

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

1961 VE 1982 ANAYASALARINDA SENDİKAL HAKLAR VE
GÜNÜMÜZDE SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Ertan ERDOĞAN

Danışman
Doç. Dr. Şahabettin GÜNEŞ

BOLU-2013

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Ertan ERDOĞAN'a ait "1961 VE 1982 ANAYASALARINDA SENDİKAL HAKLAR VE GÜNÜMÜZDE SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ" adlı çalışma, jürimiz tarafından İktisat Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir. 28/05/2013

Akademik Unvan, Ad ve Soyad

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Şahabettin GÜNEŞ

Üye : Yrd.Doç.Dr.Fatih KONUR

Üye : Yrd.Doç.Dr.Murat ÖZCAN

İmza



Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof.Dr.Mustafa Yahya KESKİN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN METİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum, **1961 VE 1982 ANAYASALARINDA SENDİKAL HAKLAR VE GÜNÜMÜZDE SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ** başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda aitta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 28/05/2013

Ertan ERDOĞAN

ABSTRACT

UNION RIGHTS IN 1961 AND 1982 CONSTITUTIONS AND RECENT DEVELOPMENTS IN THE UNION DYNAMICS

Ertan ERDOĞAN

Master Thesis

Department of Economics

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Şahabettin GÜNEŞ

May, 2013, xiv+124 Pages

Trade unions are one of the indispensable community organizations today. The trade union movement began in Europe with the industrial revolution and then spread throughout the world. Socio-economic and political life has taken a new turn with industrialization which initiated major transformations in social life. Traditional body-based production mode has been replaced by machine and fabrication based production with the industrialization. This production style have revealed modern production relations and new classes. Trade union movement has been shaped as an organized power for trouble shooting efforts of existing problems of the labor class. Organizations that started with the working class have begun to involve all workers over time. Many factors play a role in the emergence and development of these organizations and the importance of actors vary from country to country. The trade union movements have become an important force of the labor life as a result of the struggles that exists in working life.

Key Words: Trade Union, Trade Union Movement, Worker's Trade Union Rights, Labor Class, Public Employees.

ÖZET

1961 VE 1982 ANAYASALARINDA SENDİKAL HAKLAR VE GÜNÜMÜZDE SENDİKAL HAKLARIN GELİŞİM DİNAMİKLERİ

Ertan ERDOĞAN

Yüksek Lisans Tezi

İktisat Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şahabettin GÜNEŞ

Mayıs 2013, xiv+124 Sayfa

Günümüzde sendikalar toplumun vazgeçilmez örgütlerinden biridir. Sendikal hareket sanayi devrimi ile beraber Avrupa’da başlamış ve daha sonra tüm dünyaya yayılmıştır. Toplumsal yaşamda büyük dönüşümlerin başlatıcısı olan sanayileşme ile sosyo-ekonomik ve siyasal yaşam yeni bir hal almıştır. Sanayileşme ile geleneksel beden gücüne dayalı üretim biçiminin yerini makine ve fabrikasyona dayalı üretim biçimi almıştır. Bu üretim biçimi modern üretim ilişkilerini ve yeni sınıfları ortaya çıkarmıştır. Bu sınıflardan birini oluşturan işçi sınıfının var olan düzendeki sorunlarını giderme çabasının örgütlü bir gücü olarak sendikal hareket şekillenmiştir. İlk zamanlarda işçi sınıfıyla başlayan bu örgütlenmeler zamanla tüm emekçileri bünyesinde barındırmaya başlamıştır. Bu örgütlerin doğuşu ve şekillenmesinde çok sayıda faktör rol oynamakta, faktörlerin taşıdığı önem ülkelere göre farklılık göstermektedir. Sendikal hareketler uzun süren var olma mücadeleleri sonucunda çalışma hayatının önemli bir gücü haline gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Hareketler, İşçinin Sendikal Hakları, İşçi Sınıfı, Kamu Emekçileri.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma boyunca bana büyük emeği geçen, bana rehberlik edip beni sabırla dinleyen, yönlendiren tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Şahabettin GÜNEŞ'e, yüksek lisans dönemi boyunca bilgi birikimlerini ve yardımlarını esirgemeyen tüm A.İ.B.Ü. – İ.İ.B.F. İktisat Bölümü hocalarıma ve bana her zaman destek olan eşim Sevil ERDOĞAN ve aramıza yeni katılan oğlum Selim ERDOĞAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT.....	iv
ÖZET	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	xiii
KISALTMALAR	xiv

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Tezin Konusu ve Amacı	2
1.1.1. Tezin konusu	2
1.1.2. Tezin amacı	3
1.2. Tezin Kapsamı, Yöntemi ve Malzemesi	3
1.2.1. Tezin kapsamı	3
1.2.2. Tezin yöntemi	3
1.2.3. Tezin malzemesi	4
1.3. Tezin Önemi ve Sorunsalı	4
1.3.1. Tezin önemi	4
1.3.2. Tezin sorunsalı	4

BÖLÜM II

2. TEMEL KAVRAMLAR VE SENDİKALARIN AMAÇLARI	6
2.1. Temel Kavramlar	6
2.1.1. Demokrasi	6
Örgütlenme ve demokrasi	6
2.1.2. Sendika	7
Sendika ve demokrasi	7
2.1.3. Sosyal Devlet	8

2.2. Sendikaların Amaçları.....	8
2.3. Sendikaları Ortaya Çıkaran Nedenler	9
2.4. İlk Sendikaların Kurulması ve Gelişimi.....	10

BÖLÜM III

3. TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETİN GELİŞİMİ	12
3.1. Cumhuriyet Öncesi Sendikacılık.....	12
3.1.1. Sanayileşmede gecikme.....	12
3.1.2. Osmanlı devleti dönemi.....	13
<i>Osmanlıda işçi sınıfının ortaya çıkışı</i>	<i>14</i>
<i>1908 öncesi dönem.....</i>	<i>15</i>
<i>1908-1918 yılları arası</i>	<i>16</i>
<i>1918-1923 yılları arası</i>	<i>17</i>
3.2. Cumhuriyet Dönemi.....	17
3.2.1. 1923-1946 Yılları arası.....	17
3.2.2. 1946-1960 Yılları arası.....	20
<i>Türk-İş’in kurulması</i>	<i>23</i>
3.2.3. 1960-1980 Yılları Arası.....	23

BÖLÜM IV

4. MÜDAHALE VE ANAYASA DÖNEMLERİ	27
4.1. 27 Mayıs 1960 Darbesi ve Sendikal Haklar.....	27
4.2. 1961 Anayasası	27
4.2.1. Türkiye İşçi Partisi	29
4.2.2. 274 Sayılı Yasa.....	29
4.2.3. 275 Sayılı yasa.....	31
4.2.4. Disk’in Kuruluşu	36
4.2.5. 274 Sayılı Yasada Değişiklikler	37
4.2.6. 1971 Askeri müdahalesine sebep olan gelişmeler.....	38
4.2.7. 12 Mart ve sendikalar	39
4.2.8. 1971 Anayasa değişikliği (1488 sayılı yasa)	40
4.2.9. Hak-İş’in kurulması.....	41

4.3. 1960-1980 Dönemlerinde Toplu Pazarlık ve Grevler	41
---	----

BÖLÜM V

5. 1980 SONRASI DÖNEM VE ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YENİ

DÜZENLEMELER.....43

5.1. 1980 Sonrası Gelişmeler	43
------------------------------------	----

5.1.1. 1980-1983 dönemi	43
-------------------------------	----

1982 Anayasası	45
----------------------	----

5.1.2. Yeni yasalar	46
---------------------------	----

2821 Sayılı yasa	46
------------------------	----

2822 Sayılı yasa	48
------------------------	----

5.1.2. Dönemin işçi hareketleri ve sendikalaşma düzeyi.....	49
---	----

5.2. 2001 Yılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının Bazı Maddelerinin	
--	--

Değiştirilmesi Hakkında Kanun.....	50
------------------------------------	----

5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu	52
----------------------------------	----

5.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	52
---	----

5.4.1. Toplu iş sözleşmelerinde başarıyı etkileyen etmenler.....	60
--	----

Ülkede, işkolunda, bölgede ve işyerinde sendikalaşma düzeyi, sendikal birlik, sendikaların üye sayısı ve maddi gücü, mücadele geleneği ve mücadele	61
--	----

Demokratik ve siyasal haklar	61
------------------------------------	----

Siyasal iktidarın yapısı.....	61
-------------------------------	----

Kamu kesiminin genişliği.....	61
-------------------------------	----

Sermayedar sınıfın örgütlülük düzeyi	61
--	----

Ekonominin, sektörün ve işyerinin durumu	62
--	----

İşçilik giderlerinin işletmenin toplam giderleri içindeki oranı.....	62
--	----

Devletin Ücretlere Dolaylı Katkısı	62
--	----

Ülkede, işyerinde ve işyerinin bulunduğu bölgede işgücüne olan gereksinim ve işsizlik düzeyi	62
---	----

İşgücünün vasıflılık düzeyi.....	62
----------------------------------	----

Çocukların ve kadınların çalışması	62
--	----

İşçilerin tüketim kalıpları.....	63
----------------------------------	----

<i>Teknolojik düzey veya emek üretkenliği düzeyi</i>	<i>63</i>
--	-----------

BÖLÜM VI

6. MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARI.....	64
6.1. Memur	65
6.2. Memurlar Sendikacılığının Amaçları.....	66
6.3. Memur Sendikacılığı	66
6.3.1. 624 Sayılı yasa.....	67
6.3.2. 657 Sayılı yasa.....	68
6.3.3. 1971 Anayasası dönemi.....	69
6.3.4. 1982 Anayasası dönemi.....	70
6.3.5. 1995 Anayasa değişikliği	71
6.3.6. 2001 Anayasa değişikliği	71
6.3.7. 4688 Sayılı kamu görevlileri sendikaları yasası.....	72
4688 Sayılı yasa ve toplu görüşme hakkı	72
4688 Sayılı kanununda 2004 değişiklikleri.....	74
Sendikalara üyeliği düzenleyen maddede değişiklik yapılmıştır	74
Sendikalardan istifa etmek kolaylaştırılmıştır	74
İşyeri temsilcilerinin görev yeri haklı bir sebep olmadıkça değiştirilemeyecek	74
İsteyen sendika yöneticileri görevlerinden ayrılmadan sendikacılık yapabilecek.....	74
400 üye ile sendika şubesi açılacak	74
Sendika yöneticilerinin sağlık giderleri kurumları tarafından karşılanacak	75
Sendikacılıkta geçen süre kazanılmış hak aylığında dikkate alınacak	75
%5 barajı kaldırıldı	75
4688 Sayılı kanununda 2012 değişiklikleri.....	75
Tasarıda örgütlenme hakkının kapsamı genişletilmiştir.....	76
Sendikaların kuruluş ve işleyiş prosedürleri kolaylaştırılmıştır.....	76
Katılımcı yönetim anlayışına uygun düzenlemeler yapılmıştır.....	77
Toplu sözleşmenin kapsamı ve düzeyi.....	77

<i>Toplu sözleşmeden kimler faydalanacaktır?.....</i>	77
<i>Toplu sözleşmenin yapılma zamanı ve geçerliliği</i>	77
<i>Toplu sözleşme görüşmelerinde sendika heyeti</i>	78
<i>Mahalli idarelerde ihtiyari sözleşme</i>	78
<i>Toplu sözleşme sisteminde emekliler</i>	78
<i>Kamu görevlileri hakem kurulunun yapısı.....</i>	78

BÖLÜM VII

7. TÜRK SENDİKACILIĞININ TEMEL ÖZELLİKLERİ VE GÜNCEL

SORUNLARI.....	80
7.1. Türk Sendikacılığının Temel Özellikleri	81
7.1.1. Kanunlarla düzenlenen bir sendikacılık	81
7.1.2. Faaliyet alanı toplu pazarlıkla sınırlı bir sendikacılık ve hizmetlerdeki yetersizlik.....	82
7.1.3. Sınırlı düzeyde bir kamu görevlileri sendikacılığı ve daha çok kamu kesiminde örgütlü bir sendikacılık.....	83
7.1.4. Sendikalara güven duyulmaması	84
7.1.5. Temsil gücü zayıf bir işveren sendikacılığı.....	84
7.1.6. Sendikaların örgüt yapısı	85
7.1.7. Sendika içi demokrasi sorunu.....	86
7.1.8. Pragmatik ve uzlaşmacı bir sendikacılık	86
7.2. Günümüzdeki Sendikalarının Ortak Özellikleri.....	87
7.3. Sendikacılığın Güncel Sorunları	88
7.3.1. Sendikaların toplumsal ağırlıklarında gerileme.....	88
7.3.2. Üretim yapısında değişim.....	89
7.3.3. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık	90
7.3.4. Yeni atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması	90
7.3.5. Ekonomik ve sosyal politikalarda tercih değişimi.....	92
7.3.6. Ekonomik durgunluk ve işsizlik.....	92
7.3.7. İşçi sınıfının yapısında değişim	92
7.3.8. Sanayileşme düzeyinin yetersizliği, çoğulcu demokrasinin kurumsallaşamaması	93

7.3.9. Küreselleşme	94
7.3.10. Değişen istihdam politikaları ve olumsuz sonuçları.....	95
7.3.11. Özelleştirme.....	97

BÖLÜM VIII

8. YENİ ANAYASA ÇALIŞMALARI KAPSAMINDA

KONFEDERASYONLARIN GÖRÜŞLERİ	98
8.1. Giriş	99
8.2. Türk-İş.....	99
8.3. Disk	102
8.4. Hak-İş.....	104
8.4.1. Örgütlenme özgürlüğü	105
8.4.2. Çalışma hakkı	105
8.4.3. Sendikal haklar	105
8.5. Memursen.....	106
8.6. Türkiye Kamu-Sen	109
8.7. Kesk.....	110
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	112
KAYNAKÇA	116
ÖZGEÇMİŞ	124

TABLOLAR

Tablo 3.1: 1948-1960 Yılları Arasında İşçi, Sendika, Sendikalı İşçi Sayıları Birlik, Federasyon ve Konfederasyon.	22
Tablo 3.2: 1960-1980 Yılları Arasında İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı, Sendika, Sendikalı İşçi Sayıları.	25
Tablo 4.1: 1960-1980 Yılları Arasında Yapılan Toplu Sözleşme, Grev, Katılan İşçi Sayıları ve Kaybolan İşgünü.	42
Tablo 5.1: 1984 -1999 Yılları Arasında Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları	46
Tablo 5.2: 1984-1993 Yılları Arasında Yapılan Toplu Sözleşme, Grev, Katılan İşçi Sayıları ve Kaybolan İşgünü.	50
Tablo 5.3: Ocak 2000-Temmuz 2009 dönemleri Sendikalaşma Düzeyleri	63
Tablo 6.1: 2002-2012 yılları arası Kamu Görevlilerinin Toplam Sayıları, Konfederasyonlarının Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları	80
Tablo: 7.1 Meslek Gurubu / Kurumlara Duyulan Güven	89

KISALTMALAR

TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
HAK-SEN	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
DESK	: Demokratik Sendikalar Konfederasyonu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
ILO	: International Labour Organization
DP	: Demokrat Parti
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
BASK	: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
RG	: Resmi Gazete
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
AB	: Avrupa Birliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
GfK	: Growth From Knowledge
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Sosyal, siyasi, ekonomik ve kültürel gelişiminde Batı ülkelerinden büyük farklılıklar göstermesine bağlı olarak sanayileşmesinde oldukça yeni olan Türkiye’de sendikacılık ve işçi hareketleri de geç başlamıştır. 19. yüzyıl sonrasında başlayan bu hareketlilik 1950’li yıllarla birlikte hız kazanmıştır. Sanayileşme hamleleri ile işçi kitlesinin büyümesi ve gelişen örgütlenme bilinci ile birlikte sendikacılık hareketi önemini arttırmıştır.

1961 Anayasası ile başlayan dönemde sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi, sosyal politikalarla temel hak ve özgürlüklerin gelişmesi işçi hareketini olumlu etkilemiştir. İşçiler, 1961 Anayasası ile sendikal haklarını anayasal güvence altına aldirmayı başarmışlardır. Bu dönemde işçi haklarını yakından ilgilendiren bir yapı öngörülmüştür. İşçiler için çok önemli olan “274 Sayılı Sendikalar Yasası” ile “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası” bu dönemde yürürlüğe girmiştir. Bu yasalar ile işçiler büyük mücadelelere girmeden geniş kapsamlı haklara kavuşmuşlardır.

1970’li yıllarda yaşanan iç kargaşa ortamında yapılan askeri müdahale sonrası işçiler için yeni bir dönem başlamış, bu dönemde sendikalar kapatılmamakla birlikte müdahaleden olumsuz etkilenmişlerdir.

1982 Anayasası ise sendikal faaliyetler ve sendikal haklarla ilgili ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. Anayasasının 51, 52, 53, ve 54. maddelerindeki düzenlemelerin dışında anayasada yer alan çok sayıda maddede sendikaları yakından ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiş, sendikalar 1961 Anayasası’nda görülmeyen

ölçüde yasaklarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu anayasa döneminde 274 sayılı yasa yerine 2821 sayılı yasa, 275 sayılı yasa yerine de 2822 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasalar daha ayrıntılı hükümler içermekle birlikte sendikaların faaliyetlerini kısıtlayıcı çok sayıda düzenlemeye yer vermiştir. Özellikle 2822 sayılı yasa işçilerin en önemli silahı olan grev hakkının kullanılmasını güçleştirmiştir.

Son dönemlerde özellikle yeni anayasa çalışmaları kapsamında tekrar gündeme gelen sendikalar ve sendikal hakların nasıl bir seyir izleyeceği merak konusu olmuştur.

“1961 ve 1982 Anayasalarında Sendikal Haklar ve Günümüzde Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri” başlıklı çalışmam sekiz ana bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm; “Giriş”, İkinci Bölüm; “Temel Kavramlar ve Sendikaların Amaçları”, Üçüncü Bölüm; “Türkiye’de Sendikal Hareketin Gelişimi”, Dördüncü Bölüm; “Müdahale ve Anayasa Dönemleri”, Beşinci Bölüm; “1980 Sonrası Dönem ve Çalışma Hayatındaki Yeni Düzenlemeler”, Altıncı Bölüm; “Memurların Sendikal Hakları”, Yedinci Bölüm; “Türk Sendikacılığının Temel Özellikleri ve Güncel Sorunları”, Sekizinci Bölüm; “Yeni Anayasa Çalışmaları Kapsamında Sendika ve Konfederasyonların Görüşleri” konularını kapsamaktadır.

1.1.Tezin Konusu ve Amacı

1.1.1. Tezin konusu

Bu tezin konusu; Türkiye’nin yaşadığı siyasi dönüşümler ışığında emekçilerin sahip olduğu sendikal haklardır. Konu son dönemde gündeme gelen yeni anayasa fikri ile sendikal hakların dünü, bugünü ve geleceği ile ilgili nasıl bir değişim izlediği düşüncesinin merak uyandırması nedeniyle seçilmiştir. Sendikal haklar konusu hem Dünya’da hem Türkiye’de emekçiler için önemli bir olgudur. Değişen koşullar çerçevesinde bu hakların içeriğinin değişip değişmeyeceği, kapsamının geliştirilip geliştirilemeyeceği konuları ile toplum üzerinde sosyal ve siyasal sorunlar oluşturabileceği ihtimali üzerine ele alınmıştır.

1.1.2. Tezin amacı

Sendikal hakların ele alınmasındaki amaç; sendikaların Türkiye’de ortaya çıkışı, Türkiye’de önemli siyasi olayların yaşandığı anayasa değişim dönemlerinde sendikal hakların nasıl bir değişim süreci geçirdiğini araştırmak ve özellikle son dönemde gündemden düşmeyen yeni anayasa çalışmaları kapsamında sendikal haklarda meydana gelebilecek değişim ve yeni gelişmeleri ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak küreselleşmiş bir dünyada sendikacılığın ve sendikal hakların temel özelliklerinin bilinmesi ve yaşanan değişimlerin irdelenmesi ile mümkündür.

1.2. Tezin Kapsamı, Yöntemi ve Malzemesi

1.2.1. Tezin kapsamı

Araştırma “1961 ve 1982 Anayasalarında Sendikal Haklar ve Günümüzde Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri” çerçevesinde, Türkiye’de “işçi-memur” tüm emekçileri kapsamaktadır. Araştırmanın kapsamında siyasi değişim ve dönüşümlerden en çok etkilenen emekçi sınıfının sendikal hakları, sendika kavramı, sendikaların ortaya çıkışı ve gelişimi ile amaçları hakkında bilgi verilmiştir.

1.2.2. Tezin yöntemi

Araştırmanın yöntemi; konunun niteliği bakımından araştırma kaynak tarama yöntemi ile yapılmış alan araştırmasına başvurulmamıştır. Araştırma kapsamında incelenecek konuların belirlenmesinde, sendika ve sendikal haklar konusunda yapılmış araştırmalar, basılmış kitaplar ve yayımlanmış istatistiki bilgiler ile haber konuları titizlikle incelenmiş, üniversite ve milli kütüphane arşivlerinden yazılı kaynaklar edinilerek yararlanılmıştır.

1.2.3. Tezin malzemesi

Tezin malzemesi, temel olarak geniş kapsamlı tarama ile ulaşılan ilgili yazıdır. Ayrıca ilgili Anayasa ve yasa metinleri de birincil kaynak olarak kullanılmıştır.

1.3. Tezin Önemi ve Sorunsalı

1.3.1. Tezin önemi

Sendikal haklar süreç içinde önemli değişimlere uğramıştır. Bu değişimlerin anayasalar ile düzenlenmesi bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Sendikal haklar, anayasal haklardır ve bu sebeple bağlayıcı olan haklardır. İçeriği ve yapısı değişen sendikal hakların yalnızca ekonomik bir olgu olmaması aynı zamanda sosyal ve siyasi bağlamlara da sahip olması; merkezinde insanın, insanlığın olması ve yeni anayasa çalışmalarının yapıldığı bu dönemde böyle bir araştırmanın yapılması tezin önemini artırıcı bir rol oynamaktadır.

Toplumumuzda çalışan kesimin çok büyük bir dilimini ilgilendiren anayasal ve yasal düzenlemelerin bilinmesi, çalışanların mevcut ekonomik ve toplumsal sistem içinde daha huzurla yaşayabilmesi için yasal hak ve sorumluluklarının farkında olması ve buna göre davranmaları gerekmektedir. Diğer taraftan anayasal ve yasal kısıtlamaların genişletilmesi ve çalışanlar lehine daha demokratik ve sosyal hakların kazanılması, toplumsal barışın korunması gibi konular toplumumuzda hem kafa hem de kol gücü ile çalışanları ilgilendirmektedir.

1.3.2. Tezin sorunsalı

Tezin sorunsalı; Türkiye'deki emekçilerin sendikal haklarının gelişip gelişmediği; içeriğinin, kapsamının ve özelliklerinin irdelenmesidir. Ayrıca sendikal hakların yeterince kullanılamaması, toplumda sosyal ve siyasal olayların ortaya

ıkmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple zaman içerisinde yol aması olası, sosyal ve siyasal olayların nedenlerini, sonuçlarını irdellemek ve çözüm önerilerini geliştirmektedir.

Sendikal hak bir anayasal hak ise bu neden yeterince kullanılamamaktadır? Emekçiler için sendikal hak gerçekten var mıdır? Sendikal haklar değişen koşullarda gelişim gösterebilir mi? gibi sorularına cevap aranacaktır.

BÖLÜM II

2. TEMEL KAVRAMLAR VE SENDİKALARIN AMAÇLARI

2.1. Temel Kavramlar

Sendika ve demokrasi kavramları birbiriyle yakın ilişkili içerisindedir. Bu kavramlar, birbirlerinin var olmalarının sebebi ve sonucudur diyebiliriz. Sendikalar, iyi temellenmiş bir demokrasi olmadan işlev göremeyeceği gibi, demokrasinin de gelişebilmesi için sendikalarında var olmaları gerekmektedir. Çalışanlar haklarını sadece sendikaların var olması ile değil, demokrasinin çerçevesinde sendikalar aracılığıyla elde ederler. Her türlü hak ancak demokrasinin geliştiği alanda aranabilir.

2.1.1. Demokrasi

Yunanca kökenli olan Demokrasi kavramı, halk anlamına gelen “Demos” ile egemenlik, yönetim anlamına gelen “Kratos” sözcüklerinden meydana gelmiştir. Demokrasiyi; Halkın gücü, yönetimi şeklinde ifade edebiliriz. Sözlük anlamı da; “Halkın, seçtikleri yöneticiler aracılığıyla kendi kendisini yönetmesidir” (Gözübüyük, 1995: 17). “Halkın, halk tarafından halk için ve halk adına yönetimidir” (Türköne, 2005: 189). Demokrasilerde halk, kendisini yönetecek olanları seçer ve seçtikleri ile birlikte farklı alanlarda yönetim, devlet ve toplum sorunları tespit etmeye ve bunlara çözüm bulmaya çalışır.

Örgütlenme ve demokrasi

Örgütler, ortak bir amaç veya eylemi gerçekleştirmek, hayata geçirmek için kurulur ve çalışırlar. Çalışanların, hak ve çıkarlarını korumak ve daha iyi bir yaşam

düzeyine ulaşmak için örgütlenmeleri hem doğal bir hak, hem de kaçınılmaz ve önlenemez bir olgudur. Çalışanlar demokrasinin olduğu bir ortamda ancak ve ancak sağlıklı bir örgütlenme ile istediklerini elde edebilirler. Örgüt, “Ulaşılacak istenen tüm amaçların planlandığı, uygulandığı, besleyici yankı ile denetlendiği ve desteklendiği bir sistemdir” (Ertekin, 1990: 35).

2.1.2. Sendika

Sendika ne ifade etmektedir? sorusu sorulduğunda cevabımız hazırdır: “Sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışan bir işçi kuruluşudur” (Koç, 1994: 21). Bu cevabın iyi anlaşılabilmesi için sorulması gereken bir başka soru ise; İşçi kimdir? “Hayatını aldığı ücretle kazanan ve sermayedar sınıfı adına yetki kullanmayan ve işe işçi alma, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını belirleme ile işten işçi çıkarma yetkileri olmayan her ücretli işçidir ve aynı zamanda işçi sınıfındadır” (Koç, 1994: 22). Kısaca belirtmek gerekirse; Emeğinden başka satacak bir şeyi olmayan insanlar işçidir ve işçi sınıfını oluştururlar.

Geniş bir tanım yapacak olursak, sendika; herhangi bir din, dil, ırk, milliyet, etnik köken, mezhep, inanç, felsefe, siyasi görüş ve cins ayrımı gözetmeksizin bütün işçilerin, çalışanların ortak hak arama, geliştirme ve koruma örgütüdür; bir dayanışma örgütüdür.

Sendika ve demokrasi

Sendikacılık ve demokrasi ifadeleri birbirlerini tamamlamaktadır. Sendikacılığı kabullenmeyen bir sistemde demokrasiden bahsedemeyeceğimiz gibi, demokratik temeller üzerine inşa edilmeyen bir sendikacılık da gerçek ve modern anlamda sendikacılık sayılmaz (Dokuzoğuz, 1972). Sendikal faaliyetler çağdaş demokrasinin tamamlayıcı unsuru ve ayrılmaz parçasıdır. Özgür ve bağımsız sendikalar her dönemde ve her yerde kendilerine nefes alma ve gelişme olanağı veren siyasal demokrasinin destekleyicisidir (Tortop, 1994). Emeğin en temel demokratik hak ve özgürlüklerinin temelini düşünce ve örgütlenme özgürlüğü dolayısıyla sendikal haklar oluşturmaktadır.

Çalışanların sendikal haklarını (örgütlenme, grev, toplu sözleşme vs.) elde etmesi demokrasinin kendisi ve gereğidir.

2.1.3. Sosyal Devlet

Sosyal devlet, sanayi devriminin ve bunun sonucu olan piyasa mekanizmasının meydana getirdiği olumsuzluklara çözüm aramak amacıyla ortaya çıkmıştır. Sosyal devlet piyasa mekanizmasının ortaya çıkarabileceği olumsuzlukları temel alarak bu olumsuzluklardan vatandaşın göreceği zararı minimize etme amacına dayanmıştır (Uçar, 2010). Toplumda, zayıf olanların korunması sayesinde sisteme yabancılaşmaları ve sistemden uzaklaşmaları engellenecek, siyasal yaşama katılmaları sağlanacak ve demokrasiye tam katılımları sağlanacaktır (Bulut, 2003). Sosyal devlet anlayışı toplumun her kesimine asgari bir yaşam seviyesi temin etme temeline oturmuş; bu hedefe ulaşmanın da, sosyal adaletin sağlanmasından geçtiğine inanan ve bu amaçla sosyal ve ekonomik hayata devletin aktif katılımını gerekli gören bir anlayıştır (Bulut, 2003). Sosyal devlet uygulamalarında çeşitli sosyal, ekonomik ve siyasal ihtiyaçlara hizmet eden kurum ve kuruluşların varlığı kabul görmektedir. Bu sistemde devletin olumlu bazı davranışlarda bulunmaya zorlayan bazı sosyal hak ve özgürlükler vardır. 1789 meydana gelen devrim, bireysel hak ve özgürlüklerin ile sosyal, ekonomik hak ve özgürlükleri de doğurmuştur. Sosyal devlet ekonomik hayata müdahale eder, özel mülkiyet korunur ancak kamu yararına kullanılmak zorundadır. Sosyal devlet, çalışma hayatını çeşitli müdahalelerle düzenler ve denetler. Sosyal devlet sistemi kapitalist ekonomi düzenini korur ancak devletin sosyal ekonomik hayata planlı müdahalesini de kabul eder (Göze, 1980).

2.2. Sendikaların Amaçları

Sendikaların amacı, tüm çalışanların kısa ve uzun vadede hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Üyelerinin, ortak çıkarlarını, ekonomik, toplumsal, kültürel ve mesleki haklarını korumak, çalışma şartlarını ve çalışanların yaşam koşullarının sürekli iyileştirilmesini sağlamaktır.

Sendikaların gücünü, temsil ettiği tüm emekçilerin gücü belirler. Sendika tek başına hiç bir şey ifade etmez. Eğer üyeler, güçlü ve etkili bir şekilde sendikayı sahiplenir ve ona sahip çıkarsa sendikaların gücünden bahsedilebilir. Diyebiliriz ki; sendikanın gücü emekçiden, emekçinin gücü de demokrasi çerçevesinde sendikadan oluşmaktadır.

2.3. Sendikaları Ortaya Çıkaran Nedenler

Toplumsal sınıflaşmaya yol açan “Sanayi Devrimi” sendikalaşmanın temelidir. Sanayileşmiş toplumlar işçi sınıflarından oluşurlar. İşçi sınıflarının oluşması sendikacılığı toplumun birer ögesi haline getirmiştir. Sanayileşme ile makineleşme artmış, sanayinin sürekli değişerek büyümesi zorunluluğu sermayeye olan ihtiyacı ve sermayenin önemini artırmıştır. Bu durum emeğin sermaye tarafından sömürülmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır (Talas, 1997).

Sanayi devrimi İngiltere’de ortaya çıkmış ve gelişimini sürdürmüştür (Işıklı, 1972). Buharın bulunması, dokuma tezgâhlarının ve benzeri mekanik makinelerin yapılması, üretimin verimliliğini artırırken, büyük fabrikaların kurulmasını beraberinde getirdi. Çok sayıda işçi, tarımdan koparak fabrikalarda çalışmaya başladı. Kapitalizmin ortaya çıkışıyla birlikte toplum sermaye sahipleri (kapitalistler) ve işgücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler olarak iki temel sınıfa bölündü. Kapitalistler, daha da büyüebilmek ve gelişebilmek için, işçileri mümkün olduğu kadar düşük maliyetle çalıştırmak istiyorlardı. O zamanda emekçinin, hastalık ve kaza sigortası, emeklilik, yıllık ve haftalık izin, işten atılma tazminatı, iş güvenliği ve iş güvencesi gibi birtakım haklara sahip değillerdi. Günün tamamına yakın bir zaman diliminde, çalışıyorlardı. İşçilerin yaşadığı bu ağır koşullar sık sık hastalanmalarına, sakat kalmalarına ve hatta ölmelerine yol açmaktaydı. Kapitalistler kadın, çocuk, yaşlı demeden işçilerin alın teri ve kanıyla sömürü çarklarını döndürüyor, zenginleşiyor, sermaye biriktiriyorlardı. Devlet, kapitalistlerin çıkarlarını korumaktan ibaret bir güvenlik örgütü gibiydi. İşçilerin en ufak bir hak talebi, büyük şiddet ve terörle bastırılıyordu (Yaraşır, 2009, <http://www.tezkoopis.org.tr/yayin/egitim/6.pdf>, 10 Aralık 2012’de erişildi).

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı teknik başkalaşım, üretim ilişkileri bakımından, emek ile üretim araçlarının mülkiyeti arasında ayrılmaya neden olmuştur. Üretim İlişkilerinde meydana gelen bu değişme başka birçok önemli toplumsal gelişmenin yanı sıra sendikalaşmanın da temel değişkeni olmuştur. Toplumsal sınıflaşmanın belirginlik kazanması işçi sınıfının sayıca genel nüfus içinde öneminin artması sendikalaşmayı hızlandırıcı bir etkiye sahiptir.

2.4. İlk Sendikaların Kurulması ve Gelişimi

17. yüzyılın ikinci yarısından sonra İngiltere’de işçiler devamlılık gösteren meslek örgütleri meydana getirmeye başlamışlardır. 1824 yılında “tradeunions” adı verilen ilk işçi sendikası etkinlik göstermeye başladı (Tanilli, 1997). Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikaların başlangıcının ilk olarak lonca sistemi içinde çalışan kalfaların oluşturdukları ve gizli kardeşlik denilen örgütlenmelerden oluşmaktadır. Kapitalizmin gelişme süreci boyunca loncalardaki ustaların bir kısmı kapitalistleşti ve kalfalar ile çıraklar da işçileşti. Devletten bağımsız örgütlenmeler olan loncalardaki bu farklılaşmalar, kalfaların gizli örgütlenmeler kurmasına neden oldu. Kalfalar işçileşince bu örgütlenmelerde bir süreç içinde sendikalara dönüştü ve sendikalaşmayı kolaylaştıran örgütlenme geleneğini yarattı (Koç, 1994). Kurulan ilk sendikalar meslek sendikası niteliğinde olup yardımlaşma sandığı özelliği göstermiş ve hastalık, kaza, işsizlik, dulluk gibi durumlarda üyelerine yardımcı olmak gibi amaçları vardır. Sendikalar ilk yıllarında ücret ve çalışma koşulları şartlarının düzeltilmesi için mücadele vermiş ve zaman geçtikçe toplu iş sözleşmeleri, sosyal kanunların çıkarılması, işçilerin korunması gibi konulara değinmişlerdir (Tanilli, 2007).

İşçiler ilk zamanlarda geçici birleşmelerle hak ve çıkarlarını korumaya çalışmış özellikle 18. yüzyıl boyunca devamlılığı olan birleşmeler meydana getirmeye başlamışlardır. Böylelikle doğmaya başlayan sendikalar uzun süre aynı meslekteki nitelikli işçilerden kurulu örgütlerden ibaret kalmışlardır. İlk sendikalar baskı ve dizgi işçileri tarafından kurulmuştur (Işıklı, 1972). Bu dönemde kurulan örgütlenmeler görece kısa ömürlü olduklarından belirleyici düzeyde, kararlı ulusal sendikaların kurulması

19.yüzyılın ortasında gerçekleşmiştir. O dönemde dahi bu gelişme daha çok vasıflı işçilerle sınırlı kalmıştır (Jackson, 1996). İngiltere’de yeni model sendikalar, 18. yy ikinci yarısından itibaren Birleşik Mühendisler, Makinistler, Demirciler, Frezeciler ve Kalıpcılar Topluluğu’nu takiben kurulmaya başlanmış ancak üyelikleri vasıflı işçilerle sınırlı kalmıştır (Jackson, 1996). “Benzer bir biçimde Amerika Birleşik Devletleri’nde ilk devamlı sendikal gelişme, 1886’da ustalık temelli bir birleşme olan Amerikan İşçi Konfederasyonu’n kurulmasıyla gerçekleşti” (Jackson, 1996: 18). Ülkelerin birçoğunda sendikacılık kavramının gelişimi vasıfsız el işçilerini içine alan örgütlenmelerde vasıflılara oranla daha geç gerçekleşmiştir.

Sendikacılığın her ülkedeki ortaya çıkışı ve gelişimi kapitalizmin ve işçi olmanın özelliğinden kaynaklanan ortak önemli özelliklere sahiptir (Koç, 1994). Toplumsal sınıflaşmanın hızlanması, işçi sınıfının sayıca genel nüfus içinde sayısının ve öneminin artması sendikalaşmayı arttırıcı bir etken olmuştur. Sendikaların doğduğu bütün hallerde geniş bir işçi kitlesi, üretim sürecini kendisi denetleyen, malzemelere ve kendi emeğinin ürününe sahip olan bağımsız üreticiler olmaktan çıkmış ne üretim araçlarına ne de mamul mallara sahip olmaksızın ömür boyu, ücretli olarak kalma durumuna girmişlerdir (Işıklı, 1972). Sendikacılığın kendiliğinden ve sağlıklı gelişimi; işçilerin ihtiyaçlarından doğmuştur.

BÖLÜM III

3. TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETİN GELİŞİMİ

3.1. Cumhuriyet Öncesi Sendikacılık

3.1.1. Sanayileşmede gecikme

İşçi sınıfının ortaya çıkışı, her şeyden önce, ücretli emekçinin, işçinin ve işçi sınıfının doğmuş olmasını gerektirir. Güçlü temeller üzerine kurulu bir işçi hareketinin, pratikte, güçlü ve yaygın bir sanayileşme sonucunda doğması genel bir kural halinde tarihin çeşitli dönemlerinde ve çeşitli toplumlarında açık bir biçimde gözlenmektedir. Geleneksel olarak aktif bir işçi hareketine ve sağlam bir sendikacılığa sahne olan günümüz batı toplumlarının önde gelen özellikleri sanayileşmiş ülkeler grubunun başlıca üyelerini temsil etmeleriyle ilgilidir. Tarihsel olarak sanayi devrimine öncülük eden bu ülkeler kapitalist topluma özgü bu sınıflaşmanın ortaya çıkışını hazırlayan şartları da daha önce yaşamışlardır. Sanayi devrimine ve bu oluşuma eşlik eden yeni üretim ilişkilerinin ortaya çıkması sürecine geç katılabilen ülkelerde ise işçi sınıfının ve buna bağlı olarak işçi hareketinin doğuşu ve gelişimi de aynı ölçüde geç olmuştur (Işıklı, 1994).

Sanayileşmedeki gecikmenin yanı sıra yine bununla bağlantılı diğer bir unsurda, işçi hareketinin ortaya çıkışı için gerekli dayanışma bilincinin doğuşuna imkan sağlayacak ölçüde çok sayıda işçinin birlikte çalıştıkları büyük işyerlerinin ancak son zamanlarda ve sınırlı sayıda belirlenmiş olmasını da belirlemek gerekir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasından önceki dönemde toplam olarak 35.316 kişiden oluşan işçiler, ortalama olarak 2,3 kişi civarında işçi istihdam eden işyerlerinde

çalışmaktaydılar (D.İ.E, 1973). “1927 sanayi sayımı sonuçlarına göre, o tarihte mevcut sanayi işletmelerinin %70’den fazlasında dörtten az kişi istihdam edilmekteydi” (D.İ.E, 1973: 151).

Bu iki durum işçi hareketinin ortaya çıkmasını, sanayi devrimine öncülük etmiş bir batı ülkesi olarak İngiltere’de 18. hatta 17. yüzyıla kadar dayanan bir mazisi bulunmasına rağmen ülkemizde ancak Osmanlı İmparatorluğu’nun son yıllarında çok cılız bir varlık gösterdikten sonra nihayet 1960 sonrası yıllarda toplum içinde belli bir ağırlık kazanmaya başlamış olmasını açıklamamıza yardımcı olabilmektedir (Işıklı, 1994).

Türkiye’de genel olarak işçi haklarının ortaya çıkışı ve gelişiminin Avrupa ülkelerinden bir takım farklılıklar taşıdığı görülmektedir. Türkiye’de işçi haklarının gelişimi ve sendikacılık sanayileşmenin zayıf olduğu bir zamanda doğmuş ve gelişimini sürdürmüştür. Bu anlamda Türk sendikacılığı derin tarihsel kökleri olan bazı güçlü sendikacılık hareketlerinden farklı olarak en azından başlangıç, zamanlarında önemli bir işsel dinamiğin etkilerini taşımamıştır. “Örneğin İngiltere’de, Fransa’da çalışanların uzun ve zorlu mücadeleleri ile dolu olarak geçen demokratikleşme sürecinin dönüm noktalarında sendikacılık olgusunun belirleyici etkileri olduğu görülürken, Türkiye’de demokrasi ya da demokratikleşme tarihinin dönüm noktaları olan 1876, 1908, 1923, 1946 ve 1960 tarihlerinde belirleyici bir önemi olan sendikacılık hareketinden söz etmeye imkân yoktur” (Yaman, 2000: 59). Şüphesiz bu durum ülkenin sanayileşme düzeyi ile ilgili özelliği ile ilgili bir durumdur (Yaman, 2000).

3.1.2. Osmanlı devleti dönemi

Türkiye’de sendikacılık ve sendikal haklar yeterli büyüklükte işçi örgütlenmelerinin oluşması ve siyasi rejimin giderek demokratikleşmesine paralel olarak gelişmiştir (Mahiroğlu, 2001). Siyasal anlamda bakıldığında Osmanlı Devleti ilk dönemlerinden itibaren mutlak monarşi ile yönetilmiş son yıllarında meşruti monarşi tarzı idareye dönüşmüştür (Acun, 1999). Osmanlı Devleti hem kapitalist hem sosyalist sisteme yabancı kalmış ve bu sistemlerin kültür normları ve değerlerini

benimsememiştir. Osmanlı toplum yapısı feodal sisteme de yabancıdır. Kendine has yapısını tarihi süreç içinde devam ettirmiştir (Türkdoğan, 2003). Osmanlı İmparatorluğu tarımda yoğunlaşmış bir ülkeydi. İmparatorluk kuruluşundan itibaren merkezi devlet geleneğine bağlı kalmış, bu örgütün ayrılmaz bir parçası olan tımar sistemi batı ülkelerinden farklı olarak toprak mülkiyetine sahip bir sınıfın ortaya çıkmasını ve gelişmesini uzun bir süre geciktirmiştir (Sencer, 1969). Sanayisi zayıf, tarımsal ürünler üretmekte yoğunlaşmış geri ve küçük ölçekli işletmelerden oluşan bir yapıdan oluşmaktaydı. Bu yapı ücretlilik ilişkisinin ortaya çıkmasına uygun değildi. “Çalışma ilişkileri ile ilgili hukuksal düzenlemelerin de sayıca az kapsamının dar ve otoriter nitelikli olduğunu söyleyebiliriz” (Makal, 2007: 513).

Osmanlıda işçi sınıfının ortaya çıkışı

Osmanlı İmparatorluğu’nun sınıf yapısı uyumcu ve dayanışmacı olduğundan keskin farklılaşma ve statü ayrışmalarına rastlanmamaktadır. Bu yapı temelinde Osmanlıda Batı anlamında bir proleterleşme süreci yaşanmadığını göstermektedir (Türkdoğan, 2003). Sendikal hareketin ortaya çıkmasında, “sınıf bilinci” önemlidir. Sınıf bilinci ise bir sınıfa ait olma duygusu ile oluşur. Osmanlı devletinde Batı ülkelerinde görülen şekliyle sınıf çatışması yaşanmamıştır. Sınıf çatışmasının meydana gelmemesinin, Osmanlı toplumunun yapısında var olan, bireyler arasındaki her türlü imtiyazı reddeden anlayışı ve Osmanlı döneminde aristokrat sınıfının oluşmamasına neden olan “mirî arazi rejimi” uygulaması etkili olmuştur. Türkiye’de işçi sınıfının ortaya çıkışı Cumhuriyet sonrasında hız kazanmış ve çoğu kırsal kesimde hayatlarını geçici işçi olarak sürdürdüğünden ve birçoğu bulundukları ortamla bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır (Uçar, 2010).

“İlk sanayileşme hareketlerinin başlaması ve Osmanlı’nın sanayi devrimine uyum sağlayamamasının bir sonucu olarak Osmanlı ekonomisi yabancı sermaye ve Osmanlı azınlıkları elinde bulunan sermaye üzerine şekillenmeye başlamış, klasik tezgâhlarda istihdam hacmi daralırken gelişmiş tezgâhlarda istihdam hacmi artmış ve Osmanlı’da batıda oluşan manada olmasa da işçi sınıfı ortaya çıkmaya başlamıştır” (Yazıcı, 1996: 89-90). “İmparatorluk içerisinde işçi hareketleri ağırlıklı olarak Balkan

topraklarında gerçekleşmiştir. Daha sonrasında Balkan topraklarının imparatorluktan kopması ile işçi hareketinin cumhuriyete devri zorlaşmıştır” (Makal, 2007: 514).

1908 öncesi dönem

“Osmanlı İmparatorluğu’nun sahip olduğu sosyal, ekonomik, siyasi, hukuki ve düşünsel koşullar işçilerin örgütlenmesi için gerekli ortamın II. Meşrutiyet’e kadar ortaya çıkmasını engellemiştir” (Tokol, 1994: 1). Tarihi belli olmamasına rağmen genellikle 1871’de İstanbul’da Amelepver Cemiyeti’nin kurulması ve 1872’de tersane işçileri grevinin yaşanması¹ Türk sendikacılık hareketinin başladığı zaman olarak kabul edilir (Işıklı, 2005). Amelepver Cemiyeti Türk sendikacılık tarihinin işçilerle ilgili ilk cemiyeti, olarak kabul edilir. Ancak bu cemiyet işçi cemiyeti özelliği taşımasından farklı olarak daha çok işçilere yardım amacıyla çalışan bir cemiyetti (Çelik, 2003). “Ayrıca Marksist bir cemiyet olduğunu iddia edenler de vardır” (Yazıcı, 1996: 92). Bazı araştırmacılarda Amelepver Cemiyeti’nin de gerçekte sendika olmadığını, 1866 yılından sonra İstanbul’da kurulan Emek Dostları Cemiyeti ve İtalyan İşçi Cemiyeti gibi yardım cemiyeti olduğu görüşündedirler (Tokol, 1994). “Yine 1895 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ilk kurulan sendika türü örgütlenmeye örnektir” (Gülmez, 1994: 408). II. Meşrutiyet’in ilanına kadar geçen dönemde, yirmiden fazla grev olayı yaşanmış, bu grevlerin daha çok tersanelerde, demir ve deniz yollarında, mağazalarda, tütün işletmelerinde gerçekleştiği ifade edilmiştir. Grevlerin temel nedenleri olarak özellikle ücretlerin düşüklüğü, işçiye yapılan baskılar ve hafta sonu tatil taleplerinden meydana gelmekteydi. “Sendikalaşma hareketinin ürünü olmayan grevler 1880 yılından sonra sosyal ve ekonomik koşulların etkisi ile azalmıştır. 1885 yılında odun biçme işçilerinin 1886 yılında Beyoğlu Mağazası işçilerinin, 1906 yılında İstanbul Reji işçilerinin yaptıkları grevler dışında II. Meşrutiyet’e kadar ülkede grevler gündeme gelmemiştir” (Tokol, 1994: 4). 1908 Temmuzunda II. Meşrutiyet ilan edilmiştir. Böylece padişahın mutlak iradesi, yerini, bir meclisin de bulunduğu meşruti bir rejime bırakmıştır. Kısıtlı da olsa, demokratik bir gelişme söz konusuydu. 1908 yılının bir başka özelliği de, emperyalizmin Türkiye’de önemli ölçüde kök salmış olmasıydı.

¹Kasımpaşa Tersanesi’nde çalışan 600 işçi, ücretlerini alamadıklarından dolayı greve başladı. İşçiler grevi başarıyla bitirdi.

Birçok yabancı şirket, değişik alanlarda faaliyet gösteriyordu. 1908 yılının Ağustos ve Eylül ayları grevlerle geçti. İki ay içinde 30'a yakın grev oldu. Grevlerin bir kısmı, yabancı sermayeye ait işyerlerindeydi. Yabancı sermaye bu grevlerin engellenmesini istedi. Grevleri yasaklayan Polis Nizamnamesi yürürlükteydi ama yetmiyordu. Zamanın iktidarı daha kuvvetli bir mevzuata ihtiyaç duydu. İhtiyaç, Tatil-i Eşgal Kanunu Mukavvati ile sağlandı. Bu kanun, kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin sendikalaşmasını yasakladı. Grevleri yasaklamasa da sınırlamalar getirdi. Greve çıkabilmek bir ön uzlaşma sürecinden geçme koşuluna bağlandı” (Yaraşır, 2009, <http://www.tezkoopis.org.tr/yayin/egitim/6.pdf>, 10 Aralık 2012’de erişildi.).

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).

1908-1918 yılları arası

Osmanlı Devleti’nde II. Meşrutiyet’e 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).

“İmparatorluk 1908-1918 döneminde sanayileşmede bir gelişme sağlayamamış, 1913’te çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanun-ı Muvakkatı ülkenin sahip olduğu koşullar çerçevesinde sanayileşmeyi hızlandırmada etkili olamamıştır. 1913 ve 1915 yıllarında yapılan ve 10’dan fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerini kapsayan sanayi sayımları sonuçlarına göre İmparatorluğun sanayi merkezlerinde 1913 yılında

239, 1915 yılında 282 işletme bulunmakta, bunların yarısından fazlasını gıda ve dokuma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerden oluşmaktadır” (Tokol, 1994: 5-6). Osmanlı İmparatorluğu’nda sendikal haklarla doğrudan ilgili ilk yasal düzenleme II. Meşrutiyet sonrasında yapılmıştır (Tokol, 1994). “İmparatorlukta 1872-1908 yılları arasında 46 grev yapılmış iken 1908 yılının 23 Temmuzundan yılın sonuna kadar 111 grev düzenlenmiştir” (Kocacık, 2004: 61). İşçiler bu grevlerle, ücret artışı, çalışma süresinin 8-10 saat ile sınırlandırılması, dernek ve sendika gibi cemiyetlerin işlevlerinin tanınması gibi bir takım taleplerde bulunmuşlardır (Kocacık, 2004).

1918-1923 yılları arası

30 Ekim 1918 tarihinde imzalanan ve Osmanlı Devleti’nin sonu olan Mondros Barış Anlaşması ile itilaf devletleri ülkeyi işgal etmişlerdir. Anlaşma sonrasında oluşan şartlar çerçevesinde ülkede çok sayıda yeni siyasi parti, denek kurulmuş; 1913’ten sonra durma noktasına gelen sendikalaşma çabaları yeniden başlamıştır (Tokol, 1994). “1919-1923 yılları arasında meslek ve işyeri örgütleri ve genel işçi birlikleri oluşturma yönünde yoğun bir çaba harcanmıştır. Bu dönemde partilerin işçi hareketi üzerinde en fazla etkili olduğu dönemdir” (Tokol, 1994: 13).

3.2. Cumhuriyet Dönemi

3.2.1. 1923-1946 Yılları arası

Osmanlı İmparatorluğu’ndan yıkılmış bir ekonomi devralan Türkiye Cumhuriyeti’nin temel hedefi sanayileşmektir. Ancak Duyum-u Umumiye olarak adlandırılan dış borçlar sorunu ile 1929 yılına kadar devam eden eski gümrük rejimi sanayileşmeyi olumsuz yönde etkilemiştir (Tokol, 1994). 1929 yılında dünya krizinin baş göstermesi koşulları daha da olumsuzlaştırmıştır. Özel teşebbüse dayalı sanayileşme politikasının başarısız kalması sonucu 1933’ten sonra Türkiye’de devletçi sanayileşmenin benimsenmesine neden olmuştur. Devletçi sanayileşme, sanayileşmenin finansmanının kamu kaynaklarından sağlanmasını, bunun yanında özel sektörün

desteklenmesini öngörmüş, temel tüketim mallarında ithal ikamesine gitmiştir. Devletçi uygulamalar I. Beş Yıllık Sanayi Planı ile gerçekleşmiş ve başarılı olmuş bunun sonucunda 1939-1943 yılları için II. Beş Yıllık Sanayi Planı hazırlanmıştır. Bu plan, II. Dünya Savaşı'nın başlaması ile uygulanamamıştır.

Türkiye'de 1923-1946 yılları arasında; ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyal koşullar sendikaların doğuşu ve gelişmesini engellemiştir. “1924 Anayasası demokratik sayılabilecek niteliğe uygun olarak toplanma ve dernek kurma hakkı çerçevesinde sendika hakkını öngörmüştür” (Kocacık, 2004: 62). 17 Mart 1925 tarihinde Şeyh Sait isyanını bastırmak ve cumhuriyete kastedecek düşmanlara karşı çıkarılan Takrir-i Sükun Yasası yürürlükte kaldığı süre boyunca dernek kurma, siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme imkanını ortadan kaldırmıştır (Tokol, 1994). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte sivil ve siyasal örgütleri temellendirecek önemli düzenlemelere gidilmiş; ancak rejimin varlığını tehdit eden gelişmelerin yarattığı olağanüstü koşullar karşısında katı ve yeni düzenlemelere gidilmiştir (Kocacık, 2004). Bu nedenle de 1923-1946 dönemi için sendikal hareketten söz etmek güçtür. Ancak tüm olumsuz koşullara, baskı ve kontrol altına alma çabalarına rağmen işçilerin ilk fırsatta örgütlenme çabası içine girdiklerini göz ardı edemeyiz. “Bu dönemin politikası, işçi sınıfının ağır baskı altında tutulmasında ve korumacılıkla beslenen sanayi burjuvazisinin kullanabileceği arttığı büyütme yoluyla yatırım kararlarını merkezi olarak eş güdümlene çabası olarak nitelendirilmekte; bir milliyetçilik ideolojisi ile toplumsal sınıfların varlığının korporatist² bir toplum modeli yararına yadsındığı bir seferberlik retoriği, döneminin önemli bir özelliği olarak gösterilmektedir” (Keyder, 1989: 49). “Yasalar ve devletçi sanayileşme politikası uygulanması işçilerin haklarının bastırılması ve bunun sonucunda işçi ücretlerinin azalmasına neden olmuştur” (Akkaya, 2010: 88).

1930'lu yılların devletçiliği bağımsız işçi örgütlerini yasaklayan, işçileri hükümet güdümlü derneklerde örgütlenmeye zorlayan ve işçi eylemlerini baltalayan idari ve yasal önlemlerle takviye edildi. “Grevci işçilere gözdağı veren Cemiyetler

²Toplumsal, devletin güdümü çevresinde örgütlenmesini öngören siyasi kurum ideolojisi. Korporatizm, toplumu organizmacı bir gözle görmenin bir sonucu olarak her kesimin tüm faaliyetlerinin amacını dayanışma ve ortak çıkara indirgeyen politik bir yaklaşımdır. Korporatizmin esas iki amacı vardır: Ekonomik hayatı yeniden kurmak, Sosyal adaletin tesisini sağlamak.

Kanunu değişikliği (1933); grev hakkını tamamen ortadan kaldıran İş Kanunu (1936); sınıf esasına dayalı cemiyet ve sendika kurmayı yasaklayan Cemiyetler Kanunu değişikliği (1938), Halk Fırkasının işçi hareketlerini engellemekte kullandığı başlıca baskı araçlarıydı” (Akkaya, 2010: 90). 1930’lu yılların bu baskısını işçiler esnaf örgütleri çatısı altında, yardım sandıkları şeklinde örgütlenerek aşmaya çalıştılar. 1923-1936 yılları arasında işçi sınıfının çıkarlarını savunmak, kötü çalışma koşullarına ve düşük ücrete karşı çıkmak, birikmiş ücretlerin ödenmesi, işten çıkarılan arkadaşlarının tekrar işe alınması için greve gitmekten kaçınmamışlar ve dönem boyunca 94 kez greve gitmişlerdir (Akkaya, 2010). 1935 yılında bir kanunla 1 Mayıs “Bahar ve Çiçek Bayramı” ilan edilmiş böylece her fırsatta 1 Mayıs’ı kutlamak isteyen işçilerin sınıfsal içerikli bu eylemleri kırlara gidilerek eğlenilecek bir güne dönüştürölmek istenmiştir. 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Yasası’da dönemin temel karakterine uygun olarak sendikalarla ilgili tek bir hükme yer vermemiştir (Saymen, 1960; Kutal, 1968). İşçilerin sınıf mücadelesi içine girmelerini önlemek isteyen, bazı hakların sendikalara ihtiyaç duyulmadan verilmesini amaçlayan, üretimin sürekliliğini hedefleyen, 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’ne-ILO üye olmanın getirdiği yükümlölüklerin çıkarılmasında rol oynadığı 3008 sayılı İş Yasası grev ve lokavtı yasaklamıştır (Tokol, 1994). “Bu yasa greve katılanlara ve grev kararı verenlere para cezası, belirli koşulların varlığı halinde değişen sürelerde hapis ve belli durumlarda da ayrıca kamuda çalışmama cezası öngörmüştür” (Koç, 1986: 113-114). 1938 tarihinde yayımlanan Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurulması yasaklanmıştır (Toksöz, 1983).

Çok partili sistemin yaşama geçirildiği 1946 yılında, Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişikliklerle işçilerin siyasi parti ve sendika kurmalarına olanak sağlanmıştır, Bu düzenlemelere rağmen aynı yılın sonunda, kanunda değişiklik yapılarak partiler ve sendikalar kapatılmıştır (Kocacık, 2004). “İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra 1946 yılında 4919 sayılı yasa ile sendikal yasak kaldırılmış ve 1947’de 5018 sayılı yasa ile sendikalar yasası kapsamına girenlere sendika hakkı tanınmıştır” (Özerkmen, 2003: 244).

3.2.2. 1946-1960 Yılları arası

II. Dünya savaşı, tek partili rejimlerin demokratik ülkeler karşısında yenilgiye uğraması ile sonuçlanmış ve dünya genelinde demokrasiye yeniden ve daha büyük bir güçle bağlılık dönemi başlamıştır (Tokol, 1994). Türkiye bu gelişmeler üzerine uluslararası sistemde saygınlığını ve ağırlığını arttırabilmek amacıyla demokrasiyi tüm kurum ve kuralları ile işlerlik kazandırmak zorunda kalmıştır (Işıklı, 1979). 1945 yılında dış ve iç faktörlerin etkisi ile çok partili sisteme geçilmiş ve sonrasında farklı görüşlerde birçok yeni parti siyasi hayata katılmıştır. 1946 yılında kurulan Demokrat Parti (DP) 1960 yılına kadar Türk siyasi hayatını ve sendika hareketini etkilemiştir. “Çok partili yaşama geçildikten sonra Cemiyetler yasasında değişikliğe gidilerek 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır” (Tuna, 1965: 6). Yasağın kaldırılması üzerine işçiler arasında örgütlenmeler hızlanmıştır.

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda, sınıf temeline dayalı cemiyetlerin kurulmasına olanak vermeyen ifadenin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Bu değişiklikten sonra sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun, Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması, sendikacılığın daha başlangıçta ideolojik boyut kazanacağı endişesini uyandırmıştır. Bu nedenle söz konusu sendikalar, 17 Aralık 1946 tarihli sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır.

20 Şubat 1947 tarihinde sendikalarla ilgili olarak 5018 sayılı Sendikalar Yasası (İşçi Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun) yürürlüğe girmiştir. 1947 yılını Türk Sendikacılığının doğuş ve gelişmeye başladığı tarih olarak kabul edebiliriz. Sendika özgürlüğüne yönelik olumlu haklar içeren yasa, aynı zamanda sendikaların çalışmalarını kısıtlayıcı ve grev hakkını yasaklayan hükümleri de beraberinde getirmiştir (Tokol, 1994). Ayrıca sendikaların siyasal faaliyet yürütmelerine önemli yasaklar getiriyor, sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olmaları Bakanlar Kurulu’nun iznine bağlıyordu.

Yasa bir bakıma, sendikaları siyasi otoritenin denetimi altında tutmayı amaçlamaktaydı. “Yasa işçi sendikalarını “aynı iş kolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amacıyla kendi aralarında kuracakları dernekler” işveren sendikalarının da “bir iş kolunda işverenlerin aynı maksatla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler” şeklinde tanımlamıştır. Sendikaların faaliyetleri yardımlaşma, ortak çıkarlarını koruma ve temsil etme şeklinde belirlenmiş, sendika hakkı bakımından işçilerle işverenler arasında ayrıma gidilmemiştir” (Talas, 1992: 128) Yasa sendika çokluğu ilkesini benimsemiş aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulması kabul etmiş ve farklı işlerde çalışan emekçilerin bu işlere ait sendikalardan birine veya birkaçına üye olmalarına izin vermiştir. Ayrıca yasa sendika kurulması ihtiyaridir. Hiçbir kimse herhangi sendikaya üye olmaya veya olmamaya yada üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz. İş sözleşmelerine veya işyerlerinin iç yönetmeliklerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz hükmüne yer vermiştir (Tokol, 1994). “Yasa sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını sadece 3008 sayılı İş Yasasında tanımlanmış işçi ve işverenlere tanımıştır. Bu nedenle bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanlar sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlandırılmıştır” (Tokol, 1994: 24). Ayrıca İş Yasası tanımlı içine dahil olsa bile esnaf yanında çalışan emekçilerin sendika kurmaları ve sendikaya üye olmaları engellenmiştir (Çelik, 1979).

Yasa çıktıktan sonra işçilerin bir kısmı geçmiş uygulamaların etkisi ile sendika kurmak ve sendikaya üye olmaktan kaçınmışlardır. Bir kısmı ise iktidara yakın kişilerin kurdukları sendikalara güvenmemişler bir kısmı da sendikalaşma hareketine ilgisiz kalmışlardır. İlk zamanlarda emekçilerin ilgisizliklerini gidermek ve dikkatlerini çekmek amacıyla tüm sendikalar taksitle yiyecek, giyecek yardımı yapmışlar, hastalık yardımlarında bulunmuşlardır. Bu uygulamalar sonucu sendikaya üye olanların sayısı artmış, ancak bu uygulamaların azalması sonucu işçiler örgütlenme bilincine sahip olmadıklarından sendikalar yine üye kaybı ile karşı karşıya kalmışlardır (Tokol, 1994).

1950 seçimlerinden sonra sanayileşmede özel sektöre dayalı liberal bir ekonomi politikası gütmeyi amaçlayan Demokrat Parti zafer ile çıkmış, parti muhalefette iken işçilere vaat ettiği grev hakkını 29 Mayıs 1950 tarihli hükümet

programında tekrarlamış, bu konuda bir tasarı hazırlanmış ancak bu tasarı meclise sunulmamıştır.

1948-1960 döneminde sendikaların faaliyetleri sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu dönemde sendikalaşma hakkının sadece bedeni işçilerine tanınmış olması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, idari makamların sendikalar üzerindeki yoğun denetimleri, siyasi faaliyet ve grev yasağı sendikaların gelişmesini ve etkin bir biçimde faaliyet göstermelerini engellemiştir. Ayrıca Türk toplumunda yer alan bireysel eğilimler (Kutal, 1977) ekonomik yapısının önemli bir kısmının tüketim malları endüstrisi ve küçük işletmelere dayalı yapısı (Koray, 1992), 1950’li yıllara kadar sürekli işgücü temin edilmesinde yaşanan sıkıntılar (Koç, 1994), vasıflı işçi sayısının yeteri kadar olmaması ve sınırlı düzeyde kalması, ücretlilerin oranının özellikle 1950’lerden sonra sanayileşmede sağlanan gelişmelere karşılık 1960 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre faal işgücü içinde sadece %19 seviyesinde kalması (Kutal, 1977), sendikaların kendi içinde bölünmeleri sendikaların gelişmesini ve faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemiştir. “Sendikaların 1960 yılına kadar grev ve toplu sözleşme hakkından mahrum olmaları, birçok bakımdan olduğu gibi, mali bakımdan da güç kazanmalarını imkânsızlaştırmıştır” (Talas, 1965: 51).

Tablo 3.1: 1948-1960 Yılları Arasında İşçi, Sendika, Sendikalı İşçi Sayıları Birlik, Federasyon ve Konfederasyon: (Tokol: 1994: 31).

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendika Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Birlik Fed.	Konfederasyon
1948	325.463	73	52.000	1	-
1949	344.914	77	72.000	2	-
1950	373.961	88	76.000	3	-
1951	427.364	137	110.000	8	-
1952	488.505	248	130.000	16	1
1953	556.535	275	140.000	17	1
1954	583.252	323	180.387	23	1
1955	604.295	363	189.595	27	1
1956	645.321	376	209.155	26	1
1957	685.827	385	244.853	18	1
1958	707.206	394	262.591	18	1
1959	754.875	417	280.786	21	1
1960	824.881	432	282.967	27	1

Tablodan da görüleceği üzere 1948 yılında sendikalı işçi sayısı 52.000 iken,

1960 yılında 282.967'e, buna karşılık sendika sayısı 73'den 432'e birlik ve federasyon sayısı da 1'den 27'ye yükselmiştir.

Türk-İş'in kurulması

Türkiye'de 1948'den sonra sendikaların ve sendikalı işçilerin sayısı orantısız olarak arttı. 1948'de toplam sendika sayısı 73, sendikalı işçi sayısı ise 52 bindi. 1952 yılına gelindiğinde ise sendika sayısı 248'e yükselirken, sendikalı işçi sayısı 130 bine ulaştı (Yaraşır, 2009, <http://www.tezkoopis.org.tr/yayin/egitim/6.pdf>, 12 Aralık 2012'de erişildi). Bu gelişme doğal olarak ulusal düzeyde üst bir örgütlenmeyi koşulladı; işçi sınıfının arayışları bu doğrultuda gelişti. Bu birikimler sonucu, 31 Temmuz 1952'de sendikal birlik yolunda önemli bir adım atılarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu kuruldu (Koç, 1994). Türkiye'de ilk defa değişik iş kollarının ve bölgelerin işçileri aynı sendikal örgütlenmenin çatısı altında toplanmışlardır. Türk-İş çok ademi-merkeziyetçi bir örgüt olarak oluşturulmuş ve sürdürülmüştür. Oluşturulan sendikal birliğin sınıf mücadelesinde ne ölçüde etkili olduğu tartışılabilir ancak bu tartışmalar atılan adımın önemini küçültemez. Türk-İş'in kuruluşu ülkemizde sendikal birliğin sağlanması doğrultusunda önemli; ancak yetersiz bir dönüm noktasıdır. Türk-İş ve bağlı sendikalar, 1952-1960 döneminde işçi sınıfının o günkü mülksüzleşme, bilinç, deneyim birikimi düzeylerine ve mücadele eğilimine bağlı olarak, temsil ettiği az sayıda işçi için küçümsenmeyecek haklar almıştır. 1946 öncesinde yaratılan örgütlenme korkusunu bir ölçüde silmiştir. Sendikalaşma anlayışını yaymıştır, sendikal örgütlenme karda iz açmıştır.

3.2.3. 1960-1980 Yılları Arası

İnceleyeceğimiz dönem, askeri darbelerle başlayıp biten bir dönemdir. Bu dönemin başlayıp bitmesine neden olan darbeler, askeri darbe olmalarının yanında ortak bir özelliğe sahip değildir. Darbeleri oluşmasına neden olan toplumsal nedenler, darbelerin arkasındaki toplumsal sınıflar ve darbelerin sonucunda ortaya çıkan siyasal rejimler açısından ele alındığında, farklılık ve zıtlıkların ön plana çıktığı görülmektedir (Işıklı, 1994). 27 Mayıs 1960 ve 1961 Anayasası, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev

haklarında bir özgürlükler rejimi öngörürken, 12 Eylül darbesi ve 1982 Anayasası düzenlemeleri, işçi hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırmak ve kısıtlamak için yapılmıştır (Işıklı 1994: 191).

1960'lı yıllarda serbest piyasa uygulamaları etkisini kaybetmeye başlamıştır. Ülkelerin elde ettikleri başarılar, büyüme hızının meydana gelen yükselme, sanayileşme ve gelir adaletini sağlamada elde edilen başarı ile ölçülmekteydi (Uçar, 2010). Türkiye, 1960'lı yıllarda ithal ikameci sanayileşme stratejilerinin uygulandığı bir döneme girmiştir. Bu dönemin ayırıcı özelliği ekonomi politikalarının planlama tabanına oturtulmasıdır. Bu dönemde milli gelir arttı; sendikalaşma açısından büyük önem taşıyan büyük kamu işletmeleri kuruldu; özel sektör hızlı bir sanayileşme sürecine girdi. Çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı büyük işletmelerin kurulması, işçilik bilincinin ve sendikalarda örgütlenme ihtiyacının hızla gelişmesine önemli katkılarda bulundu. “1960'da 282. 967 üyesiyle 432 sendika, 27 birlik ve federasyon ile Türk-İş olmak üzere bir adet konfederasyon vardır” (Acar, 2007: 53).

1961 Anayasası ile işçiler için sendikal haklar ilk kez anayasal güvenceler altına alınmıştır. Sendika, toplu pazarlık ve grev hakları tanınarak çağdaş sendikacılık normlarına ulaşılmıştır. Ancak, bu hakların yasalarla düzenlenmesi üç yıl sonra, 1963 yılında 274 ve 275 sayılı yasalarla yapılmıştır.

Bu dönemde temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı bir Anayasa hazırlanarak “demokratikleşme süreci” başlatılmıştır. Bu bağlamda sendikacılığın gelişim yollarını tıkayan önemli bazı engeller kaldırılmış, işçi haklarıyla ilgili fikirlerin serbestçe savunulduğu ve tartışıldığı bir dönem yaşanmıştır.

Sendikal haklar ve bunların kullanımına olanak veren çağdaş anlamda sendikalaşma 1960'lı yıllardan başlayarak devam etmiştir. Her ne kadar daha önce 3008 sayılı İş Yasası, 5018 sayılı sendikalar yasası kabul edilmiş ve 1952 yılında Türk-İş kurulmuşsa da grev ve toplu sözleşme haklarının verildiği sosyal politika alanındaki düzenlemeler 1960'lı yıllarda yapılmıştır. Zaten 1961 Anayasası, bu konuda başlı başına bir dönüm noktası olmuştur.

Bu dönemde, sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılması, özellikle grevli toplu pazarlık hakkının işçilere verilmesiyle sendikalaşmada ciddi artışlar yaşanmıştır. Ancak, özellikle bu dönemdeki sendikalaşma oranları ile ilgili veriler güvenilir olmaktan uzaktır. Bu durumun nedenleri, 274 sayılı Kanun'un işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olma imkânı vermesi, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi, sendikalara üye oluşt ve ayrılışt noter tasdikine gerek görülmemesi, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ'in kurulmasıyla sendikalar arası rekabetin giderek artmasıyla her sendikanın üye sayılarını yüksek göstermek istemeleridir.

Tablo 3.2: 1960-1980 Yılları Arasında İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı, Sendika, Sendikalı İşçi Sayıları (Petrol-İş, 1988: 244).

Yıllar	İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı	Sendika Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı
1960	824.881	432	282.967
1961	868.954	511	298.000
1962	903.817	543	307.000
1963	975.570	565	259.710
1964	999.569	595	338.769
1965	1.082.507	668	360.285
1966	1.142.912	704	374.058
1967	1.336.945	798	834.680
1968	1.327.215	755	1.057.928
1969	1.365.936	797	1.193.908
1970	1.406.100	737	2.088.219
1971	1.448.108	631	2.362.787
1972	1.562.580	642	2.672.857
1973	1.612.579	637	2.658.393
1974	1.718.551	675	2.878.624
1975	1.819.456	781	3.328.633
1976	1.580.000	787	3.269.356
1977	1.970.000	863	3.807.577
1978	2.205.056	879	3.897.290
1979	2.152.411	750	5.465.109
1980	2.204.807	733	5.721.074

1960-1980 yılları arasında toplumsal değişme ve sosyo-ekonomik gelişmelerin etkisiyle 1971-1973 yılları arası dönem hariç işçi örgütlenmelerinde gelişme yaşanmıştır.

1960-1980 arası dönemde sendikacılık açısından olumsuz gelişmeler de yaşanmasına rağmen bu dönem Türkiye'de sendikacılık faaliyetlerinin Avrupa'daki gibi gerçek anlamda sendikacılığa yaklaştığı söylenebilir. Özellikle işkolu düzeyinde toplu

pazarlığın da serbest bırakılması sendikalar açısından en önemli gelişmelerden birisi olarak kabul edilebilir. Aynı zamanda bu dönemde sendikalar arası rekabet yaşanmış ve sendikalar üst düzey olarak farklı siyasi ve sosyal görüşler etrafında bölünmüşlerdir.

BÖLÜM IV

4. MÜDAHALE VE ANAYASA DÖNEMLERİ

4.1. 27 Mayıs 1960 Darbesi ve Sendikal Haklar

27 Mayıs 1960 darbesi uzun yıllar boyunca iktidarı elinde bulunduran bürokrasinin on yıllık bir aradan sonra iktidara yeniden el koyması olarak tanımlanabilir. 27 Mayıs'ın askeri bir darbe olduğu kuşkusuzdur; ancak ülkemizde gerek genel anlamda demokratikleştirme ve gerekse işçi haklarının gelişimi ile sendikacılığın canlılık kazanması bakımından bu darbe ile başlayan gelişmelerin büyük rol oynadığı bilinmektedir.

“27 Mayıs askeri darbesi siyasal olarak tam ortasından ikiye bölünmüş bir ülkede, giderek güçlenmekte olan kentsel sınıfların ekonomik kriz nedeniyle zorlanan çıkarlarının korunması ve bu doğrultuda yeni bir siyasal rejim düzenlenmesine yönelik olarak, zor kullanılarak gerçekleştirilen bir müdahale olmuştur” (Işıklı, 1994: 216).

27 Mayıs darbesi Türk sendika hareketinde bir dönüm noktası olmuş, sendikaların gelişmesine imkân sağlamıştır.

4.2. 1961 Anayasası

9 Temmuz 1961'de halkoylaması ile kabul edilmiş ve kabul edilen anayasa 20 Temmuz 1961'de 334 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. 1969, 1970, 1971, 1973 ve 1974 yıllarında değişik düzenlemelere gidilmiştir (Uçar, 2010). İşçi haklarını yakından

ilgilendiren bir yapı öngörülmüştür.

“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).

Anayasanın 46. maddesi çalışanların ve işverenlerin önceden izin almadan sendika ve sendika birlikleri kurmalarını, sendikalara serbestçe üye olmalarını ve üyelikten ayrılmalarını, işçi özelliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür (Tokol, 1994).

Anayasanın 47.maddesinde ise işçilerin, işverenler ile olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmalarını, grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenlerin haklarının yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür (Tokol, 1994: 34).

1961 yılında yürürlüğe giren anayasamız, döneminde yürürlükte olan anayasalar içinde diğer ülke anayasalarından sonra sosyal haklara en geniş yer veren anayasadır. ‘Sosyal adalet’ ve ‘sosyal devlet’ ilkelerini tanımlamıştır. ‘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). “1961 Anayasası’nın Kurucu Meclis’te görüşülmesi ve 274 ile 275 sayılı yasaların TBMM’de 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 verilmiş, 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).

Sendikal haklar bakımından özellikle 1961 Anayasasına dayanılarak çıkarılan ve 1963'te yürürlüğe giren “274 Sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” işçilere tanıdığı grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve sendikaları güçlü kılacak yeni iktisadi imkânlar sağlaması ile Türk sendikacılık hareketinde önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. 1961 Anayasası'nın çalışma hayatına getirdiği en önemli gelişme, sendikalaşma hareketine yeni bir boyut kazandıran toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt hakkıdır.

4.2.1. Türkiye İşçi Partisi

“Türkiye İşçi Partisi 12 sendikacı tarafından 13 Şubat 1961 tarihinde kurulmuştur” (Işıklı, 1994: 229). 1965 seçimlerinden sonra meclise 15 milletvekili sokmayı başarabilen TİP, kurucularının daha önce sendikacılıkla uğraşan insanlardan oluşması, işçi hak ve özgürlükleri konusunda gösterdiği kararlılık, emekçi sınıflarının taleplerinin siyaset arenasına taşınmasında üstlendiği görev ve işçi sınıfının sermayeden ve devletten bağımsız siyaset yapma geleneğinin bir ifadesi olarak oldukça önemli bir yere sahiptir (Işıklı, 1994).

4.2.2. 274 Sayılı Yasa

1947 tarihli 5018 sayılı birinci sendikalar yasasından sonra 274 sayılı yasa 15 Temmuz 1963'te kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Toplam 35 maddeden oluşan, dönemine göre hayli ileri bir yasa metni olan 274 sayılı Sendikalar Yasası, gelişme ve yol göstericilik anlamında bir çerçeve yasa görünümündedir. “Tanımlardan başlayarak, 2. madde sendika üyeliği, 3. madde işveren sendikasına üyeliği, 5. madde üyeliğin kazanılmasını, 6. madde üyelikten ayrılmayı, 8. madde üyelikten çıkarılmayı, 9. madde sendika birlik, federasyon ve konfederasyon üyelik şartlarını, 10. madde milletlerarası teşekküllere katılmayı, 11. madde kuruculuk, idarecilik, 12. madde kuruluş, 13. madde

katılma ve çekilme, 14. madde mesleki teşekküllerin faaliyetleri, 15. madde ticaret yapma yasağı, 16. madde siyasi faaliyetleri, 17. madde işçi işveren münasebetlerini, 19. madde işçi sendikası üyeliğinin teminatı, daha sonra ise 22. madde mamelek ve gelirleri, 23. madde aidatı, 30. madde faaliyetten men, kapatma, yönetim kuruluna işten el çektirme ve seçimlerin iptali gibi geniş bir düzenlemeye gidilmiştir” (Yaman, 2000: 65-66).

Yasa, İş Yasasındaki işçi tanımını bir kenara bırakarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını hizmet akdi ile çalışan tüm işçilere tanımıştır. 16 yaşını dolduranların sendikaya üye olmaları kabul edilmiş, 16 yaşından küçük olanların kanuni temsilcilerinin yazılı onayı ve genel kurulda oy kullanmamak koşulu ile sendikaya üye olmalarına imkân sağlamıştır. Kapalı işyeri ve sendikalı işyeri uygulamalarını yasaklamış, bireysel sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelere yer vermiş ve yaptırımlara bağlamıştır. İşçi sendikalarının işyeri ve iş kolu düzeyinde kurulmasına izin verilmiş, üst örgüt olarak federasyon, birlik ve konfederasyonların kurulması öngörülmüştür. Sendikaların uluslararası örgütlere önceden izin almadan üye olmalarını esasen kabul etmiş, sendikaları sadece katıldığı uluslararası örgütün tüzüğünü katılma tarihinden itibaren 15 gün içinde Çalışma Bakanlığı'na göndermekle yükümlü tutulmuştur. Sendikaların ticaret yapmalarını yasaklamış siyasi faaliyetlere ise siyasi partilerden veya onlara bağlı örgütlerden maddi yardım almamak veya vermemek, onların teşkilatı içinde yer almamak bir siyasi partinin adı altında kurulmamak koşulu ile izin verilmiştir. Sendikaların gelir kaynakları belirlenmiş, devlet ve diğer kamu örgütlerinin sendikalara mali yardım ve bağışta bulunmaları yasaklanmıştır. Üyelik aidatları sendika genel kurulunca serbestçe tespit edilmesi öngörülmüş işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birini temsil eden sendikaya bu işçileri temsile yetkili olduğunu belirtmesi ve işverene yazılı olarak başvurusu koşulu ile kaynaktan kesme sisteminden yararlanma imkânı tanınmıştır. Sendikaların faaliyetlerinin denetimi ve kapatılması ise idari organların yetkisi dışında bırakılmıştır. 274 sayılı yasanın bir başka niteliği çoğulcu olmasıdır. İşyeri sendikacılığından başlayarak konfederasyonlar oluşturulmaya ve uluslararası sendikal örgütlere kadar uzanmaya açıktır. Çeşitli işkollarında birden fazla sendika kurulabildiği gibi, işçiler birden fazla sendikaya üye olabileceklerdir.

“Yasa ile sendikalara geniş bir faaliyet alanı tanınmıştır” (Tokol, 1994: 37) Bu faaliyetler arasında:

- *Toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmak,
- *Toplu iş sözleşmeleri akdetmek,
- *İş uyuşmazlıklarında ilgili yargı organlarına başvurmak veya görüş bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,
- *Çalışma ilişkileri ile ilgili konularda üyelerine veya bunların mirasçılarına adli yardım yapmak,
- *Yasa veya uluslararası sözleşmeler gereğince toplanan kurullara temsilci göndermek,
- *Sosyal ve kültürel amaçlarla yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyeleri yararına sigorta anlaşmaları yapmak,
- *Grev ve lokavta karar vermek onları idare etmek,
- *Üyelerinin mesleki bilgilerini veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar düzenlemek, sağlık, spor ve kültürel faaliyetler için tesisler kurmak,
- *Üyelerinin kooperatif kurmalarına yardım etmek veya kurmak,
- *Mesleklerini yapabilmeleri için üyelerine her türlü madde alet ve makine kiralamak, ödünç vermek veya hibe etmek,
- *Üyelerinin mesleki çıkarlarını ilgilendiren her konuda inceleme ve araştırma yapmak,
- *Gelirlerinin en az %5’ni eğitim araştırmalarına ayırmak sayılabilir,

4.2.3. 275 Sayılı yasa

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Sendikalar Yasası ile aynı tarihte yürürlüğe girmiş ve toplam 66 maddeden oluşmaktadır. Yasa 1939 yılından 1963 yılı ortalarına kadar süren zorunlu hakem sistemine³ son vermiş sendikaların yıllardır özlem duydukları grev hakkını düzenlemiştir. Yasa toplu iş sözleşmesini

³3008 sayılı İş Kanunu’nun 72. ve 89. maddeleri ile grev ve lokavt yasaklandığı için işçi ve işveren arasında ortaya çıkabilecek iş uyuşmazlıklarının çözümünde başvuru ve kararlarına uyma zorunluluğu olan sistemdir (Tahkim sistemi). Devlet böylece çalışma yaşamının tek düzenleyicisi konumuna gelmiştir.

tanımlamış⁴, sözleşmenin yazılı yapılmasını, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olmamasını öngörmüştür. Yasaya göre hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu sözleşme hükümlerinin alması, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hizmet akdinin işçi lehine olan hükümlerinin geçerli olması söz konusudur.

275 sayılı yasa toplu iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabilmesini, süresi belirli toplu iş sözleşmesinin bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olmamasını, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde belli bir süre için sözleşmenin kendiliğinden yenilenmesini ön görmüştür.

Yasa, toplu sözleşmenin, sözleşmeye taraf sendika veya federasyonların feshi, infisahı, faaliyetten alıkonulmuş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerinin değişmesi gibi nedenlerle ortadan kaldırılmasını engellemiştir.

275 sayılı yasa ile bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikasına o iş kolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi, bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendikasına da o işyeri veya işyeri için toplu sözleşme yapma yetkisi tanımıştır.

Yasa bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçilerin aynı iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturması halinde Bakanlar Kurulu'nun Yüksek Hakem Kurulu'nun danışma niteliğinde görüşü alındıktan sonra toplu iş sözleşmesini aynı iş kolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran işverenlere bir kararname ile genişletme imkânı sağlamıştır.

275 sayılı yasa toplu görüşmelerin başlayabilmesi için yetkili işçi ve işveren tarafından birinin diğerini görüşmeye çağırması öngörmüş, çağrılan taraf için çağrıya uyma zorunluluğu getirilmiştir. Çağrıdan sonra toplu görüşme, toplu görüşme

⁴Madde 1 - 1. Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7. maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşmedir.

sonucunda tarafların aralarında anlaşamamaları halinde ise uzlaştırma aşaması görülmüştür.

Yasaya göre taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanmaması halinde durum tutanakla tespit edilmeli ve ilgili makama gönderilmelidir. Tutanağın ilgili makamca alındığı tarihten itibaren 12 iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenlemesi zorunludur. Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek durumundadırlar. Toplantıda iki aracının üçüncü tarafsız aracıyı seçmeleri zorunludur. Seçimin yapılamaması durumunda yetkili iş mahkemesi tarafsız aracıyı belirlemek durumundadır. Yasa uzlaştırma toplantısının en çok 15 gün sürmesini bu sürenin tarafların anlaşmaları ile uzatılabilmesini öngörmüştür. Taraflardan birinin toplantıya gelmemesi, tarafsız aracı seçmemesi, temsilci göndermemesi, anlaşma sağlanamaması veya uzlaştırma kurulunca alınan taraflarca kabul edilmemesi halinde durumun tutanakla saptanarak yetkili makama bildirilmesi zorunludur.

Yasa grevi; işçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak iş bırakmaları şeklinde tanımlanmıştır. Yasal Grev ise; işçilerin işverenle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal korumak ve düzeltmek amacıyla ve yasa hükümlerine göre uygun olarak yapılan grev şeklinde tanımlanmıştır. Yasa, bir iş kolunda veya işyerinde faaliyetin tümüyle durmasına sebep olacak şekilde işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir teşekkülün verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarını Lokavt olarak tanımlanmıştır. Yasal Lokavt ise; iş koşullarında veya bunların uygulama şekli ve yöntemlerinde değişiklik yapmak veya yeni iş koşulları kabul ettirmek amacı ile yasa hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt şeklinde belirtilmiştir.

Yasaya göre greve karar verme yetkisi toplu sözleşmeye taraf işçi teşekkülüne, lokavta karar verme yetkisi toplu sözleşmeye taraf işveren teşekkülü, işveren veya işveren vekiline aittir.

Yasa savaş durumunda, genel ve kısmi seferberlikte, ilaç imal eden işyeri hariç sağlık örgütlerinde, can ve mal kurtarma hizmetlerinde, kamu tüzel kişileri veya kamu iktisadi teşebbslerince yerine getirilen su, elektrik, havagazı üretim ve dağıtım işlerinde, yabancı ülkelere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, Türk sularında seyir halinde bulunan gemilere Türkiye’de hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında, noterlik hizmetlerinde, eğitim ve ğretim kurumlarında, ocuk bakım yerlerinde toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yapılmasını yasaklamıştır.

275 sayılı yasa yangın, su baskını ve doğal felaket hallerinde Bakanlar Kurulu’na bir kararname ile grev ve lokavtı yasaklama yetkisi vermiştir. Ayrıca yasaya göre Bakanlar Kurulu lke sağlığını ve ulusal güvenliğini bozucu nitelikte grdğu bir grev ve lokavtı en çok otuz gün erteleme yetkisine sahiptir. Bu süre Yüksek Uzlaştırma Kurulu’nun görüşü alınmak suretiyle en çok atmış gün daha geciktirilebilir.

Yasaya göre işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün o işverene ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi” bulunmaktadır. Toplu sözleşme veya mevzuatın işçi sendikası tarafından ihlal edilmesi halinde ise işveren lokavt hakkına sahiptir.

275 sayılı yasa taraflardan birinin veya B’nın başvurusu ve belirli koşulların gerçekleşmesi halinde mahkemeye başlamış bir grevi veya lokavtı durdurma ve ihtiyati tedbir alma yetkisi tanımıştır.

Yasa işçilerin grev ve lokavtın başlaması ile birlikte işyerinden ayrılmasını ngrmştir. Yasaya göre grev sonucunda toplu sözleşme yapılması halinde bu sözleşmeden, sözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça işyerinde çalışmış olanlar yararlanamazlar.

275 sayılı yasa üretim ve satışa yönelik olmamak koşulu ile niteliği

bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk olan işlerde faaliyetin devamlılığını işyerinin güvenliğini, makinelerin, malzemelerin bozulmamasını sağlayacak sayıda işçinin greve katılmasını ve lokavt nedeni ile işten uzaklaştırılmasını yasaklamıştır.

Yasa ile yasal grev ve lokavtın hizmet akdini ortadan kaldırılması engellenmiş, işverenin bu süre içinde sürekli veya geçici alması, başkalarını çalıştırması, greve katılan işçinin işverenin sağladığı konutta oturması halinde konuttan çıkarılmasını yasaklamıştır.

275 sayılı yasa, yasa dışı grev yapılması halinde işverene grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan, devam eden, greve katılmaya veya devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız olarak feshetme imkânı tanımıştır. Ayrıca yasaya göre yasa dışı grevden dolayı işverenin uğradığı zararlar greve katılan işçiler tarafından karşılanacaktır. Yasadışı grev işçilerin kararı sonucunda gerçekleştirilmiş ise zarar greve katılan işçiler tarafından karşılanacaktır. Yasadışı lokavt yapılması halinde işçiler hizmet akitlerini derhal ve herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebileceklerdir. İşveren yasa dışı lokavt süresince işçilerin hizmet akidinden doğan bütün haklarını ve zararları ödemek zorundadır.

Yasa grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda ve işlerde uyuşmazlıkların hakem kurulları tarafından çözümlenmesini ön görmüş, uzlaştırma aşamasının başarısız olması halinde İl Hakem Kurulu'na, İl Hakem Kurulu'nun kararına taraflardan birinin veya ikisinin itiraz etmeleri halinde Yüksek Hakem Kurulu'na gidilmesi zorunluluğu getirmiştir.

Yasaların çıkarılmasını izleyen yıllarda örgütlenme hızlanmış, sendika üye sayısı artmış, çok sayıda toplu sözleşme imzalanmış, grevler ardı ardına yapılmaya başlanmıştır. Ancak bir süre sonra grevlerin artması, yasaların uygulanmasında ortaya çıkan aksaklıklar yasaların değiştirilmesi konusunu sık sık gündeme getirmiştir.

274 ve 275 sayılı yasalarda yer alan bu düzenlemeler Türk-İş tarafından büyük bir coşkuyla karşılanmıştır (Tokol, 1994). Hatta yasaların yürürlüğe girdiği tarih

konfederasyon tarafından işçi bayramı olarak kabul edilmiştir. Ancak Türk-İş'in bu anlamdaki işçi bayramı yaklaşımı örgüt içinden ve dışından şiddetli eleştirilere neden olmuştur. Bu süreçte Türk-İş 1965 yılına gelinceye kadar daha sonra DİSK'i oluşturacak güçleri de temsil eden bir çizgide ilerlerken 1965 yılında iktidara gelen AP'nin uzun süreli olarak iktidara gelmesi sonucu Türk-İş hızla çizgi değiştirerek yeni bir yapılanmaya girdiği gözlenmiştir. Bu durumun II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde uygulama alanı bulan Truman Doktrini bağlamında Türk-İş'in ABD etkisi altındaki üst birliklere üye olması ve yakın bir ilişki geliştirmesinin ve söz konusu ülke ile iktidara gelen partinin ilişkilerinin etkisi olduğu öne sürülmektedir (Işıklı, 1979). Değişen hukuksal koşullarla birlikte toplumda yeni taleplerin ortaya çıkması ile Türk-İş içindeki huzursuzluklar iyice şiddetlenmiş ve 1964 yılında Türkiye Demokratik Toplumcu ve Devrimci İşçi Sendikalarının kurulması ile ilk bölünme gerçekleşmiştir.

4.2.4. Disk'in kuruluşu

DİSK 27 Mayıs 1960 askeri müdahalesinden sonra yürürlüğe giren 1961 Anayasası'nın getirdiği demokratik hak ve özgürlüklerin var olabileceği bir ortamda, 274 Sayılı Sendikalar Yasası ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın 24 Temmuz 1963'te çıkmasıyla sendikal mücadelenin serbestleştiği koşullarda, politikada, devrimci, sol ve sosyalist akımların hızla serpildikleri bir dönemde kurulmuştur. Mehmet ALPDÜNDAR'ın dışındaki tüm DİSK kurucuları, 13 Şubat 1961'de TİP'i kurmuş olan sendikacıların arasında bulunmuşlardır (Acar, 2007). 1960 ortalarının sosyo-politik ortamının, işçi sendikacılığı alanındaki bir ürünü olmasının yanı sıra, DİSK'in kurulmasının ana nedeni, Türk-İş yönetiminin bir bölümüyle DİSK'i kuran sendikalar arasında, sendikal anlayış ve mücadele konusundaki görüş ayrılıklarıydı. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adıyla kurulan konfederasyonun ilk tüzüğünde amaç olarak 'işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan kalkınması ve yücelmesi için, öncelikle, Türkiye'nin her bakımdan tam bağımsız olmasını ve hızlı bir kalkınma yoluna girmesini zorunlu görür. Bundan ötürü de Türk işçi hareketinin, anayasada öngörülen köklü dönüşümlerin gerçekleşmesini sağlayacak bir devrimci öze kavuşmasını şart sayar' denmiştir. Konfederasyonun ilk genel kurulu 15 Haziran 1967 günü İstanbul Nuruosmaniye'deki

Bank-İş salonunda 19 delegenin katılımıyla yapıldı. “Konfederasyon, 11 Temmuz 1967’de Çalışma Bakanlığı’na bildirdiğine göre, toplam üye sayıları 65.730 olan 11 sendikadan oluşuyordu” (Akalın, 1995: 102).

4.2.5. 274 Sayılı Yasada değişiklikler

1970’lerin ilk yıllarında Türk-İş’in de girişimleri sonucunda 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasının bazı maddelerinin değiştirilmesi için Çalışma Bakanlığı’nca tasarılar hazırlanmıştır (Çelik, 1979).

Türk-İş ve bazı işçi milletvekillerinin hazırlanması sırasında önemli ölçüde etkili olduğu 274 sayılı Yasa ile ilgili tasarıların görüşülmesi esnasında tepkiler ortaya çıkmış, görüşmelerden önce 15-16 Haziran günlerinde büyük gösteriler gerçekleştirilmiştir. Bu gösteriler güçlükle bastırılmış ve sıkıyönetim ilan edilmiştir (Tokol, 1994).

Bütün tepkilere rağmen tasarı yasalaşmış ve Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. “1317 sayılı yasanın gerekçesinde uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi, Millet Meclisi Komisyonu raporunda da güçlü sendikacılığın geliştirilme amaçlarına yer verilmiştir” (Çelik, 1979: 78).

1317 sayılı yasanın ön gördüğü değişiklikler daha sonra uygulamada çeşitli sorunlar ortaya çıkarmış, sendikalar arasındaki ilişkiler olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sebeple TİP tarafından Anayasa Mahkemesi’ne dava açılmıştır. Mahkeme yasanın dava konusu olan 11 maddeden bir bölümünü ve bazı maddelerin çeşitli bentlerini anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir. 1317 sayılı yasanın iptal edilen hükümleri arasında yer alan iş kolu sendikaları, federasyon ve konfederasyonların kuruluşları ile ilgili esaslar iptalden sonra yeni düzenleme yapılmaması nedeni ile uygulamada önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

274 sayılı yasa ile ilgili diğer gelişme Dernekler Yasası’nda 1972 yılında

yapılan bazı değişikliklerle ortaya çıkmıştır.

4.2.6. 1971 Askeri müdahalesine sebep olan gelişmeler

1960'lı yıllar ve sonrası Türk siyaseti açısından yeni bir olgu olarak solcu ideoloji Türk toplumunu en fazla meşgul eden ideoloji olmuştur (Altıntaş, 2003). Türk-İş'in siyasi partiler üstü sendikacılık anlayışına zıt bir eğilim ilk olarak 1961 yılında ortaya çıkmıştır. Tamamına yakını Türk-İş içerisinde yer alan on iki sendikacı tarafından Türkiye İşçi Partisi kurulmuştur (Yazıcı, 1996). İşçilerin temsilcisi olduğunu savunan, Marksizme bağlı olduğunu ifade eden TİP 1965 seçimlerinde parlamentoya 14 milletvekili sokmuştur (Uçar, 2010). Solcu ideoloji 1962 sonrasında aydınlar arasında ciddi bir yayılma alanı bulmuş, 1962 yılında Sosyalist Kültür Derneği kurularak sosyalizmi yaymaya başlamıştır. Bu dönemde hem siyasi hayatta MHP-TİP arasında hem de sosyal hayatta sağcı ve solcular arasında ciddi kutuplaşmalar oluşmuştur (Uçar, 2010). 1969 seçimlerinden önce seçim sisteminde yapılan birtakım düzenlemelerle küçük partiler ve muhalefet parlamento dışına itilmiştir. Bundan sonra meydana gelecek siyasi gelişmeler toplumsal kargaşayı artırmıştır (Altıntaş, 2003).

Bireysel hak ve özgürlükler 1961 Anayasası ile genişletilmiş sonrasında ise demokratik bir süreç başlamıştır. Bu demokratik sürecin sonuçları olarak farklı grupların çıkarlarını savunan bireyler ile devlet arasındaki ilişkileri temin edecek dernekler kurulmuş ancak bunlar da tam olarak görevlerini yerine getiremeyerek ve kurumsallaşamayarak, toplumsal bunalım ve kavgaların birer unsuru haline gelmişlerdir (Uçar, 2010). 1961 Anayasası ile işçiler bir takım haklar elde etmişler ve bu hakların da etkisiyle sendikaların ve grevlerin etkinliği artmış ve işçilerin reel ücretlerinde artışlar yaşanmıştır (Altıntaş, 2003).

1970'li yıllarda ithal ikameci sanayileşme politikası uygulanmış ve bu politikanın da başarıya ulaşması ile birlikte çıkar grupları arası çelişkiler de büyümeye başlamıştır (Uçar, 2010). İşçiler kendi aralarında farklılaşmış, bu farklılaşma istihdam edilenler arasında yeni bir alt grup meydana getirmiştir. Bunun sonucunda örgütlü sendikalı işçiler ile farklılaşmış bu işçiler grubu arasında ayrışmalar meydana gelmiştir.

Meydana gelen bu ayrışmalar 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).

1961-1971 yılları arasında 1961 Anayasası'nın getirdiği ve güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin etkisiyle açık toplum olma dönemi başlamış, örgütlü toplum yapısı ortaya çıkmıştır (Uçar, 2010). Anayasa ile verilen ve güvence altına alınan haklar beraberinde siyasal şiddet ve karmaşayı da getirmiştir. Farklı ideolojileri savunan öğrencilerin her fırsatta birbirleri ile çatışmalarıyla tırmanan şiddet 1971 martında Türk ordusunu harekete geçirmiştir. Askerin bu müdahalesi siyasi yönetimi doğrudan ele alma şeklinde gerçekleşmemiş, cumhurbaşkanı, meclis ve senatoya muhtıra vermekle yetinmiştir. Normal anayasal düzene ancak 1973 baharında dönülebilmiştir (Altıntaş, 2003). Sendikal faaliyetler için bir dönüm noktası olan 1961 Anayasası ile başlayan bu dönem sadece on yıl sürmüş 1970 sonrasındaki siyasi çalkantılar, giderek artan öğrenci ve işçi eylemleri ile sekteye uğramış ve 1971 Askeri Muhtırasını beraberinde getirmiş ve bir ara dönem başlamıştır (Mahiroğlu, 2001).

1971 yılına ordunun gerçekleştirmiş olduğu müdahale 1971-1973 yılları arasında siyasal yaşamda istenilen sonuçları vermemiştir. 1973 yılında yapılan seçimlerde iktidarı herhangi bir parti tek ele alamadığı gibi diğer partilerle de koalisyon da kurulamamıştır. Bu dönemden sonra bazı parti önderliklerinde koalisyonlar kuruluş ancak politik ve ekonomik nedenlerden dolayı uzun ömürlü olamamışlardır (Altıntaş, 2003). “Diğer taraftan 1971-1974 döneminde toplu sözleşme ve grev hakkının askıya alınması ile 1960’tan beri artan gerçek ücretler düşürülmüştür” (İleri, 2009: 248).

4.2.7. 12 Mart ve sendikalar

12 Mart yaşanan askeri müdahale sonrası sendikal faaliyetler için yeni bir dönem başlatmış, sendikalar kapatılmamakla birlikte müdahaleden olumsuz etkilenmişlerdir. “DİSK yöneticileri ve üyelerinin çoğu tutuklanmış, örgüt 14 Ekim 1973 seçimlerine kadar güç koşullarda faaliyetlerini sürdürmüştür (Tokol, 1994: 55).

Askeri müdahaleden 12 Ekim 1973 tarihinde yapılan seçimlerine kadar partiler üstü hükümetlerle yönetilen ülkede sendikal faaliyetler, toplu pazarlık ve grevler büyük ölçüde kısıtlanmıştır (Talas, 1992).

“1970’li yıllarda 1960’lı yıllarda olduğu gibi konfederasyon düzeyinde bölünmeler yaşanmış, 23 Haziran 1970 tarihinde Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 22 Ekim 1976 tarihinde Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur” (Tokol, 1994).

MİSK var olan sosyo-ekonomik düzene karşı çıkmış, emek-sermaye çatışmasını benimsememiş işçi ve işvereni birbirini tamamlayan ulusal üretimin iki unsuru olarak kabul etmiştir. HAK-İŞ’te emek-sermaye çatışmasını benimsememiş, örgüt beyannamesinde “HAK-İŞ işçi ve işverenlerin haklarını hak terazisinde tartacak, korkmadan, yılmadan haklı olana hakkını teslim edecektir” görüşüne yer vermiştir (Tokol, 1994).

4.2.8 1971 Anayasa değişikliği (1488 sayılı yasa)

12 Mart askeri darbesinin sonrasında 1971 yılında anayasada yapılan bazı düzenlemeler ile sosyal haklar olumsuz yönde etkilenmiştir. Yapılan bu değişiklikler ile bütün temel hak ve hürriyetlere dolaylı bir sınırlama getirilmek istenmiştir (Uçar, 2010) Sosyal haklara yapılan doğrudan müdahale ise işçilerin sendikal haklarında gün yüzüne kendini göstermiştir. 1488 sayılı yasayla anayasanın 46. maddesindeki ‘çalışanlar’ kelimesi kaldırılıp yerine ‘işçiler’ kelimesi getirilmiştir. Yani ‘işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir’ hükmü Anayasadan çıkarılarak memurların sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır” (Uçar, 2010: 105). Bu kapsamda kamu görevlilerinin de daha önce kurmuş oldukları sendikaların da faaliyetlerinin sona erdirilmesi gerektiği bildirilmiştir. Böylece grev ve toplu sözleşme yapma hakkı zaten olmayan kamu görevlileri sendikaları 1971 değişikliği ile tamamen ortadan kaldırılmıştır (Tanör, 1978). 12 Mart sonrasında mevzuatta gerçekleştirilen değişiklikler sendikal faaliyeti kısıtlayıcı, sendikaların siyasal alanını daraltıcı özellik göstermektedir. Anayasada değişikliği izleyen yıllarda kapanan

kamu görevlileri sendikalarının yerine çeşitli adlar altında çok sayıda dernek kurulmuş, siyasi kutuplaşma nedeni ile kamu görevlileri dernekleri arasında da bütünleşme 12 Eylül 1980'e kadar gerçekleştirilememiştir.

1972 yılında yürürlüğe giren Dernekler Kanunu'nda sendikaları da ilgilendiren çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. "Sendikaların özellikle siyasal faaliyette bulunmalarını engelleyici, siyasal iktidarın özellikle bu konuda sendikalar üzerinde geniş bir denetim uygulamasını sağlayıcı nitelik taşımaktaydı" (Işıklı, 2005: 502-503).

4.2.9. Hak-İş'in kurulması

Demokrasinin bir gereği olarak işçi hareketinin ve sendikaların siyasi partilerin etkisi altına almaya yönelik faaliyetleri ortaya koymaları gerekirken, Türkiye'de sendikalar siyasi partiler tarafından kurdurulmuş ya da vesayetleri altına girmişler, hatta bazı sendikaları ve bazı konfederasyonları partinin işçi kolu gibi kullanmaya kalkmışlardır (Acar, 2007).

1976 yılında Ankara'da 7 sendikanın bir araya gelmesiyle Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) kurulmuştur. "Konfederasyon yöneticilerinin açıklamasıyla Hak-İş; adalet, emek, gerçek, insaf, pay ve emek karşılığı gibi anlamlara sahip olan "hak" kelimesi ile çalışmayı ve çalışanları temsil eden "iş" kelimesinin bileşimi olan bir kısa addır" (Hak-İş Dergisi, 1995 : 9).

Hak-İş, geçmişte yaşanmış deneyimleri de dikkate alarak kendine özgü bir sistem oluşturmaya çalışmıştır. Bu sistemi oluşturan temel parçaları ise sivil toplum, demokrasi, milli sendikacılık, hizmet sendikacılığı, toplumun inanç ve değerlerine bağlılık, mutlak çatışma ya da mutlak uzlaşmacılık yerine hak arama yolunda zorunlu olursa çatışma, sadece talep etme değil aynı zamanda çözüm üretmedir (Acar, 2007).

4.3. 1960-1980 Dönemlerinde Toplu Pazarlık ve Grevler

"1960-1980 döneminde sendikaların temel faaliyetlerini toplu pazarlık oluşturmuş, Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre 17 yıl içinde yaklaşık 28000

sözleşme imzalanmıştır” (Tokol, 1994: 65). Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı tabloda da görüldüğü üzere zaman içinde artış göstermiş ancak toplam işçi sayısı dikkate alındığında sendikalaşma oranının düşük olmasının etkisi ile toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı sınırlı düzeyde kalmıştır (Tokol, 1994). Bu dönemde toplu sözleşmelerin büyük bölümü işkolu düzeyinde örgütlenmiş sendikalar tarafından imzalanmıştır.

Tablo 4.1: 1960-1980 Yılları Arasında Yapılan Toplu Sözleşme, Grev, Katılan İşçi Sayıları ve Kaybolan İşgünü. (ÇB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998)

Yıllar	Toplu Söz. Sayısı	Toplam İşyeri	Toplam İşçi	Grev Sayısı	Katılan İşçi	Kaybolan İş günü
1963	96	156	9462	8	1.514	19.739
1964	1078	1078	436762	83	6.640	238.261
1965	872	2855	171859	46	6.593	336.836
1966	1152	2595	334388	42	11.414	430.104
1967	2339	3630	188765	101	9.499	350.037
1968	1332	2981	418297	54	5.289	174.905
1969	1419	2875	234486	74	12.601	235.134
1970	1516	5036	550951	72	21.156	220189
1971	1442	4542	342550	78	1.0916	476.116
1972	1606	338	408237	48	14.879	659.362
1973	1921	6309	443290	55	12.286	671.135
1974	1724	4323	601779	110	25.546	1.109.401
1975	1893	4928	300518	116	13.708	668.797
1976	1979	5176	413773	58	7.240	32.5830
1977	2033	6189	590098	59	15.682	1.397.124
1978	1870	5317	385877	87	9.748	426.127
1979	2070	13277	371377	126	21.011	1.147.721
1980	2247	4066	279327	220	84.832	1.303.253

1960-1980 döneminde toplu sözleşme faaliyetinin devamı ve yaptırımı niteliğinde olan grev hakkından sendikalar önemli ölçüde yararlanmışlardır. 1963-1971 yılları arasında toplam 558 greve 139.688 işçi katılmış, 2.481.321 işgünü kaybolmuştur. 1963 yılında grev sayısı 8 iken, 1964 yılında artarak 83’e çıkmıştır. Bu süreçten sonra yıllar itibari ile grev sayılarında iniş ve çıkışlar yaşansa da, grevlerin yıllar itibari ile artma eğiliminde olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

5. 1980 SONRASI DÖNEM VE ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELER

5.1. 1980 Sonrası Gelişmeler

Önceki yıllarda yaşanan askeri müdahalelerden sonra Türk siyasi hayatı inişli ve çıkışlı bir görünüm sergilemiştir. Petrol bunalımı sonucu fiyatlarda artışlar olmuş bu artışlar ülke maliyesini olumsuz etkilemiştir (Uçar, 2010). “1980 yılı başında kurulan Adalet Partisi azınlık hükümeti 24 Ocak 1980 tarihinde 1960’lı yıllardan beri uygulanan Keynesçi iktisadi düşünce yerine Monetarist iktisadi düşünceye dayalı 24 Ocak İstikrar programını uygulamaya koymuştur” (Uçar, 2010: 110).

1950’lerden beri uygulanmakta olan ithal ikamesine dayalı politikalara son verilmiş ve ihracata dayalı sanayileşme politikası uygulamaya konulmuştur. Böylece, fiyat istikrarının sağlanmasına ve ekonomide devletin ağırlığının azaltılmasına yönelik önlemler alınmaya çalışılmıştır (Koray, 1992).

“Önce sermaye birikimi ve ekonomik büyüme sonra adil gelir dağılımı formülü ile ifade edilebilecek, sosyal içerikli bir iktisadi kalkınma yerine iktisadi büyümeyi ifade eden 24 Ocak kararları özgür sendikacılık ve toplu pazarlık ilkelerine ise fazla yer vermemiştir” (Kutal, 1968: 118).

5.1.1. 1980-1983 dönemi

Türkiye için 1980 yılı; sosyal ve siyasal alanda yeni bir dönemin başlangıcı

olmuştur. 1980 darbesinin sonucunda kabul edilen 1982 Anayasası hukuksal anlamda sendikal hak ve özgürlükler önemli ölçüde kısıtlanarak sendika ve derneklere siyaset yapma yasağı getirmiştir (Uçar, 2010). Siyasi partiler kapatılmış sendikacılık için önemli haklardan olan toplu sözleşme ve grev hakları önemli ölçüde kısıtlanmıştır. “650.000 kişi gözaltına alınmıştır. 1980’de 5.721.074 olan sendikal işçi sayısı, 1985’te 1.711.254’e gerilemiştir. 1979 yılı ile 1985 yıllarının işçi ücretleri karşılaştırıldığında yarı yarıya bir düşüş olduğu görülür” (Uçar, 2010: 110). Türkiye’nin dış borç yükü 1980-1987 yılları arasında iki katından fazla artmıştır (Aslan ve Kaya, 2004: 219).

1971 askeri müdahalesi sonrasında yaşananlar 1980 darbesinin temellerini atmıştır (Uçar, 2010). “Bu süreç içerisinde bir dış etken olarak soğuk savaşın Türkiye’ye etkisiyle beraber ülkede yaşanan kentleşme, sanayileşme, göç gibi sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel dönüşümlerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayata etkileri işçi sınıfı ve sendikal hareketleri de olumsuz etkilemiştir” (Yazıcı, 1996: 145).

Askeri müdahalenin yapılmasından sonra yasama ve yürütme erkleri siyasi karmaşa bitinceye kadar 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).

Askeri müdahale sonrası üç yıllık bir süre için toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi dönemi askıya alınmıştır ve zorunlu tahkim sistemi kullanılmıştır (Talas, 1992). Temel hak ve özgürlükleri 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 (Uçar, 2010). Özellikle çalışma hayatını düzenleyen yasal çerçeve hazırlanırken darbe öncesi yaşanan toplumsal olaylar göz önüne alınmış; yeni düzenlemelerde, sağlanan bazı haklarda kısıtlama yoluna gidilmiş, sendikalaşmanın kapsamı daraltılmıştır (Mahiroğlu, 2001). Bu dönemde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarında sınırlamalara, sendika ve sendikacılarla ilgili kısıtlamalara gidilmesinin, düşük ücret politikasının yasal çerçevesini oluşturduğunu söyleyebiliriz (Uçar, 2010:111).

1982 Anayasası

1982 yılında halkoylamasına sunularak kabul edilen ve yürürlüğe giren 1982 Anayasası; siyasi ve sosyal alanda önemli değişiklikler içermektedir. “Anayasa’nın 2. maddesinde T.C’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu tekrarlanmıştır. Anayasa’nın 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’, 52. maddede ‘sendikal faaliyet’, 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).

1982 Anayasası sendikalarla ve sendikal faaliyetlerle ilgili son derece ayrıntılı hükümlere vermiş, yasalarla düzenlenmesi gereken birçok konuyu ele almıştır.

Anayasanın sendika kurma hakkı ile ilgili 51. maddesi işçilerin ve işverenlerin ancak üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almadan sendika kurmalarına izin vermiş, sendikaların ve üst örgütlerin kurulabilmesi için belgelerin yetkili mercie verilmesini öngörmüştür. Bu bilgi ve belgelerin yasaya aykırılığı halinde yetkili makamın sendika ve üst örgütün faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurusu hükme bağlanmıştır.

Anayasanın 52. maddesi, sendikaların anayasanın 13. maddesine⁵ aykırı hareket etmelerini yasaklamış, siyasi yasaklıları ayrıntılı şekilde ele almıştır. Sendikaların siyasi amaç gütmeleri, siyasi faaliyette bulunmalarını, siyasi partilerden destek görmeleri onlara destek olmaları, derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri ile vakıflarla bu amaçla ortak hareket etmelerini engellemiştir.

⁵Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması.

Anayasanın 53. maddesinde toplu sözleşme hakkına yer verilmiş, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu sözleşme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Aynı iş yerinde aynı dönemde birden fazla sözleşme yapılması yasaklanmıştır.

Anayasanın 54. maddesinde grev hakkı düzenlenmiş, greve toplu sözleşmenin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde izin verilmiştir. Grev hakkının ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasını yasaklamıştır. Greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucunda grev uygulanan işyerinde ortaya çıkabilecek zarardan sendika sorumlu tutulmuştur.

5.1.2. Yeni yasalar

2821 Sayılı yasa

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 5018 ve 274 sayılı kanunlardan sonra çıkarılan üçüncü sendikalar kanunudur (Uçar, 2010). 7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 2821 sayılı yasa 274 sayılı yasaya oranla daha ayrıntılı hükümler içermiştir, sendikaları kısıtlayıcı çok sayıda düzenlemeye yer verilmiştir.

Yasa ile işveren vekili kavramı genişletilmiş, işletmenin yanı sıra işyerinin bütünü yöneten kişilerde işveren vekili olarak kabul edilmiştir. Aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunması benimsenmiş, sendika tüzüklerinde belirtmek ve genel kurul kararı olmak koşulu ile sendikaların şube açmalarına imkan tanımıştır.

Sendika ve konfederasyonların önceden izin almadan serbestçe kurulmalarına imkan tanımış, örgütte uyulacak esaslara ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca sendika ve konfederasyonlar serbestçe tüzüklerini oluşturma imkanından yoksun bırakılmış, sendika tüzüklerinde yer alması zorunlu hususlar ayrıntılı belirtilmiştir.

Sendika kurucusu olabilmek için gerekli koşullar arttırılmış, sendikanın

kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olma ve hüküm giymemiş olma gibi ağır hükümler getirilmiştir.

Sendikaya üye olamayacakların kapsamı geniş tutulmuş, askeri şahısların, özel okul öğretmenlerinin, öğrencilerin, din ve ibadet işlerinde çalışanların, sermayesinin tamamı veya bir bölümü devlete ait belirli banka, kurum, örgüt ve sigorta şirketlerinin üst düzey yöneticilerinin sendikaya üye olmaları yasaklanmıştır.

İşçi ve işverenlerin aynı anda aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olmalarını engellemiş, birden fazla sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikleri geçersiz sayılacaktır.

Yasa ile sendikaya üyelik zorlaştırılmış, üyeliklerin üye kayıt formunun doldurulması sonrası notere tasdik ettirilmesi ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organların kabul etmesi ile kazanılması öngörülmüştür.

Sendika yöneticilerine ve sendika temsilcilerine belirli koşullarda güvence getirilmiştir. Yasa ile sendika faaliyetleri ayrıntılı bir şekilde belirtilmiş, faaliyetler çalışma hayatı ile ilgili faaliyetler ve sosyal faaliyetler olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Çalışma hayatı ile ilgili faaliyetler arasında toplu sözleşme yapmak, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili organlara başvurmak, çalışma hayatından, toplu sözleşmeden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve mirasçıları temsil etmektir. Sosyal faaliyetler arasında sigorta, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması konusunda üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, kurullara temsilci göndermek, kurs ve konferans düzenlemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane için gerekli tesisleri kurmak vs.

Sendikaların siyasi faaliyetlerine önemli kısıtlamalar getirilmiş, sendika ve konfederasyonların siyasi amaç gütmeleri, siyasi faaliyette bulunmalarını, bunlarla beraber hareket etmelerini yasaklamıştır. Sendikaların ticaretle uğraşmaları, elde edecekleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtmaları yasaklanmıştır.

2822 Sayılı yasa

275 Sayılı Kanunun yerini alacak olan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'dur (Uçar, 2010). 7 Mayıs 1983 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2822 sayılı yasa 2821 sayılı yasa gibi son derece ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Özellikle grev hakkının kullanılması zorlaştırılmıştır. Sendikalar grev hakkının kullanılmasında aşılması zor, suç işleme ihtimali yüksek hükümler ile karşı karşıya kalmışlardır

Yasa ile işkolu, işyeri sözleşmesi ayrımını ortadan kaldırmış, işyeri ve bazı koşulların varlığı halinde işletme toplu iş sözleşmelerine yer vermiştir. İşletme sözleşmesi yasada, bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve örgütüne ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işlemenin niteliği gereği olduğu hallerde bu işyerinin tümü için yapılan sözleşme şeklinde tanımlanmıştır.

Bir işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu sözleşme yapılması yasaklanmış, toplu sözleşmelerin süresi en az bir yıl en çok üç yıl olarak belirlenmiştir. Sözleşme süresinin taraflarca uzatılması, kısaltılması, süresinden önce sona erdirilmesi engellenmiştir.

Toplu sözleşme yapma yetkisi işçi sendikasına tanınmış, sendikanın toplu sözleşme yetkisine sahip olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'una, toplu sözleşme yapmak istediği işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasına sahip olması hükme bağlanmıştır.

2821 ve 2822 sayılı yasalar işçi sendikalarının büyük tepkilerine neden olmuş, sendikaların tepkileri demokrasiye geçiş ile birlikte giderek artmıştır. Yasalardaki hükümler yöneticilerin konumlarından, yetkinin tespitine, grevin uygulanmasına kadar her konuda birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Tablo 5.1: 1984 -1999 Yılları Arasında Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları (ÇB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2004, No:30, s. 113).

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
1984	2.553.384	1.427.271	55.90
1985	2.819.517	1.828.471	64.85
1986	3.075.343	1.953.892	63.53
1987	3.268.038	2.044.797	62.57
1988	3.483.212	2.227.029	63.94
1989	3.564.214	1.834.969	51.48
1990	3.563.527	1.997.564	56.06
1991	3.513.064	2.130.811	60.65
1992	3.596.469	2.254.271	62.68
1993	3.742.380	2.485.681	66.42
1994	3.815.261	2.644.417	69.31
1995	3.905.118	2.667.014	68.30
1996	4.051.295	2.708.784	66.86
1997	4.215.375	2.774.622	65.82
1998	4.327.156	2.923.546	67.56
1999	4.381.039	3.037.172	69.33

5.1.2. Dönemin işçi hareketleri ve sendikalaşma düzeyi

1980’li yıllarda kamu kesiminde çalışan 600 bin işçi tarafından 1989 İlkbahar İşçi Eylemleri gerçekleştirilmiştir (Uçar, 2010). “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 oluştur” (Yazıcı, 1996: 155).

1984-1993 döneminde sendikaların temel faaliyet alanı toplu pazarlık olmuştur. Tabandan gelen talep, geçmişten gelen alışkanlıklar, yasaların sağladığı bazı haklardan sadece toplu pazarlık yetkisi alan veya toplu pazarlık tarafı sendikanın yararlanabilmesi sendikaları toplu pazarlık faaliyetine yöneltmiştir. Bu dönemler arası toplu pazarlıkta temel odak noktası ücret ve ücret ekleri olmuştur. Enflasyon oranının 1980 yılına göre 1984 yılından itibaren giderek artması ve üç rakamlı olması nedeni ile sendikaların ücrete yönelik talepleri ve gelecek toplu pazarlık döneminde toplu pazarlık yetkisini kaybetme endişeleri toplu pazarlıkların ücret ve ücret ekleri üzerine

yoğunlaşmasına yol açmıştır.

Tablo 5.2: 1984-1993 Yılları Arasında Yapılan Toplu Sözleşme, Grev, Katılan İşçi Sayıları ve Kaybolan İşgünü. (ÇB, Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1998).

Yıllar	Toplu Söz. Sayısı	Toplam İşyeri	Toplam İşçi	Grev Sayısı	Katılan İşçi	Kaybolan İş günü
1984	1185	4258	340095	4	561	4947
1985	2721	12702	919810	21	2410	194296
1986	2667	11769	707230	21	7926	234940
1987	2343	7623	923093	307	29734	1961940
1988	2454	10576	629303	156	30057	1892655
1989	2725	103329	829341	171	39435	2911407
1990	1954	11399	483852	458	166306	3466550
1991	5030	13169	1089549	398	164968	3809354
1992	1783	9537	450906	98	62189	1153578
1993	3809	16699	1068289	49	6908	574741

“Türkiye’de 12 Eylül 1980 ile 2 Ekim 1984 tarihleri arasında grev ve lokavta gidilmemiş, ilk grev 02.10.1984 tarihinde gerçekleştirilmiştir” (Tokol, 1994: 127).

5.2. 2001 Yılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

AB sürecinde demokrasi ve insan hakları açısından önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilen Anayasa değişiklikleri, 17 Ekim 2001 tarih ve 24556 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan "Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun" ile yürürlüğe girmiştir.”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun" ile, çalışma hakkı ve ödevi (md.49), sendika kurma hakkı (md.51) ve ücrette adalet sağlanması (md.55), hükümlerinde değişiklik yapılmıştır.

Anayasamızın 49. maddesinin ikinci fıkrasındaki "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır" hükmünde yer alan "çalışanları" ifadesinden sonra gelmek üzere "işsizleri" ibaresi eklenmiştir. Böylece devletin sosyal politikalarıyla ilgili geliştirici bir

düzenleme yapılarak, devlete çalışanların yanı sıra işsizleri de koruma görevi verilmiştir.

Anayasamızın 51. maddesinde yer alan sendika kurma hakkı ile ilgili olarak eski madde metninin ilk fıkrasında yer alan ‘işçiler ve işverenler’ ibaresi, ‘çalışanlar ve işverenler’ olarak düzenlenerek, işçiler dışında diğer çalışanlara da sendika kurma hakkı tanınmıştır. Maddenin beşinci fıkrasında, işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenleneceği belirtilmiştir

İşçiler ve işverenlerin "aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacaklarına" ilişkin hüküm, "aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz" şeklinde değiştirilmiştir. Böylece işçiler ve işverenlerin ayrı işkollarındaki sendikalara aynı zamanda üye olabilmeleri imkânı daha açık bir anlatımla anayasa metninde yer almıştır. Sendika kurma hakkının sınırlanmasına yol açacak sebeplere açıklık getirilmiştir. Buna göre, sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilecektir. Değiştirilmeden önceki metinde yer alan sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin anayasada belirlenen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağına ilişkin hüküm, Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz şeklinde değiştirilerek, aykırılık kavramı genişletilmiştir. Eski düzenlemede yer alan işçi sendika ve konfederasyonlarında yönetici olabilmek için en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışma şartı kaldırılmıştır.

Anayasamızın 55. maddesinde yer alan ‘Ücrette Adalet Sağlanması’ ile ilgili olarak yeni madde metninde, ülke ekonomisinin yanı sıra çalışanların geçim şartları da asgari ücretin tespitinde ölçüt olarak öngörülmekte, önceki düzenlemede yer alan ‘ülkenin sosyal durumu’ ifadesi kaldırılmaktadır.

5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

10 Haziran 2003 tarihinde 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).

5.4. 6356 Sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07.11.2012 tarihli ve 2846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni yasayla 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki düzenlemeler önemli değişikliklerle tek bir kanun düzenlemesi haline getirilmiştir. Kanun 81 madde ve 6 geçici maddeden oluşmaktadır.

Bu kanunun amacı “işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir” şeklinde 1. maddede belirtilmiştir.

Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çalışma hayatında birçok alanda yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler;

- İşkolu sayısı, 28'den 20'ye düşürülmüştür. Bu işkolları; “Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık”, “Gıda Sanayi”, “Madencilik ve Taş Ocakları”, “Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç”, “Dokuma, Hazır Giyim ve Deri”, “Ağaç ve Kâğıt”, “İletişim”, “Basın-Yayın ve Gazetecilik”, “Banka, Finans ve Sigorta”, “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar”, “Çimento, Toprak ve Cam”, “Metal”, “İnşaat”, “Enerji”, “Taşımacılık”, “Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk”, “Sağlık, Sosyal Hizmetler”, “Konaklama ve Eğlence İşleri”, “Savunma ve Güvenlik” ile “Genel İşler” den oluşmaktadır.
- Sendika üyeliği ve üyelikten çıkmak için noter şartı kaldırılmıştır.
- Bir iş yerinin girdiği işkolunun tespiti ÇSGB'ınca yapılacaktır. Bu tespiti

karşı 15 gün içinde dava açılabilir, mahkeme 2 ay içinde karar verecek, kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, konuyu 2 ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır. “Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık” suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar, sendika kurucusu olamayacaktır.

- Sendika kuruculuğunda, fiil ehliyetine sahip olmanın yanı sıra fiilen çalışma şartı da aranacaktır.
- İşçi sendikalarına üye olmak için 16 yaş olan sınır, 15 yaşa indirilmiştir. Sendikaya üye olmak serbest olacak, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacaktır. İşçi veya işverenler, aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacaktır. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilecektir. Bir iş yerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de iş yerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir.
- Sendikaya üyelik, bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine, e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde, kabul edilmiş sayılacaktır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren 30 gün içinde yetkili mahkemede dava açabilecektir. Mahkemenin kararı kesin olmakla birlikte, mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılacaktır.
- Üyelik aidatı, kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenecektir. Aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacaktır.
- Her üye, e-devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunarak üyelikten ayrılabilir ve e-devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi,

elektronik ortamda eş zamanlı olarak bakanlığa ve sendikaya ulaşacaktır.

- Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacak olup çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik, bu sürenin bitiminde kazanılmış sayılacaktır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı, genel kurulca verilecek ve çıkarılma kararına karşı üye, 30 gün içinde yetkili mahkemeye itiraz edebilecektir.
- SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erecektir. Ancak çalışmaya devam edenler ile sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam edecektir. İşçi kurulu ve şubelerinin organlarında görev almak, üyeliği sona erdirmeyecektir. İşçi sendikası üyesinin, bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemeyecektir. Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silahaltına alınan üyenin üyelik ilişkisi, bu süre içinde askıda kalacaktır.
- Kuruluşlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu ve üyesi olabilecek, dış temsilcilik açabilecektir.
- Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları, Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı'nın izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilecek ve üst kuruluşlara üye olabilecektir. KKTC'de faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları, Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilecek. Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması halinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçecektir.
- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacaktır.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya

son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacaktır.

- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacak veya farklı işleme tabi tutulamayacaktır.
- İşverenin, fesih dışında aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir.
- Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, dava açma hakkına sahip olacaktır. Bu durumda işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir. Sendikal tazminat, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmayacaktır.
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait olacaktır. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olacaktır.
- Sendikalar, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacaktır.
- Sendikalar ticaretle uğraşamayacak ancak kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde 40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilecektir.
- Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamayacaktır. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışında tutulmuştur.
- Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, iş yerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise 1, 51 ile 100 arasında ise en çok 2, 101 ile 500 arasında ise en çok 3, 501 ile bin arasında ise en çok 4, bin 1 ile 2 bin arasında ise en çok 6, 2 binden fazla ise en çok 8 olmak üzere iş yerinde çalışan üyeleri arasından iş yeri sendika temsilcisi atayarak 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirecektir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilecek ve temsilcinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam edecektir.

- Sendikalar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşlarıyla kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır. İşçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır. Dış kaynaklardan Bakanlar Kurulu'ndan izin alınmadıkça yardım ve bağış kabul edilemeyecektir.
- Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla nakit mevcudunun yüzde 10'unu aşmamak ve ilgili bakanlıklara devretmek kaydıyla eğitim, kreş, sağlık, kültür, sanat ve spor tesisleri kurabilecek veya yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ile kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunabilecektir.
- Sendika ve konfederasyonların denetimi, denetleme kurulları tarafından yapılacak olup; mali denetimleri en geç iki yılda bir olmak üzere yeminli mali müşavirler tarafından yapacaktır.
- Kanuna göre Bakanlar Kurulu, teşmili yapılacak iş yerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yaptığı bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan iş yeri veya iş yerlerine teşmil edebilecektir.
- 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”na göre, işkolu barajı yüzde 10'dan yüzde 3'e; işyeri barajı ise işletmelerde yüzde 50'den yüzde 40'a düşürülmüştür. İşçi sendikası, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünün üyesi bulunması şartıyla⁶, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması halinde toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Ayrıca işletmenin toplu iş sözleşmeleri için iş yerlerinin bir bütün olarak dikkate alınması ve yüzde 40 çoğunluğun buna

⁶Kanuna eklenen geçici 6. madde ile; Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar %1; 01.07.2018 tarihine kadar %2 olarak uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

göre hesaplanması şartı aranacaktır.

- İşletmede birden çok sendikanın yüzde 40 veya fazla üyesi varsa, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.
- Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait iş yeri veya iş yerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.
- Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde 3'ünün tespitinde, bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınacak ve bu istatistiklerde, her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alacaktır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olacaktır. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemeyecektir. Yayımindan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşecek olup; istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesi'ne başvurulabilecektir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandıracak ve mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilecekti. Yargıtay temyiz talebini 15 gün içinde kesin olarak karara bağlayacaktır.
- Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır.
- Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyecek ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini talep edebilecektir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, iş yeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene 6 iş günü içinde bildirecektir.

- Yeni yasa ile toplu görüşmelere bir süre sınırı konulmuştur. Bu süre, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gün olarak belirlenmiştir. İlk toplantı tarihinden itibaren 60 gün içinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa, 2822'ye göre resmi arabulucu istemek sadece mümkün idi; yeni Yasada ise zorunluluk oldu. Öyle ki, 60 günü izleyen 6 iş günü içinde bu zorunluluk yerine getirilmezse sendikanın yetkisi düşmektedir.
- Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde 3'ünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamayacaktır.
- Sigortalılığın başlangıcıyla sona ermesine ilişkin bildirimlerin yasal süresi içinde SGK'ya yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacaktır.
- İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilecektir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme 6 iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlayacaktır. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verecek ve karar temyiz edildiği takdirde, Yargıtay tarafından 15 gün içinde kesin olarak karara bağlanacaktır.
- Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, 6 iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilecektir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirecektir. Mahkeme davayı 2 ay içinde sonuçlandıracaktır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracaktır.
- Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren 15 gün sürecek olup bu süre tarafların anlaşmasıyla en çok 6 iş günü uzatılabilecektir. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu 3 iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyip uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama sunacaktır. Görevli makam, tutanağı en geç 3 iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir.
- Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın

yasak olduğu uyuşmazlıklarda tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilecektir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Kurulun kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde sayılacaktır.

- Taraflar anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilecektir.
- Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilecektir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabi olacaktır.
- Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacaktır. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır.
- Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilecektir.
- Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca yetkili mahkemede dava açılabilir. Mahkeme en geç 2 ay içinde karar verecek, kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı 2 ay içinde kesin karara bağlayacaktır.
- Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır.
- Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısı, çalışma esasları yeniden belirlemiştir. Kurul, Yargıtay'ın bu düzenlemeden doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerin başkanlarından en kıdemli olanın başkanlığında üçlü temsile dayalı olarak 8 üyeden oluşacak ve kurul başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak 6 iş günü içinde başkan ve en az 5 üyenin katılımı ile toplanacaktır.

- Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilecek ve bu süre içinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilecektir. Bu süre içinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşecektir. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilecek ve bu süre içinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilecektir.
- Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.
- Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki iş yerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka iş yerleri için de alınabilecektir.
- Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir.

5.4.1. Toplu iş sözleşmelerinde başarıyı etkileyen etmenler

Toplu iş sözleşmeleri alanında verilen mücadele ve elde edilecek başarılar son derece önemlidir. Çalışma koşulları önemli ölçüde iyileştirilirken, ücretlerin satın alma güçleri de arttırılabilir. Toplu iş sözleşmeleri ile; ücretler ve yan ödemeler arttırılmaya, çalışma süresi azaltılmaya, iş güvencesi sağlanmaya çalışılır; İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına çaba gösterilir ve işyerinin demokratikleşmesi doğrultusunda adımlar atılmaya çalışılır.

“Bir ülkede, bir bölgede, bir işkolunda veya bir iş yerinde işçilerin ücretlerinin ve diğer haklarının düzeyi ile bu düzeyde sağlanabilecek artışları belirleyen önemli bazı etmenleri şöyle sıralayabiliriz” (Koç, 1994: 249).

Ülkede, işkolunda, bölgede ve işyerinde sendikalaşma düzeyi, sendikal birlik, sendikaların üye sayısı ve maddi gücü, mücadele geleneği ve mücadele

Sendikalaşma düzeyi ne kadar yüksekse, sendikal birlik ne kadar iyi sağlanmışsa, mücadele geleneği ne kadar güçlüyse ve ne kadar iyi, kararlı bir biçimde mücadele edilirse, ücretlerin ve diğer hakların düzeyi ve artış oranı o kadar yüksek olur. 1988 ve sonrasında yaşananlar, toplu iş sözleşmeleri sürerken işçilerin birlikte gerçekleştirdikleri gre-dışı kitle eylemlerinin sonuç almada çok etkili olduğunu göstermiştir.

Demokratik ve siyasal haklar

İşçi sınıfının sendikal ve siyasal alanlardaki örgütlenme ve mücadele özgürlüğü hak elde etmede önemli bir etmendir. Emek ve demokrasi mücadelesi bir bütün oluşturur. Ücretleri düşürmek ve hakları geriletmek isteyenler önce demokrasiyi yok etmektedirler.

Siyasal iktidarın yapısı

Emekten yana olan iktidarlar, kapitalizm çerçevesinde bile sermayenin sömürsünü sınırlandırmada etkili olabilir; işçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlenmesi önündeki bazı engelleri kaldırarak bu mücadeleye destek verebilir.

Kamu kesiminin genişliği

İşçilerin siyasal alandaki güçleri, yasa değişiklikleri yoluyla hak elde etmeyi sağladığı gibi, kamu kesini toplu iş sözleşmelerinde de etkili olabilir.

Sermayedar sınıfın örgütlülük düzeyi

Sermayedar sınıfın örgütlülüğü arttıkça, sendikalar ve işçi sınıfı karşısındaki artar ve alınabilecek haklar göreceli olarak azalır.

Ekonominin, sektörün ve işyerinin durumu

Ekonomideki canlanma ve büyüme ücret düzeyini yükseltir ve haklar iyileşir. İşyerinin karlılığı da işçilerin ve sendikaların aynı düzeyde güç elde edebileceği haklarda farklılığa etki edebilir.

İşçilik giderlerinin işletmenin toplam giderleri içindeki oranı

Bu oran yüksekse, ücret düzeyinin yüksek olma ve yükselme durumu vardır.

Devletin Ücretlere Dolaylı Katkısı

Devletin aldığı vergi ve sigorta primleri ücretlerden yapılan kesintilerdir. Diğer taraftan devletin bazı tüketim mallarını ve hizmetleri çok ucuza sağlaması ise ücretlere dolaylı bir katkıdır.

Ülkede, işyerinde ve işyerinin bulunduğu bölgede işgücüne olan gereksinim ve işsizlik düzeyi:

İşgücü talebi arttıkça ücret ve diğer haklar düzeyinde yükselişler görülür. İşsizliğin artması ise bu durumu tersine çevirir.

İşgücünün vasıflılık düzeyi:

İşgücünün vasıflılık düzeyi yükseldikçe, yetiştirilmesi için gereken giderlerin artmasına ve vasıflı işgücünün yeterince temin edilememesine bağlı olarak ücretlerde ve diğer haklarda artışlar beklenir.

Çocukların ve kadınların çalışması:

Kadınların ve çocukların işyerinde çalışmaya başlamalarıyla birlikte işgücü arzı artacağından ücretlerin ve diğer hakların gerilemesi beklenir.

İşçilerin tüketim kalıpları:

İşçilerin, bir hırka ve bir lokma anlayışını terk etmeye başlaması, ücret taleplerini arttırmıştır. Daha iyi beslenme, daha iyi giyinme, tatil yapma veya çocuklarını okutabilmeyi bir hak olarak göremeye başlamalarına bağlı olarak talep edilen ücret düzeyini arttırmıştır.

Teknolojik düzey veya emek üretkenliği düzeyi:

Uygulana teknoloji ne kadar gelişmişse, emek üretkenliği ne kadar yüksekse, toplu iş sözleşmeleri ile elde edilebilecek haklarda o kadar yüksek olur.

Tablo 5.3: Ocak 2000-Temmuz 2009 dönemleri Sendikalaşma Düzeyleri

(<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye>)

Dönemi	Toplam İşçi Sayıları	Sendikalı İşçi Sayıları	Sendikalaşma Oranları (%)
Ocak 2000	4.508.529	3.086.302	68,45
Temmuz 2000	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	2.717.326	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
Ocak 2006	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	59,00
Temmuz 2009	5.398.296	3.232.679	59,88

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Temmuz 2009 istatistiklerinde toplam işçi sayısı, 5.398.296 görünmektedir. Aynı dönemde sendikaların üye sayısı ise 3.232,679 görünüyor. Sendikalı işçilerin 2.239,341'i Türk-İş, 431,550'si Hak-İş, 426,232'si ise DİSK üyesi görünmektedir. O tarihteki bağımsız 37 sendikanın üyesi ise

135,556 gösterilmektedir. Bu rakamlara göre sendikalı işçi, toplam işçinin yüzde 59.8'i kadardır.

Artık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerinden vazgeçilip SGK'nın verileri dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu verilere bakıldığında hem işçi sayısı, hem de sendikaların üye sayısı, farklı çıkmaktadır. "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2011 yılı SGK verilerine göre saptadığı toplam işçi sayısı, 10.429.641 kişidir Türk-İş, DİSK ve Hak-İş Konfederasyonlarının toplam üye sayısı, 2011 yılında 884,665'dir. Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı Türkiye'de faaliyet yürüten sendikaların 2011 yılındaki toplam üye sayısı 656,297'dir. Hak-İş'e bağlı sendikaların üye sayısı 140,456'dir. DİSK'e bağlı sendikaların üye sayısı 87,912'dir. Konfederasyonlara bağlı olmayan bağımsız sendikaların üye sayısı ise, 29,843'dür. Sendikalı işçilerin toplam işçiye oranı ise, yüzde 59,8 değil, yüzde 8,9'dur. Türk-İş Konfederasyonu, 2'si KKTC'de faaliyet yürüten 35, DİSK 17, Hak-İş Konfederasyonu 1'i KKTC'de faaliyet yürüten 13 sendikadan oluşmaktadır. Konfederasyonlara bağlı olmayan bağımsız sendika sayısı 31'dir." (Petrol-İş: <http://petrol-is.org.tr/haber/rakamlarla-turkiyenin-isci-gercegi-1-5883>, 15 Aralık 2012 tarihinde erişildi.)

BÖLÜM VI

6. MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARI

6.1. Memur

Memurun tanımı 657 sayılı devlet memurları kanununa göre: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Dünya ülkelerindeki gibi ülkemizde de memurluk mesleği bilgi ve yeteneğe göre girilen ve kariyer sahibi olunabilen bir meslek olarak kabul edildiğinden, ülkeyi yönetenler ile bu meslek grubunda yer alanlar arasında herhangi bir bağın bulunmaması gerekir. “Memurluk hükümete ve onu oluşturan siyasi parti veya partilere bağlı bir hizmet olmayıp, hükümetin değişmesi memurların da değişmesi sonucunu doğurmaz” (Günday, 1996: 374).

Memurluk mesleğinin temel özellikleri kamu hizmetinde bulunmak, sürekli yönetim kadroları ve hiyerarşisi içinde bulunmak ve devletin asli ve sürekli hizmetlerini yürütmek olarak belirtilebilir (Bibilik, 2008). Memur da tıpkı işçi gibi emekçidir, emeğini kamu yararı için sarf edendir.

6.2. Memurlar Sendikacılığının Amaçları

Sendikaların varolma nedenleri iki temel amaç etrafında toplanmıştır. Bunlardan ilki, mesleki amaç; üyelerinin mesleki hayatları ile ilgili her türlü faaliyeti içerirken, ikincisi de toplumsal amaç; üyelerinin çalışma zamanları dışında kalan kendisine, ailesine ve toplumun diğer bireylerine ayırabildiği saatlerin daha iyi bir şekilde nasıl olabileceğidir. Emekçilerin çalışma hayatı ile ilgili haklarını arama ve ortaya çıkabilecek sorunları çözmek için sendika bir araç olarak yarar sağlamaktadır. Emekçiler, sendikalar ile örgütlü daha etkin bir şekilde haklarını daha iyi savunabilmektedirler. “Çalışanların ortak çıkarlarını, ekonomik, toplumsal, kültürel ve mesleki haklarını korurlar” (Bibilik, 2008: 13). “Memur sendikalarının başlıca amaçları da aşağıdaki gibi açıklanabilir” (Kocaoğlu, 1990: 12).

- Memur sendikalarının en başta gelen amacı, memurların giderek kötüleşen ekonomik ve sosyal yaşantısını düzenlemek, statülerini yükseltmek ve çalışma koşullarını belirlemektir.
- Memur sendikaları, memurlar arasında dayanışmanın oluşmasına yardımcı olurlar.
- Memur sendikaları, yönetimin keyfi davranışını önler ve memurlar için önemli bir güvence kaynağı olurlar.
- Memur sendikalarının bir diğer amacı da, kamu hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesine yardımcı olmaktır.

Bu amaçlara ek olarak kamu emekçileri sendikalarının, memurların sorunlarını yönetime ve topluma duyurmak, çalışma saatleri dışında kalan vakitlerinin iyi değerlendirilebilmesi için çalışmalar veya anlaşmalar yapmak, iş ve çalışan verimini arttırmak, tam demokrasinin tabana yayılmasını ve gelişmesini sağlamak gibi amaçları vardır (Bibilik, 2008).

6.3. Memur Sendikacılığı

Memur sendikalarının ilk olarak 1890 yılında Amerika Birleşik

Devletleri'ndeki posta işletmesinde kurulduğu ve 1917 yılında da Amerikan Kongresi tarafından kabul edildiği bilinmektedir (Bibilik, 2008). Memurlar için toplu pazarlık hakkı ise ilk kez 1919'da İngiltere'de ortaya çıkmıştır.

Türkiye'de memur sendikalarının kuruluşu ve gelişmesindeki gecikme daha çok işçi-işveren ve devlet-memur ilişkilerinin farklı olmasından kaynaklanmıştır (Bibilik, 2008). “Devlet-memur ilişkilerinde devlet otoritesi, egemenliği fikrinden hareket ederek, memurların işçiler gibi toplu sözleşme, gösteri yürüyüşü, grev gibi hakları kullanmaları tehlikeli bulunmuştur. Memur, kamu otoritesinin temsilcisi ve bekçisi kabul edilmiştir” (Tortop, 1994: 182).

Türkiye'de ilk defa memurlara sendikal haklar 1961 Anayasasının 46. maddesi ile verilmiştir. Memurlara sendikal haklar verilmiş fakat Anayasa'nın 46. maddesinin ikinci fıkrası, ‘İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu hakları kanunla düzenlenir’ ibaresi eklenerek işçiler ile memurlar arasında ayırım yapılmış ve anlaşılacağı üzere memurlar için ayrıca yasal bir düzenlemenin yapılması gerekecektir. Memurlara getirilen bu sınırlama ile işçilere oranla daha sınırlı bir sendika hakkı verileceği ortaya çıkmaktadır. 1961 Anayasası grev hakkı konusunda, sendika hakkı gibi özgür davranmamıştır. Sendika hakkı 46. maddeyle bütün çalışanlara ayırım gözetmeksizin tanınmışken, grev hakkı yalnızca işçilere tanınmıştır.

6.3.1.624 Sayılı Yasa

274 sayılı yasa ile işçilerin sendikalaşma hakkı düzenlendikten sonra 1961 Anayasası'nın 46. maddesi uyarınca 17.06.1965 tarihinde 624 sayılı devlet personeli sendikaları yasası Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. “Kapsamı oldukça geniş tutulan yasa devletin, öteki kamu tüzel kişilerinin, belediyelerin, kamu iktisadi örgütlerin özel yasalara göre kurulmuş olan banka ve örgütlerin asli ve sürekli çalışanları ile bunların emeklilerini kapsamıştır” (Talas, 1992: 295). 1965'te 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Yasası çıkarıldıktan sonra bir sendika enflasyonuna neden olmuş, 34 türde, 598 sendika kurulmuştur (Madencilik Bülteni, 1992, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/c0bfd000f253eff_ek.pdf, 15 Aralık 2012'de

erişildi.)

İşçilere tanınan haklara göre son derece sınırlı haklar getiren yasa memur sendikalarının siyasi faaliyette bulunmalarını, siyasi partilerden ve onlara bağlı teşekküllerden 274 sayılı Sendikalar Yasası'na göre veya Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Yasası gereğince kurulan, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütü taşıyan işçi ve işveren örgütlerinden maddi yardım almalarını ve onlara maddi yardım yapmalarını ve onların teşkilatı içinde yer almalarını, grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışta bulunmalarını yasaklamıştır (Tokol, 1994).

“Yasa sendikaların devlet personeli hukukuna veya kamu personeli görevlileri ile ilgili mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri düzenlemelerini engellemiştir” (Pekin, 1985: 292; Koç, 1994: 138). “Bakanlar Kurulu'ndan izin almadan uluslararası örgütlere üye olmalarını yasaklamıştır” (Talas, 1992: 206). “624 sayılı Yasa'nın çıkarılmasından sonra kamu görevlileri sendikaların hızla çoğalmış 1971 yılında 658'e ulaşmıştır” (Koç, 1994: 117). Bu yasa memur sendikalarının toplu pazarlık ve grev hakkı tanımamıştır.

6.3.2. 657 Sayılı Yasa

1965 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu emekçilerinin tümünü kapsayan genel bir kanun olup, memurların sendikal haklarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. “14.07.1965 tarihinde kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Yasası 22. maddesiyle memurlara sendika hakkı tanımaktaydı. 1972 yılında kaldırılan bu madde de, “devlet memurları, özel kanundaki hükümler uyarınca sendika ve meslek birlikleri kurabilirler ve bunlara üye olabilirler. Bu meslek teşekkülleri, özel hükümler uyarınca mesleklerinin ve üyelerinin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar” denilmek suretiyle sendika kurma hakkı devlet memurlarına tanınmıştır (Gülmez, 1994: 62). 657 sayılı Yasanın, kamu emekçilere tanıdığı sendika hakkı, 624 sayılı yasa da belirtilen hükümler çerçevesinde kullanılabilecek bir haktır. 657 sayılı yasa, daha sonra çıkmış olmasına karşın 624 'ten daha ileri haklar tanımamaktadır (Bibilik, 2008).

657 sayılı yasa, memuru şu şekilde ifade etmektedir: Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlere devamlı vazife görmek üzere atanan genel veya katma bütçelerden veya bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardan veyahut kefalet sandıklarından aylık alan kişiler, memur sayılır.

1961 Anayasası'nın çalışanlara tanıdığı ancak memurlar için yasa ile düzenlenmesi gerektiği belirtilen grev hakkı bu yasanın 27. maddesi ile yasaklanmıştır. Yasanın, kabul edildiği tarihten bugüne kadar değişikliğe uğramadan geçerliliğini koruyan 27. maddesine göre: Devlet memurlarının, greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları herhangi bir grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler. 657 sayılı yasada grevin yasaklanması ile ilgili olarak iki temel nedeni olduğu öne sürülmektedir (Bibilik, 2008). “Birinci neden, kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesidir. İkinci neden ise, anayasanın 47. maddesinin grev hakkını yalnızca işçilere tanımış olmasıdır” (Gülmez, 1994: 64) “Baştan beri Türk yönetim sisteminde hâkim olan tek yanlı düzenleme anlayışı, 657 sayılı Yasa konusunda da sürdürülmüştür. Dolayısıyla anayasanın saydığı konuların dışındaki hakların toplu sözleşme yoluyla pazarlık konusu yapılabileceği görüşü değerini yitirmiştir” (Gülmez, 1994: 86).

6.3.3. 1971 Anayasası dönemi

Askeri müdahalenin gerçekleşmesi sonrasında 1971 yılında anayasada yapılan düzenlemeler sebebiyle memurlara sendika hakkı verilmemiştir. “Ancak çalışanlar memur sendikalarının bıraktığı açığı memur dernekleriyle kapatmaya çalışmışlardır. Derneklerin çalışmalarında sendikal amaçlar hâkim olmuştur. Kapatılan memur sendikaları yerine kuruldukları belirtilen kamu görevlileri dernekleri, “üyelerinin ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarıyla, özellikle de sendikalar gibi ekonomik çıkarlarıyla ilgilenmişlerdir” (Demir, 1991: 58).

“Bu dönemde sendikal harekette olduğu gibi kamu görevlileri derneklerinde de siyasallaşma görülmüştür. Bütün siyasi partiler kendi çizgilerindeki kamu görevlilerini kurum veya meslek bazında örgütlenmeye zorlamışlardır. Öyle ki, başta öğretmenler ve

polis olmak üzere kamu görevlileri derneklerinde bütün siyasi partilerin hâkimiyet kurmalarına varıncaya kadar bir siyasallaşma gözlenmiştir. Bu dönemde örgütlenen kamu görevlilerinin partizanlaşması gibi bürokrasi için tehlike teşkil eden bir oluşuma yol açmıştır. Bundan devletin büyük zarar gördüğü bir gerçektir” (Arıcı, 1991: 49).

6.3.4. 1982 Anayasası dönemi

1982 Anayasasının 51. maddesinde yer alan sendika kurma ve sendikalara girme hakları ile ilgili memurlar için her hangi bir düzenleme yapılmamıştır (Bibilik, 2008). Söz konusu maddeye göre, “işçi 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” (Gözübüyük, 1995: 53). “Böylece Anayasa, memurlardan söz etmeyerek sendika hakkını açıkça tanımadığı gibi yasaklama yoluna da gitmemiştir” (Gülmez, 1991: 13).

1982 Anayasa metninin, sendikal hakları düzenleyen 51. maddesinde sendikal hakların memurlara tanındığı veya yasaklandığı yönünde herhangi bir hüküm yoktur. Bu noktada uluslararası sözleşmelerin bağlayıcılığı devreye girip ilgili makamları etkilemesi gerekmektedir. Bu durumda, anayasal boşluğa dayanarak memurların da sendika hakkının var olduğunu söyleyebiliriz (Bibilik, 2008: 56).

1982 Anayasası, 54. maddede yer alan grev hakkı sadece işçiler için düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler” (Gözübüyük, 1995: 55). Anayasada grev hakkı ile ilgili boşluk olsa da, 657 sayılı yasanın 27. maddesindeki grev yasağı, bunun önünde önemli bir engel olarak durmaktadır (Bibilik, 2008). “Nitekim 657 sayılı yasanın bu maddesi, 1965 yılından beri anayasaya aykırı bulunmamıştır” (Gülmez, 1991: 158). 1982 Anayasasında, memurlar içinde toplu pazarlık konusunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

6.3.5. 1995 Anayasa değişikliği

Memurların sıkı bir şekilde sendikalaşma süreci yaşaması, yoğun lobi faaliyetleri ve de kitlesel eylemlerle baskı oluşturulması sonuçlarını vermiş ve 1995 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ile kamu çalışanlarının sendika kurma hakları; Anayasal güvence altına alınmıştır (Bibilik, 2008). “23 Temmuz 1995 tarihinde 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın değiştirilmesine ilişkin 4121 Sayılı Kanun’un kabul edilerek yürürlüğe giren Anayasal düzenleme yetersiz düzeyde iyileştirme getirmesine rağmen temel hedef olan grevli toplu sözleşmeli sendikal hakların bütün yönleriyle kazanılması yönünde bir basamak teşkil etmiştir” (Taşçı, 1996: 102-103).

6.3.6. 2001 Anayasa değişikliği

17 Ekim 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4709 nolu yasanın 20.maddesi ile 1982 Anayasa’nın 51. maddesinde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler:

- Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.
- Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.
- Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.
- Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.
- İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.
- Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

Bu değişiklikler ile kamu çalışanlarına sendikal haklar Anayasal güvenceye altına alınmıştır.

6.3.7. 4688 Sayılı kamu görevlileri sendikaları yasası

2001 tarihinde yayımlanarak, bir ay sonra yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 7 kısım, 46 madde ve 8 geçici maddeden oluşmaktadır.

“Bu kanun ile kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerinin sendikaya üyeliğinin serbest olduğu öngörölmüş, ancak bir kısım kamu görevlisinin (rektörler, dekanlar, yargıılar, silahlı kuvvetler mensupları, emniyet personeli, MİT personeli) sendikalara üye olamayacakları düzenlenmiştir” (Kutsal, 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 kurulabileceğı belirtilmiştir” (İleri, 2009: 371). “Sendikalar için yasak olan faaliyetler de düzenlenmiş gibi; ayrıca başta üyeleri adına toplu görüşmeye katılma olmak üzere Kamu Görevlileri Sendikaları’nın ne gibi faaliyette bulunabilecekleri de yasada hüküm altına alınmıştır” (Kutsal, 2002: 5). “Grev hakkına yer vermemiş, uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözümüne yer vermiştir” (Makal, 2007: 533).

4688 Sayılı yasa ve toplu görüşme hakkı

4688 sayılı yasanın, kamu çalışanlarına tanımış olduğu yeni haklardan biride toplu görüşmedir. Memurları temsilen, memur sendikaları ile işveren temsilcisi olarak hükümeti bir araya getiren bu hak, ‘toplu görüşme’ adı altında ve bağlayıcılığı olmayan bir şekilde kamu çalışanlarına tanınmıştır (Bibilik, 2008) 4688 sayılı yasanın, toplu görüşmeyi düzenleyiş biçimi aşağıdaki şekliyle incelenecektir. Toplu görüşmenin kapsamı, 4688 sayılı kanunun 2. maddesinde;

Bu kanun devletin ve diğerk kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin göröldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareleri ve belediyeler ile

bunlara bağılı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinden, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağılı kuruluşlarda ve diğerk kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır, şeklinde belirtilmiştir. Toplu görüşmeyi gerçekleştirmek için karşı karşıya gelenler ise şöyledir; Toplu görüşmenin tarafları, kamu işverenleri adına Kamu İşveren Kurulu, kamu görevlileri adına her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağılı bulundukları konfederasyonlardır. Kamu İşveren Kurulu; Başbakan tarafından görevlendirilen bir Devlet Bakanının başkanlığında, Başbakanlık Müsteşarı, Maliye Bakanlığı Müsteşarı, Hazine Müsteşarı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı, Devlet Personel Başkanı, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malî Kontrol Genel Müdürü ve Kamu işveren sendikasıdan oluşur. Yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağılı bulundukları konfederasyonlar görüşmelere Kamu İşveren Kurulu üyelerinin sayısı kadar temsilci ile katılır. Toplu görüşme ile ilgili çalışmaların hızlandırılmasına ve sonuçlandırılmasına yardımcı olmak üzere taraflar eşit sayıda yetkililerin katılımı ile ön çalışma grupları oluşturabilir.

4688 sayılı kanunun 30. maddesinde, ‘Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağılı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır.’

4688 sayılı kanunun 35. maddesinde, Toplu görüşmenin tamamlanması için öngörülen süre içinde taraflar anlaşamazlarsa, taraflardan biri üç gün içinde Uzlaştırma Kurulunu toplantıya çağırabilir. Uzlaştırma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu Başkanı’nın başkanlığında; Üniversitelerarası Kurul tarafından, fakültelerin çalışma ekonomisi, iş hukuku, idare hukuku ve kamu maliyesi bilim dallarından seçilecek birer üye olmak üzere dört öğretim üyesinden oluşur. Bu üyeler, siyasî partilerin merkez karar ve yürütme kurullarında görev alamazlar. Üyeler iki yıl için seçilirler. Süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Kurulun sekretarya işleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

4688 Sayılı kanununda 2004 değişiklikleri

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda değişiklikler yapan 5198 sayılı kanun 06.07.2004 tarih ve 25514 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişikliklerle; sendikalardan istifa, en çok üyeye sahip sendika gibi birçok konuda yaşanan tartışmalar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Yapılan değişiklikler:

Sendikalara üyeliği düzenleyen maddede değişiklik yapılmıştır

Bu maddede değişiklik yapılmış, ancak temel olarak yeni bir şey getirmemektedir.

Sendikalardan istifa etmek kolaylaştırılmıştır:

Daha önceki düzenlemede kamu görevlisi istifa etmek için, çekilme bildirimini sendikaya vermesi, sendikanın bu bildirimini kamu kurumuna göndermesi gerekiyordu. Yeni düzenlemede kamu görevlisi istifa etmek istediğinde, çekilme bildirimini kamu kurumuna verecektir.

İşyeri temsilcilerinin görev yeri haklı bir sebep olmadıkça değiştirilemeyecek

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecektir.

İsteyen sendika yöneticileri görevlerinden ayrılmadan sendikacılık yapabilecek

Sendika yöneticiliğine seçilenler, istemeleri halinde kamudaki görevlerine devam edebilecektir. Bu halde bu kişiler haftada bir gün izinli sayılacaktır.

400 üye ile sendika şubesi açılabilir

Daha önce 500 üye ile sendika şubesi kurulabilmekteydi. Bu sayı 400'e

indirilmiştir.

Sendika yöneticilerinin sağlık giderleri kurumları tarafından karşılanacak

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunacaktır.

Sendikacılıkta geçen süre kazanılmış hak aylığında dikkate alınacak

Daha önce, aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, sadece emeklilikte değerlendirilmekteydi. Yeni düzenlemede; emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılacaktır.

%5 barajı kaldırıldı

Daha önce sadece %5 barajını aşan sendikalar kaynaktan kesinti yapabilmekteydi. Yeni düzenlemede tüm sendikalar %5 barajı gibi kısıtlamalar olmaksızın kaynaktan kesinti yapabilecektir.

4688 Sayılı kanununda 2012 değişiklikleri

11 Nisan 2012 tarih ve 28261 sayılı RG ile 4688 sayılı kanunda değişiklikler yapılmış Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir. Kanunda Toplu sözleşme; Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşme” olarak ifade edilmiştir. Kanunun 25 maddesinde değişiklikler yapılmış ve 4 adet geçici madde eklenmiştir. Kanun metnine

yeni tanımlar eklenmiş, hizmet kolları, kuruluş işlemleri, tüzük, zorunlu organlar, genel kurulların oluşması, genel kurulların toplantı zamanı ve karar yeter sayısı, genel kurulların görevleri, üyeliğin sona ermesi, konfederasyon ve uluslararası kuruluş üyeliği, sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi, sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri, işyeri sendika temsilcileri ve sendika işyeri temsilcileri, toplu sözleşmenin kapsamı, toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi, üye sayılarının tespiti, toplu sözleşme görüşmeleri, mahalli idarelerde sözleşme imzalanması, uyuşmazlık hali, kamu görevlileri hakem kurulu ve yönetmelikler başlıklarında değişiklikler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler:

Tasarıda örgütlenme hakkının kapsamı genişletilmiştir

Sendika üyesi olabilmek için adaylık ve deneme süresini tamamlama şartı kaldırılmıştır. Sendika kurucusu olabilmek için öngörülen iki yıllık hizmet şartı kaldırılmıştır. 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin amir ve yardımcıları ile özel güvenlik personelinin sendika üyesi olabilmesi öngörülmüştür.

Sendikaların kuruluş ve işleyiş prosedürleri kolaylaştırılmıştır

Sendika ve konfederasyonlardan kuruluş sırasında istenen belgeler azaltılmıştır. Sendika arşiv belgeleri merkezde sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. Bu belgeler artık Devlet Personel Başkanlığına gönderilmeyecektir. Yürürlükteki kanuna göre üye sayısı 500'ü aşan şube genel kurulları delegelerle yapılabilirken artık bütün şube genel kurulları delegelerle yapılabilecektir. İlgili makamlarca düzeltilmesi istenilen zorunlu tüzük değişiklikleri genel kurul toplanmaksızın gerçekleştirilebilecektir. Sendika ve konfederasyonlar bünyesinde zorunlu organlar dışında da organlar oluşturulabilecektir. Genel kurul toplantılarının yapılması için öngörülen azami üç yıllık süre, dört yıla çıkarılmıştır. Sendika ve konfederasyonlar uluslararası kuruluş kurabilecektir. Şube kurulamayan il ve ilçelerde fiilen var olan il ve ilçe temsilcilikleri kanunda düzenlenmiştir. 100 üye sayısını aşan il, 50 üye sayısını aşan ilçe temsilcilerine haftada 4 saat izin verilecektir. İşyeri sendika temsilcilerinin izin süresi haftada 4 saate çıkarılmıştır.

Katılımcı yönetim anlayışına uygun düzenlemeler yapılmıştır:

Yüksek İdari Kurul kaldırılmış, bir yönetime katılma uygulaması olarak kamu personelini ilgilendiren genel nitelikli konularda istişareye imkân veren Kamu Personeli Danışma Kurulu oluşturulmuştur. En çok üyeye sahip üç konfederasyon ile her hizmet kolunda yetkili sendikalar bu Kurulda temsil edilecektir. İşyeri sendika temsilciliği ve sendikaların işyeri temsilciliği sistemi yeniden düzenlenmiş, temsilci sayısı azaltılarak temsil güçlendirilmiştir. İşyeri sendika temsilcilerinin izin süresi 2 saatten 4 saate çıkarılmıştır.

Toplu sözleşmenin kapsamı ve düzeyi:

Toplu sözleşmenin kapsamı kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar olarak belirlenmiştir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde hem kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar, hem de hizmet kollarına özgü mali ve sosyal haklar görüşülebilecektir. Hem genel düzeyde hem de hizmet kolu düzeyinde birbirinden bağımsız olarak geçerli toplu sözleşme imzalanabilecek, uyuşmazlık halinde de Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurulabilecektir.

Toplu sözleşmeden kimler faydalanacaktır?:

Toplu sözleşme hükümlerinden sendika üyesi olsun ya da olmasın bütün kamu görevlileri faydalanacaktır. Sadece toplu sözleşme ikramiyesinden sendika üyesi kamu görevlileri yararlanacaktır.

Toplu sözleşmenin yapılma zamanı ve geçerliliği:

Toplu sözleşme görüşmeleri, son rakamı tek olan yıllarda Ağustos ayında başlayacak ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere

Ağustos ayının son iş günü bitirilecektir. Toplu sözleşme görüşmeleri iki yıllık bir süre için yapılacaktır.

Toplu sözleşme görüşmelerinde sendika heyeti:

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti; En çok üyeye sahip konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir, en çok üyeye üç konfederasyondan birer, her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikadan birer olmak üzere 15 üyeden oluşacaktır. Böylece hem genel düzeyde, hem de hizmet kolu düzeyinde yüksek oranlı bir temsil öngörülmüştür.

Mahalli idarelerde ihtiyari sözleşme:

Toplu sözleşmelerde belirlenen tavanı aşmamak kaydıyla mahalli idarelerde en çok üye kaydetmiş sendika ile mahalli idare çalışanlarına ödenecek sosyal denge tazminatını belirlemek üzere ihtiyari nitelik taşıyan sözleşme yapılabilecektir. Bu da il özel idareleri de dahil olmak üzere mahalli idarelerde kurumsal düzeyde sözleşme imzalanabilmesi anlamına gelmektedir.

Toplu sözleşme sisteminde emekliler:

Toplu sözleşme hükümlerine göre kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerine aylık ve taban aylık katsayılarıyla yapılan artışlar kamu görevlilerinin emeklilerine de yansıtılacaktır.

Kamu görevlileri hakem kurulunun yapısı:

Uyuşmazlık halinde nihai karar verme yetkisi olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun; Yargıtay, Danıştay veya Sayıştay Başkan, Başkan Vekili, Başkan Yardımcıları ve Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üyenin başkanlığında Kamu İşveren Heyetinden dört, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinden dört, Bakanlar Kurulunun belirleyeceği bir öğretim üyesi ile Kamu Görevlileri

Sendikaları Heyeti'nin göstereceği 7 öğretim üyesi arasından yine Bakanlar Kurulu'na belirlenecek bir öğretim üyesi olmak üzere 11 kişiden oluşması öngörülmüştür. 2012 yılı toplu sözleşme görüşmeleri yasanın yürürlüğe girmesini müteakip 1 ay içinde başlayacaktır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Hükümleri uyarınca 2012-2013 yılları için kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal hakları belirlemek için 30.04.2012-21.05.2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde sözleşme imzalanamaması üzerine taraflar konuyu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na intikal ettirmişlerdir. Kurul Başkan ve üyelerinin tamamının katılımıyla toplanmış ve çalışmalar 25.05.2012-29.05.2012 tarihleri arasında sürdürülmüştür. Kurul kararını 29.05.2012 tarih ve 2012/1 sayılı toplantısında vermiş ve bu karar 01.06.2012 tarih ve 28310 sayılı RG yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu karara göre; Toplu sözleşme 01.01.2012-31.12.2013 tarihleri arasında geçerli olacaktır. Memur ve memur emeklilerinin maaşlarına 2012 yılının ilk yarısı için % 4, ikinci yarısı için % 4; 2013 yılı için % 3+ % 3 zam öngörülmüştür. Fark ücretinin ödenmesi, 657-4/C kapsamında sözleşmeli çalışan geçici personelin yıllık çalışma süresi 11 ay 28 güne çıkarılması gibi konularda da düzenlemeler yapılmıştır.

Tablo 6-1: 2002-2012 yılları arası Kamu Görevlilerinin Toplam Sayıları, Konfederasyonlarının Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
KESK	262.348	295.830	297.114	264.060	234.336	231.987	223.460	224.413	219.195	232.083	240.304
T. KAMU-SEN	329.065	385.425	343.921	316.038	327.329	350.727	357.841	375.990	369.600	394.497	418.991
MEMUR-SEN	41.871	98.146	137.937	159.154	203.851	249.725	314.701	376.355	392.171	515.378	650.328
BASK	1.319	5.209	5.228	4.696	4.734	5.718	4.226	4.976	3.628	3.627	3.078
BAĞIMSIZLAR	-	4.236	3.535	3.487	9.061	17.232	28.647	11.629	11.088	15.450	20.890
B. KAMU-İŞ	-	-	-	-	-	-	-	20.731	21.731	26.422	33.477
HAK-SEN	-	-	-	-	-	-	1.506	2.967	3.060	3.499	4.016
DESK	-	-	-	-	-	-	-	-	2.881	4.146	4.577
A KAMU-SEN				82	38	9					
H. KAMU-SEN	-	-	147	100	50	65	16	11	8	-	-
T. SENDİKALI MEMUR SAYISI	634.603	788.846	787.882	747.617	779.399	855.463	930.397	1.017.072	1.023.362	1.195.102	1.375.661
T. MEMUR SAYISI	1.350.100	1.275.670	1.564.777	1.584.490	1.568.324	1.617.410	1.691.299	1.784.414	1.767.737	1.874.543	2.017.978
SENDİKALAŞMA ORANI (%)	48,20	61,84	50,35	47,18	49,70	52,89	55,01	57,00	57,89	63,75	68,17

(http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sendikauye).

BÖLÜM VII

7. TÜRK SENDİKACILIĞININ TEMEL ÖZELLİKLERİ VE GÜNCEL SORUNLARI

7.1. Türk Sendikacılığının Temel Özellikleri

Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar Türk sendikacılığının gelişimi, küresel ölçekte yaşanan gelişmeler ve Türkiye içerisinde yaşanan, tamamen kendi yapısal özelliklerinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle etkilenmektedir. Sendikal haklar bakımından 1961 Anayasası bir dönüm noktası olmuştur. 12 Mart 1971 müdahalesi sonrasında da yeni düzenlemelerle ve 12 Eylül 1980 müdahalesi ve sonrasında yapılan düzenlemelerle sendikacılık alanında farklı bir hukuki çerçeve çizilmiştir. Bazı düzenlemelerin yanı sıra kayıt dışı ekonomi, özelleştirme, alt işveren uygulamaları ve izlenen ekonomi politikaları da Türk sendikal hayatı etkilediği ifade edilmiştir (Kutal, 2005: 13). Türk sendikal hareketi kendine özgü bir model geliştirememiştir.

7.1.1. Kanunlarla düzenlenen bir sendikacılık

Türkiye’de sendikal yaşam, siyasi otorite tarafından dikkatle düzenlenen bir alandır. “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). 1963-1970 dönemi Türk sendikal hayatta hızlı bir gelişme yaşandığı dönem olmuş bu hızlı gelişme 1971 askeri müdahale sonucu yavaşlamıştır. Müdahale sonrasında yapılan Anayasa değişiklikleri ile memur sendikacılığının içi boşaltılmıştır. 1982 T.C. Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı yasalarla emekçilerin bir kısmı örgütlenme hakkından mahrum bırakılırken, sendikaların faaliyetine çeşitli sınırlamalar konulmuş, sendikalar devletin idari ve mali denetimi altına alınmıştır (Uçar, 2010).

4857 sayılı İş Yasasının 2003 yılında yürürlüğe girmesi ile, çalışma hayatında esnekliği arttıran düzenlemelerin yapıldığı görülmüştür. Bu yasa ile geleneksel iş sözleşmeleri yanında standart dışı yeni iş ilişkileri ve iş sözleşmesi türleri de yasaya eklenmiştir (Uçar, 2010).

Sendikal hayata yapılan son düzenleme ise 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’dur. Bu kanun ile çalışma hayatına birçok düzenleme getirilmiştir. İşkolu sayılarından sendika üyeliğine, grev ve toplu sözleşmeden sendika yöneticiliklerine kadar birçok hususta düzenlemeler yapılmıştır.

7.1.2. Faaliyet alanı toplu pazarlıkla sınırlı bir sendikacılık ve hizmetlerdeki yetersizlik

1963 yasaları ile Türk sendikacılığı oldukça geniş bir faaliyet alanına kavuşmuştur. Üstelik grev ve toplu sözleşme hakları anayasa güvencesi altına alınmıştır. Toplu pazarlık dışında sendikalara üyelerini temsilen dava açma, sosyal, kültürel hatta ekonomik alanlarda birçok faaliyet alanı tanınmıştır. Küçük bazı sınırlamalar dışında sendikaların siyasal alanda faaliyet göstermelerine de izin verilmiştir. Türk sendikacılığı bunlardan sadece biri üzerinde faaliyetini yoğunlaştırmıştır. Bu alan toplu pazarlık olmuştur. Kuşkusuz üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme açısından toplu pazarlık faaliyeti olağan üstü bir öneme sahiptir. Ancak, genellikle iki yılda bir yapılan toplu pazarlıklar dışında Türk sendikaların diğer faaliyet alanlarına yeterince önem vermedikleri görülmüştür. Hâlbuki

1970’lerden sonra Dünya’da sendikaların üye kaybını önlemek için faaliyet alanlarını genişlettikleri, üyelerine çeşitli hizmetleri götürebilmek amacı ile çaba harcadıkları bilinmektedir. Türkiye’de gelişmeler ters yönde olmuş, sendikalar özellikle 1980 den sonra, yasal bir zorunluluk olmasına karşın eğitim faaliyetine bile yeterli ilgiyi göstermemişlerdir.

Sendikacılıkta yaşanan krizler sonrasında sendikaların gücünü tekrar kazanabilmesi ve ayakta kalabilmeleri için geleneksel sendikacılık anlayışından uzaklaşmaları gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Uçar, 2010). “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 ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan gelişmeler sendikal faaliyetlerin ve hizmetlerin değişimini ve gelişimini gündeme getirmiştir (Uçar, 2010). Bu değişim sürecinde sendikalar klasik faaliyetlerini değiştirerek yeni şartlara uyum sağlama yolunda çaba göstermişlerdir. “Bu gelişmeler ışığında Türkiye'deki sendikaların faaliyetleri ve hizmetlerini değerlendirsek yasal mevzuatın oluşturduğu bir yapıda, bürokratik ve klasik görevleri çerçevesinde hareket eden bir özellik taşıdığı genel olarak ifade edilmektedir” (Uçar, 2010: 145). “Türkiye’de sendikal hareket ücret sendikacılığı, telefon sendikacılığı, toplu pazarlık sendikacılığı gibi tabirler kullanılmaktadır” (Yorgun, 2005: 152).

7.1.3. Sınırlı düzeyde bir kamu görevlileri sendikacılığı ve daha çok kamu kesiminde örgütlü bir sendikacılık

Sendikal örgütlenmenin birçok pratik güçlükleri beraberinde getirdiği bilinen bir gerçektir. Çoğulcu demokrasi ve özgür sendikacılık geleneğine sahip olmayan; sınıf bilinci gelişmemiş toplumlarda yasaların koruyucu hükümleri genellikle yeterli olmamakta ve sendikalaşma önünde fiili engeller kolay kolay aşılamamaktadır. Bu durumun en önemli istisnası kamuya ait işyerleridir. Genellikle bunların yoğun işçi çalıştıran nispeten büyük işletmeler oluşu, yasaların dışına çıkma gayreti içinde olmamaları sendikal örgütlenme açısından kolaylık sağlamaktadır. Nitekim Türk sendikacılığının da daha çok kamu kesiminde örgütlendiği görülmektedir. Bu kesime ait

işyerlerinde toplu pazarlığın da sonuçta siyasal güçlerin devreye girmesi ile sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Türk sendikacılığı bu nedenlerle bir yandan özelleştirme uygulamalarından büyük ölçüde etkilenirken, öte yandan da mücadele gücünü, kendine güven duygusunu geliştirememektedir (Kutal, 2005: 18).

1965 yılında 624 sayılı yasa ile çeşitli sınırlamalarla memurlara sendikalaşma hakkı verilmiş ancak 1971 askeri müdahalenin sonrasında bu sendikaların faaliyetlerine son verilmiştir. Memurların sendikal haklarının yasal bir düzenlemeye kavuşması önce Anayasa'nın 53. maddesine eklenen bir fıkra, daha sonra 4688 sayılı yasanın kabulü ile sağlanmıştır (Uçar, 2010). Konuyu kamu kesiminde memurlar dışındaki çalışanlar açısından değerlendirdiğimizde ise farklı bir tablo karşımıza çıkar. Kamu işletmelerinde yoğunluklu olarak işçiler çalıştırıldığından sendikal örgütlenme daha kolaydır. İşçiler memurlara göre sendikal haklarını daha önce elde etmeleri ve memurlara kıyasla daha geniş haklara sahip olmaları sebebiyle örgütlenme bu alanlarda daha yoğundur.

7.1.4. Sendikalara güven duyulmaması

Sendikalara karşı duyulan ilgisizlik ve güvensizliğin varlığı sendikalar için önemli bir sorundur. “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 (Uçar, 2010: 148-149).

7.1.5. Temsil gücü zayıf bir işveren sendikacılığı

İşveren örgütü denildiği zaman kamuoyunda daha çok kamu kurumu

nitelindeki meslek kuruluşları ya da bazı dernekler hatıra gelmeğe başlamıştır.

İşveren sendikacılığının gücü ile işçi sendikacılığının gücü yakından ilişkilidir. 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).

1963-1980 döneminde işçi sendikacılığında olduğu gibi işveren sendikacılığında da gelişme gözlenmiş ancak 1990 sonrası dönemde işveren sendikalarının kamuoyundaki etkinliği azalmıştır. Bu durum kayıtdışı ekonominin genişlemesi, sendikal örgütlenmenin zayıflaması, toplu pazarlık sisteminin kapsamının daralması vb birçok sebebe dayandırılabilir (Kutal, 2005). 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. Kamu kesimine dayalı sendikacılık anlayışı yerine özel sektör sendikacılığını geliştirmeye yönelik tartışmalar, yeni örgütlenme stratejilerine yönelik arayışlar, sendikal üyeliği cazip kılacak hizmetlere ağırlık verilmesi de üzerinde durulan konulardır (Yorgun, 2005).

7.1.6. Sendikaların örgüt yapısı

“1980 sonrası yasal düzenlemeleri ile sendikaların örgüt yapısı merkezileştirilirken ulusal işkolu sendikalarının gücü pekiştirilmiştir” (Dereli, 2003: 14). Sendikalar, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun maddeleri ve kendi iç tüzüklerinden dolayı merkezi örgütler olarak kurulup faaliyet göstermektedirler (Uçar, 2010). “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.

7.1.7. Sendika içi demokrasi sorunu

Türkiye’de sendika içi demokrasinin henüz tam olarak geliştiğinden söz edemeyiz. Bu sendika liderlerinin hâkimiyet alanını genişletmesine ve güçlerinin artmasına neden olmakta böylece sadece üye kaybı değil sendikalara karşı bir güven kaybı da olduğu ifade edilmektedir (Yorgun, 2005).

Tüm yasal düzenlemelere karşın sendikalar üyelerinin güvenini yeterince kazanamamışlardır. Sendika içi demokrasiyi kendi sendikaları açısından ortaya koymaya iyi niyetle cesaret eden sendikalarda bile üyelerin %30'unun mevcut yönetime yeterince güvenmediği ortaya çıkmıştır. Sendika içi demokrasi açısından özel bir önem taşıyan sendika genel kurullarının oluşumu ve toplanma aralığı da sorun yaratmaktadır. Özellikle şube genel kurullarına katılacak delegelerin seçimi tüm sistemi ilgilendirmesi bakımından özel bir önem taşımaktadır. Durum böyle iken bu seçimlerin yargı denetimine bağlı olması son yasal düzenlemede tasarıdan çıkarılmış ve genel kurulların üç yıl yerine dört yılda bir yapılabilmesine olanak verilmiştir. “Sendikaların büyük çoğunluğunun dört yılda bir toplanma hükmünü tüzüklerine geçireceklerinden şüphe edilmemektedir” (Dereli, 2003: 15).

Sendika içi demokrasinin ülkemizde sorun yaratmasının çeşitli nedenleri vardır. Profesyonel sendikacılığın yeterince sendika içi denetime tabi tutulamaması genel kurullarda yöneticiliği özendiren çalışma koşullarının kararlaştırılması yanında. işkolu düzeyinde örgütlenmenin de olumsuz etkilerinden söz etmek gerekmektedir. Kuşkusuz güçlü sendikacılık açısından avantajlı olan işkolu sendikacılığının sendika içi demokrasi bakımından sorun yaratması olasıdır. Bilindiği gibi örgüt yapısı büyüdükçe yönetimde oligarşik eğilimler artmaktadır. Önemli olan bu eğilim denetim altına alınabilmesidir. Bu hususta ülkemizde başarıya ulaşıldığı maalesef söylenemez.

7.1.8. Pragmatik ve uzlaşmacı bir sendikacılık

Türk sendikacılığı bazı Avrupa ülkelerinde rastlandığı biçimde ideolojik bir sendikacılık özelliğini hiçbir dönemde taşımamıştır. 1967 yılında kurulan DİSK sınıf

sendikacılığı sloganını taşımasına karşın gerçekte ideolojik bir kimliğe sahip olamamıştır. Bu durumun kuşkusuz nedenleri vardır. Türk toplumunun sosyal yapısında hiç bir dönemde aristokrasinin bulunmayışı sanayileşme sürecinin geç başlaması. Köylü işçi tipinin uzun süre varlığını koruması. Sınıf bilincinin dogmasına ve yerleşmesine olanak vermemiştir. Ayrıca bu konuda sol düşünce akımlarının yakın zamanlara kadar yasaklanmasının, ABD sendikacılığının model olarak benimsenmesinin ve sendika yöneticilerinin bu yönde eğitilmelerinin etkilerini de zikretmek mümkündür.

Mevcut ekonomik düzeni benimseyen Türk sendikacılığı genellikle en büyük işveren konumundaki devletle iyi ilişkiler içinde olmaya, siyasal kanallardan yararlanarak toplu iş sözleşmelerini en iyi biçimde sonuçlandırmaya özen göstermiştir. Sorunlarını yeni yasaların çıkarılması yoluyla çözmeye çalışan Türk sendikacılığının bu alanda da siyasal iktidarlarla işbirliği içine girdiği sık sık görülmüştür.

Öte yandan zaman zaman patlak veren ciddi grev hareketlerine karşın sendikaların genellikle uzlaşmacı bir sendikacılık sergiledikleri görülmektedir. Toplu pazarlıklardan kaynaklanan iş uyuşmazlıkları dışında sendikaların sosyal haklar elde etmek amacıyla greve başvurdıklarına oldukça seyrek rastlanmıştır. Kuşkusuz bu hareketlerin yasalarda ağır yaptırımlara bağlanmasının da bu hususta caydırıcı etkisi olmuştur.

7.2. Günümüzdeki Sendikalarının Ortak Özellikleri

- Sendikalar, emekçi kitlelerinin siyasal düşünceleri, dünya görüşleri, dinleri, kökenleri ve cinsiyetleri ayrımını gözetmeksizin tümüne açık olması sebebiyle birer kitle örgütleridirler.
- Kapitalist toplumlardaki işçi sınıfının hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş olduklarından birer sınıf örgütleridirler.
- Sendikaların siyasal partilerden, işverenler ve örgütlerinden ve de devletten bağımsız olması sebebiyle bağımsız örgütlerdir.

- Sendika üyelerinin, sendikayı temsil edecek veya yönetecek kişi ve organları özgürce seçebilmesi, sendikal kararların hazırlanması ve uygulanmasında etkin şekilde rol alması gerektiğinden; sendikalar demokratik örgütlerdir.

7.3. Sendikacılığın Güncel Sorunları

7.3.1. Sendikaların toplumsal ağırlıklarında gerileme:

Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre sendikalar toplumun az güvendiği örgütler arasında yer almıştır. “Araştırma şirketi (GfK Türkiye) tarafından 16 ilde 1.300 kişi ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilen araştırma geçen yıldan bu yana pek çok meslek grubuna ve kuruma halkın duyduğu güvenin azaldığını ortaya koydu. En fazla güven duyulan meslek gruplarının başında öğretmenler geliyorken en az güven duyulan meslek gruplarının başında ise politikacılar geliyor” (Akdağ, 2010: 1).

Araştırma sonuçlarına göre sendikalara duyulan güven 2010 yılında 2009 yılına göre azaldığı görülmektedir. Sıralama 20 Meslek Grubu / Kurum arasında 16.sırada yer almaktadır. Bu veriler sendikaların sorunları kavrayabilmesi ve değişimin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Tablo: 7.1 Meslek Gurubu / Kurumlara Duyulan Güven
(GfK Türkiye 10 Haziran 2010 Basın Bülteni)

SIRALAMA	KURUMLAR / MESLEK GRUPLARI	2009	2010
1	Öğretmenler	92	89
2	İtfaiyeciler	88	86
3	Doktorlar	90	86
4	Postacılar	82	80
5	Ordu	86	78
6	Polis	78	72
7	Din Adamları	68	62
8	Hâkimler	83	62
9	Kamu Görevlileri	68	61
10	Çevre Örgütleri	64	59
11	Avukatlar	70	49
12	Pazar Araştırmacıları	59	46
13	Büyük Şirket Yöneticileri	55	44
14	Vakıflar	63	43
15	Bankacılar	60	42
16	Sendikalar	50	39
17	Gazeteciler	44	36
18	Reklamcılar	41	26
19	Pazarlama Profesyonelleri	23	22
20	Politikacılar	27	19

7.3.2. Üretim yapısında değişim

Sendikalar, sanayi işçisinin örgütlenmeleri sonucu doğmuş ve gelişmiştir. “Üretim ölçeğinin büyük, ürün çeşitlerinin sınırlı, çalışma şartlarının ve iş becerilerinin birbirine yakın olduğu işçi sınıfının homojen olduğu koşullarda güçlenmiştir” (Çelik, 2003: 106). Geniş ölçekli, benzer iş, yaşama ortamı ve işin örgütlenme biçimi sendikal örgütlenmeyi kolaylaştırmıştır.

Günümüzde üretim sanayiden, hizmet sektörüne kaymıştır. Hizmet sektörüne hızlı kayış sendikaların geleneksel temellerini zayıflatmıştır. Günümüz iş organizasyonu ve üretim tekniklerinde büyük çeşitlilik vardır. Seri üretim yerini esnek üretime bırakmıştır. Kalite ve çeşitliliğin önemi artmıştır. Fordist⁷ iş organizasyonunun yerini işçinin katılımına açık iş modelleri almaktadır. Bu biçimler bir yandan işçinin iş sürecine katılımını ve verimliliği artırırken diğer yandan bu süreçte etkin olmazlarsa sendikaların temellerini kemiren bir sürece dönüşebilmektedir (Çelik, 2003).

⁷ F.Taylor tarafından geliştirilen seri üretim modeli ve iş organizasyonu ilk kez Ford fabrikalarında uygulandığı için Fordizm olarak anılmaktadır. Fordizm ayrıntılandırılmış bir iş bölümünü, işçinin dışının bir vidası olduğu pasif üretim tekniklerini, kütleli seri üretimi ifade eder.

İşletme ölçeğinin küçülmesi, hizmet sektöründe çalışanların sayısında meydana artış ve hizmet sektörünün kendi içinde çok çeşitlilik göstermesi ve esnekleşmesi sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır.

7.3.3. İşçi ve işveren arasındaki uyumsuzluk

Türkiye’de sendikal örgütlenme düzeyi sınırlı kaldığı gibi, örgütlenmiş sektörlerde taraflar arası ilişkiler de sınırlıdır. “İşverenlerin sendikaları işyerinde ve üretim sürecinde bir taraf olarak tanıma ve bir taraf olarak işyerinin sorunlarına ortak etme eğilimi ve isteği olduğu pek söylenemez” (Koray, 1992: 223).

İşçi ve işveren arasında sendikal ilişkilerde yönetime katılma kavramı, günümüzde önemli sorunlarından birisi haline gelmiştir. Emekçiler kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılmak istemektedirler. Ancak işverenlerin işçilerin katkılarını küçümsemeleri, kararları yalnız başlarına vermekte direnmeleri, sendikalara söz hakkı verilmesinin sendikaların prestij ve gücünü arttıracacağı endişesi yönetim-sendika ilişkilerini sınırlı tutmaktadır (Aracı, Gerşil, 2007).

7.3.4. Yeni atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması

Sendikaları zayıflatan bir diğer önemli etken ise yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıdır. “Taşeron, Müteahhit, geçici işçi, mevsimlik işçi, kısmi zamanlı çalışma, tele çalışma, eve iş, kapsam dışılık gibi yeni çalışma ve istihdam biçimlerinin giderek artmaktadır” (Çelik, 2003: 108). Esnek zamanlı ve standart olmayan çalışma biçimlerinin artışı sendikal örgütlülüğü ve sendikal bilinci zayıflatmaktadır.

Müteahhit, taşeron gibi uygulamalar, fason üretim gibi ilişkiler ile ana işletmelerdeki istihdam azaltılıyor. İstihdam tipik biçimlere, standart olmayan çalışmalara ve kayıt dışı ekonomi alanlarına kaymaktadır. Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de kayıt dışı ekonomi ve istihdam sendikalaşma önünde en önemli engellerden biridir. Bu sektörde çalışan işçilerin iş mevzuatının hükümlerinden bile

yararlandırılmadığı ve genellikle sigortasız çalıştırıldığı bilindiğine göre bu sektörde faaliyet gösteren işverenlerin sendikal haklara saygı göstermeleri beklenemez. Kayıt dışı istihdam içinde çocuk işçiliğinin de yer aldığı kuşkusuzdur. “Ülkemizde çalıştırılan çocukların %87 sinin 1-9 işçi çalıştıran küçük işyerlerinde çalıştığı, bu kesimde kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu ise bilinmektedir (Kutal, 2005). Sendikalar geleneksel olarak güçlü oldukları büyük ölçekli işletmelere göre bu alanda başarılı olamamaktadırlar.

Sendikalaşmayı zayıflatan bir diğer faktör ise yasa dışı istihdamdır. Ülkemizde öteden beri var olan ve son yıllarda gelişen klasik kayıt dışı istihdam türleri yanında 1990’lı yılların başından beri yabancı kaçak işçilik de giderek yaygınlaşmıştır. Gerek sendikalı işçi ile sendikasız işçi arasında açılan ücret makası, gerekse yasaların sağladığı kolaylıklar nedeniyle işverenler sendikalardan kaçmaktadır. Sendikaların ücret politikalarının işletmelerin özelliklerini dikkate almayı ve geniş bir kayıt dışı ekonominin varlığı sendikalaşmanın fiilen belirli büyüklükteki işyerlerinin dışına çıkmasını engellemektedir.

Sendikalaşmayı zayıflatan bir diğer faktör de yasadışı alt işveren uygulamalarıdır. Verimliliği artırabilmek, işçilik maliyetini düşürerek firmanın rekabet gücünü korumak gibi amaçlarla tüm dünyada son yirmi yıl içinde alt işveren uygulamalarının önemi artmıştır. Pahalı olan ileri teknolojiyi işletmelerin bizzat edinmesi yerine, bunları kullanan firmaları işyerinde devreye sokmaları çok daha kolay ve ekonomik olmaktadır. Bunun gibi işletmenin asıl üretim konusu dışında kalan bazı yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yerine getirilmesi hem maliyetleri düşürmekte, hem de yönetime kolaylık sağlamaktadır. Örneğin güvenlik, yemek, temizlik, ulaşım gibi işlerin alt işverene verilmesi uygulamada hizmetin kalitesini yükseltmekte ve işletme yönetiminin yükünü hafifletmektedir. Alt işveren konusundaki belirsizlik ve yetersizlikten Türk işçi sendikacılığının etkilendiği ise kuşkusuzdur. Sendikaların nispeten kolay örgütlenebildikleri işkollarında bile birçok işverenin sisteme derhal alt işverenleri sokarak bu hareketi önlediği ya da mevcut sendikayı tasfiye için göstermelik alt işverenler kullandığı oldukça sık rastlanan bir olgudur.

7.3.5. Ekonomik ve sosyal politikalarda tercih değişimi

1980’li yıllarda ekonomik ve sosyal politikalar alanında temel tercih değişiklikleri olmuştur. Bütün dünyada yeni tutucu bir dalga yükselmiş, sosyal devlet uygulamalarından ve sendikal haklardan geriye gidişler olmuştur. Devletin rolünü ve sosyal harcamaları arttıran uygulamalar 1970’lerde kapitalizmin yaşadığı bunalım ve petrol şoku ile birlikte yavaş yavaş terk edilmeye başlandı. 1980’li yıllar devletin sosyal yanını törpüleyen, emek gelirlerini aşağıya çeken yeni liberal politikalar dönemi olmuştur. Yeni liberal politikalar sendikal mevzuatın da daha kısıtlayıcı hale getirilmesine yol açmıştır. Egemen ekonomi politika tercihleri sendikaların aleyhine olmuştur.

7.3.6. Ekonomik durgunluk ve işsizlik

Teknolojik gelişme ve ekonomik durgunluk nedeniyle artan işsizlik sendikaları g   durumda bırakmaktadır. Ekonomik durgunluk işçi çıkarmalarına neden olurken öte yandan da mevcut ücret ve sosyal hakları aşağıya çekmek yada dondurmak yönünde baskı yapmaktadır ( elik, 2003). İşsiz kalanlar genellikle sendikalardan ayrılma eğilimi taşımaktadır. Bazı ülkelerde ise işçiler işsiz kalınca sendika  yelikleri otomatikman düşmektedir.

7.3.7. İşçi sınıfının yapısında değişim

Günümüz işçi sınıfı, yaşamını işgücü karşılığında ücretle kazanmakla birlikte büyük yapısal değişimler geçirmiştir.  cret karşılığı çalışıyor olmak istatistik  olarak bir ortak payda olurken ve işçi sınıfını sayısal olarak büyütürken değişen üretim koşulları ve sosyal koşullar işçi sınıfına yeni özellikler kazandırmıştır. Günümüzde işçi sınıfının kazandığı yapı ve özellikleri dikkate almadan bir sendikal politika oluşturmak mümkün değildir. İşçi sınıfı çalışan nüfusun ezici çoğunluğunu oluşturmakla beraber birkaç istisna dışında hiçbir ülkede sendikalar çoğunluk  rg t  durumunda değillerdir. İşçi sınıfının bileşim, davranış ve beklentilerinde ortaya çıkan değişimler ve farklılaşmaları söyle sıralayabiliriz ( elik, 2003: 109).

- Geleneksel işçi tanımı sanayi işçisini esas alırdı. Sendikalarda öncelikle sanayi işçisinin örgütü olarak doğmuştu. Oysa günümüzde istihdam ve ücretler içinde sanayi işçileri azınlık durumundadır. İşçilerin, ücretlilerin çoğunluğu hizmet sektöründe çalışmaktadır.
- Sanayi işçisi de kendi içinde evrim geçirmiştir. Bilimsel ve teknolojik gelişme sonucunda sanayi işçisinin kalifikasyonu, mesleki becerisi artmış, kol gücünün ağırlığı azalmış zihinsel gücün ağırlığı artmıştır. Sanayi işçisinde bilgisayar, robot vb. teknoloji ürünleri kullanılmaya başlanmış ve üretim sürecinde yüksek eğitilmiş teknik elemanlar istihdam edilmeye başlanmıştır. Böylece işçi sınıfının içinde beceri, eğitim ve vasıf açısından bir kademeleşme olmuştur.
- Günümüz işçisi giderek mesleki beceri, bilgi ve yetenek açısından bilgi işçisi olma yolundadır. Esnek üretim modellerinde işçinin katılımına verilen önemin artmasıyla birlikte işçiler standart bilgiyle yetinmeyip kendi bilgisini tamamlayacak yan alanlarda da bilgi sahibi olmaktadır.
- İşçilerin, ücretlilerin hizmet sektöründe yoğunlaşması işgücünün eğitim düzeyini yükseltmiştir. Eğitimin yükselmesi, davranış ve beklentilerde değişikliklere yol açmıştır.
- İşçi sınıfının kendi içinde değişik katmanlardan oluşması ve heterojen bir yapıya sahip olması sendikal politikaların bu şekilde düzenlenmesini gerektirmiştir. Örneğin iş değerlendirmesi sistemleri böylesi bir ihtiyacın ürünüdür. Bu farklılaşmış yapıya uygun politika üretmeyen sendikaların işçi sınıfı ile kucaklaşmaları mümkün değildir. Bu durumda sendikaları bekleyen tehlike ise giderek vasıfsız işçilerin örgütü olmaktır.
- Eğitim ve kalifikasyonun yükselmesi bireysel davranış ve pazarlık eğilimini arttırdığından bireysel pazarlık gücü olan işgücü sendikaları ve toplu pazarlığı tercih etmemektedir.

7.3.8. Sanayileşme düzeyinin yetersizliği, çoğulcu demokrasinin kurumsallaşamaması

Nüfus artış hızını henüz binde onların altına indirememiş olan Türkiye sanayileşme sürecini tamamlamış bir ülke görüntüsünü vermemektedir. Nüfusun %40'ından fazlasının kırsal kesimde yaşadığı Türkiye'de çalışanların büyük

çoğunluğunun dünya görüşü, tutum ve davranışları, henüz sanayi toplumunun bireyi olmaktan uzak olduğunu göstermektedir. Kuşkusuz son kırk yıl içinde, sendikalaşmanın da etkisi ile, bu alanda olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. Ancak sendikal bilincin çalışanlar arasında yeterince yaygınlaştığı söylenemez. Bağımlı çalışanların büyük çoğunluğunun muhafazakâr siyasal partilere oy vermeleri bu durumun anlamlı bir göstergesidir. Sendikacılık hareketlerini belirleyen ana etkenlerden birincisi sanayileşme ise, ikincisi de çoğulcu demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile yerleşmesi, toplumda bir yaşam biçimi haline gelmesidir. Bu açıdan da Türk sendikacılığının pek şanslı olduğu söylenemez. Zaman zaman çoğulcu demokrasiye ara veren askeri rejimler, sivil toplum örgütlerinin yasama ve yürütme organları üzerinde yeterince etkili olamaması, siyasal faaliyetlerin halkın isteklerine cevap vermekten uzak kalması, başta Anayasa olmak üzere birçok yasada kişi hak ve özgürlüklerini sınırlandıran hükümlerin bulunması, yargı mekanizmasının etkisiz hale getirilmesi, çoğulcu demokrasinin yerleşmesini güçleştiren nedenlerden sadece birkaçıdır (Kutal, 2005).

7.3.9. Küreselleşme

1980'den sonra, giderek tüm ülkeleri yakından ilgilendirmeye başlayan küreselleşme olgusu, gelişmiş ülkelerde etkileri daha fazla görülmek üzere, ekonomilerin dışa açıklığı ölçüsünde ülkelerin endüstri ilişkileri sisteminde değişikliklere yol açmıştır. “Küreselleşme, öncelikle üretimde esnekliği sağlamak, emek maliyetini düşürüp rekabet şansını artırabilmek için beraberinde kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi yeni istihdam türlerini getirerek, yeni istihdam biçimleri yaratmıştır” (Mahiroğulları, 2000: 2).

Birçok kurum veya kuruluş tarafından tanımı yapılan Küreselleşme kavramını; “Ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlarda bazı ortak değerlerin yerel ve ulusal sınırları aşarak dünya çapında yayılması” olarak ifade edilmiştir” (Uçar, 2010:46). 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 oraya çıkan süreç ekonomik anlamda liberal ekonomik düzenin, politik alanda da demokrasinin (liberal demokrasi) öneminin artmasına neden

olmuştur” (Özdemir, 2004: 176, 177).

Günümüzde “küreselleşme” olarak adlandırılan yeni süreçten, Türkiye farklı boyutlarda etkilenmiş, işçi sınıfının yapısı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana gelmiştir. Dünyada yaşanan küreselleşme sürecinin olumlu yada olumsuz sonuçlarından Türkiye’deki işçi sınıfı ve sendikaların etkilenmiş olması doğal karşılanmaktadır. Çünkü bugün yalnız devletler değil birçok ülkede de çeşitli gruplar, sendikalar ve sivil toplum örgütü niteliği taşıyan diğer örgütlenmeler dünyadaki benzerleriyle doğrudan ilişki ve etkileşim içindedir.

İşçi sınıfının değişen yapısı, genellikle üretim sürecinde yaşanan gelişmeler ve bunun emek süreçlerine yansımaları temelinde ele alınmaktadır. Hemen her ülkede ücretliler piyasanın küreselleşmesinin getirdiği değişimlerden etkilenmektedir. Ücretliler ve sendikalar karşısında giderek daha bağımsızlaşan sermaye hareketliliği, özellikle Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) ve artan rekabet hemen her ülkede ücretlilerin kazanılmış hakları üzerinde önemli bir baskı yaratmakta ve gerilemelere yol açmaktadır. Sonuç olarak, küçük bir çekirdek işgücü (bilgi işçisi) dışında tüm ücretlilerin çalışma koşullarında ciddi bir kuralılaşma, esnekleşme, enformelleşme, standartılaşma, örgütsüzleşme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde dahi, artan işsizlik ve sendikal örgütlerin üye kayıpları nedeniyle toplu pazarlıklarda tavizleri beraberinde getirmekte dahası kazanılmış hakları korumak giderek zorlaşmaktadır. Bugün yaşandığı gibi zengin ülkelerde de niteliksiz işgücünün ücretleri aşağı inmekte, kuralılaşma yayılmakta, örgütlülük gerilemektedir. “Ücretliler açısından, küreselleşmenin getirdiği olumsuzlukları gidermek için kullanılacak ekonomik pazarlık (toplu pazarlık) ve siyasal pazarlık (siyasetin çeşitli düzeylerde ve çeşitli biçimlerde etkin şekilde kullanılması) gibi iki temel aracın da gerilemekte olduğu bir gerçektir” (Aracı, Gerşil, 2007: 158).

7.3.10. Değişen istihdam politikaları ve olumsuz sonuçları

1970’lerden bu yana yaygın şekilde küreselleşme süreci olarak ifade edilen bu dönem işçi sınıfının yapısı üzerinde aşağıdaki temel değişimlere yol açmıştır (Aracı,

Gerşil, 2007: 159).

- “İşsizlik yapılaşarak, çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuruna dönüşmektedir.”
- “İmalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmekte buna karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücü istihdamı artmaktadır.”
- “Kayıt dışı (enformel) istihdam hızla yaygınlaşmaktadır.”
- “Kadın ve çocuk emeğinin emek (esnek çalışma) piyasalarındaki payı artmaktadır.”
- “Tam gün çalışma giderek yerini part-time ve çağrı üzerine çalışmaya bırakmaktadır.”
- “Alt işveren uygulamaları ve seri üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşmaktadır.”
- “İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmakta ve iş bulabilme endişesini sürekli duymaktadır.”

Küreselleşme ile birlikte gelişen teknolojik yenilikler de bir takım istihdam sektörlerini ortadan kaldırırken, yeni istihdam sektörlerini yaratmakta, bazı geleneksel istihdam sektörlerinin tanımlarını da değiştirmektedir. İstihdam sektörlerinde, çalışanın bilgi taşıma niteliğinin artması, yönetici ve profesyonel mesleklerin artışı, işgücü talebini değiştirmiş, yüksek vasıf ve eğitim talep eden mesleklerde çalışabilecek beyaz yakalı ve altın yakalı bilgi işçisi çalışanlarına olan talep artmıştır. İstedikleri ücret ve çalışma koşullarını işverenle yaptıkları bireysel pazarlıklarla elde edebilen bu kesim sendikal örgütlenmeye soğuk bakmakta, üye sayılarında azalma görülen sendikaların toplu pazarlık güçlerini de azaltmaktadır (Aracı, Gerşil, 2007).

Sendikaların sadece çalışma hayatını düzenleme, iş şartlarını belirleme gibi dar hedeflere yönelmesi halinde toplum tarafından dışlanması ve topluma yabancılaşması kaçınılmazdır. Sendikacılık hareketinin amacı tek başına çalışma şartlarını iyileştirmek değil bu temel hedefe yaşam kalitesinin iyileştirilmesi de eklenmelidir. Türk sendikacılığı küresel şartlardan çok, yerel şartların etkisi altında kalmakta ve yakın gelecekte daha çok küresel şartların etkisi altına girmesi kaçınılmazdır (Yorgun, 2005).

7.3.11. Özelleştirme

Tarihin çeşitli dönemlerinde hemen her ülkede, kamu mülkiyetindeki birimlerin, özel sektöre devri söz konusu olduğu halde, bu devirlerden hiç birisi ‘özelleştirme’ olarak adlandırılmamıştır. “Özelleştirme, basit bir mülkiyet veya yönetim transferinin ötesinde, bütün bir iktisadi organizasyonu serbest piyasa mekanizmasına göre işleyen yapıya kavuşturmadır” (Öztürk, 2005: 3). Özelleştirme, özel ve toplumsal ihtiyaçları karşılayan kamu kurumları yerine özel kurumları ikame etmek amacıyla, kamu kurumlarının mülkiyet ve yönetiminin kısmen veya tamamen özel kesime devrini öngören bir süreçtir. Özelleştirme, aslında, kamu kesiminden özel kesime basit bir mülkiyet devri olmayıp, ülkenin toplam ekonomik performansını artırmayı amaçlayan bir süreçtir. Böylece devlet daha önce yapmakta olduğu bazı işleri yapmaktan vazgeçip, başka alanlarda daha çok rol alma fırsatı elde etmektedir. Dolayısıyla özelleştirme, devleti ekonomiden dışlayan bir süreçten ziyade, onun rolünü değiştiren bir süreç olmaktadır. Özelleştirme; dar anlamıyla, ‘mülkiyeti ve yönetimi kamuya ait olan iktisadi üretim birimlerinin özel sektöre devri’ olarak tanımlanmaktadır.

Özelleştirmenin örgütlenmeye, sendikacılığa, istihdama, gelir ve ücretlere, sosyal haklara etkileri olmaktadır. Özelleştirme ile beraber; çalışanların işsiz kalması, ücretlerinin düşmesi, sosyal haklarının azalması (dinlenme tesisi vb.), emekliye ayrılmaları gibi meseleler gündeme gelmektedir. Kamunun ekonomideki payı azalmakta, sermaye piyasaları genişlemekte ve ekonomik hayata yeni kaynaklar girmektedir. Ayrıca KİT’leri alan özel sektör işletmeleri yeni yatırım yapmak mecburiyetinde kalabilmekte ve bu durum ekonomiyi canlandırmaktadır.

Bir işletmenin kamu sektöründen özel sektöre devri, yönetim, çalışma ve endüstri ilişkileri alanında köklü değişiklikler meydana getirmektedir. Özelleştirilen birçok işletmede makro düzeyde yönetim, örgütlenme biçimi, işçi-işveren ilişkileri, sendikacılık ve toplu pazarlık sistem ve geleneği değişirken mikro düzeyde ise işçilerin çalışma koşulları, ücret, kıdem ve terfi sistemleri değişmektedir.

Kamu kesiminde; örgütlenebilir az sayıda büyük işyerinin bulunması ve sendikal örgütlenmenin herhangi bir engelle karşılaşmaması sonucunda kamu

kesiminde sendikalaşma oranı, Türkiye’de dahil pek çok ülkede özel kesime göre daha yüksek olmaktadır. Buna bağlı olarak özelleştirme sonucunda istihdamdaki muhtemel daralma nedeniyle sendikalar önemli bir güç kaybına uğramaktadırlar. Ayrıca istihdam seviyesinin daralmasından bağımsız olarak, özelleştirme neticesinde teşebbüslerin küçük üretim birimlerine dönüşmesi de, sendikaların örgütlenme faaliyetlerini güçleştirmektedir.

Sendikaların özelleştirme ile ilgili eleştiri ve kaygılarının odak noktasını, özelleştirilen kurumlarda bir kısım işçilerin işten çıkarılması ve çıkarılan işçilerin yerine sendikasız ve düşük ücretli yeni işçilerin alınması oluşturmaktadır. Özelleştirmeye bağlı olarak ortaya çıkan toplu işçi çıkarmaları, ülkemizde önemli boyutlarda olan işsizliğin daha da artmasına, sendikaların üye sayılarının azalmasına ve iş bulmakta zorlanan işçinin düşük ücretle ve olumsuz çalışma koşullarına razı olması nedeniyle toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır (Gerşil, Aracı, 2007).

Bir araştırmaya göre, bütün ülkelerde, özelleştirme sonucunda, aşağıdaki gelişmelerin olduğunu göstermiştir (Türk-İş, 1998: 166).

- Özelleştirme ile sendikaların bağlamış oldukları toplu sözleşme hakları ve yönetime katıma hakları zayıflamıştır.
- Özelleştirme sonucunda, özelleştirilen hizmetlerdeki yeni işverenler, sözleşme yerine bireysel sözleşmeler yoluna gitmişlerdir.
- Toplu özelleştirme sonucunda sendikalar zayıflamıştır.
- Özelleştirme sonucunda ücret düzeyleri düşmüş, çalışma saatleri artmıştır
- Özelleştirme sonucunda parça başı ödeme, ücret dondurmaları yeni iş değerlendirme sistemleri getirilmiştir.
- Özelleştirme sonucunda işten çıkartmalar olmuştur.
- Özelleştirme sonucunda üst düzey yöneticiler gelirlerini arttırmıştır.
- Özelleştirme sonucunda sendikaların işyerlerindeki imkânları kısıtlanmıştır.
- Özelleştirme sonucunda sendikaların işletmeye ilişkin bilgilenme, imkânları ortadan kaldırılmıştır.
- Özelleştirme sonucunda sendika temsilcileri ve sendika aktivistleri ayırımıcı uygulamalarla karşılaşmıştır.

BÖLÜM VIII

8. YENİ ANAYASA ÇALIŞMALARI KAPSAMINDA KONFEDERASYONLARIN GÖRÜŞLERİ

8.1. Giriş

Yeni Anayasa hazırlıkları sürerken, konfederasyonlar bir takım önerilerde bulunmaktadır. Bu öneriler incelendiğinde Anayasa'nın bütününe ilgilendiren görüşler olduğu görülmektedir. Biz bu çalışmamızda konfederasyonların çalışanların çalışma hayatı üzerine (sendika kurma, sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmeleri ile grevler ve diğer haklar) açıklamalarını aktarmaya çalışacağız.

8.2. Türk-İş

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa hazırlıkları ile ilgili görüş, tespit ve önerilerini 30 Aralık 2011 tarihinde web sayfası aracılığı kamuoyu ile paylaşmıştır. Bunlar; (Türk-İş, 2012, <http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=haberdetay0&did=F842E939-D99D-4207-A8B5-B099306F26B3>, Erişim: 12.12.2012)

Konfederasyonumuz; cumhuriyetimizin temel niteliklerini düzenleyen hükümler çerçevesinde; çağdaş ve demokratik ilkeleri benimseyen, toplumsal ve bireysel özgürlükleri esas alan, hukukun üstünlüğü temeline oturan, erkler arasındaki denge ve ahengi koruyan, uygarlık yolunda değişime ve gelişime açık, toplumumuzun temel değerleriyle bütünleşmiş, demokratik, ekonomik ve sosyal hakların özgürce kullanılmasına imkân sağlayacak anayasa hazırlıklarına, toplumsal uzlaşıda yer alarak

katkı vermeye hazırdır.

Devletin varlık nedeni, toplumu oluşturan bireylerin refah ve huzurudur. Bu nedenle hazırlanacak anayasa toplumun tüm kesimlerinin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almalı; bu yönü ile çağdaş demokrasilerin temel ilke ve kurumlarının tamamını kapsamalı, özellikle demokratik yapının oluşmasına katkı sağlayan sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun farklı kesimlerini temsil eden bireylerin veya grupların söz söyleme, ekonomik ve siyasi katılım haklarını genişletmelidir. Bu bağlamda örgütlü kesimler başta olmak üzere toplumun tüm kesimlerinin anayasa hazırlık sürecine etkin katılımlarının sağlanmasına, şeffaf ve demokratik bir tartışma sürecinin işletilmesine azami ölçüde özen gösterilmelidir.

Hazırlanacak anayasa, çalışanlar açısından; özellikle işçi-işveren arasında uluslararası normların benimsediği hükümlere dayalı, çalışanların örgütlenme ve toplu hareket haklarına imkân veren bir felsefeye sahip olmalı ve toplumsal dengeleri gözetmelidir.

1982 Anayasasıyla, işçilerin örgütlü yapıları olan sendikaların hareket alanları daraltılmıştır. İşçilerin hak ve özgürlükleri, anayasadan başlayarak, Anayasa'nın temel mantığını esas alan yasakçı bir çerçeveye sığdırılan kanunlarla kısıtlanmıştır. İşçilerin çalışma hakkının bir yansıması olarak sendikalara üye olması ve toplu iş sözleşmesi hakkına erişmesi ve özellikle grev hakkının kullanımı noktasında sorunlar bulunmaktadır. 1982 Anayasası ile “grev hakkı”; “*menfaat grevine*” indirgenerek “*hak grevi*” yasaklanmıştır. Sendikal hakların kullanımı bir bütün olup, hak grevinin olmadığı bir sistem eksik ve sakattır.

Temel hak ve hürriyetlerin kullanımını zorlaştıran engeller kaldırılmalı; devlet ile vatandaş arasındaki ilişkilerde, ağırlık bireyden yana olmalı, bireyin hak ve ödevleri, bireyi önceleyen bir yaklaşımla düzenlenmelidir. Temel haklar içerisinde yer alan sağlık, sosyal güvenlik ve sendika hakları başta olmak üzere; insan hak ve özgürlükleri, devleti korumak adına sınırlanıp, zedelenmemelidir.

Çalışanların devlet ile mutabakatına ilişkin hususlar ayrı bir bölümde düzenlenerek anayasa teminatı altına alınmalıdır. Bu çerçevede:

Sendika kurma, üye olma-çekilme, sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına getirilen kısıtlar ILO'nun onaylanmayan sözleşmelerinin onaylanması, Avrupa sosyal Şartı'na konulan çekincelerin kaldırılması; Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerin iç hukukumuzda uygulanabilir hale getirilmesi yoluyla kaldırılmalıdır.

Çalışanlara insan onuruna yakışır iş ve yaşam sağlamak için başta iş güvencesi, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği hakları fırsat eşitliği içinde geliştirilmeli, işçilerin yönetime katılması sağlanmalıdır.

Tam istihdamı hedef alan insan odaklı politikalar öncelikle uygulanmalıdır.

Ücrette adaletin sağlanması gelir dağılımının düzeltilmesi ve gelirin yeniden dağılımı için düzenlemeler yapılmalı; asgarî ücretin tespitinde çekirdek ailenin geçim şartları göz önünde bulundurulmalıdır.

Vergi yükü dengelenmeli, vergi adaleti sağlanmalıdır.

İşçilerin kıdem tazminatı hakkı anayasal güvence altına alınmalıdır.

Grev yasakları ve hak grevinin önündeki anayasal engel kaldırılmalıdır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in etkinliği artırılmalıdır.

Yüksek Hakem Kurulu özerk Anayasal kuruluş haline getirilmelidir.

İşçi memur ayrımı tartışmaları sonlanmalı, 'memur' tanımı açık ve kesin ifadelerle hükme bağlanmalıdır. Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli devlet işlerini kamu erki kullanma yetkisinde dayanarak yürütenler 'memur' olarak istihdam

edilmeli, bunun dışında kalanlar kamu hizmeti görseler bile “işçi” sayılmalıdır.

8.3. Disk

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa hazırlıkları ile ilgili görüşlerini; Haziran 2009 yılında yayımladığı “Özgürlükçü, Eşitlikçi, Demokratik ve Sosyal Bir Anayasa İçin Temel İlkeler (Anayasa Raporu)” ve buradaki görüşleri yansıtan 29 Aralık 2011 tarih ve 558/GS 194 Sayılı yazı ile Anayasa Uzlaşma Komisyonuna gönderdiği yazılar ile belirtmiştir. Bunlar;

Anayasa; toplumun örgütlü ve örgütsüz bütün kesimlerinin, sürecin her aşamasında etkin katılımına olanak veren demokratik bir yöntemle hazırlanması gereken, ortak beklenti ve özlemlerini en geniş biçimde karşılayan, gelecekteki siyasal ve sosyal barışı sağlam temeller üzerine oturtmayı amaçlayan, olabilen en geniş uzlaşmanın ürünü niteliği taşıyan, ilerleme ve gelişmelere açık bir belgedir.

Anayasa’da hak ve özgürlük ilkeleri, “insan onuru” temelinde “özgürlük-hak-eşitlik” üçlüsüyle belirlenmelidir. Aynı şekilde, hak ve özgürlüklerin evrimci özelliği ışığında, günümüzde tanınan hak ve özgürlükler demeti içinde yer alan farklı kategoriler arasındaki ilişki de göz önüne alınmalıdır. Bunlar; insan haklarının karşılıklı bağımlılığını, bölünemez bir bütün oluşturduğunu, kavrayıcı bir niteliğe sahip olduğunu gösterir. Yine hak ve özgürlükler anayasada düzenlenirken, bunların gereklilikleri hukuk-toplum diyalektiği ve etkileşimi bağlamında göz önüne alınmalı ve geleceğe yönelik olarak, yeni hakları, açıkça tanınmış olanlara dâhil etme yolu da açık tutulmalıdır.

Cumhuriyetin temel niteliklerinden biri olarak Anayasada yer alan ‘sosyal devletin’, iktisadî ve sosyal eşitsizlikleri düzeltmek, daha adaletli bir gelir bölüşümünü sağlamak için kullanmak zorunda olduğu, “olmazsa olmaz” araçların başında ‘ekonomik, sosyal ve kültürel haklar’ olarak anılan, geniş anlamda sosyal haklar gelir. Tüm sosyal hakların özünde, olmayan ya da çok bozuk olan “sosyal adalet”in

sağlanması vardır. Sosyal adalet, sosyal hakların ortak amacıdır. Sosyal adalet, sosyal hakların kimilerinden değil, tümünden yararlanmadıkça sağlanamaz. Ne devlet, sosyal haklısız “sosyal devlet” olur, ne de sosyal devlet sosyal haklısız gerçekleştirilebilir. Ekonomik, sosyal ve kültürel hakları gerçekleştirmenin temel araçlarından biri, sendikal haklardır: Temel ve birincil sorumluluk devlete düşmekle birlikte, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları korumanın ve geliştirmenin önemli araçlarından biri de sendikal haklardır. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar arasında bu anlamda özgül bir önemi bulunan sendikal haklar, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan somut olarak yararlanmanın ve onları uygulamada gerçekleştirmenin, hak öznelerine eksiksiz tanınması gereken toplu araçlarıdır. Sendika, toplu sözleşme ve grevi de kapsayan toplu eylem hakları, yalnızca dar anlamda “çalışanlar”ın hakları değildir. Çalışma yaşamına, emek piyasasına girmeye hazırlananlar ile emek piyasasının dışında kalanlar ve/veya dışında bırakılanlar, kısacası işgücünün hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme gereksinimi içinde olan tüm alt kesimleri sendikal hakları kullanabilmelidir. Örneğin, emekliler, işsizler ve gençler de, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar alanında ‘emeğe bağlı hakları kullanan ya da kullanması söz konusu olan hak özneleri’ olarak kabul edilmelidir.

Çalışma hakkı; aynı zamanda birçok sosyal hakkı kapsayan insanca yaşamayı gerçekleştirmek amacıyla güvenceye bağlanmalıdır. Bu hak, iş güvencesini içermeli; devletin, fiili eşitsizliği önleyici “olumlu” ve sürekli önlemler alma yükümlülüğü açıkça belirtilmelidir.

Sendikal haklar; hak özneleri ve içerik açılarından güvenceye alınmalıdır. Sendika, toplu iş sözleşmeli toplu pazarlık ve grevi de kapsayan toplu eylem hakları, ilke olarak tüm çalışanları kapsamalı, çalışanların yasal ya da biçimsel statüleri arasında ayırım gözetilmeksizin anayasal güvenceye bağlanmalıdır. Hak özneleri kapsamında, kamu görevlilerinin yanı sıra örneğin gençler, emekliler ve işsizler de bulunmalıdır. Toplu iş sözleşmeli toplu pazarlık hakkı ile grevi de kapsayan toplu eylemler, uluslararası sendikal haklar hukukunun yerleşik ilkelerine uygun olarak, devlet adına otorite işlevleri yerine getiren kamu görevlileri dışında tüm hak özneleri için anayasal güvenceye alınmalıdır. Grev hakkı, toplu iş sözleşmesi imzalama süreciyle sınırlı

tutulmamalı ve yalnızca, kesintiye uğradığında halkın tümünün ya da bir bölümünün yaşamını, sağlığını ve güvenliğini tehdit eden hizmetlerde sınırlandırılmalıdır.

8.4. Hak-İş

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa hazırlıkları ile ilgili önerilerini 30 Aralık 2011 tarihinde yayımladığı ‘Hak-İş Konfederasyonu Önerisi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’ başlıklı çalışmada belirtmiştir. Bunlar; (Hak-İş, 2011, http://www.hakis.org.tr/hakis_anayasa_onerisi.pdf, 15.12.2012 tarihinde erişildi.)

HAK-İŞ Konfederasyonu, yeni, sivil ve demokratik Anayasa’yı ülkemizin temel ihtiyacı olarak görmektedir. Anti-demokratik, baskıcı bir Anayasa olduğu gerekçesiyle 1982 Anayasasına karşı çıkan HAK-İŞ Konfederasyonunun gündeminde öteden beri yeni ve demokratik bir Anayasa talebi bulunmaktadır.

Yeni Anayasa, mevcut düzenlemelerdeki temel mantık ve uygulama hatalarından, eksikliklerden ve çağ dışılıktan uzak olmalıdır. Aksi takdirde buna, yeni bir Anayasa denilmesi güç olacak, sadece mevcut Anayasa’nın bazı maddelerinde kapsamlı bir değişiklikten öte bir değişiklik olmayacaktır.

Biz, Türkiye halkı olarak bu güzel yurdumuzda; birlikte, güçlü, barışçıl, özgürlükçü, müreffeh ve adil bir ortak gelecek idealini sahiplenen ve teminat altına alan, her alanda toplumun gelişmesini güvence altına alan bu toplumsal sözleşmeyi Anayasamız olarak kabul ediyoruz. Anayasamız; insanı ve insani değerleri temel alan, bireyin onur ve emeğini yükselten, demokratik, özgürlükçü, açık, katılımcı ve çoğulcu, herkese fırsat eşitliği sağlayan, dışlamaya ve ötekileştirmeye imkan tanımayan, hukukun üstünlüğünü esas alan bir ruha sahiptir.

Konfederasyonun madde bazlı hazırlamış olduğu anayasa önerisinin sendika ve sendikal haklara ilişkin ilgili maddeleri incelenmeye çalışılmıştır.

8.4.1. Örgütlenme özgürlüğü

Madde 18- Herkes, önceden izin almaksızın dernek, vakıf ve sendika kurma ve bunlara üye olma ve üyelikten ayrılma özgürlüğüne sahiptir. Örgütlenme özgürlüğü sanal ortamdaki örgütlenmeleri de kapsar. Herkes, önceden izin almaksızın, şiddet içermeyen toplantı, yürüyüş ve gösteri düzenleyebilir, sesli ve görsel araçlarla her türlü açıklama yapabilir. Devlet, örgütlü toplumun ve demokrasinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amacıyla sendikal kuruluşlara ve sivil toplum kuruluşlarına ilişkin ölçütleri, usul ve esasları kanunla belirtilen şartlarda mali destek sağlar.

8.4.2. Çalışma hakkı

Madde 34- Herkesin çalışma hakkı vardır. Angarya yasaktır. Hiç kimseye çalışma hakkı, çalışma şartları ve ücretler bakımından dil, din, ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılamaz. Kadınlar, gençler ve engellilere yönelik alınan pozitif önlemler ayrımcılık olarak değerlendirilemez. Hiç kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Devlet, uluslararası sözleşmelerle paralel olarak, çocukların, bedensel, ruhsal ve sosyal gelişimini engelleyen herhangi bir işte çalıştırılmasını ve istismar edilmelerini önleyecek tedbirleri almakla yükümlüdür. Çalışanlar dinlenme, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin haklarına sahiptir. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır. Çalışanların, kıdem tazminatı kazanılmış bir haktır, Devlet bu hakkı güvence altına alır. Devlet, istihdamı artırmak, çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

8.4.3. Sendikal haklar

Madde 37- Önceden izin almaksızın; çalışanlar sendika ve üst kuruluşlarını, işverenler işveren örgütü ve üst kuruluşlarını kurma; bunlara üye olma ve üyelikten çekilme haklarına sahiptir. Emekliler, sendikalara üye olma ve üyelikten çekilme hakkına sahiptir. Sendikalar ile işveren örgütleri ve bunların üst kuruluşlarının kuruluş, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz. Sendikalar toplu iş sözleşmesi

bağtlama ve grev yapma, işverenler toplu iş sözleşmesi bağtlama hakkına sahiptir. Devlet, üçlü yapıyı güçlendirmek amacıyla, örgütlenmenin geliştirilmesine ve teşvik edilmesine yönelik gerekli önlemleri alır.

8.5. Memur-Sen

Memur Sendikaları Konfederasyonu, anayasa hazırlıkları ile ilgili önerilerini Temmuz 2009 ve Aralık 2011 tarihinde yayımladığı “Yeni Anayasa Raporu” başlıklı çalışmasında belirtmiştir. Bunlar;

Mevcut anayasanın özgürlüklerle ilgili düzenlemelerinde yer alan çelişkinin en somut hissedildiği temel hak ve özgürlük alanı hiç kuşkusuz çalışma hakkına daha doğru bir ifadeyle çalışanların örgütlenmesine ilişkin hak ve özgürlük alanıdır. Anayasa’nın “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlığını taşıyan 48. maddesi ile 55. maddeleri arasındaki maddelerin bütünü çalışma hayatına ilişkin hak ve özgürlüklere ayrılmıştır. Söz konusu bölümde yer alan maddelerin hemen bütününde “herkes”, “çalışanlar” gibi geneli kapsayan ifadelerle yer verilmesine ve özellikle sendika kurma hakkının düzenlendiği 51. maddede “çalışanlar” ibaresine yer verilmesine karşın çalışanların örgütlenmeden kaynaklanan gücünün ayrılmaz bir unsuru olan ve sendika kavramının doğal eklentisi olan toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda ayırma gidilmesinin gerekçesi ne anlaşılır ne anlatılır bir durumdur. Gerçektende mevcut Anayasa’nın 51. maddesinde; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” hükmüne yer verilerek sendika kurma hakkının “çalışanlar” kavramı içerisinde yer alan istihdam türü ve çalışma şekli ne olursa olsun bütün bireylere ait bir hak olduğu kayıt ve teminat altına alınırken sendika kurmanın asli gerekçesini ve unsurunu oluşturan toplu sözleşme ve grev haklarıyla ilgili 53. ve 54. maddelerde “işçi” kavramıyla sınırlı bir özgürlük alanı oluşturulması kabul edilebilir değildir.

Örgütlerinin sınırlı mali imkanları ve üyelerinin sınır tanımayan fedakarlıkları ile Yeni Anayasa sürecinin başlamasına büyük katkılar sağlayan sendika ve konfederasyonların, çalışma hayatı ve sendikal haklar (örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı) kapsamındaki Yeni Anayasa'ya dair talep ve beklentilerinin karşılanması, hem “emeğe saygı” ve “saygın iş” gibi çağdaş demokrasi kültürünü var etmiş ülkeler açısından sorun olmaktan çıkan dinamiklerin ülkemizde somut hükümlerle teminat altına alınmasına hem de bu hakları barındıran Yeni Anayasa'nın kamuoyu nezdindeki meşruiyetinin daha başlangıçta temin edilmesine aracılık edecektir.

Çağdaş demokrasi kültürünün hâkim olduğu ülkelerin sendikal haklarla ilgili tercihlerine ve sendikal sürece ve çalışma hayatı ilkelerine yön veren uluslar üstü kuruluşların ve uluslararası anlaşmaların ruhuna sırt dönmeden, çağın gereklerine ve gelecek hedeflerine uygun sendikal haklar armonisi oluşturmak, Yeni Anayasa'nın öncelikleri arasında olmak zorundadır.

İşçi-kamu görevlisi (memur) arasında istihdam ve çalışma şartları, ücret unsurları ve aranacak nitelikler yönüyle ayırma gidilmesi olağan bir durumdur. Ancak, işçi ve kamu görevlisi kavramlarından tamamen bağımsız ve “emek” kavramı üzerinde şekillenen sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda işçi ve kamu görevlileri sendikaları arasında ayırma gitmek, sendika kavramının tekilliği karşısında söz konusu haklarla ilgili tarihsel süreci ve günümüzdeki durumu kavramaya engel bir anomali belirtisidir. Kamu görevlisi (memur)-işçi ayırımı korunmak kaydıyla her iki istihdam türünde hizmet gören çalışanlarca kurulan sendikalar arasındaki sendikal haklara ilişkin eşitsizliklerin ortadan kaldırılması Yeni Anayasa'ya yüklediğimiz olmazsa olmaz görevlerden biridir.

Sendikal hakları gerekçe göstererek “kamu görevlilerine mahsus güvenceleri” fazla bulan geleneksel düşüncenin izlerinden bütünüyle kurtulmayı sağlayacak bir anayasal form, Yeni Anayasayla birlikte oluşturulmalıdır. Aynı haklara sahip “işçi” ve “kamu görevlileri” sendikacılığı alanı oluşturmak gerekirken, birbirinden oldukça farklı konumlara ve görevlere sahip olmalarına gözünü kapatarak kamu görevlileri ile işçileri, “çalışanlar” sıfatıyla aynı statü altında toplama hedefinin yanlışlığını tescillemek, Yeni

Anayasa'nın, sendikal haklara ve çalışma hayatına ilişkin hükümlerinin işlevleri arasında olmalıdır.

Toplu sözleşme ve grev hakkı gibi sendika olarak anılmayı ve görülmeyi sağlayan iki unsurdan yoksun olduktan sonra kamu görevlilerine tanınan hakkın sendika kurma hakkı değil öznel nitelikleri bulunan dernek kurma hakkı olduğunu söylemek yanlış olmamak gerekir.

Adına “toplu görüşme” denilen ve uluslar arası sözleşmelerdeki toplu pazarlık tanımının çok gerisinde süreç ve sonuçlar içeren bir kurguya mahkum edilen kamu görevlileri sendikacılığı toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmadıkça, emeğe ve ekmeğe saygı duyan bir Anayasal metinden ve temel normdan bahsetmek mümkün değildir.

İşçi sendikacılığının yıllardır kullandığı gerçeğini görmezlikten gelmesi istenerek kamu görevlileri sendikacılığına sendikal haklar üçlüsünün sonuç getiren ve kazanım üretenleri olan “toplu sözleşme” ve “grev” haklarını çok gören anayasal tercih hatasından Yeni Anayasa'yla birlikte vazgeçilmelidir. 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliğiyle elde edilen “toplu sözleşme” hakkının eksik yönü, Yeni Anayasa'da kamu görevlilerine de grev hakkı verilmesi suretiyle tamamlanmalıdır.

Toplu sözleşme hakkı gibi sendikal haklar üçlüsünün ayrılmaz parçası olan “grev hakkı” konusunda, kamu görevlileri sendikacılığına yönelik mevcut rezerv, yeni Anayasa ile birlikte tüketilmelidir. Grev hakkı içermeyen sendikal haklar tasarımı, önce toplu sözleşme hakkının, zaman içerisinde ise örgütlenme hakkının içinin boşaltılmasına aracılık edecektir. Sendikaları ve sendikal hakları kendisi için risk gören bir siyasal sistem açısından kulağa hoş gelebilecek böylesi bir süreç, demokratikleşme ve sivilleşme adına sendikaların da desteğini alarak yürütülen bir mücadelenin sadece tekemmül etmesine engel olmakla kalmayacak, sona erdirilmesi için verilen onca mücadeleye rağmen vesayet kâbusunun yeniden görülmesi ihtimalini barındıran bir duruma karşı kayıtsız kalmak anlamına gelecektir.

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının toplu sözleşme hakkına sahipken, grev hakkından yoksun bırakılmaları, kamu görevlileriyle pazarlık yapabilme güvenine sahip devlet resmi yerine, kamu görevlilerine ihsan etme yetkisine sahip yüce devlet resminin Yeni Anayasa'ya yerleştirilmesi olacaktır.

Bu itibarla Yeni Anayasa, sendikal haklarla ilgili terminoloji tercihini, insan onuru ve demokrasinin vazgeçilmez mütemmim cüzleri olan “emeğe saygı” ve “saygın iş” değerleri üzerinden oluşturmalıdır. Bu değerler üzerinden oluşturulan sendikal haklarla ilgili Yeni Anayasa hükümleri, örgütlenme hakkı ile birlikte toplu sözleşme ve grev haklarını da, “olmazsa olmaz” ilkesini esas alarak ve bu ilkenin gerektirdiği çerçeveyi de oluşturacak şekilde kapsamı kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

8.6. Türkiye Kamu-Sen

Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu, Anayasa hazırlıkları ile ilgili önerilerini; Türkiye Kamu-Sen'in tüm sendikalarının da içinde bulunduğu yetmiş aşkın sivil toplum kuruluşunun oluşturduğu bir platform olan “Türk Dayanışma Konseyinin”; Kasım 2011 tarihinde yayımladığı “Anayasa’da Temel İlkeler Çalıştay Raporu” başlıklı çalışmasında belirtmiştir. Bu çalışmaya istinaden Kamu-Sen yeni anayasa hakkındaki görüşlerini özet halinde kamuoyu ile paylaşmıştır. Bu özet bildiriye göre; (Türkiye Kamu-Sen, 2011, <http://anayasaizleme.org/wp-content/uploads/2011/11/T%C3%BCrkiye-Kamu-Sen-Anayasa-%C3%87al%C4%B1%C5%9Ftay-Raporu.pdf>, 25.01.2013 tarihinde erişildi.)

Bu sunum; Türkiye Kamu-Sen'in tüm sendikalarının da içinde bulunduğu yetmiş aşkın sivil toplum kuruluşunun oluşturduğu bir platform olan Türk Dayanışma Konseyinin; Anayasa Hukuku, Medeni Hukuk, Ceza Hukuku, İdare Hukuku, Uluslararası Hukuk, Çalışma Hukuku, Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi, Sosyoloji, Tarih ve İlahiyat konularında uzman 24 öğretim üyesi ile birlikte hazırladığı “Anayasa’da Temel İlkeler” raporunun özeti mahiyetindedir.

Devletin ekonomik ödevlerinin sınırına ilişkin düzenlemede, sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik hakkı gibi hakların sınırlamaya tabi olmaması gerekir. Ayrıca sendika kurma hakkı ve grev hakkı gibi sosyal haklarda kısıtlama yapılmaması gerekir. Grev hakkının kamu-özel ayrımı yapmaksızın tüm çalışanlara, örgütlenme hakkı çerçevesinde eşit olarak tanınması gerekir.

Üzerinde durulması gereken konu; grevsiz toplu sözleşme hakkının uluslar arası sözleşmelere ve yerel ve uluslar arası yargı organlarının verdiği kararlara aykırı olmasıdır. Ortada birçok yargı kararı varken, 25 Kasım 2009'da ülkemizde milyonlarca kamu görevlisi bir günlük iş bırakma eylemi yapmış ve hukuken hiçbir yaptırıma tabi tutulamamışken, yargının bu kararlarını yok sayan bir anayasa değişikliği, başka bir kargaşayı çağırmaktadır. Dolayısı ile hem yargı kararlarıyla hem evrensel sözleşmeler yoluyla hem de fiili uygulamayla sabit bir hak haline gelmiş olan grev hakkının, kanunlarla yasaklanması kabul edilemez. Hukuk devletinin en büyük özelliği, kural haline gelmiş yargı kararlarının yasa haline getirilmesidir. Bu noktada Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan 'Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler' hükmündeki 'işçiler' ifadesinden sonra 'memurlar ve diğer kamu görevlileri' ibaresi eklenmelidir. Emeklilere 'de sendika kurma hakkı tanınmalıdır. Memurlar bakımından toplu sözleşmenin kapsamı sadece mali konularla sınırlandırılmamalı, diğer özlük hakları da toplu sözleşme kapsamında olması gerekir.

8.7. Kesk

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa hazırlıkları ile ilgili önerilerini 30 Aralık 2011 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Uzlaşma Komisyonuna gönderdiği mektup ile belirtmiştir. Bu mektuba göre; (Kesk, 2011, <http://www.kesk.org.tr/node/826>, 18.12.2012 tarihinde erişildi.)

Yapılacak Anayasa'nın "yeni" olabilmesi için öncelikle 12 Eylül zihniyeti ve anayasası ile hesaplaşma ve kopuş içermesi gerekmektedir. 12 Eylül Anayasasının tekçi

anlayışından kopuş sağlamayacak bir anayasa uyarlama olmanın ötesine geçmeyecektir. Yeni anayasa eşit, özgür ve demokratik Türkiye tasavvuru üzerinde kurulmalı, militarist, ırkçı çağrışımlar yapan ifadelerden, ayrımcı ve cinsiyetçi yaklaşımdan arınmış bir söylemle kaleme alınmalıdır. Anayasa'nın sosyal bir anayasa olması ereğinin gerçekleştirilmesi bakımından özel önemi olan sendikal haklar üzerindeki sınırlamalar kaldırılmalıdır. Sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grevi de kapsayan bir hak olarak, kişilerin “yasal ya da biçimsel” statüleri arasında ayırım gözetilmeksizin anayasal güvenceye bağlanmalıdır. Bu hak kapsamında hakkın öznesine ilişkin daraltıcı yaklaşım terk edilmeli, yeni toplumsal mücadeleler ve gelişmeler dikkate alınarak işçi ve kamu görevlilerinin dışında, gençler, emekliler, işsizler, kadınlar gibi sosyal grupların da sendika kurmasına olanak verecek biçimde hak öznesi “herkes” olarak tanımlanmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi ve grevi de kapsayan toplu eylemler, uluslararası sendikal haklar hukukunun yerleşik ilkelerine uygun olarak, anayasal güvenceye alınmalıdır. Grev hakkı, toplu iş sözleşmesi imzalama süreciyle sınırlı tutulmamalı, lokavt hakkı yasaklanmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Demokrasinin geliştiği toplumlarda sendikaların ve sendikacılık hareketlerinin geliştiğini görmekteyiz. Sendikal haklar geçmişten günümüze siyasi, sosyal ve ekonomik birçok faktörün etkisinde gelişmiştir. Sendikacılık gelişmişse, toplumun tüm kesiminden destek alıyorsa ve tüm sendikal faaliyetlere saygı duyuluyor ise buralarda gelişmiş demokrasiden söz edebiliriz. Türkiye’de demokrasi ya da demokratikleşme tarihinin dönüm noktaları olan 1876, 1908, 1923, 1946 ve 1960 tarihlerinde belirleyici bir önemi olan sendikacılık hareketinden söz edilemez.

Sendikalar işçilerin, işyeri ve toplumsal alanda çıkarlarını korumak, haklarını elde etmek ve özgürlüklerini genişletmek için kurulan örgütlerdir. Sendikaların amacı, çalışma ve çalışanların yaşam koşullarını sürekli olarak iyileştirilmesini sağlamaktır. Aynı zamanda sendikalar toplumsal hareketliliğin merkezi olmalarından dolayı sosyolojik açıdan da önemli bir örgütlenme türüdür.

Sendikalar ilk olarak demokrasinin beşiği olarak kabul edilen İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Sendikal örgütlenmeler işçi sınıfının ortaya çıkması ile başlamıştır. İşçi sınıfı ise sanayi devrimi ile oluşmuştur. Sanayi devriminin merkezi olan İngiltere’de, sendikalar ilk olarak meslek sendikaları şeklinde kurulsa da yaygınlaşması ve tüm emekçileri kapsaması uzun sürmemiştir.

Sendikaların ve sendikal hakların Türkiye’deki gelişimi Batı ülkelerinden farklı olmuş ve daha sonra gerçekleşmiştir. Osmanlı Devleti’nin sahip olduğu sosyal, ekonomik, siyasi, hukuki ve düşünsel koşullar işçilerin örgütlenmesi için gerekli ortamın II. Meşrutiyet’e kadar ortaya çıkmasını engellemiştir. Osmanlı Devleti kuruluşundan itibaren merkezi devlet geleneğine bağlı kalmış, bu örgütün bir parçası olan tımar sistemi Batı’dan farklı olarak toprak mülkiyetine sahip bir sınıfın doğmasını ve gelişmesini yüzyıllarca geciktirmiştir. Osmanlı Devleti’nin bir tarım ülkesi olarak

kalması, sanayi devrimi ve sonrasında ortaya çıkan değişimlere ayak uyduramaması sendikaların ve sendikal faaliyetlerin gecikmesine neden olmuştur. Osmanlıda ilk örgütlenme şekli yardımlaşma dernekleri şeklinde olmuştur.

Sendikalara ve sendikal haklara ilişkin yasal düzenlemelerin, Cumhuriyet'in ilanından sonra ve özellikle 1961 Anayasası ile yoğunlaştığını görmekteyiz. Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren 1961 Anayasası'na kadar ülkenin öncelikli amacının her alanda kalkınması ve Osmanlıdan kalan ağır yaraların sarılması olmuştur. 1950'lerde tek partili dönemde, sanayileşme alanında hamlelerin yapıldığı ve işçi kitlelerinde genel bir artışın yaşandığı görülmektedir. Ancak bu dönemde de yasal anlamda sendikal haklarda önemli bir gelişmeye rastlanmaz.

1960 yılında yapılan ihtilal sonrasında 1961 yılında yeni bir Anayasa çıkarılmıştır. Bu anayasa emekçiler tarafından sendikal hakların kazanılması bakımından Türk çalışma yaşamı içerisinde önem taşımaktadır. 1961 Anayasası ile sendikacılık hareketi yasal bir zemine oturtulmuştur. 1961 Anayasası'na dayalı olarak çıkarılan ve 1963'te yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Türk çalışma hayatına toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarını kazandırmıştır. İlk defa emekçilerin hakları yasal anlamda düzenlenmiştir. 1961 Anayasası sendika hakkını tüm çalışanlara toplu sözleşme ve grev hakkını ise sadece işçilere tanımıştır. 4688 sayılı yasada 2012 yılında yapılan değişiklik ile toplu sözleşme yapma hakkı memurlara da tanınmıştır. 1961 Anayasası ile örgütlü bir toplum yapısının ortaya çıktığı görülmektedir.

1968 sonrası yaşanan siyasal şiddet, kargaşa artmış, siyasi çalkantılar ve artan öğrenci eylemleri beraberinde 1971 yılında askeri müdahaleyi beraberinde getirmiştir. 1971 yılında anayasada yapılan değişiklik ile memurların sendika kurma hakkı yasaklanmıştır.

1980 sonrası ekonomik yapılanmaya yönelik olarak alınan 24 Ocak kararları ile yaşanan askeri ihtilal sendikal örgütlenmeye, toplu sözleşme düzenine sınırlamalar getirmiştir. 1980 yılında yaşanan ihtilal sonrası 1982 yılında yeni bir Anayasa

yapılmıştır. Bu anayasa kapsamında 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikacılık ve toplu pazarlık haklarını sınırlayan ve zayıflatan düzenlemelere gidilmiştir.

Türkiye’de emekçiler haklarını diğer ülkelerde olduğundan farklı olarak yoğun mücadeleler vermeden elde etmiştir. Mücadele verilmeden elde edilen hakların geri alınması da çok kolay olmuştur. 1961 Anayasası ile verilen haklar 1982 Anayasası ile önemli sınırlandırmalara maruz kalarak adeta uygulamada geri alınmıştır. Sendikal faaliyetler ileri bir seviyeye gitmesi gerekirken geri kalmıştır. Bu sebeple emekçiler için 1961 Anayasası aydınlık, 1982 Anayasası ise karanlıktır.

Askeri müdahaleler ve yapılan anayasalar gibi sendikal faaliyet alanlarını sınırlandıran değişimlerde olmuştur. Bu değişimler; İşgücü ve istihdam yapısındaki değişme, özelleştirme, küreselleşme, esnek çalışma, işsizlik, kayıt dışı istihdam ve yeni teknolojilerin üretim sürecinde kullanılmasıdır. Bu değişimler işçiyi dolayısıyla sendikaları olumsuz yönde etkilemiştir. Sendika üye sayılarında önemli değişikliklere yol açabilecek dinamiklerdir. Türk sendikacılığının küresel ölçekte yaşanan gelişmeler ile Türkiye içerisinde yaşanan gelişmelerin yanında Türk sendikacılığının tamamen kendi yapısından kaynaklanan sorunları da mevcuttur. Türk sendikacılığının kendi yapısından kaynaklanan sorunlar nedeniyle faaliyet alanlarını ve konularını gözden geçirmeleri ve dünya sendikacılığını yakından takip ederek kendilerini yenilemeleri gerekmektedir.

Tüm çalışanların seslerini duyurabilmeleri onların birlikte hareket etmelerinden geçmektedir. Bu da sendika çatısı altında toplanmakla mümkündür. Sendikalarında emekçilerin haklarını korumak için kurulma amaçlarından sapmamaları gerekir. Sendika için önemli olan üyelerinin hak ve çıkarlarıdır. Ekonomide yaşanan yapısal değişimleri, küreselleşme ve rekabeti, ekonomik kriz ve işsizliği, teknolojik gelişmeleri, devletin değişen rolünü, işverenin yönetim anlayışını, işgücü yapısında meydana gelen değişimleri, üretim ve yönetim modelindeki değişimleri zamanında fark edemeyen sendikaların yaşanabilecek tüm değişimlerden olumsuz bir şekilde etkilenmesi kaçınılmazdır. Sendikaların bu tür olumsuzlukları en aza indirmesi veya yaşamaması

için batıda kullanılan metotları iyi incelemeleri ve uygulamaya koymaları ile yukarıda sayılan gelişmeler doğrultusunda tepkiye dayalı politikalar yerine öncü politikalar izlemeye yönelmelidirler. Sendikal hakların kazanılmasında asıl görev sendikalara düşmektedir. Yazılı olan bir hak gerçekleşmiş veya kazanılmış bir hak değildir, ne zamanki yazılı olan haklar uygulamada somut bir şekilde yerini alırsa hakların kazanıldığından söz edilebilir.

Özellikle son dönemde yeni anayasa çalışmaları kapsamında sendikal haklar tekrar gündemi meşgul eden konulardan biri olmuştur. Hem işçi hem de memur konfederasyonları görüşlerini kamuoyu ile paylaşmışlardır. Bu görüşler ayrı ayrı olarak da ifade edilse dahi temelinde aynı düşünceyi barındırmaktadır. Bu düşünce ise emekçilerin çıkarlarını korumak, haklarını elde etmek ve özgürlüklerini genişletmektir. Bu amaca ulaşabilmek için sendikaların siyasi ve ideolojik fikirlerini bir kenara bırakıp tek bir çatı altında toplanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde siyasi ve ideolojik fikirler bir kenara bırakılıp emekçilerin haklarına odaklanılabilir. Yaşadığımız dönemde aynı işçi veya memur gurubu için sendikalar birbirlerinden farklı sosyal ve ekonomik taleplerde bulunabilmektedir. Bu ayrıma son verip işveren karşısına tek elden çıkmak hak ve çıkarların kazanılmasında önem arz etmektedir.

Günümüz koşulları 1960'lı ve 1980'li yıllardan temelden farklıdır. Türkiye'de işçi sınıfı geçmişin birçok alışkanlığını geride bırakmış, siyasal eğilimlere, etnik kökene, dini inançlara, mesleklere, işyerindeki pozisyona ve benzeri farklılıklara göre bölünme dönemini büyük ölçüde aşmıştır. İşçiler, memurlar, sözleşmeli personel, emekliler ve işsizler gibi ayrımlara son vererek işçi sınıfı bir bütün olmalıdır. İşçi sendikalarının, kamu çalışanları sendikalarının meslek örgütleri ile emekli örgütlerinin demokrasi platformu altında birlikteliği son derece önemlidir.

Türkiye'nin insanca yaşanılabilir geleceğini kuracak olan yapı taşlarından biriside işçi sınıfıdır. Bunun içinde yaşanan toplumun yapı ve dinamiklerinin iyi kavranılması gerekir. İşçi sınıfının gücü eğitimle daha da artar. Günümüzdeki koşullarda sınırlı bir eğitimin işçiye fazla bir yararı yoktur. Yarım imam insanı dinden, yarım doktor insanı candan eder. İşçinin yarım eğitimlisi de işçi hareketine yarardan çok zarar getirir.

KAYNAKÇA

274 Sayılı Sendikalar Kanunu (24 Temmuz 1963). *Resmi Gazete*, 11462.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (24 Temmuz 1963). *Resmi Gazete*, 11462.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (23 Temmuz 1965). *Resmi Gazete*, 12056.

Acar, A. (2007). *Türk sendikacılık hareketinde bir sendikal olgu olarak hak-iş*. Master Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Acun, F.(1999). Osmanlı'dan türkiye cumhuriyetine değişme ve süreklilik. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Haziran, 155-167.

Akalın, İ. (1995). *Disk kısa tarih (1960-1980)*. Ankara: Öteki Yayınları.

Akdağ, H. (2010) GfK Türkiye, *Meslek gruplarına ve kurumlara güven endeksi*. (http://www.gfk.com/imperia/md/content/gfkturkiye/pressreleases/gfk_turkiye_guven_endeksi_basin_bulteni_haziran_2010.pdf 18.12.2012 tarihinde erişildi.)

Akkaya, M. *Rakamlarla Türkiye'nin işçi gerçeği*.(<http://petrol-is.org.tr/haber/rakamlarla-turkiyenin-isci-gercegi-1-5883>, 08.12.2012 tarihinde erişildi).

Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyetin hamalları işçiler*. İstanbul: Yordam Kitap.

Aktay, N.Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, T. (2006). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Altıntaş, H. (2003). Türk siyasal sisteminde siyasal partiler ve kentleşmenin kutuplaşma sürecine etkileri. *Akdeniz üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 5, 1-34.

Arıcı, K. (1992).Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkının hukuki gelişimi: dernekten sendikaya. *Kamu Çalışanları Dergisi*, 2,. 49.

- Aslan, M., G. Kaya, (2004). 1980 sonrası Türkiye’de siyasal katılımı sivil toplum kuruluşları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(5), 213-223.
- Bibilik, E. H. (2008). *Memur sendikacılığı ve toplu görüşme hakkı*. Master Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Buğra, A., Adaman F.ve İnsel A. *Çalışma hayatında yeni gelişmeler ve türkiye’de sendikaların değişen rolü*.([http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor\[1\].pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor[1].pdf), 03.12.2012 tarihinde erişildi).
- Bulut, N. (2003). Küreselleşme sosyal devletin sonu mu? *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (52), 173-197.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri (1999). Yayın No:24, Ankara.
- Çelik, A. (1999). Düünden bugüne sendikal hareket sorunlar arayışlar çözümler. *Eğit - Sen Bülteni*, Ekim, 95-117.
- Çelik, N. (1979). *İş hukuku II, kolektif iş hukuku I sendikalar*. (1. Baskı) İstanbul.
- Çelik, N. (2003). *İş hukuku dersleri*. İstanbul :Beta Basım A.Ş.
- D.İ.E. (1973). *Türkiye’de toplumsal ve ekonomik gelişmenin 50. yılı*. Ankara: D. İ. E. Yayınları.
- Demir, S. (1991). Türkiye’de kamu görevlileri dernekleri (1971–1980). *Amme İdaresi Dergisi*, 1(24), 58.
- Dereli, T. (2003).21. yüzyıla girerken batıdaki gelişmeler karşısında türk endüstri ilişkileri sistemi: karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını*, 45. Kitap, 323.
- Devlet Personel Başkanlığı. 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanununda değişiklik yapan 6289 sayılı kanunla getirilen yenilikler. (http://www.dpb.gov.tr/dpb_duyuru_20120406.html, 05.12.2012 tarihinde erişildi).

- DİSK, (2009). *Özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler (Anayasa Raporu)*. 57. Ankara: Disk Yayınları.
- Dokuzoğuz B. (1972). *Demokrasi ve sendika*. Ankara:Şeker-İş Yayınları.
- Ertekin, Y. (1990). Halkla ilişkiler hizmetlerinde örgütlenme ve personel sorunları. *Amme İdaresi Dergisi*, 4 (23).
- Gerşil, G. ve Aracı, M. (2006). Küreselleşme sürecinde Türk işçi sendikacılığı ve yaşanan örgütlenme sorunu. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 1-18
- Göze, A. (1980). *Liberal marksist faşist ve sosyal devlet sistemleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Gözler, K. (199). *Türk anayasaları*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Gözübüyük, Ş. (1995). *1982 anayasası*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gözübüyük, Ş. (1995). *Anayasa hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye’de çalışma ilişkileri (1936 öncesi)*. Ankara: Todaie.
- Gülmez, M. (1994). *1926-1994 Türkiye’de memurlar ve sendikal haklar*. Ankara:Todaie
- Günday, M. (1996).*İdare hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Hak-İş Drergisi (1995) s.33 Ankara.
- Hak-İş. (2011). *Hak-İş Konfederasyonu önerisi*. (http://www.hakis.org.tr/hakis_anayasa_onerisi.pdf , 15.12.2012 tarihinde erişildi).
- Hürriyet Gündem. Köşk'ten Sendikalar Yasası'na onay. (<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/21865340.asp>, 07.11.2012 tarihinde erişildi).
- Işıklı, A. (1972). *Sendikacılık ve siyaset*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Işıklı, A. (1979). *Sendikacılık ve siyaset* (3.Baskı). İstanbul: Birikim Yayınları.

- Işıklı, A. (1994). *Türkiye’de sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişimi*. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları / 1683 Demokrasi Klasikleri Dizisi / 6
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve siyaset*, Matbaa, Ankara.
- İleri, Ü. (2009). *Türkiye’de toplumsal değişimin çalışma üzerindeki etkileri*. Ankara: Tühis Yayınları.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar* (çev. E. Bilginoğlu). Ankara: Öteki Yayınları.
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Değişikliği (11 Nisan 2012) *Resmi Gazete*, 28261.
- Keyder, Ç. (1989). *Türkiye’de devlet ve sınıflar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kesk (2011). *Anayasa raporu*. <http://www.kesk.org.tr/node/826>, 18.12.2012 tarihinde erişildi).
- Kocacık, F.(2004). *Türkiye’de çalışma hayatından kesitler: işsizlik, sendikal örgütlenme, kadın emeği, işportacılık*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- Kocaoğlu, M. (1990). 1982 anayasası ve yasalarımız çerçevesinde memurlar sendika kurabilirler mi? *Türk kamu sen iş hukuku ve iktisat dergisi*, 12(1).
- Koç, Y. (1986). *Türkiye’de 1936-1960 döneminde işçi hakları, Türkiye’de işçi hakları*. Ankara: Yol-İş Yayınları.
- Koç, Y. (1994). Unutulmuş bir konfederasyon Türk hür iş. *Ankara Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 165, (XVI).
- Koç, Y. (1996). *Sendikal eğitim notları*. Ankara: Öteki Yayınları.
- Koray, M. (1992). *Endüstri ilişkileri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları
- Kutal, G. (1977). *Türkiye’de işçi sendikacılığı (1960-1968)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Kutal, M. (1968). Toplu iş uyuşmazlıkları ve barışçı yollarla çözümlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları (XIX)*.
- Kutal, M. (1997). Küreselleşme sürecinin Türk sendikacılığı üzerindeki olası etkileri. *Kamu-İş Dergisi*, 2(4).
- Kutal, M. (2002) *İş güvencesi yasası (no: 4773) iş mevzuatına girerken bazı yorum ve düşünceler*”, *çalışma hayatımızda yeni dönem (seminer notları)*, Marmaris: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Çam Sanayi İşverenleri Sendikası,
- KUTAL, M. (2005) Türk sendikacılığını çevreleyen olumsuz koşullar, özellikler ve yeni bir yapılanma ihtiyacı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 11-25.
- Madencilik Bülteni, (1992). (http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/c0bfd000f253eff_ek.pdf, 15.12.2012 tarihinde erişildi.)
- Mahiroğlu, A. (2001). Türkiye’de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 171.
- Mahiroğulları, A. (2000). *1980 sonrası Türk ve Fransız sendikacılığı*, Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Makal, A. (2007). Cumhuriyet’ten 21. yüzyıla Türkiye’de çalışma ilişkileri. B. C. Ataman (ed.), *Güncel sosyal politika tartışmaları*, (ss. 511-543). Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Memursen (2011). *Yeni Anayasa Raporu II*. Ankara: Memursen Yayınları
- Memursen, (2009). *Yeni anayasa raporu I*. Ankara: Memursen Yayınları.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özerkmen, N.(2003). Geçmişten günümüze Türkiye’de anayasa ve yasalarda sendikal hakların düzenlemesi ve getirilen kısıtlamalar. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43, 239-257.

- Öztürk, N. *Özelleştirme ders notları*. (http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozelleştirme.html 03.12.2012 tarihinde erişildi).
- Pekin, F. (1985). *Demokrasi, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Radikal Türkiye. *Gül, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu'nu onayladı*. (<http://www.radikal.com.tr/radikal.aspx?atype=radikaldetayv3&articleid=1106876&categoryid=77>, 06.11.2012 tarihinde erişildi.)
- Resmi Gazete, Sayı 24460, Tarih 12.07.2012
- Resmi Gazete, Sayı 25514, Tarih 06.07.2012
- Resmi Gazete, Sayı 28261, Tarih 11.04.2012
- Resmi Gazete, Sayı 11462, Tarih 24.07.1963
- Resmi Gazete, Sayı 24556, Tarih 17.10.2001
- Sencer, O. (1969). *Türkiye’de işçi sınıfı: doğuşu ve yapısı*. İstanbul: Habora Yayınevi.
- Seymen, F. H. (1960). Türkiye’de kolektif iş mukavelesi. *Siyaset Konferansları*.(IX).
- Talas, C. (1965). *Türkiye’de sendikacılık hareketi ve toplu sözleşme(iktisadi yönleri ile)*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal politika*. Ankara: İmge Yayınları.
- Talas, C. (1992). *Türkiye’nin açıklamalı sosyal politika tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tanilli, S. (1997). *Uygarlık tarihi*. İstanbul: Çağdaş Yayınları.
- Tanilli, S. (2007). *Uygarlık tarihi*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Tanör, B. (1978). *Anayasa hukukunda sosyal haklar*. İstanbul: May Yayınları.
- Taşçı, E. (1996). *Memurlar sendikal haklar ve Türkiye kamu-sen*, Ankara: Nüans Kitapevi.

- Tezel, A. *Sendikalar kanunu uzlaşarak değişiyor*. (<http://www.bloomberght.com/ht-yazarlar/ali-tezel/976555>. 05.12.2012 tarihinde erişildi.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de sendikal hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi
- Tortop, N.(1994). *Personel yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.
- Tuna, O. (1965). Türk sendikacılığının başlıca meseleleri ve son gelişmeler. *Ankara İktisat Fakültesi Mecmuası*, 3-4, (XII).
- Toksöz, F. (1983). “*Dernekler*”, Cumhuriyet Dönemi Ansiklopedisi, Cilt 2, S 366-378. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Türkdoğan, O. (2003). *Sosyal hareketlerin sosyolojisi*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Türk-İş Araştırma Merkezi (1998). *Özelleştirmeye karşı sosyal devleti koruma raporu*. Ankara: Türk-İş Araştırma Merkezi Yayınları.
- Türk-İş (2011). *Yeni anayasa raporu*. Ankara. (<http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=haberdetay0&did=F842E939-D99D-4207-A8B5-B099306F26B3> siteden alınmıştır, Erişim: 12.12.2012.)
- Türkiye Kamu-Sen. (2011). *Anayasada temel ilkeler çalıştay raporu*. Türk Dayanışma Konseyi. (<http://anayasaizleme.org/wp-content/uploads/2011/11/T%C3%BCrkiye-Kamu-Sen-Anayasa-%C3%87al%C4%B1%C5%9Ftay-Raporu.pdf>, 25.01.2013 tarihinde erişildi.)
- Türküne, M. (2005). *Siyaset*. Ankara: Lotus Yayınevi.
- Uçar, Z. (2010). *Türkiye’de siyasal dönüşümlerin ışığında sendikal hakların gelişim dinamikleri*. Master Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaman, H. (2000). Bir dönem incelemesi: 1960 sonrası çalışma hayatına ilişkin yeni düzenlemeler. *Sayıştay Dergisi*, 37, 59.

Yaraşır, V. *Dünyada ve Türkiye’de sendikal hareketin kısa tarihi*. (<http://tezkoopis.org.tr/yayin/egitim/6.pdf>, 10.12.2012 tarihinde erişildi.)

Yazıcı, E. (1996). *Türk işçi hareketi*. Ankara: Aktif Yayınları.

Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 6(3),137-161.

Yücel, A. (1980). *Emek ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.

ÖZGEÇMİŞ

1. Kişisel Bilgiler

Adı: Ertan

Soyadı: ERDOĞAN

Doğum Yeri ve Tarihi: Kdz. Ereğli / 1984

Sürekli Adresi: Borazanlar Mah. 433. Sok. Manolya Evleri B Blok 49/7 BOLU.

Telefon: 0507 258 62 67

E-mail: ertanerdogan67@gmail.com, erdogan_e@ibu.edu.tr

2. Eğitim Bilgileri:

Yabancı Dili: İngilizce

2010-2013: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İktisat Bilim Dalı, İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı.

2004-2008: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü.

2000-2003: Kdz. Ereğli Yabancı Dil Ağırlıklı (Süper) Lise.

1997-1999: Armutçuk Orta Okulu.

1991-1996: Gökçeler İlköğretim Okulu.

3. Çalışma Hayatı:

2009-2012: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi.

2012-.....: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi.