



**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

**ANAYASA
TASARISI
İŞVEREN
İSTEKLERİNE
GÖRE
HAZIRLANDI**

**XIV.
OLAĞAN
GENEL
KURUL**

ÇALIŞMA RAPORU



Ankara, Nisan 1982

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

İŞTE İSPATI!..



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

8172
331.88
AN/1
1982

ANAYASA
TASARISI
İŞVEREN
İSTEKLERİNE
GÖRE
HAZIRLANDI

XIV.
OLAGAN
GENEL
KURUL

ÇALIŞMA RAPORU



Ankara, Nisan 1982

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

İŞTE İSPATI!..

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 19 Temmuz 1982 günü yaptığı açıklamada, «Anayasa Tasarısının özellikle ekonomik hak ve özgürlükler alanındaki yegâne kaynağı, son on yıldır Türk işverenlerinin raporlarıdır, bu raporlara geçen görüşleridir» demiştir.

TÜRK-İŞ bu iddiasını daha sonra çeşitli zamanlarda tekrarlamıştır.

TÜRK-İŞ'in bu iddiası delillerle sabittir...

İddianın kanıtlanabilmesi için, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin 12 Eylül 1980 sonrasında, Nisan 1982'de on-dördüncü genel kurullarına sunulan raporu ve «Türkiye Cumhuriyeti Yeni Anayasası Üzerine Görüşler, Düşünceler, Öneriler» başlıklı Danışma Meclisi'ne sunulan TİSK Raporu'nu incelemek yeterlidir. Bu belgelerde yer alan isteklerden bazılarının Anayasa Tasarısında yer almamış bulunmasına bakılarak Anayasa Komisyonu'nun işveren isteklerini bir «süzgeçten geçirdiği» sanılmamalıdır.. Değinilen çalışma raporlarında açığa vurulan isteklerden bazıları, imkân bulunabildiği oranda —ve Anayasal güvenceye kavuşturulmasını sağlamak düşüncesiyle— Anayasa'da kurumlaştırılmış, bazıları son iki yıldır kamuoyunda ve Hükümet nezdinde istekleri doğrultusunda tartışılır hale getirilmiş, diğer bazıları ise, Milli Güvenlik Konseyi'ne sunulmuş bulunan Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası değişikliklerine aktarılmıştır. Bu yoldan, hak ve özgürlükleri kısıtlayabilmek, özgür sendikacılık hareketini etkisiz hale getirebilmek ve serbest toplu pazarlık sisteminin işlerliğini önleyebilmek için bir düzenleme tasarlanmıştır.

Sosyal
Yapıyı
Tahrir
Plânı

Bilindiği gibi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon (TİSK)'nin görüşleri, kendi de-yişleriyle, «hür teşebbüs görüşlerini» temsil et-mekte»dir.

- Prim oranları artırılmıştır. Artık nispeti algortasızlar için % 2, işverenler için % 4'tür. Böylece işveren ve işçilerin ödedikleri prim oranı bazı işlerde % 4'e ulaşmıştır.
- Prima esas tavan ve taban ücretler yükseltilmiştir.
- Hastalık algortası için bazı tedbirler getirilmiştir. Bunlar emeklilerden de % 2 oranında prim alınması, verilen ilaç bedellerinin % 20'sinin ödenmesi, muayene ücretlerinin artırılması şeklinde özetlenebilir.
- Sürat içinde ödenmeyen primler için ödenecek gecikme zammı artırılmıştır.
- Emekli olma şartları yeniden düzenlenmiştir.
- Kurumca bağlanan gelir ve aylık miktarları artırılmıştır.

Yukarıda başlıklar itibarıyla değindiğimiz bu değişikliklerden görüleceği üzere Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olanlar bakımından sosyal güvenlik çok pahalı bir seviyeye ulaşmış, hatta prim oranı gelir vergisi oranını aşmıştır.

2.9. Devlet Denetleme Kurulu

3 Nisan 1981 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren «Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun» un ilk maddesi Kanunun amacını, «Yönetimin hukuka uygun, düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesinin ve geliştirilmesinin sağlanması» olarak belirtmiştir.

Devlet Başkanlığına bağlı Kurul 9 üyeden oluşmakta olup, her düzeydeki işçi ve işveren meslek teşekküllerinde de her türlü inceleme, araştırma ve denetimeler yapabilecektir.

3. SOSYAL SORUNLARA YENİ BİR BAKIŞ AÇISI

Sosyal sorunlarımıza 12 Eylül 1980 tarihinden önceki bakış açısının ve buna göre davranışın ülkemizi nasıl bir ortama sürüklediğini milletçe yaşamış bulunmaktayız. Bu nedenle demokratik rejimimizi bir daha aarsılmayacak biçimde sağlam temellere oturtmaya çalıştığımız bu günlerde sosyal sorunları bir başka açıdan değerlendirerek çözüm yolları getirmek zaruri olmaktadır.

3.1. Yaklaşımda Temel Değişiklik İhtiyacı

Sosyal sorunlarımıza çözüm yolları aranırken olaylara yaklaşım biçiminin büyük önem taşıyacağı tartışma konusu değildir. Bu sorunların başta geleni hiç şüphesiz işçi işveren- işçi ilişkileridir.

Geçmişte işveren- işçi ilişkilerine yaklaşımda dalma işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hakim olduğu bilinen bir gerçektir. Artık işçinin ezildiği, istismar edildiği iddialarının geçersizliği ortadadır. İşçilerin bugün ulaştığı seviye emurlara sağlanan imkanların çok çok üstündedir. Bunun yanında 3 milyona yakın işsizlik varlığı düşünülürse ülkemizde çalışan işçilerin mutlu bir azınlık teşkil ettiği söylenebilir. Bu durumu geçmiş tecrübeler ışığında artık savunmak mümkün değildir. Bu sebeple sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terk edilmeli ve ülke yararı gözletilmelidir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu «sosyal sorunlara bakış açısının değiştirilmesini» istemiştir... Bundan böyle «mutlu azınlık» kabul ettiği işçiler yararına düzenleme yapılmamalıdır (1) Anayasa Tasarısında bu istekten hareket edilmiştir..

«Hür Teşebbüsün sözcüsü» olduğu açıklanan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun hedefi, işçi-işveren ilişkilerinde ve sosyal politikamızda akılcı, dengeli, demokratik, özgürlükçü bir yapı kurmak değil, Türkiye'yi sosyal bunalımlara sürüklemek bahasına, bu yolda işverenlerin ve iş adamlarının isteklerini egemen kılmaktır...

Bu çevrelere göre, bugün geçiş döneminin kendine özgü şartlarını istismar etmek için bulunmaz bir fırsat vardır.. Bu fırsat, işveren çıkarları istikametinde sonuna kadar kullanılmalıdır!

TİSK bu anlayışı çerçevesinde ,yurdumuzda sosyal güç dengesinin tahribi ile sonuçlanacak önerilerini ve görüşlerini 12 Eylül 1980'den kısa bir süre sonra açıklamıştır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na göre, « sosyal sorunlara 12 Eylül 1980 tarihinden önceki bakış açısı ülkemizi kötü bir ortama sürüklemiştir; bu sebeple, demokratik rejimi bir daha sarsılmayacak biçimde sağlam temellere oturtma çabasında, sosyal sorunlar —bir başka açıdan— ele alınmalıdır.» «Bir başka açının» ne olduğu ise, TİSK'in Nisan 1982 tarihli çalışma raporunda şu sözlerle açıklığa kavuşturulmaktadır:

« Geçmişte işveren-işçi ilişkilerine yaklaşımda daima işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hakim olduğu bilinen bir gerçektir. Artık işçinin ezildiği, istismar edildiği iddialarının geçersizliği ortadadır. İşçilerin bugün ulaştığı seviye memurlara sağlanan imkânların çok çok üstündedir. Bunun yanında üç milyona yakın işsiz varlığı düşünülürse, ülkemizde çalışan işçilerin mutlu bir azınlık teşkil ettiği söylenebilir. Bu durumu geçmiş tecrübeler ışığında artık savunmak mümkün değildir. Bu sebeple, sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terkedilmeli ve ülke yararı gözetilmelidir.»

Böylece 12 Eylül 1980 sonrasında, Türk işverenleri ve iş adamları Türk işçilerini «mutlu azınlık» ilân etmiş bulunmaktadır. Aynı çevrelere göre, şimdi yapılmak gereken iş, bu «mutlu azınlığın temel hak ve özgürlüklerini elinden almak»tır; üstelik bu yaklaşımla, «hem sosyal sorunlar çözülecek, hem de ülke yararı gözetilmiş olacak»tır. (!)

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu'nun «**bu yeni yaklaşımı**» nasıl benimseyerek, Anayasa'da nasıl kurumlaştırdığına geçmeden önce bir teşhiste birleşmek ve hatalı genellemelerin yol açtığı yanlışları önlemek lâzımdır.

İşçi-işveren ilişkilerini Türkiye'nin yaşadığı çıkmazlardan, bunalımlardan soyutlayabilmek olanaksızdır...

Sosyal politikacılarımızın belirttiği gibi, «... ülkemizin ekonomik ve siyasal koşullarının nisbeten elverişli olduğu dönemlerde işçi-işveren ilişkilerinde ciddi bir sorunla karşılaşılma-mış ulusal üretim ve verimlilikte belirli artışlar sağlanmıştır. Buna karşılık, ekonominin dar boğazlara girdiği, işsizliğin arttığı, fiyat hareketlerinin pek az ülkede rastlanan bir hız kazandığı, Devlet otoritesinin hiçe sayıldığı, siyasal partilerin kısır bir çekişme içinde Parlamento-yu işlemez hale getirdiği dönemlerde işçi-işveren ilişkileri de bu durumdan etkilenmiş»tir.

Tüm bu gerçekler ortada iken, söze, « sosyal sorunlara 12 Eylül 1980 tarihinden önceki bakış açısı ülkemizi kötü bir duruma düşürmüştür... Geçmişte işveren-işçi ilişkilerine yaklaşımda daima işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hakim olduğu bir gerçektir» genellemesi ile başlayıp, çözüm olarak da «sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terkedilmelidir» demek ve ancak bu yapılırsa «ülke yararının gözetilmiş olacağını» ileri sürmek, hem yanlıştır, hem de sorumsuzluktur.

Ne var ki, «yurt çıkarlarını kendi öz çıkarlarından ibaret sayan»; komik de olsa, Türk işçilerini «mutlu azınlık» olarak ilân etmekten çekinmeyen bu zihniyetin temsilcileri için sorumsuzluk artık, günlük yaşamın kuralı haline gelmiştir. Ve bu sorumsuz tutum, giderek Anayasa çalışmalarına sıçratılmıştır...

TÜRK-İŞ'in çeşitli zamanlarda açıkça belirttiği gibi, bu gidişin faturası «sosyal bunalım» olabillir... Ve kuşkusuz bunu ödeyecek olanlar da, işçiler değildir...

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin «sosyal bunalım programı», yukarıda da belirtildiği gibi, genel kurul çalışma raporlarında ve Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu'na sunulan resmi görüşlerinde açıklanmaktadır.

Programın hedefi, «özgür sendikacılığı, grevli serbest toplu pazarlık düzenini çökertmek, işçi örgütlerini her yönden etkisiz kuruluşlar haline getirmek, sosyo-ekonomik sorunlara çözüm arama işlevlerini baltalamak, sosyal devlet anlayışını tahrip etmek»tir.

Vahim olan, bu sosyal bunalım programının Anayasa Tasarısında aydın yer almış bulunmasıdır.

TİSK'in isteklerinin Anayasa'da nasıl kurumlaştırılmaya çalışıldığını önce «toplu pazarlık düzeni» bakımından görelim...

**Toplu
Sözleşme
ve
Grev
Düzeni**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun çalışma raporunun 29 ve 30 uncu sayfalarında açıklanan «toplu sözleşme ve grev düzeni»ne ilişkin görüşleri şöyledir:

- Lokavt Anayasa'da kurumlaştırılmalıdır.
- Grev ve lokavt yasakları genişletilmelidir.
- Hak ihtilaflarında grev yapma olanağı kaldırılmalıdır.
- Grev ve lokavt kararlarının belirli bir süre içinde uygulanması zorunlu olmalı, bu süre geçtikten sonra bu hak kullanılmamalıdır. Grevin başlama tarihi işverene önceden bildirilmelidir.

3.7.2. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na İlişkin Görüşlerimiz

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılmasını gerekli gördüğümüz temel değişiklikler başlıkları itibarıyla şunlardır:

- İşçi sendikaları o işkolunda çalışan algırtalı işçi sayısının belirli bir oranını temsil etmedikçe toplu sözleşmeyi yapmaya ehil olamamalıdır.
Bu ehliyetle sahip sendika çalışan işçilerin % 50 + 1'ini temsil ettiği layerleri için toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunabilmelidir.
- Toplu İş sözleşmeleri yalnız işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında ya da bir arada bir akid olmalıdır.
- Tek sözleşme prensibi kabul edilmeli ve tercihen grup sözleşmelerine gidilme el sağlanmalıdır.
- Tek bilanço ile ve tek genel kuralla çalışan banka ve algorta şirketleri, tüm şubeleri ile birlikte tek işyeri sayılarak tek toplu iş sözleşmesine muhatap olmalıdır.
- Toplu sözleşme çağrıları işverene noter kanalı ile yapılmalıdır.
- Toplu sözleşme çağrısının yetkinin kesinleştiği tarihten itibaren belirli bir süre içinde yapılması, toplu sözleşme teklifini verebilme süresinin belirlenmesi ve toplu iş sözleşmelerinin makul bir süre içinde sonuçlandırılması prensibi kabul edilmelidir.
- Yapılmış toplu iş sözleşmesinin işkolunun yarısından fazlasını kapsamaması halinde Bakanlar Kurulunca temsil edilmeli ve Toplu İş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan sendikası işçilerin (Kapsam dışı personel hariç) dayanışma aldıkları ödeyerek yararlandırılması müesseselerine "derâh" işlemleri yoluyla işlerlik kazandırılmalıdır.
- Grev ve lokavt yasakları genişletilmelidir.
- Grev ve Lokavtın ertelenme sebepleri genişletilmeli, kamu düzenine, kamu yararına ve genel ekonomik yararları aykırı noktaya geldiğinde Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmelidir. Ertileme, grev başlamadan da yapılabilmelidir.
- Ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır. Yüksek Hakem Kurulu Maliye ve Sanayi Bakanlıkları temsilcilerinin de asıl üye olarak katılacağı bir tertibe kavuşturulmalıdır.
- Hak ihtilaflarında grev yapma imkanı olmamalıdır.
- Menfaat grevleri mahkemelerce ihtiyatı tedbir yoluyla durdurulmalıdır.
- Grev ve Lokavt kararlarının belirli bir süre içinde uygulanması zorunlu olmalı, bu süre geçtikten sonra bu hak kullanılamamalıdır. Grevin başlama tarihi işverene önceden bildirilmelidir.

TISK Çalışma Raporunda toplu sözleşme ve grev düzeninin değiştirilmesine ilişkin istekler «Yasa değişikliği» şeklinde ortaya atılmıştır... İsteklerin bazısı ilgili Yasaya, en önemlileri de Anayasa'ya aktarılmıştır.

- Belli bir süreyl aşan grevlerin amacını aşan grevler, «emeşru çizgiyi aşan grevler» olduğu kabul edilmeli, bu halde toplum yararlarının gerektirdiği bir sürenin sonunda devam eden grevin tarafsız organlarca sona erdirilerek karşılıklı hakların düzenlenmesi yoluna gidilmelidir.
- Uzlaştırma sistemi kaldırılmalı, bunun yerine arabuluculuk müessesesi geliştirilerek, ihtilâfin sonuna kadar görev yapması sağlanmalıdır.
- Toplu sözleşme yükünü karşılayamayacak durumdaki küçük işletmelerde çalışanlar için toplu sözleşme yasağı getirilmelidir.

TASARI (MADDE 57, 58, 59 ve DEVAMI)

VI. Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları

A. Toplu iş sözleşmesi hakkı

MADDE 57. — İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ücret ve çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir,

Toplu iş sözleşmelerine, kanun hükümlerine aykırı, bunları değıştiren veya kaldırarak hükümler konamaz, aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

B. Grev ve lokavt hakları

MADDE 58. — Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan uyumsuzluk halinde taraflar grev ve lokavt hakkına sahiptirler. Bu hakları kullanmanın usul ve şartları kanunla düzenlenir,

Grev ve lokavt hakları, hıyiyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında, grev uygulanan işyerinde, işçilerin ve sendikalarının yapıldıkları zararlardan, sendika sorumludur,

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller, kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyumsuzluk, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, verim düşürme ve direnişler yasaktır; müeyyideleri kanunla gösterilir,

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez.

C. Küçük işyerlerinde grev ve lokavt yasağı

MADDE 59. — En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamaz. Bakanlar Kurulu bu işlere uygulayacak uygun çalışma şartlarını, toplu sözleşme dönemlerine göre açıklar,

VII. Ekonomik ve sosyal hayatın düzeni

A. Piyasaların denetimi

MADDE 60. — Devlet, özel teşebbüs faaliyetinin rekabet koşulları uyarınca yararlı yönde gelişmesine yardımcı olur ve piyasalarda fıllı veya anlaşma sonucu tekelleşme ve kartelleşmeyi önler.

B. Tüketicilerin korunması

MADDE 61. — Devlet, tüketicileri koruyucu ve aydınlatıcı tedbirler alır, tüketicilerin kendilerini koruyucu girişimlerini teşvik eder.

C. Ücret, aylık ve sosyal yardımlar

MADDE 62. — Ücret ve aylık emeğin karşılığıdır.

Devlet, ücretin ve aylığın, ikramiye ve sosyal yardımların çalışma sürelerine, iş verimine, iş değeri ve işin niteliğine uygun olmasını gözetir.

Asgari ücretin tesbitinde, ülkenin ekonomik gücü, iş kolları ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özellikleri dikkate alınır.

Devlet, çalışanların yaşam düzeyini korumak için, fiyat istikrarlılıklarını önleyici tedbirler alır.

Devlet, bütün çalışanlar arasındaki ve özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında memur ve işli statüsünde çalışanların aldıkları ücret, aylık ve sosyal yardımlardaki dengesizlikleri, hakkaniyete uygun biçimde gidermek amacıyla gerekli önlemleri alır.

Danışma Meclisi

(S. Sayısı : 166)

TISK'in isteklerini aynen kurumlaştıran Anayasa Tasarısı benimsendiği takdirde serbest toplu pazarlık sistemi çökecek, arıvdeki kısıtlamalarla toplu sözleşmeleri yapabilmek, yapılmış koruyabilmek olanağı kalmayacaktır.

**Tek
Sözleşme
Esası**

Bu isteklerin Anayasa Tasarısı'nda nasıl kurumlaştırıldığını tesbit edebilmek için de Tasarının 57, 58 ve 59 uncu maddeleri ile 149 uncu maddesine bakmak lâzımdır.

Tasarının 57 nci maddesi şöyledir:

MADDE 57. — İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ücret ve çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Toplu iş sözleşmelerine, kanun hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konamaz.

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

Görüleceği üzere, işverenlerce savunulan «tek sözleşme ilkesi». Toplu İş Sözleşme Hakkı» başlıklı 57 nci maddede, «aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmaz ve uygulanamaz» hükmü ile, «serbest pazarlığın kısıtlanması» yolundaki istekleri ise, Yasaların emredici hükümleri dışındaki alanlarda pazarlık yapma hakkı ortadan kaldırılarak yerine getirilmektedir.

**İsteğe
Uygun
Şekilde
Lokavt
Kurumlaştırılıyor**

«Grev ve Lokavt Hakları» başlıklı 58 inci maddede, özellikle «lokavt»ın Anayasa'da kurumlaştırılması öngörülmektedir.

58 inci madde şöyledir:

B. Grev ve lokavt hakları

MADDE 58. — Toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık halinde taraflar grev ve lokavt hakkına sahiptirler. Bu hakları kullanmanın usul ve şartları kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavt hakları, işinliyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında, grev uygulanan işyerinde, işçilerin ve sendikaların yaptıkları zararlardan, sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller, kanunla düzenlenir

Grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyuşmazlık, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür.

Siyasal amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, işyeri işgali, verim düşürme ve direnişler yasaktır; müeyyideleri kanunla gösterilir.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez.

MADDE — 58

Grev ve lokavt hakları

Grev ve lokavt hakları tanımlanmıştır.

Lokavtın anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Lokavtın yapılabilmesi yolunda belirlenen düşüncelerin uygulanması halinde, işverenlerin ehliden tek mücadele ve mücadele oranının alınması sonucu doğrudur. Varlığı tartışılan lokavt hakkının anayasal güvenceye kavuşturulması bu nedenle gereklidir. Sosyal alanda işçi ve işveren mücadelesi ederken eni araçlar kullanırlar, ancak o zaman, bu mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar. Aksi halde grevsiz lokavt ile lokavtsiz grev aynı sonucu verir.

Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyumsuzluk çıkmış halde tanımlanır, başka deyişle, hak grevi, vuku etmemiştir. Mahkemelere saygı ve çalışma barış ilkelere hak grevini yasaklamasına Amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esas kabul edilmiştir.

Bu halden her ikisi de işçilerin kurallarına aykırı olarak, toplum zararına ve mülk serveti tahrip etmek şeklinde kullanılmaz. Kanun koyucu bu çerçevede yasal düzenlemeler yapabilecektir.

Grev sırasında gerek sendikaların kararı ile işçileri ile gerek grevci olmayanlar, gerek grevci işçiler tarafından verilen zararlar grevi yürüten sendika sorumludur. İşyerine verilen zararlar, grev sonunda o işyerinde çalışan işçilere yansımalarıdır.

Kanunda grevin ertelenmesi ve ertelenmesi durumları ile, bu anayasal kurulların özel maddesinde öngörülen hallerde uyumsuzluk Yüksek Hakim Kurulu tarafından çözümlenecektir.

Siyasal grevler ve lokavtlar ile, dayanışma amaçlı grev ve lokavtlar, genel grev ve lokavtlar, işyeri işgal etme, direnişler ve verim düşürmeler anayasada hukuka aykırı olarak nitelendirilmelidir.

Bunlar ehliden de yasal ve hukuka aykırı idiler. Bu açıktaki Anayasa'da yer alması, herkes için anlaşılar bir düzenleme ihtiyacının duyulmasıdır.

Grev katılmayanların işyerine giriş ve çıkışlarının engellenmemesi yasaklanmamıştır, ancak işçi işveren ilişkisinin bozulmaması amacı ile metne alınmış bir tedbirdir.

MADDE — 59

Küçük işyerinde grev ve lokavt hakkı

En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yapılamayacağı hükmü, pratik bir noktadan hareket etmekte. Küçük işyerlerindeki işçilerin tümünün himaye edilmesini amaçlamaktadır.

Sayıları pek çok olan on işçi çalıştıran işyerlerinde toplu sözleşme yapılması esasen nadir rastlanan bir ihtimaldir.

Grev ve lokavt uygulaması ise, çalışanlar bakımından büyük sakıncaları beraberinde getirmektedir.

Sendika enflasyonunu da önleyici nitelikte olan bu tedbir, bu işyerlerinde çalışanlara global bir himaye de temin etmektedir.

Bakanlar Kurulu, iş haklarında akdedilen toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinden, küçük işyerlerinde nitelikleri uygun olanlara da tatbik eder. Bu himaye herhalde çok yaygın bir işçi topluluğunu kapsayacaktır.

Gerekçeye göre «lokavtın Anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur»... Grev hakkının özü ortadan kaldırılırken, işverenler bir saldırı silahı ile teçhiz edilmekte. Komisyonun denge anlayışı işte budur (!)

Hak
Grevi de
Kaldırılmakta

«Lokavtı Anayasa'da kurumlaştıran» 58 inci maddede «toplu iş sözleşmesi yapılırken uyumsuzluk halinde taraflar grev ve lokavt hakkına sahiptir...» denilmek suretiyle, işveren istekleri doğrultusunda «hak grevi yapma imkânı ortadan kaldırılmakta»dır...

Gerçekten Anayasa Tasarısının gerekçesi-
ne göre, «grev ve lokavt hakları sadece toplu
sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halin-
de» tanınmış, başka deyişle «hak grevi yolu tı-
kanmıştır.» Bu yolun seçilmesinin nedeni ise,
gerekçedeki kılıfa göre, «... mahkemelere saygı
ve çalışma barışı ilkeleridir. Bir toplu iş sözleş-
mesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul
edilmiştir...»

«Meşru
Çizgiyi
Aşan»
Grevler

Aynı maddede «grev ve lokavt yasaklama-
larına ve ertelemesine» değinilerek, «bu haller-
de uyuşmazlığın işveren deyimi ile bir tarafsız
organ tarafından çözülmesi» öngörülmekte, ta-
rafsız organ olarak da, «Yüksek Hakem Kurulu»
seçilmektedir.

58 inci madde ile bağlantılı olarak, işveren
istekleri doğrultusunda «meşru çizgiyi aşan
grevler sorunu» (!) da «Tasarının 149 uncu
maddesi» ile çözülmektedir...

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederas-
yonu'nun 12. Genel Kuruluna sunulan çalışma
raporunun 36 ncı sayfasında «meşru çizgiyi
aşan grevler» şöyle anlatılmaktadır:

«... belli süreyi aşan grevlerin amacını aşan
grevler olduğu kabul edilmelidir. Makul sayılacak
bir sürenin sonunda, eğer grev devam ediyorsa
bu durum genellikle bir hakka değil, tarafların
katı ve değişmez tutumlarına dayanır... Toplum
yollarının gerektirdiği bir sürenin sonunda de-
vam eden grevin tarafsız organlarca sona erdiril-
lerek karşılıklı hakların düzenlenmesi yoluna gl-
dilmelidir...»

Grev
Ertelenmesi
ve
Mecburi
Tahkim

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederas-
yonu'nun 14. genel kuruluna sunulan çalışma
raporunda «meşru çizgiyi aşan grevlerle
yetinilmeyerek, ertelenen grevlerde de Yüksek
Hakem Kurulu'nun devreye sokulması» isten-
mektedir.

Kesinhesap kanunu tasarısı, yeni yıl bütçe kanunu tasarısıyla birlikte Bütçe Komisyonu gündemine alınır. Bütçe Komisyonu, bütçe kanunu tasarısıyla kesinhesap kanunu tasarısını genel kurula birlikte sunar. Genel Kurul kesinhesap kanunu tasarısını, yeni yıl bütçe kanunu tasarısıyla beraber görüşerek karara bağlar.

Kesinhesap kanunu tasarısı ve genel uygunluk bildiriminin TBMM'ne verilmiş olması, ilgili yıla ait sayışta sonuçlandırılmamış denetim ve hesap sorgulamaını önlemek ve bunların kısara bağlandığı anlamına gelmez.

D. Ekonomik ve Sosyal Konsey

MADDE 148. — Ekonomik ve Sosyal Konsey, millî ekonominin istikrar içinde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasındaki dengeyi kurmak, çeşitli ekonomik sektörler arasındaki uyumu ve işbirliğini gerçekleştirmek, çalışanlar için, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkaniyeti sağlamak amaçlarıyla, Bakanlar Kuruluna önerilerde bulunur. Konsey, ayrıca ekonomik ve sosyal konulara ilişkin kanun tasarısı ve teklifleri hakkında Bakanlar Kuruluna görüş bildirir veya yeni öneriler sunar.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, Maliye, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman, Çalışma Bakanları; Devlet Planlama Teşkilatı Başkanı, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı; en çok üyesi olan işçi ve işveren üst kuruluşlarca seçilecek üçer üye, Cumhurbaşkanınca iktidat, sosyal siyaset ve hukuk alanlarındaki uzmanlardan seçilecek üç üye olmak üzere, onbeş üyeden oluşur.

Konseyin Kuruluş ve işleyiş şekli, seçilenlerin süresi ve diğer işleri, kanunla düzenlenir.

E. Yüksek Hakem Kurulu

MADDE 149. — Yüksek Hakem Kurulu, Anayasanın 58 nci maddesinde öngörülen hallerde doğrudan; grev veya lokavtın altmış gün devam etmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

Taraflarda anlaşarak grev veya lokavta başvurmamış ya da grev veya lokavt sırasında uyuşmazlığı çözümlenmesi için, Yüksek Hakem Kuruluna götürebilirler.

Yüksek Hakem Kurulu kararlarını, Anayasanın 62 nci maddesindeki ilkelere uygun olarak verir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve çalışma usulleri, kanunla düzenlenir.

VI İDARE

A. İdarenin esasları

1. İdarenin birlikteliği ve kamu idarelikteliği

MADDE 150. — İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütünlük ve kamusal düzenlenir.

İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerelden yönetim esaslarına dayanır. Kamu idarelikteliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak kurulur.

2. Yönetimcilikler

MADDE 151. — Bakanlıklar ve kamu idarelikteliği, kendi görev alanlarını içsenediren kanunlarla ve bakanların uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetimcilikler çıkarabilirler.

Yönetimcilikler, Resmî Gazete ile yayımlanır.

B. Devlet Denetleme Kurulu

MADDE 152. — Yönetimin hukuka uygunluğunun, düzenli ve verimli şekilde yürütülmesine ve geliştirilmesine sağlanmasında amacıyla, Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak, kurulan Devlet Denetleme Kurulu, Cumhurbaşkanının iktidarı üzerinde, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında ve sermayesizlik yaratan tasarlarda bu kurum ve kuruluşlara katıldığı her türlü kuruluşta, kamu kurumları niteliğinde olan melek kuruluşlarında, her düzeydeki işçi ve işveren melek teşekküllerinde, kamuya yararlı derneklerle vakıflarda, her türlü inceleme, araştırma ve denetlemeleri yapar; sonuçları rapor halinde Cumhurbaşkanına sunar.

Denetim Meclisi (3. Sayfa 166)

Tasarı bu şekliyle benimsenirse Yüksek Hakem Kurulu vasıtasıyla «maceri tahkim» kural haline gelsektir. İşverenler de bunu istemişlerdir... Bu, işçinin temel haklarının elinden alınması demektir...

İstek şöyledir:

«Ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır.»

Anayasa Tasarısının 58 inci maddesinde bu isteğe şu düzenleme ile uyulmaktadır:

«... Grev veya lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyuşmazlık, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür...»

Tasarının 149 uncu maddesinde, «yasaklanan ve ertelenen grevler yanında meşru çizgiyi aşmış olan (!) grevlere» bulunan çözüm şöyledir.

«... Yüksek Hakem Kurulu, Anayasanın 58 inci maddesinde öngörülen hallerde doğrudan; grev veya lokavtın altmış gün devam etmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler...»

Grev
Fonunu
Milli
Bankada
Tutmanın
Amaç

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 12. genel kuruluna sunulan çalışma raporunun 33 üncü sayfasında, işçilere sahip çıkmada, hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmede işçinin sendikası ile yarışılarak (!) «... Konfederasyonumuza göre, çalışma barışı adalet esaslarına dayandırılmalıdır. Bu amaçla sendikaların grev kararı verdikleri ve uyguladıkları işyerlerinde greve katılan üyelerine net ücretlerinin yürürlükteki asgari ücretten az olmamak kaydıyla önemli bir bölümünü grev süresince ödemek mecburiyeti getirilmelidir... Ancak o zaman işçi sendikaları bir grevin hem maddi, hem manevi sonuçlarını omuzlamış olacaklardır ki, gerçek sorumluluk o anda ortaya çıkacak demektir...» denilmektedir.

Anayasa Tasarısında bu isteğe 56 ncı maddede « Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar. Tüzüklerinde tesbit edilecek grev ve lokavt fonlarını milli bankalarda muhafaza ederler...» denilerek uyulurken, Tasarı gerekçesinde de amaç şöyle açıklanmaktadır:

«... Sendikalar tüzüklerinde grev ve lokavt fonlarının oranını göstereceklerdir. Bu fonlar milli bankalarda muhafaza edilecektir. Böylece özellikle işçi sendikaları, grev ve lokavt halinde, işçilerine bu fondan yardım yapacaklardır...»

Grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyumsuzluk, Yüksek Hukuk Kurulu tarafından çözüldür.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt işyeri işgali, verim düşürme ve direnişler yasaktır; müeyyideleri kanunda gösterilir.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez.

G. Küçük işyerlerinde grev ve lokavt yasaktır

MADDE 59 — En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılmaz. Bakanlar Kurulu bu işçilere uygulanacak uygun çalışma şartlarını, toplu sözleşme dönemlerine göre açıklar.

VII. Ekonomik ve sosyal hayatın düzeni

A. Piyasaların denetimi

MADDE 60 — Devlet, özel teşebbüs faaliyetinin rekabet koşulları arasında yararlı yönde gelişmesini artırıcı olur ve piyasalarda fiili veya anlaşılmamış tekelleşme ve kartelleşmeyi önler.

Türkiye'de 100 işletmeden 88'ini serbest pazarlık sistemi dışında bırakmak da bir işveren isteği...
Amaç işçileri «himaye etmek»miş...

Küçük
İşletmelerde
Yasaklama

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na göre «küçük işletmeler toplu sözleşme ve grev baskısından kurtarılmalı»dır.

Türk Hür Teşebbüs Konseyi'nin bu ortak görüşü, Anayasa Tasarısının 59 uncu maddesinde şu sözlerle gerçekleştirilmektedir:

«. Küçük İşyerlerinde Grev ve Lokavt Yasağı :

En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamaz. Bakanlar Kurulu bu işçilere uygulanacak uygun çalışma şartlarını, toplu sözleşme dönemlerine göre açıklar...»

59 uncu madde ile ilgili olarak gerekçede hazırlanan «kılıf» ise tek kelimeyle şaheserdir(!)..

Gerekçeye göre, «en çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamayacağı hükmü pratik bir noktadan hareket etmekte, küçük işyerlerindeki işçilerin tümünün himaye edilmesini amaçlamaktadır. Sayıları pek çok olan on işçi çalıştıran işyerlerinde toplu sözleşme yapılması esasen nadir rastlanan bir ihtimaldir...»

ANAYASA KOMİSYONUNA SUNULAN TİSK GÖRÜŞÜ (SAYFA 20)

15- Yeni Kuruluş Önerileri :

Devletin ekonomik ve sosyal ödevleri ile ilgili olarak faaliyet göstermek ve icra organına yahut yasama organına yardımcı olmak üzere 2 kuruluş düşünülmektedir.

a- İşveren/işçi ilişkileri Yüksek Kurulu :

İşveren/işçi ilişkilerinde aşağıdaki yetkilerle donatılacak, devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir komitenin kurulması Anayasa'da öngörülmelidir.

Bu komitenin asgari ücret tesbitine ilişkin kararları ile, memleket ekonomisinin zorunlu kıldığı hallerde ücret ve fiyatlara veya bunlardaki artışlara tavandan konulması hususunda Hükümetçe yürürlüğe konulacak kararlarına ve nihayet, toplu iş sözleşmeleri için aybirligi ile kabul edeceği ortak normlara hukuki bağlayıcılık tanınması kabul edilmelidir.

b- Ekonomik ve Sosyal Konsey :

Yukarıda belirtilen komite üyelerinin tabii üye olacağı ve ekonomik alanın diğer sektörlerinin ve tüketicinin temsilcilerinden oluşacak bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulması da Anayasada öngörülmelidir.

Esas itibariyle ekonomik ve sosyal konularda Hükümet tarafından talep edilecek mütalâaları vermek ve araştırmaları yapmakla görevlendirilecek Konseyin, çalışma alanına giren konularda istişari mütalâasının alınması zorunlu kılınmalıdır.

Konseyin ekonomik ve sosyal alanlarda Anayasada öngörülmüş bir Kanunun çıkarılması için Hükümete başvurma ve 6 ay içinde teklifin yasama organına sunulmaması halinde Cumhurbaşkanına başvurma yetkisi bulunmalıdır.

«Ekonomik ve Sosyal Konsey» Anayasa'ya aktarılmaya çalışılan bir başka işveren isteğidir... Bununla serbest toplu pazarlık, aşılamayacak bir cembere sokulmak isteniyor... Tabii hedef gene aynı : İşçi haklarını kısıtlamak...

Ekonomik
ve
Sosyal
Konsey

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu'na sunduğu «Türkiye Cumhuriyeti Yeni Anayasası Üzerine Görüşler, Düşünceler, Öneriler» başlıklı raporun 20 nci sayfasında serbest toplu pazarlık sistemini temelinden çökertecek iki kurul kurulması önerilmiştir.

Kesinhesap kanunu tasarısı, yeni yıl bütçe kanunu tasarısıyla birlikte Bütçe Komisyonu gündemine alınır. Bütçe Komisyonu, bütçe kanunu tasarısıyla kesinhesap kanunu tasarısının genel kurula birlikte sunar. Genel Kurul, kesinhesap kanunu tasarısını, yeni yıl bütçe kanunu tasarısıyla beraber görüşerek karara bağlar. Kesinhesap kanunu tasarısı ve genel uygulanlık bildiriminin TBMM'ne verilmiş olması, ilgili yıla ait sayıyaaca sonuçlandırılmamış denetim ve hesap yargılamasını önlemec ve bunların karara bağlandığı anlamına gelmez.

D. Ekonomik ve Sosyal Konsey

MADDE 148 — Ekonomik ve Sosyal Konsey, millî ekonominin sürekli şekilde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasındaki dengeyi kurmak, çeşitli ekonomik sektörler arasındaki uyum ve işbirliğini gerçekleştirmek, çalışanların ücreti, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkaniyeti sağlamak amaçlarıyla, Bakanlar Kuruluna önerilerde bulunur. Konsey, ayrıca ekonomik ve sosyal konulara ilişkin kanun tasarısı ve teklifleri hakkında Bakanlar Kuruluna görüş bildirir veya yeni öneriler sunar.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, Maliye, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman, Çalışma Bakanları; Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı; en çok üyesi olan işçi ve işveren uni kuruluşlarından seçilecek üçer üye; Cumhurbaşkanına; ikisiz sosyal siyaset ve hukuk alanlarındaki uzmanlardan seçilecek üç üye olmak üzere, onbeş üyeden oluşur.

Konseyin Kuruluş ve İşleyiş şekli, seçilenlerin süresi ve özlük işleri, kanunla düzenlenir.

E. Yüksek Hakem Kurulu

MADDE 149 — Yüksek Hakem Kurulu, Anayasanın 58 nci maddesinde doğrultulan hallerde doğrultulan; grev veya lokavtin altmış gün devam etmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

Taraflardan anlaşarak, grev veya lokavta başvurm. dan ya da grev veya lokavti sırasında uyuşmazlığı, çözümlemesi için, Yüksek Hakem Kuruluna götüröbilirler.

Yüksek Hakem Kurulu kararlarını, Anayasanın 62 nci maddesindeki ötekere uygun olarak verir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve çalışma usulleri, kanunla düzenlenir.

VI. İDARE

A. İdarenin Esasları

1. İdarenin bütünlüğü ve kamu idarelişliği

MADDE 150 — İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir.

İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır.

Kamu idarelişliği, ancak kanunla veya kanunun açığıca verdiği yetkiye dayanarak kurulur.

2. Yönetimcilikler

MADDE 151 — Bakanlıklar ve kamu idarelişikleri, kendi görev alanlarını belirlediren kanunların ve özlüklerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetimcilikler çıkaröbilirler.

Yönetimcilikler, Resmî Gazete de yayımlanır.

B. Devlet Denetim Kurulu

MADDE 152 — Yönetimin hukuka uygunluğunun, düzenli ve verimli şekilde yürütölebilmesinin ve geliştilmesinin sağlanmasi amacıyla, Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak, kurulan Devlet Denetim Kurulu, Cumhurbaşkanının atığı üzerine, ilim kamu kurum ve kuruluşlarında ve sermayesinin yarısından fazlasına bu kurum ve kuruluşların katıldığı her türlü kuruluşta, kamu kurum ve idarelişğinde olan melek kuruluşlarında, her düzeydeki işçi ve işveren melek teşekküllerinde, karmaya yararlı demeklerle vakıflarda, her türlü inceleme, araştırma ve denetimeleri yapar, sonuçları rapor halinde Cumhurbaşkanına sunar.

Çalışma Meclisi

(3. Sayfa : 166)

«Ekonomik ve Sosyal Konsey» de işçilerin ağzına bir parmak bal çalınmış... Onbeş kişiden kurulu Konsey'de «üç» temsilci işçi olacak... Oniki kişi de kararı verecek !

Kurullardan birisi Devlete «ekonomik ve sosyal ödevlerinde yol göstermek» (!) üzere düşünölen bir «işveren-işçi ilişkileri yüksek kurulu»dur... Diğeri ise, bir «ekonomik ve sosyal konsey»dir.

TİSKin iki kurula ilişkin önerisi şöyledir:

«15 — Yeni Kuruluş Önerileri :

Devletin ekonomik ve sosyal ödevleri ile ilgili olarak faaliyet göstermek ve icra organına yahut

yasama organına yardımcı olmak üzere 2 kuruluş düşünülmektedir.

a — İşveren-İşçi İlişkileri Yüksek Kurulu:

İşveren-İşçi ilişkilerinde aşağıdaki yetkilerle donatılacak, devlet, İşveren ve İşçi temsilcilerinden oluşacak bir komitenin kurulması Anayasa'da öngörülmelidir.

Bu komitenin asgari ücret tesbitine ilişkin kararları ile, memleket ekonomisinin zorunlu kıldığı hallerde ücret ve fiyatlara veya bunlardaki artışlara tavan konulması hususunda Hükümetce yürürlüğe konulacak kararlarına ve nihayet, toplu iş sözleşmeleri için oybirliği ile kabul edeceği ortak normlara hukuki bağlayıcılık tanınması kabul edilmelidir.

b — Ekonomik ve Sosyal Konsey :

Yukarıda belirtilen komite üyelerinin tabli üye olacağı ve ekonomik alanın diğer sektörlerinin ve tüketicinin temsilcilerinden oluşacak bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulması da Anayasada öngörülmelidir.

Esas itibariyle ekonomik ve sosyal konularda Hükümet tarafından talep edilecek mütalâaları vermek ve araştırmaları yapmakla görevlendirilecek Konseyin, çalışma alanına giren konularda istişari mütalâasının alınması zorunlu kılınmalıdır.

Konseyin ekonomik ve sosyal alanlarda Anayasada öngörülmüş bir Kanunun çıkarılması için Hükümete başvurma ve 6 ay içinde teklifin yasama organına sunulmaması halinde Cumhurbaşkanı'na başvurma yetkisi bulunmalıdır.»

Bu öneriler çok yerinde görülmüş olacak ki, Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu, iki kurulu birleştirerek bir «**ekonomik ve sosyal konsey**» yaratmıştır (!)

Anayasa Tasarısının 148 inci maddesi şöyledir:

«D. Ekonomik ve Sosyal Konsey

MADDE 148. — Ekonomik ve Sosyal Konsey, millî ekonominin istikrar içinde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasındaki dengeyi kurmak, çeşitli ekonomik sektörler arasındaki uyum ve işbirliğini gerçekleştirmek, çalışanların ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları

arasındaki denge ve haksanlyetli sağlamak amaç- larıyla, Bakanlar Kuruluna önerilerde bulunur. Konsey, ayrıca ekonomik ve sosyal konulara iliş- kin kanun tasarı ve teklifleri hakkında Bakanlar Kuruluna görüş bildirir veya yeni öneriler sunar.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, Maliye, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman, alışma Bakanları; Devlet Planlama Teşkilti Mısteşarı, Türkiye Cum- huriyet Merkez Bankası Başkanı; en çok yesi olan işçi ve işveren st kuruluşlarında seçilecek üçer ye; Cumhurbaşkanınca İktisat, sosyal ve hukuk alanlarındaki uzmanlardan seçilecek  ye olmak üzere, onbeş üyeden oluşur.

Konseyin Kuruluş ve işleyiş şekli, seçilenlerin süresi ve özlük işleri, kanunla düzenlenir.»

Bu çeşit kuruluşlarda «işçi görüşünün or- taya konabilmesi için önce işçi hak ve zgr- lklerinin eksiksiz tanınmış, işlerliğinin engelsiz sağlanmış olması» gereklidir.

Oysa yapılan bu değildir...

Göstermelik kuruluşlar haline sokulan, eli kolu bağlı işçi örgütleri; serbest toplu pazarlık hakkı elinden alınmış, grev yapabilme olanağı fiilen ortadan kaldırılmış, «mecburi tahkim»in insafına terkedilmış işçiler adına, bu Konsey'de neyi savunacaktır !

Böylesine st düzeyde işçiye ekonomik ve sosyal konularda sözde «kararlara katılma ola- nağı tanıyan» Anayasa Tasarısı, endüstriyel de- mokrasının en ileri boyutlarda gerçekleştirildiği 1982 Dünyasında, Türk işçilerinin yönetime ve denetime katılma hakkından tek kelime ile ol- sun, söz etmek gereğini neden hissetmemiştir?

«Ekonomik ve Sosyal Konsey Batı'da şu ülkede de vardır, bu ülkede de...» diyenler, bu ülkelerdeki işçi hak ve özgürlüklerini 20 yıl son- ra Türk işçilerinin elinden almaya çalıştıklarını gizleyemezler...

Bu sebepledir ki, işçinin «ekonomik ve sos- yal konseye güvenle bakması için tek neden yok»tur...

İşçi çalıştıkları yerlerin de dahil edilmesi ve söz konusu işyerlerinde ücretlerin genellikle düşük olduğu ücretlerin gerçek gelişmesi hakkında doğru ve sağlam bilgi edinilmesine mani olmaktadır. Bunun bu nedenlerle Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerinde yer alan ücretler önemli ölçüde eksiktir ve gerçeği yansıtmamaktadır. Bu eksikliği ortadan kaldırmak amacıyla Konfederasyonumuzun 429 işletme ve 220.000 binden fazla işçiyi kapsayan içgüdü maliyetli araştırması sonuçlarını Sosyal Sigortalar Kurumu rakamları ile kıyaslamakta yarar vardır.

(TABLO 4)
KONFEDERASYON - SSK GÜNLÜK ÜCRET KİYASLAMASI (TL)

Yıllar	Konfederasyon	Artış %	SSK	Artış %	TL	Fark	%
1975	121.44	—	83.55	—	35.89		42
1976	178.62	47.1	115.30	34.8	63.32		55

SSK rakamlarındaki eksiklikler dolayısıyla Konfederasyon araştırmasında bulunan gerçek ücretler % 55 oranında daha yüksek olmaktadır.

Tabloda da görüldüğü üzere Konfederasyon araştırmasında 1976 yılı için ortalama ücret ve sosyal yardım tutarı günde 178.62 TL, ayda ise 5.358.60 TL gibi bir seviye arz etmektedir.

Ücret ve sosyal yardımların Konfederasyon araştırmasına göre 1975 yılında kıyasla 1976 yılında yüzde 50 oranında arttığı görünümde tutulursa ve 1977 yılı toplu sözleşmelerinde en az bu artışın sağlandığı düşünülürse, 1977 yılında ortalama işçi ücret ve sosyal yardım toplamının ayda 8.037.90 TL olduğu hesaplanmaktadır. Esasen OECD 8 aylık ekonomik raporuna göre Türkiye ücret artışlarında birinci sırayı almaktadır.

2.3.3. Asgari Ücretler

29 Kasım 1977 tarihinde toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu 29 Aralık 1977 günü bütün ülkede uygulanmak üzere asgari ücretleri tespit etmiştir. Yeni asgari ücretler 1 Ocak 1978 den itibaren yürürlüğe girmiştir.

Bu tarihten 18 ay önce 60.— TL olan asgari ücretler işveren temsilcilerinin muhalefetine rağmen % 83.3 oranında artırılarak 110.— TL'ne ulaşmıştır.

Türkiye'de bölgeler arasında büyük sosyo-ekonomik gelişmişlik ve fiyat farklılıkları olmasına rağmen, asgari ücretin yine ülke çapında tek ücret olarak tespit edilmesi sosyal adaleti zedeleyici bir durum yaratmıştır.

Kanun ve Yönetmeliğin asgari ücretin bir işçi için tesbit edilmesini öngörmesine rağmen, yine işveren kesimi muhalefeti ile, 16 yaşından büyük her işçinin mutlaka bir çocuğa bakmakla yükümlü olduğu farzedilerek bu faktörün hesaplamalara dahil edilmesi ülke gerçeklerine aykırı şekilde asgari ücreti yükseltmiştir.

1977 yılına aksettirmemiş olan yeni asgari ücretler kademalaşma yaratmak suretiyle 1978 yılı ücretlerini suni bir şekilde yukarı itecektir. Özellikle, ekonomik istikrar tedbirlerinin alındığı bir dönemde asgari ücretlerin böylesine yüksek tesbiti ülke

53

TİSK Çalışma Raporunun 53. sayfasında «asgari ücret yurt düzeyinde tek ücret olmasını» isteniyor...
Cevap: İsteğe derhal uyulsun...

Asgari Ücretler

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun tüm raporlarında «asgari ücretler» de eleştiri konusudur.

İşverenlerin eleştiri başlıca iki konuya yöneliktir: (1) Belirlenen asgari ücretin yüksek olması ve (2) Türkiye düzeyinde tek asgari ücret uygulaması...

Bu durumda, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 12. genel kuruluna sunu-

MADDE — 2

Cumhuriyetin temel ilkelere

Türkiye Cumhuriyetinin her şeyden önce Atatürk milliyetçiliğine bağlı; yani bütün fertlerinin kadında, kıvançta ve tasada orluk, bulunmaz bir bütün halinde, diğer bir deyişle, millî dayanışma ve adalet anlayışı içerisinde yaşayan bir toplum olduğu açıklanmıştır. Bu toplum, insan haklarına saygılı, başlangıçta belirtilen Atatürk ilkelerine dayanan siyasi rejimler içinde insan haysiyetini en iyi koruyana, gerçekleştiren ve teminat altına alan demokratik rejim benimsemiştir. Demokratik rejimin de, laiklik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine dayandığı belirtilmiştir. Demokrasi, egemenliğin millete ait olduğu bir siyasi rejimdir. Hiçbir zaman dinsizlik anlamına gelmeyen laiklik ise, her ferdin hür iradesi, inançta özgürlüğüne sahip olabilmesi, ibadetini yapabilmesi ve dinî inançlarından dolayı diğer vatandaşlardan farklı bir muameleye tabi kılınmaması anlamına gelir.

Sosyal hukuk devleti ise, bizzat devletin koyduğu hukuk kurallarına uyacağı ve çalışan, çalışmış halde elde ettiği ürün ile mutlu olabilmek için, tasarladığı maddi ve manevî değerlere sahip olamayan kişilerin yaradılması olacağı ilkesini belirtmektedir.

MADDE — 62

Ücret, aylık ve sosyal yardımlar

Bu madde, bütün çalışanlara çalışmalarının karşılığı olarak ödenecek olan ücret, aylık, ikramiyeler ve sosyal yardımları belli esasa dayandırılmasını öngörmektedir.

Bu esaslardan ilki, ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımlar ancak «fiilen çalışmaya karşılığı olarak ödenmelidir, bunun için de iş süreleri, işin verimi, değeri ve emeğin değeri alınmalıdır».

İkinci esası, kamu kurumunda çalışanlar ile özel kesimde çalışanlar arasında ister işçi ister memur olsunlar ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımlar bakımından hakkeniyet ve denge sağlanmalıdır.

Amaçlanan fiilen çalışılmadan çalışmada geçmeyen süreler için ödeme yapılmamıştır. Bunun sağlanacak sistemi usul ile edileceği kanunda gösterilecektir.

Madde asgari ücretin tespiti için de üç ayrı kriter getirmektedir. Asgari ücret ülkedeki ekonomik gücüne göre, iş bulanların ve bölgelerin sosyal ve ekonomik durumlarına göre tespit edilecektir. Bunun ülke için ve bütün işkolları için asgari ücret tespiti, önlenemez haksızlıklara sebep olur. Asgari ücretin her bir işkolunun ve her bir ilin kaldırabileceği miktara esas alınarak tespit edilmesi genelde işçilerin aleyhine işleyecek bir çözümdür. Bu esasa temin de düğümlenir, en müreffeh bölgeye ve en çok ödeme kabiliyeti olan işkoluna göre tespit edilebilecek asgari ücretin, diğer bölgelere de uygulanabileceği söylenebilirse de, bu gerçekçisizdir.

MADDE — 148

Ekonomik ve sosyal konsey

Bakanlar Kurulunun bazı üyeleri ile TC Merkez Bankası Başkanı ve İş ve İşveren Teşekkülleri temsilcilerinden oluşan onbeş üyeli bir Danışma Kuruludur.

Millî ekonominin istikrar içinde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasındaki dengeyi kurmak, ülkenin çeşitli ekonomik sektörleri arasındaki uyum ve işbirliğini gerçekleştirmek için muhtelif sektörleri temsil eden kimselerden meydana gelen böyle bir konseyin kurulması çok yararlı olarak mütalaka edilmiştir.

Bu konsey aynı zamanda çalışanlara ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkeniyeti sağlamak amacı ile de görüş ve öneriler bildirecektir. Ayrıca, Devlet sorumluları ile işçi ve işverenlerin temsilcilerinin ülkenin ekonomik, sosyal siyaseti ve hukuk alanlarındaki otoriteleri ile yan yana gelerek onlara en yasal alanda çalışma yapma ve görüş tespitine imkân verecektir.

Ve işte Anayasa Tasarısının 62. madde gerekçesi...

«Bütün ülke için tek asgari ücret tesbiti önlenemez haksızlıklara sebep olur...» Amaç sözde gene aynı: İşçilerimize hizmet (!)

İlan çalışma raporunun 53 üncü sayfasında belirtiltiği üzere yapılmak gereken iş, «Türkiye'de bölgeler arasında sosyo-gelişmişlik ve fiyat farklılıklarını» dikkate almak ve «asgari ücreti ülke çapında tesbit etmemek suretiyle sosyal adaletin zedelenmesini önlemek»tir...

Anayasa Komisyonu bu isteğe de kayıtsız kalamamıştır.

Genel önemli bir nokta, bu tavsiyede ekonomik ve teknik nedenlerle tazminatlı işçi çıkarmada bu hususların isbat mükellefiyetinin hiç bir şekilde işverene yüklenmiş olmadığıdır.

Diğer yünden 119 sayılı Tavsiye kapsamı ilgili görüşlere yer vermiştir. İçin niteliği, süresi ve işleminin işçi sayısı gözönüne alınarak, bir kısım işçilerin ve işyerlerinin bu tavsiyenin kapsamı dışında kalacağı kabul edilmiştir.

3.6. Ferdi İş İlişkilerini Düzenleyen Yasalarda Yapılması Gereken Değişiklikler

Geçmiş acı tecrübelerin ışığında sosyal sorunlarımıza yeni bir bakış açısından yaklaşmak gereğine yukarıda işaret edilmiştir. Bu cümleden olarak ferdi iş ilişkilerini düzenleyen yasalarda da bu anlayış içerisinde değişiklikler yapılması gereği aşıktır.

3.6.1 İş Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler

1475 Sayılı İş Kanununda değiştirilmesini gerekli gördüğümüz müesseselere başlıklar itibarıyla aşağıda yer verilmiştir.

- Ücret Batılı anlayışa kavuşturulmalıdır. Bu amaçla:
 - * Ücretin çalışma karşılığı olmasından hareketle, çalışma yapılmayan günler ve süreler için ücret ödenmesine imkan verilmemelidir. Bu itibarla halen çalışma yapılmadan ödenen hafta tatili ücreti ile bayram ve genel tatil günlerine alt ücretler çalışılan günler ücretlerine ilave edilmeli ve bundan sonra da ayrıca çalışılmayan bugünler için herhangi bir ödeme yapılmamalıdır.
 - * Toplu sözleşmelerde yer alan ücret ekleri ile sosyal yardımların ya tamamı ücrette dahil edilmeli ve bundan sonra da ücret dışında münzam ödemelere izin verilmemeli veya bunlar kanunla sınırlandırılarak ücretin belli bir yüzdesini aşmasına imkan tanınmamalıdır.
- Asgari Ücretin tesbiti yeni esaslara bağlanmalıdır. Mevcut sistemin barem cıvıllını bozarak Devlet Bütçesine büyük yükler getirdiği gözönünde tutularak en düşük devlet memuru aylığının işçiler için de asgari ücret kabul edilmesi sağlanmalıdır.
- Kıdem tazminatı pazarlık konusu olmaktan çıkarılmalı ve Türk ekonomisinin taşıyabileceği boyutlarda yeniden düzenlenmelidir. Bu amaçla:
 - * Kıdem tazminatı, her hizmet yılı için 30 günlük ücret olarak ödenmeli, buna aykırı sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu ve yeni sözleşmelerle artırılamayacağı kabul edilmelidir.
 - * Kıdem tazminatının hesabında yalnız çıplak ücretin esas alınacağı; yan ödemelerin hesaplamaa dahil edilemeyeceği hükmü bağlanmalıdır.
 - * Kıdem tazminatının ödenmesinde tavan hükmü muhafaza edilmeli ve beher hizmet yılı için öngörülen tavan en yüksek devlet memuruna ödenen emekli ikra-

TISK'e göre «ücret Batılı anlayışa kavuşturulmalı...»
Yani ne yapılmalı? Hafta tatilinde bayramlarda,
Yıllık izinlerde ücret ödenmemeli ! Bu da Tasarının
54. maddesinde yer alıyor...

Anayasa Tasarısı gerekçesine göre, «asgari ücretin tesbiti için de üç ayrı kriter getirilmektedir. Asgari ücret ülkenin ekonomik gücüne göre, iş bulanların ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özelliklerine göre tesbit edilecektir.....» Zira, asgari ücretlerin «... bütün ülke için ve bütün işkolları için tesbiti önlenemez haksızlıklara sebep olmaktadır...(!)

Anayasa Komisyonu'nun bu değerlendirmesi (!) ışığında, Tasarının 62. maddesinde de şöyle denilmektedir:

«Asgari ücretin tesbitinde, ülkenin ekonomik gücü, iş kolları ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özellikleri dikkate alınır.»

**Hafta
Tatili
ve
Bayram
Ücretleri**

Komisyonun hassasiyeti bununla da bitmemiştir...

Türkiye İşveren Sendikalar Konfederasyonu 14. genel kuruluna sunulan çalışma raporunda «**ücretin Batılı anlayışa kavuşturulması**» gerektiğini savunmaktadır...

İşveren gözünde «**ücreti Batılı anlayışa kavuşturmanın yolu, ücretin çalışma karşılığı olmasından hareketle,**» işçilere «**çalışma yapılmayan günler ve süreler için ücret ödenmemesi**»dir. Bunun anlamı, «**hafta tatili ücreti bayram ve genel tatil ücreti, giderek yıllık izinlerde ücret verilmemesidir.**»

Anayasa Komisyonu bu isteğe uygun çözümlü Tasarının 54 üncü maddesinde getirmektedir...

Bilindiği gibi 1961 Anayasasının «**dinlenme hakkı**» başlıklı 44 üncü maddesinde «**her çalışanın dinlenme hakkına sahip olduğu**» belirtildikten sonra, «**ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir**» denmektedir.

Anayasa Tasarısının 54 üncü maddesi ise şöyledir:

C. Dinlenme hakkı

MADDE 54. — Dinlenmek çalışanların hakkıdır.

Tatiller ve yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Görüleceği gibi, Tasarının bunca kazanılmış hak için getirdiği düzenleme 1961 Anayasasının hakkı kabul eden hükmü yerine, «**tatiller ve yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği**» yolundaki hükümdür. Beklenen ise, ileride kanun koyucunun, ücreti, işveren istekleri doğrultusunda «**Batılı anlayışa**» (!) kavuşturulabilmesidir...

- Check Off sistemi kaldırılmalı ve toplu sözleşmelerle kabulü yasaklanmalıdır
- Sendikaların idari ve mali dış denetimli her yıl sağlanmalı ve bu denetimin nasıl yapılacağı ve hangi hususları kapsayacağı bir tüzükle tesbit edilmelidir. İdari denetimlerde sendikaların yapacakları eğitim çalışmalarına ayrı önem verilerek mesleki eğitime yönelik olması sağlanmalıdır
- Sendikaların siyasi partilerle aşağıdaki şekilde ilgi kurmaları yasaklanmalı, böyle bir organik ilgi halinde kapatılmalıdır
- * Sendikalar Siyasi partilerden maddi yardım kabul edememeli ve onlara hiçbir şekilde maddi yardımda bulunamamalıdır
- * Sendikaların siyasi partileri desteklemeleri veya onlara karşı tutum içine girmeleri önlenmelidir
- * Sendikaların siyasi partilerin toplantı, miting veya yürüyüşlerine katılmalarına izin verilmemelidir
- * Siyasi parti adı altında sendika kurulamamalıdır
- * Sendikaların Başkanları ile Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerinin siyasi partilerin yönetim organlarında görev almaları yasaklanmalı, böyle bir üyelik halinde sendikalardaki görevleri otomatikman sona ermelidir
- Sendikalarla derneklerin birbirlerine mali yardımda bulunmaları önlenmelidir
- Sendikaların siyasi ve ideolojik maksatlı toplantı, miting ve yürüyüş tertiplmeleri veya bunlara katılmaları yasaklanmalıdır
- İşyerlerinde herçegit sendikal faaliyet yasaklanmalıdır
- Sendikalar yasa dışı olayları önleyici tedbir almaya mecbur olmalı, bu tedbir almayan sendikalar kendi üyelerinin sebebiyet verdiği yasa dışı olaylardan dolayı kamuya ve zarara uğrayan işverenlere karşı mali ve hukuki bakımdan üyeleri ile birlikte müteselsil sorumlu kılınmalı, cezai sorumluluk taşınmalıdır
- Sendika temsilciliği müessesesi yeniden düzenlenmeli, sendikalar her işyerinde en çok iki temsilci tayin edebilmeli, sendika temsilcileri işyerinde asgari 3 yıllık kıdemli bulunan işçiler arasından seçilebilmeli, sendika temsilcilerine işçi haklarından fazla ve farklı hak tanınmamalı ve irtibat görevi dışında başka görev verilmemelidir
- İşverenlerin işveren sendikalarına ödedikleri aidat masraf kabul edilmelidir
- Sendika genel kurullarının teşekkülü, çalışması ve organlarının seçimi konuları işveren ve işçi sendikalarının ayrı özellikleri dikkate alınarak düzenlenmelidir
- İşkolları sayısı azaltılmalı, gerçeklere ve ihtiyaca uygun şekilde düzenlenmelidir
- Sendikalar Kanunu'ndaki ceza hükümleri artırılmalıdır

TİSK Çalışma Raporunda sendikalarla ilgili olarak yapılması istenen değişikliklerin en önemlileri Anayasa Tasarısında yerini bulmuş durumda... Hedef sendikacılığı çökertmek...

**Sendika
Özgürlüğü
ve
Ötesi**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun «sendika özgürlüğü»ne ilişkin görüşleri çalışma raporunun 27 ve 28 inci maddelerinde yer almaktadır.

TİSK, çalışma raporuna göre,

- Birden fazla sendikaya üyelik yasaklanmalıdır.
- Sendika üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilerek sendika hesabına yatırılması usulü (check-off) kaldırılmalı ve toplu iş sözleşmeleri ile kabulü de yasaklanmalıdır.

IV. Çalışma ve sözleşme özgürlükleri

A. Çalışma, sözleşme ve meslek seçme özgürlüğü

MADDE 50. — Herkes, dilediği alanda çalışma, sözleşme ve meslek seçme özgürlüklerine sahiptir. Bu özgürlükler, ancak kamu yararı amacıyla kanunla sınırlanabilir.

B. Özel teşebbüs özgürlüğü

MADDE 51. — Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Kanun, ancak kamu yararı, millî ekonominin gerekleri ve sosyal amaçlarla özel teşebbüs özgürlüğüne sınır getirebilir.

Devlet, özel teşebbüslerin güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri alır.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

MADDE 52. — Çalışmak, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, işçi - işveren ilişkilerinde menfaatlere dengesini ve çalışma barışını korur.

Devlet, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratılmasına için gerekli önlemlere öncelik tanır.

B. Çalışma şartları

MADDE 53. — Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

C. Dinlenme hakkı

MADDE 54. — Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Tatiller ve yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

D. Sendika kurma hakkı

MADDE 55. — İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin alınmaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.

Sendikalar üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir,

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

İşçiler ve işverenler birden fazla sendikaya üye olamazlar,

Sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

E. Sendikal faaliyet

MADDE 56. — Sendikalar, onikinci maddede sayılan genel sınırlama sebeplerine aykırı hareket edemeycekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremez ve onlara destek olamazlar, dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.

Sendikaların idari ve mali denetimi ile gelir ve giderleri kanunla düzenlenir. Üye, aidatını sendikaya doğrudan öder.

Sendikal faaliyette bulunma, işyerinde çalışmamaya haklı gözlemler.

Sendikalar, gelirlerini araçları dışında kullanamazlar. Tüzüklerinde tespit edilecek grev ve lokavt fonlarını millî bankalarda muhafaza ederler.

Danışma Meclisi

(S. Sayısı : 166)

Anayasa Tasarısında TİSK isteklerine yer verebilmek için «Sendikal Faaliyet» başlıklı bir madde üretilmiş, bu yoldan yasalarla düzenlenebilecek hususların Anayasada yer alması sağlanmaya çalışılmıştır...

- Sendikaların siyasi partileri desteklemeleri veya onlara karşı tutum içine girmeleri önlenmelidir.
- Sendikaların siyasi partilerin toplantı, miting veya yürüyüşlerine katılmalarına izin verilmemelidir.
- Sendikalarla derneklerin birbirlerine mali yardımda bulunmaları önlenmelidir.
- İşyerlerinde her çeşit sendikal faaliyet yasaklanmalıdır.
- Sendikaların idari ve mali dış denetimi her yıl sağlanmalıdır.

İşveren çalışma raporunda yer alan bu isteklerin Anayasa Tasarısına ne şekilde aktarıl-

miyesinin bir yıla isabet eden miktarını aşmayacak şekilde yeniden tesbit edilmelidir.

- ★ Kıdem tazminatı sadece yaşlılık (emeklilik), malûliyet, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenmelidir.
- ★ Kıdem tazminatları, yukarıdaki esasları benimseneyen kanunla kurulacak bir fondan karşılanmalıdır.
- İşçi-memur ayrımı kesin şekilde çözülmelidir.
- Sakat ve esli hükümlü çalıştırma, konunun amacına uygun bir şekilde ayrı bir mevzuat içinde düzenlenmeli. İş Kanunu'ndan doğan bir zorunluluk olmaktan çıkarılmalıdır.
- Kapıcıların ve hizmet sektöründe çalışma ve çalıştırma şartları özel bir kanunda düzenlenmeli veya bu konuda özel bir tüzüğe çıkarılması İş Kanunu'nda öngörülmelidir.
- Yasa dışı olay, verim düşürme, direnç gibi haller İş Kanunu'nda da müeyyidelenmelidir.
- Enerji ve özellikle elektrik kısıntılarının bir süre daha devam edeceği gözönünde tutularak, işyerlerinde mesai saatleri ve işgünleri ile tatil zamanları ve günlerini düzenleyebilme yetkisi yasal yoldan sağlanmalıdır.

3.6.2. Diğer Kanunlarda Yapılması Gereken Değişiklikler

Ferdî İş İlişkilerini düzenleyen Kanun sadece İş Kanunu değildir. Bunun yanında Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu da yer almaktadır. Bu nedenle bu Kanunlarda da İş Kanunu için önerdiğimiz ıstikamette değişikliklerin yapılması gerekli görülmektedir.

3.7. Kollektif İş İlişkilerini Düzenleyen Yasalarda Yapılması Gereken Değişiklikler
Kollektif İş İlişkilerini Düzenleyen Yasalarda yapılması gereken değişikliklere ilişkin görüşlerimize aşağıda yer verilmiştir.

3.7.1. Sendikalar Kanunu'na İlişkin Görüşlerimiz

Sendikalar Kanunu'nda yapılmasını gerekli gördüğümüz ve ötedenberi savunduğumuz temel değişiklikler başlıklar itibarıyla şunlardır:

- Sendikalara üye olmak ve üyelikten istifade etmek noter kanalı ile olmalı, bu işlemler noter masrafları dışında herçeşit vergi, resim ve harçtan muaf tutulmalıdır. Ayrıca sendikaların bütün defterleri noterden tasdikli bulunmalıdır.
- Aynı anda birden fazla sendikaya üyelik yasaklanmalıdır.
- Sendikalar Türkiye çapında faaliyet göstermek amacıyla kurulmalı ve kuruluşuna ilişkin temel ilkeler ile Anayasalarında yer alacak hususlar kanunda gösterilmelidir.

27

TISK Çalışma Raporu, temelde «güdümlü bir sendikacılık» peşindedir... İş çevreleri ve işverenler Devletin yakın desteğini sağlarken, işçiler göstermelik örgütlerde toplanacaktır... Ve bütün bunlar «çalışma barışı ve üretimi artırma» adına yapılacaktır...

diğini belirleyebilmek için, Tasarının 55 ve 56 ncı maddelerine bakmak ve gerekçelerini incelemek gereklidir.

Tasarının 55 inci maddesi şöyledir:

D. Sendika kurma hakkı

MADDE 55. — İşçiler 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.

Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir.

MADDE - 56

Sendikâî faaliyet

Sendikâî faaliyet. Anayasa'da, meslekî menfaatleri korumak ve geliştirmek üzere düzenlenmiş ve serbest bir kurumdur.

Başka herhangi bir örgütlük gibi, sendikâî örgütlük de Anayasanın 12 nci maddesindeki sınırlamalara ay-
nı olarak kullanılmaz ve kötüye kullanılması halinde 13 üncü maddenin müeyyidesi ile karşılanır.

Her türlü örgütlük bu arada sendikâî örgütlük, üretilen Anayasadaki düzenlemelerle mevcut olabilir. Ana-
yasa rağmen Devlete rağmen örgütlük olmayaacağı için 56 nci maddenin 1 inci fıkrası bu hususu hukuka
bağlamaktadır.

Sendikaların siyasî amaç gütmeleri, siyasî faaliyetlerde bulunmaları, siyasî partilere destek sağlamaları ve
onlardan destek görmeleri yasaklanmıştır. Anayasa, sendika üyelerinin siyasî bir hareket içinde birleşip
toplum içinde kopukluğa sebep olmaları yolunu kapatmayı amaçlamaktadır. Aksine düşünceler etnasların,
memurların ve başka grupların da başlı başına siyasî birleşmelerine yol açabilir.

Sendikaların derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile ve vakıflarla siyasî amaçlı or-
tak hareketi de uygun görülmemiştir.

Sendikaların idari ve mali denetimi ve gelir giderleri kanunla düzenlenecektir. Devlet, sendikaları diğer
kuruluşlar gibi, idari ve mali bakımdan denetlemelidir. Bu denetimin amacı, sendikaların faaliyetinin u-
sulanması anlamında değil kaynaklarının ifrafının önlenmesi ve özellikle amaç dışı alanlara kullanılmamasını
engellemek, faaliyetin amaç sınırlarının dışına taşınmamasını sağlamaktır.

Üyelerinin aldıkları sendikalarına doğrudan ödemeleri, temelde sendikacılığın üyelerine dayanması il-
kesini bulur. Üyelerin sendikalarını tanıyabilmeleri sendikaların da üyelerine hizmetli olmaları, sendika
aidatının doğrudan sendikaya ödenmesini gerekli kılar. Sendika içi demokrasi, sendikacılık bilinci, sendika
enfasyonunun önlenmesinde üyelerin sendikasına olan aidatı borcunu bizzat ödemeli ile mümkündür.

Sendikâî faaliyette bulunmanın işyerinde çalışmamaya haklı görünmesi yolundaki 111 üncü fıkrâ tabiidir.
Anayasa 62 nci maddede ücretli çalışan çalışmamaya bağlanmıştır. İşyerinde çalışmayan, üretmeyen, üretime ka-
tılmayan bir kişi ücret alamaz. Su halde sendikacıların işyerinde çalışmamasını mümkün kılacak düzenleme-
lere 111 üncü fıkrâ engelidir.

MADDE - 57

Toplu iş sözleşmesi hakkı

Toplu iş sözleşmesi hakkı işçilere ve işverenlere tanınırken, geçici olarak ücretli, aynı işyerinde ve aynı dönemde
işin burdan fazla toplu iş sözleşmesi yapılmaması ve uygulanmamasını yasaklanmaktadır.

Harici seviyede olsun, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yapılır veya uygulanmakla bulunursa, artık
o işyeri için toplu sözleşme yapılmaması, yetki alınması veya bir başka toplu iş sözleşmesinin her ne sebeple olursu
da onun uygulanması mümkün kılınmıştır.

Bu kural, bir işyerinde normatif hükümler ibtiva eden bir düzenlemenin tek olmasından hareket et-
mektedir.

Bu kural iş barışının sağlanmasına ve bu yoldan üretimin artırılmasına yöneliktir.

TISK isteklerini Anayasa'da kurumlaştıranların yazdıkları gerekçe, daha doğru deyişle, hakların ortadan kaldırılması için yarattıkları kılıf tek keli-
me ile şaheser (!) İşçiye hizmet adına haklarını elin-
den almak (!) Düzenlemenin esası bu...

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalma-
ya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

İşçiler ve işverenler birden fazla sendikaya
üye olamazlar.

Sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri
demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendikâî faaliyetlere ilişkin 56. madde ise
şöyledir:

E. Sendikâî faaliyet

MADDE 56 — Sendikalar, onikinci maddede
sayılan genel sınırlama sebeplerine aykırı hareket

edemiyecekleri gibi; siyasî amaç güdemezler, siyasî faaliyette bulunamazlar, siyasî partilerden destek göremez ve onlara destek olamazlar, dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.

Sendikaların idarî ve malî denetimi ile gelir ve giderleri kanunla düzenlenir. Üye, aidatını sendikaya doğrudan öder.

Sendikal faaliyette bulunma, işyerinde çalışmamayı haklı göstermez.

Sendikalar, gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar. Tüzüklerinde tespit edilecek grev ve lokavt fonlarını millî bankalarda muhafaza ederler.

Görüleceği gibi Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu Tasarısının 55 inci maddesinde «tek sendika üyeliği»ne yer verirken, 56 ncı maddede işveren istekleri doğrultusunda düzenleme yapmıştır.

Buna göre, tek sendika üyeliği zorunlu yapılmakta, sosyal gerçekliklerle taban tabana zıt bir yaklaşımla sendikalara siyaset yasağı getirilmekte, sendikaların derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla ilişkisi, her beraberliğin «siyaset yapıyor olma» ile suçlanabileceği bir anlayışla kesilmekte, sendikaların denetimi Anayasa'da kurumlaştırılmakta, «üye aidatını sendikaya doğrudan öder» denilerek «check-off sistemi» kaldırılmaktadır.

Gerekçe'ye göre siyaset yasağının amacı, «sendika üyelerinin siyasî bir hareket içinde birleşip toplum içinde kopukluğa sebep olmaları yolunun kapatılması»dır... İş çevreleri «kopukluğa sebep olabilecek», işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme çabası ise her an «siyaset yapıyor olma» ile suçlanabilecektir...

BİR DURUM MUHAKEMESİ

Göröldüğü gibi, gerçek bütün çıplaklığıyla ortadadır...

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu, Anayasa Tasarısını işveren istekleri doğrultusunda hazırlamıştır.

Anayasa Tasarısı bu şekliyle benimsendiği takdirde, çalışma barışını ve işçi-işveren çıkar ilişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık sistemi çökecektir.

Anayasa Tasarısı bu şekliyle benimsendiği takdirde, grev hakkındaki kısıtlamalarla toplu iş sözleşmelerini ne yapabilme, ne de yapılmış koruyabilme olanağı kalmayacaktır.

Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, Türkiye sosyal bunalımlara sürüklenme tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır...

Önce bazı gerçeklerde birleşebilmek lâzımdır.

İşçi
Hakları
Düzenlenirken
Keyfiliğe
Yer Yoktur...

Bir defa, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen herkesin keyfince hareket edebileceği; çoğulcu, özgürlükçü demokrasi anlayışı çerçevesinde esasları, kuralları belirli hak ve özgürlüklerde istenildiği şekilde oynanabileceği düşünülmemelidir.

Konan kurallar ihtiyaçlara ve toplum gerçeklerine uygun olmalıdır.

Sendika özgürlüğü işçilerin yüzyıllar süren mücadelesinin ürünüdür.

Bu mücadele ile, özgürlükler küçük bir azınlığın imtiyazı olmaktan çıkarılmış, demokrasi anlayışına yeni boyutlar kazandırılmıştır.

Coğuş ülkenin ulaşma çabası içinde olduğı çoğuşcu özgürlükçü demokrasi bu temel üzerinde ykşelebilmiştir. Sendika özgürlüğü, tüm içeriğı ile, çağımızda, uluslararası hukukun konusudur ve bu çerçevede değeriendirilmelidir.

**Sendika
Özgürlüğü
Bir
Bütündür**

İşçilerin ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma hakkı vardır; bu haktan her çalışan yararlanacaktır. Sendika özgürlüğü bir bütündür... Sendikalar ana tüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleme, yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçme, başta toplu pazarlık ve grev olmak üzere, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleme haklarına sahiptir. Çağımızın demokratik, özgürlükçü devleti bu hakların yasal bir biçimde kullanılmasını engelleyecek, hakları ve özgürlükleri kısıtlayacak müdahalelerden kaçınmak zorundadır. Coğuşcu özgürlükçü demokrasinin en önde gelen dayanakları bu ilkelere dir. Demokrasi bu ilkelerle güçlüdür.

**Grev
Hakkının
Özü
Çiäneniyor**

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende, memurlar gibi, işçiler içinde önemli bir kesimin de sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve bunu sağlayabilmek için, koşullar gerektiriyorsa, greve başvurma olanakları ellerinden alınmaktadır.

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende grev hakkının özü vahim bir şekilde zedelenirken, işverenlere lokavt yetkisi tanınarak Anayasa desteğinde bir saldırı silâhı verilmek istenmektedir.

**İşçiler
Yüksek Hakem Kuruluna
Savcı
Duyuyor**

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende grevleri yapılamaz hale getirecek her önlem ge-

liştirilmektedir. Grev yasakları, daha ileri derecede erteleme olanakları sağlanması yanında, Yüksek Hakem Kurulu vasıtasıyla «mecburî tahkim» kural haline getirilmektedir. Yüksek Hakem Kurulu, gerçekleştirilmeye çalışılan bu düzende, serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasına her zaman müdahale edebilecek, çalışma şartlarını resen düzenleyebilecektir. Herşeyden önce unutulmamalıdır ki, Türk işçilerine Yüksek Hakem Kurulu'nun çalışmalarının «geçiş dönemi ile sınırlı» olduğu güvencesi verilmiştir. Yasanın gerekçesi, resmî beyanlar ortadadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun 2364 Sayılı Kanun çerçevesinde sürdürdüğü çalışmalarına hiçbir işçi saygı duymamakla beraber, «geçiş döneminin koşullarına ayak uydurma sorumluluğu ile» tahammül etmektedir. Gerçekte bugün bu kurulun «tarafsız hareket ettiği» ileri sürülemez. Kurul, Yönetimin tarafsızlık ilkesi ile taban tabana çelişen bir çalışma içindedir. Kurul bir baskı aracı olarak çalışmaktadır. İşverenlerin toplu pazarlık sırasında gerçekleştirmeye olanak bulamadıkları kısıtlayıcı düzenlemeler, bu Kurul tarafından toplu iş sözleşmelerine yerleştirilmekte, sözleşmelerin yapısı, karakteri değiştirilmektedir. Kaldı ki, Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende, ihtiyaçlara uygun işçi isteklerini gerçekleştirme olanağı dahi bulunamayabilecektir; zira, işveren istekleri doğrultusunda Yüksek Hakem Kurulu'nun da yetki alanı, Anayasa Tasarısının 62 nci ve 148 inci maddelerine göre sınırlandırılmaktadır.

**Hak Grevi
Korunmalıdır**

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende yapılmış bulunan toplu iş sözleşmelerinin hiçbir güvencesi kalmayacaktır. Zira, Tasarı, toplu iş sözleşmelerinin işverenlerce çiğnenmesi halinde greve imkân vermemektedir. İşçiler, ağır işlediği herkesçe bilinen, üstelik Yüksek Hakem Kurulu Başkanının sonuç olarak denetiminde bulunan iş yargısının insafına terk edilmiş olacaktırlar. Türkiye'de hak grevinin çok yapılmamış olmasına rağmen, iş çevrelerinin, işveren-

İşçilerin neden hak grevlerinin kaldırılmasını istedikleri dikkatle değerlendirilmelidir. Amaçları, toplu iş sözleşmesini çiğnediklerinde, kısa sürede harekete geçirilebilecek bir yaptırım aracından kurtulabilmektir.

Genel
Siyaset
Yasağı
Gerçekçi
Değildir

Anayasa Tasarısının öngördüğü düzende sendikaların her çeşit çalışması «siyaset yapıyor olma tehdidi altında»dır. Bir defa bu konuda hatalı genellemelerden yola çıkılamaz...

Sendikalar hiçbir zaman siyasi partilerin işlevini üstlenmez ancak takdir edilmelidir ki, temel işlevi işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek de olsa, sendikaların çalışmalarını siyasetten Anayasa Tasarısında yer alan kesin hatlarla soyutlayabilmek olanaksızdır. Sendikalar baskı grubudur. Baskı grupları ortak menfaatler etrafında birleşen ve bunları gerçekleştirmek için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışan örgütlenmiş gruplardır. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yerleşmiş kararlarına göre, sendikalara böyle «genel nitelikte siyaset yasağı getirilmesi sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz.» Esasen böyle bir yasaklama, eğer «baskı aracı» olarak düşünülmemekteyse, gerçekçi de değildir. Sendikaların siyasal çalışma içindeki yeri değerlendirilirken gözetilmek gereken husus, sendikaların siyasal partiler karşısında «bağımsızlığının» korunabilmesidir.

«Check-off»
Sendika
Özgürlüğü
Sorunu
Olmustur...

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende, işçileri haklarını koruma ve geliştirme mücadelesinde malî kaynaktan yoksun hale getirmenin planları yapılmıştır. Malî kayırları kurutulacak sendikalar toplu sözleşme sisteminin etkili gücü olmaktan çıkarılacak, sendikacılık çökertile-

cektir. Daha ilk günlerden, 1970'li yıllardan beri işçi üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilmesinin engellenmesi yönüneaki işveren isteğinin temelinde yatan bu düşüncedir.

İşveren iddialarının aksine, sendika üyelik aidatlarının ödeme sırasında **«ücret bordrolarından kesilerek sendika hesabına yatırılması usulü»** olan **«check-off'un Dünya'da yaygın bir uygulaması var»**dır... Batı ülkelerinden tek örnek olarak Fransa'yı gösterenler, Fransız İş Hukuku'nun örneğin **«lokavt yetkisi»** karşısındaki tavrını, Fransız sendikalarının çalışmalarını sürdürdükleri engin özgürlük ortamını tartışmaya hazır olmalıdırlar. Bu, en azından bir dürüstlük gereğidir... İşveren niyetleri belli olduğuna göre, **«Devlet eliyle sendikaların güçlendirilmesini önlemek, sendikacılığı etkin bir çalışma içine girmesini engelleyen bir kurumdan kurtarmak..»** gibi kamuoyunu yanıltma girişimleri de dürüstlükle bağdaşmaz...

İşverenler niyetlerinin sendikacılığı malî bakımdan istikrarsızlığa sürüklemek, giderek sendika özgürlüğünü ortadan kaldırmak olduğunu ikrar etmelidirler.

Check-off ile ortaya çıkan sorun, bu aşamada, Türk Sendikacılık Hareketi için malî kaynaklarında bir istikrarsızlığa sürüklenmek sorunu olmaktan ötedir. Sorun, **«sendika özgürlüğünün bu yoldan da tahrip edilmeye çalışılması sorunu»**dur!

Sendikaların
Denetimine
Karşı
Olan mı
Var?

Anayasa Tasarısında, sanki yenilikmiş gibi, sendikaların hem malî, hem de idarî bakımdan denetime tâbi tutulmak istendiği öne sürülmektedir...

Hemen belirtilmelidir ki, Türk Sendikacılık Hareketi hiçbir zaman denetime karşı olmamıştır.

**vasıtaları olan yahut zor alıma tabi bulunan eş-
yaya zaptetmek» yetkisine sahiptir.**

Sendikalar yönünden bir diğer dış denetim aracı bağlı bulundukları Konfederasyonlardır. Sendikalar Yasasına göre, Konfederasyonlar üyesi örgütleri daima denetleyebilir.

Nihayet, sendikaları Devlet Denetleme Kurulu da denetleyecektir...

Tüm bu düzenlemelerin en eskisi 19, en yenisi ise 11 yıllıktır...

Bu gerçeklere rağmen, Türkiye'de «sendikaları denetleme olanağı olmadığı» ileri sürülerek, hayalî bir soruna çözüm ararmış gibi görünmek ve ona ancak «Anayasa» ile çözüm bulunabilmiş gibi ortaya çıkmak, sistemli karalama kampanyasına «taraf» olarak katılmak demektir.

Denetim
Amacı
Aşım
«Baskı Aracı»
Olmamalıdır

Bununla birlikte belirtilmelidir ki, sendika özgürlüğünün en önemli yönü, sendikaların devlet karşısındaki sahip oldukları hukuki statüdür. Sendika özgürlüğünü düzenleyen uluslararası sözleşme ve kurallara göre, sendikalar kuruluş, çalışma, yönetim, denetim, tasfiye ve üst örgütler kurma ve bu örgütlere katılma alanında tam bir özgürlüğe sahip olmalıdır. Bu özgürlüklerin anlam taşıyabilmesi için sendika ile devlet ilişkisinde sendikaları bağımlı hale getirebilecek düzenlemelerden kaçınılması gereklidir. İdarî denetim sendikaları bağımlı hale getirmede son derece tehlikeli bir araçtır. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirttiği gibi, «sendikaların iç işlemlerinde kendi karar ve yönetimlerine bağlı olmaları sendika özgürlüğünün bir gereğidir; iç işleyişe ilişkin kurallar ve yönetim biçimini sendika üyeleri belirler» Belirtilmelidir ki, uluslararası kurallar sendikaların dışarıdan denetlenebilmesi yolunu kapatmaz. Ancak «böyle bir de-

netim uygun yargı mercilerince yapılmalıdır; idareye sendikaların iç işleyişini denetleme yetkisi tanıyan düzenlemeler uluslararası kurallara uygun değildir» Mali denetim ise bir «mali kontrol ve soruşturma» biçimine dönüştürülmelidir. Ancak «istisnai olarak ve koşullar gerektirdiğinde» başvurulacak, tarafsızlığı bilinen uygun mercilerce yapılacak bir çalışma olmalıdır.»

Kamu
Özgürlükleri
Sendika
Özgürlüğünün
Ayrılmaz
Unsurudur...

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa Tasarısı ile ilgili olarak yaptığı tüm açıklamalarda «**kamu özgürlüklerinin korunması**» istemiştir. Kamu özgürlüklerinin korunması, herşeyden önce, çoğulcu özgürlükçü demokrasinin temel şartıdır. Koruyucu haklar ve özgürlükler, isteme hakları, katılma hakları ve özgürlükleri olarak sınıflandırılabilen olan kamu özgürlüklerinde, «**özgürlüğün kural, sınırlamanın ise istisna olması**» gereklidir. Özgürlük ancak, «**toplum yaşamının bozulmamasını sağlamak ve kendisinden herkesin yararlanabilmesini mümkün kılmak amacıyla**» sınırlanabilir. Bu yapılırken, «**hak yada özgürlüğün özüne dokunulmayacaktır**» Bir hak ve özgürlüğün amacına uygun kullanılmasını son derece zorlaştıran yada onu kullanılamaz duruma düşüren kayıtlara bağlanması halinde; o hak yada özgürlüğün özüne dokunulmuş olur.

Öte yandan kamu özgürlükleri ile sendikal haklar arasında çok yakın bir bağ vardır. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO)'nın «İnsan Hakları»na ilişkin 1968 tarihli Raporu'nda belirtildiği gibi, «**İnsan hak ve özgürlüklerinin kısıtlandığı yerlerde sendikal hak ve özgürlükler de kısıtlanmakta**»dır.

Sendika özgürlüğü ile kamu özgürlükleri arasındaki yakın ilişki, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1970 tarihli bir kararında da açıkça belirtilmiştir. Kararda, «**sendika özgürlüğünün,**

