

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ ÇALIŞMA RAPORU (2)

SAĞLIKLI
BİR
DEMOKRASİ
İÇİN

İŞÇİ HAKLARINI KORUMA ÇALIŞMASI



ONÜÇÜNCÜ GENEL KURUL
21-25 ARALIK 1983
ANKARA

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ ÇALIŞMA RAPORU (2)

SAĞLIKLI
BİR
DEMOKRASİ
İÇİN

İŞÇİ HAKLARINI KORUMA ÇALIŞMASI



TÜRK-İŞ
Bilgi ONÜÇÜNCÜ GENEL KURUL
21-25 ARALIK 1983
KARA

Tarih:.....

Demirbaş

Tasnif No

331.8806

TÜRKİ

1983

1529

2 1983

Bilgi yayarı iletmiştir

«Sağlıklı Bir Demokrasi İçin...»

Demircioğlu Matbaacılık Tesislerinde (34 14 71) Dizilmiş ve Basılmıştır.

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

Genel Başkan

ŞEVKET YILMAZ

Genel Sekreter

M. SADIK ŞİDE

Genel Mali Sekreter

ÖMER ERGÜN

Genel Eğitim Sekreteri

KAYA ÖZDEMİR

Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri

YUSUF ZİYA KARA

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

ŞEVKET YILMAZ
M. SADIK ŞİDE (1)
KAYA ÖZDEMİR
YUSUF ZİYA KARA
ÖMER ERGÜN
KEMAL ÖZER (2)
NİZAMETTİN ÖZKAN
EMİN KUL
ZEYNEL IRMAK
CEVDET SELVİ (3)
ADEM YILMAZ
İBRAHİM DENİZCİER (4)
ÖMER GÜLEÇ
NAZMI CEYLANDAĞ (5)
ORHAN BALTA
YAŞAR DOĞUALP
SAİT BÜRCİN
TAHIR HOROZ
YENER KAYA
KEMAL SARISOY (6)
HASAN TAHSİN ÇAYLI
NECATİ CANSEVER
MUAMMER NİKSARLI
FEVZİ BAŞTÜRK
VELİ EKER (7)
TAMER ERALAN
H. BASRİ BABALI

MUSTAFA ÖZBEK
ERGÜL ÖZŞAHİNER (8)
SALİH KILIÇ
CEMAL ÇAVUŞOĞLU
MUZAFFER SARAÇ (9)
SATILMIŞ EBİK
ORHAN ERCELİK
NEVZAT ÖZBAY
İSMET ACAR (10)
ETEM CANKURTARAN
UĞUR BATMAZ (11)
GÜVEN ÖNLER
BURHANETTİN IŞIK
HÜSEYİN PALA
MEHMET ACİDERELİ
İBRAHİM ÖZTÜRK
AHMET KURT
İ. ETHEM EZGÜ
SERVET SOFUOĞLU
MUSTAFA BAŞOĞLU
KENAN DURUKAN
NAIL GÜRELİ (12)
ZİYA SONAY
ÇETİN GÖÇER
ZEKAI APAYDIN
LÜTFİ ÖZTER
MEHMET TEZER

- (1) 19.11.1982 tarihinden itibaren, başvurusu ışığında Sosyal Güvenlik Bakanı bulunduğu süre içinde, Türk-İş Genel Sekreterlik ve Yönetim Kurulu üyeliğinden iznilidir. (2) 6.11.1983 tarihinde ayrılmıştır. (3) 15.6.1983 tarihinde ayrılmıştır. (4) 14.7.1983 tarihinde vefat etmiştir. (5) 16.8.1982 tarihinde ayrılmıştır. (6) 14.6.1983 tarihinde ayrılmıştır. (7) 30.4.1983 tarihinde ayrılmıştır. (8) 14.10.1983 tarihinde ayrılmıştır. (9) 14.6.1983 tarihinde ayrılmıştır. (10) 20.9.1983 tarihinde ayrılmıştır. (11) 14.6.1983 tarihinde ayrılmıştır. (12) 14.6.1983 tarihinde ayrılmıştır.

TÜRK-İŞ DENETİM KURULU

ABDULLAH ÇAKİREFE (1)

KEMAL ŞENYONTAR

NACI ASTEPE

CEVDET AYERİ

SAVAŞ BENLİ

GÜNGÖR TARI

TÜRK-İŞ ONUR KURULU

RAFET KOYLAN

İSMET KAYMAK

ADİL BALECOĞLU

ZEKİ USLU

MEHMET EKER

TAMER ERALAN (2)

MUSTAFA ULU

SÜLEYMAN ERDİNÇ

(1) 14.6.1983 Tarihinde Ayrılmıştır.

(2) 24.2.1983 Tarihinde Ayrılmıştır.

SUNUŞ	11
BELGE (1) Türk-İş İcra Kurulu'nun 19 Temmuz 1982 Günlü Açıklaması	17
BELGE (2) Türk-İş'in Anayasa Tasarısına İlişkin Görüşü	23
BELGE (3) Türk-İş Genel Başkanının Basın Mensupları Tarafından Yöneltilen Sorulara Cevapları	45
BELGE (4) Türk-İş Yönetim Kurulu'nca kabul edilen «30. Yıl Beyannamesi»	57
BELGE (5) Danışma Meclisi Üyelerine Mektupla Yapılan Uyarı	63
BELGE (6) Türk-İş Yönetim Kurulu'nun 8.8.1982 Tarihli Açıklaması	69
BELGE (7) Türk-İş'in Anayasa Tasarısına İlişkin Üçüncü Açıklaması	75
BELGE (8) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'na Yapılan Başvuru ve Düzeltme İsteği	101
BELGE (9) Danışma Meclisi'ne sunulan Anayasa Değişiklik Önergeleri	111
BELGE (10) Türk-İş Yönetim Kurulu'nun 19.8.1982 Tarihli Açıklaması	135
BELGE (11) Türk-İş Genel Başkanının «Anayasa Konferansı» Açış Konuşması	143
BELGE (12) İşçi Liderlerinin Anayasa Konferansı Sonunda Kabul Ettiği Beyanname	151
BELGE (13) Türk-İş İcra Kurulunun Devlet Başkanına Yaptığı Başvuru	157
BELGE (14) Devlet Başkanına Sunulan Türk-İş Önerileri	167
BELGE (15) Türk-İş İcra Kurulunun Sendikalar ve TSGLK Hakkındaki 6.2.1983 Tarihli Açıklaması	187
BELGE (16) Türk-İş Genel Başkanının Türk-İş Yönetim Kurulunda İş Yasalarına İlişkin 14.3.1983 Tarihli Başvurusu	201
BELGE (17) Türk-İş Yönetim Kurulunun Milli Güvenlik Konseyi'ne İş Yasalarına İlişkin 14.3.1983 Tarihli Başvuru	201
BELGE (18) Türk-İş İcra Kurulunun İş Yasalarına İlişkin 14.3.1983 Tarihli Açıklaması	209
BELGE (19) Türk-İş İcra Kurulu'nun İş Yasalarına İlişkin 7.5.1983 Tarihli Değerlendirmesi	215

“ ...Sendika hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı temel insan haklarındandır. İşçi hak ve özgürlüklerine saygılı olmak temel insan haklarına da saygılı olmak demektir...

Bize göre yapılacak ilk iş, hazırlanmakta olan Anayasada, çağdaş işçi hak ve özgürlüklerini en sağlam biçimde güvence altına almaktır...

Bu, kuşkusuz, tek başına yeterli değildir.

Anayasal güvenceler, işçi işveren ilişkilerini düzenleyen temel yasalara da yansımalarıdır.

Temel yasalarda yapılması düşünülen değişiklikler, çalışanların hak ve özgürlüklerini çağdaş boyutlarının gerisine götürmemelidir...

Bunun başlıca ölçüsü bellidir: Uluslararası Çalışma Teşkilâtının ilke ve sözleşmeleri...

Değişikliklerde Uluslararası Çalışma Teşkilâtının evrensel nitelikteki bu ilke ve sözleşmeleri dikkate alınmalıdır.

Sendikacılığın sağlıklı bir geleceğe kavuşması, giderek demokrasinin sağlıklı olabilmesi bu ilkelere uyulmasına bağlıdır.

Türk İşçisi, hür sendikacılık akımı içinde böyle bir geleceği beklemektedir...”

TEMEL
HAK
VE
ÖZGÜRLÜKLERİ
KORUMA
ÇALIŞMASI

Bu kitap, Türk-İş Topluluğunun Haziran 1982'de başlayan ve Türkiye'de çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin tüm kurumları ve nitelikleriyle hayata geçirilmesini hedef alan mücadelesini anlatmaktadır.

Türk-İş'in işçi hak ve özgürlüklerine, giderek demokrasinin geleceğine yönelen tehdidi ortadan kaldırabilmek, demokrasiyi sağlıklı ve sürekli kılabilmek için sürdürdüğü çalışmalar belgeleriyle sunulmaktadır.

Doğru bir değerlendirme yapılabilmesi yakın geçmişin gelişmelerinin gözden uzak tutulmamasını gerektirir.

Bilindiği gibi, Milli Güvenlik Konseyi 12 Eylül 1980 günü bazı işçi örgütlerinin faaliyetlerini durdurmuş, 14 Eylül 1980 günlü 15 sayılı bildirisi ile tüm grev ve lokavtları ikinci bir karara kadar ertelemiştir. Grev ve lokavt erteleme yapılan işyerlerinde ve faaliyeti durdurulan sendika ve federasyonların taraf olduğu toplu iş sözleşmeleri görüşme aşamasında olan işyerlerinde yüzde 70 oranında avans niteliğinde ek ödeme yapılmasını kararlaştıran Milli Güvenlik Konseyi 15 Sayılı Bildirisi ve 3 numaralı kararı ile işçi çıkarma yasağı koymuştur. Bu yasak daha sonra 8.12.1982 tarihinde kabul edilen 72 sayılı karar ile daraltılmış, 1475 Sayılı İş Kanunu değişikliği ile soruna çözüm getirilmesi istenmişse de, bu gerçekleşmemiştir.

İşçi hak ve özgürlüklerinin kullanılmasını ilgilendiren çeşitli düzenlemeler 12 Eylül 1980 tarihinden Ekim 1983'e kadar 11 kez değiştirilen Sıkıyönetim Kanununda da yapılmıştır.

10 Ekim 1980 tarihinde 2316 Sayılı Kanun ile faaliyeti durdurulan sendika, federasyon ve konfederasyonlara kayyum atanması imkân dahiline girmiştir.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen maddeleri 2319 ve 2320 Sayılı Kanunlarla değiştirilmiş, 10 Ocak 1982'de ise 2457 ve 2762 Sayılı Kanunlarla kıdem tazminatının asgari ücretlerle ilişkisi kesilerek, kıdem tazminatı ödemelerinde «tavan» sınırı devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesine paralel hale getirilmiştir.

24 Aralık 1980 günü çıkarılan 2361 Sayılı Kanunla gelir vergisinde çalışanlar yararına düzenlemeler yapılırken, aynı tarihte 2364 Sayılı Kanunla Yüksek Hakem Kurulu'na «süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini sosyal zorunluluk hallerinde yenileme yetkisi» tanınmıştır.

1 Nisan 1981 tarihinde çıkarılan 2443 Sayılı Kanunla Devlet Başkanına bağlı bir «Devlet Denetleme Kurulu» kurulmuş, bu Kurulun, diğer kurumlar yanı sıra, «her düzeydeki işçi-işveren meslek kuruluşlarını denetleyebileceği» hükme bağlanmıştır.

17 Nisan 1981 tarihinde 6772 Sayılı Kanunda değişiklik yapılarak, toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilecek ikramiye sayısı sınırlandırılmıştır.

2577 Sayılı Kanunla 6 Ocak 1982'de İdarî Yargılama Usulü değiştirilmiş, bu arada, olağanüstü halin ilân edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelemesi kararlarına karşı İdarî Mahkemelerin yürütmenin durdurulması kararı veremeyeceği hükme bağlanmıştır.

8 Mayıs 1981'de işçilere avans verilmesine dair bir kararname kabul edilmiş, 1 Ocak 1983 tarihinden itibaren asgari ücretler arttırılmıştır. Eylül 1981'den itibaren Genel Kurmay Başkanlığı 7 Eylül 1981 tarihli bir kararı ile sendikal çalışmalara açıklık getirmiş, izin gerektiren ve izin gerektirmeyen çalışmalarla yasak çalışmalar açıklığa kavuşmuştur.

Sendikal hak ve özgürlükleri doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren yasal düzenlemeler Temmuz 1982'de Anayasa Tasarısının açıklanmasıyla yeni bir aşamaya gelmiştir.

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu aylar süren çalışmalardan sonra 17 Temmuz 1982 günü Anayasa Tasarısını kamuoyuna açıklamıştır.

12 Eylül öncesinin anarşi ve terör ortamında, işçi hak ve özgürlüklerini sorumlulukla, yasalar çerçevesinde korumaya çalışan Türk-İş Topluluğu Tasarı karşısında büyük bir kaygı duymuştur. Tasarı adeta işveren isteklerinin Anayasada kurumlaştırılması, işçi hak ve özgürlüklerinin kullanılamaz bir duruma sokulması amacıyla düzenlenmiş, sendika özgürlüğünü güvence altına alan uluslararası hukuk kuralları tümüyle çiğnenmişti...

Türk-İş icra kurulu bu gelişme karşısında işçinin tepkisini 19 Temmuz 1982 günü dile getirmiş, yapılan açıklamada, «...bu Anayasa Tasarısı benimsendiği takdirde, sağlıklı bir demokrasi kurulamaz, geleceğe de güvenle bakılamaz» denilmiştir.

19 Temmuz 1982 günü yapılan bu açıklamayı Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının yürürlüğe girdiği 7 Mayıs 1983 tarihine kadar yoğun bir çalışma izlemiştir.

Ve bu dönemde küçüksenemeyecek sonuçlar elde edilmiştir.

Türk Ulusunun siyasal rejim tercihi olan çoğulcu ve özgürlükçi, demokrasinin, tüm nitelikleri ile hayata geçirilmesini ve demokrasinin ayrılmaz unsuru olan işçi hak ve özgürlüklerinin korunmasını hedef alan bu çalışmayı belgelerden izlemek mümkündür.

Çalışma döneminde çözülemeyen sorunlara gelince... Bu konuda, Türk-İş Genel Başkanının onüçüncü genel kurul çalışma raporundaki bir sözünü tekrarlamakla yetineceğiz :

«Çözülememiş sorunlar; tüm bunlar, hür ve demokratik sendikacılık ilkeleri ışığında, Atatürkçü görüşle, geleceğin çalışma ve mücadele hedeflerini oluşturacaktır...»

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ

İcra ve Yönetim Kurulları
5.12.1983

BELGE 1

**TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
19 TEMMUZ 1982
GÜNLÜ
AÇIKLAMASI**

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
19 TEMMUZ 1982
GÜNLÜ
AÇIKLAMASI

Türk-İş İcra Kurulu 17 Temmuz 1982 günü açıklanan Anayasa Tasarısına karşı işçinin tepkisini, 19 Temmuz 1982 günlü bir bildiri ile ortaya koymuştur.

TÜRK-İŞ'in açıklaması şöyledir:

«Türk Ulusunun umutla beklediği Türkiye Cumhuriyeti Anayasa tasarısı açıklanmış bulunmaktadır.

Hazırlık aşamasında görüşüne başvurulana ve «1961 Anayasasından geriye gidilmemesi gereğini» savunmuş bulunan TÜRK-İŞ, açıklanan metin karşısında derin kaygı içindedir. Bu Anayasa tasarısı benimsendiği takdirde, sağlıklı bir demokrasi kurulamaz ve geleceğe de güvenle bakılamaz.

12 Eylül öncesinin acı deneyimleri karşısında «Devlet'i güçlü yapacak önlemler» alınmaya çalışılırken, ne yazık ki, bu gücün kaynağında da, temelinde de yanlışlığa düşülmüştür.

Bu gücün kaynağı da, temeli de Türk Ulusudur; Türk Ulusuna güvenmektir.

Bu gücün kaynağı da, temeli de kamu özgürlüklerine saygılı olmak ve ekonomik hak ve özgürlüklerde dengeli, akılcı, eşitlikçi önlemler almaktır.

Bu gücün kaynağı da, temeli de demokratik ve hür sendi dikacılık hareketidir.

Anayasa tasarısı bu niteliklerden geniş ölçüde yoksundur.

Anayasa tasarısının özellikle ekonomik hak ve özgürlükler alanındaki yegâne kaynağı, son on yıldır, Türkiye'de iş çevrelerinin ve Türk İşverenlerinin raporlarıdır, bu raporlara geçen görüşleridir.

Bu kaynağın, toplumun çok geniş bir kesimi için saygıyla değil, kaygıyla bakılan bir nitelik taşıdığı bilinmektedir.

Böylesine bir yaklaşımla Türk Ulusunun muhtaç olduğu huzur ve barışa kavuşabileceğine inanabilmek mümkün görülmemektedir.

Anayasa Komisyonu tasarısı ile devleti ve yürütmeyi güçlü kılacak önlemler alınırken, önleyici düzenlemelerle,

- Basın özgürlüğü kısıtlanmak istenilmiştir.
- Söz ve düşünce yayma özgürlüğü kısıtlanmaya çalışılmıştır.
- Sendika ve dernek biçiminde örgütlenme ve faaliyette bulunma özgürlüğü ciddi bir biçimde zedelenmek istenilmiştir.
- Çalışma barışını ve işçi-İşveren çıkar çelişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık hakkı kısıtlanmaya çalışılmıştır.
- Grev hakkındaki kısıtlamalarla toplu iş sözleşmelerinin ne yapabilme, ne de yapılmış koruyabilme olanağı kalmıştır.
- Zorunlu hakem, istisnaî olmaktan çıkarılmış, işçi-İşveren uyuşmazlıklarında son sözün söyleneceği aslı unsur haline sokulmuştur.

- Sendikaların malî kaynaklarını kurutmayı hedef alan önlemler geliştirilmek istenmiştir.
- Sendikalar, her eylemlerinde, siyaset yapıyor olmakla suçlanacakları bir çembere sokulmaya çalışılmıştır.
- Sendikaların idarî kararlar bile kapatılabilecekleri bir düzenleme geliştirilmek istenmiştir.
- İnsanlık suçu olarak kabul edilen lokavt Anayasaya girmiştir.
- Devletin «sosyal» niteliği ancak kâğıt üzerinde kalacak bir biçime sokulmaya çalışılmıştır.

Tüm bu düzenlemeler işveren istekleri istikametindedir.

12 Eylül demokrasiyi koruma ve kollama harekâtının önde gelen hedefi, 12 Eylül 1980 öncesinin derin acılara yol açan sarsıntısını geride bırakmak ve kaderde, kıvançta, tasada ortak bir ulus olarak bölünmez bir bütün halinde, Atatürk ilkelerinin ve devrimlerinin yol göstericiliği ile demokrasiyi yeniden kurmak ve sürekli kılmaktır.

Ulusumuz için hayati önem taşıyan bu hedefin gerçekleştirilmesinde toplumun her kesiminin sorumluluklarını bilmesi, özellikle geçiş dönemine özgü önlemlere saygılı olması beklenmiştir.

Toplumdan bu davranış kurallarına uymalarını isteyenler, buna karşılık, geleneksel tutumlarına da uygun bir biçimde, topluma her alanda adaletli ve tarafsız bir yönetim sözü vermişlerdir. Yarının devlet yapısında ve demokrasisinde Türk Toplumunun en büyük güvencesini, bu söz teşkil etmektedir. Anayasa çalışmalarında, bu söze ve ulusça ulaşılmak istenen çağdaş hedefe gölge düşürülmemesine özen gösterilmesini yürekten dilemekteyiz.

TÜRK-İŞ, Danışma Meclisi'nde yapılacak görüşmelerde ve sonuç olarak da Milli Güvenlik Konseyi'nde, tasarıda yer alan yanlışlıkların düzeltileceği umudunu korumaktadır.

TÜRK-İŞ, Anayasa çalışmalarını, kuruluşunun 30. Yıldönümünü kutlayacağı Bursa'da toplanacak TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunda da değerlendirmeye ve izlemeye devam edecektir.»

BELGE 2

**TÜRK-İŞ'İN
ANAYASA
TASARISINA
İLİŞKİN
GÖRÜŞÜ**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Tasarısı Danışma Meclisi'nde görüşülmeye başlanmıştır.

Danışma Meclisi Türk Ulusunun siyasal rejim tercihini tam olarak yansıtan bir Anayasa hazırlamakla ödevlidir.

Türk Ulusunun siyasal rejim tercihi bellidir. Türk toplumu için bu tercih çağdaş özgürlükçü ve çoğulcu demokrasidir.

Tercih böylesine belirli olduğunda, kurucu iktidara da düşen çağdaş, özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin tüm koşullarına uymak, bu koşulları toplumun temel düzeninde yerli yerine oturtmaktır.

Kurucu iktidar bu düzenlemeyi yaparken, toplumda hakim olan değer yargılarına saygı göstermek zorundadır. Kalıcı bir demokrasinin ön şartı, toplum gerçeklerine ters düşmemesidir.

Konfederasyonumuz daha önce de açıkladığı gibi, Anayasa Tasarısı karşısında derin bir kaygı içindedir.

TÜRK-İŞ'e göre ,bu Anayasa Tasarısı benimsendiği takdirde sağlıklı demokrasi kurulamaz ve geleceğe de güvenle bakılamaz.

Kaygıya yol açan birinci sebep, Anayasa Tasarısının Türk toplumunun tercihini tam olarak yansıtamamasıdır. Özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin temelinde vatandaşa güven esası vardır. Anayasa Tasarısında ise Türk Ulusuna güvenilmediği bellidir. Bu güvensizlikle demokrasiyi özgürlükçü ve çoğulcu yapacak ilkeler dışlanmış, çalışanlar son derece ağır bir haksızlıkla karşı karşıya bırakılmış, Devletin niteliği değiştirilmiş, siyasal katılma yolları tıkanmış, toplumun siyasal rejim tercihine de toplum gerçeklerine de uymayan bir metin ortaya çıkmıştır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kurulamayacaktır.

* Bu açıklama «Sağlıklı Bir Demokrasi İçin... Türk-İş'in Anayasa Tasarısına İlişkin Görüş ve Önerileri» başlıklı bir kitapta yayımlanmıştır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, demokrasinin temel ilkesi olan özgür düşünce açıklanamayacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, halkın siyasal yaşama etkin bir biçimde katılma hakkı kısıtlı olacak, demokrasi salt seçimden seçime oy verme kalıbında, biçimsel bir formül olup çıkacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde kişinin devletçe aşilamayacak, dokunulamayacak özel alanının sınırlarını çizen haklar ve özgürlükler tehdit altına girecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde sosyal devlet kâğıt üzerinde kalacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde başta basın ve söz ve düşünce yayma özgürlüğü, dernek kurma hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü yapma hakkı çağdaş demokrasi onlayışıyla taban tabana zıt bir yaklaşımla kısıtlanmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde denge uğruna eşitlik ilkesi zedelenmiş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, kalkınmanın ağır yükünü omuzlarında taşıyan çalışanlara büyük bir haksızlık yapılmış, temel hak ve özgürlükleri elinden alınmış, kendilerini koruyabilme olanakları ortadan kaldırılmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde memurlarda olduğu gibi, işçiler içinde önemli bir kesimin de sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve bunu sağlayabilmek için, koşullar gerektiriyorsa, greve başvurma olanakları ellerinden alınmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, çalışma barışını ve işçi/işveren çıkar çelişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık sistemi çökecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, grev hakkındaki kısıtlamalarla toplu iş sözleşmelerini yapabilmek ve yapılmış koruyabilme olanağı kalmayacaktır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, serbest toplu pazarlık hakkı etkinliğini yitirecek, zorunlu hakem istisnâ olmaktan çıkarılmakla işçi/işveren uyumsuzluklarında son sözü söyleyecek aslî unsur haline gelecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sendikalar her eylemlerinde siyaset yapıyor olmakla suçlanacakları bir çembere sokulmuş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sendikalar mali kaynakları kurutulmuş, etkisiz örgütler haline getirilmiş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, işçiler, Batı demokrasilerinde «insanlık suçu» olarak kabul edilen lokavt aracılığıyla, sürekli olarak kapı dışarı edilme tehdidi altında bulundurulacak, işverenler ise, Anayasa'da kurumsallaştırılan bir saldırı silâhı ile teçhiz edilmiş olacaklardır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde sendikalar idarî kararla bile kapatılabilecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde idari denetim adı altında ve uluslararası ilkelere aykırı bir tutumla sendikaların tüm faaliyetleri sürekli olarak kontrol altında bulundurulabilecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, yasama ve yürütme ilişkilerinde «istikrarlı hükümet» ve «etkili denetim» ilkesi geniş ölçüde terkedilmiş olacak, yasama karşısında yürütmeye tanınan olağanüstü yetkilerle iktidarın kişileştirilmesi tehlikesine yol açılabilecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, yargı gücünün kendisini yasama ve yürütme gücü yerine koymasının yarattığı olumsuzlukları önleme adına mahkemeler ve hakimlere güvensizliğe yol açılmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, çoğulcu ve özgürlükçü demokratik düzen içinde sağlanabilecek olan kalkınmanın da gerçekleştirilmesi güçleşecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sosyal barışa değil, sosyal bunalımlara yol açılmış olacaktır.

Bu, Türk Ulusuna haksızlıktır.

Türk Ulusu güvene lâyıktır.

Türk Ulusu siyasal rejim tercihini tam olarak yansıtan çağdaş bir düzenleme beklemektedir.

Türk Ulusu, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasiyi tüm koşullarıyla istemektedir.

Türk Ulusunun isteğine uyulmalıdır.

Çalışanların sesine kulak verilmelidir.

Danışma Meclisi karşı karşıya bulunduğu tarihî sorumluluğu görmezlikten gelemez.

TEMEL
HAK
VE
ÖZGÜRLÜKLER
KORUNMALIDIR

Türk Ulusuna duyulan güvensizliğin belirgin örnekleri, «kamu özgürlükleri»ne ilişkin düzenlemelerdedir. Haklı olarak belirtildiği gibi, Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu'nun başlıca kaygısı, «vatandaş devlet karşı değil, devlet vatandaş karşı korumak» olmuştur.

Çağdaş özgürlük anlayışı, kişileri, bir yandan, klâsik özgürlüklerle beraber sosyal ve ekonomik haklarla donatırken, öte yandan, devleti, yoksulluğu ortadan kaldıracak önlemleri almak ve herkese insanca yaşama koşulları sağlamakla görevli sayar. Koruyucu haklar ve özgürlükler, isteme hakları, katılma hakları ve özgürlükleri olarak sınıflandırılabilir olan bu 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 ya da özgürlüğün özüne dokunulmayacaktır. Bir hak ve özgürlüğün amacına uygun kullanılmasını son derece zorlaştıran ya da onu

kullanılamaz duruma düşüren kayıtlara bağlanması halinde; o hak ya da özgürlüğün özüne dokunulmuş olur.

Çağdaş Batı demokrasilerine özgü bu anlayış, Anayasa Tasarısında tersine çevrilmiş, sınırlama kural, özgürlük istisna yapılmıştır. Hemen her alanda hakkın özü çiğnenmektedir. Örneğin «basın hürdür, sansür edilemez» diyen Tasarı, basılmamış, yayınlanmamış eserlerin dahi suç oluşturacağını yayın organlarının temelli kapatılabileceğini, «zamanında» haber verme gibi bir kurala uyulacağını ve bunun basın dışı organlarca saptanacağını, kitle ve iletişim araçlarından yararlanmanın izine bağlanabileceğini belirtip, genel zapt ve müsadere olanağını kabul ederek, yargı kararı olmaksızın basılmış eserlerin toplatılması usulünü öngörerek, sansürü aşan bir düzenlemeyi gerçekleştirmiştir. Aynı yaklaşım tüm kamu özgürlüklerinde egemendir. Çoğulcu demokrasinin temellerinden olan dernek kurma özgürlüğünde yapılan sınırlamalar aynı izleri taşımaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen hükümlerde sendikacılığın yapılmasını olanaksız kılan, toplu sözleşme hakkını da, grev hakkını da zedeleyen bir yol seçilmiştir.

Sınırlamayı kural, özgürlüğü istisna yapan bir anlayışın Türk Toplumunun siyasal rejim tercihini temsil ettiği savunulamaz.

SOSYAL
DEVLET
KORUNMALIDIR

1961 Anayasasının «demokrasi ve özgürlük anlayışı», kurmaya çalıştığı devlet biçimi ve ekonomik ve sosyal alanda bu devletten bekledikleri Türk Ulusu ve özellikle Türk işçileri için büyük bir önem taşımıştır.

1961 Anayasasının Batı demokrasisinden ne anladığı ve bu çerçevede Devlete ne görevler verdiği genel gerekçesinde açıktır. Buna göre, «... Batı demokrasisi, hürriyetçi yollardan daha fazla hürriyet elde etme rejimidir. Çağımızın karmaşık sosyal ve iktisadi dünyası içinde daha fazla hürriyet ise, iktisadi ve sosyal bakımdan zayıf olan kişileri, grupları korumak, bunların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmek şartlarını hazırlamak ve bunlara klâsik hak ve hürriyetleri yanında iktisadi ve sosyal haklar

tanımakla kabildir. Zamanımızın demokratik devleti bu ödevle sahiptir. Devlet hayatı içinde bu himayenin ve hizmetlerin sağlanmasını istemek de sosyal bir haktır. Türkiye de çağdaş bir demokrasinin gereklerini yerine getirmek için bu yolda yürümek zorundadır...»

Anayasa Tasarısının kaygı ile karşılanan bir diğer önemli yönü «devletin niteliği»dir.

Türkiye; Anayasa Tasarısına göre de bir «sosyal devlet»tir.. Ne var ki Anayasa Tasarısı bu şekliyle benimsendiği takdirde devletin bu hayati niteliği kâğıt üzerinde kalmaya mahkûmdur.

Sosyal devlet kişilere yalnız klâsik özgürlükleri sağlamakla yetinmeyip onların insan gibi yaşamaları için zorunlu maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendine görev kabul eden devlettir. İktisaden zayıf olan kişiler, özellikle işleri bakımından başkalarına bağımlı olan işçiler, dar gelirliler, Devlet tarafından korunacaktır. 1961 Anayasasının 41. maddesinde belirtildiği gibi, «iktisadi ve sosyal hayat adaletle tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenecektir. Gene 1961 Anayasasının 42 nci maddesinde açıklandığı gibi Devlet, «...çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları koruyacaktır.» Sosyal devletin bu ödevleri Anayasa Tasarısından atılmıştır. Tasarlanan yeni yapıda Devletin «çalışanları koruyucu sosyal, iktisadi ve mali tedbirler alma ödevi» yoktur. Devlet, Tasarının 51 inci maddesine göre, artık, «...işçi-işveren ilişkilerinden menfaatler dengesini ve çalışma barışını koruyacak»tır. Anayasa Tasarısının bu «dengeyi korumak için» (!) bulduğu çözüm ise, «işçi hak ve özgürlüklerini kısıtlamak, bazı kesimler için ortadan kaldırmak»tır.

Böyle bir devlet, sosyal devlet değildir.

Gerekçeye göre yarının sosyal devletinin işlevi, «çalışan, çalıştığı halde elde ettiği ürün ile mutlu olabilmek için tasarladığı maddi ve manevi değerlere sahip olmayan kişilere yardımcı olmaktan» ibarettir.

Tasarının 4 üncü maddesinde yer alan ve «Devlet'e temel hak ve özgürlükleri sınırlayabilecek ekonomik engelleri kaldırma ve hem maddi, hem de manevi varlığını geliştirme ödevi yükleyen» hüküm yanıltıcı olmamalıdır. Zira, özellikle çalışma yaşamına ilişkin hükümlerde görüleceği üzere, devletin iktisaden güçsüzü koruma işlevi, yerini, «çalışma barışını korumak ve üretimi arttırmak» adına, «dengeleyici» devlete bırakmıştır.

Gerekçedeki deyişi ile «işçi/işveren ilişkilerinin seyircisi değil, dengeleyicisi olan» Devlet, çalışma barışının sağlanması ve üretimin artırılması adına, çağdaş Batı demokrasisi ile taban tabana zıt kısıtlamaları gerçekleştirecektir.

Böyle bir devlet sosyal devlet değildir.

ÇALIŞANLARA
HAKSIZLIK
YAPILMASI
ÖNLENMELİDİR

«Sosyal Devleti» içine sindiremeyen Anayasa Tasarısında işçi/işveren ilişkilerinde çalışma barışını kurmak adına, barışa değil sosyal bunalımlara yol açabilecek bir düzenleme yapılmıştır.

Haksızlık, çoğulcu özgürlükçü demokrasinin temelini oluşturan «eşitlik ilkesi»nin çiğnenmesine yol açmıştır.

Haksızlığın ve eşitsizliğin kaynağı istisnasız bütün işveren isteklerinin geniş ölçüde madde madde Anayasada kurumlaştırılmış olmasıdır.

Konfederasyonumuzun 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» denilmiştir.

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu Anayasa Tasarısını işveren istekleri doğrultusunda hazırlamıştır .

Bu, delillerle sabittir.

Bu iddianın kanıtlanabilmesi için Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin son on yıllık çalışma raporlarını özellikle, 12 Eylül 1980 sonrasında ,Nisan 1982'de ondördüncü 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 görüşlerden bazıları, imkân bulunabildiği oranda, Anayasa'da kurumlaştırılmış, diğer bazıları ise, Milli Güvenlik Konseyi önündeki Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası değişikliğine aktarılmıştır. Bu yoldan, hak ve özgürlükleri kısıtlayabilmek için kendi içinde tutarlı bir düzenleme tasarlanmıştır.

Bu nedenledir ki, işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili Anayasa maddeleri değerlendirilirken değişiklik tasarılarının da incelenmesi ve yarın için tasarlanan tablonun tüm boyutları ile dikkate alınması öğretici olacaktır.

**İŞÇİYE
«MUTLU
AZINLIK»
DIYENE
BAKINI**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin görüşleri, kendi deyişleriyle «hür teşebbüs görüşlerini» temsil etmektedir. TİSK önderliğinde Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği ve diğer bazı kurumların temsilcilerinden oluşan «hür teşebbüs»ün sözcüsü «Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu»dur.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 12 Eylül 1980 den kısa bir süre sonra «sosyal güç dengesinin tahribi ile sonuçlanacak önerilerini ve görüşlerini» 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, 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 bu görüşleri geniş ölçüde paylaşmıştır.

İŞVERENLERİN
SOSYAL
BUNALIM
PROGRAMI

Devleti «çalışanları koruma yerine, işçi/işveren ilişkilerinde menfaatler dengesini kurmakla ödevli» hale getirenlerin neler yapması gerektiği ise, gene TİSK'in çalışma raporlarında yer almaktadır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)na göre,

- Ücretin çalışma karşılığı olmasından hareketle, çalışma yapılmayan günler ve süreler için ücret ödenmesine imkân

verilmemeli, bu itibarla halen çalışma yapılmadan ödenen hafta tatili ücreti ile bayram ve genel tatil günlerine ait ücretler çalışılan günler ücretlerine ilâve edilerek bundan sonra ayrıca çalışılmayan günler için herhangi bir ödeme yapılmamalıdır.

- İşyerlerinde her çeşit sendikal faaliyet yasaklanmalıdır.
- Sendikaların siyasi partileri desteklemeleri veya onlara karşı tutum içine girmeleri önlenmelidir.
- Sendikaların siyasi partilerin toplantı, miting ve yürüyüşlerine katılmalarına izin verilmemelidir.
- Üyelik aidatlarının işçi ücret bordrolarından kesilmesi ve sendika hesabına yatırılması anlamına gelen «check-off» sistemi kaldırılmalı ve toplu sözleşmelerle kabulü yasaklanmalıdır.
- Aynı anda birden fazla sendikaya üye olmak yasaklanmalıdır.
- Sendikaların idarî ve malî denetimi her yıl sağlanmalıdır.
- Lokavt Anayasa'da kurumlaştırılmalıdır.
- Grev ve lokavt yasakları genişletilmelidir.
- Grev ve lokavtın erteleme sebepleri genişletilmeli, ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır.
- 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.
- Belli bir süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler, «meşru 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, ihtilâfın sonuna kadar görev yapması sağlanmalıdır.
- Toplu sözleşme yükünü karşılamayacak durumdaki küçük işletmelerde çalışanlar için toplu sözleşme yasağı getirilmelidir.
- Türkiye’de bölgeler arasında büyük sosyo-ekonomik gelişmişlik ve fiyat farklılıkları olmasına rağmen asgari ücretin ülke çapında tek ücret olarak tesbit edilmesi sosyal adaleti zedeleyici bir durum yaratmıştır; bu önlenmelidir.
- Bir «işveren/işçi ilişkileri yüksek kurulu ve ekonomik ve sosyal konsey» kurularak, bu organların, «asgari ücret tesbitine ilişkin kararları ile, memleket ekonomisinin zorunlu kıldığı hallerde ücret ve fiyatlara veya bunlardaki artışlara tavan konulması hususunda Hükümetçe yürürlüğe konulacak kararlarına ve nihayet, toplu iş sözleşmeleri için oybirliği ile kabul edeceği ortak normlara hukuki bağlayıcılık tanınması» kabul edilmelidir.

VE

İŞTE

ANAYASA

TASARISI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun son on yıldır ve özellikle Nisan 1982 tarihli çalışma raporunda, Danışma Meclisi’ne sunulan görüşlerinde açıkça ortaya konan bu isteklerin Anayasa Komisyonu tarafından Anayasa Tasarısına ne şekilde yansıtıldığının belirlenebilmesi için Tasarının çalışma yaşamına ilişkin hükümlerine göz atmak yeterli olacaktır.

- 1961 Anayasasının «dinlenme hakkı» başlıklı 44 üncü maddesi «her çalışanın dinlenme hakkına sahip olduğunu» belirttikten sonra, «ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir» demektedir. İşverenlerse «ücretli hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerine» karşıdır. Tasarının 54 üncü maddesinde «tatiller ve yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir»

denilerek, ücretli hafta tatili, bayram ve genel tatil günlerinde ücret ödenmemesinin zemini yaratılmaktadır. Diğer bir deyişle, hedef işveren istekleri çerçevesinde işçilerin hafta tatili ücretini, bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri bu günlerde çalışma yapılmadığı gerekçesiyle kaldırmaktır.

- Tasarının «sendika kurma başlıklı» 55 inci maddesinde işveren istekleri doğrultusunda, «işçiler ve işverenler birden fazla sendikaya üye olamazlar» hükmü getirilmektedir. Oysa Sendika tekeline yol açabilecek bu hüküm «sendika özgürlüğüne aykırı olması yanında savunulması gereken fikir de işçinin aynı anda birden fazla sendikaya üye olmasının» sağlanmasıdır.
- Tasarının «sendikal faaliyet» başlıklı 56 ncı maddesinde «sendikalar 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» denilerek, işveren isteklerine uyulmaktadır.
- Gene «sendikal faaliyet» başlıklı 56 ncı maddede sendikaların «idarî ve malî denetimi ile gelir ve giderlerinin kanunla düzenleneceği» hükme bağlanmakta, «... üye aidatını sendikaya doğrudan öder» denilmekle, üyelik aidatlarının işçi ücret bordrolarından kesilmesi usulü olan check-off kaldırılmaktadır.

Gerekçeye göre, «üyelerin sendikalarına aidatlarını doğrudan ödemeleri, temelde sendikacılığın üyelerine dayanması ilkesi»nin bir sonucudur. Bu yaklaşım bir saptırma çabasından ibarettir ve esas itibarıyla sendikaların aidat toplamakta güçlüğüyle karşılaşacakları, bu yoldan güçlerini yitirecekleri hesabına dayanmaktadır. Batı uygulamasında bankalar aracılığıyla çekle ödeme sistemi yaygın olduğu için sendikaların aidat toplama sorunu yoktur.

Nihayet yeni düzenlemedeki amaç göz ardı edilemez. Amaç

sendikaları malî çıkmaza sokup, sendika özgürlüğünü kullanılamaz hale getirmektir.

- Aynı maddede, «işyerlerinde her çeşit sendikal faaliyetin yasaklanmasına ilişkin istek», «sendikal faaliyette bulunma işyerinde çalışmamayı haklı göstermez» hükmü ile yerine getirilmektedir.
- Bir diğer sınırlama, bir başka işveren isteğinin ileride yasalaştırılmasında kolaylık sağlamak üzere düşünülmüş ve grev ve lokavt fonlarının milli bankalarda muhafaza edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. (TÜRK-İŞ'e göre, sendikalar sadece grev fonlarını değil, tüm gelirlerini milli bankalarda muhafaza edebilir, ancak bu düzenlemedeki amaç, grev fonunun kontrol edilebilmesi ve ileride grev fonunun olanakları kadar grev yapılabilir kuralının gerçekleştirilmesidir).
- İşverenlerce savunulan «tek sözleşme ilkesi», «Toplu İş Sözleşmesi 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. 57. maddede yer alan bu hüküm şöyledir: «Toplu iş sözleşmelerine, kanun hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konulamaz.»
- «Grev ve Lokavt Hakları» başlıklı 58 inci madde ile, «lokavt» Anayasa'da kurumlaştırılmaktadır.
- Gene 58 inci madde, «Toplu iş sözleşmesi yapılırken uyumsuzluk halinde taraflar grev ve lokavt hakkına sahiptir» demek suretiyle işveren istekleri doğrultusunda «hak grevi yapma imkânını» ortadan kaldırmaktadır.
- Aynı maddede «grev ve lokavt yasaklamalarına ve ertelemesine» değinilerek, bu hallerde uyumsuzluğun işveren deyimi ile bir «tarafsız organ tarafından çözülmesi» öngörülmekte, tarafsız organ olarak da Yüksek Hakem Kurulu tesbit edilmektedir.

- 59 uncu maddede Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun deyişi ile «küçük işletmeleri toplu sözleşme ve grev baskısından kurtarma» operasyonu gerçekleştirilmekte, 100 işletmeden 88'ini kapsayacak genişlikteki bir kısıtlama ile «en çok 10 işçi çalıştıran işyerleri için toplu sözleşme ve grev yasağı» getirilmektedir.
- 62 nci maddede, ücretin ve aylığın, ikramiye ve sosyal yardımların «çalışma sürelerine, iş verimine, iş değerine ve işin niteliğine uygun olması» gerektiği yolundaki işveren isteğine aynen uyulmakta, yurdumuzda ölçülmesi olanaksız kriterlerle serbest toplu pazarlığı kısıtlayıcı bir önlem geliştirilmektedir.
- Gene aynı maddede, «Asgari ücretlerin tesbitinde, Ülkenin ekonomik gücü, işkolları ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özellikleri dikkate alınır» denilerek; işverenlerin asgari ücret tesbitine ilişkin isteğine yer verilmekte, Türkiye düzeyinde tek asgari ücret uygulamasını sona erdirmenin zeminini yaratılmaktadır.
- 148 inci maddede kurulması öngörülen «Ekonomik ve Sosyal Konsey»de, amaçları ve hedefleri itibariyle, genelde işveren istekleri doğrultusundadır ve serbest toplu pazarlığı diğer kısıtlamalar yanında Yüksek Hakem Kurulu gibi bir mecburi tahkim aracının yetki ve müdahale olanaklarıyla ortadan kaldırma, sınırlama hedefini gütmektedir.
- 149 uncu maddede Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun tanımı çerçevesinde «meşru çizgiyi aşan grevler» halledilmekte, «Yüksek Hakem Kurulu Anayasasının 58 inci maddesinde öngörülen hallerde (grevlerin yasaklanması ya da ertelenmesi halinde) doğrudan; grev veya lokavtın altmış gün devam etmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler» denilmektedir. İşverenlerin sürekli «arabuluculuk» yapacak bir «tarafsız organ» kurulması yolundaki isteği de karşılıksız bırakılmış, aynı maddede, «Taraflar da anlaşarak, grev veya lokavta başvurmadan ya da grev veya lokavt sırasında uyuş-

mazlığı çözümlemesi için Yüksek Hakem Kurulu'na götürebilir» denilmiştir.

TÜRK-İŞ, işte bu nedenledir ki, 19 Temmuz 1982 tarihinde, «Anayasa Tasarısının özellikle ekonomik hak ve özgürlükler alanındaki yegâne kaynağı, Türkiye'de iş çevrelerinin ve Türk işverenlerinin raporlarıdır, bu raporlara geçen görüşleridir» demiştir.

Gerçek açıkça ortadadır...

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

Tüm bu düzenlemeler kalkınmanın ağır yükünü omuzlarında taşıyan çalışanlara haksızlıktır.

Eşitsizlik temeli üzerinde âdil bir barış kurulamaz.

Hakları, özgürlükleri elinden alınmış olanlardan, başta üretimi arttırmak olmak üzere, toplumsal sorumluluk üstlenmeleri de beklenemez...

Böyle bir tabloda, ne demokrasinin ne de işçi/işveren ilişkilerinin geleceğine güvenle bakılamaz.

Böyle bir tablonun, Türk Ulusunun siyasal rejim tercihini temsil ettiği savunulamaz.

TÜRK-İŞ olarak ilân etmek istiyoruz ki, Anayasa Tasarısı ile özellikle işçi/işveren ilişkilerinde tasarlanan düzen, bir çıkmazdır; işveren propagandasının etkisi altında kalınmamalıdır.

SENDİKA
ÖZGÜRLÜĞÜNDE
KEYFİLİK
YOKTUR...
ULUSLARARASI
İLKELER
GÖZETİLMELİDİR.

İşçi-işveren ilişkilerini düzenlerken herkesin keyfince hareket edebileceği; çoğulcu özgürlükçü demokrasi anlayışı çerçe-

vesinde, esasları, kuralları belirli hak ve özgürlüklerde istenildiği şekilde oynanabileceği düşünülmemelidir. Kurucu iktidar sosyal çevreyi etkilediği kadar, kendisi de o çevreden gelen isteklerin, akımların, yönsemelerin etkisine açık bulunmalıdır. Konan kurallar toplum gerçeklerine uymadıkları takdirde tamamen etkisiz de kalabilirler. Sosyal gerçeklik alanında, her çeşit kayıt ve etkiden uzak, tamamen bağımsız ve üstün bir iktidar yoktur.

İşçi hak ve özgürlüklerinin temelini «sendika özgürlüğü» oluşturur. Çalışanların meslekî çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek için sendika kurabilme, diledikleri sendikalara üye olabilme hakkı temel insan haklarından. Bu hakkın işlerliğinin önlenmesi, kısıtlanması işçileri başlıca koruma aracından yoksun bırakma amacı taşır, bu durumda, işçilerden de «toplumsal sorumluluk üstlenmeleri» beklenemez. İşçilerin ve işçi örgütlerinin toplumsal sorumluluk üstlenmeleri, toplumda işçi haklarına karşı saygı gösterilmesine bağlıdır.

Sendika özgürlüğü işçilerin yüzyıllar süren mücadelesinin ürünüdür. Bu mücadele, zaman içinde, özgürlükleri küçük bir azınlığın imtiyazı olmaktan çıkarmış, demokrasi anlayışına yeni boyutlar kazandırmıştır. Çoğu ülkenin ulaşma çabası içinde olduğu çoğulcu özgürlükçü demokrasi de, işte bu temel üzerinde yükselbilmiştir. Bu özgürlük, çağımızda, uluslararası hukuken konusudur, bu çerçevede değerlendirilmelidir.

İşçilerin ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma hakkı vardır ;bu haktan her çalışan yararlanacaktır. 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. Devlet bu hakların yasal bir biçimde kullanılmasını engelleyecek, hakları ve özgürlükleri kısıtlayacak müdahalelerden kaçınmak zorundadır. Bu ilkeler çoğulcu özgürlükçü demokrasinin en önde gelen dayanaklarıdır. Demokrasi bu ilkelerle güçlüdür.

Türkiye, tüm bu gerçekleri 21 yıl önce görmüş, yaşama geçirmiştir. İşverenler savunuyor diye aksi yapılamaz.

Türk işçilerine temel hak ve özgürlüklerinin ellerinden alındığı bir düzenleme layık görülmemelidir.

DANIŞMA
MECLİSİNİN
TARİHİ
ÖDEVİ

Oniki Eylül Demokrasiyi Koruma ve Kollama Harekatı'nın önde gelen hedefi, 12 Eylül 1980 öncesinin derin acılara yol açan sarsıntısını geride bırakmak ve kaderde, kıvançta tasada ortak bir ulus olarak bölünmez bir bütün halinde, Atatürk ilkelerinin ve devrimlerinin yol göstericiliği ile demokrasiyi yeniden kurmak ve sürekli kılmaktır.

Ulusumuz için hayati önem taşıyan bu hedefin gerçekleştirilmesinde toplumun her kesiminden sorumluluklarını bilmesi, özellikle geçiş dönemine özgü önlemlere saygılı olması beklenmiştir. Toplumdan bu davranış kurallarına uymalarını isteyenler, buna karşılık, geleneksel tutumlarına da uygun bir biçimde, topluma her alanda adaletli ve tarafsız bir yönetim sözü vermişlerdir. Yarının devlet yapısında ve demokrasisinde Türk Toplumunun en büyük güvencesini bu söz teşkil etmektedir. Anayasa çalışmalarında bu söze ve Ulusça ulaşmak istenen çağdaş hedefe gölge düşürülmemesine özen gösterilmesini yürekten dilemekteyiz.

Danışma Meclisinin tarihi sorumluluğu ve ödevi Türk Ulusunun siyasal rejim tercihi olan çoğulcu, özgürlükçü demokrasiyi, tüm koşulları ile gerçekleştirmektir.

Büyük çoğunluğu çalışanlardan oluşan Türk Ulusuna Danışma Meclisinden ve Milli Güvenlik Konseyinden bunu beklemektedir.

TÜRK-İŞ
OLARAK
YÜCE
TÜRK
ULUSUNA
İLÂN
ETMEK
İSTİYORUZ Kİ

Türk çalışanları adına yüce Türk Ulusuna 31 Temmuz 1982 de TÜRK-İŞ'in kuruluşunun 30. Yıldönümünde açıkladığımız

üzere, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu olarak bir kez daha ilân etmek istiyoruz ki:

Türk Ulusu'nun üretken emeğinin ve alınterinin ayrılmaz bir parçası olan, Türk işçilerinin bağrından çıkan TÜRK-İŞ, büyük Atatürk'ün ileri ve çağdaş bir hedefi gösteren ilkelerine bağlı kalarak, ülkenin tüm çalışanlarının İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine uygun bir çalışma ve yaşama düzeyine kavuşmaları için kurulduğu günden bu yana, tüm ulusun ve ülkenin esenliği, mutluluğu için çalışmıştır.

Bundan sonra da aynı amaç ve inançla çalışacaktır.

Tüzüğünde belirlenen insan haklarına, Atatürk ilkelerine ve Anayasa'ya dayanan milli, demokratik, lâik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde, komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile, demokratik düzenin korunmasını, sosyal adaletin gerçekleşmesini ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına çalışılmasını temel amaçları arasında sayan TÜRK-İŞ milletin özgür genel oy'una dayalı, çoğulcu parlamenter kurallara bağlı olarak, din, dil, ırk, cins, renk, mezhep, inanç ve siyasal parti farkı gözetmeksizin kendi değerini ve toplum yaşamındaki görevini bilen bir işçi topluluğu oluşturmak için işçilerin demokratik yollardan özgür sendikalarda hızla örgütlenmesine çalışmıştır.

Bu çalışmalarla elde edilen sendikal haklarda, sosyal güvenlik uygulamalarında ve öteki toplumsal aşamaları içeren düzenlemelerde, temel hak ve özgürlüklere dayalı sosyal devlet ilkesini benimseyen anayasal düzenin getirilmesinde ve yerleşmesinde TÜRK-İŞ'in bilinçli ve sorumlu çalışmalarının tarihsel payı bulunmaktadır.

Elde edilen hakları özgürce ve sorumlulukla kullanma görevini başarı ile sürdüren TÜRK-İŞ topluluğunun ülke ekonomisine, ulusun refahına ve gelişmesine yaptığı katkılar inkâr edilmez bir gerçek olarak Ulusça da benimsenmiştir.

Türk Ulusu, Türk çalışanı güvene layıktır.

Türk Ulusu, çoğulcu özgürlükçü demokrasiyi, tüm çağdaş koşullarıyla istemektedir.

Toplum gerçekleri dışında düzenleme yapılamaz, yapılsa da uzun ömürlü olamaz.

Dünyanın ve bölgemizin içinde bulunduğu şartlardan soyutlanmasına imkan bulunmayan ülkemiz, tarihsel sürecin kaçınılmaz şartlarının da etkisi ile bugün bir kez daha bir bunalımı aşma durumuyla karşı karşıyadır.

Daima ileriye giden ve gidecek Türkiye'mizde TÜRK-İŞ, dün olduğu gibi bugün de ulusla bütünleşmenin verdiği kuvvetle bu güçlüklerin aşılmasında kendine önemli görevler ve sorumluluklar düşüğünün bilincindedir.

Tüm engellerin ulusça aşılabacağına inanmaktadır.

Bu anlayışla, ülkemizin içinde bulunduğu bu aşamada, TÜRK-İŞ Cumhuriyetin ve demokrasinin yılmaz savunucusudur.

TÜRK-İŞ, özgürlükçü, çoğulcu demokrasiye ve sosyal hukuk devleti ilkelerine dayalı bir anayasadan yanadır.

Türk Ulusuna yaraşır böyle bir anayasanın gerçekleştirilmesinin bilinçli, kararlı ve vakur beklentisi içindedir.

TÜRK-İŞ, Türk Ulusuna yaraşır, çağdaş, demokratik bir anayasal düzenin kurulması ve korunmasında hazır ve kararlıdır.

Türk işçilerinin mutluluğunu, Türk Ulusunun tümünün mutluluğu ile eşdeğerde gören TÜRK-İŞ, Türk işçilerinden ve Ulustan aldığı güçle temel hak ve özgürlüklerden, işçi haklarından, özgür sendikacılıktan asla fedakârlık etmeyecektir.

TÜRK-İŞ, Tüzüğünde yeralan 24 ilkesinin doğrultusunda sahip çıkacağı anayasal düzenin, sosyal hukuk devleti ilkelerinin, temel hak ve özgürlüklerin tüm gerekleri ve kuralları ile yaşatılmasının takipçisi ve koruyucusu olacaktır.

TÜRK-İŞ'in bu tarihsel işlevini sürdürme çabasında başlıca desteği Türk Ulusudur, Türk çalışanlarıdır, Türk işçileridir.

Egemenliğin kayıtsız şartsız Türk Milletinde olduğunu ve öyle de kalacağını bilen TÜRK-İŞ bu güce güvenmektedir.

BELGE 3

TÜRK-İŞ
GENEL
BAŞKANININ
BASIN
MENSUPLARINCA
YÖNELTİLEN
SORULARA
VERDİĞİ
CEVAPLAR

SORU: Anayasa tasarısını işçi hak ve özgürlükleri yönünden değerlendirir misiniz?

CEVAP: Anayasa tasarısı işçi hak ve özgürlüklerini kısıtlamayı hedef almıştır. Yapılan düzenlemelerde, özellikle ekonomik ve sosyal haklar ve ödevler bölümünde, son on yıldır iş çevrelerince, işverenlerce savunulan görüşler Anayasa hükmü haline getirilmiştir. Bu tasarı benimsenirse, sağlıklı bir demokrasi kurulamaz ve geleceğe de güvenle bakılamaz.

SORU: İşverenlerin hangi görüşleri Anayasa tasarısına aktarılmıştır?

CEVAP: İşverenler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) nun genel kurula sunulan çalışma raporunda da açıkça belirttikleri gibi, toplu sözleşme yapma hakkının kısıtlanmasını, grev hakkının kısıtlanmasını, lokavtın Anayasal kurum haline sokulmasını, sendikalara koyu bir siyaset yasağı getirilmesini, sendikaların mali kaynaklarının kurutulmasını, asgari ücretlerin Türkiye düzeyinde değil, bölgesel düzeyde saptanmasını; ücret artışlarında, sosyal yardımlarda ve ikramiyelerde, verim artışı gibi Türkiye koşullarında gerçekçi olarak ölçülmesi olanaksız dayanaklardan hareket edilmesini istemektedirler.

Aldıkâçtı Komisyonu, tüm bu istekleri yerine getirme yolunu seçmiştir.

SORU: Düzenlemeleri açıklar mısınız?

CEVAP: Tasarının 56. maddesinde sendikaların hiçbir şekilde siyasi faaliyet teşkil edebilecek bir çalışma içinde olamayacağı belirtilmektedir. Düzenleme öylesine koyudur ki, yapılacak her açıklama, ağızdan çıkacak her söz siyaset yapıyor

olma suçlamasına imkân verecektir. Ekonomi ile siyaseti böylesine keskin hatlarla ayırmaya kalkışmak gerçekçi değildir; bu bir çemberdir.

Aynı maddede, «üye aidatını sendikaya doğrudan öder» denilerek, üyelik aidatlarının ücret bordrosundan kesilmesi uygulaması, yerleşmiş deyim ile «Check-Off» sistemi kaldırılmaktadır.

58. maddede lokavtın Anayasaya sokulduğu görülmektedir. Grev ve lokavtın «iyi niyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı hükmü yer almıştır. Milli servetin tahribi anlaşılır konudur, ama «iyi niyet kurallarına aykırılık, toplum zararı» gibi kavramlar, son derece muğlak, koşullara göre değişen, anlayışa göre farklı nitelendirilebilecek deyimlerdir. Bununla her grev hareketini suçlamak ve önlenmesi için tedbir alınmasını istemek mümkündür.

SORU: Grev hakkı ile ilgili olarak başkaca kısıtlamalar var mıdır?

CEVAP: Bir defa yeni düzenleme ile «hak grevi» yapma olanağı ortadan kaldırılmaktadır. Tasarının 58 nci maddesine göre, taraflar, ancak, «toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık halinde...» grev ya da lokavt yapabileceklerdir. Bu, ancak menfaat uyuşmazlıklarında grev yapılabilir demektedir. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işveren sözleşmeyi uygulamazsa, çiğnerse, ya da işçilere mevzuatla sağlanmış bir haklı vermezse hiçbir müeyyide uygulanamayacak, ancak yargı yoluna başvurulabilecektir. Yargı yolu, Türkiye’de son derece ağır işleyen, bir birini nakzeden kararlarla, genelde tereddütlerle karşılanmaktan kendini kurtaramamış bir yoldur. İşveren sözleşme ile kararlaştırılan hakları vermeyecek, verilmesi gerektiği aylar belki de yıllar sonra ortaya çıkacaktır.

Diğer taraftan, aynı maddede «grev ve lokavtın yasaklandığı ya da ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği» hükmü yer almaktadır. Tasarının 149 uncu maddesine göre, Yüksek Hakem Kurulu, 58. maddede sayılan bu hallerde doğrudan yetkili olacak, grev ya

da lokavt 60 günü geçmiş ise, taraflardan birinin ya da Çalışma Bakanının başvurusu üzerine gene duruma müdahale ederek, uyuşmazlığı kesin olarak çözecektir. Bu, pratik anlamda grev yaptırılmayacak demektir. Hükümet grevleri, bugünkü Yasaya göre de her an erteleyebilir. Ama erteleme süresi 90 gün ile sınırlıdır ve bunun hitamında grev yolu açıktır. Şimdi ise grevin 60 günü aşması halinde Yüksek Hakem Kurulunun doğrudan devreye sokulması öngörülmektedir. Yüksek Hakem Kurulu bu durumda mecburî tahkim yoluyla uyuşmazlığı çözecektir. Diğer bir deyişle, mecburî tahkim uyuşmazlıkları çözmede aslî unsur olmaktadır. Bunun hür sendikacılıkla bağdaşamayacağı açıktır.

SORU: Toplu sözleşme hakkında kısıtlama var mı?

CEVAP: Bu sorunun cevabı iki yönlüdür. Birincisi, toplu sözleşme hakkı belirttiğim grev kısıtlamaları ve Yüksek Hakem kurulunun devreye sokulmaya çalışılmasıyla, yani serbest pazarlık yerine mecburî tahkimin ikame edilmesi ile kısıtlanmaktadır. Kısıtlı grevle, mecburi tahkimle toplu sözleşme yapılamaz. İkincisi, Anayasa tasarısında açıkça bir başka kısıtlama daha getirilmektedir. O da 59. maddede yer almakta ve «en az on işçi çalıştıran işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavtın yapılamayacağını» hükme bağlamaktadır. Türkiye'deki işletmeler genellikle küçük işletmelerdir. Bu hüküm gerçekleşirse, işçilerin önemli bir kesimi doğal haklarından yoksun hale sokulacaktır.

SORU: Diğer düzenlemeler konusunda ne düşünüyorsunuz?

CEVAP: Türk-İş, Anayasa hazırlık çalışmalarında görüşlerini açıklarken, esas itibariyle 1961 Anayasasından geriye gidilmemesi gerektiğini savunmuştur. Çoğulcu özgürlükçü demokraside haklar ve özgürlükler ancak birbirini tamamladıkları sürece anlam taşır, etkin olur. Basın özgürlüğü ve söz ve düşünce yayma özgürlüğü başta olmak üzere, tüm kamu özgürlükleri bir bütündür. Sendikal çalışmaların sağlıklı yürütülebilmesi bunların eksiksiz tanınmasını gerektirir. Tasarıda bu yön geniş ölçüde dikkate alınmamıştır.

SORU: Asgari ücretler ve kıdem tazminatları tavanı ile ilgili çımazlar hangi düzeyde?

CEVAP: Asgari ücret konusundaki çıkmaza yeni bir boyut eklendi... İşveren istekleri doğrultusunda, asgari ücretleri Türkiye düzeyinde «tek ücret» biçiminde değil, «işkolları ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özelliklerini dikkate alacak» bir biçimde tesbit edilmesi ilkesini tasarıya koymuşlardır. İleride, eğer gerçekleşirse, bu hükümden hareketle, «Türkiye düzeyinde tek asgari ücret tesbit edilemez» denilecektir. Bu yaklaşım son derece hatalıdır. Zira, adından da belli, asgari ücret, yaşamak için altına inilemeyecek «en azı» ifade eder; bunun da, işkolları ile, bölgelerle ilgisi yoktur...

ANKARA
«BAYRAM»
GAZETESİ

SORU: Anayasa tasarısı konusunda Türk-İş ne düşünüyor?

CEVAP: Bu tasarı benimsendiği takdirde, sağlıklı, bir demokrasi kurulamaz ve geleceğe de güvenle bakılamaz.... Devleti «güçlü devlet» yapma çabasında, bu gücün ancak Türk Ulusuna güvenmekle, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi ile, kamu özgürlüklerine saygılı olmakla, hür ve demokratik sendikacılıkla elde edilebileceği dikkate alınmamıştır.

SORU: «Kamu özgürlüklerindeki kısıtlamalar» sözünü açar mısınız?

CEVAP: Demokrasilerde kişilere tanınan haklar ve özgürlükler için çeşitli terimler kullanılır. «Bireysel haklar» «insan hakları», «temel haklar ve özgürlükler» ve nihayet «kamu özgürlükleri»...

Bunlar içinde «insan hakları» terimi en geniş olanıdır. Bu, tüm insanlara tanınması gereken «ideal» haklar listesidir. «Kamu özgürlükleri» bu ideal listenin «gerçekleşmiş», Devletçe tanınmış ve yürürlükteki hukuka girmiş olan biçimidir. Kamu öz-

SORU: Toplu sözleşme hakkında ne gibi kısıtlamalar var?

CEVAP: Doğrudan ve dolaylı kısıtlamalar var...

Grev hakkını kısıtladığınız zaman, sendikaların mali kaynaklarını kurduğunuz zaman toplu pazarlık hakkını kullanabilmeniz mümkün değildir. Tasarıda grev hakkı kullanılamayacak durumdadır. Siyasi iktidar grevi ertelediğinde —geçmişte buna ne kadar sık başvurulduğu hatırlardadır— Yüksek Hakem Kurulu devreye girecek ve mecburî tahkim yoluyla sözleşmeyi yapacaktır. Yani sözleşme serbest pazarlık sonucu yapılmış olmayacaktır. Aynı şekilde, grev 60 günü aşmışsa taraflardan birinin yada Çalışma Bakanının başvurusu üzerine uyuşmazlık gene Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak çözülecektir. Bu düzenlemeler hür sendikacılıkla bağdaşmaz.

Diğer taraftan bir de «en az 10 işçi çalıştıran işyerlerinde toplu sözleşme, grev ve lokavt yapılamayacağı» yolunda bir hüküm vardır... Türkiye'deki çoğu işletme küçüktür. Bu düzenleme gerçekleşirse, işçiler içinde önemli bir kesim, son derece haksız bir biçimde, haklarını yitireceklerdir. İşletmeleri bölme, küçültme yolu açılacaktır.

SORU: Hak grevleri korunuyor mu?

CEVAP: Maalesef, işveren istekleri doğrultusunda, «hak grevi» yapma olanağı da kaldırılmaktadır.

Gerçekte «hak grevi» de sık sık başvurulmuş bir mücadele aracı olmamıştır, zira, işverenler, hak grevine başvurulabilir düşüncesiyle, imza attıkları toplu iş sözleşmesine riayet etmek mecburiyetinde kalmışlardır. Şimdi hak grevini kaldırmak demek, işverenlere, «imza attığın toplu iş sözleşmesini dilediğin-ce çiğneyebilirsin... Gitsinler mahkemeye» demektir!

Böylece yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin uygulanma olanağı ortadan kalkacaktır. Düşünmek lâzımdır. Sık sık başvurulmadığına göre, acaba işverenler neden hak grevinin kalkmasını istiyorlar?

SORU: Türk-İş bu durumda ne yapacaktır?

CEVAP: Anayasa Komisyonu Türk işçilerine haksızlık yapmıştır. Bunu herkese anlatacağız. Danışma Meclisi'ne seslene-

gürlükleri denmesinin nedeni, yalnız bir sınıf yada zümreye değil, «herkese» tanınmış olmasındandır.

Batı demokrasilerinde kamu özgürlükleri «klasik özgürlükler»den başlayıp, «sosyal ve iktisadi haklara» kadar uzanır,

Çağdaş batılı özgürlük anlayışına göre, kişiler bir yandan klasik özgürlüklere sahip olacak, öte yandan da devlet herkese insanca yaşama koşullarını sağlamakla görevli olacaktır.

Günümüzde «sınırsız özgürlük» olamayacağı, genellikle kabul edilmektedir. Demokratik hukuk devletlerinde, özgürlüklerin sınırlanması yasama organınca ve ancak kanun yoluyla yapılabilir. Önem taşıyan bu sınırlamanın ölçüsüdür... Bir defa özgürlük kural, sınırlama istisna olmalıdır. İkincisi, özgürlük ancak kamu yararına, o da özü korunarak, sınırlandırılabilir. Tasarıda bu ilkelerin korunabildiğini söyleyebilmek mümkün değildir.

SORU: İşçi hak ve özgürlükleri konusunda da aynı endişe var mıdır?

CEVAP: Batı demokrasilerinde, benimsenen ekonomik sistem gereği, dengelerin sağlanabilmesinde iki husus önem taşır: «Devletin niteliği» ve «doğrudan ilgili olanlara tanınan hak ve özgürlükler»...

Tasarıda, Türkiye Cumhuriyeti bir «sosyal devlettir» denilmiştir. Sosyal devlet, iktisaden güçsüz durumda olanları ekonomik yaşamın sorunlarına karşı korumakla ödevli devlettir; bu çerçevede müdahalecidir, düzenleyicidir. İnsanlık onuruyla bağdaşan bir yaşama seviyesini gerçekleştirmekle görevlidir. Tasarı tümüyle değerlendirildiğinde, sosyal da yazılmış olsa, devletin bu niteliğini koruduğunu söyleyebilmek son derece müşkeldür.

«Doğrudan ilgili olanların hak ve özgürlüklerine» gelince... Tablo çok daha karanlıktır. Sendikalaşma hakkında, toplu pazarlık hakkında, grev hakkında kısıtlamalar yapılmıştır. Sendikalar malî yönden çökertilmeye çalışılmıştır... Söylenec her sözün siyaset yapmakla suçlanabileceği bir düzenleme yapılmıştır.

ceğiz. Danışma Meclisi'nde ve son olarak Milli Güvenlik Konseyi'nde tüm bu yanlışların, yanlışların dikkatle değerlendirileceğine ve düzeltileceğine inanıyoruz.

İZMİR
«BAYRAM»
GAZETESİ

SORU: Anayasa tasarısı çeşitli tepkilere yol açmış bulunmaktadır. Türk-İş'de, «tasarı bu şekliyle benimsendiği takdirde, sağlıklı bir demokrasi kurulamaz, geleceğe de güvenle bakılamaz» demiştir. Bunun nedenlerini açıklayabilir misiniz?

CEVAP: Anayasa değişiklikleri ihtiyaçlardan doğar. Türk-İş bu konuda görüşlerine müracaat edildiğinde, esas itibarıyla, 1961 Anayasasından geriye gidilmemesi gereğini savunmuştur. Bununla, belirgin bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan «devleti güçlendirme» hedefi ile çağdaş devletin ödevleri ve görevleri arasında akılcı bir dengenin kurulması gereğine işaret edilmek istenilmiştir. Devleti güçlendirme hedefine ancak, gücün kaynağında ve temelinde yanlışlığa düşülmezse ulaşılabilir. Gücün kaynağı ve temeli Türk ulusudur, daha da önemlisi, Türk ulusuna güvenmektir. Devlet kamu özgürlüklerini koruduğu, ekonomik hak ve özgürlüklerde akılcı, dengeli ve eşitlikçi bir yapı kurulabildiği oranda güçlenebilir; hür ve demokratik sendikacılık hareketini, işçi hak ve özgürlüklerini, çağdaş anlayışa uygun bir biçimde, tanıdığı sürece güçlü bir temele sahip olabilir ve ancak bu yoldan ödevlerini ve görevlerini yerine getirebilir. Bize göre, Anayasa Komisyonu, temeli belirlemede yanlışlığa düşmüştür. Temel ekonomik haklar ve ödevler, işverenlerin programlı isteklerine uygun bir biçimde düzenlenmeye kalkışılmıştır. Bu huzur ve barış getirmez.

SORU: Programlı «işveren istekleri» sözü ile neyi kastediyorsunuz?

CEVAP: İşverenlerin istekleri, hemen hemen aynen Anayasada kurumlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu istekler doğrultusunda Anayasa'da lokavta yer verilmiştir. Toplu pazarlık hakkı sınırlandırılmıştır. Grev hakkı kısıtlanmıştır. Mecburi tahkim, Yüksek Hakem Kurulu eliyle, işçi/işveren uyuşmazlıklarını çözmede

asli unsur olmuştur. Benimsendiği takdirde, çok sayıda işçinin toplu sözleşme yapma hakkı elinden alınmış olacaktır. Asgari ücretlerde bile, yıllardır benimsenen ve uygulanagelen sistem değiştirilmek istenmekte, Türkiye için «tek» değil, işkolları ve bölgelere göre farklı bir asgari ücret uygulaması öngörülmektedir.

Aynı şekilde, sendikaları malî yönden çökertecek düzenleme yapılmıştır.

Oysa, Türkiye'nin ihtiyacı işçi örgütlerinin güçsüz olması değildir. Aksine, işçi/işveren ilişkilerinde sağlıklı ve istikrarlı bir yapı, ancak işçi örgütleri güçlü ise kurulabilir.

SORU: Grev hakkının kullanılmasıyla ilgili kısıtlamaları açar mısınız?

CEVAP: Tasarının 58. maddesine göre, « taraflar, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlığa düşerlerse, grev yada lokavta başvurabileceklerdir.» Bu, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işverenin işçiye toplu iş sözleşmesiyle yada mevzuatla sağlanmış hakları çiğnenmesi halinde, grev yoluna başvurulamayacak demektir. Yani kısaca «hak grevi» kaldırılmış olmaktadır. Oysa «hak grevine başvurabilme olanağı» toplu iş sözleşmesinin çiğnenmemesi için başlıca araçtır. Gerçi mahkemelere başvurmak mümkün ise, de, Türkiye'de yargı son derece ağır işlemektedir. Bu durumda yapılmış bulunan toplu iş sözleşmesinin hiçbir teminatı kalmamaktadır.

Gene aynı maddede grev ve lokavtin yasaklanması yada ertelenmesi halinde uyuşmazlığın Yüksek Hakim Kurulu tarafından çözüleceği belirtilmektedir. Siyasal iktidarlar daima grev ertelemişlerdir. Erteleme mecburî tahkimin başlatılması için yeterli olmaktadır. Tasarının 149 uncu maddesinde ise, grevin 60 günden fazla sürmesi halinde, taraflardan birinin yada Çalışma Bakanının başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu'nun devreye girmesi öngörülmektedir. Bu durumda grev yapılamayacak, toplu iş sözleşmeleri de, serbest pazarlık sisteminin değil, mecburî tahkimin ürünü olacaktır. Bu düzenleme hür ve demokratik sendikacılık anlayışı ile bağdaşmaz.

SORU: İşçi hakları Anayasa tasarısında yapılan diğer düzenlemelerden de etkileniyor mu?

CEVAP: Elbette... Kamu özgürlüklerindeki kısıtlamalar işçi hak ve özgürlüklerinin kullanılabilmesini de olumsuz yönde etkilemekte. Tasarının 26. maddesinde «basın» için getirilen kısıtlamalar sendikal hak ve özgürlükleri de etkiler. Aynı şekilde, söz ve düşünce yayma özgürlüğü toplantı ve gösteri yürüyüşü yapma özgürlüğü ve diğerleri, demokratik bir yapıda işçi hak ve özgürlüklerinin kullanılabilmesinin aslî unsurlarıdır.

SORU: Siyaset yasağını nasıl yorumluyorsunuz?

CEVAP: Tasarıdaki boyutlarıyla değerlendirildiğinde, sendikalar daima siyaset yapıyor olmakla suçlanabilir. Bu yaklaşım gerçekçi değildir. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) sendikalara «genel» nitelikte siyaset yasağı getirilmesini «gerçekçi» kabul etmemektedir. Kuşkusuz sendikaların temel işlevi üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir; siyasal çalışma bu işlevin yerine getirilebilmesini engellememelidir. Ancak, ekonomik hak ve çıkarların korunması ve geliştirilebilmesi işlevini, siyasetten böylesine keskin hatlarla soyutlayabilmek de, mümkün değildir.

SORU: Yeni Anayasa'da düzenleme, size göre nasıl olmalıdır?

CEVAP: Bunu tüm ayrıntılarıyla yakında açıklayacağız. Danışma Meclisi'ne de, Milli Güvenlik Konseyine'de sunacağız. Kısaca şunu söyleyebilirim: İşçi hak ve özgürlüklerinin boyutları belirlidir. Bunlar temel insan hakları arasında yer alır; uluslararası sözleşmelerde teminata bağlanmıştır. Türk işçisi de, bunlardan ne eksik, ne de fazlasını istemektedir.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

BELGE 4

TÜRK-İŞ
YÖNETİM
KURULUNCA
KABUL
EDİLEN
«OTUZUNCU YIL»
BEYANNAMESİ

TÜRK-İŞ
«OTUZUNCU YIL.»
BEYANNAMESİ

«Bugün 31 Temmuz 1982, TÜRK-İŞ'in kuruluşunun 30. Yıl dönümünde, TÜRK-İŞ'e güç veren çalışkan, fedakâr, yurtsever Türk işçilerine ve yüce Türk Ulusuna seslenmenin mutluluğunu duyuyoruz.

Türk Ulusunun üretken emeğinin ve alın terinin ayrılmaz bir parçası olan Türk işçilerinin bağrından çıkan TÜRK-İŞ, büyük Atatürk'ün ileri ve çağdaş bir hedefi gösteren ilkelerine bağlı kalarak ülkenin tüm çalışanlarının İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne uygun bir çalışma ve yaşama düzeyine kavuşmaları için 30 yıl boyunca çaba harcamış, tüm ulusun ve ülkenin esenliği, mutluluğu için çalışmıştır. Bundan sonra da aynı inançla çalışacaktır.

Elverişsiz şartlarda ve imkansızlıklar içinde 30 yıl önce Türk işçilerinin umudu olarak doğan TÜRK-İŞ, tüzüğünde belirlenen insan haklarına, Atatürk ilkelerine ve Anayasaya dayanan milli, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde Komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile; demokratik düzenin korunmasını, sosyal adaletin gerçekleştirilmesini ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına çalışmasını temel amaçları arasında saymıştır.

TÜRK-İŞ, milletin özgür genel oyuna dayalı, çoğulcu parlamenter kurallara bağlı olarak; din, dil, ırk, cins, mezhep, inanç ve siyasal parti farkı gözetmeksizin kendi değerini ve toplum yaşamındaki görevini bilen bir işçi topluluğu oluşturmak için, işçilerin demokratik yollardan özgür sendikalarda hızla örgütlenmesine çalışmıştır.

Bu çalışmalarla elde edilen sendikal hakları, sosyal güvenlik uygulamalarını ve öteki toplumsal aşamaları içeren düzenlemelerde; temel hak ve özgürlüklere dayalı, sosyal devlet ilkesini benimseyen Anayasal düzenin getirilmesinde ve yerleşmesinde

TÜRK-İŞ'in bilinçli ve sorumlu çalışmalarının tarihsel payı bulunmaktadır.

Elde edilen hakları özgürce ve sorumlulukla kullanma görevini başarı ile sürdüren TÜRK-İŞ topluluğunun, 30 yıl boyunca ülke ekonomisine, ulusun refahına ve gelişmesine yaptığı katkıları bir gerçek olarak ulusca benimsenmiştir.

Dünyanın ve bölgemizin içinde bulunduğu şartlardan soyutlanmasına imkân bulunmayan ülkemiz, tarihsel sürecin kaçınılmaz şartlarının da etkisi ile bugün bir kez daha bir bunalımı aşma durumu ile karşı karşıyadır.

Daima ileriye giden ve gidecek Türkiye'mizde TÜRK-İŞ, dün olduğu gibi bugün de ulusla bütünleşmenin verdiği kuvvetle bu güçlüklerin aşılmasında kendine önemli görevler ve sorumluluklar düştüğünün bilincindedir. Tüm engellerin ulusca aşılabacağına inanmaktadır.

Bu anlayışla 30. Yılında ve ülkemizin içinde bulunduğu bu aşamada;

TÜRK-İŞ, Cumhuriyetin ve demokrasinin savunucusudur.

TÜRK-İŞ, özgürlükçü çoğulcu demokrasiye ve sosyal hukuk devleti ilkelerine dayalı bir anayasadan yanadır. Türk ulusuna yaraşır böyle bir anayasanın gerçekleştirilmesinin bilinçli, kararlı ve vakur beklentisi içindedir. TÜRK-İŞ Türk ulusuna yaraşır, çağdaş demokratik bir anayasal düzenin kurulması ve korunmasında hazır ve kararlıdır.

TEMEL
HAK VE
ÖZGÜRLÜKLERDEN
TAVİZ
VERİLEMEZ

Türk işçilerinin mutluluğunu, Türk ulusunun tümünün mutluluğu ile eşdeğerde gören TÜRK-İŞ, Türk işçilerinden ve ulustan aldığı güçle temel hak ve özgürlüklerden, işçi haklarından, özgür sendikacılıktan, basın özgürlüğünden asla fedakârlık etmeyecektir.

TÜRK-İŞ, tüzüğünde yer alan 24 ilkesinin doğrultusunda sahip çıkacağı anayasal düzenin, sosyal hukuk devleti ilkelerinin, temel hak ve özgürlüklerin tüm gerekleri ve kuralları ile yaşatılmasının takipçisi ve koruyucusu olacaktır.

Türk ulusunun bağrından çıkan, bu yüce ulusun çağdaş düzeyde gelişmesi, huzura ve mutluluğa erişmesi için yurt dışında alınteri ile emek veren Türk işçileri, TÜRK-İŞ'in 30. Yılında geleceğe inançla ve umutla bakmaktadır. Çünkü Türk ulusu, Türk işçileri ve TÜRK-İŞ, kendi gücüne güvenmektedir.

Bu güven ve güçle, dün olduğu gibi bugün de sıkıntıları, güçlükleri, engelleri aşacağımız nice 30 yıllara mutluluk içinde erişeceğimiz inancını tüm Türk işçileri ile ulusca paylaşıyoruz.»

BELGE 5

DANIŞMA
MECLİSİ
ÜYELERİNE
MEKTUPLA
YAPILAN
UYARI

DANIşMA MECLİSİ
ÜYELERİNE
GÖNDERİLEN UYARI MEKTUBU

«Sayın
Danışma Meclisi Üyesi
Ankara

8/8/1982

Yüce Türk Ulusu'nu yeniden demokrasiye kavuşturma çabasının aralıksız sürdürölmekte bulunduğu řu günlerde, tarihî önem taşıyan bu ödevi doğru ve sağlıklı bir biçimde yerine getirmeye çalışan biri olarak, size ve çalışma arkadaşlarınıza başvurmaktayız.

Bu başvurmuzun tarafınızdan dikkatle değerlendirileceğine yürekten inanmaktayız.

Bildiğiniz gibi, görüşölmekte olan Anayasa Tasarısı toplumun önemli bir kesiminde kaygı ile karşılanmıştır. 1952'den bu yana, Türk işçilerinin sorunlarına daima yasalar çerçevesinde çözüm arayan ve işçi-işveren ilişkilerinde çağdaş, akılcı ve demokratik bir yapının kurulmasına çalışan TÜRK-İŞ de bu kaygıyı paylaşmaktadır.

Türkiye'mizin 67 ilinde, 900'ü aşkın sayıda kuruluşta teşkilâtlanmış 1,5 milyon işçimizin temsilcisi olan TÜRK-İŞ'in kaygısı hemen belirtmeliyiz ki, Türkiye'mizin ve çalışanlarla birlikte, Yüce Türk Ulusu'nun demokratik geleceğı ile ilgilidir. Tüm çabamız, yaptığımız başvurular sağlıklı bir demokrasinin kurulabilmesi ve geleceğe güvenle bakılabilmesini sağlayacak şartların yaratılması hedefine yöneliktir.

TÜRK
ULUSUNUN
SİYASAL
REJİM
TERCİHİ

Takdir edeceğiniz üzere, Türk Ulusunun siyasal rejim tercihi bellidir: Türk toplumu için bu tercih, çağdaş, özgürlükçü ve

çoğulcu demokrasidir. Bu intikal döneminde, bu dönemin şartlarına uygun bir şekilde seçilmiş bulunan Danışma Meclisi Üyelerimiz, Türk Ulusunun temsilcisidirler. Bu özellikleri ile her çeşit müdahaleden masun olarak, yapacakları değerlendirmelerde toplumda hakim olan değer yargılarını ön plâna alacakları, toplum gerçeklerine ters düşmeyen bir düzenlemeyi gerçekleştirme çabası içinde bulunacakları da tabiidir.

Derin bir üzüntü ile belirtmek istiyoruz ki, Anayasa Tasarısının çeşitli hükümleri, Türk Ulusunun siyasal rejim tercihini tam olarak yansıtmadığı gibi, toplumun gerçeklerine de uygun değildir.

Bu konuda, temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler yanı sıra, özellikle çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili hükümlerde gelecek bakımından son derece vahim değerlendirme hataları vardır. Bu hataların kaynağı, çeşitli zamanlarda delilleriyle de ortaya koyduğumuz üzere, işverenlerin ve iş adamlarının görüşleridir. Bu görüşler, Anayasa Tasarısında aynen yer almış bulunmaktadır.

Kuşkusuz, doğru ve sağlıklı olabildiği sürece, bir görüşün sahibi ya da sahipleri değil, görüşün içeriği önem taşır. Kaygı kaynağı, görüşün «kimler» tarafından ortaya atılarak Anayasa'da kurumlaştırılmış olması değil, yanlışlığı ve işçi-işveren ilişkilerinde gelecek açısından asla sağlıklı bir yapının kurulabilmesine imkân vermeyecek ve Türkiye'yi yeni yeni bunalımlara sürükleyebilecek niteliğidir. Türkiye'de «sosyal barışı tesis etmek ve üretimi arttırmak» adına yapıldığı ileri sürülen bu düzenlemeler, öyle inanıyoruz ki, işçi çalıştıran ve bu sebeple işçilerimizi yakından tanıma olanağı bulmuş olan, sorumlu çoğu işverence bile paylaşılmamaktadır. Eğer gerçekleştirilirse, sosyal gerçekliklerle açıktan çelişen bu düzenlemelerden bu gibilerin şikâyetçi olmalarını görmek şaşırtıcı olmayacaktır.

BU DÜZENLEME
BİR MENFAAT
GRUBUNA YARAR

Anayasa Tasarısı'nda bu alanda yapılan; kısaca işçilerin her çeşit hak ve özgürlüklerini elinden almak; işçi örgütlerini,

cezaî yaptırım tehdidi altında, toplum yaşamında tamamen etkisiz kuruluşlar haline getirmek; işçi-işveren çıkar çelişkilerini çözebilmenin ve uyumsuzlukları en aza indirebilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık sistemini çökertmektir. Hedef bu olunca, düzenlemelerle öngörülen diğer kısıtlamalar mânâ kazanmaktadır... Bu sebeptendir ki, grev hakkında ileri derecede kısıtlamalar öngörülmekte, Yüksek Hakem Kurulu mecburî tahkim aracı haline getirilmekte, işçi örgütlerinin malî kaynaklarını kurutacak tedbirler geliştirilmektedir. Danışma Meclisinde bazı üyelerce de belirtildiği gibi, bütün bunlar, kısa vadede bir «menfaat grubunu» tatmin edebilir. İş adamlarından ve işverenlerden oluşan bu menfaat grubu düzenlemenin gerçeklere uygunluğunu da savunabilir, ama önemli olan bu savın gerçeği tam olarak yansıtmamasıdır ve kararı verecek olan da, bu aşamada, Danışma Meclisimizin değerli üyeleridir.

TÜRKİYE
BİR
ÇIKMAZA
GİREBİLİR

Türkiye'nin sosyal gelişmesinde birinci derecede sorumlu ve etkili olan bir Kuruluş olarak belirtmek istiyoruz ki, Anayasa'da kurumlaştırılmaya çalışılan bu istekler, bu program Türkiye'yi bir çıkmaza götürebilir. Hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme olanakları ağır biçimde kısıtlanmış, hatta ellerinden alınmış işçilerden, böyle bir yaklaşımla, toplumsal sorumluluk üstlenmelerinin beklenemeyeceğinin tarafınızdan da takdir edileceğine inanmaktayız. Az sayıda üyeden kurulu bir komisyonda dahi, ortak görüş belirlenememiş olması sebepsiz değildir.

Sizden ve değerli çalışma arkadaşlarınızdan bir haksızlığı telâfi etmenizi değil, en doğru, en yapıcı, en akılcı bir yaklaşımla, Yüce Türk Ulusunun ve çalışanların yarınlarını, demokrasiyi güvenli kılmanızı dilemekteyiz.

Bu mektubumuza ilişkin olarak incelemenize sunduğumuz kısa görüş ve önerilerimize zaman ayırabileceğiniz umudumuzu korumaktayız.

Türk-İş Çalışma Raporu

Konfederasyon olarak, başvurularımız ışığında aydınlatılmasını gerekli görebileceğiniz konularda, hizmetinizde buluna-
cağımızın bilinmesini istemekteyiz.

Türk Ulusunun mutluluğunu, huzurunu sağlayabilmek; 21
inci Yüzyıl eşiğinde, her alanda güçlü ve her alanda adaletli
bir Türk Devleti yaratabilmek için tüm çabaların sarfedildiğinin
idraki, inancı ve güveni içinde, tarihi görevinizde başarılar di-
liyoruz.

Saygılarımızla

Şevket Yılmaz
Genel Başkan

Kaya Özdemir
Genel Eğitim Sekreteri

BELGE 6

**TÜRK-İŞ
YÖNETİM
KURULUNUN
8.8.1982
TARİHLİ
AÇIKLAMASI**

«Türk-İş Anayasa Tasarısını kaygı ile karşılamaktadır.

Kaygıya yol açan birinci sebep, Anayasa Tasarısının Türk toplumunun tercihini tam olarak yansıtamamasıdır. Özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin temelinde vatandaşa güven esası vardır. Anayasa Tasarısında ise Türk Ulusuna güvenilmediği bellidir. Bu güvensizlikle demokrasiyi özgürlükçü ve çoğulcu yapacak ilkeler dışlanmış, toplumdaki sosyal güçler dengesi dikkate alınmamış, çalışanlar son derece ağır bir haksızlıkla karşı karşıya bırakılmış, Devletin niteliği değiştirilmiş, siyasal katılma yolları tıkanmış, toplumun siyasal rejim tercihi de, gerçeklerine de uymayan bir metin ortaya çıkmıştır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde çoğulcu demokrasi kurulamayacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği, takdirde, demokrasinin temel ilkesi olan özgür düşünce açıklanamayacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde halkın siyasal yaşama etkin bir biçimde katılma hakkı kısıtlı olacak, demokrasi, salt seçimden seçime oy verme kalıbında, biçimsel bir formül olup çıkacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde iktisadi demokrasi siyasal demokrasiye feda edilmiş olacak ve demokrasiyi yaşatacak en önemli unsur ortadan kaldırılacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde sosyal devlet kağıt üzerinde kalacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, özgürlükler istisna, sınırlamalar ise kural haline getirilmiş, hak ve özgürlüklerinin özünün korunabilmesi yolları geniş ölçüde ortadan kaldırılmış olacaktır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde kişinin devletçe asılamayacak, dokunulamayacak özel alanını sınırlarını çizen haklar ve özgürlükler tehdit altına girecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, başta basın ve söz ve düşünce yayma özgürlüğü, dernek kurma hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü yapma hakkı çağdaş demokrasi anlayışıyla taban tabana zıt bir yaklaşımla kısıtlanmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde denge uğruna eşitlik ilkesi zedelenmiş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, kalkınmanın ağır yükünü omuzlarında taşıyan çalışanlara büyük bir haksızlık yapılmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, memurlarda olduğu gibi, işçiler içinde önemli bir kesimin de sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve bunu sağlayabilmek için, koşullar gerektiriyorsa, greve başvurma olanakları ellerinden alınmış olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, çalışma barışını ve işçi/işveren çıkar ilişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık sistemi çökecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sendikalar her eylemlerinde siyaset yapıyor olmakla suçlanacakları bir çembere sokulmuş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sendikalar mâli kaynakları kurutulmuş, etkisiz örgütler haline sokulmuş olacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde işçiler, batı demokrasilerinde «insanlık suçu» olarak kabul edilen lokavt aracılığıyla, sürekli olarak kapı dışarı edilme tehdidi altında bulundurulacak, işverenler ise, Anayasa'da kurumlaştırılan bir saldırı silahı ile teçhiz edilmiş olacaklardır.

- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde sendikalar idarî kararlar ile kapatılabilecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde idarî denetim adı altında ve uluslararası ilkelere aykırı bir tutumla, sendikaların tüm faaliyetleri sürekli olarak kontrol altında bulundurulabilmektedir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, yasama ve yürütme ilişkilerinde «istikrarlı hükümet» ve «etkili denetim» ilkesi geniş ölçüde terkedilmiş olacak, yasama karşısında yürütmeye tanınan olağanüstü yetkilerle iktidarın kişileştirilmesi tehlikesine yol açılabilecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, Yargı gücünün kendisini Yasama ve Yürütme gücü yerine koymasının yarattığı olumsuzlukları önleme adına, Mahkemelere ve hakimlere güvensizliğe yol açılmış olacak, Yargı gücünün önemi sarsılacaktır.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, çoğulcu ve özgürlükçü demokratik düzen içinde sağlanabilecek olan Kalkınmanın gerçekleştirilmesi güçleşecektir.
- Anayasa Tasarısı bu şekliyle kabul edildiği takdirde, sosyal barışa değil, sosyal bunalımlara yol açılmış olacaktır.
- Bu, Türk Ulusuna haksızlıktır.
- Türk Ulusu güvene lâyıktır.

CALIŞANLARIN
SESİNE
KULAK
VERİLMELİDİR

Türk Ulusu siyasal rejim tercihini tam olarak yansıtan çağdaş bir düzenleme beklemektedir.

Türk Ulusunun isteğine uyulmalıdır.

Çalışanların sesine kulak verilmelidir.

Danışma Meclisi karşı karşıya bulunduğu tarihî sorumluluğu görmezlikten gelmemelidir. Tasarı bu şekilde kabul edilirse toplu sözleşme yapabilme ve yapılmış koruyabilme olanağı kalacak, zorunlu hakem istisnâ olmaktan çıkıp uyuşmazlıkta son sözü söyleyecek asli unsur haline gelecektir.

TÜRK-İŞ Cumhuriyetin ve Demokrasinin savunucusudur.

TÜRK-İŞ, özgürlükçü, çoğulcu demokrasiye ve sosyal hukuk devleti ilkelerine dayalı bir Anayasa'dan yanadır.

Türk Ulusuna yaraşır böyle bir Anayasa'nın gerçekleştirilmesinin bilinçli, kararlı ve vakur beklentisi içindedir.

TÜRK-İŞ, Türk Ulusuna yaraşır, çağdaş, demokratik bir Anayasal düzenin kurulması ve korunmasında hazır ve karardır.

Türk Ulusu, Türk çalışanı güvene layıktır.

Türk İşçilerinin mutluluğunu, Türk Ulusunun tümünün mutluluğu ile eşdeğerde gören TÜRK-İŞ, Türk işçilerinden ve Uluştan aldığı güçle temel hak ve özgürlüklerden, işçi haklarından, özgür sendikacılıktan asla fedakârlık etmeyecektir.

TÜRK-İŞ, Tüzüğünde yer alan «24 ilke»sinin doğrultusunda sahip çıkacağı Anayasal düzenin, sosyal hukuk devleti ilkelerinin, temel hak ve özgürlüklerin tüm gereklere ve kuralları ile yaşatılmasının takipçisi ve koruyucusu olacaktır.

TÜRK-İŞ'in bu tarihsel işlevini sürdürme çabasında başlıca desteği Türk Ulusudur. Türk çalışanlarıdır, Türk İşçileridir.

Egemenliğin kayıtsız şartsız Türk Milletinde olduğunu ve öyle de kalacağını bilen TÜRK-İŞ, bu güce güvenmektedir.»

BELGE 7

TÜRK-İŞ'İN
ANAYASA
TASARISI
İLE İLGİLİ
ÜÇÜNCÜ
AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ'İN
ANAYASA
TASARISINA
İLİŞKİN
ÜÇÜNCÜ
AÇIKLAMASI

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.

TÜRKİŞ'in bu iddiası delillerle sabittir...

İddianın kanıtlanabilmesi için, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin 12 Eylül 1980 sonrasında, Nisan 1982'de ondördüncü 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 olan isteklerden bazılarının Anayasa Tasarısında yer almamış bulunmasına bakılarak 'Anayasa Komisyonunun işveren isteklerini bir «süzgeçten geçirdiği» sanılmamalıdır. Değinen 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 Konseyine 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.

* Bu açıklama «İste İspatıl Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı...» başlıklı kitapta yayımlanmıştır.

Bilindiği gibi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin görüşleri, kendi deyişleriyle, «hür teşebbüs görüşlerini temsil etmekte»dir.

«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 yapıda 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. (!)

ÖNCE
BİR
TEŞHİSTE
BİRLEŞİLMELİDİR

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 karşılaşılmamış, ulusal üretim ve verimlilikte belirli artışlar sağlanmıştır. Buna karşılık, ekonominin dar boğazlara girdiği, işsizliğin arttığı, Devlet hareketlerinin pek az ülkede rastlanan bir hız kazandığı, Devlet otoritesinin hiçe sayıldığı, siyasal partilerin kısır bir çekişme içinde Parlamentoyu işlemez hale getirdiği dönemlerde işçi-işveren ilişkileri de bu durumdan etkilenmiştir».

«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

gözetlimiş olacağını» ileri sürmek, hem yanıltır, 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 gelişin faturası «sosyal bunalım» olabilir... Ve kuşkusuz bunu ödeyecek olanlar da, işçiler değildir.

İŞVEREN
İSTEKLERİ
VE
ANAYASA
TASARISI

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 aynen yer almış bulunmasıdır.

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

TOPLU
SÖZLEŞME
VE
GREV
DÜZENİ

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

Temel Hak ve Özgürlükler

- Lokavt Anayasa'da kurumlaştırılmalıdır.
- Grev ve lokavt yasaları 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.
- Belli bir süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler, «meşru çizgiyi aşan grevler» olduğu kabul edilmelir, 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, ihtilâfın sonuna kadar görev yapması sağlanmalıdır.
- Toplu sözleşme yükünü karşılayamayacak durumdaki küçük işletmelerde çalışanlar için toplu sözleşme yasağı getirilmelidir.

TEK SÖZLEŞME ESASI

Bu isteklerin Anayasa Tasarı'sında 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 yapılamaz ve uygulanamaz» hükmü ile, «serbest pazarlığın kısıtlanması» yolundaki istekleri ise, Yasaların emredici hükümleri dışındaki alanlarda pazarlık yapma hakkı ortadan kaldırılarak yerine getirilmektedir.

«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, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve millî 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.

HAK
GREVI DE
KALDIRILMAKTA

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

Gerçekten Anayasa Tasarısının gerekçesine göre, «grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde» tanınmış, başka deyişle «hak grevi yolu tıkanmıştır.» Bu yolun seçilmesinin nedeni ise, gerekçedeki kılıfa göre, «...mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleridir.

Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir.»

«MEŞRU ÇİZGİYİ
AŞAN» GREVLER

Aynı maddede «grev ve lokavt yasaklamalarına ve ertelemesine» değinilerek, «bu hallerde uyuşmazlığın işveren deyimi ile bir tarafsız organ tarafından çözülmesi» öngörülmekte, tarafsız organ olarak da, «Yüksek Hakem Kurulu» seçilmektedir.

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

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

GREV ERTELEMESİ VE
MECBURİ TAHKİM

«...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 yararlarının gerektirdiği bir sürenin sonunda devam eden grevin tarafsız organlarca sona erdirilerek karşılıklı hakların düzenlenmesi yoluna gidilmelidir...»

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

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

«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, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve millî 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.

HAK
GREVI DE
KALDIRILMAKTA

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

Gerçekten Anayasa Tasarısının gerekçesine göre, «grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde» tanınmış, başka deyişle «hak grevi yolu tıkarınıştır.» Bu yolun seçilmesinin nedeni ise, gerekçedeki kılıfa göre, «...mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleridir.

Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esas kabul edilmiştir.»

«MEŞRU ÇİZGİYİ
AŞAN» GREVLER

Aynı maddede «grev ve lokavt yasaklamalarına ve ertelemesine» değinilerek, «bu hallerde uyuşmazlığın işveren deyimi ile bir tarafsız organ tarafından çözülmesi» öngörülmekte, tarafsız 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 Konfederasyonu'nun 12. Genel Kuruluna sunulan çalışma raporunun 36 ncı sayfasında «meşru çizgiyi aşan grevler» şöyle anlatılmaktadır:

GREV ERTELEMESİ VE
MECBURİ TAHKİM

«...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 yararlarının gerektirdiği bir sürenin sonunda devam eden grevin tarafsız organlarca sona erdirilerek karşılıklı hakların düzenlenmesi yoluna gidilmelidir...»

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

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 lokavtin 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 nallerde doğrudan; grev veya lokavtin altmış gün devam etmesi halinde

Türk-İş Çalışma Raporu

tarafardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler...»

GREV
FONUNU
MILLİ
BANKADA
TUTMANIN
AMACI

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 işyerlerin de 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.»

KÜÇÜK
İŞLETMELERDE
YASAKLAMA

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

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 «kılaf» ise tek kelimeyle şaheserdir (!)..

Gerekçeye göre, «en çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamıyacağı 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...»

EKONOMİK
VE
SOSYAL
KONSEY

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

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

TİSK'in 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-işçi ilişkileri Yüksek Kurulu :

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

Türk-İş Çalışma Raporu

Bu komitenin asgari ücret tesbitine ilişkin kararları ile, memleket ekonomisinin zorunlu kıldığı hallerde ücret ve fiyatlara veya bunlardaki artışlara tavan konulması hususunda Hükümetçe 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 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.»

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

Anayasa Tasarısının 148 nci maddesi şöyledir:

«D. Ekonomik ve Sosyal Konsey

MADDE 148. — Ekonomik ve Sosyal Konsey, milli 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 hakkaniyeti sağlamak amaçlarıyla; Bakanlar Kuruluna önerilerde bulunur. Konsey, ayrıca ekonomik ve sosyal konulara ilişkin kanun tasarı 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 Teşkilâtı Müsteşarı, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı en çok üyesi olan işçi ve işveren üst kuruluşlarından seçilecek üçer üye; Cumhurbaşkanınca iktisat, sosyal ve hukuk alanlarındaki uzmanlardan seçilecek üç üye olmak üzere, onbeş üyeden oluşur.

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

Bu çeşit kuruluşlarda «işçi görüşünün ortaya konabilmesi için önce işçi hak ve özgürlüklerinin eksiksiz tanınmış, işlerli-ğinin 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 terkedilmiş işçiler adına, bu Konseyde neyi savunacaktır!

Böylesine üst düzeyde işçiye ekonomik ve sosyal konular-da sözde «kararlara katılma olanağı tanıyan» Anayasa Tasarısı, endüstriyel demokrasinin en ileri boyutlarda gerçekleştirildiği 1982 Dünyasında, Türk işçilerinin yönetime ve denetime katılma hakkından tek kelime ile olsun, 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 sonra Türk işçilerinin elinden almaya çalıştıklarını gizleyemezler...

Bu sebeptendir ki, işçinin «ekonomik ve sosyal konseye güvenle bakması için» tek neden yok»tur...

ASGARI ÜCRETLER

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

İşverenlerin eleştirisi 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 sunulan çalışma raporunun 53 üncü sayfasında belirtildiği 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.

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
ÜCRETLERİ

Komisyonun hassasiyeti bununla da bitmemiştir...

Türkiye İşveren Sendikaları 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 çözümü 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» (!) kavuşturabilmesidir...

SENDİKA
ÖZGÜRLÜĞÜ
VE
ÖTESİ

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 (ceheck-off) kaldırılmalı ve toplu iş sözleşmeleri ile kabulü de yasaklanmalıdır.
- 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.
- İşyerlerin de 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 aktarıldığını 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. Sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendikal faaliyetlere ilişkin 56. madde ise şöyledir:

E. Sendikal faaliyet

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

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

Buna göre, tek sendika üyeliği zorunlu yapılmakta, sosyal gerçeklerle taban tabana zıt bir yaklaşımla sendikalar 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-of sistemi» kaldırılmaktadır.

Gerekçeye göre siyaset yasağının amacı, «sendika üyelerinin siyasi 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

Görüldüğü 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 çelişkilerini 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 yapılması koruyabilme olanağı kalmayacaktır.

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

Önce bazı gerçeklerde birleşebilmek lâzımdır.

İŞÇİ
HAKLARI
DÜZENLENİRKEN
KEYFİLİĞE
YER YOKTUR...

Bir defa, işçi-işveren ilişkilerini düzenlerken 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. Çoğu ülkenin ulaşma çabası içinde olduğu çoğulcu özgürlükçü demokrasi bu temel üzerinde yükselbilmiştir. Sendika özgürlüğü, tüm içeriği ile, çağımızda, uluslararası hukukun konusudur ve bu çerçevede değerlendirilmelidir.

SENDIKA
ÖZGÜRLÜĞÜ
BİR
BÜTÜNDÜR

İşçilerin ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma hakkı vardır; bu haktan her çalış-

şan 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. Çoğulcu özgürlükçü demokrasinin en önde gelen dayanakları bu ilkelerdir. Demokrasi bu ilkeleyle güçlüdür.

**GREV
HAKKININ
ÖZÜ
CIĞNENİYOR**

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.

**İŞÇİLER
YÜKSEK
HAKEM
KURULUNA
SAYGI
DUYMUYOR**

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende grevleri yapılamaz hale getirecek her önlem geliştirilmektedir. Grev yasakları, daha ileri derecede erteleme olanakları sağlanması yanında, Yüksek Hakem Kurulu vasıtasıyla «mecburi tahkim» kural haline getirilmektedir. Yüksek Hakem Kurulu, gerçekleştirilmeye çalışılan bu düzende, serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasına her zaman müdahale edebilecek, çalışma şartlarını ressen düzenleyebilecektir. Her şeyden önce unutmamalıdır 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 sınırlanmaktadır.

HAK GREVİ
KORUNMALIDIR

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 terkedilmiş olacaktırlar. Türkiye'de hak grevinin çok yapılmamış olmasına rağmen, iş çevrelerinin, işverenlerin neden hak grevlerinin kaldırılmasını istedikleri dikkatle değerlendirilmelidir. Amaçları, toplu iş sözleşmesini çiğnediklerinde, kısa sürede harekete geçirebilecek bir yaptırım aracından kurtulabilmektir.

GENEL
SİYASET
YASAĞI
GERÇEKÇİ
DEĞİLDİR

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 siyasal 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»
SENDİKA
ÖZGÜRLÜĞÜ
SORUNU
OLMUŞTUR...

Anayasa Tasarısı ile öngörülen düzende, işçileri haklarını koruma ve geliştirme mücadelesinde malî kaynaktan yoksun hale getirmenin plânları yapılmıştır. Malî kaynakları kurutulacak sendikalar toplu sözleşme sisteminin etkili gücü olmaktan çıkarılacak, sendikacılık çökertilecektir. Daha ilk günlerden, 1970'li yıllardan beri işçi üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilmesinin engellenmesi yönündeki işveren isteğinin temelinde yatan bu düşüncedir.

İşveren iddialarının aksine, sendika üyelik aidatlarının ödeme sırasında «ücret bordrolarında kesilerek sendika hesabına yaptırılması usulü» olan «check-off'un Dünyada 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 güçlendirilmesi-

ni önlemek, sendikacılığı etkin bir çalışma içine girmesini engelleyen bir kurumdan kurtarmak...» gibi kamuoyunu yanıltma girişimleri de dürüstlikle 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!

SENDİKALARIN
DENETİMİNE
KARŞI
OLAN MI
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.

Sendikaları denetleme olanağı olmadığı yolundaki görüş ise tümüyle yanlıştır ve işverenlerin sistemli bir karalama kampanyasının eseridir.

Türkiye'de denetimin herçeşit yasal olanağı daima olmuştur.

Bunun için uzaklara gitmeye gerek de yoktur... Yürürlükteki Yusaların incelenmesi yeterlidir.

Yurdumuzda sendikalar hem iç hem de dış denetime tâbidirler...

İç denetim, denetim organlarını sendika yapısında «zorunlu organ» olarak kabul etmekle başlamaktadır. Her düzeyde zorunlu organ olan denetim cihazı, sendikaların gelir kaynaklarının belirlenmesi, defter tutmak yükümlülüğü, yöneticilerin mal beyanında bulunma gereği ile teçhiz edilmiştir. Hesap raporla-

rının ve çalışmalarının rapor halinde üyelere (ve/veya delegelere) sunulması zorunludur.

Dış denetim, idarî ve malî alanlar yanında genel güvenlik konusunda da olabilmektedir.

Sendikalar Kanununun 28 nci maddesine göre tutulacak defterler bellidir; aynı Yasanın 29 ncu maddesine göre, bilânço ve hesaplar ile çalışma raporları, ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma Bakanlığına gönderilecektir. Gönderilecek bilânço ve hesaplar arasında, sendikanın o dönem içindeki (1) gelirleri ve gelir kaynakları, (2) giderleri ve sarf yerleri, (3) başkana ve idarecilere verilen ücretlerle memur ve müstahdemlere ödenen meblâğ, (4) para mevcudu, (5) demirbaş mevcudu, (6) gayrimenkûl mevcudu, (7) üyelerin mevcudu yer almalıdır. Ayrıca, Çalışma Bakanlığı sendikanın mali durumu ile ilgili başkaca bilgi isterse, bu dahi verilecektir. Sendikalar Kanununun 29'ncu maddesinin 1680 Sayılı Dernekler Kanununun 40 ncı maddesindeki «genel denetimin yerini tutan özel bir hüküm olmadığı» sonucuna varılırsa, bu takdirde, sendikalar anılan 40'ncı madde hükmüne de tâbidirler. 1630 Sayılı Kanunun 40 ncı maddesine göre, «Derneklerin işlemleri, defterleri, hesapları ve faaliyetleri İçişleri Bakanlığınca veya dernek merkezi veya şubesinin bulunduğu yerin en büyük mülkiye amiri tarafından bizzat veya bakanlıklar tarafından da denetlenebilir. Denetleme sırasında görevli memurlar tarafından istenecek her türlü defter, belge ve işlemli yazıların ,dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi ve verilmesi zorunludur.»

Sendikalar Kanununun 29 ncu maddesinin «özel» hüküm olmakla uygulanacağı ve 40 ncı maddenin uygulanamayacağı sonucuna varılsa da, bu durum, 1630 Sayılı Kanunun malî denetime ilişkin 41 nci maddesinin sendikalar hakkında uygulanmasına engel teşkil etmemektedir. Zira, 1963 yılında 29'uncu madde düzenlenirken, Millet Meclisi tutanaklarında da yer aldığı üzere «Maliye Bakanlığının kanunlardan doğan teftiş ve mura-kabe yetkileri pek tabii saklıdır» denilmiştir. Bu durumda Sendikalar malî yönden, yukarıda değinilen hükümler yanında 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 41 inci maddesine de tâbidir. Bu maddeye göre «Dernek hesapları ve hesaplarla ilgili belge ve

defterler, en az üç yılda bir Maliye müfettişleri veya mahalli mülkiye amiri tarafından görevlendirilecek memurlar tarafından denetlenir.»

Nihayet, genel güvenlik denetimi çerçevesinde, Dernekler Kanununun 42 nci maddesinin sendikalara da uygulanacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu maddeye göre, «kolluk kuvvetleri derneklerin merkez ve şubelerinin yönetim yerleri, müesseseleri ve her çeşit eklentilerine mahalli mülkiye amirinin yazılı emri ile her zaman girebilirler.» Buna, 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanununun değişik 3. Maddesinden kaynaklanan yetkiler de eklenmelidir. «Sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevli «Sıkıyönetim Komutanı», konutları ve her türlü dernek, siyasi parti, sendika, kulüp gibi teşekküllere ait binaları... mektup, telgraf vs. mersuleleri ve kişilerin üzerlerini herhangi bir müracaat, talep ve karara lüzum olmaksızın aramak ve bunlardan sübut vasıtaları olan yahut zor alıma tabi bulunan eşyaya 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 yılıktır.

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

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 öz-

gürlüklerin 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 işleyişlerinde kendi karar ve yönetimlerine bağlı olmaları sendika özgürlüğünün bir gereğidir; iç işleyiş ilişkisi kuralları ve yönetim biçimini sendika üyeleri belirler» Belirtilmelidir ki, uluslararası kurallara sendikaların dışarıdan denetlenebilmesi yolunu kapatmaz. Ancak «böyle bir denetim uygun yargı mercilerince yapılmalıdır; idareye sendikaların iç işleyişini denetleme yetkisi tanıyan düzenlemeler uluslararası kurallara uygun değildir.» Maiî denetim ise bir «malî kontrol ve soruşturma» biçimine dönüştürülmemelidir. Ancak «istisnai olarak ve koşullar gerektirdiğinde başvurulacak, tarafsızlığı bilinen uygun mercilerce yapılacak bir çalışma olmalıdır.»

KAMU
ÖZGÜRLÜKLERİ
KORUNMALI

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Anayasa Tasarısı ile ilgili olarak yaptığı tüm açıklamalarda «kamu özgürlüklerinin korunmasını» istemiştir. Kamu özgürlüklerinin korunması, herşeyden önce, çoğulcu özgürlükçü demokrasinin temel şartıdır. Koruyucu haklar ve özgürlükler, isteme hakları, katılma hakları ve özgürlükleri olarak sınıflandırılabilir olan kamu özgürlüklerinde «özgürlüğün kural, sınırlamanın ise istisna olması» gerekir. Özgürlük ancak, «toplam yaşamının bozulmasını 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 sendika hakları 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 kısıtlanmaktadır»dır.

Sendika özgürlüğü ile kamu özgürlükleri arasındaki yakın ilişki, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1970 tarihli bir kararında da açıkça belirtilmiştir. Kararda «sendika özgürlüğünün, bir anlam taşıması için işçi ve işveren örgütlerinin, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ve Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ifadesini bulan hak ve özgürlüklerden yararlanması gerektiği» belirtilmiştir. Karara göre, «sendikal hak ve özgürlüklerin «normal» bir biçimde kullanılabilmesi için, işçi örgütlerine kişi dokunulmazlığı ve kişi güvenliğine, haberleşme özgürlüğüne, söz ve düşünce özgürlüğüne, toplantı ve gösteri yürüyüşü yapma özgürlüğüne, bağımsız ve tarafsız yargıç önünde yargılanma hakkına, mal varlığının korunmasına» ilişkin kamu özgürlükleri tanınmalı ve eksiksiz uygulanmalıdır. Zira, «...gerçek anlamda özgür ve bağımsız bir sendikacılık hareketi ancak temel insan haklarının güvence altında olduğu bir rejimde gelişebilir...».

Anayasa Tasarısı tüm bu gerçekleri de gözardı etmektedir.

SON
BIRKAÇ
SÖZ

Oniki Eylül Demokrasiyi Koruma ve Kollama Harekâtı'nın önce gelen hedefi. 12 Eylül 1980 öncesinin derin acılara yol açan sarsıntısını geride bırakmak ve kaderde, kıvançta, tasada ortak bir ulus olarak bölünmez bir bütün halinde, Atatürk ilkelerinin ve devrimlerinin yol göstericiliği ile demokrasiyi yeniden kurmak ve sürekli kılmaktır.

Ulusumuz için hayati önem taşıyan bu hedefin gerçekleştirilmesinde toplumun her kesiminden sorumluluklarını bilmesi, özellikle geçiş dönemine özgü önlemlere saygılı olması beklenilmiştir. Toplumdan bu davranış kurallarına uymalarını isteyenler buna karşılık, geleneksel tutumlarına da uygun bir biçimde, topluma her alanda adaletli ve tarafsız bir yönetim sözü vermişlerdir. Yarının devlet yapısında ve demokrasisinde Türk Toplumunun en büyük güvencesini bu söz teşkil etmektedir. Anayasa çalışmalarında bu söz ve Ulusça ulaşılmak istenen çağdaş hedefe gölge düşürülmemesine özen gösterilmelidir.

Türkiye'nin sosyal gelişmesinde birinci derecede sorumlu ve etkili olan bir Kuruluş olarak belirtmek istiyoruz ki, Anayasa'da kurumlaştırılmaya çalışılan işveren istekleri; bu program Türkiye'yi bir çıkmaza sürükleyebilir. Hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme olanakları kısıtlanmış, hatta ellerinden alınmış işçilerden, böyle bir yaklaşımla, toplumsal sorumluluk üstlenmelerinin beklenemeyeceği takdir edilmelidir.

Türk Ulusu, Türk çalışanı çoğulcu özgürlükçü demokrasiyi, tüm çağdaş koşulları ile istemektedir.

Bu isteğe uygun hareket edilmelidir...

Türk Ulusu, güven beklemektedir; Ulusa güvenilmelidir.

Anayasada bir menfaat grubunun sosyal buralım programına değil, Türk Ulusunun çağdaş, özgürlükçü isteğine uyulmalıdır.

BELGE 8

TÜRKİYE
RADYO
VE
TELEVİZYON
KURUMUNA
YAPILAN
BAŞVURU
VE
DÜZELTME
İSTEĞİ

«Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu sözcüsü Şener Ak-yol'un açıklamalarının yer aldığı 17.8.1982 tarihli «Olayların İçinden» programında, bu şahsın. çeşitli işçi sorun-ları ve sendikaların siyasal çalışmaları ile ilgili olarak Konfede-rasyonumuzca benimsenen ve izlenen politika konusunda ger-çeğe uygun olmayan görüşleri yayınlanmıştır.

Bu yayın sırasında, işçilerin yürürlükte bulunan Anayasa'nın ve ilgili kanunların teminatı altında bulunan toplu sözleşme ve grev haklarındaki kısıtlamalardan söz edilirken, kısıtlama eylemi bir başka meslek grubuna verilmiş bir «teminat» olarak gösterilmiş, 1963 yılında Kanunla düzenlenen ve bugün de yürürlükte bulunan kanuni müesseseler ağır bir dille adeta suçlama vesilesi de yapılarak kötülenmiştir. Şöyle ki :

(1) Komisyon sözcüsü Anayasa Tasarısının «ençok on işçi çalıştıran işyerlerinde toplu sözleşme, grev ve lokavt yasa-ğı» getiren 59'ncu maddesini açıklarken, şöyle demektedir:

«...Gene esnaf ve sanatkârlarımız için bir başka tedbir ge-tirdik: on işçiye kadar çalıştırılan işyerlerinde grev ve lokavt uygulamak fevkalade zordur. Bunlar bir elin beş on parmağını geçmez. Yeni bir alan hem himayesizdir, hem tehlikeli bir alan-dır. Bir arkadaşımız ifade etti. Dedi ki, «esnaf ve sanatkârlar Türkiye'de işçi deposudur, vasıflı işçi yetiştirir bunlar» dedi. İşte buralarda huzuru sağlamak suretiyle esnaf ve sanatkârla-rımızı doğrusu büyük bir güvenceye kavuşturmak istemekte-yiz...»

Bilindiği gibi Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 46 ve 47'nci maddeleri işçilere sendika kurma, toplu sözleşme ve grev

* TRT, Mahkeme kararı ile düzeltme isteğinin yayımlanmasını önlemiştir.

yapma hakkı tanımıştır. Bu haklar işçi statüsündeki her çalışana sayısal sınır olmaksızın tanınmıştır. Bu haklar, aynı zamanda, gene Anayasa uyarınca 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda kurumlaştırılmıştır.

Komisyon sözcüsü halen Anayasa'da ve Kanunların teminatı altında bulunan bu hakların en çok 10 işçi çalıştırılan işyerlerinde kullanılmasını açıkça eleştirirken, öte yandan «işte buralarda huzuru sağlamak suretiyle esnaf ve sanatkârlarımızı doğrusu büyük bir güvenceye kavuşturmak istemekteyiz...» sözü ile işçilerin haklarının kısıtlanmasını, bir diğer meslek grubunun güvencesi olarak göstermekte ve ima yoluyla hakların tanınmasının «huzursuzluk kaynağı» olduğunu öne sürmektedir.

Çeşitli meslek grupları arasında husumete yol açabilecek bu sözler doğru olmadığı gibi, işçilerle esnaf arasında adeta bir çekişme olduğu izlenimine yol açmakta, Türkiye'de her 100 işletmeden ortalama 88'ini etkileyeceği hesaplanan bu uygulama hakkında «...bunlar bir elin beş on parmağını geçmez» denilerek, kamuoyu açıkça yanıltılmaya çalışılmaktadır.

(2) Komisyon sözcüsü yayınlanan sözlerinin bir diğer bölümünde sendikalar, dernekler, vakıflar ve meslek kuruluşları için tasarlanan siyaset yasağını savunurken, «...Ama, bizim en sorumlu sendikal teşkilatımız partiler üstü derken siyaset yapmayacağını zaten genel kurul kararları ile neticeye bağlamış mıdır? Partiler üstü demek ben siyasetin dışındayım demektir. Yalnız bu noktada Anayasa Tasarısına tarizde bulunmak bu kesim arkadaşlarımız için biraz zayıftır...» demekle, bu yoldan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun konuya ilişkin karar ve politikası hakkında gerçek dışı beyanda bulunmaktadır.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunca benimsenen «partiler üstü politika», Komisyon sözcüsünün deyişi ile «ben siyaset dışındayım» demek değildir. «Partiler üstü politika» ilkesinin siyasal partiler karşısında «bağımsız» anlamında olduğu, TÜRK-İŞ'in Anatüzüğünde, ilkelerinde açıklandığı gibi, genel kurul kararları ile de bellidir. Siyasal partiler karşısında «ba-

ğimsizlik», tasarı ile getirilmek istenen «genel siyaset yasağı» ile asla bağdaşmaz. TÜRK-İŞ Genel Kurulları, Konfederasyona işçi yararına çalıştığı ortaya çıkabilecek bir siyasal partinin genel seçimlerde «desteklenmesi» direktifini vermiş ve bu direktifini Ana Tüzüğünde 5 madde olarak düzenlemiştir.

Kaldı ki, yürürlükte olan 274 Sayılı Sendikalar Kanununda siyasi faaliyet yasağının sınırları çizilmiştir. Bu sınırlar aşılmadıkça sendikaların siyaset kabul edilebilir çalışmalar içinde olabileceği açıktır.

(3) Komisyon sözcüsü bir diğer konuda da gerçek dışı ve husumete yol açabilecek beyanlarda bulunmuştur.

Bilindiği gibi, 1963 tarihli Sendikalar Kanununun 23'üncü maddesi, sendika üyelik aidatlarının işçilere yapılan aylık ödemelerden kesilerek sendika hesabına yatırılmasını «yasal bir yükümlülük» olarak kabul etmiştir. Bu hüküm bugün de yürürlükte. Komisyon sözcüsü yayınlanan sözlerinde bu yasal yükümlülüğü kamuoyu önünde yanlış anlamlara yol açabilecek bir biçimde eleştirmekte, işverenlerce «sendikalara çek verildiğini» iddia ederek, «bu çekin sararması tehlikesini herşeyin önünde söylemek istiyorum. Bu çek bazen sararabilir. Bu çek sarardığı zaman da, sendikacılık yara alır, buna müsaade etmemeliyiz...» demektedir. Bu gerçek dışı beyan daha sonra sendikacılığı hedef alan şu cümlelerle desteklenmeye çalışılmaktadır :

«Sendikacılık ifade edildiği gibi böyle kolay toplanmış para ile de olmaz. Bu noktaya varacak eleştirileri kabul etmiyorum. Sendikacılık işçi topluluğunun liderliğidir. Bu liderlik para ile olmaz. Parasız da olur...»

Sendika üyelik aidatlarının Yasa gereği ücret bordrolarından kesilmesi sistemini «dilimize giren bu çirkin kelime, check-off...» şeklinde takdim etmekten de geri kalmayan komisyon sözcüsü, bu yaklaşımı ile hem gerçek dışı beyanda bulunmakta, hem de Yasa ile düzenlenmiş bir kurumu açıkça kötölemektedir.

Türk-İş Çalışma Raporu

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu'nun «yayın ilkeleri» bel-
lidir.

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu her çeşit çalışma ve yayın faaliyetlerinde başta Anayasa'nın özüne ve sözüne bütünü ile bağlı olmak yanında, ilgili tüm mevzuata bağlı olmakla; haberlerin toplanması, seçilmesi ve yayınlanmasında tarafsızlık, doğruluk ve çabukluk ilkelerini gözetmekle ödevlidir.

«Olayların İçinden» programının yol açtığı tepki, programın yayımını takiben basınımızda en geniş şekliyle yer alırken ve özellikle, gerçek dışı yaklaşım kamuoyu önünde basın aracılığıyla kınanıp, düzeltilmeye çalışırken Türkiye Radyo Televizyon Kurumu'nun bu gelişmelerden tek kelime ile söz etmemesi, TÜRK-İŞ'in konuya ilişkin açıklamalarına haber olarak dahi yer vermemesi son derece düşündürücüdür.

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu'nun Anayasal çalışmalara ilişkin katkısının sınırı kuşkusuz Kurumca belirlenecek bir husustur. Ancak sınırlı katkı içinde dahi tarafsızlık ve doğruluk ilkelerinin gözetilmesi, özellikle Anayasa ve Yasa ile tanınmış haklar ve yükümlülükler konusunda gerçek dışı beyanlara yer verilmemesini sağlaması ödevidir. «Olayların İçinden» programında ve bunu izleyen haber yayınlarında bu gereklere uyulmadığı gibi, gerçekleri yansıtan karşıt görüşlere ve TÜRK-İŞ'in açıklamalarına yer verilmemiş, meslek gruplarının birbirine karşı husumet beslemesine yol açabilecek bir yol izlenmiştir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu bu sebeplerle 359 Sayılı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Kanununun 19'uncu maddesi gereğince, yukarıda belirtilen konularla sınırlı olmak kaydı ile «düzeltme ve cevap hakkının tanınmasını» talep etmektedir.

Gereğinin yapılmasını dileriz.

Saygılarımızla

Şevket YILMAZ
Genel Başkan

Kaya ÖZDEMİR
Gen. Eğt. Sek.

CEVAP VE DÜZELTME METNİ

Danışma Meclisi, Anayasa Komisyonu sözcüsü Şener AK-YOL'un açıklamalarının yer aldığı 17.8.1982 tarihli «Olayların İçinden» programında, bu şahsın çeşitli işçi sorunları ve sendikaların siyasal çalışmaları ile ilgili olarak Konfederasyonumuzca benimsenen ve izlenen politika konularında gerçeğe uygun olmayan görüşleri yayınlanmıştır.

Anayasa Komisyonu sözcüsü açıklamalarında bir yandan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'nin sendikaların siyasal çalışmaları ile ilgili olarak TÜRK-İŞ tarafından benimsenen ve izlenen politika hakkında «gerçek dışı» sözler söylerken, diğer yandan işçilerle esnaf yurttaşları, birbirine karşı husumete sevkedebilecek beyanlarda bulunmuş. Yasalarla kabul edilen müesseseleri imâ yoluyla ve sendikacılık hakkında yanlış anlamlara sebep olabilecek, şeref ve haysiyete de dokunan bir yaklaşımla karalama yolunu seçmiştir. Şöyleki,

(1) TÜRK-İŞ, Komisyon sözcüsü Şener Akyol'un iddiasının aksine, benimsediği «partiler üstü politika» ilkesi ile, hiçbir zaman «...ben siyasetin dışındayım...» dememiştir.

«Partiler üstü politika» ilkesi, sendikaların «siyaset dışında kalmalarını» değil, «siyasal partiler karşısında bağımsız hareket etmelerini» öngörür.

Sendikalar için öngörülen «siyasi faaliyet yasağının sınırı» 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 16. maddesinde bellidir. Buna göre, işçi ve işveren meslekî örgütleri «siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddi yardım kabul edemez, onlara maddi yardımda bulunamaz, onların teşkilâtı içinde yer alamaz ve bir siyasi partinin adı altında mesleki teşekkül kurulamaz.»

Sendikalar belirlenen bu «yasaklar» dışında, işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek işlevlerini yerine getirirken siyasal çalışmalarda da bulunabilirler.

Nitekim, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun genel kurulları, Konfederasyona «işçi yararına çalıştığı belirlenebilecek bir siyasal partiyi genel seçimlerde destekleme görevi» vermiştir.

TÜRK-İŞ'in Anayüzüğünde 5'nci maddesi şöyledir :

TÜRK-İŞ siyasi partilere karşı mutlak bağımsızlığını korur. Siyasi partilerle organik bağ kuramaz. TÜRK-İŞ, kendi ilke ve amaçlarını tahakkuk ettirmek için demokratik kurallara inanan herhangi bir siyasal partiyi destekler veya siyasi partinin kurulmasına öncülük eder.

Desteklemenin şekil ve şartlarıyla kuralları, TÜRK-İŞ İcra ve Yönetim Kurullarının ortak toplantılarında karara bağlanır. Bu karar, kurulların üye tam sayısının 2/3 çoğunluğu ile alınır. Karar, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından genel seçim kararı alınması tarihine kadar veya bu tarihten itibaren en geç bir hafta içinde ve bir toplantıda alınamazsa derhal TÜRK-İŞ Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılır.»

Görüldüğü gibi Komisyon sözcüsünün beyanı gerçek dışıdır ve Konfederasyonumuzun benimsediği ve izlediği politika hakkında yanlış anlamalara sebebiyet verebilecek bir niteliktedir.

(2) Diğer taraftan Komisyon sözcüsü Şener Akyol yürürlükte bulunan 1963 tarihli Sendikalar Kanununun 23'ncü maddesi ile işverenler açısından bir yasal yükümlülük olan sendika üyelik aidatlarının işçi ücret bordrlarından kesilmesi usulünün (check-off usulünün) «...dilimize de giren bu çirkin kelime... check-off...» sözleriyle takdim etmiş, işverenlerin sendikalara «çek vermekte» olduğunu belirterek, sendikacıların işveren kontrolü altına girebileceğini imâ ile «...bu çek bazen sararabilir; bu çek sarardığı zaman da sendikacılık yara alır, buna müsaade edemeyiz...» demiştir.

Komisyon sözcüsü Şener Akyol'un 1963'te yürürlüğe girip halen geçerliliğini koruyan bir «yasal kurum» böylesine bir yaklaşımla karalamağa hakkı olmadığı gibi, 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 17'nci maddesinde açıkça yasaklanan bir durumu, bir başka deyişle, işçi teşekküllerinin işverenlerce malî yollarla desteklenmesini, imâ yoluyla, adeta yapılmakta olan buymuş gibi ortaya atması ve sendikacılık mesleğinde olanları böylesine bir kontrole boyun eğecek insanlarmış gibi göstermeye kalkışması hem gerçek dışıdır, hem de sendikacıların şeref ve haysiyetine dokunmayı amaçlamaktadır.

İşçi üyelik aidatlarının işçilere yapılan ücret ödemelerinden kesilerek sendika hesabına yatırılması usulü bir yasal kurum; işverenler açısından da yaptırımlara bağlanmış bir yasal yükümlülüktür. Bu usul ile kesilen ve yatırılan ödentiler bellidir; ücret bordroları ile sabittir. Akyol'un imâsının aksine «sararan çek verilmesi usulü» olmadığı gibi böyle bir eylem işverenler açısından da Yasalarla açıkça yasaklanmıştır.

(3) Nihayet Anayasa Komisyonu sözcüsü açıklamalarında bir kısım işçinin toplu sözleşme ve grev yapma haklarında kısıtlama yapılmasını öngören Anayasa Tasarısının 59'ncu maddesine değinirken, bu düzenleme ile esnaf yurttaşları, kendi deyişi ile, «... büyük bir güvenceye kavuşturduklarını» öne sürmüştür.

Akyol daha da ileri giderek, en çok on işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanması tasarlanan bu düzenleme ile «huzurun sağlanacağını» belirtmiş, bu yoldan halen bu işyerlerinde huzursuzluk olduğunu imâ etmiştir.

Bütün bu değerlendirmeler gerçek dışıdır.

İşçiler, Anayasanın 46 ve 47 nci maddeleriyle çalıştırıldıkları işyerinde sayısal sınır olmaksızın sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve grev haklarına sahiptirler. Anayasa ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca kullanılabilen bu haklar huzursuzluk kaynağı olmadığı gibi, iddianın aksine esnaf yurttaşlarla işçiler de birbirine hasım unsurlar değildir. Bir kesim çalışanın haklarının elinden alınması, bir başka kesim için «güvence» olarak nitelendirilemez.

Türk-İş Çalışma Raporu

Kaldı ki, Anayasa Komisyonu sözcüsünün uygulamayı hedef aldığı işyeri sayısı ile ilgili olarak » «...bunlar bir elin beş on parmağını geçmez...» sözü de tamamen gerçek dışıdır. Tasarlanan gerçekleşirse, işyerlerinde salt bu uygulamayı sağlayabilmek için yapılabilecek bölünmeler ötesinde, halen her yüz işyerinden seksensekizinin olumsuz yönde etkileneceği hesaplanmaktadır.

Anayasa ve Kanunların teminatı altında olan çeşitli kurumları karalamayı hedef alan; şeref ve haysiyete dokunma amacı gütmesi yanında gerçeğe de uygun olmayan ve TÜRK-İŞ'ce belirli bir alanda izlenmekte bulunan politika hakkında yanlış anlamlara yol açabilecek bu açıklamalar, 359 Sayılı Kanunun 19'ncu maddesi gereğince düzeltilmek ve cevaplanmak gerekmektedir.

Saygı ile sunulur.

Şevket YILMAZ
Genel Başkan

Kaya ÖZDEMİR
Gen. Eğt. Sek.

BELGE 9

DANIŞMA
MECLİSİNE
SUNULAN
ANAYASA
DEĞİŞİKLİK
ÖNERGELERİ

DANIŞMA MECLİSİNE
SUNULAN
DEĞİŞİKLİK ÖNERGELERİ

Türk-İş Anayasa Tasarısının değiştirilmesini gerekli gördüğü maddeleri ile ilgili olarak 45 değişiklik önergesi vermiştir.

Danışma Meclisi'nin birinci ve ikinci tur görüşmelerinde kabul edilmeyen bu önergeler Tasarının «Yasama Yetkisi» (Md. 7), «Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği» (Md. 11), «Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması» (Md. 12), «Temel Hak ve Hürriyetlerin Kötüye Kullanılmaması» (Md. 13), «Temel Hak ve Hürriyetlerinin Kullanılmasının Durdurulması» (Md. 14), «Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevî Varlığı» (Md. 16), «Zorla Çalıştırma Yasağı» (Md. 17), «Kişi Hürriyeti» (Md. 18), «Haberleşme Hürriyeti» (Md. 23), «Düşünce ve Kanaat Hürriyeti» (Md. 25 ve 26), «Basın Hürriyeti» (Md. 28), «Dernek Kurma Hürriyeti» (Md. 33), «Tabii Hakim Teminatı» (Md. 36), «Kanunların Geriye Yürümemesi» (Md. 38), «Öğrenim Hakkı ve Ödevi» (Md. 42), Kooperatifçiliğin Gelişmesi» (Md. 46), «Kıyılardan Yararlanma» (Md. 47), «Çalışma Hakkı ve Ödevi» (Md. 52), «Dinlenme Hakkı» (Md. 54) ile aşağıda gerekçeleri ile sunulan sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeler için verilmiştir.

«SENDIKA
KURMA
HAKKI»
(MADDE 55)

İşçi Hareketince «Sendika Kurma Hakkı» başlıklı 55 inci maddede esas olarak 1961 Anayasasında 1488 Sayılı Kanunla 1971 yılında yapılan değişiklikle yetinilmesi istenmiştir. Bunun nedenleri şöyle açıklanmıştır :

«Anayasa Tasarısının 55 ve 56 ncı maddelerinde temel insan hakkı olan «sendika hakkı»; sendika «kurma» hakkı ve «sendikal faaliyet» başlıkları altında düzenlenmiştir.

Düzenlemede bir yandan hakkın «özü» ciddi bir biçimde zedelenirken, diğer yandan Kanun ile düzenlenmesi gereken konular Anayasa hükmü haline getirilmiştir.

Uluslararası hukuka «konu teşkil» eden sendika hakkı bir bütündür ve sadece kuruluş özgürlüğünü değil, sendikal faaliyetleri de içerir.

-
- * Önergeleri Sayın Feridun Şakir Ögünç, Sayın Vahap Güvenc ve Sayın Mustafa Alpdündar sunmuş ve savunmuşlardır.

Sendika hakkını düzenleyen «uluslararası hukuk kurallarına» göre,

1. İşçiler ve işverenler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ya da diledikleri sendikalara üye olma hakkına sahiptirler.

Bu haktan her çalışan yararlanacaktır.

Sendika kurmak için önceden izin almak gerekmeyecektir.

2. İşçi ve işveren sendikaları ana tüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleme, yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçme, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleme hakkına sahiptir. Devlet bu hakları kısıtlayacak ya da yasal bir biçimde kullanılmasını engelleyecek müdahalelerden kaçınmakla yükümlüdür.

3. İşçi ve işveren sendikaları federasyon ve konfederasyonlar kurma hakkına, bu örgütler de, işçileri ve işverenleri uluslararası düzeyde temsil eden kuruluşlara üye olma hakkına sahiptir. Federasyon ve Konfederasyonlar da, sendikalara tanınan hak ve özgürlükten yararlanacaktır.

Anayasa Tasarısının 55 nci maddesinde bir yandan işçilerin ve işverenlerin, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı, uluslararası normlara uygun bir biçimde belirtilirken, diğer yandan, «ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek» işlevi «üyelerin çalışma ilişkilerine» hasredilerek, sendikaların çalışma alanı kısıtlanmaktadır.

Oysa sendikaların işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek işlevi sadece çalışma ilişkisine bağlı olarak sürdürülemez. Sendikalar, Yasalara uygun olduğu sürece, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilir ve bunu sürdürebilirler.

İşçilerin haklarını ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek düşüncesiyle «sendika seçme özgürlüğü»nden yararlanmaları uluslararası normların gereğidir. Bu çerçevede sendikalara üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağına

ilişkin hükmün Anayasa'da düzenlenmesi yersizdir. Üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisi bunu da içerir. İşçilerin ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olamayacakları yolundaki hüküm ise, giderek, yasa yoluyla bir işyerinde, bir işkolunda, yahut bir bölgede veyahut ulusal düzeyde sadece tek işçi örgütünün varlığını sürdürebilmesine yol açabilir ki, bu suretle oluşacak «sendika tekeli» sendika hakkını ortadan kaldırır. Bu açıdan, işçilerin ve işverenlerin «aynı anda» birden fazla sendikaya üye olamayacaklarına ilişkin bir düzenleme ile yetinilmelidir. Esasen, Tasarının gerçekleşmesinde ortaya konan mahzurlar da (yetki uyuşmazlıkları, anlamsız çekişmeler ilh.) işçilerin «aynı anda birden fazla sendikaya üye olmalarından» kaynaklanmaktadır.

Bu düşünceler çerçevesinde, değişiklik teklifinde, tasarının 55. maddesinin birinci fıkrasında «üyelerin çalışma ilişkilerinde» ibaresi çıkarılmakta, sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisine yer verilmektedir.

Bu yapılmakla maddenin 2 ve 3 üncü fıkraları çıkarılmakta, 4 üncü fıkra, işçilerle işverenlerin «aynı anda birden fazla sendika üyesi olamayacaklarını» belirtir biçimde 2 nci fıkra olarak düzenlenmektedir.

Değişiklik teklifinin 3 üncü fıkrası bir yandan sendika hakkının kullanılışında uygulanacak şekil ve usullerin kanun ile gösterileceğini belirtirken, diğer yandan, 1961 Anayasasının 46. maddesinde 1488 sayılı Kanun ile yapılan değişikliği koruyarak «Kanunun, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması amacıyla sınırlar koyabileceğini» tekrarlamaktadır.»

«SENDİKAL
FAALİYET»
(MADDE 36)

Anayasa Tasarısının «sendikal faaliyet» başlıklı 56. maddesi, her yönüyle, işçi hak ve özgürlüklerini kısıtlayıcı görülmüş ve aşağıdaki gerekçe ile Tasarıdan çıkarılması istenilmiştir :

«... Anayasa Tasarısının 55 ve 56 ncı maddelerinde temel insan hakkı olan «sendika hakkı» «sendika kurma hakkı ve sendikal faaliyet» başlıkları altında düzenlenmiştir.

Sendika kurma hakkı, sendikal faaliyetleri de içeren bir bütündür. 55 nci maddeye göre, «çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.

Ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için Yasalarla belirli sınırlar içinde, sendikalar, faaliyetlerini sürdürmelidirler.

Tasarının 56 ncı maddesi, öncelikle bu ilkeye aykırıdır.

Sendika hakkı uluslararası hukukun konusunu teşkil eder. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın bu konuda kabul ettiği uluslararası normlara göre, «sendikalar, çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkına sahiptirler». Kamu makamları, bu hakkı kısıtlayacak ya da bu hakkın yasal biçimde kullanılmasına engel olacak nitelikteki her çeşit müdahaleden kaçınmak zorundadır. Bu, kamu makamları karşısında sendikaların «bağımsızlığının güvence altına alınabilmesinin» temel şartıdır.

55 nci madde ile ilgili olarak sunulan değişiklik teklifinde, yürürlükteki Anayasanın 46 ncı maddesine uygun bir biçimde, sendikal faaliyetleri de içeren sendika hakkının kullanımında uygulanacak şekil ve usullerin Kanunda gösterileceği belirtilmiştir. Kanun, «Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, millî güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması amacıyla sınırlar koyabilecektir. Bu sınırlar sendikal faaliyet nedeni ile de olsa aşılamaz. Ancak bu sınırların ötesinde, sendikal faaliyetleri kısıtlamaya yönelik hükümler, sendika hakkının özünü tahrip eder.

SIYASET
YASAĞI

Çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekle ödevli sendikalar, hiçbir zaman siyasal partilerin işlevini üstlenemez. Ancak, temel işlevi çalışanların

ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek de olsa, sendikaların çalışmalarını siyasetten soyutlayabilmek mümkün değildir. Sendikalar baskı grubudur. Ortak menfaatler etrafında birleşen baskı grupları, bu menfaatlerin gerçekleştirilebilmesi için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışırlar. Ekonomik ve sosyal alanda hakları koruma ve geliştirme işlevinin siyaset dışı kalacağını böylesine genel nitelikteki bir kurala bağlamak, Anayasada düzenlenmesinin yersizliği yanında, uluslararası normlara da aykırıdır. Gerçekten Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın yerleşmiş kararlarına göre, sendikalara böyle «genel nitelikte siyaset yasağı getirilmesi sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz», üstelik bu gerçekçi de değildir. Uluslararası Çalışma Teşkilâtına göre, gözetilmek gereken husus sendikalara genel nitelikte siyaset yasağı getirmek değil, sendikaların siyasal partiler karşısında bağımlı hale gelmemelerini sağlamaktır. «Partiler üstü politika» ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunup, geliştirilmesinde siyaset dışı hareket edileceği anlamında değildir; partiler üstü politika ile Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtının 1952 tarihli kararına uygun bir biçimde, sendikacılık hareketinin siyasal partiler karşısındaki «bağımsızlığı» gözetilmiştir. Sendika hakkının özünü ortadan kaldıracak bir düzenleme «... siyaset yasağı genel bir tutumun bir parçasıdır; acıları unutmamak gerekir...» gibi gayri ciddi ve hatalı genellemelerin mahsulü sözlerle geçiştirilemez.

IDARİ VE MALİ DENETİM

Tasarıdaki şekliyle 56 ncı maddede sendikalar için «idari ve mali denetim» öngörülmektedir.

Sendikaların denetlenmesi olanağının bulunmadığı yolundaki iddialar tamamiyle hatalıdır ve sendikacılık hareketi aleyhine sürdürülen sistemli bir propagandanın eseridir. Yurdu-muzda sendikalar hem iç, hem de dış denetime tâbidir .

İç denetim, denetim organlarını sendika yapısında her seviyede «zorunlu organ» olarak kabul etmekle başlar. Her dü-

zeyde zorunlu organ olan denetim cihazı, sendikaların gelir kaynaklarının belirlenmesi, defter tutmak yükümlülüğü, yöneticilerin mal beyanında bulunmaları zorunluluğu ile teçhiz edilmiştir. Hesap raporlarının ve çalışmaların rapor halinde üyelere ve delegelere sunulması zorunludur.

Dış denetim, idarî ve malî alanlar yanında, genel güvenlik konusunda da olabilir.

Sendikalar Kanununun 28 nci maddesine göre sendikaların tutmakla yükümlü olduğu kanuni defterler belirlidir. Aynı Yasanın 29 uncu maddesine göre, bilânço ve hesaplar ile çalışma raporları, ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma Bakanlığı'na gönderilecektir. Gönderilecek bilânço ve hesaplar arasında, sendikanın o dönem içindeki (1) gelirleri ve gelir kaynakları (2) giderleri ve sarf yerleri (3) Başkan ve yöneticilere verilen ücretlerle memur ve müstahdemlere ödenen meblâğ (4) para mevcudu (7) üyelerin mevcudu yer almak zorundadır. Çalışma Bakanlığı sendikanın malî durumu ile ilgili olarak başkaca bilgi verilmesini isteyebilir; bu isteğe uymamanın cezaî müeyyidesi vardır.

Sendikalar Kanunu dışında, sendikalar 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 40 ve 41 nci maddelerine de tâbidir. 1630 Sayılı Kanunun 40 nci maddesine göre, «Derneklerin işlemleri, defterleri, hesapları ve faaliyetleri İçişleri Bakanlığı'nca veya dernek merkezinin veya şubesinin bulunduğu yerin en büyük mülkiye amiri tarafından bizzat veya görevlendireceği memurlar aracılığıyla dernek merkez müessese veya eklentilerinde her zaman denetlenebilir.

Bu denetleme derneğin amacıyla ilgili bulunan Bakanlık veya Bakanlıklar tarafından da yapılabilir. Denetleme sırasında görevli memurlar tarafından istenecek her türlü defter, belge ve işlemli yazıların dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.» 1630 Sayılı Kanunun 41 nci maddesine göre de, «Dernek hesapları ve hesaplarla ilgili belge ve defterler, en az yılda bir maliye müfettişleri veya mahalli mülkiye amiri tarafından görevlendirilecek memurlar tarafından denetlenebilir.»

Bunun yanında 1630 Sayılı Dernekler Kanununun kolluk kuvvetlerinin derneklerin merkez ve şubelerinin yönetim yerlerinde, müesseselerinde ve her çeşit eklentilerinde, mahalli mülkiye amirinin yazılı emri ile her zaman denetim yapabilecekleri, 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanununun değişik 3. maddesi çerçevesinde sendika merkezlerinin, binalarının her zaman aranabileceği açıktır.

Nihayet sendikalar Devlet Denetleme Kurulu tarafından da denetlenebilecektir.

Tüm bu gerçekler ortada iken ve mevcut denetim imkânları neredeyse sendika özgürlüğünün özünü zedeleyebilecek bir noktaya ulaşmış bulunmuşken, sendikaları denetleme olanağı bulunmadığı, bu olanağın Anayasa ile getirilmekte olduğu yolundaki iddiayı sadece yanlış değil, maksatlı da kabul etmek zorunludur.

Tüm bu denetim olanakları son on yıldır vardır. Buna rağmen, konuyu saptırmakla kendini ödevli kabul edenler, sendika özgürlüğü açısından hayati önem taşıyan bir başka kurum ile mali ve idari denetim arasında bağ kurmaya çalışarak «check-off'u savunanlar, Devletin idari ve mali denetimini kabul etmemişlerdir...» diyebilmektedirler. Devlet, denetimde her alanda vardır.

GELİR VE
GİDERLERİN YASAYLA
DÜZENLENMESİ

56 ncı maddenin bir diğer hükmüne göre, sendikaların «gelir ve giderleri» kanunla düzenlenecektir.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nca «sendika hakkına ilişkin olarak» kabul edilmiş normlar, sendikaların «iç işleyişlerine» gelir ve giderlerinin kanun yoluyla düzenlenmesi biçiminde ortaya çıkacak bir müdahaleyi sendika hakkının özünü zedeleyici kabul eder. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın «Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi»nin yerleşmiş kararlarına göre, «sendikaların sendikal amaçlarla kullanacağı fonların miktarını serbestçe tesbitini, fonların dilediğince

arttırılmasını ve fonların kullanma biçimini serbestçe belirlemesini engelleyen hükümler sendika özgürlüğü ilkelerine aykırıdır; aynı şekilde, bir sendikanın ya da Federasyonun yahut Konfederasyonun ödenecek üyelik aidatını ve gelir kaynaklarını Yasa yoluyla belirlemek, sendikaların işleyişlerine ve çalışmalarına sendika özgürlüğü ile bağdaşamayacak bir müdahale niteliğindedir. Sendikaların gelir ve giderlerini üyeleri belirler.

**«CHECK-OFF SİSTEMİ»NİN
KALDIRILMASI**

56 ncı maddede bir diğer hükümle, sendika üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilerek sendika hesabına yatırılması usulü olan «check-off»-«üye, aidatını sendikaya doğrudan öder» denilmek suretiyle kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Check-Off sisteminin «denetimsiz gelir olduğu, check-off'u savunmanın Devletin idari ve mali denetimini kabul etmeme anlamına geldiği; denetimi kabul etmemekle, toplanan paranın yerinde sarfı hakkında güvenilir açıklamalarda bulunulmadığı, işçilerin check-off vasıtasıyla ödedikleri aidattan haberdar edileceği, militan sendikacılığın önleneyeceği, sendika enflasyonuna engel olunacağı» yolundaki iddiaların tümü, vakıalarla ilgisi olmayan ve sendikaları mali müzayakaya sokmak suretiyle etkinliğini ortadan kaldırmayı hedef alan maksatlı iddialardır.

Devlet, elindeki denetim imkânları ile, bugün kamu sektöründe de, özel sektörde de hangi sendikaya ne miktar üyelik aidatı ödendiğini, sendikanın tüm gelir kaynaklarını kuruşu kuruşuna tesbit edebilir; zira kesintiler ücret bordrolarından yapılır; saklısı, gizlisi yoktur. Kesintinin miktarı, yatırıldığı Banka hesabı bellidir. «İşçi, aidatını sendikaya doğrudan öder» hükmü ile temelde sendika özgürlüğü tahrir edilmeye çalışılmaktadır; tahsilat güçlükleri ile karşılaşacak sendikaların mali etkinliklerinin azalacağı hesaplanmaktadır. Sendika'ya yapılacak ödeme ile kulüp aidatını bir göstermeye çalışan zihniyet, istikrarlı, dengeli bir sistemi yaşatmak, uygulamada aksaklık var ise, bunu gidermenin yollarını araştırma yerine, meseleyi Anayasa hükmü haline getirip, bu konudaki tartışmaya şimdiden sınır koymak peşindedir. Hedef, sendikacılığın tahribidir.

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİ
KISITLAMA ÇABASI

Tahribat bununla bitmemekte, 56. maddede «sendikal faaliyette bulunma, işyerinde çalışmamayı haklı göstermez» hükmü ile sendika yöneticiliğini profesyonel olarak yapma yükümlülüğü altında bulunanlara, bu hizmet olanağı kapatılmaya çalışılmaktadır. Yapılan açıklamaya göre bu hüküm işyerinde iş yapmayan sendika temsilcilerine bu imkânı vermemek içindir; bu iddia gayri ciddidir. Türkiye’de hiçbir Yasa, işyerine hizmet ilişkisi ile bağlı bulunan diğer bir deyişle hizmet akdi yasal bir biçimde askıda olmayan, kişilerin işyerinde çalışmamasını haklı kabul etmez; işverenin bu yolu seçenin hizmet akdine derhal son vermesi imkânı vardır; bu suretle hizmet akdi sona erdirilen kişilerin hizmet akdinin devam edeceğine dair tek bir mahkeme kararı gösterilemez.

Bu düzenleme ile güdülen amaç, profesyonel sendika yöneticiliğini ortadan kaldırmak; bunun Anayasal dayanağını yaratmaktır.

GREV YARDIMI
«İÇ DÜZENLEME»
KONUSUDUR

Sendikaların gelirlerini, amaçları çerçevesinde ne suretle kullanacakları, üyesi ile sendika arasındaki bir ilişkidir. Devletin buna müdahaleye kalkışması sendika özgürlüğü ile taban tabana çelişir. Bunun gibi, grev sırasında, grevcilere yapılacak yardımların miktarı, yardımın ne suretle yapılacağı bir iç düzenleme meselesidir ve sendika ile üyesi arasında kararlaştırılan bir ilişkidir. Komisyon adına, «parasız da grev yapılabilir» diyenler, gerçekte, «paran kadar grev yapabilirsin» diyebilmenin hazırlığı içindedir.

Genelde tablo ortadadır: Tüm mali denetim olanaklarına rağmen, sistemli bir biçimde bunun olmadığı öne sürülerek «check-off’u isteyenler mali denetimi istemeyenlerdir» genellemesiyle, sendikaların mali kaynakları kurutulmaya çalışılmakta, tahsil güçlükleri yaratma yanında gelirin Yasa ile düzenlenmesi olanağı ele geçirilmeye çalışılmakta, kısıtlı kalabileceği dü-

şünülen bu gelir kaynakları ile grev sırasında sendikaya gene yasa ile saptanması düşünülen grevcilere yardım yükümlülüğü getirilmektedir. Bu, son tahlilde, «yeterli para yok, grev yapamazsın... ya da ne kadar yeterse o kadar süre ile grev yapabilirsin...» diyebilmenin hazırlığıdır.

TÜRKİYE,
İŞÇİ HAKLARINI
KALDIRMIŞ
OLUR

Anayasa Tasarısının 56 ncı maddesi, her yönüyle, sendika özgürlüğüne aykırıdır.

Anayasada düzenlenmemesi gerekli çoğu hükmü ihtiva etmesi yanında, sendika hak ve özgürlüğünü çerçeveleyen uluslararası normlarla temelden çelişmektedir.

Birleşmiş Milletler Andlaşmasına, bu çerçevede varlığını sürdüren Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatına «üye» sıfatıyla taraf olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti böyle bir düzenlemeye Anayasasında yer verirse bu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sendika hak ve özgürlüğünü ortadan kaldırdığının işareti olacaktır. Bir maddede «sendikalar kurulabilir deyip ,diğerinde, sendikaların işlevini sürdürmesine imkân vermeyen bir düzenleme yapmak, sendika kurma hakkının kâğıt üzerinde kalması demektir ki, bu, kimse tarafından kabul edilemez ve giderek Türkiye'de ciddi sosyal bunalımların başlıca kaynağını oluşturur.

Bütün bu sebeplerle Anayasa Tasarısının 56 ncı maddesinin çıkarılması teklif edilmektedir.»

«TOPLU
SÖZLEŞME
HAKKI»
(MADDE 57)

«Toplu sözleşme hakkı»na ilişkin 57 nci maddede işçi hareketi Anayasa'da işçilerin «işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmak hakkına sahip olduğunun belirtilmesini» istemiş, bu hakkın

kullanılmasına ilişkin «**usul ve şartların ise kanuna bırakılması gerektiğini**» savunmuştur.

Bu isteğe ilişkin gerekçede şu görüşlere yer verilmiştir:

«Tasarının 57 nci maddesinde düzenlenen «toplu sözleşme hakkı» 1961 Anayasasının 47 nci maddesindeki temel görüşe sadık kalınarak düzenlenmiştir. Düzenlemede toplu sözleşme hakkının kullanılmasıyla ilgili usul ve şartların Kanunla düzenleneceği noktasından hareket edilmiştir.

Sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulur; çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinde toplu sözleşme yapma hakkı birinci derecede önem taşır. Toplu sözleşme hakkının yaygınlaştırılması, aynı zamanda çalışma barışını kurabilmenin, işçi/işveren çıkar çelişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin ve işçilerle işverenler arasında cı-kabilecek uyuşmazlıkları en aza indirebilmenin başlıca şartıdır.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın sendika hakkına ilişkin olarak benimsediği normlar, sendikaların çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkını tanıır. Çalışmaların başında da «serbest toplu pazarlık» hakkı gelir, Türkiye Uluslararası Çalışma Teşkilâtının «Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanması»na ve Sendika Hakkının Korunması»na ilişkin 98 Sayılı Sözleşmesini 8.8.1951 tarih, 5834 Sayılı Kanun ile tasdik etmiş ve bu suretle serbest toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılmasını sağlamak yükümlülüğü altına girmiştir. 98 Sayılı Sözleşmenin önemi, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi'nin de belirttiği üzere, devletlerin toplu pazarlığın geliştirilmesi yükümlülüğüdür. Bu yapılırken, toplu sözleşme düzeninin «müdahale kabul etmeyen özelliği» dikkate alınacaktır; hükümetler (kamu makamları) «serbest toplu pazarlığın geliştirilmesi için» çaba sarfedeceklerdir.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi'nin belirttiği gibi :

a) İşçilerin tam bir özgürlük içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendikal haktır.

b) Çalışma koşulları işverenlerle serbestçe yapılan pazarlık sonucunda saptanmalıdır; bu da sendika özgürlüğünün zorunlu unsurlarından biridir. Kamu makamları bu hakkın kullanılmasını engelleyebilecek ya da kısıtlayabilecek müdahalelerden kaçınmalıdır.

c) Kamu makamlarına ücretlerin, çalışma saatlerinin, izin haklarının ve diğer çeşitli iş şartlarının düzenlenmesi ve bu şartlara toplu sözleşmelerde yer verilmemesi makkı veren, böylece akdin esaslı unsurlarının toplu pazarlık konusu yapılmamasını hüküm altına alan Yasa hükümleri 98 Sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın Devletimizce onaylanan 98 Sayılı Sözleşmesine, bu sözleşmenin uygulanma biçimini gösteren ve hangi hallerde Sözleşme hükümlerinin ihlal edilmiş olacağını açıklığa kavuşturan Sendika Özgürüklerini Koruma Komitesinin yerleşmiş kararlarına rağmen, Tasarının 57. maddesi ile yapılan düzenlemede toplu pazarlığın sadece ücret ve çalışma şartlarını düzenlemeye inhisar ettireceği, özellikle, toplu iş sözleşmelerine, Yasa hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konamayacağı belirtilmektedir. Bu yaklaşım sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile açıktan çelişir.

İş hukukuna özgü kurallar sosyal kamu düzeni hükümleridir; bunlar, özellikle toplu pazarlık hakkı açısından, altına inilemeyecek asgariyi düzenler. Sözleşme serbestisinin sınırını, Borçlar Kanunu 19. maddesi ile müteakip maddelerindeki unsurlar çizer. Yasaların emredici hükümlerine ahlâka ve adaba aykırı olmayan düzenlemelerde sözleşme serbestisi vardır. Bu sınırlar aşılmadıkça, Kanunla düzenlenmiş olsun ya da olmasın, tarafların «serbestçe pazarlık edebilme hakkı» vardır. Sosyal kamu düzeni düşüncesiyle altına inilemeyecek asgariye karşın, çalışanlar yararına, Yasalarla öngörülenin üstüne çıkılabilmelidir; aksi halde toplu sözleşme yapma hakkı hiçbir anlam taşımaz, toplu pazarlık hakkı ortadan kalkmış olur.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde, sendikaların da amacına uygun bir suretle işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için yapılır.

«Aynı dönemde, aynı işyeri için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılıp, yapılamayacağı» ise ilgili Kanuna terkedilmek ve orada sonuçlandırılmak gerekir.

GREV
HAKKI

Grev hakkına ilişkin 58. madde değişiklik önergesi ve gerekçesi ise şu şekilde düzenlenmiştir:

MADDE (58) — İşçiler, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması veya işçi ve işveren teşekküllerine mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış hakların ihlali hallerinde grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının ne şekilde kullanılacağı ile istisnaları kanunla düzenlenir.»

«Tasarının bu maddesi ile toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde ve mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile işçi ve işçi teşekküllerine sağlanmış hakların ihlali hallerinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları düzenlenmiştir. Tasarının aksine lokavt ekonomik şartlara bağlı bir uygulama olup «güçsüzlerin korunması» gibi çağdaş insanlığın evrensel bir değerini yansıtmadığı için Anayasal bir hak olamaz. Nitekim 1961 Anayasamızda da lokavt bir Anayasal hak olarak belirtilmemiş, kanun koyucunun takdirine bırakılmıştır.

ANAYASA'DA
LOKAVT YER
ALMAMALI

Tasarı gerekçesinde, «lokavt'ın Anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Sosyal alanda işçi ve işveren mücadele ederken eşit araçlar kullanılırsa, ancak o zaman bu mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar» denilmektedir. Tasarıdaki bu yargı, toplum gerçeklerinden soyut bir düşünce ürünüdür. İşçi-işveren temelde eşit olanaklara sahip değildir. Temelde eşit olmayanların eşit mücadele araçları ile donatılmaları, dengeyi değil dengesizliğin sürdürülmesini sağlar.

İşçinin emeğinin karşılığını almak için işverenin de bu talebi asgari düzeyde tutmak için mücadele etmelerinde ancak Yasal sınırların dışına çıkan eylemler topluma zarar verebilir.

Sosyal Adalet, güçsüzlerin güçlülere karşı korunmasını ön-
görür. İşçinin grev hakkı; işverenlerle yapılacak serbest pazar-
lıkta emeğin korunması amacına yöneliktir. Lokavt ise emeği
tehdit aracıdır. İşçi, üretimden insan onuruna yaraşacak bir bi-
çimde yaşam koşuluna kavuşabilmek için zorunlu olan adil bir
pay alma veya haklarının korunması amacıyla grev hakkına
muhtahtır. İşveren bu payı vermemek için lokavt silâhını kulla-
nır. Grevde, sosyal bir dengenin kurulması, lokavtta ise bu den-
genin gerçekleşmemesi amacı yatmaktadır. Bu bakımdan, lo-
kavt'ın bir Anayasal hak olarak düzenlenmesi Devletin sosyal
devlet olma ve koruyuculuk nitelikleri ile de bağdaştırılmaz.
Gerçek denge, grev hakkının muadili olarak işverenlerin de
lokavt hakkı ile teçhiz edilmesi suretiyle kurulamaz. Kaldı ki,
1961 Anayasasında lokavt bir Anayasal hak olarak tanınmadığı
halde 275 sayılı yasa ile işverenlere tanınmıştır. Lokavt, gerekirse
özel kanunla düzenlenebilir. Böylece de günün koşulları dikkate
alınmak suretiyle düzenlemeler yapılabilmesi bakımından Ana-
yasaya esneklik verilmiş olur.

HAK
GREVI
KORUNMALIDIR

Tasarıda grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi yapımından
doğan menfaat uyuşmazlıklarına hasredilerek hak grevi yolu tı-
kanmıştır. Gerekcede «Mahkemelere saygı ve çalışma barışı il-
keleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur» denilmekte-
dir. Bütün ileri ülkelerde olduğu gibi grev hakkı işçilerin ekono-
mik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için son çare
olarak başvurulacakları araçtır. Bir menfaatin sağlanması kadar bir
hakkın korunması da önemlidir. Bunları yekdiğerinden ayırmak
grev hakkını geniş ölçüde sınırlamak olur. Her ne kadar hak ih-
lallerinde işçilerin dava yoluna başvurmaları mümkün ise de işve-
renlerin mevzuattan veya sözleşmelerden doğan haklarını top-
luca ihlâl etmeleri halinde işçilerin teker teker mahkemeye baş-
vurarak bu haklarını sağlamada katlanacağı külfetler ve zaman

faktörü hiç de küçümsenemez. Bu ihtiyaç, Mahkemelere saygısızlık değildir. Çalışma barışı da hak grevi yolunun tıkanması ile sağlanamaz. Çalışma barışı haklara saygıyı gerekli kılar. Dava yolu zaman alıcı ve pahalı bir yoldur. Örneğin, işçinin 3.000,— TL.lik bir hakkı için dava açması gerektiği düşünülürse yürürlükteki mevzuatımıza göre sadece Mahkeme harç ve masrafı olarak 1.000,— TL. lik bir peşin ödemeye gerek vardır. Davanın takip ve sonuca ulaşması için katlanılacak külfetler de ayrıdır. Kaldı ki, işçi haklarına saygılı işverenler yönünden de hak grevi bir baskı aracı değildir. Hak grevi yoluna başvurmak işçiler ve buna karar verenler için riskli bir durum olacağı cihetle bu hakların özenle kullanılmak isteneceğinden kuşku duyulmamalıdır. Ayrıca, yürürlükteki yasalara göre, hak grevinin Mahkemelerce de tedbiren durdurulabilmesi yolunun mevcudiyeti dahi bu hakkın kötüye kullanılmasına imkân vermiyecektir.

Yürürlükteki hukuk kurallarına göre, hakların kötüye kullanılması yasalarca korunmamaktadır. Medeni Kanunun 2 nci maddesinde bu husus açıkça belirlenmiştir. Keza, bu hakkın kullanılmasında milli servetin tahribi yolu da açık değildir. Grev uygulamasında yasalara aykırı davranışta bulunulması ve bir takım zararlara neden olunmasının da esasen genel ve özel yasalarda hukuki müeyyideleri vardır. Yürürlükteki hukuk kurallarının dahi olanak tanımadığı bu gibi durumların Anayasa maddesi haline getirilmek istenmesi tasvip edilir bir davranış olmadıktan başka Anayasa tekniği ile de bağdaştırılamaz. Anayasalarda temel hak ve ilkeler belirlenir, gerekiyorsa ayrıntılar özel kanunlarla düzenlenir.

Grev ve özel yasada kabul edildiği takdirde lokavt'ın hangi esaslarla yapılacağı ve uyuşmazlıkların çözüm yolları bir Anayasa konusu değildir. Bu bakımdan uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulunca çözümleneceğine ilişkin bir hükme de gerek yoktur. Bunlar tamamen ayrıntıdır. Böyle bir hükmün peşinen kabulü serbest pazarlık ve grev hakkının özünü zedelemektedir.

Tasarıda yer alan «siyasal amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, verim düşürme ve direnişler yasaktır» hükmünün de hiçbir anlamı ve

dayanağı yoktur. Grevin amacı belirlidir. Bu amaç ve yasada belirlenecek usul ve esaslar dışındaki tüm eylemlerin ise yasal olmayacağı kuşkusuzdur. Yasalarla haklar ve yasaklar düzenlenir; var olan bir şey yasaklanabilir, olmayan bir şeyin varlığı var sayımından hareketle bunun yokluğuna işaret etmenin anlamsızlığı ortadadır. Hele Anayasa gibi temel kuralları içeren bir yasada bu çeşit ayrıntıların yer alması gereksizdir.

Aynı şekilde, greve katılmayanların işyerinde çalışmalarının hiç bir şekilde engellenmemesini öngören bir hükmün de Anayasa'da yeri olmamak gerekebilir. Anayasa bir özel kanun değildir.»

KÜÇÜK
İŞYERLERİNDE
GREV VE
SÖZLEŞME
YASAĞI
(MADDE 59)

Küçük işyerlerinde toplu sözleşme ve grev yapılamayacağına ilişkin 59 uncu maddenin Anayasa'dan çıkarılması gerektiği savunulmuştur.

Önergede bu konuda şöyle denilmiştir:

«... Toplu İş Sözleşmelerinin nasıl yapılacağı ve grev hakkının kullanılması ile istisnaları özel kanunla düzenlenecektir. Anayasa'da yer verilmek istenilen bu hüküm esasen ayrıntıya ilişkindir. Eşitlik ilkesine, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının özüne de ters düşmektedir. Gerekçede işaret edilen görüşün de aksine sendika enflasyonuna yol açabilecek nitelikte de değildir.

Bu madde 100 işletmeden 88'ini kapsayacak genişlikte bir kısıtlamaya yol açacak ve bu işyerlerinde çalışan işçileri toplu iş sözleşmesi ve grev gibi temel haklarından yoksun bırakacaktır.

İşverenlerin bu madde hükmünü kötüye kullanmaları da büyük bir olasılıktır. İşyerlerini 10 işçi seviyesinde tutma gayreti baş gösterecek ve hatta bir kısım işyerleri 10'ar kişilik işyerleri haline de getirilebilecektir. Bunun gibi, teknolojik geliş-

melerden yararlanılarak işyerleri 10 işçiyi aşmayacak şekilde yeniden düzenlenebilecektir. Bu, büyük bir işçi kitlesinin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yoksun bırakılması sonucunu doğuracaktır. Bu işyerleri için Bakanlar Kuruluna çalışma şartlarını düzenleme yetkisi verilerek işçilerin korunabileceği iddia edilmişse de bu müdahaleci tutum ile toplu sözleşme ve grev hakları ortadan kalkacaktır. Bu çapta işyerlerinin genellikle özel sektörde kurulu olduğu dikkate alınırsa düzenleme bu sektörün büyük bir kısmını toplu sözleşme ve grev hakları dışında bırakmakla bir ayrıcalık da yaratmış olacaktır.»

ASGARI
ÜCRETLERE
MÜDAHALE
ÖNLENMELİ
(MADDE 62)

Tasarının asgari ücret sistemini değiştiren ve serbest toplu pazarlığı kısıtlayan 62. maddesi ile ilgili olarak şu eleştiriler yöneltmiştir:

«Tasarının 62 nci maddesi ile yapılan düzenleme, ücrette adalet sağlanması amacının gerçekleştirilmesi yolunda yasal düzenlemelere imkân verecek esneklikten yoksun olduğu gibi, kavramlar bakımından da teknik bir zaaf içinde bulunmaktadır. Yurdumuzda ölçülmesi olanaksız kriterlerle serbest toplu pazarlığı da kısıtlayıcı bir sistem geliştirilmek istenmektedir. «Asgari ücretlerin tesbitinde, ülkenin ekonomik gücü, işkolları ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özellikleri dikkate alınır» denilerek Türkiye düzeyinde tek asgari ücret uygulamasını sona erdirecek zemin yaratılmaktadır.

Asgari ücreti, diğer bir deyişle kutsal ücretli ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul etmek gerekir. Sosyal ücret olarak anılan ve temeli işçiye insanca yaşayabileceği bir ortam sağlamaya dayanan ücret, tarih boyunca önemli korumuştur. Asgari ücret, çağımızın ulusların kendi sınırları içinde çözümleyecekleri bir problem olmaktan çıkarak uluslararası bir sosyal politika aracı olmuştur. İşçi ve işveren yetkililerinin ortaklaşa temsil edildikleri Uluslararası Çalışma Teşkilatı

her şeyden önce «işçinin ve ailesinin yalnızca geçimini temin eden ücret, insanca yaşamaya yeterli bir ücret değildir» diyerek konuya açıklık getirmiş ve bu yönde sarfedilecek çabanın «işçinin insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması kriterlerinden hareket etme gerektiği» belirlenmiştir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı aksi tutum ve davranışların sefaletin kaynağı olduğunu belirtmiş ve sefaletin olduğu yerde refahın tehlikede olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. Uluslararası Çalışma Teşkilatının görüşüne göre «bir işyerinde işçiye insanlık haysiyetine yaraşan ve insanca yaşaması için elverişli bir ücret ödenmiyorsa o işyeri ülkenin ekonomik ve sosyal politikasına uygun açılmış bir işyeri değildir, o işyerinin kapanması ülkenin ekonomik ve sosyal politikasının bir gereği olmalıdır.»

İşçiye insanlık haysiyeti ile bağdaşan ve insanca yaşaması için yeterli bir ücret ödenmesi ilkesi 1961 Anayasamızın 45 inci maddesinde yer almış iken tasarının 62 nci maddesi ile bu ilke tamamen ters çevrilerek sosyal ücret yerine asgari ücretin tesbitinde ekonomik imkanların ve ekonomik ücreti benimsendiği görülmektedir.

Hali hazır uygulamada sosyal ücret demek olan asgari ücret ulusal seviyede ve tek tip olarak tesbit edilmesine ve bu uygulamanın bütün ilgili kuruluşlarca benimsenmiş olmasına rağmen tasarıda asgari ücretin iş kollarının ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özelliklerine göre tesbitini öngören hükümleri asgari ücretin anlam ve felsefesine ters düşmektedir.

Asgari ücrette adalet gerçekleştirmeğe çalışılırken üretim unsuru olan emeği bir mal olarak görmeğe imkan yoktur. Asgari ücretin tesbitini prodüktivite artışına bağlayan görüşün çağımızda yeri yoktur. Zira asgari ücret ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücrettir.

Bu güne kadarki hükümet programlarında «kalkınmayı ve Sanayi toplumuna geçişi bütün yurttta dengeli olarak hızlandırıcı bir usulle küçük ve orta boy sanayii kuruluşlarını da çağın gerçeklerine uygun şekilde güçlendiren ve bunlarla kuruluşlar arasında organik bağlantı kuran bir Sanayi Politikası izlenecek-

tir» diye ifade edilen hedefe ulaşmayı ulusal düzeyde asgari ücret tesbit etmek kolaylaştıracaktır.

Ülkemizin doğusu ile batısında kurulu bir işyerinin ödeme kapasitesinin farklı olması sosyal ücretin (asgari ücretin) farklı tesbitini gerektirmez. Anayasa tasarısının getirdiği ilke bölgeler arası dengesizliği gidermeyi değil, arttırmayı teşvik eder niteliktedir. Ayrıca, tasarıda yer alan ve nitelikleri itibariyle de özel kanunlara, tüzük ve yönetmeliklere konu teşkil edebilecek ayrıntılara da Anayasada yer vermemek gerekir. Bu nedenlerle 62 ncı maddenin tasarıdan çıkarılarak 1961 Anayasamızın 45 inci maddenin aynen muhafazası gerekmektedir.»

EKONOMİK VE
SOSYAL
KONSEY
(MADDE 148)

İşçi Hareketince 148. madde ile işveren istekleri doğrultusunda kurulan «Ekonomik ve Sosyal Konsey»in aşağıdaki gerekçe ile Tasarıdan çıkarılması önerilmiştir:

«Anayasa Tasarısının 148 inci maddesinde düzenlenen Ekonomik ve Sosyal Konsey ile ilgili hükmün tasarı metninden çıkarılması zorunludur.

Madde gerekçesinden anlaşıldığı üzere, Anayasal kuruluş haline getirilmek istenen bu Konseyin, çeşitli kesimlerin temsili ile, milli ekonominin istikrar içinde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasında denge kurmak, sektörler arası uyum ve işbirliğini gerçekleştirmek için istişari çalışmalar yapması amaçlanmıştır.

Tasarıda bu amacı gerçekleştirebilecek mevcut organlara ilâveten Devlet Danışma Konseyi, Devlet Denetleme Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu gibi karar yetkisi olan kurumlar getirilmiştir. Bu kurumların amaçları da Ekonomik ve Sosyal Konseyin görevlerini içermektedir.

Böyle bir Konseyin oluşturulmasında amacın, gerekçenin son fıkrasından anlaşıldığı üzere, çalışanların ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkaniyeti sağ-

lamak olduğu görülmektedir. Konsey çalışanların çalışma karşılıklarını tesbit edip karara bağlayacaktır.

Çalışanlar kesiminin devlet memurları ile ilgili düzenlemeleri, mahsus kanunları ile yasama ve yürütme organlarıncaya yerine getirilmektedir. Bu düzenleme kamu kudreti kullanılarak yapılan tek taraflı hukuki bir tasarruf niteliğindedir. Çalışanlar gurubunu teşkil eden işçi kesimi ise, işverenle olan ilişkilerinde özel hukuk münasebetine tâbidir. İşçilerin ücret ve sosyal haklarının serbest irade ve pazarlığa dayanan toplu görüşmelerle saptanması Uluslararası normların bir gereği ve genel kuraldır. Bu kurala ülkemizde 20 yıl uyulmuştur.

Toplu pazarlık sisteminin böyle bir konsey eliyle müdahaleye maruz bırakılması toplu sözleşme düzeninde de müdahaleci ve güdümlü bir sistemin benimseneceği kaygısına yol açmaktadır.

Böyle bir olgu, sosyal barışı zedeleyebilecektir. Daha da önemlisi, üyelerinin sosyal, ekonomik ve mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikaları gereksiz kılacak, sendikaların var oluş nedenlerini ortadan kaldıracaktır.

Bu düşüncelerin ışığı altında, söz konusu 148 nci maddenin tasarıdan çıkarılması uygun görülmektedir.»

**«YÜKSEK
HAKEM
KURULU
(MADDE 149)**

Serbest toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldırarak işçi-işveren ilişkilerinde mecburi tahkimi hakim kılan 149 uncu maddenin Tasarıdan çıkarılması gerektiği de şu sözlerle açıklanmıştır:

«Çalışma hayatını düzenleyen Yasa hükümlerinden 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yüksek Hakem Kurulu ayrı bir madde ile düzenlenmiş ve ülkemizde 17 yıl uygulamada kalmıştır.

12 Eylül Harekâtından sonra, 24.12.1980 tarihinde kabul edilen 2364 sayılı Yasanın «... işçi veya işveren meslekî teşek-

küllerinin faaliyetlerinin durdurulmasının veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelenmesinin veya askıya alınmasının ortaya çıkardığı sosyal zorunluk hallerinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin kolaylıkla yapılmasını ve işçilerin, toplu sözleşmelerin getirdiği menfaatlerden yoksun kalmamasını sağlamak...» amacıyla hazırlandığı gerekçesinde belirtilmiş ve, «... bu tasarı kanunlaştığı takdirde, 275 sayılı kanunda gerekli değişiklikler yapılarak yürürlüğe konuluncaya kadar uygulanacaktır» denilmiştir.

Görülmektedir ki, Yüksek Hakem Kurulu, sosyal zorunluluk nedeniyle ve geçici bir süre için görevlendirilmiş ve toplu iş sözleşmelerini bir süre için tek elden yenileme ve değiştirme yetkisi ile donatılmıştır.

Yüksek Hakem Kurulunun Anayasal kuruluş olarak kabulü, mecburi tahkimin cari kılınması sonucunu doğuracaktır. Bunun sonucu olarak serbest toplu pazarlık hakkı önemli ölçüde kısıtlanmış, giderek ortadan kaldırılmış olacaktır.

Serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasına her zaman müdahale edebilen ve çalışma şartlarını doğrudan düzenleyebilen Yüksek Hakem Kurulunun 2364 sayılı Kanun çerçevesinde sürdürdüğü çalışmalar ve yenileyerek yürürlüğe koyduğu sözleşmeler çalışanları memnun etmemiştir. Eşitlik ve denge kurma adına takdir ettiği ücret artışları ve sosyal haklar, işkolları arasında eşitsizlik ve dengesizlik yaratmıştır. Yüksek Hakem Kurulunun çalışmaları Yönetimin tarafsızlık ilkesi ile taban tabana zıttır. Kurul, bir baskı aracı olarak görev yapmaktadır.

Öte yandan bu Kurula tanınan olağanüstü yetkilerin geçiş dönemi ile sınırlı olduğu yolunda Türk işçisine gövence de verilmiştir.

275 sayılı Yasanın yeniden ele alınıp değiştirilmesi ile Yüksek Hakem Kurulunun çalışma süresi ve görevi de sona ermelidir.

Uluslararası ilkelere göre serbest toplu pazarlık hakkına müdahale edilmemelidir.

Türk-iş Çalışma Raporu

Huzursuzluk bu hakkın özünü zedeleyen kısıtlamalar konusunda ısrarlı olmaktan doğmaktadır.

Anayasa mecburi tahkimin değil, serbest toplu pazarlık hakkının güvencesi olmalıdır.»

BELGE 10

TÜRK-İŞ
YÖNETİM
KURULUNUN
19 AGUSTOS 1982
GÜNLÜ
AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULUNUN
19 AĞUSTOS 1982
GÜNLÜ AÇIKLAMASI

«Türk Ulusunun ve Devletin hayatını, geleceğini, huzuru ve güvenini belirleyecek, düzenleyecek olan Anayasa ile ilgili çalışmaların tüm safhalarını dikkatle izlemek üzere sürekli toplanan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu kesin bir sorumluluk duygusuyla Türk Ulusuna ve çalışanlara karşı görevini yerine getirmenin gayreti içindedir.

Kaderde, kıvançta, tasada ortak bir ulus halinde, vatandaşımızın ve Devletimizin bölünmez bütünlüğü içinde, Atatürk ilkelerinin ve devrimlerinin ışığında, sağlıklı bir demokrasiyi yeniden kurarak sürekli kılmak gerekçesine dayalı bir Anayasa'nın gerçekleşmesinin vakur beklentisi içinde, her türlü sorumluluğu yüklenen ve göğüsleyen TÜRK-İŞ, ortaya çıkan Anayasa Tasarısı ile gerekçelerinden derin bir kaygı duymakta olduğunu açıklamıştı.

DÜZENLEME
KALICI VE
GERÇEKÇİ
OLMAKTAN
UZAKTIR

- Egemenlik gücünün kayıtsız şartsız kaynağı olan Türk Ulusuna güvensizlik duygularını yansıtan,
- Belirli olaylara dayandırılan güvensizlik duygularıyla, Devleti vatandaşa karşı korumak yolunu temel hak ve hürriyetlere, iktisadi ve sosyal haklara demokratik kuralları dışında kısıtlamalar getirmek tercihine başvurarak açan,
- Yasama, yürütme ve yargı güçleri arasında Ulus iradesine dayalı bir denge kuramayan,
Anayasa Tasarısı,

Sağlıklı, kalıcı bir demokratik rejimin özlemi içinde olan Türk Ulusunun beklentilerinden ve gerçeklerinden uzak bir nitelikte düzenlenerek, gerekçelendirilmiştir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Anayasa Tasarısında, özellikle çalışanlarla ilgili olarak yapılan düzenlemeleri Türkiye'mizin sosyal hayatını ve Türk demokrasisini kesin bir çıkmaza sürükleyecek nitelikte gördüğünü üzüntü ile ve derin bir kaygı ile tekrar açıklamayı görev saymaktadır.

Memurların, işçilerin, esnafın, topraksız ve az topraklı köylülerin ve yüzbinlerce işsiz haklarını, çıkarlarını korumaktan, sorunlarına adaletli bir çözüm getirmekten kesinlikle uzak ve yetersiz bu düzenleme kalıcı ve gerçekçi olmaktan son derece yoksun bulunmaktadır.

DANIŞMA MECLİSİ
ÜYELERİ
TARİH ÖNÜNDE
SORUMLUDUR

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Anayasa çalışmaları ile bir bakıma Türk Ulusunun egemenlik hakkını kullanmak görevini kendi şartları içinde yüklenen Danışma Meclisi üyelerinin kendilerini Ulusumuzun bütününden soyutlamaksızın bu hakkı kullanmak sorumluluğunu tarih önünde tescil etmek göreviyle yükümlü oldukları inancındadır.

TÜRK-İŞ, bugüne kadar ve özellikle 12 Eylül 1980 tarihinden günümüze kadar, toplumsal sorumluluğunu bir geçiş döneminin özelliklerini dikkate alarak akılcı, bilinçli, vakur, barışçı ve yurtsever bir tutumla yerine getirerek, uyarılarını yapmış olmaktan huzur duymaktadır.

TÜRK-İŞ'in bu tutumu ile uyarılarının yeterli bir şekilde değerlendirilememiş olmasını TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üzüntü ile tesbit etmiştir.

Ayrıca Anayasa Tasarısı müzakerelerini günü gününe izleyen TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, özellikle Anayasa Komisyonu sözcülerinin Anayasa Tasarısının tümü üzerindeki konuşma-

rından Türk İşçi Hareketinin gösterdiği bu vakur tutumun yeteri kadar değerlendirilmemiş olduğuna bir kez daha şahit olmuştur.

Bu nedenle, işveren kesiminin bir sosyal bunalım programını aynen Anayasa hükümleri haline getiren Anayasa Komisyonu ve sözcüsünün gerçekleri çarpıtarak bu Taslağı savunma üslûbu ve tavrı karşısında, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, çalışanlar açısından bazı gerçekleri Türk işçisine ve Danışma Meclisi üyelerine bu aşamada özetle açıklamak gereğini duymaktadır.

KOMİSYON SÖZCÜSÜ
İŞVEREN
STRATEJİSİNİ
UYGULUYOR

Sendikalar yüzbinlerce işçinin birleşerek meydana getirdiği teşkilatlar, sendika yöneticileri de işçilerin kendi aralarından seçerek görevlendirdiği işçilerdir.

Kesinlikle bilinmelidir ki, TÜRK-İŞ ve bağlı teşkilatların yöneticileri Türk çalışanlarının sesini temsil etmektedirler.

İşçi, sendika, sendika yöneticisi TÜRK-İŞ'te eksiksiz, bölünmez bir bütündür.

Danışma Meclisi'nin işveren müşaviri kökenli, yıllarca işveren haklarını savunmuş Komisyon sözcüsünün bu bölünmez bütünü tam bir işveren stratejisi ve ağız ile parçalamak amacıyla, işçiyi kurduğu sendikasına ve seçtiği sendika yöneticisine karşı gerçek dışı beyanlarla kışkırtma yolunu seçerek Anayasa Tasarısını savunması, işçilerin yok edilmek istenilen haklarını gözden kaçırmanın gerekçesi olarak tesbit edilmiştir.

Anayasa Komisyonu sözcüsü kesin bir demogoji ve tam bir fütursuzlukla «...bu Anayasa Tasarısı işçilerden hiçbir şey istemiyor, geri almıyor...» biçiminde defalarca tekrarladığı beyanları ile Danışma Meclisi üyelerine ve kamuoyuna seslenebilmiştir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunun kesin tesbiti şudur :

Gerçekten bir işveren programı halinde maddeleştirilen Anayasa Tasarısı hükümleri, işçilerden istenecek ve alınacak hiçbir şey bırakmamıştır.

«İşçilerden hiçbir şey istenmediği» pervasızca ilân edilen bu Anayasa Tasarısının çalışma hayatı ile ilgili hükümleri aynen gerçekleşirse, Türk işçilerinin ve çalışanlarının kaybedecekleri temel hak ve hürriyetlerinden önemli bir kısmı şunlardır :

İşçiler ve çalışanlar,

● Hür teşkilatlanma ve sendikalaşma haklarını kaybedeceklerdir.

● Toplu iş sözleşmesi yapmak hak ve hürriyetlerini kaybedeceklerdir.

● Toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan sendikal ve sosyal hakları ile ücret haklarını kaybetmek tehlikesi ile karşılıklı kalacaklar ve bu haklarını koruyamayacak, geliştiremeyeceklerdir.

● Grev yapma haklarını kaybedeceklerdir.

● Sosyal ve iktisadi alandaki ilerleme ve menfaatlerini siyasal yönden savunma ve gerçekleştirme haklarını kaybedeceklerdir.

● Tüm ücretli izin haklarını kaybedeceklerdir.

● Hafta tatili ve bayram tatili hak ve ücretlerini kaybedeceklerdir.

● Yüzbinlerce işçi, işçilik niteliklerini kaybedeceklerdir.

● Asgari ücretlerini geliştirmek haklarını kaybedeceklerdir.

● İş ve istihdam güvencelerini kaybedeceklerdir.

- İşsizler iş bulma imkânlarını kaybedeceklerdir.
- Nihayet, bu alandaki tüm kazandıklarını kaybedeceklerdir.

İşte , işçiler ve çalışanlardan «hiçbirşey istenmediği» ileri sürülen Anayasa Tasarısı Danışma Meclisince aynen kabul edildiğinde gerçekleşebilecek tablo budur.

SENDİKASIZ
BİR
DEMOKRASI
İSTENİYOR

Bu hakları bugüne kadar sağlayan işçilerin biraraya gelerek kurdukları sendikalar bu hakları koruyan ve geliştiren de yine işçilerin seçerek görevlendirdikleri sendika yöneticisi işçilerdir. Bu Tasarı ile amaçlanan işe, sendikasız işçiler ve sendikası bir demokrasidir.

Bu gerçekler dikkate alındığında, kurulmak istenen rejime hürriyetçi demokratik rejim denemeyeceği için, kaybeden sadece işçiler değil, Ulusumuz açısından demokratik rejim olacaktır.

TOPLUMSAL
SORUMLULUK
TAŞINAMAZ
NOKTADADIR

Anayasa Komisyonu sözcüsünün Danışma Meclisi çatısı altındaki beyanları, Danışma Meclisi üyelerinin gözünden bu gerçekleri saklayabilir.

Fakat, yıllarca sürdürülen mücadeleler sonucu Türk işçisinin elde ettiği bu hakların ortadan kaldırılmasına yönelik Anayasa Tasarısının getirdiği hükümler Türk işçisinin gözünden kaçırılmaz.

Anayasa Tasarı bu haliyle aynen gerçekleşirse, açıkça ve kesinlikle bilinmelidir ki, çalışma hayatına barış, güvenlik ve üretim değil; kargaşa, güvensizlik ve yoksulluk getirilmiş olacaktır.

Haklarını yasal yollardan demokratik kurallar çerçevesinde hür sendikacılık anlayışı ile korumaktan yoksun bırakılan işçiler, çeşitli zorlamalarla, yasa dışı yollara itilmiş olacaktırlar.

Bu nedenledir ki; TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu işçiler adına yüklendiği toplumsal sorumluluğun taşınmaz ve paylaşılmaz bir noktaya doğru itildiğini kaygı ile tesbit etmektedir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Ulus egemenliğine dayalı, sağlıklı ve kalıcı bir demokratik rejimin kurulması yolundaki uyarı ve çabalarının sağduyu sahibi tüm kişi ve çevrelerce dikkate alıcağı umudunu korumaktadır.»

BELGE 11

TÜRK-İŞ
GENEL
BAŞKANININ
«ANAYASA
KONFERANSI»
AÇIŞ
KONUŞMASI

TÜRK-İŞ
GENEL BAŞKANININ
ANAYASA KONFERANSI
AÇIŞ KONUŞMASI

«Bu toplantının önemli bir özelliği vardır.

Kısacık bir ömrü yaşanabilir hale sokmak için gecesini gündüzüne katan; horlanmaya, ezilmeye, sömürülmeye, itilip, kakılmaya tüm benliği ile karşı çıkan; kısacası, insanı insan yapan değerleri korumaya çalışan dava arkadaşlarım, işçi liderleri buradalar.

TÜRK-İŞ örgütünün sekiz yüzü aşkın merkezinden, 67 ilimizden sadece ikişer temsilci olarak, Ankara'ya, TÜRK-İŞ'e geldiler.

Buradan da kendilerinden haber bekleyenlere gidecekler...

Anayasa Tasarısını ve bu Tasarının Türk toplumunun özelemlerine ve ihtiyaçlarına uygun hale getirilebilmesi için yapılmak gerekenleri, Türk işçisinin katkısını anlatacaklar.

CEHALETLE
SUÇLANMAYA
ALDIRMAYIN

Kravatlarınıza bakıyorum...

Evet doğru!

Kitleleri en yaraşır biçimde temsil edebilmede, kitlelerin fertlerini, sorunlarını çözebilmede bu görünüm içinde olmak gerekiyor...

Ama ben kravatları değil, sırtınızda tulumlarınızı görüyorum. Sadece burada değil, her yerde, sırtında tulumu, bekleyen insanlar görüyorum. Haklarına, özgürlüklerine saygı bekleyen, demokrasiyi olması gerektiği şekilde isteyen insanlar görüyorum.

Kravatın cehaletle suçlanmayı önleyememiş olmasına sakın aldirmayın!

* Anayasa Konferansı Türk-İş üyesi tüm sendika ve federasyonların her düzeydeki temsilcilerinin katılımıyla 8.9.1982 günü Ankara'da Arı Sireması'nda yapılmıştır.

Nasırlı eller kravat bağlamada maharetli olamayabilir...

Yegâne mahareti kravat bağlamak olanlara tulum giydirilseydi, ne olurdu, onu düşünün...

Herkes düşünsün...

Gelsinler.. Üretimi arttırsınlar! Tezgâh başında, yüzlerce metre yerin altında, toprakta, denizde, Türkiye'yi kalkındırsınlar. Ekmek üretsınlar. Uzağa gitmeye ne gerek! Gelsinler kravatlarını yapsınlar.

İŞÇİ İLE
SENDİKASI
ARASINA
KİMSE GİRMESİN

İşçi ile sendikası arasına girmeye kimse kalkmasın. Bu kimseye yarar sağlamaz. Biz aynı çarkın insanlarıyız. O çarkın içinde öğütölmek için insanın kravat takması yetmez. Tulum da giymiş olmalıdır! Kimi aldatıyorlar? İşçinin sendikasıdan başka nesi var?

Bir nokta daha var...

Atatürkçölükte bizlerle kimse yarışmasın. Biz Atatürk'ü resimde değil, hayatta yaşatan insanlarız.. O'nun gösterdiği hedefe doğru, Türkiye'yi omuzlamış, götüren insanlarız.

ÖZGÜRLÜKLERİN
BUDANMASI
MEMLEKETE
ZARAR VERİR

Anayasa Tasarısı ile Türk işçilerine haksızlık yapılmıştır.

Anayasa Tasarısı ile, Devlet Baba, fukarayı korumakla ödevli, sosyal devlet olmaktan çıkarılmıştır.

Anayasa Tasarısı ile, işçi hak ve özgürlükleri, bunların kullanılmasına imkân verecek olan kamu özgürlükleri kökünden budanmaya kalkışılmıştır.

Bu budama, memlekete ve millete zarar verir, yarar getirmez.

Ben bu kadar söylüyorum.

ŞİKAYETLERİ
DİNLEMEZ,
ANLAMAZ
GÖRÜNÜYORLAR

Anayasa Tasarısı 17 Temmuz günü açıklandı. Yaklaşık bir aydır sürekli çalışıyoruz. Anayasa'daki yanlış gidişe, her vesile ile «DUR» diyoruz.

Bu Anayasa Tasarısı ile, ne gelecek güvenli, ne de demokrasi sağlıklı olur.

Dinlemez... Anlamaz görünüyorlar!

Tek başına mı hareket ediyoruz?

Hayır.

Garip ama, ne kadar «cahil» varsa, hepsi aynı gözlemde birleşiyor: «Bu yaklaşımla demokrasi sağlıklı olamaz; geleceğe güvenle bakılamaz» diyorlar...

Neden böyle diyorlar?

Neden böyle diyoruz?

Sebebi ortada: Bu Anayasa Tasarısı ile bir avuç sermayedarın sadece iktisadi iktidara değil, siyasal iktidara da egemen olması amaçlanıyor...

Açıklamalar... Başvurular... Yayınlar..

Ve şimdi bekliyoruz...

Son sözün ihtiyaçlara uygun, haklara özgürlüklere, insanlara değer verir olmasını bekliyoruz. Bunca yanlışlığın düzeltilmesi umudunu henüz yitirmedik!

Sadece kendi adımıza mı? Asla...

Türk Ulusunun tümü adına, devletimizin yarınları adına, demokrasi adına, özgürlük adına hataların düzeltilmesini bekliyoruz.

BASINA
ŞÜKRANLARIMI
SUNUYORUM

Huzurunuzda bilim çevrelerine, özellikle Türk basınına şükranlarımı sunuyorum.

Yarınları huzurlu, güvenli, demokrasiyi sağlıklı yapabilmek için gösterilen çaba olağanüstüdür.

TRT'ye aldırmayın...

TRT'deki basın mensubu ne yapsın!

Evet acıdır... Ama TRT'deki haksızlığı herkes görüyor, O'na kimse inanmıyor.

EKMEK,
BARIŞ,
ÖZGÜRLÜK
İSTİYORUZ

Biz «Hür» sendikacılık akımının temsilcileriyiz. Temel ödevimiz, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir.

Biz «Ekmek», yani herkes için ekonomik güvenlik ve sosyal adalet istiyoruz.

Biz «Barış» istiyoruz... Yani herkes için adaletli ve insanlık haysiyeti ile bağdaşan bir yaşama ortamı arıyoruz.

Ekonomik ve siyasal demokrasi vasıtasıyla «Hürriyet» istiyoruz...

Bu çerçevede diyalogcuyuz.

Bu çerçevede yasalara daima saygılı olduk... Gene oluruz!

Sorunları, dogmaların katı kalıpları içinde değil, diyalogla, akılcılıkla çözmeye çalıştık... Gene çalışırız!

Yurt çıkarları ile işçi çıkarlarını daima bir bütün olarak gördük... Gene görürüz...

Yeter ki, haksızlık yapılmasın...

Temel Hak ve Özgürlükler

Yeter ki, haklarımıza, özgürlüklerimize saygılı olunsun...

İşçinin hakkı, işçinin özgürlüğü bellidir.

Bunun takipçisi olacağımız bilinmelidir.

Ve bunlara saygı gösterilmesini istemek de, beklemek de meşrudur...

67 ILDE
SİYASET
YAPARIZ

Sendikacılık son tahlilde bir «Temsil» görevidir. Bunu lâ-yıkıyla yapmak istiyoruz.. Buna imkân kalmaz ise, hak ve özgürlükleri koruma ve geliştirme ödevini bir başka alanda yaparız.

Kravatları çıkarır atar, tulum sırtımızda, 67 ilde yalnızca si-yaset yaparız.

Demokrasi çoğunluk rejimidir. Türkiye'yi üç-beş sermaye-dar mı, yoksa halkın çoğunluğu mu idare eder, o zaman bunu herkes görür.

İŞÇİNİN SOYADI
«TÜRK-İŞ» TIR

Sizden haber bekleyenlere şunu söyleyiniz: Nüfus kağıt-larınız gibi soyadlarınız da aynıdır...

Soyadımız «TÜRK-İŞ» tir.

Tüm Türk İşçisinin soyadı «TÜRK-İŞ» tir. Yörelerinizde İş-çiye bunu anlatın.

Allah doğruların yardımcısıdır...

Hepinize saygılar sunuyor, başarılar diliyorum.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

BELGE 12

İŞÇİ
LİDERLERİNİN
ANAYASA
KONFERANSI
SONUNDA
OYBİRLİĞİ
İLE
KABUL
ETTİĞİ
BEYANNAME

ANAYASA
KONFERANSI
SONUNDA
KABUL
EDİLEN
BEYANNAME

«Yüzbinlerce Türk İşçisini çatısı altında teşkilatlayan TÜRK-İŞ Konfederasyonu 8 Eylül 1982 Çarşamba günü yurdun dört bir yanından Ankara'ya gelen bağlı kuruluşlarının temsilcisi işçilere Anayasa Tasarısının Danışma Meclisindeki müzakereleri aşamasında yaptığı çalışmaları ve eleştirileri bütün açıklığı ile anlatarak bilgi vermiştir.

Yalnızca üyelerinin değil, Türk Milletinin ve tüm çalışan kesimlerin sorunlarının sorumluluğunu yüreğinde duyan TÜRK-İŞ ve bağlı teşkilatı, yeni Anayasa'nın oluşturulması aşamasında konuya işçi haklarıyla sınırlı olarak bakmadığını özellikle belirtmeyi, Milletin ve ülkenin geleceği, barışı ve refahı açısından kaygılarını bu toplantı sonucu tüm teşkilatının temsilcileriyle birlikte bir kez daha kamuoyuna açıklamayı görev saymaktadır.

Büyük Atatürk'ün hedeflediği çağdaş, güçlü, yurdda ve cihanda barışı birlikte gören bir Türkiye'nin meydana getirilmesi ve bu yolda geliştirilmesi temel amacına inanan TÜRK-İŞ, oluşturma aşamasında olan Anayasa Tasarısının, bu amacı gerçekleştirebilecek bir belge niteliğini taşımadığını tesbit ettiği içindir ki, eleştirilerini açıkça, sakınmadan, tarihe karşı kesin bir sorumlulukla sürdürmektedir ve sürdürecektir.

BU TASARI
GERÇEKLEŞMEMELİ

Türk Milletinin önüne konan Anayasa Tasarısı ve bu Tasarı üzerinde Danışma Meclisi aşamasındaki gelişmeler, Türk Milletinin siyasal rejim tercihi olan çoğulcu özgürlükçü demokrasiyi sağlamaktan kesinlikle uzaktır.

Siyasal açıdan olduğu kadar ekonomik açıdan da Anayasa Tasarısı tüm çalışanların, işçilerin hak ve özgürlüklerini ortadan kaldıracak, Türkiye'de bir kısım sermayedarların ekonomik

iktidara da, siyasal iktidara da egemen olacağı bir sistemi geçerli kılacak unsurları taşımaktadır.

Bu Anayasa Tasarısının aynen gerçekleşmesi halinde çalışanların temel hak ve özgürlüklerini kaybetmeleri yanında, kamu özgürlükleri, kişi hak ve özgürlükleri özü dahi korunamaz biçimde kısıtlanmış olacak, demokrasi ancak salt seçimden seçime oy verme kalıbında biçimsel bir görünümde işleyecektir.

Bu Tasarı aynen gerçekleştiği takdirde, içinde yaşadığımız şartlarda giderek bozulan istihdam, üretim, yatırım ve gelir bölüşümü dengesizliği artarak sürecektir, bu bozuk temel üzerine oturtulan Tasarı mevcut niteliğiyle ülkemizin bu alandaki sorunlarını daha da ağırlaştıracaktır.

Türkiye, sanayileşmesini demokratik rejim içinde gerçekleştirmeye kararında olan bir ülkedir.

Tarihi gerçeklerden ve yaşanan deneylerden görülen odur ki, sanayileşme yolunda olan hür ülkelerde toplumsal çıkar çelişkileri ekonomik ve sosyal hayatı bütünüyle etkilemiştir.

Sosyal ve ekonomik hayatta ortaya çıkan çıkar çelişkilerini barışa vardırıp, dengelemede özgürlükçü demokratik sistemin başlıca aracı serbest pazarlık ve grev hakkına dayalı özgür sendikal düzendir. Bunun yerine, Uluslararası kurallara dahi aykırı bir yaklaşımla, geçici bir dönemin organı olduğu kamuoyuna açıklanan YHK'nu Anayasa'da kurumlaştırmak ve 30 yıl öncesinin uygulaması olan mecburi tahkimle çalışma barışının kurulabileceğini sanmak, ürkütücü sonuçlar davet eden bir yanılgıdır. Çalışanların yasalardan doğan hakları yanısıra, toplu sözleşme ve grev sistemini işlemez hale getirip, özgürlükleri kullanılamaz biçimde yok etmekle sosyal huzurun, ekonomik ve siyasal dengenin kurulabileceği düşünülemez.

Dünyadaki olumsuz ekonomik ve siyasal gelişmeler karşısında ve özellikle ülkemizin stratejik konumu açısından devletimizin, milletimizin varlığına yönelebilecek tehlikeler ancak yurdumuz içinde kesin barış ve ekonomik güçlenme sağlanarak göğüslenelir.

Hak ve özgürlükleri kullanılamaz hale getiren Anayasa Tasarısı ise, ekmek, barış ve özgürlük getirmemesi yanında, yeterli üretimi ve adil paylaşımı sağlayacak bir gelişmeyi de bütünüyle engellemektedir.

TÜRK-İŞ'in önemli kaygılarından biri de bu noktadadır.

GERÇEKLER
SAKLANAMAZ

Ülkemizin ve Milletimizin, sanayi ülkelerinin en az yüz yıl geride bıraktıkları türden huzursuzluk, güvensizlik ve kargaşalara sürüklenmesine «dur» demek her yurddaşımızın kaçınılmaz görevidir.

Anayasa Tasarısıyla öngörülen düzenin temelsiz, tarihi gelişme ve deneylere ters düşen gerekçelerin arkasına saklanarak savunulmasıyla gerçeklerin tüm çalışanlardan gizlenebileceğini sanmak, ülkemizin sosyal, ekonomik ve siyasal huzurunu sağlamaktan uzak bir düzenlemenin tepkiye yol açmayacağını düşünmek hayaldir.

Yaşlı dünyamızdaki tarihi gelişmeler ve yaşanan deneyler işçilerin, çalışanların her hal ve şartta çıkış yolunu en şerefli biçimde bulduklarının olayları ve belgeleriyle doludur.

Ülkemizin bu alanda yeni deneylerle kaybedecek zamanı ve Milletimizin yeni acılara katlanmaya takati yoktur.

Yapılan düzenlemeler özgürlükçü demokratik rejimin gerektirdiği araçlarla kurulacak sosyal, ekonomik, siyasal barışın gerçekleştirilmesi yerine çıkış yolu olarak çalışanları sadece acımasız bir siyasal mücadeleye baş vurmak tercihi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Böylesine bir mücadeleyi ekonomik güçsüzlükleri ve özgürlüklerinin sınırlandırılması nedeniyle çalışanların yapamayacaklarını düşleyerek bu Anayasa Tasarısıyla çıkarlarını korumayı amaçlayanlar kesinlikle yanılacaklardır. Türk işçi hareketinin deney birikimi bu yanılığı ispatlayacak siyasal girişimlere hazırdır.

Cumhuriyetin ve demokrasinin yılmaz savunucusu Türk işçileri, Türk milletinden aldığı güçle temel hak ve özgürlükler-

den, özgür sendikacılıktan, işçi haklarından asla fedakârlık etmeyecektir.

TÜRK-İŞ, sosyal hukuk devleti ilkelerinin temel hak ve özgürlüklerin tüm gerekleri ve kurallarıyla yaşatılmasının geçmişte olduğu gibi, halde ve gelecekte takipçisi ve koruyucusu olacaktır.

Açık bir gerçektir ki, tarihi gelişmenin yaşanmış deneylerinin sonuçlarına ve sosyal hayatın barış içinde gelişmesine ters düşen her düzenleme, uygulamaya konulduğu andan itibaren değiştirilmeye doğal olarak mahkûm ve kalıcı olmaktan yoksundur.

HAKSIZLIKLAR
KARŞISINDA
EĞİLMEYECEĞİZ

TÜRK-İŞ, Anayasanın, Türk Milletinin siyasi rejim tercihi- ni tam olarak yansıtan, her alanda barışı ve gelişmeyi sağlayacak kalıcı bir eser olmasını istemektedir.

TÜRK-İŞ, Türk Milletinin ve üyelerinin sağduyusuna, milli egemenliğin kayıtsız şartsız Türk Milletine ait olduğu ilkesine yürekten inanan, Milletinin hizmetinde sorumlu bir kuruluş olarak bu yöndeki uyarılarına devam etmek kararındadır.

Bilinmelidir ki, TÜRK-İŞ haksızlıklar karşısında eğilmeyecektir.

TÜRK-İŞ, şartlar ne olursa olsun, varlığını cefakâr Türk işçilerinden ve yüce Türk Milletinden aldığı güçle sürdürecektir.

TÜRK-İŞ; Ekmek, Barış, Özgürlük ve güçlü bir Türkiye, mutlu bir Türk Milleti ülküsüne ulaşılmasını gerçekleştirmek azmiyle yürüyeceğini tüm teşkilâtının temsilcileriyle birlikte kamuoyuna açıklamayı tarihi bir görev sayar.»

BELGE 13

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
DEVLET
BAŞKANINA
YAPTIĞI
BAŞVURU

TÜRK-İŞ İCRA KURULUNUN
DEVLET BAŞKANINA
YAPTIGI BAŞVURU

«Sayın Devlet Başkanımız,

İşçi/İşveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapının kurulabilmesi, takdir edileceği üzere, yurt kalkınmasının, toplum huzurunun önde gelen şartlarından

TÜRK-İŞ, otuz yıllık geçmişi içinde daima yurt çıkarlarıyla işçilerin ihtiyaçları arasında denge kurmaya çalışan, işçi hak ve özgürlüklerinin kullanılmasında sorumlu davranışı ön planda tutan, aşırı akımların, bölücülüğün sinsi ve açık tahribatı ile mücadeleyi hedef alan, Atatürkçü bir zihniyetin temsilcisi olarak hareket etmiştir.

TÜRK-İŞ, işçi hak ve özgürlüklerinin kurumlaştırıldığı 1963 yılından bu yana, hiçbir dönemde, maceracılığa sapmamış, aşırı derecede politize olmuş bir toplumda ağır ve fakat çoğu maksatlı eleştiriler karşısında gerilememiş, disiplinli, ilkelerini korumaya kararlı bir kuruluş olarak, işçi hizmetinde görev yapmıştır.

12 EYLÜL
ÖNCESİ

12 Eylül öncesi şartlarda, işçi hak ve özgürlüklerinin alabildiğine istismar edildiği, vatani ve millet bütünlüğünü bölme amacıyla kitlelerin kışkırtıldığı, siyasal sorumsuzluğun tam anlamıyla toplum yaşamına egemen olduğu, Devletin yaptırım gücünü kullanamaması sebebiyle yasa dışı yollardan sonuç elde edilip yasalara saygılı olma mücadelesi verenlerin adeta cezalandırıldığı bir ortamda disiplini ve ilkeleri korumak; sadece sözle değil, çalışmasıyla da komünizme, faşizme, gericiliğe teslim olmadan karşı koymak, takdir edileceği üzere, kolaylıkla başarılacak bir iş değildi. TÜRK-İŞ, takdir de edildiği gibi, bu vatan-severlik mücadelesinde başarılı olmuştur.

* Başvuru 23 Eylül 1982 tarihinde yapılmıştır.

Türkiye'nin yarınlarının yeniden şekillendirildiği, demokratik düzenin yeniden tehlikeye düşürülmesinin önlenmeye çalışıldığı bu günlerde, TÜRK-İŞ, özellikle çalışma hayatını düzenleyen Anayasa Tasarısı hükümleri karşısında derin bir kaygı içindedir.

Bu kaygının bir sebebi işçi hak ve özgürlüklerinde kazanılmışı ortadan kaldıran kısıtlamaların kaçınılmaz şekilde yol açacağı sosyal huzursuzluk, diğeri de, zaman içinde kısıtlamaların siyasette malzeme yapılması ve bu yoldan Türkiye'nin yeniden kamplaşmalara, demokrasiyi yeniden tehlikeye sürükleyebilecek bir çekişme ortamına sürüklenmesidir.

Oysa, Türk işçilerinin gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde büyük çoğunluğunu temsil eden bir kuruluş olarak TÜRK-İŞ, böyle bir sonucu değil, yurt çıkarları ve imkanlarıyla uyumlu bir biçimde, işçilerin meslekî hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek istemektedir.

Mesleki hak ve çıkarların korunabilmesi ve geliştirilebilmesi, öncelikle «serbest toplu pazarlık» düzeninin arızasız işletilebilmesine bağlıdır.

İŞÇİ HAKLARI
YOK EDİLİYOR

Serbest toplu pazarlık, çalışma barışını kurabilmenin, işçilerle işverenler arasındaki çıkar çelişkilerini giderebilmenin, iş uyuşmazlıklarını en aza indirebilmenin yegane akılcı vasıtasıdır. Serbest toplu pazarlığın aralıksız işleyebilmesi sendikaların disiplinli, etkili, güçlü kuruluşlar olması yanı sıra, toplu pazarlıkta serbestiyi ortadan kaldıran düzenlemelere yer verilmemesine, şartlar gerektirdiğinde greve imkân veren kapıların açık tutulmasına bağlıdır.

Anayasa Tasarısı ise bu alanda ciddi tereddütlere yol açacak niteliktedir. Şöyle ki,

(1) Bilindiği gibi, 12 Eylül 1980 sonrasında, yaşanan geçiş döneminde, işçilerin hak ve menfaatlerini koruyabilmek dü-

şüncesiyle Yüksek Hakem Kurulu'na yapılmış bulunan toplu iş sözleşmelerini yenileme yetkisi veren 2364 Sayılı Kanun çıkarılmıştır.

Serbest toplu pazarlık düzenine yeniden girinceye kadar görev yapacağı da açıklanan Yüksek Hakem Kurulu, Anayasa Tasarısında verilen şekil ile, serbest toplu pazarlığın yerini alacaktır.

Bugüne kadar grev yasağı olan hallerde mecburi tahkim vasıtası olarak görev yapan Yüksek Hakem Kurulu Anayasa, Tasarısı ile öngörülen düzen gerçekleşirse,

(a) bir grevin ertelenmesi, ve

(b) başlamış olan grevin (60) günden fazla sürmesi halinde de çalışma şartlarını kesin olarak düzenleyecektir.

Bu yaklaşımla serbest toplu pazarlık işçi/işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde vasıta olmaktan çıkmaktadır.

Ertelenmese bile, en çok 60 gün süreceği başından bilinen bir grev yapılamaz. Kuşkusuz amaç grev yapmak değildir; ama şartlar gerektirse de, grev yapılamayacak, toplu pazarlık masasında daha başlangıçta işverenin şartlarına boyun eğilmiş olacaktır. Bu çerçevede serbest toplu pazarlık hakkından söz etmek mümkün değildir; hak kağıt üzerinde kalacaktır.

Aynı şekilde, esnaf yurttaşlarımıza teminat verme adına, «küçük işletme» olarak isimlendirilen işyerlerinde toplu sözleşme ve grev yasağı getirilmesi son derece haksızdır, yararlı da değildir; zira böyle bir düzenleme ile bir yandan toplu sözleşme ve grev hakkının kullanılması imkânı işçi sayısına bağlanırken, diğer yandan işletmelerin büyütülmemesine, kaçak işçi çalıştırmaya yol açılacaktır. Küçük işletmeciliğin teşvik göreceği bu düzenlemenin iktisadi zararları yanısıra, işçileri toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olanlarla olmayanlar gibi yersiz bir farklılaşmaya sürüklemesi de kaçınılmazdır. Her ne kadar bu halde düzenlemenin Bakanlar Kurulu tarafından yapılacağı ileri sürülmekte ise de, 19 yıllık geçmiş bu alanlarda, söz gelimi «teşmil» müessesesi ile İdareye tanınan yetkinin kullanılmadığını göstermiştir.

(2) Serbest toplu pazarlık düzeninin teminatını ortadan kaldıran bir diğer düzenleme, işverenin imza ettiği toplu iş sözleşmesini çiğnemesi halinde grev tazyiki altına alınmasının engellenmesidir. Yurdumuzda 19 yıl içinde bu sebeple yapılan grev sayısı 5'i geçemez. Görüleceği üzere amaç tahribata yol açtığı iddia edilebilecek bir müessesenin islahı olmaktan uzaktır; işverenler akde vefa göstermedikleri takdirde süratle işletilebilecek bir yaptırımdan kurtulmak istenmektedirler. Kaldı ki, bugün yürürlükte olan Yasalara göre «hakkaniyet gerektiriyorsa» hak grevleri Mahkeme kararıyla ihtiyati tedbir yoluyla durdurulabilir. Hak grevinin iyi niyetle bağdaşmayan bir amaçla yapılmaya kalkışılması halinde bunu disipline edecek imkân esasen mevcuttur.

(3) Bir başka tereddüt konusu, toplu iş sözleşmelerine «Kanun hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konulmaması» yolunda benimsenen esastır. Türk-İş dışındaki çeşitli teşkilatlara bağlı sendikaların, geçmişte, toplu iş sözleşmelerine özellikle Türk Ceza Kanununun bazı hükümlerini ortadan kaldıran, bunları değiştiren hükümler koyduğu doğrudur. Ancak bu önlenmeye çalışılırken, serbest toplu pazarlığı yapılamıyacak bir şekle sokmak sakıncalıdır. Kanunların «emredici» hükümlerine aykırı sözleşme yapılamayacağı belli olmakla, bu nitelikte olmayan ve sosyal düşüncelerle altına inilemeyecek asgariyi düzenlemiş bulunan hükümlerin toplu pazarlık konusu yapılabilmesi gereklidir.

(4) Yukarıda arzedildiği üzere, serbest toplu pazarlık ilkesine dayalı sendikal düzenden beklenen sosyal ve iktisadi yararın sağlanabilmesi, sendikaların güçsüz kuruluşlar olmamasına bağlıdır. 19 yıllık uygulamada sorunları güçsüz kuruluşlar değil, her çeşit tahrike karşı disiplinli hareket edilebilmesini sağlayan güçlü kuruluşlar çözebilmiştir. Sendikaların güçsüz olduğu işyerleri ideolojik arayışların vasıtasını oluşturmuş, bu iş yerlerinde işçiler yetiştirilmiş militanların tehdidi altına girmiştir. Bir örnek vermek gerekirse, TÜRK-İŞ'in tarihinde «işgal, boykot» yoktur; Türk-İş'in hiçbir grevi, grev yardımı verilmeksizin yapılmamıştır; güçlü olduğu için, Türk-İş'e üye sendikalar tüm grevlerde uyuşmazlığın kaldırılmasında sorumluluk üstlenebilmişler, sonuçları işçilere oylatmak gibi yöntemlere başvurmamışlardır.

Türk-İş üyesi sendikalarca yapılan hiç bir grevde milli servetin tahribine yol açılmamıştır. Bütün bunlar, sadece Yasa hudutları çerçevesinde hareket ederek hakların yozlaştırılmamasını titizlikle gözetme sorumluluğunun değil, aynı zamanda, her bakımdan güçlü ve disiplinli olabilmenin sonucudur. Sendikaların malî müzayaka içinde olduğu, serbest toplu pazarlık sisteminin etkinliğinin doğrudan ya da dolaylı olarak ortadan kaldırıldığı bir düzen daima tahrike, kaba kuvvete açıktır.

TEREDDÜTÜMÜZ
VAR

Anayasa Tasarısında bu açıdan iki yön tereddüte meydan vermektedir.

Bunlardan ilki «genel siyaset yasağı»dır.

Türk sendikacılık Hareketi'nin siyasal partilerin işlevini üstlenmeye kalkmaması, mesleki hak ve çıkarları koruma görevini yerine getirirken siyasi parti gibi hareket etmemesi, siyasi partilerin hakimiyeti altına girmemesi, hiç kuşkusuz, doğru yaklaşımdır. Ancak bu yapılırken, işçilerin ekonomik hak ve menfaatlerini koruma çabasında, sendikaların her zaman «siyaset yapıyor olmakla suçlanabilecekleri ve cezalandırılacakları bir düzen» de kurulmamalıdır. Takdir edileceği üzere, sendikaların siyasi partiler karşısında «bağımsızlığının korunması» başka, her hareketin siyaset yapmakla suçlanabileceği bir düzenleme gene başkadır. Türk-İş, şartların en uygunsuz olduğu dönemde dahi bu sınavı başarı ile vermiş, işçi hareketinin bağımsızlığını koruyabilmiş bir kuruluştur. Bu, işçilerin büyük çoğunluğunu saflarında toplayan ve bu sebeple güçlü olan bir teşkilatın siyasi faaliyet konusundaki tereddütleri ortadan kaldırabileceğinin işaretidir.

Bir diğer tereddüt konusu işçi üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilmesi usulünün kaldırılmaya çalışılmasından doğmaktadır. İşçi üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilmemesini istemekle, mali denetim gereği üzerinde durmak, temelde birbiriyle çelişir. Aidatların bordrolardan kesilmesi halinde, ister özel sektörde, isterse kamu sektöründe Devlet sendikalarına ne kadar para yatırılmakta olduğunu her zaman de-

netleyebilir. Bordrolar, bilindiği üzere, on yıl saklanması zorunlu belgelerdir.

Bu usulün terkedilmesi halinde ise gelir kaynaklarını izleyebilmek mümkün değildir. Kaldı ki, böyle bir uygulama işçiler üzerinde yeniden tehdit odakları oluşmasına yol açabilir. Dürüst, hesabı belli, her çeşit denetime açık kuruluşlar bile tahsilat güçlükleri, tahsilat sırasında gerekli denetimin sağlanamaması sebebiyle hesap veremez duruma düşebilirler. Nihayet, böyle bir uygulama sonucunda sendikalar mali müzayakaya da düşebilirler ve dolayısıyla disiplinli bir teşkilat yapısı korunamayabilir.

Aynı şekilde, «sendikaların gelir ve giderlerinin Kanunla düzenleneceği» yolundaki hüküm de, sonuç olarak, sendikaları güçsüzlüğe itecektir. Sendikaların gelir ve giderleri, sendika ile üyesi arasındaki bir münasebet olarak düşünölmek gerekir. Genel kurullarda en çok tartışma yapılan, ortaya konan konu üyelik aidatlarıdır; işçilerin sendikaya yapacakları katkıyı bilmedikleri yolundaki iddia doğru değildir.

Bu konuyla ilgili olarak eklenebilecek bir husus da, sendikaların «İdari ve mali denetimi» konusudur. Çoğu hüküm gibi, bu da esas itibarıyla «kanun» konusu olmakla beraber, arzetmek istediğimiz husus, yürürlükteki Kanunların mali ve idari denetime her yönden imkan vermekte bulunmasıdır. Sendikalar halen Sendikalar Kanununun, Dernekler Kanununun, Teşkilat Kanununun verdiği imkanla Maliye Bakanlığının, Devlet Denetleme Kurulu'nun, Sıkıyönetim makamlarının açık denetimine tabidir. Bütün bu imkânlarla rağmen, sendikalar denetime kapalı kuruluşlar olarak görölmemelidir.

Anayasa Tasarısının çalışma hayatı ile ilgili hükümlerinin tereddüde yol açan yönlerinin değeriendirilmseinde «lokavt» yetkisinin Anayasa'da kurumlaştırılmaya çalışılmasına da değinilmelidir.

Lokavt bir sosyal hak değildir; Anayasa'da bulunması gerekmez. Esasen yürürlükteki Kanun lokavta yer vermiştir. Dünyanın hiçbir Anayasasında lokavt yoktur.

Son bir değerlendirme de, ulusal bayram, genel tatil günleri, hafta tatili ve yıllık izin hakları ile asgari ücretler konusunda yapılmalıdır.

Anayasa Tasarısı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izinlerin «ücretsiz» olmasına imkân verecek bir düzenleme getirmektedir. Bu yaklaşım, hem uluslararası uygulamaya, hem de kazanılmış hakların korunması ilkesine aykırıdır.

Asgari ücretleri bölgelerin ve işkollarının durumuna göre farklı tesbit etme yolunun açılması ise ne gerçekçi, ne de adaletli bir yaklaşım olabilir. Yaşayabilmek için altına inilemeyecek asgarcının ifadesi olan bu ücret, her yerde «tek ücret» olarak kalmalıdır. Aksi halde, işçiler arasında yersiz çekişmelere, farklılaşmalara meydan verileceği gibi, iktisadi olarak da hiçbir yarar sağlanamamış olacaktır.

Bu genel sunuşumuz ışığında, Anayasa Tasarısının çalışma hayatını düzenleyen hükümlerinin aşağıdaki şekilde düzenlenmesinin adaletli ve işçi-işveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapının kurulabilmesine imkan vereceğine inanılmaktadır.

Arzederiz.

Saygılarımızla,

Şevket Yılmaz
Genel Başkan

Kaya Özdemir
Genel Eğitim Sekreteri

BELGE 14

DEVLET
BAŞKANINA
SUNULAN
TÜRK-İŞ
ÖNERİLERİ

Türk-İş 23 Eylül tarihli başvurusuna aşağıdaki önerileri eklemiştir. Danışma Meclisince kabul edilen metin «mevcut madde» başlığı altında verilmiş, eleştirisi yapılmış ve yeni öneri sunulmuştur.

Türk-İş önerileri şöyledir :

MEVCUT MADDE :

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

MADDE 52 — Çalışmak, herkesin hakkı ve ödevidir

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

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

Tasarıda öngörülen hüküm, toplu iş sözleşmesi hakkı nedeni ile uygulamada büyük sorunlar yaratacak bir düzenlemedir. Devletin serbest pazarlık esasına dayanan toplu iş sözleşmesi hakkının özünü zedelemekten işçi-işveren ilişkilerindeki menfaatler dengesini nasıl sağlayacağı belirgin olmadığı gibi devleti koruyucu olmaktan öteye, çağdaş demokrasilerdeki uygulamalara, kazanılmış haklara ve Uluslararası sözleşmelere de ters düşen müdahaleci bir tutuma sürüklemektedir.

Tasarıdaki hüküm, Uluslararası sözleşmelerdeki ve özellikle 98 sayılı sözleşmedeki toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi prensibi ile bağdaşmayan, müdahaleci bir tutumu öngörmekte, özgürlükçü ve demokratik sistemle bağdaşmamaktadır.

Tasarıdaki «işçi-işveren» ibaresi yerine «çalışanlar» ibaresinin konulması halinde 2. maddede yer alan «Sosyal devlet» niteliği ile uyumlu bir düzenleme yapılmış olacaktır.

Bu nedenlerle, uygulamada kısıntılara ve sakıncalara yol açabilecek olan tasarıdaki hükmün aşağıdaki şekilde değiştirilmesini arz ederiz.

ÖNERİ :

A. ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVI

MADDE (52): Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, ekonomik ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır.



MEVCUT MADDE :

C. Dinlenme Hakkı

MADDE 54 — Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Tatiller ve yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Tasarı bu şekli ile işçilerin dinlenme haklarının «ücretsiz» olacağı sonucunu doğuracak niteliktedir.

Tasarının bu şekli ile kabulü halinde Uluslararası Sözleşmelerin ihlal edilmesi ve kazanılmış hakların ortadan kaldırılması bahis konusu olacaktır.

Bu itibarla, Tasarı maddesinin ikinci fıkrasının başına, es-kiden olduğu gibi, kazanılmış hakların devamını sağlayıcı nitelikte «ücretli» kelimesi konulmak suretiyle maddenin aşağıdaki şekile kabulünü arzederiz.

ÖNERİ :

DİNLENME HAKKI

MADDE (54): Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir.

Ücretli hafta ve bayram tatilleri ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.



MEVCUT MADDE :

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.

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

İşçiler ve işverenler aynı anda birden fazla sendikaya üye olamazlar. Sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Tasarının bu maddesinin birinci fıkrasında, sendikaların «ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek» olan temel fonksiyonu, sadece «üyelerinin çalışma ilişkilerine» hasredilmek suretiyle, sendikaların çalışma alanı kısıtlanmaktadır.

Oysa sendikaların, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek temel görevi, sadece çalışma ilişkisine bağlı olarak sürdürülemez. Sendikalar, yasalara aykırı olmamak şartıyla çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilirler ve bunu sürdürebilirler. Nitekim, ülkemizde 20 yıldır süregelen bu uygulama, devletin ülkesi ve milleti ile bütünlüğünü sarsıcı olmamıştır.

Sendikaların, demokratik ve sosyal devlet sistemi içinde temel faaliyetlerini bir bütün olarak kullanabilmeleri demokrasinin yerleşmesi ve gelişmesine yardımcı olacaktır.

Bu düşüncelerle, Tasarının birinci fıkrasındaki «çalışma ilişkilerinde» ibaresi çıkarılmak suretiyle maddenin aşağıdaki şekilde kabulünü arz ederiz.

ÖNERİ :

D. Sendika kurma hakkı

MADDE 55 — İşçiler ve işverenler, üyelerinin 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.

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

İşçiler ve işverenler aynı anda birden fazla sendikaya üye olamazlar. Sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.



MEVCUT MADDE :

E. Sendikal faaliyet

MADDE 56 — Sendikalar, onikinci maddede sayılan genel sınırlama sebeplerine aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasî amaç güdemeler, 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 idari ve mali 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 milli bankalarda muhafaza ederler.

Anayasa Tasarısı yukarıda yer alan şekliyle kabul edildiği takdirde Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırıldığı rahatça ileri sürülebilecektir. Bu haliyle sendika kurma kağıt üzerinde kalmaya mahkum ve ciddi sosyal bunalımların başlıca kaynağı olacaktır.

Tasarı aşağıda belirtilen çok ciddi mahzurları beraberinde getirmektedir.

1 — Sendikalar için genel siyaset yasağı kabul edilmektedir.

Gerçekten çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekle ödevli sendikalar, hiç bir zaman siyasal partilerin işlevini üstlenemez. Ancak, çalışanların temel işlevi, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek de olsa, sendikaların çalışmalarını siyasetten soyutlayabilmek mümkün değildir. Sendikalar baskı grubudur. Ortak menfaatler etrafında birleşen baskı grupları, bu menfaatlerin gerçekleştirilebilmesi için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışırlar. Ekonomik ve sosyal alanda hakları koruma ve geliştirme işlevinin siyaset dışı kalacağını böylesine genel nite-

likteki bir kurala bağlamak, Anayasa'da düzenlenmesinin aykırılığı yanında, Uluslararası normlara da aykırıdır.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın yerleşmiş kararlarına göre, sendikalara böyle «genel nitelikte siyaset yasağı getirilmesi sendika özgürlüğü ile bağdaşamaz»; üstelik bu gerçekçi de değildir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'na göre, gözetilmek gereken husus sendikalara genel nitelikte siyaset yasağı getirmek değil, sendikaların siyasal partiler karşısında bağımlı hale gelmemelerini sağlamaktır.

«Partiler üstü politika», ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunup, geliştirilmesinde siyaset dışı hareket edileceği anlamında değildir; partiler üstün politika ile Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın 1952 tarihli kararına uygun bir biçimde, sendikacılık hareketinin siyasal partiler karşısındaki «bağımsızlığı» gözetilmiştir.

Bu itibarla Genel Siyaset Yasağı yerine teklifimizdeki gibi düzenleme yapılması daha gerçekçi olacaktır.

2 — Maddede «idare ve mali denetime» gereksiz yer verilmiştir.

Belirtilmelidir ki, sendikaların denetlenmesi imkânının bulunmadığı yolundaki iddialar tamamiyle yersizdir ve sendikacılık hareketi aleyhine sürdürülen sistemli bir propagandanın eseri- dir. Yurdumuzda sendikalar hem iç, hem de dış denetime tabidir.

İç denetim, tüzüğünde belirtilen «zorunlu organ»lar tarafından yapılır.

Dış denetim, idari ve mali alanlar yanında, genel güvenlik konusunda da olabilir.

Sendikalar Kanununun 28. maddesine göre sendikaların tutmakla yükümlü olduğu kanuni defterler belirlidir. Aynı Yasa'nın 29 ncu maddesine göre, bilanço ve hesaplar ile çalışma raporları, ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma Bakanlığına gönderilecektir. Gönderilecek bilanço ve hesaplar ara-

sında, sendikanın o dönem içindeki (1) gelirleri ve gelir kaynakları (2) giderleri ve sarf yerleri (3) Başkan ve yöneticilere verilen ücretlerle memur ve müstahdemlere ödenen meblağ (4) para mevcudu (5) demirbaş mevcudu (6) gayrimenkul mevcudu (7) üyelerin mevcudu yer almak zorundadır. Çalışma Bakanlığı sendikanın mali durumu ile ilgili olarak başkaca bilgi verilmesini isteyebilir; bu isteğe uymamanın cezai müeyyidesi vardır.

Sendikalar Kanunu dışında, sendikalar 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 40 ve 41 nci maddelerine de tâbidir. 1630 Sayılı Kanunun 40 nci maddesine göre, «Derneklerin işlemleri, defterleri, hesapları ve faaliyetleri İçişleri Bakanlığı'nca veya dernek merkezinin veya şubesinin bulunduğu yerin en büyük mülkiye amiri tarafından bizzat veya görevlendireceği memurlar aracılığıyla dernek merkez, müessese veya eklentilerinde her zaman denetlenebilir. Bu denetleme derneğin amacıyla ilgili bulunan Bakanlık veya Bakanlıklar tarafından da yapılabilir. Denetleme sırasında görevli memurlar tarafından istenecek her türlü defter, belge ve işlemli yazıların dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.» 1630 Sayılı Kanunun 41 nci maddesine göre de, «dernek hesapları ve hesaplarla ilgili belge ve defterler, en az üç yılda bir maliye müfettişleri veya mahalli mülkiye amiri tarafından görevlendirilecek memurlar tarafından denetlenebilir.»

Bunun yanında 1630 Sayılı Dernekler Kanununun kolluk kuvvetlerinin derneklerin merkez ve şubelerinin yönetim yerlerinde, müesseselerinde ve her çeşit eklentilerinde, mahalli mülkiye amirinin yazılı emri ile her zaman denetim yapabilecekleri, 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanununun değişik 3. maddesi çerçevesinde sendika merkezlerinin, binalarının her zaman aranabileceği açıktır.

Nihayet sendikalar Devlet Denetleme Kurulu tarafından da denetlenebilecektir.

Tüm bu gerçekler ortada iken ve mevcut denetim imkanları neredeyse sendika özgürlüğünün özünü zedeleyebilecek bir noktaya ulaşmış bulunmuşken, sendikaları denetleme ola-

nağı bulunmadığı, bu olanağın Anayasa ile getirilmekte olduğu yolundaki iddiayı sadece yanlış değil, maksatlı da kabul etmek zorunludur.

3 — Tasarıda sendikaların gelir ve giderlerinin kanunla düzenlenmesi öngörülmektedir.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nca «sen dika hakkına ilişkin olarak» kabul edilmiş normlar, sendikaların «iç işleyişlerine» gelir ve giderlerinin kanun yoluyla düzenlenmesi biçiminde ortaya çıkacak bir müdahaleyi sendika hakkının özünü zedeleyici kabul eder. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın «Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi»nin yerleşmiş kararlarına göre; «Sendikaların sendikal amaçlarla kullanacağı fonların kullanma biçimini serbestçe belirlemesini engelleyen hükümler sendika özgürlüğü ilkelerine aykırıdır, aynı şekilde, bir sendikanın ya da Federasyonun yahut Konfederasyonun üyelik aidatını ve gelir kaynaklarını yasa yoluyla belirlemek, sendikaların iç işleyişlerine ve çalışmalarına sendika özgürlüğü ile bağdaşmayacak bir müdahale niteliğindedir. Sendikaların gelir ve giderlerini üyeleri belirler.

4 — 56. maddede bir diğer hükümle, sendika üyelik aidatlarının ücret bordrolarından kesilerek sendika hesabına yatırılması usulü olan «check-off», «üye, aidatını sendikaya doğrudan öder» denilmek suretiyle kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Check-off sisteminin «denetimsiz gelir olduğu, check-off'u savunmanın Devletin idari ve mali denetimini kabul etmeme anlamına geldiği, denetimi kabul etmemekle, toplanan paranın yerine sarfı hakkında güvenilir açıklamalarda bulunulmadığı, işçilerin check-off vasıtasıyla ödedikleri aidattan haberdar olmadıkları, check-off yoluyla terörün finanse edildiği, sendika ağcılığının bu yoldan bertaraf edileceği, militan sendikacılığın önleneneceği, sendika enflasyonuna engel olunacağı» yolundaki iddiaların tümü, vakıalarla ilgisi olmayan ve sendikaları mali müzayakaya sokmak suretiyle etkinliğini ortadan kaldırmayı hedef alan maksatlı iddialardır. Devlet, elindeki denetim imkanları ile, bugün, kamu sektöründe de, özel sektörde de hangi sendikaya ne miktar üyelik aidatı ödendiğini, sendikanın tüm gelir kaynak-

larını kuruşu kuruşuna tesbit edebilir; zira Kesintiler ücret bord-
marından yapılır; saklısı, gizlisi yoktur. Kesintinin miktarı, yatı-
rıldığı Banka hesabı bellidir. «İşçi aidatını sendikaya doğrudan
öder» hükmü ile temelde sendika özgürlüğü tahrip edilmeye ça-
lışılmaktadır; tahsilat güçlükleri ile karşılaşacak sendikaların
mali etkinliklerinin azalacağı hesaplanmaktadır.

5 — 56. maddede «sendikal faaliyette bulunma, işyerinde
çalışmamayı haklı göstermez» hükmü ile sendika yöneticiliğini
profosyonel olarak yapma yükümlülüğü altında bulunanlara, bu
hizmet olanağı kapatılmaya çalışılmaktadır. Yapılan açıklama-
ya göre bu işyerinde çalışmayan sendika temsilcilerine bu im-
kanı vermemek içindir bu iddia gayri ciddidir. Türkiye’de hiç-
bir Yasa, işyerine hizmet ilişkisi ile bağlı bulunan, diğer bir de-
yişle, hizmet akdi yasal bir biçimde askıda olmayan kişilerin iş-
yerinde çalışmamasını haklı kabul etmez; işverenin bu yolu se-
çenin hizmet akdine derhal son vermesi imkanı vardır; bu suret-
le hizmet akdi sona erdirilen kişilerin hizmet akdinin devam ede-
ceğine dair tek bir mahkeme kararı gösterilemez.

Bu düzenleme ile güdülen amaç, profosyonel sendikal yö-
neticiliği ortadan kaldırmak; bunun Anayasal dayanağını yarat-
maktır.

6 — Sendikaların gelirlerini, amaçları çerçevesinde ne su-
retle kullanacakları üyesi ile sendika arasındaki bir ilişkidir. Dev-
letin buna müdahaleye kalkışması sendika özgürlüğü ile taban
tabana çelişir. Bunun gibi, grev sırasında, grevcilere yapılacak
yardımların miktarı, yardımın ne suretle yapılacağı bir iç düzen-
leme meselesidir ve sendika ile üyesi arasında kararlaştırılan bir
ilişkidir. Komisyon adına, «parasız da grev yapılabilir» diyenler
gerçekte, «paran kadar grev yapabilirsin» diyebilmenin hazırlığı
içindedir.

Genelde tablo ortadadır; tüm mali denetim olanaklarına
rağmen, sistemli bir biçimde bunun olmadığı yerleştirilmekte,
«check-off’u isteyenler mali denetimi istemeyenlerdir» genelle-
mesiyle, sendikaların mali kaynakları kurutulmaya çalışılmakta,
tahsil güçlükleri yaratma yanında gelirin Yasa ile düzenlenmesi
olanağı ele geçirilmeye çalışılmakta, kısıtlı kalabileceği düşünö-

len bu gelir kaynakları ile grev sırasında sendikaya gene yasa ile saptanması düşünülen grevcilere yardım yükümlülüğü getirilmektedir. Bu, son tahlilde, «yeterli para yok, grev yapamazsın... Ya da ne kadar yeterse, o kadar süre ile grev yapabilirsin...» diyebilmenin hazırlığıdır.

Anayasa Tasarısının 56. maddesi, bu haliyle, sendika özgürlüğüne aykırıdır.

Bu düşüncelerle Anayasanın 56. maddesinin aşağıdaki şekilde kabulünü dileriz.

ÖNERİ :

SENDİKAL FAALİYET:

MADDE 56 — Sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için yasalarla belirtilen hükümler içinde faaliyetlerini serbestçe yürütebilirler.

Ancak, sendikalar 12. maddede sayılan genel sınırlama sebeplerine aykırı hareket edemeyecekleri gibi, işçilerin ekonomik sosyal, kültürel hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme işlevinin gerekli kıldığı faaliyetler dışında siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddi yardım kabul edemez ve onlara maddi yardımlarda bulunamazlar; siyasi partilerin teşkilatı içerisinde yer alamaz, dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla ortak hareket edemezler.



MEVCUT MADDE :

VI. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hakları

A. Toplu İş 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 değiştiren veya kaldıran hükümler konamaz.

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

Anayasa Tasarısının bu maddesinde toplu sözleşme hakkına sınırlama getirilmiştir.

Sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulur; çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinde toplu sözleşme yapma hakkı birinci derecede önem taşır. Toplu Sözleşme hakkının yaygınlaştırılması, aynı zamanda çalışma barışını kurabilmenin, işçi/işveren çıkar çelişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin ve işçilerle işverenler arasında çıkabilecek uyuşmazlıkları en aza indirebilmenin başlıca şartıdır.

İş hukukuna özgü kurallar sosyal kamu düzeni hükümleridir; bunlar, özellikle toplu pazarlık hakkı açısından, altına inilemeyecek asgariyi düzenler. Sözleşme serbestisinin sınırını, Borçlar Kanununun 19. maddesi ile müteakip maddelerindeki unsurlar çizer. Yasaların emredici hükümlerine, ahlâk ve adaba aykırı olmayan düzenlemelerde sözleşme serbestisi vardır. Bu sınırlar aşılmadıkça, Kanunla düzenlenmiş olsun ya da olmasın, tarafların «serbestçe pazarlık edebilme hakkı» vardır. Sosyal kamu düzeni düşüncesiyle altına inilemeyecek asgariye karşın, çalışanlar yararına, Yasalarla öngörülenin üstüne çıkılabilmelidir. Aksi halde toplu sözleşme yapma hakkı hiçbir anlam taşımaz, toplu pazarlık hakkı ortadan kalkmış olur.

Kaldı ki, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın Devletimizce onaylanan 98 sayılı Sözleşmesine, bu sözleşmenin uygulanma biçimini gösteren ve hangi hallerde Sözleşme hükümlerinin ihlal edilmiş olacağını açıklığa kavuşturan Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi'nin yerleşmiş kararlarına rağmen, Tasarının 57. maddesi ile yapılan düzenlemede toplu pazarlığın sadece ücret ve çalışma şartlarını düzenlemeye inhisar ettireceği, özellikle, toplu iş sözleşmelerine, Yasa hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konamayacağı belirtilmektedir. Bu yaklaşım sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile açıktan çelişir.

Bu itibarla toplu sözleşme hakkının aşağıdaki şekilde kabülünü dileriz:

ÖNERİ :

TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

MADDE (57): İşçiler, işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmak hakkına sahiptirler.

Bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve şartlar kanunla düzenlenir.



MEVCUT MADDE :

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, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

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

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği ihaller kanunla düzenlenir.

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

Siyasal 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.

Tasarının 58. maddesi ile :

1 — Lokavt bir Anayasal hak olmaktadır.

Tasarı gerekçesinde, «Lokavt'ın Anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Sosyal alanda işçi ve işveren mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar» denilmektedir. mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar denilmektedir. Tasarıdaki bu yargı toplum gerçeklerinden soyut bir düşünce ürünüdür. İşçi işveren temelde eşit olanaklara sahip değildir. Temelde eşit olmayanların eşit mücadele araçları ile donatılma-

ları, dengeyi değil dengesizliğin sürdürülmesini sağlar. İşçinin emeğinin karşılığını almak için işverenin de bu talebi asgari düzeyde tutmak için mücadele etmelerinde ancak yasa sınırların dışına çıkan eylemler topluma zarar verebilir. Kaldı ki, Lokavt'ın bir Anayasal hak olarak düzenlenmesi devletin sosyal devlet olma ve koruyuculuk nitelikleri ile de bağdaştırılamaz. Gerçek denge, grev hakkının muadili olarak işverenlerin de lokavt hakkı ile teçhiz edilmesi suretiyle kurulamaz. 1961 Anayasasında Lokavt bir Anayasal hak olarak tanınmadığı halde 275 sayılı yasa ile işverenlere tanınmıştır. Lokavt, gerekirse özel kanunla düzenlenebilir. Böylece de günün koşulları dikkate alınmak suretiyle düzenlemeler yapılabilmesi bakımından Anayasaya esneklik verilmiş olur.

2 — Tasarıda Hak Grevi Yolu Tıkanmaktadır.

Tasarıda grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi yapımından doğan menfaat uyuşmazlıklarına hasredilerek hak grevi yolu tıkanmıştır. Gerekçede «mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur» denilmektedir. Bütün ileri ülkelerde olduğu gibi grev hakkı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için son çare olarak başvuracakları araçtır. Bir menfaatin sağlanması kadar bir hakkın korunması da önemlidir. Bunları yek diğerinden ayırmak grev hakkını geniş ölçüde sınırlamak olur. Her ne kadar hak ihlallerinde işçilerin dava yoluna başvurmaları mümkün ise de, işverenlerin mevzuattan veya sözleşmelerden doğan haklarını topluca ihlal etmeleri halinde işçilerin teker teker mahkemeye başvurarak bu haklarını sağlamada katlanacağı külfetler ve zaman faktörü hiçte küçümsenemez. Bu ihtiyaç mahkemelere saygısızlık değildir. Çalışma barışı da hak grevi yolunun tıkanması ile sağlanamaz. Çalışma barışı haklara saygıyı gerekli kılar. Dava yolu zaman alıcı ve pahalı bir yoldur. Örneğin, işçinin 3.000 TL. lik bir hakkı için dava açması gerektiği düşünülürse yürürlükteki mevzuatımıza göre sadece mahkeme harç ve masrafı olarak 1.000,— TL. lik bir peşin ödemeye gerek vardır. Davanın takip ve sonuca ulaşması için katlanılacak külfetler de ayrıdır. Kaldı ki işçi haklarına saygılı işverenler yönünden de hak grevi bir baskı aracı değildir. Hak grevi yoluna başvurmak

işçiler ve buna karar verenler için riskli bir durum olacağı cihetle bu hakların özenle kullanılmak isteneceğinden kuşku duyulmamalıdır. Ayrıca, yürürlükteki yasalara göre, hak grevinin mahkemelerce de tedbiren durdurulabilmesi yolunun mevcudiyeti dahi bu hakkın kötüye kullanılmasına imkan vermeyecektir.

3 — Tasarıda detaya fazla yer verilerek Anayasa tekniğine aykırı bir hüküm düzenlenmiştir. Nitekim grev uygulamasında yasalara aykırı davranışta bulunulması ve bir takım zararlara neden olunmasının da genel ve özel yasalarda hukuki müeyyideleri vardır. Yürürlükteki hukuk kurallarının olanak tanımadığı bu gibi durumların Anayasa maddesi haline getirilmek istenmesi tasvip edilir bir davranış olmadıktan başka Anayasa tekniği ile de bağdaştırılamaz. Anayasalarda temel hak ve ilkeler belirlenir. Gerekliyorsa detaylar özel kanunlarla düzenlenir.

Grev ve özel yasada kabul edildiği takdirde Lokavt'ın hangi esaslara yapılacağı ve uyuşmazlıkların çözüm yolları bir Anayasa konusu değildir. Bu bakımdan uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulunca çözümleneceğine ilişkin bir hükme de gerek yoktur. Bunlar tamamen detay hükümleridir. Peşinen böyle bir hükmün kabulü serbest pazarlık ve grev hakkının özünü zedelemektedir.

Anayasanın özel bir kanun gibi düzenlemesinin doğuracağı mahzurları giderecek şekilde maddenin aşağıdaki şekilde bulunmasını dileriz.

ÖNERİ :

GREV HAKKI

MADDE (58) — İşçiler, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması veya işçi ve işçi teşekküllerine mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış hakların ihlali hallerinde grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının ne şekilde kullanılacağı ile istisnaları kanunla düzenlenir.



MEVCUT MADDE :

C. Ücret, Aylık ve Sosyal Yardımlar

MADDE 62 — Ücret ve Aylık emeğinin karşılığıdır.

Devlet, ücretin ve aylığın, ikramiye ve sosyal yardımların çalışma sürelerine, iş verimine 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 istikrarsızlarını önleyici tedbirler alır.

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

Tasarının 62 ncı maddesi ile yapılan düzenleme, ücrette adalet sağlanması amacının gerçekleştirilmesi yolunda yasal düzenlemelere imkan verecek esneklikten yoksundur.

Asgari ücreti, diğer bir deyişle kutsal ücreti ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul etmek gerekir.

İşçiye insanlık haysiyeti ile bağdaşan ve insanca yaşaması için yeterli bir ücret ödenmesi ilkesi 1961 Anayasamızın 45. maddesinde yer almış iken tasarının 62. maddesi ile bu ilke tamamen ters çevrilerek sosyal ücret yerine asgari ücretin tesbitinde ekonomik imkanların ve ekonomik ücretin benimsendiği görülmektedir.

Hali hazır uygulamada sosyal ücret demek olan asgari ücret ulusal seviyede ve tek tip olarak tesbit edilmesine ve bu uygulamanın bütün ilgili kuruluşlarca benimsenmiş olmasına rağmen tasarıda asgari ücretin iş kollarının ve bölgelerin sosyal ve ekonomik özelliklerine göre tesbitini öngören hükümleri asgari ücretin anlam ve felsefesine ters düşmektedir.

Ülkemizin doğusu ile batısında kurulu bir işyerinin ödeme kapasitesinin farklı olması sosyal ücretin (Asgari ücretin) farklı tesbitini gerektirmez. Anayasa Tasarısının getirdiği ilke bölgeler arası dengesizliği gidermeyi değil, artırmayı teşvik eden niteliktedir. Ayrıca, tasarıda yer alan ve nitelikleri itibarıyla da

özel kanunlara, tüzük ve yönetmeliklere konu teşkil edebilecek ayrıntılı hükümlere Anayasada yer vermemek gerekir.

Bu itibarla Anayasanın 62'nci maddesini aşağıdaki şekilde kabulünü dileriz.

ÖNERİ :

ÜCRETTE ADALET SAĞLANMASI

«MADDE (62): Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri ve yaşam düzeylerini korumak için fiyat istikrarsızlıklarını önleyici tedbirleri alır.»



MEVCUT MADDE :

G. Küçük İşyerlerinde Grev ve Lokavt Yasağı

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

Bu madde ile Türkiye'mizde mevcut 100 işletmeden en az 60'ında çalışan işçiler, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev gibi temel bir haktan yoksun bırakılmaktadır.

Ayrıca, işverenlerin bu madde hükmünü kötüye kullanmaları da büyük bir olasılıktır. İşyerlerini 5 işçi seviyesinde tutma gayreti başgösterecek ve hatta bir kısım işyerleri 5'er kişilik işyerleri haline de getirilebilecektir. Keza, teknolojik gelişme dolayısıyla da işyerleri genellikle 5 işçiyi aşmayacak şekilde yeniden düzenlenecektir. Düzenleme büyük bir işçi kitlesinin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yoksun bırakılması sonucunu ortaya çıkaracaktır. Her ne kadar bu gibi işyerleri için Bakanlar Kuruluna çalışma şartlarını düzenleme yetkisi verilerek işçilerin korunması öngörülmekte ise de bu müdahaleci tutum toplu sözleşme ve grev haklarının özünü ortadan kaldırmış olacaktır. Bu kabil işyerleri genellikle özel sektör için söz konusu olabileceğinden, bu sektörün büyük bir kısmını toplu söz-

İşme ve grev hakları dışında bırakan ayrıcalık yaratılmış olacaktır.

Bu nedenlerle bu madde çıkarılmalıdır.



MEVCUT MADDE :

E. Yüksek Hakem Kurulu

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

Taraflar da anlaşarak, grev ve lokavta başvurmadan ya da grev veya Lokavt sırasında uyuşmazlığı çözümlenmesi için Yüksek Hkem Kuruluna götürebilirler.

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

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve çalışma usulleri kanunla düzenlenir.

Çalışma hayatını düzenleyen mevzuat hükümlerinden 275 sayılı TİSGLK'nda Yüksek Hakem Kurulu ayrı bir madde ile düzenlenmiş ve ülkemizde 17 yıl uygulamada kalmıştır.

12 Eylül Harekâtından sonra, 24.12.1980 tarihinde kabul edilen 2364 sayılı yasanın gerekçesinde, «...işçi veya işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulmasının veya askıya alınmasının ortaya çıkardığı sosyal zorunluluk hallerinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin kolaylıkla yapılmasını ve işçilerin, toplu sözleşmelerin getirdiği menfaatlerden yoksun kalmamasını sağlamak..» amacıyla hazırlandığı belirtilmekte ve «..Bu tasarı kanunlaştığı takdirde, 275 sayılı kanunda gerekli değişiklikler yapılarak yürürlüğe konuluncaya kadar uygulanacaktır..» denilmektedir.

Görülmektedir ki, kanunla düzenlenip 17 yıl uygulaması bulunan Yüksek Hakem Kurulu, sosyal zorunluluk nedeniyle, geçici bir süre için görevlendirilmiş ve toplu sözleşmeleri tek elden yenileme ve değiştirme yetkisi ile donatılmış bir kuruldur.

Yüksek Hakem Kurulunun Anayasal kuruluş olarak kabulü mecburi tahkim-zorunlu hakem-ilkesinin cari kılınması sonucu-

nu doğuracaktır. Bunun sonucu olarak, toplu pazarlık hakkı önemli ölçüde sınırlandırılmış tarafların irade serbestisi kuralı ortadan kaldırılmış olacaktır.

Uluslararası ilkeler, toplu pazarlık hakkına müdahale edilmesine imkan tanımamaktadır. Ülkemiz, 17 yıl, toplu pazarlık hakkına müdahale edilmeyen bir uygulama dönemi yaşamış ve bu hakkın kullanımı ülkemizi 12 Eylül'e getiren sebeplerden biri olmamıştır.

Asıl rahatsızlık, toplu sözleşme düzeninin katı müdahalelerle ortadan kaldırılmasında değil, bu hakkın özünü zedeleyen kısıtlamalar konusunda ısrarlı olmaktan doğmaktadır.

Özgürlükçü demokrasinin yerleşmesi ve ayakta kalmasının vazgeçilmez unsurlarından olan sendikalar, toplu sözleşme düzeninin müdahalesiz işlemesi ile var olabileceklerdir.

Bütün bu nedenlerle, yasalarda düzenlenmiş ve uygulaması görülmüş bulunan Yüksek Hakem Kurulunun, Anayasa Tasarısı metninden çıkarılarak 275 Sayılı Kanunda belirli yetkisi ile, yine yasada yer verilmiş bir kurul olarak bırakılması uygun görülmektedir.

Ancak, Yüksek Hakem Kurulunun Anayasal Kurum haline getirilmesinde mutlak zorunluluk görülmekte ise, yasalardaki mevcut düzenleme korunmalı, kurulun serbest pazarlık ilkesine zorunlu müdahalesi önlenmelidir.

Bu nedenle 149. maddenin aşağıda önerilen şekilde kabulünü dileriz:



ÖNERİ :

E. Yüksek Hakem Kurulu :

MADDE 149: Grev ve Lokavt'ın yasakladığı hallerde, toplu iş sözleşmelerinin yapılması veya uygulanması sırasında çıkan uyuşmazlıklar, çözümlenmekle görevlidir.

Yüksek Hakem Kurulunun teşekkül tarzı ile görev ve yetkilerinin kullanılış biçimi Kanunla düzenlenir.

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
SENDİKALAR
VE
TSGL K
HAKKINDAKİ
6 ŞUBAT 1983
TARİHLİ
AÇIKLAMASI

SENDİKALAR
VE
TSGLK
HAKKINDA
5 ŞUBAT 1983
TARİHLİ
AÇIKLAMA

«1982 Anayasasının kabulü ile başlayan dönemde temel işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlükler yeniden gözden geçirilmektedir.

Çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin gerçek anlamda kurulabilmesi, arızasız işleyebilmesi ve Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunları çözülerek çağdaş uygarlık düzeyine ulaştırılabilmesi, işçi hak ve özgürlüklerinin eksiksiz tanınması ile mümkündür.

Kalkınmanın ağır yükünü omuzlarında taşıyan tüm çalışanlar, hak ve özgürlüklerine daha büyük özen gösterilmesini beklemektedir.

TEMEL
INSAN
HAKKI

Sendika özgürlüğü uluslararası hukukun konusudur.

İşçiler açısından, tüm içeriği ile sendika özgürlüğü, uluslararası hukuk önünde bir temel insan hakkının hayata geçirilmesinin ifadesidir. Bu yönüyle sendika özgürlüğü kişiye bağlı mutlak haklardanır.

Sendika özgürlüğünün temel insan hakkı olarak tanınmış bulunması, özgürlüğü somut biçimde hayata geçiren unsurlar var olmadıkça tek başına hiçbir anlam taşımaz. Sendika özgürlüğü, kamu özgürlüklerini de içeren bir bütünün ifadesidir; bütünü oluşturan unsurlar tam ve eksik olarak tanınmadıkça, özgürlük kâğıt üzerinde kalacaktır.

Sendika özgürlüğünün asgari koşullarından söz edebilmek için Sendikalar Kanunu değişikliğinde aşağıda sıralanan haklar ve güvenceler sağlanmış olmalıdır:

— İşçiler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek amacıyla sendika kurabilme, ya da kendi seçtikleri sendikalara serbestçe üye olabilme hakkına sahip olmalıdırlar.

Bu haktan, hiçbir ayırım yapılmaksızın, her çalışan yararlandırılmalıdır.

— İşçiler, anatüzük ve iç yönetimlerini serbestçe düzenleyebilmelidirler. Bu, işçilerin kurdukları sendikanın gelir kaynaklarını ve giderlerini özgürce tayin edebilmelerini, iç denetimin «kural olarak kabulünü, dış denetimin idari ve mali alanda kontrol ve soruşturma biçiminde uygulanmamasını» gerekli kılar.

— İşçiler, kendi örgütlerinde kendilerini yönetecek kişileri özgürce seçebilmelidir.

Seçme ve seçilme hakkını güçleştiren her düzenleme, bu ilke ile temelden çelişir.

— İşçiler, sendikaları aracılığıyla çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilmelidirler.

Bu önemli nokta, sendikaların işçi hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme işlevini engelsiz bir biçimde sürdürebilmelerini gerektirir. Sendikalar bu işlevi sürdürürken, her eylemlerinin siyaset yapıyor olmakla suçlanacağı bir çembere sokulmamalıdır.

— İşçiler, serbest toplu pazarlık hakkından en geniş ölçüde yararlanmalıdır.

Serbest toplu pazarlık, devletin sınırlayıcı yönde müdahalesi dışında gelişebilmelidir.

Serbest toplu pazarlık hakkının anlam taşıyabilmesi, mesleki amaçla grev yapabilme hakkının engelsiz tanınmış olması-

na bağlıdır. Bu bakımdan grev yasakları, grev erteleme halleri ve özellikle işçi/işveren ilişkilerinde mecburi tahkimi egemen kılacak bir yaklaşımın yol açabileceği sorunlar, son derece dikkatle değerlendirilmelidir.

Aynı şekilde sendikalar, Anayasa ve Yasalar çerçevesinde, kültürel çalışmalarını, özgürce bağımsız olarak sürdürebilmelidirler.

— Sendikalar, idarenin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı, sağlam ve yasal güvencelerle korunmalıdır.

— Sendikalar, üst kuruluşlar biçiminde örgütlenme hakkına sahip olmalıdır. Sendikaların üst kuruluşları, sendika özgürlüğünü oluşturan tüm güvencelerden, sendikalar gibi yararlanabilmelidir.

— Sendikalar ve üst kuruluşları, işçileri uluslararası alanda, meslek, işkolu ve ulusal düzeyde temsil eden kuruluşlara serbestçe üye olabilmelidir.

Bu hakkın kullanılmasını zorlaştıran idarenin geniş takdir yetkisine bırakan ya da engelleyen düzenlemeler, sendika özgürlüğünü zedeleyecektir.

— Sendikalar, sendikal özgürlüğü oluşturan haklardan yararlanırken ve bunları kullanırken yasalara uygun hareket etmek zorundadır. Ancak yasalar da, sendikal hak ve özgürlükleri çerçeveleyen kurulları ortadan kaldırıcı ya da özgürce kullanılmasını engelleyici yahut zorlaştıracı nitelikte olmamalıdır.

Sendikalar Kanunu değişikliğinin bu niteliklerden yoksun olmaması, çalışma barışını sağlayabilmenin ön koşuludur.»

TÜRK-İŞ
GENEL
BAŞKANININ
TÜRK-İŞ
YÖNETİM
KURULUNDA
İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ
GENEL
BAŞKANININ
İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
AÇIKLAMASI

«Türk-İş Yönetim Kurulu, Türk sendikacılık hareketinin hayatî sorunlarla karşı karşıya bulunduğu bir dönemde toplanmaktadır.

Bu toplantımızın gündeminde en önemli konu, Türkiye'de «İşçi Hak ve Özgürlüklerinin, Hür Sendikacılığın Geleceği»dir.

Anayasanın kabulünü takiben, işçi/işveren ilişkilerinin geleceğini; sendikacılığın, Batı demokrasilerindeki örneklerine uygun olup, olmayacağını, serbest toplu pazarlığın yaşatılıp, yaşatılmayacağını belirleyecek olan Sendikalar Kanunu ile Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu ele alınmış bulunmaktadır.

Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği aracılığıyla 10 Şubat 1983'te gönderilen Kanun tasarıları, bu toplantımızda değerlendirilecek ve işçi görüşü kesinleştirilecektir.

KAYGIMIZ VAR

Bilindiği gibi; Türk-İş İcra Kurulu, tasarıların gönderilmesini takiben yaptığı açıklamada, çalışma hayatının ve işçi/işveren ilişkilerinin temelini teşkil edecek olan bu tasarıların tartışmaya açılmasını olumlu bir yaklaşım olarak değerlendirenken düzenlemeleri kaygı ile karşıladığını bildirmişti.

Türk-İş Mevzuat Komisyonu ile Sendika Hukuk Danışmanları Komisyonu da yaptıkları çalışmalar sonucunda aynı kaygıyı paylaşmışlardır.

Çalışma Bakanlığınca tasarlanan düzenlemelerle Türkiye'de hür sendikacılık da, serbest toplu pazarlık yoluyla işçilerin hak ve menfaatlerini koruyabilme imkânı da geniş ölçüde ortadan kalkmış olacaktır.

KAYGIMIZ
SADECE BU İKİ YASA İLE
SINIRLI DEĞİL

Hemen belirtmeliyim ki; kaygıya yol açan sebep sadece bu iki Kanunda tasarlanan değişikliklerle sınırlı da değildir. İşçileri «memurlaştırma» ve bu yoldan temel hak ve özgürlüklerini kullanamaz hale getirme çabası; İş Kanunu değişikliği yoluyla, sendikal himayenin yapılamadığı bir ortamda işçi çıkartma yasasının kaldırılması ihtimali ve yakın geçmişte, işçi haklarıyla ilgili olarak yapılmış bulunan çeşitli düzenlemeler, işçilerin ve Türk Sendikacılık Hareketinin «paket» halinde bir dizi önlemle karşı karşıya bırakmak istendiği yolundaki görüşlere haklılık kazandırmaktadır.

Böyle bir tablonun haklı bir muamele olduğu ileri sürülemez. İleri sürülse de, bu şartları her gün yaşayan insanlar için, bu, inandırıcı olamaz.

HAK VE ÖZGÜRLÜKLER
KORUNMALIDIR

Yurdumuzda kalkınmanın ağır yükünü omuzlarında taşıyan ve olağanüstü bir özveri ile, geçiş dönemi içinde Türkiye'nin çıkmazlardan kurtarılmasını, demokrasinin tüm içeriği ve kurumlarıyla yeniden işler hale getirilmesini bekleyen, buna katkıda bulunan tüm çalışanlar, hak ve özgürlüklerine karşı adaletli davranılmasını istemek durumundadırlar.

İŞÇİ SORUNU
REJİM SORUNUNUN
TEMELİDİR

Sosyal ve ekonomik ilişkilerin yapısını düzenleyen Kanunlar, özellikle işçi/işveren ilişkilerini ve işçilerin temel hak ve özgürlüklerini konu olan düzenlemeler, çağdaş ve evrensel geçerliliği olan ilkeler yanı sıra, sendikacılığın toplumsal işlevinin gereklerine uygun olabilmelidir.

Sosyal barış ancak böyle bir temel üzerine kurulabilir.

Bu; sadece çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin gerçek anlamda kurulabilmesi için değil, arızasız işleyebilmesi için de elzemdir.

İşçi sorunu çözülmeden rejim sorunu çözülemez.

TÜRKİYE
ÇAĞDAŞ HUKUK ANLAYIŞININ
GERİSİNDE KALAMAZ

İşçilerin temel hak ve özgürlüklerini konu olan düzenlemeler, herşeyden önce, evrensel geçerliliği olan ilkelere uygun olmalıdır.

Türkiye, bu ilkelerin, insanlığın asırlar süren mücadelesi sonunda ulaştığı hukuk anlayışının ne dışında, ne de gerisinde kalamaz. Türkiye'yi çağdaş uygarlık düzeyine ulaştırabilmenin ön şartı budur.

SENDİKALAR
DEVLET CİHAZI İÇİNDE
GÖREVLERİ SINIRLI
MÜDÜRLÜK YA DA ÜNİTE DEĞİLDİR

İşçilerin temel hak ve özgürlüklerini konu alan düzenlemeler sadece bu ilkelere değil, sendikacılığın toplumsal işlevinin gereklerine uygun olmalıdır.

Sendikalar dernek değildir.

Sendikalar, Devlet cihazı içinde, görevleri belli ve sınırlı müdürlükler, üniteler hiç değildir.

Sendikalar, işçilerin, ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlerdir.

Sendikalar işçilerin öz malıdır.

Sendika, işçilerin ekonomik hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi işlevini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyecek her alanda vardır, var olmak mecburiyetindedir ve şartlar ne olursa olsun, var olmaya devam edecektir.

İşte bu sebeptir ki; sendika özgürlüğünün en önemli yönü, sendikaların Devlet karşısında sahip oldukları hukuki statüdür. Sendikalar; kuruluş, çalışma, yönetim, denetim, tasfiye, üst örgütler kurma ve uluslararası hür örgütlere katılma alanlarında tam bir özgürlüğe sahip olmalıdır.

Bu özgürlüklerin anlam taşıyabilmesi için de sendika ile Devlet ilişkisinde, sendikaları bağımlı hale getirebilecek düzenlemelerden mutlaka kaçınılması gereklidir.

İŞÇİ HAKLARININ
KISITLANMASI
ÇIKAR YOL DEĞİLDİR

Sendika özgürlüğü ile serbest toplu pazarlık hakkını ve grevi ayrı düşünmek mümkün değildir.

Serbest toplu pazarlık, işçilerin ekonomik hak ve menfaatlerini koruyabilme ve geliştirmede başlıca araçtır. Grev, bu aracın iyiniyetle kullanılabilmesinin yegâne teminatıdır. Bu araç, işçiler adına sendika kullanır. Bu işlevin yerine getirilebilmesi sendikanın «hür» olmasına ve bağımsızlığını korumasına bağlıdır.

Sendikalar Kanunu ile Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu'nda tasarlanan değişiklikler, Batı demokrasilerine ve tatbikatına özgü bu anlayıştan çok uzaktadır.

Yirmi yıllık tecrübe ışığında kanunlarda tesbit edilen birkaç aksaklığı gidermeye çalışmak varken, işçiler, hedefi kısıtlama olan yepyeni bir sistemle karşı karşıyadır.

TEMEL İNSAN
HAKKININ
KORUNMASINI
İSTİYORUZ

İşçiler açısından, tüm içeriği ile sendika özgürlüğü, sadece demokrasinin bir gereği değil, uluslararası hukuk önünde, bir temel insan hakkının hayata geçirilmesinin ifadesidir.

Sendika özgürlüğünün asgari koşullarından söz edebilmek için, Türkiyenin de üyesi bulunduğu Birleşmiş Milletler Uluslar-

arası Çalışma Teşkilatı'nın temel ilkelerinden sapılmamalı; Batı demokrasilerinde de olduğu gibi işçilerimizin, çalışanlarımızın bu hakları korunmalıdır.

1) İşçiler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek amacıyla, önceden izin almaksızın, sendika kurabilme ya da kendi seçtikleri sendikalara özgürce üye olabilme hakkına sahip olmalıdır.

Bu haktan, hiçbir ayırım yapılmaksızın her çalışan yararlanmalıdır.

2) İşçiler, anatüzük ve iç yönetimlerini serbestçe düzenleyebilmelidirler. Bu; işçilerin kurdukları sendikanın gelir kaynaklarını ve giderlerini özgürce tayin edebilmelerini; iç denetim kural olarak kabul edilirken, dış denetimin, kontrol ve soruşturma biçiminde uygulanmamasını gerektirir.

3) İşçiler, kendi örgütlerinde, kendilerini yönetecek kişileri özgürce seçebilmelidir. Seçme ve seçilme hakkını güçleştiren, ortadan kaldıran her düzenleme, sendika özgürlüğüne temelden çelişir.

4) İşçiler, sendikalarının çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilmelidir.

Sendikalar bu işlevi sürdürürken, her eylemlerinin siyaset yapıyor olmakla suçlanacağı bir çembere sokulmamalıdır.

5) İşçiler, serbest toplu pazarlık hakkından en geniş ölçüde yararlanmalıdır. Serbest toplu pazarlık, Devletin kısıtlayıcı ya da sınırlayıcı yönde müdahalesi dışında gelişmelidir. Serbest toplu pazarlık hakkının anlam taşıyabilmesi, meslekî amaçlarla greve başvurabilme hakkının korunmasını gerektirir. İşçi/işveren ilişkilerinde mecburi tahkimi egemen kılacak bir yaklaşım, grev hakkını kullanılamaz hale getirme, serbest toplu pazarlığın iyiniyet kuralları çerçevesinde sürdürülebilmesi imkânını ortadan kaldırır.

6) Sendikalar, idarenin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı, sağlam yasal güvencelerle korunmalıdır.

7) Sendikalar üst kuruluş biçiminde örgütlenme hakkına sahip olmalıdır. Sendikaların üst kuruluşları, sendika özgürlüğünü oluşturan tüm güvencelerden, sendikalar gibi yararlanabilmelidir.

8) Sendikalar ve üst kuruluşları, işçileri uluslararası alanda, meslek işkolu ve ulusal düzeyde temsil eden hür kuruluşlara serbestçe üye olabilmelidir. Bu hakkın kullanılmasını ortadan kaldıran, zorlaştıran, idarenin geniş takdirine bırakan, ya da ön izne bağlayan düzenlemeler sendika özgürlüğü ile asla bağdaşmaz.

Bir ülkede, asgarî bu ilkeler benimsenmiyorsa, korunmuyorsa, o ülkede sendikaların hür olduğundan, işçi hak ve özgürlüklerinin çiğnenmediğinden söz edilemez.

**İŞÇİLERE
HAKSIZLIK
YAPILMAMALIDIR**

Ekonomik kalkınmanın da, sosyal barışın da yegâne teminatı işçilere haksızlık yapılmamasıdır.

İşçilere haksızlık yapılmamalıdır. Haksızlık yapılmayacağına dair umuamuzu muhafaza etmek istiyoruz»

BELGE 17

TÜRK-İŞ
YÖNETİM
KURULUNUN
MİLLİ
GÜVENLİK
KONSEYİNE
İŞ YASALARI
İLE İLGİLİ
OLARAK
YAPTIĞI
14 MART 1983
TARİHLİ
BAŞVURU

«Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda tasarlanan değişiklikler Konfederasyonumuzca incelenmiş bulunmaktadır.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen Yasalarda yapılacak değişikliklerde, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yirmi yıllık uygulamasında belirlenen sınırlı sayıda aksaklığı ve eksikliği gidermenin hedef alınması gerektiği kanaatinde. Bu kanatını her vesile ile açıklayan ve görüşlerini karara bağlayarak ilgili mercilere sunmuş bulunan Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları tasarıları üzerinde yaptığı incelemelerde, işçilerin ve işçi kuruluşlarının yeni bir sistemle karşı karşıya bırakıldığını kaygı ile tesbit etmiştir.

275 Sayılı Sendikalar ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının uygulamasının yol açtığı ve zaman zaman Konfederasyonumuzun da işaret ettiği sorunlar kanaatimizce böylesine geniş kapsamlı bir değişikliği gerektirecek nitelikte bulunmamaktadır. Yeniden düzenleme hacmindeki tasarıklarda öngörülen değişiklikler; yirmi yıllık uygulamayı, bu süre içinde yargı kararlarıyla yapılan yönlendirmeleri, işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı bir yapıya kavuşturulabilmesinde son derece değer taşıyan deneyimleri bir çırpıda ortadan kaldıracak nitelikte görülmüştür.

Kuşkusuz, kaygıya yol açan başlıca sebep, öngörülen değişikliklerin sadece geniş kapsamlı olması değildir. İşçi hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmasını hedef alan işveren isteklerinin tasarıklardaki bir kısım düzenlemelere yansımış olduğunun tesbiti, duyduğumuz kaygıların diğer bir kaynağını teşkil etmektedir. Bu isteklerin hemen tümü, uluslararası ilkelerle ve sendika özgürlüğünü düzenleyen uluslararası hukuk kurallarıyla temel-

den çalışmaktadır. İşveren isteklerinin ne ölçüde taslaklara yansımış olduğu yetkililerinin beyanlarıyla açıkça ortadadır. Böyle bir yaklaşımın işçiler aleyhine son derece vahim bir dengesizlik yaratacağı ve bu hali nengin bir huzursuzluk kaynağı olacağı dikkate alınmalıdır.

Bu durumda, yurdumuzda hür sendikacılık akımının temsilcisi olarak TÜRK-İŞ'in bakış açısının her iki taslak bakımından bir kere daha açıklığa kavuşturulmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

Konfederasyonumuza göre, işçi hak ve özgürlüklerinde ve sendikal haklarda kısıtlama yapılmaması ,düzenlemelerde başta Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin taraf olduğu uluslararası andlaşmalarla belirli uluslararası hukuk kurallarına, özellikle Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatının sözleşmelerine uygun bir yol seçilmesinin, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin gerçek anlamda kurulabilmesinin ön şartı olduğu kabul edilmelidir.

TÜRK-İŞ, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme işlevini sürdüren hür sendikacılık hareketinin demokrasiye ve demokrasinin arızasız işlemesine katkısının, toplumsal oluşumlar içinde etkin bir rol oynaması, en azından tecrit edilmemesi ile mümkün olabileceği düşüncesindedir.

Takdir edileceği üzere, işçiler açısından tüm içeriği ile sendika özgürlüğü uluslararası hukuk önünde bir temel insan hakkının hayata geçirilmesinden ibarettir. Sendika özgürlüğünün temel insan hakkı olarak tanınmış bulunması, özgürlüğü somut bir biçimde hayata geçiren unsurlar var olmadıkça, tek başına hiçbir anlam taşımayacaktır. Sendika özgürlüğü bir «bütünün» ifadesidir. Ve bir ülkede sendika özgürlüğünün asgari koşullarından söz edilebilmesi için işçilere aşağıda belirttiğimiz hak ve özgürlüklerin ve güvenlerin sağlanabilmiş olması gereklidir:

(1) İşçiler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek amacıyla sendika kurubilmeli, ya da kendi seçtikleri sendikalara serbestçe üye olabilme hakkına sahip olmalıdırlar.

Taslakta bu temel hak, sendika kuruluş şartlarının zorlaştırılması, kurucularda aranan nitelikler, bazı grupların sendikalaşma hakkından yoksun hale sokulması ve işçileri «memurlaştırma» eylemi ile zedelenebilecektir.

(2) İşçiler sendikalarının ana tüzük ve iç yönetimlerini serbestçe düzenleyebilmelidirler.

Taslakta bu temel hak, ana tüzüklerde zorunlu kayıtlar aranması yanında tüzüklerin muhtevasının dahi inceleme ve kovuşturma konusu yapılabilmesi, gelir kaynaklarının kısıtlanması, giderlerin «amaca uygunluk» gibi daima tartışmaya açık bir unsura bağlanması, sendika özgürlüğü ile bağdaşabilecek bir ölçü ötesinde, hem idarî hem de malî yönden kontrol ve soruşturmaya yönelik, belirsiz bir denetim şeklinin benimsenmesi ile zedelenmektedir.

(3) İşçiler kendilerini yönetecek kişileri özgürce seçebilmeliirler.

Taslakta bu temel özgürlük, deneyimli kadroların tasfiyesine yol açabilecek düzenlemelerle seçilme engeli getirilerek; seçilenin görev süresini sınırlayarak, emeklilik hakkı ile yöneticilik görevi arasında bağ kurularak, yöneticilerin işçileri serbestçe temsil edebilmek hakkı sınırlandırılarak kısıtlanmaktadır.

(4) İşçiler, sendikaları aracılığıyla çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilmelidirler.

Taslaklarda bu temel hak, serbest toplu pazarlık ve grev hakkına getirilen kısıtlamalar yanında, işçilerin ve teşkilâtlarının toplum içinde tecridine yol açabilecek bir biçimde genel siyaset yasağı getirilerek sınırlandırılmaktadır.

Sınırlama, işçilerin meslekî eğitim dışında eğitim çalışmaları yapamamaları, iktisaden güçsüz durumd aolanların korunabilmesinde son derece önemli bir araç olan kooperatifçiliği bile destekleyememeleri noktalarına ulaşmaktadır.

(5) Sendikalar idarenin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı sağlam yasal güvencelerle sürekli olarak korunabilmelidir. Bu çerçevede sendikalar idarî kararlarla kapatlamamalı veya faa-

liyetten alıkonulmamalı ve bağımsız yargının sağlayacağı tüm imkânlardan yararlanabilmelidirler.

Tasarıda bu temel güvencenin yeterince korunmadığı, gelecekte kötüye kullanılabilecek bir biçimde idareye geniş takdir yetkisinin tanındığı görülmektedir. Kapatma veya faaliyetten alıkoyma kararlarında bağımsız yargı aracılığıyla sağlanacak güvence, takdir edileceği gibi, normal yargılamanın mümkün olabildiği, yargının işlevinin bir işlemi tasdik ile tekemmül ettirmekten ibaret olmadığı hallerde vardır.

(6) Sendikalar ve işçiler, uluslararası örgütlere serbestçe üye olabilmelidirler.

Tasarıda bu özgürlük bir yandan sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olma hakkı kaldırılarak, diğer yandan üyelik «ön izine» bağlanarak kısıtlanmaktadır.

(7) İşçi-işveren ilişkilerinde çıkar çelişkilerini akılcı dengelemlere kavuşturabilmenin başlıca aracı olan toplu pazarlık düzeninin geleceği de, tasarlanan değişiklikler karşısında ciddi bir kaygı kaynağıdır.

Günümüzde toplu sözleşme kurumu iş uyuşmazlıklarını ortadan kaldırabilmenin, ülkenin ve işyerlerinin ekonomik gücü oranında âdil bir gelir dağılımını sağlayabilmenin, demokratik rejim içinde işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını dengeleyebilmenin başlıca yolu ve aracıdır. Bu bakımdan bu alandaki düzenleme serbest toplu pazarlık hakkının en etkin bir biçimde kullanılabilmesi imkânlarının aranmasına ve bulunmasına yönelik olmalıdır. Belirtmeliyiz ki, grev yasakları artırılarak idareyi bu evrensel hakkı kullanılamaz hale getirecek yetkilerle donatarak toplu pazarlık hakkı etkinleştirilemez. Son çare olarak başvurulabilecek olan grevin yapılamayacağı daha baştan belli olduğunda, toplu pazarlığın sürdürülebilmesi için gerekli olan iyi niyet gösterilmeyebilir. Bunun gibi, yetkili sendikanın tesbiti yöntemi ile sözleşme türü konularındaki düzenlemelerin toplu pazarlık hakkına sağlıklı bir işlerlik kazandırabileceği de kuşkuludur.

Bu eksiklikleri ile toplu sözleşme kurumu ihtiyaçları karşılayamayacak bir noktaya getirildiğinde, iktisaden güçlünün iktisaden zayıfı ezmesi olayının yaşanılması kaçınılmazdır. İktisaden güçlünün iktisaden zayıfı ezmesine yol açabilecek bir gelişmenin, Devletin de bu eylemde adeta taraf haline getirilmek istenmesi tehlikesi karşısında, sosyal barışın gerçekleştirilmesine asl aimkân vermeyecek bir ortamı doğurabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Böyle bir oluşumun ise hem sosyal barış ve hem de demokrasinin geleceği bakımından tehlike teşkil edeceğini kabul etmek gerekmektedir.

Bu bakımdan TÜRK-İŞ, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları değişikliğinde, bir kısım iş çevrelerinin kısa vadeli çıkar arayışlarının değil, geleceğin sosyal barışını gerçekleştirebilme ve demokrasiyi sürekli kılabilme imkânlarının gözetilmesi yolundaki düşüncesinin paylaşılacağı inancındadır.

Bu sunuşumuza bir kez daha açıklığa kavuşturulmaya çalışılan TÜRK-İŞ görüşü, demokrasiyi vazgeçilmez bir hayat tarzı olarak benimseyen, demokratik düzeni ortayan kaldırmaya yönelebilecek her çeşit totaliter arayışla mücadeleyi hedefleri arasında gören, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme çabasında daima yıkıcılığı değil, yapıcılığı seçen bir sendikacılık akımının, diğ er bir deyişle hür sendikacılığın temel görüşüdür.

Üzülerek belirtmeliyiz ki, Sendikalar Kanunu ile Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununda düşünölen değişiklikler, tasarlara yansıdığı şekliyle, hür sendikacılık anlayışının yukarıda özetle belirtilen ilkelerine ve özellikle yurdumuzun ihtiyaç ve gerçeklerine uygun bir görünümde bulunmamaktadır.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları üzerinde yapılacak değişikliklere esas olması gereken görüşlerini yukarıda arzedildiği şekliyle belirtmeyi görev saymaktadır. Bununla beraber, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, kanunlar üzerinde yapılacak değişikliklerle ilgili tasarlardaki düzenlemeler üzerinde temel gö-

BELGE 18

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
14 MART 1983
TARİHLİ
İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
AÇIKLAMASI

Türk-İş Çalışma Raporu

rüşlerini muhafaza ederken, taslakların düzenleme sistemiyle mantığı içinde dahi islahatı muhtaç bulunduğunu tesbit etmiş ve bu islahatı asgari ölçülerde gerçekleştirebilecek yönlerle ilişkide sunduğumuz şekilde işaret ederek takdirlerinize sunmayı uygun görmüştür.

TÜRK-İŞ'in işçi-işveren ilişkilerinden sağlıklı bir yapının kurulabilmesi, çalışma barışının sağlanabilmesi amacıyla önümüzdeki günlerde sürdürülecek çalışmalara katkıda bulunmaya hazır olduğunu da arzederiz.»

İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
İCRA KURULU
AÇIKLAMASI

«TÜRK-İŞ, yeni Sendikalar Kanunuyla yeni Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu taslak metinleri üzerindeki görüşlerini tesbit ederek, bugün Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği İhtisas Komisyonu Başkanlığına sunmuştur.

, 10 Şubat 1983 tarihinden bu yana, TÜRK-İŞ Mevzuat Komisyonu ve Hukuk Danışmanlarının ortaklaşa yaptığı çalışmalar, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunun, 10-11 Mart tarihlerindeki toplantılarında müzakere edilmiş ve kesinleşen TÜRK-İŞ görüşleri, resmi bir yazı ekinde bugün sunulmuştur.

Sendikalar Kanununda TÜRK-İŞ'in değişmesini önerdiği 46 asıl ve 4 geçici madde, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanununda ise 38 asıl 4 geçici madde bulunmaktadır.

Buna rağmen, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, işçi-işveren ilişkilerini düzenliyen yasalarda yapılacak bu değişiklikler yerine, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 20 yıllık uygulamasında belirlenen sınırlı sayıdaki aksaklık ve noksanlıkların giderilmesinin daha uygun olacağı görüşündedir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, sözü edilen kanunların uygulamasının yol açtığı ve zaman zaman Konfederasyonumuzun da işaret ettiği sorunların, böylesine geniş kapsamlı bir değişikliği gerektirecek nitelikte bulmamaktadır.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, yeniden düzenleme hacmindeki taslaklarda öngörülen değişikliklerin, 20 yıllık uygulamayı, bu süre içinde yargı kararlarıyla yapılan yönlendirmeleri ve işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı bir yapıya kavuşturulabilmesinde son derece değer taşıyan deneyimleri bir çırpıda ortadan kaldıracak nitelikte görmüştür.

KAYGI DUYULAN
DİĞER NOKTALAR

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, taslaklardan duyduğu kaygıyı, taslakların sadece geniş kapsamlı olmasına bağlamamakta, işçi hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmasını hedef alan işveren işteklerinin, taslaklardaki bir kısım düzenlemelere yansımış olduğunu da tesbit ederek, kaygılarının diğer bir kaynağını bu noktaya bağlamaktadır.

Böylelikle yurdumuzdaki hür sendikacılık akımının temsilcisi TÜRK-İŞ'in, her iki taslağa yönelik bakış açısının bir kere daha açıklığa kavuşturulmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

Konfederasyonumuza göre, işçi hak ve özgürlüklerinde ve sendikal haklarda kısıtlama yapılmaması, düzenlemelerde başta Türkiye Cumhuriyeti Devletinin taraf olduğu uluslararası antlaşmalarla belirli, uluslararası hukuk kurallarına, özellikle Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtının sözleşmelerine uygun bir yol seçilmesinin, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin gerçek anlamda kurulabilmesinin ön şartı olduğu kabul edilmelidir.

TEMEL HAKLAR
DÜZENLENMEMELİ

TÜRK-İŞ sendika özgürlüğünü bir bütün olarak kabul etmektedir.

Bize göre, işçiler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek amacıyla sendikalar kurabilmeli, ya da seçtikleri sendikalara serbestçe üye olabilme hakkına sahip olmalıdırlar.

Taslakta bu temel hak, sendika kuruluş şartlarının zorlaştırılması, kurucularda aranan nitelikler ve işçileri memurlaştırma eylemiyle zedelenebilecektir.

İşçiler sendikalarının, ana tüzük ve iç yönetimlerini serbestçe düzenleyebilmelidirler. Taslakta bu temel hak da, zedelenmektedir. İşçiler, kendilerini yönetebilecek kişileri, özgürce seçebilmelidirler. Taslakta bu temel özgürlük, deneyimli kadro-

ların tasfiyesine yola açabilecek düzenlemeler yanında, yöneticilerin işçileri serbestçe temsil edebilmek hakkı sınırlandırılarak kısıtlanmaktadır.

Sınırlama, işçilerin mesleki eğitim dışında eğitim çalışmaları yapamamaları, iktisaden güçsüz durumda olanların korunabilmesinde son derece önemli bir araç olan kooperatifçiliği bile destekliyememeleri noktasına ulaşmaktadır.

Sendikalar, gelecekteki idarelerin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı yasal güvencelerle korunabilmelidirler. Taslakta, bu temel güvencenin yeterince yer almadığı ve gelecekte kötüye kullanılabilecek biçimde idareye geniş takdir yetkisinin tanındığı görülmektedir. Sendikalar ve işçiler uluslararası hür teşkilatlara serbestçe üye olabilmelidir. Taslakta bu hak kaldırılmaktadır.

Grev hakkı ve serbest toplu pazarlık hakkı taslağa göre, kullanım bakımından güçleştirilmekte, mecburi tahkim egemen kılınmak istenmektedir.

TÜRK-İŞ, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunları değişikliğinde bir kısım iş çevrelerinin kısa vadeli çıkar arayışlarının değil, geleceğin sosyal barışını gerçekleştirebilme ve sağlıklı demokrasiyi sürekli kılabilme imkânlarının gözetilmesi yolundaki yurtsever düşüncesinin paylaşılabileceği inancındadır. TÜRK-İŞ İcra Kurulu, taslakların müzakeresinde de, her türlü olumlu katkıyı yapmaya hazırdır.

TÜRK-İŞ İcra Kurulu, Sayın Cumhurbaşkanımızın iktisaden güçsüzlerin korunması, devletin şefkatli elinin güçsüzlerin yanında olması gerektiği biçimindeki direktiflerine uyulacağı ve taslakların, TÜRK-İŞ'in önerileri yönünde düzeltilileceği inancını korumaktadır.»

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
7 MAYIS 1983
TARİHLİ
DEĞERLENDİRMESİ

TÜRK-İŞ
İCRA
KURULUNUN
İŞ YASALARINA
İLİŞKİN
DEĞERLENDİRMESİ

«2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu üzerinde çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ İcra Kurulu aşağıdaki görüşlerinin kamuoyuna duyurulmasını kararlaştırmıştır.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu işçi-işveren ilişkilerini düzenleyecek yasaların hazırlık aşamasında yapılması düşünülen değişikliklerde, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yirmi yıllık uygulamasında belirlenen sınırlı sayıda aksaklığı ve eksikliği gidermenin hedef alınması gerektiğini savunmuş, işçilerin ve işçi kuruluşlarının yeni bir sistemle karşıkarşıya bırakılmasının kaygıya yol açtığını açıklamıştı.

Yasalarda öngörülen değişiklikler, yirmi yıllık uygulamayı bu süre içinde yargı kararlarıyla yapılan yönlendirmeleri ve işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı bir yapıya kavuşturulabilmesinde son derece değer taşıyan deneyimleri bir çırpıda ortadan kaldıracı nitelikte görülmüştü.

TÜRK-İŞ, aynı zamanda işçi hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmasını hedef alan bazı çevrelerin isteklerinin, bir kısım düzenlemelere yansımış olduğunu tesbitle bu isteklerin hemen tümünün uluslararası ilkelerle ve sendika özgürlüğünü düzenleyen uluslararası hukuk kuralları ile temelden çeliştiğini belirtmiş, böyle bir yaklaşımın işçiler aleyhine son derece vahim bir denge-sizlik yaratacağına ve huzursuzluk kaynağı olacağına işaret etmişti.

TEMEL
İLKELER

TÜRK-İŞ, değişiklik önerilerine ilişkin görüşlerini açıklarken, ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların ekonomik hak ve

çıkarlarını korumak ve geliştirebilmek amacıyla sendika kurabilmesini, ya da kendi seçtikleri sendikalara serbestçe üye olmalarının sağlanmasını, işçilerin sendikalarının anatüzük ve iç yönetimlerini serbestçe düzenleyebilmelerini, kendilerini yönetecek kişileri özgürce seçebilmelerini, sendikaları aracılığıyla çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilmelerini, sendikaların idarenin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı sağlam yasal güvencelerle korunmasını ve uluslararası alanda işçileri temsil eden örgütlere üye olabilme hakkının tanınmasını, grev hakkının serbest toplu pazarlık düzeninin arızasız işlemesine imkân verecek bir biçimde korunmasını ve toplu sözleşme düzeninin, devletin mühadalesi dışında gelişmesi şartlarının gerçekleştirilmesini istemişti.

ÖZGÜRLÜK
BİR
BÜTÜNDÜR

TÜRK-İŞ, aynı zamanda, uluslararası hukuk önünde bir temel insan hakkının hayata geçirilmesi olarak gördüğü sendika özgürlüğünün bir bütün olduğuna dikkati çekmiş, bu bütünü oluşturan ve somut biçimde hayata geçiren unsurları var olmadıkça, özgürlüğün tek başına hiçbir anlam taşımayacağını açıklamıştı.

Sendika özgürlüğünün esasını oluşturan bu ilkelerden bazılarının 2821 Sayılı Sendikalar Yasasına yansımış olduğunun tesbiti, bu alanlarda duyulan kaygıyı azaltmıştır.

OLUMLU
DÜZENLEMELER

Sendika kuruluş şartlarının zorlaştırılması, sendika kuruluşunda aranan şart ve nitelikler, bazı grupların sendikalaşma hakkından yoksun hâle sokulması, sendikaların iş yönetimine müdahale imkânı getiren çeşitli hükümler, sınırları henüz belirsiz idarî ve malî denetim imkânının korunması kaygı kaynağı olmakta devam ederken, şubeler düzeyinde örgütlenme şartlarında görülen sınırlamaların hafifletilmesi, genel kurul delegeliklerinde ve sendika zorunlu organlarının üyeliklerinde sayısal

düzeltilmeler, sendika gelir kaynaklarının ve toplanması usulünün ileri ölçüde kısıtlanması yaklaşımının benimsenmemiş olması, deneyimli sendika kadrolarının derhal tasfiyesi ile sonuçlanabilecek yaklaşımın terkedilmesi, işyeri sendika temsilcilerinin çalışma serbestisini ortadan kaldıran hükümlerin düzeltilmesi, meslekî eğitim yanında sendikal eğitim imkânının, kooperatifçiliğin sınıî ve iktisadî teşebbüslere yatırım yapma imkânının korunması, «ön izine» bağlı tutmanın özgürlüğü kısıtlayıcı niteliğine karşın, konfederasyonlar yanında sendikalara da işçileri uluslararası alanda temsil eden örgütlere üye olabilme hakkının korunması olumlu düzenlemeler olarak nitelendirilebilir. Bunun gibi, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak için yapılacak çalışmaların «siyasi faaliyet» olarak kabul edilmeyeceğinin açıklığa kavuşturulması, sendikacılık hareketinin toplumdan tecridine yol açabilecek bir yaklaşımın benimsenmediğinin işareti kabul edilebilir.

Buna karşın, sendikaların ileride idarenin keyfi tasarruf ve kararlarına karşı sağlam yasal güvencelerle gereğince korunduğu sonucuna varmak zordur. Bu alanda, özellikle, sendikaların faaliyetten alıkonma ve kapatılması şartları, faaliyetten alıkonan ve kapatılan sendikaların tâbi olacağı rejim ve bunun sonuçları derin kaygı kaynağı olmakta devam etmektedir.

TOPLU
PAZARLIK
HAKKI

Sendika özgürlüğünün ayrılmaz unsuru olan serbest toplu pazarlık ve grev hakkı konusunda da, TÜRK-İŞ kaygılarını korumaktadır.

TÜRK-İŞ açısından toplu sözleşme kurumu, iş uyuşmazlıklarını ortadan kaldırılabilmeyen, ülkenin ve işyerlerinin ekonomik gücü oranında adaletli bir gelir dağılımı sağlayabilmenin, demokratik rejim içinde işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını dengeye kavuşturabilmenin başlıca yolu ve aracıdır. Daha önce de belirtildiği üzere, grev yasakları arttırılarak, grev hakkının kullanılması güçleştirilerek, mecburi tahkim egemen kılınarak, idareyi, grev hakkını kullanılamaz hale getirebilecek

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Türk-İş Çalışma Raporu

yetkilerle donatarak toplu pazarlık hakkının etkinleştirilemeyeceği kabul edilmelidir. İşçi-İşveren ilişkilerinde son çare olarak başvurulabilecek olan grevin yapılamayacağı daha baştan belli olduğunda, toplu pazarlığın sürdürülebilmesi için gerekli olan iyiniyetin bir kısım işverenlerce gösterilmek istenmeyeceği açıktır. Böyle bir oluşumun, sosyal barışın kurulabilmesi imkânlarını geniş ölçüde ortadan kaldıracığı kabul edilmek gerekir.

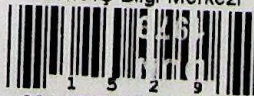
Bu görüşler ışığında, toplu sözleşme kurumu hakkındaki düzenlemelerde, özellikle grev hakkının kullanılmasına yönelik sınırlamalar, grev yasakları, hükümete ve mahkemelere grevi erteleme, ya da tedbir niteliğinde de olsa durdurma imkânı verilmesi ve bunun sonuçları, grevin durdurulması şartları, grev gözcülerinin ve grev mahallinin tâbi olacağı rejim ve ihlâl halinde karşılaşılabilecek müeyyideler, işverenlere stoklarını eritme, mamûl, yarı mamûl ve ham maddelerin grev sırasında işyerine sokulması ve işyerinden çıkarılması imkânının tanınması, çalışma şartlarının düzenlenmesinde mecburi tahkimi ön plânda tutan yaklaşım ağırlığını korumakta, işçi-işveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapının kurulabilmesi, giderek çalışma barışının gerçekleştirilebilmesi ihtimalleri açısından, kaygı kaynağı olmak vasfını muhafaza etmektedir.

TEMEL
HEDEF

TÜRK-İŞ, devletin şekillendirilmesinde, Anayasa hazırlık çalışmaları ile başlayarak, çalışma yaşamına yön verecek yasalarda, bu uyarıları sürekli olarak yapmıştır.

İstenen, aynı zamanda uluslararası hukukun da konusu olan sendika özgürlüğünün tüm içeriği ile hayata geçirilmesidir. Hür sendikacılık hareketinin varlık sebebini oluşturan bu istek, çalışma yaşamını sağlıklı yapma yolunda TÜRK-İŞ'in ve Türk Sendikacılık Hareketinin önümüzdeki günlerde de titizlikle üzerinde duracağı, tüm çalışmaları ile gerçekleştirmeye çalışacağı temel hedef olacaktır.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.8806 TÜRİC 1983