıllık süreyle sınırlı tutulmuş, bu sürenin sonunda işsizliğin devam etmesi halinde üyeliğinin sona erdirilmesi öngörülmüştür.

Bu suretle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararına uygunluk sağlanmıştır.

Madde 15- Üyelikten çekilmede noter şartı kaldırılmış ve çekilmenin posta ile ve ayrıca internet üzerinden elektronik posta ile gönderilmesi esası getirilerek Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu konudaki eleştirilerinin giderilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca getirilen yeni sistem nedeniyle üyeliğin kazanılması ve sona ermesi ne ilişkin usul ve esasların çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Madde 16- Konfederasyonlara üye olan ve üyelikten çekilen sendikalara durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile mahalli mülki amirliğe bildirmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Madde 17- Sendika ve konfederasyonlara uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik hakkı getirilmiş ve ayrıca temsilcilik açabilmelerine imkan sağlanmıştır.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına ise Türkiye'de temsilcilik açabilmelerine ve üst kuruluş kurabilmelerine izin verilerek Dernekler Kanununa ve uluslararası normlara uygunluk sağlanmıştır.

Madde 18- İşçi sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu üyeliğine veya başkanlığına seçilen ve profesyonel sendikacılık yapan işçinin iş sözleşmesi yöneticilik süresince askıya alınması, bu şekilde yöneticinin işyerindeki kıdem haklarının korunması sağlanmıştır. Yönetim kurulu üyeliği veya başkanlığının, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde ya da sendika şubesinin ortadan kalkması

suretiyle son bulmasında, yöneticiler, yöneticilik görevinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde, ayrıldıkları işe, yeniden başlatılmak üzere başvuruda bulunmaları kabul edilmiştir.

İşverenin talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorunda olduğu; bu kişilerin süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı; ödenecek tazminatın hesabında işyerinde çalışılmış sürelerin göz önünde tutulacağı ve fesih sırasında işçinin emsalleri için geçerli iş şartlarının esas alınacağı hükme bağlanmıştır. İşe başlatılmayan işçinin, iş yasalarından kaynaklanan tüm hakları saklı tutulduğundan, iş güvencesi hükümlerinden de yararlanacağı doğaldır. Böylece yıllardan beri uygulamada ve öğretide süregelen tartışmalara son verilmeye çalışılmıştır.

Ayrıca sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu veya başkanlığında görevli iken vefat eden sendika yöneticileri için de emsallerine göre işlem yapılması amaçlanmıştır.

Madde 19- İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin, haklı bir neden olmaksızın feshi halinde iş yeri temsilcisi ve sendikaya tanınan dava açma hakkı ile diğer güvencelere ilişkin düzenlemedir.

Madde 20- Kanunun sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerini düzenleyen 32, Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerini düzenleyen 33 üncü maddeleri birleştirilerek sadeleştirilmiş ve ayrıca eğitim ve öğretim kurumları, kreş açabilmeleri, tabii afetlerde yapacakları yardımlar tüzüklerine bırakılmıştır.

Madde 21- Sendika temsilcilerinin tayini ve nitelikleri ile görevleri tek bir maddede birleştirilmiştir.

Madde 22- Sendika ve konfederasyonların ticaret yasağı ile elde ettikleri gelirlerini dağıtamayacaklarına ilişkin 39'uncu madde bu madde ile birleştirilerek sadeleştirilmiştir.

Madde 23- Sendika ve konfederasyonların kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ile yurtdışındaki diğer kişi, kurum ve kuruluşlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına önceden bildirimde

bulunmak suretiyle ayni ve nakdi yardım alabilecekleri öngörülmüş, yardımlar Bakanlar Kurulu Kararından çıkarılmıştır.

Madde 24- Sendikal kuruluşların mal bildirimlerine ilişkin esaslar düzenlenmiş ve bu bildirimlerin rızaları dışında açıklanamayacağı öngörülmüştür.

Madde 25- Sendika ve konfederasyonların zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarının sendika tüzüğü yerine genel kurulca belirlenmesi esası getirilmiştir.

Madde 26- Sendika ve konfederasyonların sosyal amaçlı yapacakları harcamalardaki oran % 5'ten % 10'a çıkarılmıştır.

Ayrıca sendikal kuruluşların üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunda oldukları %10 oranındaki gider payının iş sağlığı ve güvenliği konularında da kullanması ve bunun için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili ve bağlı kuruluşları ile işbirliği içerisinde yürütmeleri öngörülmüştür.

Madde 27- Sendika ve konfederasyonların denetiminin -istemeleri halinde- yeminli mali müşavirlerce de yapılabilmesi düzenlenmiştir.

Madde 28- Sendika ve konfederasyonların 40 ıncı maddenin üçüncü fıkrasına aykırı olarak yardım alınması halinde öngörülen hapis cezası kaldırılarak alınan yardımın hazineye intikali öngörülmüştür.

Madde 29- Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara kurum olarak aykırı faaliyetlerde bulunan sendikal kuruluşların kapatılması düzenlenmiş, bu niteliklere bireysel olarak katılan yöneticilerin görevlerine mahkemelerce son verilmesi öngörülmüştür.

Madde 30- Ceza hükümleri Temel Ceza Kanunu ile yapılan değişikliğe uygun olarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Madde 31- Mevcut düzenlemeyi uluslararası normlara yaklaştırmak ve güçlü sendikacılığı teşvik düşüncesiyle, “Bütün Ekonomik Faaliyetlerinin Uluslararası Standart Sınai Tasnifi ve Endeksleri”nden yararlanılmak suretiyle işkollarının sayısı on dokuz olarak belirlenmiştir.

Ayrıca işkolu istatistiklerinin kanunun yayımını müteakip yılda bir kez yayımlanması öngörülerek örgütlenme faaliyetlerine zaman kazandırılmıştır.

Böylece Avrupa Sendikacılığında gözlenen işkolu sayısını azaltma ve güçlü sendikacılığın özendirilmesi amaçlanmıştır.

Madde 32- Sendikaların üst kuruluşlarına üyelik aidatlarını zamanında ödeyebilmelerine imkan sağlanmıştır.

Madde 33- Sendika ve konfederasyonlar tarafından tutulan defter ve kayıtları her çeşit resim, vergi ve harçtan muaf tutulmuştur.

Madde 34- Getirilen Ek 2 ve Ek 3 madde değişiklikleri ile sigortalı işten ayrılış bildirgesi vermeyen işverenlere müeyyide getirilmiştir.

Madde 35- Geçici Maddeler düzenlenmiştir.

Geçici Madde 1- İşkolları sayısının azaltılması nedeniyle, birleşecek ve katılacak sendikalara iki yıllık geçiş süresi sağlanmıştır.

Birleştirilmiş veya kaldırılmış işkollarına göre kurulmuş sendikaların, İşkolları Tüzüğü'nün Resmi Gazete'de yayımlanincaya kadar faaliyetlerine devam edecekleri hükme bağlanmıştır.

Geçici Madde 2 - Bu Kanuna göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde gerekli değişiklikler yapılacağı ve değişiklik yapılincaya kadar mevcut tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Geçici Madde 3- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işçilerin işten çıkış bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bildirilmesi yönündeki madde hükmünde gerekli değişiklik yapılincaya kadar işveren, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62'nci maddesi uyarınca işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır.

Geçici Madde 4 - Bu Kanunun 13 üncü ve 15 inci maddeleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girer. Bu tarihe kadar mülga 2821

sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci ve 25 inci maddelerinin uygulanmasına devam olunur.

Madde 36- 2822 sayılı Kanunun 3'üncü Madde 2. fıkrasının eski şeklinde bulunan "bir" sözcüğü yerine "aynı" sözcüğü getirilerek metin belirgin hale getirilmiştir.

Uygulamada ortaya çıkan bazı aksaklıkların önlenmesi amacıyla, işverenlere, işletme niteliğini kazanan veya yitiren işyerlerini Bakanlığa bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Yapılan değişiklikle fiilen uygulanan grup toplu iş sözleşmesinin tanımı yasaya eklenmiştir.

Madde 37- İşletme kapsamındaki bir işyerinin veya bir bölümünün devrinde iş ilişkisine uygulanan toplu iş sözleşmesinin, yeni işverenle olan ilişkiyi nasıl etkileyeceği ve toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakların uygulama olanakları 2822 sayılı Yasanın sistemi esas alınarak hükme bağlanmıştır.

Madde 38- Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceğine ilişkin hüküm kaldırılarak, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanan işçilerin hak kaybına uğramalarının önlenmesi amaçlanmıştır.

Maddenin 3 üncü fıkrasına eklenen cümle ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından itibaren söz konusu olacaktır.

Madde 39- Teşmilin hangi tarihten itibaren yürürlüğe gireceği hususu uygulamada tartışmalara neden olmaktadır. Maddede yapılan değişiklik ile teşmilin yürürlüğe gireceği tarih olarak teşmil kararnamesinin yayımlandığı tarih esas alınmıştır. İşkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebileceği belirtilmiştir. Yüksek Hakem Kurulunun görüş belirtmesi için bir süre getirilmiştir. Ayrıca teşmil uygulanan işyerinde veya işletmede, yeni toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda teşmil uygulamasının kendiliğinden sona ereceği hususu hüküm altına alınmıştır.

Madde 40- Yetkili sendikanın belirlenmesinde %10 barajı kaldırılmış, Ekonomik ve Sosyal Konseye üyelik şartı getirilmiş ve ayrıca, en az 80000 üyeye sahip bir Konfederasyona üye olan sendikalara işyerinde veya işletmede yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlamaları halinde toplu sözleşme yapabilmelerine imkan sağlanmış, böylece Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesine uygunluk sağlanmıştır.

Yılda iki kez yayımlanan iş kolu istatistiklerinin her yılın Ocak ayında yayımlanması öngörülerek toplu sözleşme prosedürüne işlerlik kazanmıştır.

Madde 41- Uygulama bütünlüğünü sağlamak açısından, 5 inci maddeye paralel düzenleme yapılmıştır.

Madde 42- Grup toplu iş sözleşmeleri için görevli makam belirlenmiştir.

Madde 43- Uyuşmazlıkla ilgili süreler yeniden düzenlenerek toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin gereksiz olarak uzamasının önlenmesi amaçlanmıştır.

Madde 44- Türk Hukukuna 1983 yılında giren zorunlu arabuluculuk uygulaması 3451 ve 3299 sayılı yasalarla yapılan değişikliklere karşın beklenen etkinliği sağlayamamıştır.

Arabuluculuk kurumunun etkinliğini artırabilmek amacıyla bu maddede yapılan değişiklikle taraflara arabulucu seçimi sırasında daha geniş bir hareket serbestisi sağlanmıştır. Böylece toplu görüşmelerin başlangıcından itibaren taraflar, aralarında anlaşmak suretiyle, resmi listeden bir arabulucu belirleyebileceklerdir.

Toplu görüşmelerin başladığı tarihten itibaren 15 gün geçmesine karşın anlaşma sağlanamaması durumunda taraflar anlaşarak resmi listeden bir arabulucu tayin edebileceklerdir.

Madde 45- Arabuluculuk görev süresi düzenlenmiştir.

Madde 46- Uyuşmazlığın çözülemediğinin taraflardan birinin görevli makama bildirmesinden sonraki altı iş günü içinde grev kararı alınması öngörülerek, grev kararının alınmasında arabuluculuk şartına bağlı tutulmasından vazgeçilmiştir.

Madde 47- Grev ve lokavt yapılamayacak işler kapsamından; termik santrallerini besleyen linyit üretimi, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan

petrokimya işleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri, havagazı ve petrol sondajı işleri çıkarılarak, ülke şartları ve uluslar arası normlar dikkate alınmıştır.

Madde 48- Eğitim ve öğretim kurumlarında çalışanlara da grev ve lokavt hakkı getirilerek uluslar arası normlara uygunluk sağlanmıştır.

Madde 49- Grev ve lokavt yasağının kapsamı dışında kalan işyerlerinde varılan anlaşma sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinin, işletme sözleşmesi niteliğini kazanacağı ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanacağı öngörülmüştür.

Madde 50- Bakanlar kurulunca erteleme kararı alınmadan önce, grev ya da lokavtın genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığı konusunda önceden sosyal tarafların da temsil edildiği Yüksek Hakem Kurulu'ndan istişari mütalaa isteme zorunluluğu getirilerek tarafların sürece katılımı sağlanmıştır.

Madde 51- Grev oylaması yapılan hallerde 60 günlük sürenin oylama sonucunun kesinleşmesi tarihinden, grev oylaması yapılmayan hallerde ise oylama talebinin yapılabileceği altı işgünlük sürenin dolmasından itibaren başlayacağı belirtilmiştir.

Madde 52- Grev ve lokavt dışı kalacak personel için ilave tespit öngörülmüş, birden fazla olacak tespitler ise yargıya bırakılmıştır.

Madde 53- Grev gözcüleri için kulübe, çadır, baraka kurma yasağı kaldırılmış, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması yönetmeliğe bırakılmıştır.

Madde 54- Grev ve lokavt halinde mülki idare amirlerince alınacak tedbirlerin neler olacağı Bakanlık ve İçişleri Bakanlığınca müştereken hazırlanacak bir yönetmelik ile düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Madde 55- Grev ve lokavt kararının sona erdirilmesine ilişkin 51 inci maddede yer alan duyuru şekli, uygulamadaki aksaklıklar dikkate alınarak basitleştirilmiştir.

Madde 56- Grev ve lokavt yasağı dışındaki işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda da taraflardan birisince uyuşmazlığın tespitinden sonra Yüksek Hakem Kuruluna müracaat edilebileceği öngörülmüştür.

Madde 57- 53 üncü maddede yapılan değişiklikle Yüksek Hakem Kuruluna Üniversitelerden seçilecek öğretim üyesinin belirlenmesinde, “ekonomi öğretim üyeleri” ibaresi yerine “çalışma ekonomisi öğretim üyeleri” terimi, uzmanlık alanı bakımından tercih edilmiştir.

İşçi konfederasyonlarından kurula katılacak iki üyeden birisinin en çok üyeye mensup konfederasyondan, diğer üyenin ise görüşmeye taraf konfederasyondan olması getirilmiştir.

Madde 58- Yüksek Hakem Kuruluna, işçiler ve işverenler adına katılacak üyelerde aranacak niteliklerde

Temel Ceza Kanunundaki düzenleme esas alınmıştır.

Madde 59- Resmi arabuluculuk teşkilatına ilişkin idari işlemleri kolaylaştırmak amacıyla maddede yer alan tüzük yönetmelik olarak değiştirilmiştir. Taraflarca seçilen arabulucunun ücretinin resmi arabuluculuk hesabına yatırılması getirilmiştir.

Madde 60- Yüksek Hakem Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları ile bu Kurulda görev alanlara ödenecek tazminat ve ücretlere ilişkin hususların çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Madde 61- Görevlerini zamanında yapmayan arabuluculara karşı işlenen suçlar için verilecek cezalarda Temel Ceza Kanununda öngörülen düzenlemeler esas alınmıştır.

Madde 62- Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü yapanlara temel ceza kanununda öngörülen müeyyideler esas alınmıştır.

Madde 63- Diğer Yasalarla terim birliğini sağlamak amacıyla Yasanın eski şeklinde değişik maddelerinde bulunan “hizmet akdi” terimi yerine “iş sözleşmesi” terimi benimsenmiştir.

Madde 64- Geçici maddelere ilişkin düzenlemelerdir.

Madde 65- Yürürlükten kaldırılan hükümler düzenlenmiştir.

Madde 66- Yürürlük tarihi gösterilmiştir.

Madde 67- Yürütme organı gösterilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler

Komisyonu

27/5/2008

Esas No.: (2/240)

Karar No.: 12

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı tarafından; “Çorum Milletvekili Agah Kafkas ve 6 Milletvekilinin;

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” 21/05/2008 tarihinde tali komisyon olarak Avrupa Birliği Uyum Komisyonu’na, esas komisyon olarak da Komisyonumuza havale edilmiştir. Komisyonumuz teklifi 23/05/2008 tarihindeki 15 inci toplantısında; Hükümeti temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının katıldıkları Komisyon toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Adalet, İçişleri, Maliye, Milli Eğitim, Çevre ve Orman, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Sağlık, Kültür ve Turizm, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları ile çeşitli sivil toplum kuruluşları (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK, TESK, TOBB) temsilcilerinin de katılımlarıyla yapılan toplantıda, konunun daha ayrıntılı bir şekilde ele alınarak olgunlaştırılması ve gerekli düzenlemelerin yapılabilmesini sağlamak amacıyla bir alt komisyon kurulmasına karar vermiştir.

Adalet ve Kalkınma Partisi’nden; Burdur Milletvekili Bayram ÖZÇELİK, Çorum Milletvekili Agah KAFKAS ve Rize Milletvekili Lütfi ÇIRAKOĞLU, Cumhuriyet Halk Partisi’nden; Ankara Milletvekili Tekin BİNGÖL, Milliyetçi Hareket Partisi’nden Trabzon Milletvekili Süleyman Latif YUNUSOĞLU’nun

seçildiği alt komisyon, başkanlığına Çorum Milletvekili Agah KAFKAS'ı seçerek çalışmalarına başlamıştır.

Alt Komisyon; 23/05/2008 ve 24/05/2008 tarihlerinde yaptığı toplantılarda, yukarıda belirtilen temsilcilerin katılımları ile teklifi ayrıntılı olarak incelemiş, kamuoyunun beklentilerini de değerlendirerek çalışmalarını tamamlamış ve başlığıyla birlikte yeni bir metin oluşturmuştur.

Komisyon 26/5/2008 tarihinde yaptığı toplantıda Alt Komisyonun kabul ettiği metni esas alarak Teklifi görüşmüş ve Alt Komisyon metninde şu değişiklikleri yapmıştır:

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 1 inci maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde yer alan “temel hak ve hürriyetler” ibaresinin anayasal bir hüküm olduğu ve kanunda ayrıca ifade edilmesine gerek olmadığı ileri sürülmüş ancak konunun hassasiyeti bakımından, ibarenin metinde yer almasının uygun olacağı kanaatine varılmıştır.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 4 üncü maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle, maddede belirtilen şartları taşıyan yabancılara da sendika kurma hakkı tanınmaktadır.

Sendika kurmak için vatandaşlık şartının aranması gerektiği ileri sürülmüş, ancak yabancıların sendika kurucusu olabilmeleri konusunda müteakabiliyet esası ayrıca çalışma ve oturma izni arandığı belirtilmiştir. Keza, İş ve Meslek Çeşidi Bakımından Kişiyi Ayrımcılık Yapılmaması

Hakkında (Eşitlik Uygulanması) (111) No'lu ILO Sözleşmesi'nin 6 ncı maddesi de bunu gerektirmektedir.

Bu düşüncelerle metin aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 12'nci maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinde yer alan “Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin devamı bir yıllık süreye bağlıdır. Bu sürenin sonunda işsizliğin devam etmesi halinde üyeliği sona erer.” şeklindeki, geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin sona erdirilmesini düzenleyen ifadenin, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırı olduğu gerekçesiyle, metinden çıkarılması veya askı süresi hariç

bir yıllık sürenin öngörülmesi önerilmiş ancak önerge metindeki bir yıllık sürenin yargı kararları esas alınarak düzenlendiği ifade edilmiştir. Madde aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 16 ncı maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine eklenen “sendika şubesi” ibaresiyle, sendika ve konfederasyon yönetim kurulu veya başkanlığında görevli iken vefat eden sendika yöneticilerine tanınan haktan sendika şubesi başkan ve yöneticilerinin de yararlanmasının sağlanması amaçlanmıştır.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 18 inci maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 32 nci maddesinin, sendika gelirlerini amaç dışı kullanmaya yönelik ve bu sebeple Anayasa, kanunlar ve sendika tüzüklerine aykırı olduğu gerekçesiyle Tekliften çıkarılması önerilmiş ancak önerge kabul edilmemiştir. Maddenin üçüncü fıkrasına eklenen “ve bunları ilgili bakanlıklara devredebilirler.” ibaresiyle sendikalara, kuracakları eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri ile açacakları kreşleri, gerektiğinde ilgili bakanlıklara devredebilme imkanı getirilmiştir.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 24 üncü maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 44 üncü maddesinde yapılan değişiklikte, 2821 sayılı Kanunda sendika ve konfederasyonların sosyal amaçlı harcamalar için nakit gelirlerinin kullanabilecekleri mevcut % 5 oran korunmakta, sendika üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunda oldukları gelirlerinin %10 oranı işçiler lehine %15’e çıkarılmıştır.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 25 inci maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 47’nci maddesinin, üçüncü ve dördüncü fıkraları metinden çıkarılmış, maddeye son fıkra olarak yeni bir fıkra eklenmiştir. Böylece ILO’nun sendika ve konfederasyonların kendi denetim organlarınca denetlenmesini öngörmesi nedeniyle devletin idari ve mali denetiminden vazgeçilmiştir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarının kendi mevzuatlarına göre yapacakları denetim bundan istisna tutulmuştur.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 31 inci maddesiyle değiştirilen 2821 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinde, bu kanunla noterlere tevcih edilmiş

görevler dolayısıyla yapılan işlemlerin 210 sayılı Kanuna göre alınan değerli kağıt bedelinden muaf tutulacağı şeklinde öngörülen hüküm metninden çıkarılmıştır. Komisyon, 210 sayılı Kanuna göre alınan değerli kağıt bedelinden muafiyetin, bugüne kadar hiçbir yerde tanınmadığının görüşmeler sırasında anlaşılması üzerine bu değişikliği kabul etmiştir.

Teklifin 34 üncü maddesinde 2821 sayılı Kanuna iki ek madde, Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 32 nci maddesinde ise 5510 sayılı Kanuna iki ek madde ilave edilmesi şeklinde düzenlenen hükümlerin, kanun yapım tekniği bakımından ek madde niteliğinde olmaması, 5510 sayılı

Kanunun iki farklı maddesine ibare, bent ve fıkra ekleyen hükümler olması sebebiyle, 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapan iki çerçeve madde olarak, 32 ve 33 üncü maddeler halinde formüle edilmesi teknik olarak uygun görülmüştür.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 33 üncü maddesiyle, 2821 sayılı Kanuna geçici maddeler eklendiğinden, kanun yapım tekniği bakımından uygun olacağı düşüncesiyle, bu madde

61 inci madde olarak aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 38 inci maddesiyle değiştirilen 2822 sayılı Kanunun 12'nci maddesinin, işçi sendikaları için işkolu düzeyinde öngörülen % 10 barajının öncelikle % 4'e ve kademeli olarak % 1'e indirilmesi ile toplu pazarlık hakkının kullanılabilir olması ve yaygınlaştırılabilmesi amacıyla, işletme toplu sözleşmesi için yarıdan fazla üye kaydetme şartının %40'a indirilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesi önerilmiş, ancak önerge kabul edilmemiştir.

Alt Komisyonun kabul ettiği metnin çerçeve 39 uncu maddesiyle değiştirilen 2822 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre sendikanın toplu iş sözleşmesini yapma başvurusu ile işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını bildirmekle yükümlü olduğu yerler arasına ilgili konfederasyon da eklenmiştir. Bununla, aidat kesintisi yapılan konfederasyonların, prosedürü takip edebilmesi amaçlanmıştır.

Prim indiriminden yararlanmada prim borçlarının yapılandırılması ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (1) bendinde yer alan maddi bir hatanın giderilmesi amacıyla 60'ıncı madde ihdas edilmiştir.

Komisyonumuz yapılan bu değişiklikler ve redaksiyon yetkisi kapsamında düzeltilen bazı maddi hatalar dışında, Alt Komisyon metnini aynen kabul etmiştir.

Teklifin Genel Kurul görüşmeleri için Komisyon üyesi Denizli Milletvekili Selma Aliye KAVAF özel sözcü olarak seçilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurula sunulmak üzere arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
Cevdet Erdöl	Agah Kafkas	Selma Aliye Kavaf
Trabzon	Çorum	Denizli

Kâtip	Üye	Özel Sözcü
Rüstem Zeydan	Şevket Köse	Üye
Hakkâri	Adıyaman	Tekin Bingöl
		Ankara

Üye	Üye	Üye
Bayram Özçelik	Bayram Ali Meral	Sacid Yıldız
Burdur	İstanbul	İstanbul

(Muhalefet şerhim ektedir)

Üye	Üye	Üye
Cafer Tatlıbal	Hasan Çalış	Öznur Çalık
Kahramanmaraş	Karaman	Malatya
(İmzada bulunamadı)		

Üye	Üye	Üye
Ali Arslan	Muharrem Selamoğlu	Lütfi Çirakoğlu
Muğla	Niğde	Rize

Üye
Sevahir Bayındır (muhalefet şerhim ektedir)
Şırnak

MUHALEFET ŞERHİ

Daha önce konfederasyonlarla görüşülmekte olan 2821 ve 2822 sayılı Yasadaki değişiklikler hakkında mütabakat sağlandığının açıklanmasına rağmen, yasa değişikliği komisyonda görüşülürken bunun gerçek olmadığı tarafların itirazlarından anlaşılmıştır. Bu çerçevede;

1. Değişiklik doğal olarak konfederasyonları ön planda tutmakta, yapılan değişikliklerle bağlı sendikaların çalışmaları zorlaşmakta, yeni sendikalar kurmayı kolaylaştırmaktadır.

2. İşletme toplu iş sözleşmesi yapma sırasında yetki alma zorlaştırılmaktadır.

3. İş kolları sayısının 19'a indirilmesi alt zemini oluşmadığı için birleştirilecek sendikalar arasında büyük sürtüşmelere yol açacaktır.

4. Sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma sırasındaki noter zorunluluğunun kaldırılması yerindedir.

Ancak, sendikalar yeni üye yapmada kargaşalara ve sürtüşmelere muhatap olacaktır.

5. Konfederasyonların görev yapmaları Ekonomik ve Sosyal Konsey ile ilişkilendirilmiştir. Bu hüküm ILO normlarına uymamaktadır.

6. Sendika kurucuları arasında Türk vatandaşı olmak şartı kaldırılmasının ileride yeni sorunlar getirmesi kaçınılmazdır.

7. İşkolu barajının kaldırılması yerindedir. Ancak bu uygulama önümüzdeki dönemlerde sendika enflasyonu yaratacaktır. Geçmişte bunun örnekleri yaşanmıştır. Barajın ilk etapta % 4'e, devam eden yıllarda % 1'e düşürülerek sıfırlanması teklifi kabul edilmemiştir.

8. Tekrar seçilemeyen veya kendi isteği ile görevinden ayrılan sendikacıların eski işyerlerine dönebilmeleri büyük ölçüde işverenin takdirlerine bırakılmıştır.

9. Geçici işçilerin işsiz kalmaları ile ilgili sendika üyeliklerinin 1 yıl süre ile askıda bırakılması ve bu sürenin uzatılmaması geçici işçilerin sendikalarla olan ilişkilerini bitirecektir.

10. Bu yasa da sendikaların ve konfederasyon gelirlerine aşırı derecede müdahale edilmekte, bu gelirlerin amaç dışı kullanılacağı kuşkusunu yaratmaktadır.

11. Grev ertelenmesi 2 aydır. Bu süre uzun bir süredir.

12. Grev sırasında grevi duyuran afişlerin ve ilanların asılması, işçilere duyurulması büyük ölçüde yasaklanmıştır. Bu da bir nevi grevin etkisizleştirilmesi anlamına gelmektedir.

13. Yasadaki değişikliklerin geneli değerlendirildiği tarihte işverenlere daha fazla hak tanındığı, işçilerin sendika ve konfederasyonların işlevlerinin daha çok sınırlandırıldığı görülmektedir. Bu olumsuzlukların genel kurulda giderilmesi beklenilmektedir.

Saygılarımla.

27.5.2008

Bayram Meral

İstanbul

AYRIŞIK OY

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ile yapılmak istenen değişiklikler kısmi değişiklikler olup; örgütlenme özgürlüğünü, toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanma hakkını tam olarak yerine getirmeyecektir.

Emek alanındaki sorunların çözümünde öncelikle çalışanların birlikte örgütlenebileceği bir çalışma yaşamı kurgusunun olması gerekir. Bu konuda Hükümet yükümlülük altına girdiği uluslar arası sözleşmelerin gereğini yerine getirmemiştir.

23 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe giren BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar sözleşmesi uyarınca herkese sendika hakkının tanınarak, sendika kurma ve üye olma yolunun açılması gerekirdi. Bu teklif bunu sağlamaktan uzaktır. Son yıllarda DİSK'e bağlı olarak kurulan Emekli-Sen'in kapatılması, çiftçi ve öğrenci sendikalarının kapatılma ile yüz yüze bırakılması bu hükümetin uygulamalarına örnek olarak durmaktadır. Oysa bu yasa teklifi ile sorunlar giderilebilirdi. Ancak komisyon böyle bir bakış açısına sahip olmamıştır.

Ayrıca, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin önündeki siyaset yasaklarının kaldırılmaması, grev yasaklarının devam etmesi, uluslararası standartlarına uygun bir işkolu tanımlamasına gidilmemesi, işyerine dönen sendikacıların iş güvencesinden tam olarak yararlandırılmaması teklifin diğer eksiklikleri olarak belirtilebilir.

Cenevre’de Haziran 2008 tarihinde yapılacak ILO Konferansı öncesi, yapılacak kısmi değişikliklerin sorunları tam olarak çözemeyeceği, birkaç yıl sonra yeniden Türkiye’nin ILO’da tartışılmasına neden olacağı aşikardır. Bu nedenlerle, uluslararası sözleşmelere uygun, sorunu bütünlüklü olarak bir noktadan hareketle yeni anayasal ve yasal düzenleme yapılması gereklidir.

26.5.2008

Sevahir Bayındır

Şırnak

**ÇORUM MİLLETVEKİLİ AGA HAKKAS VE 6 MİLLETVEKİLİNİN
TEKLİFİ 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU İLE 2822 SAYILI TOPLU
İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi ile çalışma ve örgütlenme esaslarını belirlemek, üyelerinin temel hak ve hürriyetleri gözetilerek çalışma ilişkilerinde ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesine ilişkin esasları düzenlemektir."

MADDE 2- 2821 sayılı Kanunun 2'nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişilere denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç, nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir iş yerinde çalışanlar da işçi sayılırlar. İş sözleşmesine dayanarak çalışan bir kişinin T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olması, işçi sayılmasına engel oluşturmaz.

İşveren: İşçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir. Bir adi ortaklıkta fiziki veya düşünsel emek sunmak suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da, bu Kanun bakımından işveren sayılırlar.

İşveren Vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerle tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denir. İşveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılır.

İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denilir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik yönünden bağılılığı bulunan aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri; işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş örgütlenmesi kapsamında bir bütündür.

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi gerçek veya tüzel kişinin bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denilir.

Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın, bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir."

MADDE 3- 2821 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Sendikalar tüzüklerinde belirtmek kaydıyla bölge şubeleri de kurabilirler. Bölge şubelerinin genel kurulları, bağılı şubelerin genel kurullarından, sendika genel kurulları ise bölge şubelerinin genel kurullarından ve varsa bölge şubelerine bağılı olmayan şubelerin genel kurullarından seçilecek delegelerden oluşur. Bu Kanunda şubeler için öngörölmüş olan hükümler, bölge şubeleri için de geçerlidir."

MADDE 4- 2821 sayılı Kanunun 4'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir işyerinin girdiği işkolunun tescili işverenin yazılı beyanı üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3'üncü maddesi uyarınca Bölge Müdürlüklerince yapılır. Ancak, işçi sendikası tarafından işkolu tescil edilen işyerinin başka bir işkoluna girdiği yönünde müracaatta bulunulması halinde iş kolu Bakanlıkça mahallinde yapılacak inceleme sonucu tespit edilir. Bakanlık, tespitle ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş işgünü içinde dava açabilirler. İtiraz

dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüklerine kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Mahkeme, iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. İşyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa veya yeni dönem yetki prosedürü başlamış ise tespit edilecek işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi, yetki işlemlerinde bekletici sebep sayılmaz."

MADDE 5 -2821 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Türk vatandaşı" ibaresi metinden çıkarılmıştır.

MADDE 6- 2821 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiş, beş, altı, yedi ve sekizinci fıkraları metinden çıkarılmıştır. "Sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanmasından sonra kurucular, tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu sevk ve idare ile görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını ve ikametgahlarını ülke çapında dağıtılan günlük bir gazetede on beş gün içinde ilan ederler. Sözü geçen belgelerin birer örneği aynı süre içinde o ilin valiliğine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Vali, tüzük ve sendika kurucularının listesini derhal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir.

Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasa'da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için iş mahkemesine başvurur.

Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Verilen süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonlar için birer sicil kaydı tutar.

Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de bu madde hükümleri uygulanır."

MADDE 7 - 2821 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin 16 ncı bendinden sonra gelmek üzere 17 nci bent eklenmiştir.

"17. Genel kurul, Yönetim kurulu, Denetleme kurulu ve Disiplin kurulunun ve tüzüğe göre kurulacak diğer organların üye sayısı, görev ve yetkileri, seçilme ve çalışma usulleri."

MADDE 8 - 2821 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin 2 ve 8 inci bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"2. Tüzük değişikliği (ilgili makamlarca yasaya aykırı görülerek düzeltilmesi istenilen tüzük değişikliklerinde, Yönetim Kurulu'na bu konuda yetki verilebilir),"

"8. Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma, işçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısının 250'nin altına düşmesi halinde şubelerin kapatılması konusunda yönetim kuruluna yetki verme,"

MADDE 9- 2821 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzük değişikliği ve sendikanın feshi hallerinde ise karar nisabı üye veya delege tamsayısının yarıdan bir fazlasından az olamaz."

MADDE 10 - 2821 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış, üçüncü, on üçüncü, on dördüncü ve on beşinci fıkraları değiştirilmiş, on dördüncü fıkrasından sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmiştir.

"Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya 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 hâkime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde

yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününde sonuçlandırılması zorunludur.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

Sendika şubesi; sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci madde de aranan şartlara haiz olmak gerekir. Ancak, bu şartlardan fiilen çalışma veya çalışmama koşulu sendikal kuruluşların kararlarına bağlı olup, usul ve esasları tüzüklerinde belirtilir.

Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına on beş gün içinde bildirilir."

"15 yaşını doldurmamış üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar."

MADDE 11- 2821 sayılı Kanunun 15 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları: Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurullarının faaliyet, görev, yetki ve üye sayıları sendika veya konfederasyon tüzüklerince belirlenmesi esastır. Ancak kurul üyelerinin sayısı; şube kurulları için en çok beş, sendika ve konfederasyon kurulları için ise en az üç'tür."

MADDE 12 - 2821 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"On beş yaşını doldurmuş olup da bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler."

"Bu Kanun anlamında işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerle, tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları işveren sendikalarına üye olabilirler."

MADDE 13- 2821 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşçi sendikasına üyelik, işçinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı 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 üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir."

"Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına posta ile ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir."

"İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen İşverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin bir nüshası, sendikaca on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi zorunludur."

MADDE 14- 2821 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez. Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin devamı bir yıllık süreye bağlıdır. Bu sürenin sonunda işsizliğin devam etmesi halinde üyeliği sona erdirilir."

MADDE 15- 2821 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Her üye üyelikten çekilme bildirimini doldurup imzalamak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildiriminin birer örneği işçi tarafından en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına posta ile ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak gönderilmesi zorunludur. Çekilme imza tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır."

"Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder."

"Bu Kanunun 17 nci maddesinde yer alan üyeliğin kazanılması ile bu maddede belirtilen üyeliğin sona ermesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

MADDE 16 - 2821 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve mahalli mülki amirliğe bildirilir."

MADDE 17 - 2821 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere Türkiye Devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiçbir suretle belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamayacağı ilkelerine, vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir ve temsilcilik açabilirler."

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları ise, Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilirler."

"Birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterilmesi halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi veya faaliyetinin durdurulması için kurulu bulunduğu yer iş mahkemesinde dava açılabilir."

MADDE 18- 2821 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını isteyebilirler.

İşveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Ödenecek tazminatların hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. Sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu veya başkanlığında görevli iken vefat eden sendika yöneticileri hakkında da aynı hükümler uygulanır.

Sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yönetim kadrolarında görev almaları nedeniyle işlerinden ayrılan işçilere, istekleri halinde kıdem tazminatları ve varsa diğer alacakları ödenir. Sendika yöneticiliğine seçilenler, işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmeleri şartıyla, ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirler.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar. Ancak, yönetim kurullarında profesyonel olarak görev yapanlar, sendikanın alacağı karar üzerine yöneticilik faaliyetlerini amatör olarak sürdürmek üzere eski görevlerine dönebilirler."

MADDE 19- 2821 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkraları değiştirilmiş, ikinci ve üçüncü fıkralardan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika, iş mahkemesinde dava açabilir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işine iade edilmesine karar verilirse, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başlamak üzere başvurması şartıyla, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm, yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır."

"Bu madde hükümlerinden işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticileri de, sendikanın yetki süresi ile sınırlı olarak yararlanırlar."

MADDE 20- 2821 sayılı Kanunun 32'nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonlar tüzük ve çalışma programlarında yer alan faaliyetlerini serbestçe yerine getirirler.

Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğa hususlarda işçi ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine hizmet akdinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu münasebetle açılmış davada husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir. Bu temsil yetkisi her halde, yazılı başvuru ile geri alınmadığı müddetçe açılmış davalarda dava kesinleşinceye kadar devam eder.

Sendika ve konfederasyonlar, üyelik şartı aranmaksızın, yönetim kurulu kararı ile nakit gelirlerinin % 25'ini aşmamak kaydıyla eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurabilir, kreş açabilirler. Yurtiçinde veya yurtdışında meydana gelen tabi afetlerin vukuunda afet bölgelerine gerekli yardımda bulunabilirler. Bu

yardımların usul ve esasları sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde gösterilir. Sendika ve konfederasyonlar, nakit gelirlerinin % 40'ından fazla olmamak kaydı ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabilirler. Konfederasyonlar, çalışma hayatından ve mevzuattan kaynaklanan menfaat ilişkilerinden doğan hususlarda dava açma hakkına ve davada husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir."

MADDE 21 - 2821 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler."

MADDE 22 - 2821 sayılı Kanunun 37 nci maddesine aşağıdaki iki fıkra eklenmiştir.

"Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar."

"Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır."

MADDE 23- 2821 sayılı Kanunun 40'ıncı maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonların gelirleri, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı, sendikal faaliyetler sonucunda veya sendika mal varlığından elde edilen gelirler, eğlence ve konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler ile bağış ve yardımlardan oluşur. Bağış ve nakdi yardımların bankalar aracılığı ile yapılması zorunludur.

Siyasi partiler sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler. Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin

üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ile yurt dışındaki diğer kişi, kurum ve kuruluşlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına önceden bildirimde bulunmak şartı ile aynı ve nakdi yardım alabilirler."

MADDE 24 - 2821 sayılı Kanunun 42'nci maddesinin birinci fıkrası ile son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra 3 ay içinde kendilerinin, eşlerinin velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirimin verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir." "Mal bildiriminde yazılı olanlar kendi rızaları dışında açıklanamaz, ancak, yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir."

MADDE 25 - 2821 sayılı Kanunun 43 üncü maddenin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurulca belirlenir."

MADDE 26 - 2821 sayılı Kanunun 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini tüzüklerinde, çalışma programlarında yer alan amaç ve faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere genel kurulca kabul edilmiş bütçe esaslarına göre kullanabilir.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin % 10'unu aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamaya, genel kurul kararı ile yönetim kurullarını yetkilendirebilirler. Sendika ve konfederasyonlar gelirlerinin en az % 10'unu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar. Sendika ve konfederasyonlar İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki eğitim faaliyetlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili ve bağlı kuruluşları ile işbirliği içerisinde yürütür.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiç bir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir."

MADDE 27- 2821 sayılı Kanunun 47'nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonların denetimi: Denetim; denetleme kurulları ve denetçiler tarafından yapılır. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin yasa, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir.

Sendika ve konfederasyonların gelir ve giderleri, yıllık dönemler halinde, 3568 sayılı Yasaya göre ruhsat almış ve denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denettirilebilir. Buna ilişkin işlemler denetleme kurulunca yerine getirilir.

Bu kuruluşlarca denetimin yapılmış olması, denetim kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Sendikalar her hesap ve bütçe dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde bağlı bulundukları konfederasyona gönderirler."

MADDE 28- 2821 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"40'ıncı maddenin üçüncü fıkrası hükmüne aykırı olarak yardım alınması halinde iş davalarına bakmakla görevli Mahallî mahkeme, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine, sendika veya konfederasyonca alınan yardım hazineye intikal ettirilir. 5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkûm olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde yöneticilerin görevlerine son verilir. Tekrar faaliyete geçebilme kanun hükümlerine uygun olarak görev verilmesi veya seçim yapılmasına bağlıdır."

MADDE 29 - 2821 sayılı Kanunun 58 inci maddenin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir, ikinci fıkradan sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmiştir.

"Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara kurum olarak aykırı faaliyetlerde bulunan sendika veya konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.

Cumhuriyetin niteliklerine aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde sadece o yöneticilerin görevlerine son verilmesine mahkemece karar verilebilir."

MADDE 30 - 2821 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinin 1 inci, 3 üncü, 4 üncü ve 7 nci bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "1. 6 ncı maddenin üçüncü fıkrası, 13 üncü maddenin son fıkrası, 26 ncı maddenin son fıkrasında belirtilen bildirimleri yapmayanlara iki yüz Türk Lirası idarî para cezası verilir; 22 nci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirimlerde sahtekarlık yapanlar 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

3. 26 ncı maddenin son fıkrasına aykırı hareket eden İşverene, 35 inci maddenin ikinci fıkrası hükmüne, 38 inci maddenin son fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun sorumlu görevlilerine iki yüz elli Türk Lirası idarî para cezası verilir.

4. 37 nci maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun, tüzüğüne göre sorumlu kişilere beşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir.

7. 40 ncı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden kurum ve kuruluşların yetkili sorumlularına fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suçu oluşturmadığı takdirde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Malî yardım veya bağışı

kabul eden sendika veya konfederasyonların yetkili sorumlularına da altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Suçun konusunu oluşturan malî yardım veya bağış Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre müsadere olunur. Ayrıca, yapılan malî yardım veya bağış, suçun faillerinden genel hükümlere göre tazmin olunur.

40'ıncı maddenin üçüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyon sorumlu yetkilileri hakkında bir yıldan iki yıla kadar hapis ve bin güne kadar adlî para cezasına hükmolunur. Ancak, adlî para cezasının miktarı, malî yardım veya bağışın bir mislinden az olamaz.

40'ıncı maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden işçi ve işverenlerle kuruluş, dernek ve vakıfların yetkili sorumluları hakkında beşyüz güne kadar adlî para cezasına hükmolunur. Ancak, adlî para cezasının miktarı, malî yardım veya bağışın beş mislinden az olamaz. Bu yardım veya bağış, bir işçi sendikası veya konfederasyonunca, bir işveren, işveren sendikası veya konfederasyonunu; bir işveren sendikası veya konfederasyonunca da işçi sendikası veya konfederasyonunu malî yollarla desteklemek amacıyla yapıldığı takdirde ayrıca üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur."

MADDE 31- 2821 sayılı Kanunun 60 ıncı maddenin birinci ve son fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları, aşağıda belirtilmiştir:

1. Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık,
2. Madencilik ve taş ocakları,
3. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç,
4. Dokuma, konfeksiyon ve deri,
5. Ağaç ve kâğıt,
6. İletişim,
7. Basın-yayın ve gazetecilik,
8. Mali aracılık,
9. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar,
10. Çimento, toprak ve cam,

11. Metal,
12. Gemi,
13. İnşaat,
14. Enerji,
15. Taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk,
16. Sağlık, sosyal hizmetler,
17. Konaklama ve eğlence işleri,
18. Savunma,
19. Genel işler,

Her işkolunda kurulu işçi sendikalarının toplam üye sayıları ve bunların sendikalara dağılımı ile işçi konfederasyonlarının üye sayıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca her yıl Ocak ayında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir."

MADDE 32 - 2821 sayılı Kanunun 61 inci maddesine birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir. "Konfederasyon üyesi sendikalar, üyeleri adına işverenden tahsil ettikleri üyelik aidatlarından üst kuruluşuna tüzüğü uyarınca ödemeyi taahhüt ettikleri üyelik aidatlarını en geç on beş gün içinde konfederasyon hesabına yatırırlar."

MADDE 33- 2821 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendika ve konfederasyonlarca tutulan ve noter tasdiki gereken defter, dosya, kayıt ve işlemler her çeşit vergi, resim ve harçtan muaftır."

MADDE 34 - 2821 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesi Ek 1 olarak değiştirilmiş, aşağıdaki Ek

Madde 2 ve Ek Madde 3 ilave edilmiştir.

"EK MADDE 2. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 9 uncu maddesine dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Kuruma bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenleri sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile bildirmeyen işverenler hakkında, 102 nci madde hükümlerine göre idari para cezası uygulanır"

"EK MADDE 3. 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen "8 inci, 11 inci ve 86 ncı" ibaresinin "8 inci, 9 uncu, 11 inci ve 86 ncı" olarak değiştirilmiş ve maddeye (i) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiştir.

j) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin sigortalı işten ayrılış bildirgesini, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır."

MADDE 35- 2821 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 1- Kaldırılan veya birleştirilen işkollarında halen faaliyette bulunan sendikalar, İşkolları Tüzüğü'nün yürürlüğe gir mesinden itibaren iki yıl içinde, mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek ve yeni örgüt ve tüzüklerinin öngördüğü ilk olağan genel kurullarını yapmak zorundadır.

Birleştirilmiş veya kaldırılmış işkollarına göre kurulmuş sendikalar, İşkolları Tüzüğü Resmi Gazete'de yayımlanıncaya kadar, faaliyetlerine devam ederler.

İşkolları Tüzüğü'nün yayımlanması tarihinde yürürlükte olan işkolu tespitleri, bir sonraki tespite kadar geçerlidir.

GEÇİCİ MADDE 2- Bu Kanuna göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerde Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde gerekli değişiklikler yapılır.

Değişiklik yapılmaya kadar mevcut tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

GEÇİCİ MADDE 3- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işçilerin işten çıkış bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu

Başkanlığına bildirilmesi yönündeki madde hükmünde gerekli değişiklik yapılınca kadar işveren, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun mülga 62 nci maddesi uyarınca işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır.

GEÇİCİ MADDE 4- Bu Kanunun 13 üncü ve 16 ncı maddeleri kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girer. Bu tarihe kadar 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci ve 25 inci maddelerinin uygulanmasına devam olunur."

MADDE 36- 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3 üncü maddesinin ikinci, üçüncü fıkraları değiştirilmiş, maddeye ikinci fıkradan sonra gelmek üzere iki fıkra eklenmiştir.

Aynı gerçek veya tüzel kişiye yahut aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir.

İşverenler, işletme niteliğini kazanan veya bu niteliği yitiren işyerlerini, bu niteliğin kazanılması veya yitirilmesi tarihini izleyen ayın sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmekle yükümlüdürler.

İşletme veya grup niteliğinin olup olmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yer iş mahkemesinde ve grup toplu iş sözleşmesinde de işverenlerin üye olduğu işveren sendikasının merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir.

MADDE 37- 2822 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasına "işverenin" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya işkolunun" ibaresi, birinci fıkradan sonra gelmek üzere de aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa dahi, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devir den itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi veya devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin daha yüksek hak ve menfaatler sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır."

MADDE 38- 2822 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinin beşinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiş, dördüncü fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu husustaki yazılı talep, ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yapılabilir."

"Dayanışma aidatı taraf sendikanın tüzüğünde belirlediği üyelik aidatı miktarı ile sınırlıdır."

MADDE 39- 2822 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin sonuna bir fıkra eklenmiştir.

"Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu iş kolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin yahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü 15 işgünü içinde bildirir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır. Teşmil kararı, teşmil kararnamesinin Resmî Gazete'de yayımlanmasını müteakip yürürlüğe girer."

"Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğindensona erer."

MADDE 40 - 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmiş, birinci fıkradan sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmiştir.

"Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonlarından herhangi birinin üyesi olan ve kurulu bulunduğu iş kolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden çok işyeri veya işletmede örgütlenmiş bulunan veya en az 80000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna, göre hesaplanır."

Yukarıda belirtilen koşullara sahip işçi sendikaları örgütlü bulundukları işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan fazlasını temsil etmeleri halinde bu işyeri ya da işletme için toplu sözleşme yapmaya yetkilidirler. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre belirlenir.

İşçi sendika ve konfederasyonlarının üye sayılarının tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ayında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistikler, işkolları itibariyle sendikalara mensup üye sayısı ile konfederasyonların üyesi sendikalar itibariyle toplam üye sayıları toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen bilgiler ile sosyal güvenlik kurumuna yapılan bildirimleri esas alır. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki altmış gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

MADDE 41 - 2822 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazıyla başvurarak 12 nci maddede belirtilen şartlara sahip olduğunun belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işletmede başvuru tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen e-bildirgeye göre çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın 12 nci maddedeki şartları taşıması ve işyeri veya işletmede gerekli çoğunluğu sağlaması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu ve temsil gücüne sahip konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvuru tarihi itibarıyla bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya bildirilir. Yetkili sendikanın tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir."

MADDE 42- 2822 sayılı Kanunun 18 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Bu Kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğü, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren grup toplu iş sözleşmeleri için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır."

MADDE 43 - 2822 sayılı Kanunun 21 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmez ise veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başla mazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, ya da taraflar otuz gün içerisinde, grup toplu iş sözleşmelerinde ise kırk beş gün içerisinde anlaşamazlarsa, taraflardan birisi durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir."

MADDE 44 - 2822 sayılı Kanunun 22 nci maddesi, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Taraflar, aralarında anlaşmak koşulu ile toplu görüşmeye başladıktan onbeş gün içerisinde görüşmelere katılmak üzere, resmi listeden ya da liste dışından bir

kişiyi arabulucu olarak belirleyip üç işgünü içerisinde görevli makama bildirirler. Görevli makam, üç işgünü içerisinde tarafların müştereken belirledikleri arabulucuya resmi tebliğde bulunur.

Arabulucunun görevi, görevli makamca kendisine yapılacak bildirimden itibaren başlar.

Arabulucu görev süresinin sonunda raporunu altı işgünü içerisinde görevli makama gönderir."

MADDE 45 - 2822 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"22 nci maddenin birinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi, onbeş gün sürer. Ancak, bu süre grup toplu iş sözleşmelerinde tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir."

MADDE 46 - 2822 sayılı Kanunun 27 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini belirten taraflardan birisinin yazısının görevli makama tebliğinden veya 23 üncü madde gereğince arabulucu raporunun görevli makamca taraflara tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz."

MADDE 47 - 2822 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir: Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetlerinde.
4. Noterlik hizmetlerinde,
5. Su, elektrik, doğal gaz ve petrol sondajı üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,

"Bankacılık sektöründe sözleşmeleri gereği taahhüt edilen hizmetlerin grev ve lokavt uygulanması sırasında verilmesine devam olunur."

MADDE 48 - 2822 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci bendine "serum ve" ibaresinden sonra gelmek üzere "kan ürünleri" ibaresi eklenmiş, ikinci bendinde yer alan "Eğitim ve öğretim kurumlarında" ibaresi metinden çıkarılmıştır.

MADDE 49 - 2822 sayılı Kanunun 32 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"MADDE 32- Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda ve işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olup işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunan bir işletmede; taraflar anlaşamadığı takdirde 21 inci maddeye göre uyuşmazlığın çözülemediğini belirten taraflardan birisinin yazısının görevli makama tebliğinden veya taraflar uyuşmazlığın çözümü için arabulucuya gidilmesinde anlaşmışlarsa 23 üncü maddede belirtilen uyuşmazlığın giderilemediğine ilişkin tutanağın alınmasından itibaren altı işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir. Aynı süre içerisinde işletme içinde yer alıp grev ve lokavt yasağına tabi olmayan işyerleri için grev kararı alınmışsa başvuru hükümsüzdür.

Grev ve lokavt yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde varılan anlaşma sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi veya Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanır ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanır.

Geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir."

MADDE 50 - 2822 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Bakanlar Kurulu; Yüksek Hakem Kurulundan istişari mütalaa aldıktan sonra, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle, altmış gün süreyle erteleyebilir. Yüksek Hakem Kurulu, bu konudaki görüşünü altı işgünü içinde bildirir. Erteleme süresi, Bakanlar Kurulu kararnamesinin yayımı tarihinde işlemeye başlar."

MADDE 51 - 2822 sayılı Kanunun 37 nci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Altmış günlük süre, grev oylaması yapılan hallerde oylamanın sonucunun kesinleşmesinden, grev oylaması yapılmayan hallerde oylama talebinin yapılabileceği altı iş günlük sürenin dolmasından itibaren işlemeye başlar."

MADDE 52 - 2822 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünden talep edebilir. Bölge Müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde Bölge Müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespiti karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında veya Bölge Müdürlüğünce resen yapılan tespitten sonra, bir defaya mahsus olmak üzere taraflar ilave tespit isteyebilir. İstemin haklı nedene dayandığının tespiti halinde bu talep görevli makamca yerine getirilir. Olabilecek başka talepler yargı organlarınca verilecek karara bağlıdır."

MADDE 53 - 2822 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."

MADDE 54 - 2822 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı, İşçileri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte belirtilir. Ancak alınacak tedbirler Kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz."

MADDE 55 - 2822 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için greve veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar, en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazıyla karşı tarafa ve bölge müdürlüğüne bildirilir ve uygun vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılmasıyla sona erer."

MADDE 56 - 2822 sayılı Kanunun 52 nci maddesine aşağıdaki ikinci fıkra eklenmiştir.

"21 inci maddeye göre uyuşmazlığın giderilemediğine ilişkin yazının görevli makama verilmesinden veya 23 üncü maddeye göre uyuşmazlığa ilişkin arabulucu raporunun taraflara tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde taraflardan birisi uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Bu iş yerleri için alınmış grev kararı varsa başvuru geçersizdir."

MADDE 57 - 2822 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının 2 nci bendinde yer alan "ekonomi" ibaresi "çalışma ekonomisi" olarak, 4 numaralı bendi ise aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"4. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek bir, görüşmeye taraf diğer konfederasyonlardan bir üye."

MADDE 58 - 2822 sayılı Kanunun 56 ncı maddesinin (4) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"4. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması ve siyasi partilerin organlarında görevli olmamak,"

MADDE 59 - 2822 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinin ikinci, beşinci ve yedinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmi arabuluculara

ödenek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 inci maddeye göre çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir."

"Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların bu hesaba yatırmaları gereken ücretlere ait esaslar ile ücretlerden masraf olarak kesilecek miktar ve ücretlerin banka faizlerinin hizmetin gerektirdiği işlerde kullanılmasının usul ve esasları da bu yönetmelikte belirtilir."

"Tarafların anlaşarak tayin edecekleri resmi arabulucunun ücreti kendileri tarafından serbestçe tespit edilir ve bu ücret ilgiliye ödenmek üzere resmi arabuluculuk hesabına yatırılır."

MADDE 60- 2822 sayılı Kanunun 65 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"MADDE 65- Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Yönetmeliği Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun Başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri Bakanlıkça çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir."

MADDE 61- 2822 sayılı Kanunun 69 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"MADDE 69- Bu Kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre tayin edilmiş bulunan resmi arabuluculardan, sırf tarafları ızzar kastı ile verilen bu görevi yapmaktan kaçınan veya 23 üncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları ızzar kastı ile süresinde görevli makama tevdi etmeyen arabulucular yüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

Resmi arabulucu olarak görevlendirilenler görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlisi sayılırlar."

MADDE 62- 2822 sayılı Kanunun 79 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Grev uygulanan işyerinde, "Bu işyerinde grev vardır" lokavt uygulanan işyerinde de, "Bu işyerinde lokavt vardır" ibareleri dışında, sözü edilen işyerleri çevrelerinde afiş, pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlar on bin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır."

MADDE 63 - 2822 sayılı Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir:

"EK MADDE 2- Bu Kanundaki "hizmet akdi" sözcükleri, "iş sözleşmesi" olarak değiştirilmiştir."

MADDE 64 - 2822 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir:

"GEÇİCİ MADDE 1 - Bu Kanunun 5 ve 6 ncı maddeleri Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girer. Kanun yürürlüğe girinceye kadar 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12 ve 13 üncü maddelerinin uygulamasına devam edilir."

"GEÇİCİ MADDE 2 -Bu Kanun'da öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren dört ay içerisinde çıkartılır."

"GEÇİCİ MADDE 3 - 2822 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzüklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır."

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 65-

a) 2821 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin beş, altı,yedi ve sekizinci fıkraları, 8 inci maddesi, 9 uncu maddenin dördüncü fıkrası, 14 üncü maddenin birinci fıkrası, 16, 18, 19 uncu maddeleri, 33, 35, 36, 39, 51, 54, 55, 62 nci maddeleri ile Ek Madde 1 yürürlükten kaldırılmıştır.

b) 15.7.1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

c) 2822 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin son fıkrası, 9 uncu maddesinin beşinci fıkrası, 24 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile Geçici 1 inci maddesi, yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 66 - Yürürlük

Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 67 - Yürütme

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN SENDİKALAR KANUNU İLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU İLE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1 - 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 1- Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi ile çalışma ve örgütlenme esaslarını belirlemek, üyelerinin temel hak ve hürriyetleri gözetilerek çalışma ilişkilerinde ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesine ilişkin esasları düzenlemektir.”

MADDE 2 - 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 2 - İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişilere denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç, nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle -bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir iş yerinde çalışanlar da işçi sayılırlar.

İş sözleşmesine dayanarak çalışan bir kişinin 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu’na tabi olması, işçi sayılmasına engel oluşturmaz.

İşveren: İşçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir.

açabilirler. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüklerine kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Mahkeme, iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

İşyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa veya yeni dönem yetki prosedürü başlamış ise tespit edilecek iş kolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olur. İş kolu tespit talebi, yetki işlemlerinde bekletici sebep sayılmaz.”

MADDE 4- 2821 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sendika kurucusu olabilmek için; medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; Türkçe okuryazar olmak ve ayrıca; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen sürelerde; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması şarttır.”

MADDE 5- 2821 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanmasından sonra kurucular, tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu sevk ve idare ile görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını ve ikametgahlarını ülke çapında dağıtılan günlük bir gazetede on beş gün içinde ilan ederler. Sözü geçen belgelerin birer örneği aynı süre içinde o ilin valiliğine gönderilir.

Vali, tüzük ve sendika kurucularının listesini derhal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir.

Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasa’da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş mahkemesine başvurur.

Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Verilen süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonlar için birer sicil kaydı tutar. Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de bu madde hükümleri uygulanır.”

MADDE 6- 2821 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrasının 8 inci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki bent 14 üncü bent olarak eklenmiştir.

“8. Şube açmak veya işçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan üye sayısının 250’nin altına düşmesi halinde şubenin faaliyetine devam edip etmeyeceği konusunda, yönetim kurulu tarafından devam etmemesi yolunda karar alındığında ise kapatılması konusunda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma,”

“14. İlgili makamlarca yasaya aykırı görülerek düzeltilmesi istenilen tüzük değişikliklerinde, Yönetim Kurulu’na yetki vermek,”

MADDE 7- 2821 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzük değişikliği ve sendikanın feshi hallerinde ise karar nisabı üye veya delege tamsayısının yarısından bir fazlasından az olamaz.”

MADDE 8- 2821 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin üçüncü, on dördüncü ve on beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve on dördüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya 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 hâkime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir cumartesi akşamına kadar ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününde sonuçlandırılması zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir.”

“Sendika şubesi; sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan şartlara haiz olmak gerekir. Ancak, bu şartlardan fiilen çalışma veya çalışmama koşulu sendikal kuruluşların kararlarına bağlı olup, usul ve esasları tüzüklerinde belirtilir.”

“15 yaşını doldurmamış üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.”

“Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına on beş gün içinde bildirilir.”

MADDE 9 - 2821 sayılı Kanunun 15 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları:

MADDE 15- Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurullarının faaliyet, görev, yetki ve üye sayılarının sendika veya konfederasyon tüzüklerince belirlenmesi esastır. Ancak kurul üyelerinin sayısı; şube kurulları için en çok beş, sendika ve

konfederasyon kurulları için ise en az üç’tür.”

MADDE 10 - 2821 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“On beş yaşını doldurmuş olup da bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.”

MADDE 11 - 2821 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşçi sendikasına üyelik, işçinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı 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 üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.”

“Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına posta ile ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.”

“İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin bir nüshasının, sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi zorunludur.”

MADDE 12- 2821 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez. Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin devamı bir yıllık

süreye bağlıdır. Bu sürenin sonunda işsizliğin devam etmesi halinde üyeliği sona erer.”

MADDE 13 - 2821 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Her üye üyelikten çekilme bildirimini doldurup imzalamak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildiriminin birer örneği işçi tarafından en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına posta ile ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak gönderilmesi zorunludur. Çekilme imza tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.”

“Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkroda gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.”

“Bu Kanunun 22 nci maddesinde yer alan üyeliğin kazanılması ile bu maddede belirtilen üyeliğin sona ermesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 14 - 2821 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığına ve mahalli mülki amirliğe bildirilir.”

MADDE 15 - 2821 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti Devletinin şekline, insan haklarına

saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiçbir suretle belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamayacağı ilkelerine, vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir ve temsilcilik açabilirler.”

“Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları ise, Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilirler.”

“Birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterilmesi halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi veya faaliyetinin durdurulması için kurulu bulunduğu yer iş mahkemesinde dava açılabilir.”

MADDE 16 - 2821 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 29- Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde, bu görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren üç ay içerisinde ayrıldıkları işyerinde yeniden işe alınmalarını isteyebilirler.

İşveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işveren- ce feshedilmiş sayılır. Ödenecek tazminatların hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu veya başkanlığında görevli iken vefat eden sendika yöneticileri hakkında da aynı hükümler uygulanır.

Sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yönetim kadrolarında görev almaları nedeniyle işlerinden ayrılan işçilere, istekleri halinde kıdem tazminatları ve varsa diğer alacakları ödenir.

Sendika yöneticiliğine seçilenlerden görevlerini profesyonel olarak yapanlar, işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmeleri şartıyla, ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirler.

Şube yönetim kurullarında profesyonel olarak görev yapanlar, sendikanın alacağı karar üzerine yöneticilik faaliyetlerini amatör olarak sürdürmek üzere eski görevlerine dönebilirler.”

MADDE 17 - 2821 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra ve son fıkra olarak aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika, iş mahkemesinde dava açabilir.”

“Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

“Temsilcinin işine iade edilmesine karar verilirse, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başlamak üzere başvurması şartıyla, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm, yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.”

“Bu madde hükümlerinden işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticileri de, sendikanın yetki süresi ile sınırlı olarak yararlanırlar.”

MADDE 18 -2821 sayılı Kanunun 32 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 32- Sendika ve konfederasyonlar tüzük ve çalışma programlarında yer alan faaliyetlerini serbestçe yerine getirirler. Sendikalar, çalışma hayatından,

mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçi ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine hizmet akdinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu münasebetle açılmış davada husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir. Bu temsil yetkisi her halde, yazılı başvuru ile geri alınmadığı müddetçe açılmış davalarda dava kesinleşinceye kadar devam eder.

Sendika ve konfederasyonlar, üye olup olmamalarına bakılmaksızın, yönetim kurulu kararı ile nakit gelirlerinin %25'ini aşmamak kaydıyla eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurabilir, kreş açabilirler ve bunları ilgili bakanlıklarla devredebilirler. Yurtiçinde veya yurtdışında meydana gelen tabii afetlerin vukuunda afet bölgelerine gerekli yardımda bulunabilirler. Bu yardımların usul ve esasları sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde gösterilir.

Sendika ve konfederasyonlar, nakit gelirlerinin en fazla % 40'ını işsizliğin önlenmesine yönelik olarak kullanabilir ve bu amaçla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabilirler.

Konfederasyonlar, çalışma hayatından ve mevzuattan kaynaklanan menfaat ilişkilerinden doğan hususlarda dava açma hakkına ve davada husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir.”

MADDE 19 - 2821 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.”

MADDE 20 - 2821 sayılı Kanunun 37 nci maddesine üçüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.”

“Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.”

MADDE 21 - 2821 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sendika ve konfederasyonların gelirleri, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı, sendikal faaliyetler sonucunda veya sendika mal varlığından elde edilen gelirler, eğlence ve konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler ile bağış ve yardımlardan oluşur. Bağış ve nakdi yardımların bankalar aracılığı ile yapılması zorunludur.

Siyasi partiler sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler. Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ile yurt dışındaki diğer kişi, kurum ve kuruluşlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına önceden bildirimde bulunmak şartı ile ayni ve nakdi yardım alabilirler.”

MADDE 22 - 2821 sayılı Kanunun 42 nci maddesinin birinci fıkrası ile son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra 3 ay içinde kendilerinin, eşlerinin velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirimin verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir.”

“Mal bildiriminde yazılı olanlar kendi rızaları dışında açıklanamaz, ancak, yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.”

MADDE 23- 2821 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurulca belirlenir.”

MADDE 24 - 2821 sayılı Kanunun 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 44 - Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini tüzüklerinde, çalışma programlarında yer alan amaç ve faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere genel kurulca kabul edilmiş bütçe esaslarına göre kullanabilir. Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin % 5’ini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamaya, genel kurul kararı ile yönetim kurullarını yetkilendirebilirler. Sendika ve konfederasyonlar gelirlerinin en az % 15’ini üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Sendika ve konfederasyonlar İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki eğitim faaliyetlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili ve bağlı kuruluşları ile işbirliği içerisinde yürütür. Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiç bir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir.”

MADDE 25 - 2821 sayılı Kanunun 47 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sendika ve konfederasyonların denetimi:

MADDE 47 - Denetim; denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılır. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin yasa, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Sendikalar her hesap ve bütçe dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde bağlı bulundukları konfederasyona gönderirler.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi kuruluş kanunlarından doğan sendika ve konfederasyonları denetleme hakkı saklıdır.”

MADDE 26 - 2821 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 56- 40 ıncı maddenin üçüncü fıkrası hükmüne aykırı olarak yardım alınması halinde, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye başvurması üzerine, bu mahkeme kararıyla sendika veya konfederasyonca alınan yardım hazineye intikal ettirilir.

5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkûm olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde yöneticilerin görevlerine son verilir.”

MADDE 27 - 2821 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Anayasa’da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara kurum olarak aykırı faaliyetlerde bulunan sendika veya konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.”

“Cumhuriyetin niteliklerine aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemeler tarafından sadece o yöneticilerin görevlerine son verilmesine karar verilebilir.”

MADDE 28- 2821 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinin 1 inci, 2 nci, 3 üncü ve 4 üncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“1. 6 ncı maddenin üçüncü ve beşinci fıkraları, 14 üncü maddenin on beşinci fıkrası, 26 ncı maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirimleri yapmayanlara iki yüz Yeni Türk Lirası idarî para cezası verilir, 22 nci maddenin dördüncü fıkrasında

belirtilen bildirimlerde sahtekarlık yapanlar iki seneden az olmamak üzere hapis cezası ile cezalandırılır ve sahtecilik fiili işleyen yönetici sendika kurucu ve yöneticisi olamaz.

2. 2 nci maddenin birinci ve ikinci fıkrası kapsamında olmayanlar ile 29 uncu maddenin beşinci fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere beşyüz Yeni Türk Lirası idarî para cezası verilir.

3. 31 inci maddenin birinci fıkrasına aykırı hareket eden işverene, 44 üncü maddenin birinci ve ikinci fıkraları hükümlerine ve 47 nci maddenin altıncı fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun sorumlu görevlilerine iki yüz elli Yeni Türk Lirası idarî para cezası verilir.

4. 37, 49 ve 50 nci madde hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun, tüzüğüne göre sorumlu kişilere beş yüz Yeni Türk Lirası idarî para cezası verilir.”

MADDE 29 - 2821 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrası ile son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri iş kolları, aşağıda belirtilmiştir:

1. Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık,
2. Madencilik ve taş ocakları,
3. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç,
4. Dokuma, konfeksiyon ve deri,
5. Ağaç ve kâğıt,
6. İletişim,
7. Basın-yayın ve gazetecilik,
8. Mali aracılık,
9. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar,
10. Çimento, toprak ve cam,
11. Metal,

12. Gemi,
13. İnşaat,
14. Enerji,
15. Taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk,
16. Sağlık, sosyal hizmetler,
17. Konaklama ve eğlence işleri,
18. Savunma,
19. Genel işler,”

“Her iş kolunda kurulu işçi sendikalarının toplam üye sayıları ve bunların sendikalara dağılımı ile işçi konfederasyonlarının üye sayıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca her yıl Ocak ayında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir.”

MADDE 30 - 2821 sayılı Kanunun 61 inci maddesine birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yeni dönem için yetki belgesini alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren, sendika ve sendikanın bağlı olduğu konfederasyon tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya ve bağlı olunan Konfederasyona vermeye ve kesinti listesini göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika ve bağlı konfederasyon tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya ve bağlı konfederasyona karşı kesmediği veya kesmesine rağmen on beş gün içinde ilgili kurumlara göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya ve bağlı konfederasyona verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.”

MADDE 31- 2821 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu kanunla noterlere tevcih edilmiş görevler dolayısıyla yapılan işlemler, her çeşit vergi, resim ve harçtan muaftır. Noter ücretleri bu hükmün dışında olup, yüzde yetmiş beş indirim yapılır.”

MADDE 32 - 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 9 uncu maddesine dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Kuruma bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenleri sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile bildirmeyen işverenler hakkında, 102 nci madde hükümlerine göre idari para cezası uygulanır.”

MADDE 33 - 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “8 inci,” ibaresinden sonra gelmek üzere “9 uncu,” ibaresi eklenmiş ve maddenin birinci fıkrasının (i) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (j) bendi eklenmiştir.

“j) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin sigortalı işten ayrılış bildirgesini, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.”

MADDE 34- 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 3 üncü maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, maddeye ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir. Aynı gerçek veya tüzel kişiye yahut aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir.

İşverenler, işletme niteliğini kazanan veya bu niteliği yitiren işyerlerini, bu niteliğin kazanılması veya yitirilmesi tarihini izleyen ayın sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmekle yükümlüdürler.

İşletme veya grup niteliğinin olup olmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yer iş mahkemesinde ve grup toplu iş sözleşmesinde de işverenlerin üye olduğu işveren sendikasının merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

MADDE 35- 2822 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasına “işverenin” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya işkolunun” ibaresi, birinci fıkradan sonra gelmek üzere de aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa dahi, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devir- den itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi veya devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin daha yüksek hak ve menfaatler sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır.”

MADDE 36 - 2822 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiş, dördüncü fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu husustaki yazılı talep, ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yapılabilir.”

“Dayanışma aidatı taraf sendikanın tüzüğünde belirlediği üyelik aidatı miktarı ile sınırlıdır.”

MADDE 37 - 2822 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu iş kolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin yahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü 15 işgünü içinde bildirir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır. Teşmil kararı, teşmil kararnamesinin Resmî Gazete’de yayımlanmasını müteakip yürürlüğe girer.”

“Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.”

MADDE 38- 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmiş, birinci fıkradan sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmiştir.

“Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonlarından herhangi birinin üyesi olan ve kurulu bulunduğu iş kolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden çok işyeri veya işletmede örgütlenmiş bulunan veya en az 80000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

Yukarıda belirtilen koşullara sahip işçi sendikaları örgütlü bulundukları işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan fazlasını temsil etmeleri halinde bu işyeri ya da işletme için toplu sözleşme yapmaya yetkilidirler. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre belirlenir.

İşçi sendika ve konfederasyonlarının üye sayılarının tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ayında yayımlanacak istatistikler esas

alınır. Bu istatistikler, işkolları itibariyle sendikalara mensup üye sayısı ile konfederasyonların üyesi sendikalar itibariyle toplam üye sayıları toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen bilgiler ile sosyal güvenlik kurumuna yapılan bildirimleri esas alır. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki altmış gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

MADDE 39 - 2822 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 13 - Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak 12 nci maddede belirtilen şartlara sahip olduğunun belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işletmede başvuru tarihi itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen e-bildirgeye göre çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre sendikanın 12 nci maddedeki şartları taşıması ve işyeri veya işletmede gerekli çoğunluğu sağlaması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o iş kolunda kurulu ve temsil gücüne sahip ilgili konfederasyona, konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvuru tarihi itibari ile bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya bildirilir.

Yetkili sendikanın tespiti ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 40- 2822 sayılı Kanunun 18 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 18 - Bu Kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğü, birden fazla bölge müdürlüğünün

yetki alanına giren grup toplu iş sözleşmeleri için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.”

MADDE 41 - 2822 sayılı Kanunun 21 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 21 - Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmez ise veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, ya da taraflar otuz gün içerisinde, grup toplu iş sözleşmelerinde ise kırk beş gün içerisinde anlaşamazlarsa, taraflardan birisi durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir.”

MADDE 42 - 2822 sayılı Kanunun 22 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 22 - Taraflar, aralarında anlaşmak koşulu ile toplu görüşmeye başladıktan on beş gün içerisinde görüşmelere katılmak üzere, resmi listeden ya da liste dışından bir kişiyi arabulucu olarak belirleyip üç işgünü içerisinde görevli makama bildirirler. Görevli makam, üç işgünü içerisinde tarafların müştereken belirledikleri arabulucuya resmi tebliğde bulunur.

Arabulucunun görevi, görevli makamca kendisine yapılacak bildirimden itibaren başlar.

Arabulucu görev süresinin sonunda raporunu altı işgünü içerisinde görevli makama gönderir.”

MADDE 43 - 2822 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“22 nci maddenin birinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi, onbeş gün sürer. Ancak, bu süre grup toplu iş sözleşmelerinde tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.”

MADDE 44 - 2822 sayılı Kanunun 27 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini belirten taraflardan birisinin yazısının görevli makama bildirilmesi üzerine görevli makamca taraflara tebliğinden veya 23 üncü madde gereğince arabulucu raporunun görevli makamca durumun taraflara tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz.”

MADDE 45 - 2822 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin (1) numaralı bendinde “aşı” ibaresinden sonra gelmek üzere “kan ürünleri” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 46 - 2822 sayılı Kanunun 32 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 32 - Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda ve işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olup işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunan bir işletmede; taraflar anlaşamadığı takdirde 21 inci maddeye göre uyuşmazlığın çözülemediğini belirten taraflardan birisinin yazısının görevli makama bildirilmesi üzerine görevli makamca durumun taraflara tebliğinden veya 23 üncü maddede belirtilen uyuşmazlığın giderilemediğine ilişkin tutanağın alınmasından itibaren altı işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulabilir. Aynı süre içerisinde işletme içinde yer alıp grev ve lokavt yasağına tabi olmayan işyerleri için grev kararı alınmışsa başvuru hükümsüzdür.

Grev ve lokavt yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde varılan anlaşma sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi veya Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanır ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanır.

Geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.”

MADDE 47- 2822 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Bakanlar Kurulu; Yüksek Hakem Kurulundan istişari mütalaa aldıktan sonra, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle, altmış gün süreyle

erteleyebilir. Yüksek Hakem Kurulu, bu konudaki görüşünü altı işgünü içinde bildirir. Erteleme süresi, Bakanlar Kurulu kararnamesinin yayımı tarihinde işlemeye başlar.”

MADDE 48 - 2822 sayılı Kanunun 37 nci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Altmış günlük süre, grev oylaması yapılan hallerde oylamanın sonucunun kesinleşmesinden, grev oylaması yapılmayan hallerde oylama talebinin yapılabileceği altı iş günlük sürenin dolmasından itibaren işlemeye başlar.”

MADDE 49- 2822 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünden talep edebilir. Bölge Müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde Bölge Müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespiti karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında veya Bölge Müdürlüğünce resen yapılan tespitten sonra, bir defaya mahsus olmak üzere taraflar ilave tespit isteyebilir. İstemin haklı nedene dayandığının tespiti halinde bu talep görevli makamca yerine getirilir. Olabilecek başka talepler yargı organlarınca verilecek karara bağlıdır.”

MADDE 50 - 2822 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 51 - 2822 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı, İçişleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanacak bir yönetmelikte belirtilir.

Ancak alınacak tedbirler Kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelikte olamaz.”

MADDE 52 - 2822 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrası, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için greve veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar, en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazıyla karşı tarafa ve bölge müdürlüğüne bildirilir ve uygun vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılmasıyla sona erer.”

MADDE 53 - 2822 sayılı Kanunun 52 nci maddesine aşağıdaki ikinci fıkra eklenmiştir.

“21 inci maddeye göre uyuşmazlığın giderilemediğine ilişkin yazının görevli makama bildirilmesi üzerine durumun görevli makamca taraflara tebliğinden veya 23 üncü maddeye göre uyuşmazlığa ilişkin arabulucu raporunun taraflara tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde taraflardan birisi uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Bu iş yerleri için alınmış grev kararı varsa başvuru geçersizdir.”

MADDE 54 - 2822 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının 2 nci bendinde yer alan “ekonomi” ibaresi “çalışma ekonomisi” olarak, 4 numaralı bendi ise aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“4. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek bir, görüşmeye taraf diğer konfederasyonlardan bir üye.”

MADDE 55- 2822 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinin ikinci, beşinci ve yedinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmi arabuluculara ödenecek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 inci maddeye göre çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir.”

“Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların bu hesaba yatırmaları gereken ücretlere ait esaslar ile ücretlerden masraf olarak kesilecek

miktar ve ücretlerin banka faizlerinin hizmetin gerektirdiği işlerde kullanılmasının usul ve esasları da bu yönetmelikte belirtilir.”

“Tarafların anlaşarak tayin edecekleri resmi arabulucunun ücreti kendileri tarafından serbestçe tespit edilir ve bu ücret ilgiliye ödenmek üzere resmi arabuluculuk hesabına yatırılır.”

MADDE 56- 2822 sayılı Kanunun 65 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Yönetmeliği

MADDE 65 - Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun Başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 57- 2822 sayılı Kanunun 69 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 69 - Bu Kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre tayin edilmiş bulunan resmi arabuluculardan, sırf tarafları ızzar kastı ile verilen bu görevi yapmaktan kaçınan veya 23 üncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları ızzar kastı ile süresinde görevli makama tevdi etmeyen arabulucular yüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

Resmi arabulucu olarak görevlendirilenler görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlisi sayılırlar.”

MADDE 58 - 2822 sayılı Kanunun 79 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Grev uygulanan işyerinde, “Bu işyerinde grev vardır” lokavt uygulanan işyerinde de, “Bu işyerinde lokavt vardır” ibareleri dışında, sözü edilen işyerleri çevrelerinde afiş, pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlar hakkında iki bin Yeni Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır.”

MADDE 59 - “2821 ve 2822 sayılı Kanunda geçen “hizmet akdi” ibareleri, “iş sözleşmesi” olarak değiştirilmiştir.”

MADDE 60- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde geçen “29/7/2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna göre yapılandırılan işverenler bu tecil ve taksitlendirme ile yapılandırmaları devam ettiği sürece” ibaresinin “29/7/2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa ve 22/2/2006 tarihli ve 5458 sayılı Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile diğer taksitlendirme ve yapılandırma Kanunlarına göre taksitlendiren ve yapılandıran işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 61- 2821 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 8- Kaldırılan veya birleştirilen işkollarında halen faaliyette bulunan sendikalar, İşkolları Tüzüğü’nün yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl içinde, mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek ve yeni örgüt ve tüzüklerinin öngördüğü ilk olağan genel kurullarını yapmak zorundadır.

Birleştirilmiş veya kaldırılmış işkollarına göre kurulmuş sendikalar, İşkolları Tüzüğü Resmi Gazete’de yayımlanıncaya kadar, faaliyetlerine devam ederler.

İşkolları Tüzüğü’nün yayımlanması tarihinde yürürlükte olan iş kolu tespitleri, bir sonraki tespite kadar geçerlidir.

GEÇİCİ MADDE 9 - Bu Kanuna göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerde Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde gerekli değişiklikler yapılır. Değişiklik yapılmıncaya kadar mevcut tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

MADDE 62- 2822 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir:

“**GEÇİCİ MADDE 2** -Bu Kanun’da öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren dört ay içerisinde çıkartılır.”

“GEÇİCİ MADDE 3- 2822 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzüklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.”

MADDE 63- 1) 2821 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin beş, altı, yedi ve sekizinci fıkraları, 8 inci maddesi, 9 uncu maddenin dördüncü fıkrası, 14 üncü maddenin birinci fıkrası, 16, 18, 19, 33, 35, 36, 39, 51, 54, 55 ve 62 nci maddeleri ile geçici 1 inci maddesi,

2) 15.7.1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu,

3) 2822 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin son fıkrası, 9 uncu maddesinin beşinci fıkrası, 24 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile geçici 1 inci maddesi, yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 64- (1) Bu Kanunun;

a) 11, 13, 38 ve 39 uncu maddelerinde yapılan değişiklikler 1/1/2009 tarihinde,

b) Diğer maddeleri yayımı tarihinde, Yürürlüğe girer.

MADDE 65 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı: Zefure UÇAR

Doğum Yeri: Sinop/Boyabat

Doğum Yılı: 1982

Medeni Hali: Bekâr

Eğitim Durumu:

Lise: 1992 – 2000

Lisans: 2000 – 2005

Yüksek Lisans: 2007 – 2010

Doktora: 2010 -...

Yabancı Dil ve Düzeyi:

I. İngilizce KPDS : 71

İş Deneyimi:

2006-2008: MAKÜ Gölhisar Meslek Yüksek Okulu Öğretim Elemanı (ücretli)

2009-2009: Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı Yönetici Asistanı ve Halkla İlişkiler

Sorumlusu

2009- : Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri EABD,

Çalışma Ekonomisi ABD Araştırma Görevlisi