

Türkiye’de Sosyal Hukuk Devleti ve Piyasa Çatışmasında Sendikal Haklar	2
Giriş	2
I. Sözleşme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar	2
<i>A. Sosyal Bir Hak Olarak Sendika Hakkı</i>	<i>4</i>
<i>B. Sendikacılık ve Sendikacı.....</i>	<i>5</i>
II. 1980 Sonrası Sendikal Haklar	9
<i>A. 12 Eylül Darbesi ve Sendikal Haklar</i>	<i>10</i>
1. 1980 Döneminin Genel Özellikleri	10
2. 1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı	12
<i>B. Sendikalaşmanın Düzeyi ve İşkolu Sendikacılığı</i>	<i>13</i>
1. İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma ve İşkolu Barajları	15
2. İşkolu Sendikacılığı ve Aşırı Merkezileşmiş Sendikalar	17
<i>C. Grev Hakkı</i>	<i>21</i>
1. 6356 Sayılı Yasada Grev Yasaklarının Bulunduğu İşler	23
2. Grev Ertelemesi	25
IV. Sendikal Haklar ve Etkisizleşen Sendikacılık	27
<i>A. Toplu Sözleşmelerin İstisna Haline Gelmesi.....</i>	<i>27</i>
<i>B. Örgütlenemeyen Sendikalar</i>	<i>29</i>
<i>C. Sendikaların İnandırıcılıklarını Yitirmeleri ve Üye kayıpları.....</i>	<i>30</i>
<i>D. Zayıflayan Sınıf İçi Dayanışma Duygusu</i>	<i>31</i>
V. Sendikal Hakların Yeniden Kazanılması Sorunu	32

Türkiye’de Sosyal Hukuk Devleti ve Piyasa Çatışmasında Sendikal Haklar

Dr. Murat Özveri¹

Giriş

Tarihsel gelişim içerisinde sendika, toplu sözleşme ve grev hakları (kolektif haklar) işgücü piyasası olarak adlandırılan bir zeminde ele alınmıştır. İşgücü piyasası yaşamını işgücünü satarak sürdürmek zorunda olanlarla işgücü satın alanların karşılıklı ilişkide olduğu bir piyasanın varlığı kabulü üzerinden tanımlanmıştır. İşgücü piyasada satışa sunulan herhangi bir maldan farklı görülmemiş, dolayısıyla işgücünün de piyasa koşullarına tabi olacağı, piyasanın işleyişini bozmadan işçi işveren arasındaki sözleşme ilişkisinin kurulması gerektiği çok uzun süre mutlak bir ilke olarak kabul edilmiştir. Bu kabul hukuki alanda mutlak sözleşme özgürlüğü ilkesi üzerinden hukuken güvence altına alınmak istenmiştir.

İşçilerin örgütlenerek hak almaları, bu hak mücadelesinin hukuk sistemi tarafından kabul edilmesi ve güvence altına alınması kesin ve ağır bedelleri olan sınıf mücadeleleri sonucu olmuştur. Bu mücadelenin hukuk alanında görünümü sözleşme özgürlüğü ilkesine itirazdır. Bu nedenle sosyal hukuk devleti piyasa çatışmasının hukuk alanındaki karşılığı sözleşme özgürlüğünün kolektif haklarla sınırlandırılmasına hukukun rıza gösterip göstermediği, rıza gösterdiği zamanlarda ne ölçüde rıza gösterdiğidir. Piyasa kuralları ise bu rızanın sınırlarını belirlemede her zaman etkili bir gerekçe olmuş, kolektif hakları sınırlandıran hukuk kuralları açık veya örtülü piyasa gerekleri ile meşrulaştırılırken, kolektif haklara güvence getiren hukuki yaklaşım gerekçesini sosyal hukuk devleti ilkesinden almıştır.

I. Sözleşme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar

Sanayi devrimi sonrası dönemde sözleşme özgürlüğü o denli mutlaklaştırılmıştır ki sözleşme taraflarını sözleşmeyi yapış aşamasında serbest bırakan yasal düzenlemeler, sözleşmeye uyulmaması aşaması için ciddi yaptırımlar öngörmüşlerdir. Bu tür yasal düzenlemelerin en çarpıcı olanı işçiyle işveren arasında bir kez sözleşme imzalandıktan sonra işçileri bu sözleşmelere uymaya zorlayan yasalardır. Bu yasalarda işçilerle işverenlerin yaptıkları sözleşmelere işçilerin katlanması için zorlayıcı hükümler konulmuştur. Kapitalizmin doğuş aşamasında, işçileri sözleşmelere uymaya zorlayan bu kuralları Saymen, “Zecri (baskılayıcı, zorlayıcı) İş Hukuku” olarak adlandırmaktadır. Bu kuralların amacı, işçileri

¹ Çalışma ve Toplum dergisi genel yayın Yönetmeni

işverenle olan ilişkilerinde disiplin altına almak, kontrol etmektir. İşçinin yasalarla disipline alındığı bu dönemde, işverenler ise olabildiğince özgür bırakılmışlardır. Saymen'in ifadesiyle, *“daha doğrusu, sanayiın gelişmesi için sermayedarların kabil olduğu kadar serbest çalışmaları temin etmek düşüncesiyle işçi zorlanmaktadır. Bu yüzden ‘zecri iş hukuku’ tipi işçi aleyhinedir.”*² Sözleşme özgürlüğünün doruğa çıktığı bu dönemde, işçinin sahip olduğu işgücü, sözleşme konusu yapılarak işverene satılabilecek yetenek ve beceriler olarak görülmüştür.³ Her işçi, herhangi bir satıcı gibi işgücünü sözleşme özgürlüğü çerçevesinde satabilme hakkına sahiptir. İşgücünün değeri, ne kadar süre için işverenin kullanacağı, sözleşen tarafların özgür iradeleriyle belirlenecektir. Sözleşme özgürlüğü ve sözleşmede tarafların üzerinde uzlaştıkları sözleşme hükümleri kimsenin müdahale edemeyeceği metinler olarak görülmüştür.⁴ Fransa'da 14 Haziran 1791 tarihinde kabul edilen Le Chapelier Yasası sözleşme özgürlüğünün önündeki engelleri ortadan kaldıran en önemli yasal düzenlemedir.⁵ Le Chapelier Yasası'nın raportörü işçilerin çalışma koşullarının sözleşme özgürlüğü çerçevesinde belirlenmesinin esas olduğunu şu sözlerle açıklar:

“Her işçi için iş gününü belirleyecek olanın bireyler arasındaki özgür sözleşmeler olduğu, kendisini tutan kişiyle sözleşme yapmanın işçinin hakkı olduğu ilkesine uzanmak gerekir. Ücrete gelince, bunu yalnızca özgür ve kişisel anlaşmalar belirleyebilir.”⁶

Sözleşme özgürlüğünü mutlaklaştıran Le Chapelier Yasası liberalizmin ana fikrine uygun örgütlenme yasakları getirmiştir. Piyasanın kendi işleyişi içerisinde dengeye ulaşacağı, piyasaya yapılan her türlü müdahalenin piyasanın işleyişini bozacağı ana fikrini benimseyen Le Chapelier Yasası “İşçi sendikaları, işveren örgütleri, toplu sözleşmeler ve grevler yasaklanmıştır. Fransa'da grev yasağı 1864, sendika yasağı ise 1884 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.”⁷ Sendikalara yönelik yasakçı anlayış Kıta Avrupası'yla da sınırlı kalmamış, ABD de karşılığını bulmuştur. Bu ülkede sendikal örgütlenme anti tekel yasalarına dayalı olarak engellenmiştir.⁸ Sözü edilen yasaklama çabasının sebebi, sendikaların ve toplu iş

² Saymen, Ferit H.: **Türk İş Hukuku**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954, s. 38.

³ Meda, Dominique: **Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi**, (Çev. Işık Ergüden), İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, s. 74.

⁴ “Lonca düzenine son veren ve çalışma özgürlüğü ilkesini getirerek, çalışma ilişkileri alanında yeni bir dönemi başlatan 2-17 Mart 1791 tarihli d’Allarde Yasası’nın 7. maddesine göre ‘Herkes istediği meslek veya sanatı icra etmekte serbesttir. Bu yasa ile çalışma özgürlüğü, ilan edilmiştir.’” Balcı, Şebnem Gökçeoğlu: “Çalışma Hakkını Yeniden Düşünmek”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, İstanbul, Beta Yayınevi, 2010, s. 286-287.

⁵ Saymen, 1954, s. 38.

⁶ Aktaran, Meda, 2004, s. 74.

⁷ Çelik Aziz, **AB Sosyal Politikası Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2006, s. 35.

⁸ Demircioğlu Murat, **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 14, 1987, s. 42.

sözleşmelerinin bireysel sözleşme ve piyasa özgürlüğünü tehdit etmesi olarak gösterilmiştir. Bu yaklaşıma göre; “liberal felsefe, İngiltere’de Birleşme Yasağı Yasası’nı ortaya koyarken, ABD’de mahkemelerin sendikalar aleyhine karar vermesine neden olmuştur.”⁹

Böylece, işçiler her ne kadar özgür irade sahibi sözleşme tarafı olarak görülseler, köle gibi siyasi zora dayalı çalıştırılmasalar da ekonomik açıdan işverene bağımlı, çalışma koşulları işveren tarafında dikte ettirilen bir sınıf ortaya çıkmıştır.¹⁰

Ortaya çıkan bu yeni sınıfın hak eksenli istemleri sistem tarafından bir tehdit kendilerine yönelik bir tehdit olarak görülmüştür. Özellikle 1789 Fransız Devrimi'nin ardından artan işçi hareketleri, Avrupa’da artan huzursuzluk ve 1780, 1796 ve 1798’de İrlanda ve İngiltere’de yaşanan isyanlarla birleşince, sendikaları ticari kârlılıkları için bir tehdit olarak gören mülk sahibi sınıflar ve sermaye sahipleriyle, sendikaları siyasi istikrar için bir tehdit olarak gören devletin tehdit algısının bir paranoyaya dönüştüğü, sendikalara devrimin ajanları gözüyle baktıkları belirtilmiştir.¹¹

A. Sosyal Bir Hak Olarak Sendika Hakkı

Hukuki düzlemde sendika hakkı “sosyal haklar” grubu içerisinde yer alan bir haktır. Sosyal haklar da aslında temel insan hakları içerisinde yer almaktadır. Bir grup temel hakkın sosyal haklar başlığı altında ele alınmalarının nedeni hukukun koruması altına girme süreçlerinin özgünlüğünden kaynaklanmaktadır. Sosyal haklar siyasal bir sistem olarak demokrasinin ortaya çıkmasından sonra, bu hakların koruma altına aldığı hak ve çıkarların sahibi sınıfların vermiş olduğu mücadele ile anayasal düzlemde korunmaya alınan haklar olarak kabul edilmişlerdir.¹² Kısaca sosyal haklar kapitalist sistem içerisinde çıkarları birbiriyle çatışan sınıfların birbirlerine karşı vermiş olduğu mücadele sonucu ortaya çıkmışlardır. Bu mücadelede sınıflar arasındaki oluşan güçler dengesi bir uzlaşma ile sonuçlanmıştır. Sosyal refah devletini doğuran da açıktır ki bu güçler dengesi, bu sınıf savaşımıdır.

⁹ Akgeyik Tekin, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Ocak 1998, Sayı 3, s. 53 “Her iki ülkede temel mantık işçi örgütlerinin, ticarete engel olduğu esasına dayanıyordu. Ayrıca 1789 Fransız devrimine benzer bir hareketin İngiltere’de de meydana geleceği endişesi, yasaklayıcı bir mevzuatın ortaya çıkmasında etkili olmuştur.”

¹⁰ Çelik, AB Sosyal Politikası, 2006, s. 35.

¹¹ Barrow, Charles: Industrial Relations Law, Second Edition, by Cavendish Publishing Limited, The Glass House, 2002, s. 5.

¹² Tanör Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul, May Yayınları, 1978, s. 70-71.

B. Sendikacılık ve Sendikacı

Sendikacılık, sendika tüzel kişiliği aracılığıyla işçilerin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını korumak geliştirmek için yürütülen faaliyetlerin tamamıdır. Sendikacı ise sendika tüzel kişiliğinin organlarında görev almış, amatör veya profesyonelce çalışan herkestir. Sendikal faaliyet ise sendika hakkından yararlanmak, sendika tüzel kişiliği içerisinde yer almak, sendika organlarında kendisini ifade etmek için gerçekleştirilen her türlü işlem ve eylemlerdir.

Sendikal faaliyet, toplu pazarlık yoluyla işçilerin ücret başta olmak üzere çalışma koşullarını iyileştirme mücadelesi vermesinden başlar, siyasi iktidarın oluşturduğu ekonomik sosyal politikaları işçilerin çıkarları doğrultusunda etkilemeye kadar uzanır. Sendikal faaliyetin bir yanında müzakere bir diğer ucunda mücadele yer alır. Müzakere ve mücadele dengesinin kurulması ise her zaman kolay olmamıştır. Müzakere yoluyla uzlaşmanın ön koşulu, müzakere eden taraflar arasında güçler dengesinin eşit ya da eşite yakın olması zorunludur. Bir tarafın diğer tarafın güçsüzlüğünden yararlanarak kendi koşullarını dayatmasına uzlaşma demek olanaklı değildir. Bu durumda ortaya çıkan şeyin adı dayatmadır. Mücadele riskli ve bedeli ağır olabilen bir süreçtir. Sendikacılığın amacına ulaşabilmesi için işverenin gücünü denetleyecek kadar güçlü olması ise en temel koşuldur. Sendikacılığın bu güce ulaşması, bu gücü doğru kullanabilmesi için işverenden ve bağımsız, üyesini temsil yeteneğine sahip, demokratik işleyişe sahip, sendika içi hukukun etkin işlediği bir çerçeveye oturması gerekmektedir.

Sanayi devrimi sonrası Batı ülkelerinde olduğu gibi Türk yasa koyucusu da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına önce yasaklama, yasaklamayla sonuca ulaşamadığında yasal düzenleme getirerek denetim altına alma anlayışını benimsemiştir. Yasa yoluyla denetimin etkili yollarından birisini ise yasa koyucunun o günkü anlayışına uymayan sendikaları marjinalleştirerek sistemin dışında tutma yöntemi oluşturmaktadır.¹³ Sendikal hareketin yasal sistemin içerisine alınması Batı’da düzeni korumak için zaman içerisinde işçi hareketiyle uzlaşmanın sonucu olmuştur. Düzenin korunması hedefi sendikal özgürlüklerin de sınırını oluşturmuştur. Bu gerçekliğin pratik sonucu devletin, işçilerin haklarını korumanın önüne düzenin korunması hedefini koymasındır.¹⁴

¹³ “(...) Türkiye egemenlerinin gelişen bağımsız sınıf hareketleri karşısındaki politika repertuarlarının değişmediğini gösterir. Baskı, yasaklama; olmayorsa etkisizleştirme, marjinalleştirme, güdümlü alternatifler kurma veya destekleme gibi yöntemler belli dozlarda ve bir sıralama içinde kullanılır.” *Koçak, Hakan*, “15-16 Haziran’ın Aynasında Değişenler ve Değişmeyenler”: *Özgür Gündem*, 15 Haziran 2012, s. 5.

¹⁴ “Toplu iş sözleşmesi sistemini düzenleyen hukuksal yapı, siyasal statükoyu koruma kaygısıyla ve sendikal faaliyeti denetim altına alma amacıyla yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, toplumun bir kesiminin taleplerini ifade aracı ve devlete karşı korunması gereken bir özgürlük alanı olan sendikal faaliyeti adeta devlete ait kamusal

Sendikalar işçilerin çıkarlarını koruma amacından uzaklaşabilir. Hatta sendika özel olarak işçilerin gücünü bölmek, işçileri baskılamak için kurulmuş da olabilir. Sendikaların tarih sahnesine çıkmasıyla birlikte adı sendika, amacı ise işçilerin hak almasını engellemek olan sendikacılıkta doğmuştur. İşçilerin hak ve çıkarlarını değil işverenlerin hak çıkarlarını korumak için kurulmuş sendikacılık, sendikacılık tarihinde “sarı sendikacılık” olarak geçmiştir. Sarı sendikacılık 1890’lı yıllarda Fransa da yaşanan grev dalgası sonrası ortaya çıkmıştır. Sendikacılık Ansiklopedisi sarı sendikacılığın tanımını ve kısa tarihsel gelişimini şu sözlerle özetlemiştir:

[Sarı Sendikacılık] İşçilerin hak ve çıkarlarını sermayeyle uzlaşarak işverene ‘satma’ üzerine kurulu, işveren güdümlü sendikacılık anlayışı.(...) [1890’lı yıllarda Fransa da yaşanan grev dalgası] grevin hemen ardından, işyerinde işçilerin kurdukları sendikanın resmen tanınmasından sonra, Creusot’daki Schneider demir-çelik işletmeleri işvereni kendine yakın ve greve katılmamış işçilere yeni bir sendika kurdurdu. Bu yeni sendika, cephesi sarı boyalı bir salonda toplandığı için, işçiler arasında ‘Sarı Sendika’ olarak anılmaya başlandı. Daha sonra, saflarında işveren temsilcilerine de resmen yer veren bir sendikalaşma modeli doğdu. 1902 yılında “sarı” adını benimsemiş sendikaların ulusal kongresi, Paris’te, kendilerinin verdikleri bilgilere göre, 200 bin üyeyi temsilen toplandı. 1901’den itibaren yayımlanan İşçi Birliği ve Sarı adlı bir de haftalık gazeteleri vardı. 20. yy’ın ilk çeyreğinden sonra dünyada işçi ve sendika hareketinin gelişmesinde motor gücün sınıfsal ve sosyalist bir öz kazanmasıyla, işçi hareketinin gelişkin olduğu bütün ülkelerde “sarı sendika” veya “sarı sendikacılık”, işçi hareketi içinde kötüleyici bir anlam kazandı ve işveren yanlısı, işçiyi işverene satan bir anlayışın ifadesi haline geldi.”¹⁵

Sarı sendikalar da biçimsel anlamda sendikadır. İşçiler tarafından kurulmuşlardır. Organlarında işçiler görev yapmaktadır. Tek farkları amaçlarında ve işlevlerinde yatmaktadır. Sarı sendika işverenden bağımsız değildir. İşveren güdümündedir. Amacı işçilerin hakları korumak değil, aksine işçilerin bu haklara erişimini sendika üzerinden engellemektir. Varlık nedeni işverenlerin çıkarlarını işverenle girdiği menfaat birliği içerisinde korumaktır.

Türkiye de sendikacılık, işçi hakkı tartışmaları başladığında işçileri baskılamak için ilk akla gelen araçlardan birisi sarı sendikacılık olmuştur. Hürriyet vaadi ile 1908 yılında iktidar olan İttihatçı kadrolar sarı sendikacılığı önermişlerdir. İttihatçılara göre amelenin dizginini elde tutmak için sendikaya gereksinim vardır. Bu yaklaşım açık net bir şekilde şöyle dile getirilmiştir:

Bizde henüz ameleleri bir araya toplayacak bir içtimaî kuvvet, sendika kuvveti mevcut olmadığı için amele sınıfının dizginini tutmak kabil değildir.

bir işlev, toplumsal düzenin korunması görevi olarak sunulmaktadır.” Engin, Murat: **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 15, 1999, s.61.

¹⁵ Tarih Vakfı, “Sarı Sendikacılık”, **Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 2. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını, 1998, s. 568.

Programsız bir içtimaî sınıfının talepleri ise mantıksız, yalnız menfaat hissiyle dolu olacağı şüphesizdir. Filhakika amelelerimizin talep pusulaları içinde Avrupa’da eski sosyalistlerin bile birdenbire talep edemeyecekleri derecede şahsi ve mali maddeler görüldü. Bunların hali hazırda tatbiki gayr-ı kabil olduğuna dair söylenen sözler, dermeyeran olan müdafaalar, ameleler tarafından hiç dinlenmedi.¹⁶

Bu endişe ilk sendikalar yasasının çıktığı Meclis-i Mebusan’dan günümüze kadar, dozu farklılaşsa da hep var olagelmıştır. Sadece tarihsel süreç içerisinde dile getirilmiş birkaç örnek, söylemeye çalıştığımız endişenin dönemsel olmadığını, süreklilik taşıdığını ortaya koymaktadır. 1909’da Meclis-i Mebusan’da Dahiliye Nazırı Ferid Paşa, Tatil-i Eşgal Yasası’nın müzakerelerinde şöyle demiştir:

“Mücerrebdir (sınanmıştır), şimdiye kadar nerde sendika teşekkül etmiş ise, orada daimi surette sermaye aleyhinde bir esas teşekkül etmiştir. (...) Onun için, burada sermayedaranı daimi surette tehdit altında bulunduracak sendikaların teşkili muzırdır. (...) Muzır olduğundan dolayı Hükümet teşkiline mani olmuştur. (...) Onların teşekkül etmesi (...) üzerine, sermaye sahipleri büyük tehdit altına alınmıştır. Biz ise sermayeye muhtacız ve ona muhtaç olduğumuz bir zamanda, sermayeyi tazyik altına almak caiz değildir. (...) Şimdiki halde sendikanın teşkiline lüzum yoktur. Ne vakit oraya gelirsek, o vakit tetkik olunur. Memleketin ahval-i maliye ve iktisadiyyesi terakki ederse, sendika lâzım mıdır, değil midir? O vakit bahsedilir (alkış). Şimdiki halde hiç lüzum yoktur.”¹⁷

Sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının Türkiye de “devlet’in güdümlü ve paternalist etki ve davranışları altında” biçimlendiği,¹⁸ çok partili siyasal yaşamın kurulmasına kadar geçen 1925-1945 döneminde “bir parti- devlet özdeşliği” yaşandığı, işçilerin ve toplumun edilgen bir konumda ve izleyici durumda bulunduğu, topluma “sınıfsız toplum” anlayışının dayatıldığı ve paternalist ilişkilerin bu çerçeve içerisine oturtulduğu, haklı olarak sıkça vurgulanmıştır.¹⁹ Türk Hava Yolları’nı grev yasağı kapsamına alan yasa bu anlayışın halen sürdüğünü göstermesi açısından çarpıcıdır. Grev yasağı getiren teklifin sahibi, amaçlarını tam da paternalist anlayışla savunarak şöyle söylemektedir; “Emek mücadelesi verenlerle Türk Hava Yolları yönetimine şunu söylüyoruz: Oturun masada sorumluluğunuza sahip çıkın, barışçıl bir çözümü bulun.”²⁰

¹⁶ Toprak, Zafer: *Türkiye’de İşçi Sınıfı 1908-1946*, Tarih Vakfı Yayınları, 2016, s. 37.

¹⁷ Ökçün, A. Gündüz :*Ta’til-i Eşgal Kanunu*, Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, 1982, s. 87-88.

¹⁸ Mahiroğulları, Adnan: “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar” C.Ü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Nisan 2001, s. 165.

¹⁹ Çelik, Aziz: *Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul, İletişim Yayınları, 2010, s. 117, 118.

²⁰ Külünk, Metin: “Türk Hava Yollarını Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifinin Görüşülmesi Sırasında TBMM Yapmış Olduğu Konuşma” *TBMM Tutanak Dergisi*, 121’inci Birleşim, 19 Haziran 2012 s. 28.

Böylece paternalist anlayışa uygun olarak, tarafların üstün otoritenin belirlediği şekilde davranması nedeniyle zarar görmesi halinde, üstün otoritenin devreye girip zarara uğrayanı da koruyacağı yönündeki klasik iddia tekrarlanmakta ve taraflara şöyle seslenilmektedir;²¹

“Bizim kapımız Türk Hava Yollarındaki kabin memuruna da sonuna kadar açıktır, pilotlara da sonuna kadar açıktır, emek veren hepsine açıktır. Bizim bu kanun teklifimiz buradan yasalaşırsa Türk Hava Yolları yönetimine, bu, hiçbir zaman, oradaki emekçilerin emeğini istismar etme hakkını vermez. Eğer Türk Hava Yolları yönetimi bu anlamda bir eksiklik göstermeye kalktığında biz bunun hesabını Türk Hava Yolları yönetimine de sormasını biliriz, hiç endişeniz olmasın.”

Üstün otoritenin kuralları herkesin çıkarına göre belirleyeceği ve genel yarardan uzaklaşıldığında kuralların yeniden belirleneceği anımsatılmaktadır. Sendikal haklar somutunda ise “uslu sendika”²² olunmadığında üstün otoritenin müdahale edeceği ve genel yarar çerçevesinde kuralların belirleneceği, Ulaştırma Bakanı tarafından grev yasağı vesilesiyle bir kez daha dile getirilmiştir.²³ Ulaştırma Bakanı; “Millî hava yolunu korumak bizim görevimizdir”²⁴ demiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası mecliste tartışılırken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, yasanın sendikal örgütlenmenin önünü açacak düzenlemelerinin sınırını, işverenlerin uluslararası rekabette zor duruma düşmeyecekleri aşama olarak tanımlamıştır. Bakan Çelik’e göre 6356 Sayılı Yasa örgütlenmenin önündeki engelleri ortadan kaldıracak, örgütlenmeyi teşvik edecektir. Ancak bu düzenleme öyle yapılmalıdır ki örgütlenmenin önünü açan yasal güvenceler işverenleri uluslararası rekabette zor duruma düşürmemelidir.²⁵

²¹ *Külünk*, 2012, s. 28.

²² Binali Yıldırım, “Ulaştırma Bakanı Olarak Türk Hava Yollarının Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifi Görüşmelerinde Soru Yanıt Bölümünde Yapmış Olduğu Konuşma”, **TBMM Tutanak Dergisi**, 113. Birleşim 30 Mayıs 2012, s. 98 uslu sendikalara tekrar grev hakkı verilebileceğine ilişkin Ulaştırma Bakanı ile muhalefet partisi milletvekilleri arasındaki polemik meclis tutanaklarına geçmiştir. Tutanaktan aynen aktarıyoruz. ““Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) - Kaldı ki grev yasağı kalıcı bir yasak değildir.” Özgür Özel (Manisa) – “Uslu çocuklara tekrar verilebilir.” diyorsunuz.” Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) – “Bu, geçmişte grev yasağı getirilen iş kollarında daha sonra kaldırılmış, bazı iş kollarında yokken de ilave edilmiştir.” “Özgür Özel (Manisa) - "Yandaş bir sendika olursa veririm o hakkı" diyorsunuz öyle mi? “Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) - Eğer yasaya bakarsanız 83'te çıkan yasaya 88'de bir sürü iş kolu daha ilave edilmiş, 29'uncu maddeye.” Özgür Özel (Manisa) – “Buradan işçilere: "Yandaş bir sendikaya üye olup örgütlenin, vereyim bu hakkı." mı diyorsunuz?”

²³ *Yıldırım*, 2012, s. 98.

²⁴ “Şimdi, normal şartlarda bu sözleşme Eylülde başlayıp aralığın sonunda biterse hiç kimse mağdur olmayacak. Neden sendika bunu başlatmıyor? Çünkü yaz sezonuna gelip, yaz sezonuna bunu taşıyabilirse, o zaman belki daha fazla hak alırım... Bunu da anlayabilirim ama mağdur olan insanların hakkı ne olacak?” Yıldırım, 2012, s. 98.

²⁵ “Endüstriyel ilişkilerimizi tahrip etmeden, bozmadan, büyük bir uzlaşma çerçevesinde işçimizin örgütlenmesi ve işçimizin örgütlenmesinin önündeki engelleri kaldıracak, onu örgütlenmeye teşvik edecek bir düzenlemeyi getirirken, işverenimizin de endişeleri, uluslararası rekabette onu zor duruma düşürmeyecek, onu sıkıntılı duruma düşürmeyecek bir düzenlemeyi getirmeniz gerekiyor ki bütün bu çalışmaların, bu çabaların amacı

Kısaca, Türkiye’de devlet, sendikaların demokratik baskı grubu olma özelliklerini²⁶ görmezlikten gelmiş, sendikal özgürlükleri kontrol edebileceği bir yasal çerçeveye alma gayreti içerisinde olmuştur. Sendikal faaliyeti, “makbul sendikalar” için, Yasal sınırlar içinde toplu iş sözleşmesi yapma, greve başvurma hakkına indirgemıştır.

İlk bakışta sarı sendikalar kurdurarak işçi hareketini kontrol altına almak en kolay yöntem olarak görülmektedir. Ancak sarı sendikacılığın tüm dünyada gerçek amacının ortaya çıkmış olması, işçiler arasında meşruiyetini yitirmesi işlevlerini de sınırlamıştır. Bu nedenle devlet doğrudan sarı sendika kurdurmak yerine, sarı sendikaları da yedekleyen, kontrollü bir sendikacılık hareketi yaratmayı daha mantıklı bulmuştur.

Kural olarak bir işçi sendikasında işçi statüsünde olan ve sendika kurucuları için yasanın aradığı nitelikleri taşıyan herkes sendika yöneticisi olabilmektedir. Ancak sendikacılık ve sendikacı hiçbir zaman sadece yasa maddelerinde kurucularda aranacak niteliklerle sınırlı kalmamıştır. Sendika hakkını tanımak konusunda her zaman sakınarak davranan devlet, sendika hakkını yasayla tanıdığı her dönemde bir sendikacı tipi tarif etmiştir. Bu tarif sendika kurucu ve yöneticilerde aranacak nitelikler başlığı ile genel hatları ile yasalarda yer almış, ancak önemli ölçüde devletin sendikalara dönük fiili uygulamaları ile şekillendirilmiştir. Devlet nezdinde birisi “iyi sendikacı” sıfatı ile anılan diğeri döneme göre değişmekle birlikte genel olarak “ideolojik sendikacılık” olarak adlandırılan iki sendikacılık tipi doğmuştur. Bu iki tipe son 20 yıl içerisinde “yandaş sendika” olarak adlandırılan bir üçüncü tipte eklenmiştir.

II. 1980 Sonrası Sendikal Haklar

Siyasi iktidarın, yabancı sermayenin ülkeye gelmesi için Türkiye’nin rekabet üstünlüğü sağlayacak ucuz işgücü cenneti olduğunu ilan ettiği, buna uygun hukuki alt yapının ve toplumsal koşulların varlığının resmi raporlara işlendiği²⁷ dönemde sendikalar, işçi ücretlerini korumayı başaramamışlardır. Bu süreçte sendikaların siyasi iktidar karşısında etkinlikleri de giderek zayıfladığından, meclisten işçiler lehine neredeyse tek bir yasa çıkmamıştır. İşçi liderleri günlerce bakan, başbakan peşinde randevu beklemek zorunda kalmışlar, göstermelik ufak tefek değişiklik ya da vaatlerle oyalanmışlardır.

bir yerde buluşturmak ki büyük ölçüde de bunu gerçekleştirdiğimiz için gerçekten büyük mutluluk duyuyorum” Çelik, Faruk: **Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, 3’üncü Birleşim, 3 Ekim 2012, s. 206.

²⁶ Mahiroğulları, 2001, s. 167.

²⁷ Özveri, Murat: **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012, s. 30.

A. 12 Eylül Darbesi ve Sendikal Haklar

Türkiye 12 Eylül 1980 sabahını yeni bir darbe anonsuyla karşılamıştır. Askerler Cumhuriyet tarihinin üçüncü darbesini bu kez de emir komuta zinciri içerisinde gerçekleştirmiştir. Askeri darbe sonrası siyasi faaliyetlerde sendikal faaliyetlerde durdurulmuştur. Darbecilerin ilk müdahale ettikleri alanlardan birisi çalışma ilişkileridir. Darbe yapılan günün sabahı yayınlanan 7 numaralı bildiri ile DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Darbeyi yapan generaller darbeden sadece iki gün sonra 14 Eylül 1980 tarihinde yayınladıkları 14 numaralı bildiri ile darbe öncesi uygulanmaya başlamış ve uygulanan grevler kaldırılmış, grevdeki işçilere iş başı yaptırılmıştır. Darbeyi gerçekleştiren generallerden oluşan “*Milli Güvenlik Konseyi kararları Anayasa ve Yasa hükmü haline gelmiştir.*” Özgür toplu pazarlığın yerine zorunlu tahkimin uygulanması için 2364 Sayılı Kanun kabul edilmiştir.²⁸ 1982 Anayasası 12 Eylül 1980 yılında gerçekleştirilen askeri darbe sonrası hazırlanmış bir anayasadır. Anayasayı darbe yapılmasının gerekçeleri şekillendirmiştir. Bu anayasaya özellikle anayasanın ruhuna ve yasakçı mantığına uygun düşecek şekilde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, etkisi halen süren yasaklarla donatılmış bir endüstri ilişkileri sistemi yaratmıştır.

1. 1980 Döneminin Genel Özellikleri

Türkiye’de ilk kez sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarıyla birlikte 1963 yılından itibaren uygulanmaya başlayan özgür toplu pazarlık sistemi, 12 Eylül 1980 askeri darbesine kadar sürebilmiştir. 12 Eylül 1980 yılında gerçekleştiren askeri darbe, özgür toplu pazarlık sistemini askıya almış, yeni bir endüstri ilişkileri sistemi kurgulayarak, olumlu olumsuz yanlarıyla bir dönemi sona erdirmiştir.²⁹

1980’li yıllar tüm dünyanın yeni ekonomik, sosyal, hukuki dönüşümlere yöneldiği yıllardır. Bu dönüşümler gelişmiş kapitalist ülkelerde başlayan ve tüm dünyayı etkileyen 1970’li yılların krizlerine çözüm olarak gündeme getirilmiştir. 1980 öncesi dünyada yaşanan ekonomik, teknolojik, siyasi gelişmelerin, yaşanan krizlerin, “*1980 sonrasında ivme kazanacak küreselleşme sürecinin ortaya çıkması açısından önemli*”³⁰ olduğu açıktır. Bir anlamda yetmişli

²⁸ Çelik, Aziz: “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları** içinde (Editör: Selda Çağlar), Beta Yayınları, 2010, s. 39.

²⁹ Mahiroğulları, Adnan: **Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul, Kitapevi, 2005, s. 289.

³⁰ Şenses, Fikret: “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?”, **ERC Working Paper in Economic**, 04/09 August 2004, s. 2.

yılların krizleri, teknolojide yaşanan gelişmeler, 1980 sonrası hız kazanacak olan küreselleşmenin zeminini hazırlayan yıllar olmuştur.

1980’li yıllar aynı zamanda sanayi devrimi sonrasına hâkim olan liberalizmin, bu kez isminin önüne “yeni” sıfatını alarak geri dönüşünü hissettirmeye başladığı dönem olmuştur. Sanayi devrimi dönemine hâkim olan liberal ideoloji, 1980’li yıllarda küreselleşmeyi temsil ederek yeniden gündeme gelmiştir.³¹

Neo Liberal yaklaşımı savunanların ilk sorguladıkları konuların başında sosyal refah devleti gelmiştir. Sosyal refah devletine karşı yürütülen güçlü eleştiriler, sosyal refah devletinin olmazsa olmazı olarak görülen sosyal hakların kısıtlanmasına dönük olarak uygulanan, ekonomik, yasal önlemler bir bütün olarak değerlendirildiğinde “sosyal refah devletinin sonu mu geldi” sorusunu gündeme getirmiştir.³² Aslında bu sorunun açılımı sermaye sınıflarının işçi sınıfı ile sosyal refah devleti uygulamalarının sürdüğü dönem de oluşturduğu mutabakattan vaz geçtiği gerçeğinin ilanıdır. Yeldan sosyal refah devleti döneminde sermaye sınıfları ile işçi sınıfı arasında var olan mutabakatı şöyle açıklamaktadır: ³³

Nitekim II. Dünya Savaşı sonrasında emek cephesiyle girilen açık mutabakat sonucu, sermaye bir yandan ücretli emeğin gelirlerindeki reel yükselmeye ılımlı yaklaşıyor, bir yandan da reel ücretlerdeki artışla birlikte, kitlesel üretim süreçlerini gerekli kıldığı kitlesel tüketim talebini de kar realizasyonu olarak değerlendirme fırsatı elde ediyordu. İşçi üretkenliğinde süregelen artış, ücretlerdeki artış temposunun üzerinde olduğu sürece söz konusu mutabakat işçi sınıfının gelir payında sermaye aleyhine herhangi bir gerilemeyi gerektirmiyordu.

1980’li yıllar sermaye sınıflarının işçi sınıfı arasında oluşmuş olan sosyal refah devleti konusunda uzlaşmadan vazgeçmesi, sosyal refah devletini tasfiyeye yöneldiği yıllardır. Sermaye sınıflarının sosyal refah devleti uygulamalarını karşı çıkmalarının ilk hedefi işçi sınıfının örgütlü gücünü temsil eden sendikalar olmuştur. Bu yıllarda sendikalar etkinliklerini yitirmeye başlamıştır. Sermaye sınıfları sadece işçi sınıfının örgütlü gücünü zayıflatmış olmanın verdiği cüretkârlıkla sosyal güvenlik hakkına yönelik sınırlamaları, bütçe

³¹ “1980’li yılların başlarında neoliberal iktisat politikalarının da katkısıyla hız kazanan küreselleşme süreci, dış ticaret, yabancı sermaye ve özellikle finansal akımların hızla artmasında ve çok uluslu şirketlerin etkinlik alanının genişlemesinde önemli bir rol oynamıştır.” *Şenses*, 2004, s. 4.

³² *Özdemir, Süleyman: Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, 2007, s. 191.

³³ *Yeldan, Erinç: “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, Praksis*, Sayı, 2002, s. 2-3.

kısıtlamalarını devreye sokarak kapitalizmin “altın çağı” olarak nitelendirilen bir dönemi sona erdirmeye dönük politikalarını uygulamaya başlamıştır.³⁴

Özetleyerek toparlamak gerekirse, Türkiye’de 1980’li yılların başlarına kadar uygulanan ithal ikameci büyüme modeli, 1970’li yıllara kadar devletin ekonomiye ve gelirler politikalarına etkin olarak müdahalesinin yardımıyla ve sosyal sınıflar arasında yaratmış olduğu çıkar birliğinin, uzlaşmanın da etkisiyle, sürdürülebilmiştir. Ancak 1970’li yıllardan sonra o güne değin tarım ürünleri ihracından ve yurt dışındaki işçilerden elde edilen dövizlerin karşılamaya yettiği ithalat karşılanamaz hale gelmiş, 1970’li yılların sonunda ithal ikameci birikim modeli kendi sınırlarına dayanarak tıkanmıştır.

2. 1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı

1982 Anayasası tam anlamıyla bir tepki anayasasıdır. Demokratik çoğulcu siyasal sisteme, sosyal devlete, sosyal korumaya, sendika toplu sözleşme haklarıyla donatılmış, özgür toplu pazarlıkla çalışma koşullarının belirlenmesine karşı tepki hükümleri içermektedir. Anayasa hazırlanırken sosyal haklar şeklen tanınmış, asıl olan hakların sınırlandırılması mantığından hareket edilmiştir. Talas 1982 Anayasasına hakim anlayışı şu sözlerle vurgulamıştır.³⁵

1982 Anayasası temel felsefesinde anti-sosyal, anti-demokratik ve birçok yönleriyle insan haklarına ters düşen düşüncelerin ürünüdür. Temel insan hakları, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ve özgürlükler bakımından yanıltıcıdır. Bunların yanında işçilere, onların haklarının ve özgürlüklerinin simgesi olan sendikalara, bunun gibi özerk ve özgür üniversitelere, ilerici aydınlara, kısaca birçok çağdaş değere karşıdır.

1982 Anayasasının Sendika toplu sözleşme ve grev hakları ise işveren örgütlerinin istemleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Danışma meclisinde anayasa tasarısı tartışılırken işveren örgütlerinin istemleri ile anayasanın nasıl birebir örtüştüğü sendikacı kökenli danışma meclisi üyeleri tarafından gösterilmiştir. Özellikle Feridun Şakir Ögünç işveren taleplerini anayasa taslağı ile karşılaştırarak birebir örtüştüklerini şu sözlerle tutanaklara geçirtmiştir.³⁶

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonunun bazı üyeleri, Anayasa Tasarısını işverenlerin isteklerine adapte etmiştir. Bu kanıtlarla sabittir. Bu iddianın açıklanabilmesi için TİSK’in; yani Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun son on yıllık çalışma raporlarını, özellikle de 12 Eylül 1980 sonrasında, Nisan 1982’de 14 üncü kongresinde açıklanan raporu ve

³⁴ “Bu şartlar altında geçilen ‘altın çağ’, 1970’lerden itibaren iktisadi ve siyasi sınırlarına ulaştı.” *Yeldan*, 2002, s. 2-3.

³⁵ *Talas, Cahit: Türkiye’de Sendikal Haklar ve Özgürlükler ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ) Normları*, Ankara, Birleşmiş Milletler Türk Derneği Yayınları, no 13. Üniversitesi Basımevi, 1987, s. 236.

³⁶ *Ögünç, Feridun Şakir: Danışma Meclisi Tutanak Dergisi*, Cilt : 7, 121 nci Birleşim, 05. 08.1982.

“Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Üzerine Görüşler, Düşünceler, Öneriler”
başlıklı Anayasa Komisyonuna sunulan raporunu incelemek yeterlidir.

Türk-İş de 1982 Anayasası’nın sendika ve toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını düzenleyen bölümlerinin birebir işveren örgütlerinin istemleriyle örtüştüğünü kanıtlamak için “İşte İspatı! Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı” başlığı altında kitap yayımlamıştır.³⁷ Türk İş’in hazırlamış olduğu bu kitap Danışma Meclisinde Anayasa Tasarısı tartışılırken sendika hakkını savunmak isteyen Danışa Meclisi üyelerince sık sık referans alınmıştır.³⁸ Ancak danışma Meclisinde işçiler ve sendikalar açısından tasarıya getirilen eleştiriler dikkate alınmamıştır.³⁹

B. Sendikalaşmanın Düzeyi ve İşkolu Sendikacılığı

1982 Anayasasının kabulünden sonra sendikal alan 2012 yılına kadar 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10. 2012 tarihinde kabul edilmiş, 07.11. 2012 tarihinde ise 28460 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sendikal haklara yasakçı ve kontrollü yaklaşım her üç yasaya hakim anlayış olmuştur. 6356 sayılı yasa 2821 ve 2822 sayılı yasaların özünü tekrarlamıştır.

Üstelik 6356 sayılı yasa gerekçesinde toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların özgürlükçü bir tutumla ele alınmasının kaçınılmaz olduğunu, yıllardır sorunlu olan Türkiye-

³⁷ “Anayasa Tasarısının özellikle ekonomik hak ve özgürlükler alanındaki yegane kaynağı, son on yıldır Türk-İşverenlerinin raporlarıdır, bu raporlara geçen görüşleridir.” *Türk-İş: Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı*, Ankara, Türk-İş Yayını, Tarihiziz, s. 3.

³⁸ Danışma Meclisinde Türk İş’in görüşlerinin de dikkate alınması gerektiğini Türk İş’e haksızlık yapıldığını dile getiren görüşlerden bazıları şöyledir: “Sendikal haklar ve grev konusunda, kurulduğundan bu yana her türlü ideolojik mücadelenin dışında kalmış olan, hatta Anayasa dışı akımlara karşı açıkça cephe alan Türk-İş’e elbette kulak verilecektir.” Fuat Azgur, *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi* 123 ncü Birleşim Cilt: 7, 9 Ağustos 1982, s. 217. “12 Eylül’den sonra, Devletin varlığını da koruyacak bir sendikal düzenlemeye gitmek ihtiyacı doğmuştur; ancak Türk işçisini anarşi dışında tutmayı başarmış Türk-İş’in makul isteklerinin de mutlaka dikkate alınmasının faydalı olacağı kanaatinde olduğumu belirtmek isterim.” Mehmet Pamak, *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi* 123 ncü Birleşim Cilt: 7, 9 Ağustos 1982, s. 293. “DİSK benzeri sendikaların faaliyetlerine mani olunacak hükümler getirilirken üzümlere ifade etmek 'isterim ki, Türk-İş de adeta kaderiyle yalnız bırakılmıştır.” Ahmet Senvar Doğu, *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi*, Cilt: 7, 126 ncü Birleşim 12 Ağustos 1982, s. 456. “Türk-İş’in bu konuda bizlere de dağıtılan görüşlerini kanaatimce akıllı selimle değerlendirmek herhalde doğru olacaktır. Böylece emek ve sermaye arasındaki hassas ve haklı dengeyi kurmuş olacağız.” Enis Muratoğlu, *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi* Cilt:7, 122 ncü Birleşim 6 Ağustos 1982, s. 152. “Onun için sendikal haklar konusunda, işçi hakları konusunda, işçi ve işveren ilişkileri konusunda Sayın Komisyonumuzdan (istihdam odur ki, lütfen Türk-İş’in sesine kulak verin.” İsmail Arar, *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi* Cilt:7, 122 ncü Birleşim 6 Ağustos 1982, s. 152.

³⁹ Talas, Türk-İş tarafından anayasa tasarısına getirilen eleştirileri haklı ve yerinde bulmuş, ancak bu eleştirilerin sözde kaldığını ve etkili olacak etkinlikler yapılmadığını belirtme gereği duymuştur. Talas’a göre: “Danışma meclisi içinden oluşturulan bir komisyonca hazırlanan ve önemli değişikliklere uğramaksızın bu meclisten geçen anayasa taslağı görüşülürken, ayakta kalabilmiş işçi kesimi, doğru ve yerinde uyarılar yapmış olmakla birlikte, geleneksel politikasının sınırları içerisinde kalmıştır. Yani sözlü eleştirilerin dışına çıkmayı, başka etkinlikler aramayı denememiştir.” *Talas, Cahit: Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara, Bilgi Yayınları, 1992, s. 234.

ILO ilişkilerini sendikal hakların ILO normlarına uygun hale getirilerek çözüme kavuşturulacağını ileri sürmesine karşın kendisinden önceki 2821 sayılı yasa gibi sadece işkolu düzeyinde sendikalaşmayı kabul etmiştir.

Gerçekten de 2821 Sayılı Yasa'nın 3. Maddesinde sendikaların ancak işkolu düzeyinde ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulabileceği belirtilerek, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulması açıkça yasaklanmıştı.⁴⁰ 6356 Sayılı Yasa, 3. Maddesinde sendikaların işkolu düzeyinde kurulabileceğini belirtmekle yetinmiş, "Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacına" yer vermemiştir. Ayrıca Yasa'da 2821 sayılı yasadan farklı olarak, işyeri ve meslek sendikalarının yasaklandığına ilişkin açık bir düzenleme yer almamıştır. Açık yasaklamanın kaldırılmış olması sendikacılığın sadece işkolu düzeyinde yapılmak zorunda bırakılmadığı anlamına gelmemektedir

İşkolu düzeyinde sendikalaşma zorunluluğu, sendika çokluğu ve sendika özgürlüğü ilkesini ihlal etmektedir. Toplu pazarlığın işyeri düzeyinde yürütüldüğü, dayanışma grevinin yasaklandığı, grev hakkının sadece menfaat grevi için yasal kabul edildiği, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yasak olduğu bir sistemde işkolu sendikacılığı, siyasi iktidarla çok fazla içli dışlı, aşırı merkezileşmiş, oligarşik yapıların doğmasına yol açmıştır. Aşırı merkezileşmiş, o ölçüde de etkisi azalmış sendikalara, sırf merkezi yapıları nedeniyle güçlü sendika denilemez.⁴¹

ILO denetim organları, Türkiye'nin onaylamış olduğu 87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesini anımsatarak, 2821 sayılı Yasanın 3. Maddesindeki işyeri veya mesleki esaslara göre sendika kurma yasağını eleştirmişlerdir.⁴² ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) de kararlarında, çalışanların istedikleri düzeyde, işyeri, işkolu veya mesleki düzeyde veya bölgesel ölçekte sendika kurma hakkı ve bunlara üye olma hakkı olduğunu vurgulamaktadır. SÖK, "işçiler aynı anda işkolu ve işletme düzeyinde sendikalara üye olabilmelidir"⁴³ demiş, sadece işkolu düzeyinde sendika kurulmasının 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğunun altını çizmiştir. Yasa'nın tasarı haline ilişkin değerlendirmelerde, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet

⁴⁰ 2821 s. Sen. Y. md. 3 "İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur(...) Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz."

⁴¹ Bkz. *Özveri, Murat: Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Legal yayınları, İstanbul, 2013, s. 305-326.

⁴² *Kutal, Metin: "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), Sicil Dergisi*, Mart 2012, Sayı, 25 , s. 162.

⁴³ *Çelik, Aziz: "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları*, Ed. Selda Çağlar, Beta Yayınevi, 2010, s. 278.

gösterecekleri hükmüyle yetinilmesinin ve diğer kısıtlayıcı hükümlerin madde metninden çıkartılmasının, bu eleştirileri önlemek için getirilmiştir.⁴⁴

Ne var ki hala, işyeri düzeyinde sendika kurmak olanaklı değildir. Çünkü 6356 Sayılı Yasa'daki sendika tanımı, işkolu düzeyinde faaliyet göstermeyi sendika olmanın koşulu saymıştır. 2. Maddede yapılan tanıma göre,

“Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya en az yedi işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.”

Ayrıca, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde bulunması zorunlu olan konuları sıralayan 8. Madde “sendikanın faaliyet göstereceği işkolunun” sendika tüzüklerinde gösterilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

Kaldı ki Yasanın 3. Maddesinde de açıkça sendikaların işkolu esasına göre çalışacakları hükmü yer almıştır. Üstelik madde gerekçesinde, işkolu esasına göre sendikalaşmanın Türkiye endüstri ilişkileri sisteminde benimsediği ve bir başka örgütlenme modelinin istenmediği izleniminin özellikle yaratılmaya çalışıldığı görülmektedir. Burada, “sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı” ifadesi yer almaktadır. Gerekçedeki bu iddialı tespitten de anlaşılacağı gibi sendikalar ancak işkolu düzeyinde kurulabilecektir.⁴⁵

1. İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma ve İşkolu Barajları

Sendikalaşmanın düzeyini tartışırken, ülkemizde ve dünyada sendikaların temel amacının toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu unutulmamalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapmak sendikayı görünür kılan faaliyetidir. Batı ülkelerinde dahi bir sendikanın en başta gelen ve en etkili faaliyetinin toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu vurgulanmaktadır ki bu ülkelerde sendikalar yıllar içinde gelişip kurumsallaşmış, etkinlikleri çeşitlenmiş, demokratik baskı grubu nitelikleri kabul edilmiş, bazılarında sendikaların siyasetle ve dolayısıyla desteklediği partinin iktidara gelmesi halinde iktidarla organik ilişkisi doğmuştur.⁴⁶

O halde toplu iş sözleşmesi yetkisinin sadece işkolu sendikalarına verildiği koşullarda, işyeri sendikacılığına açık yasak getirilmemiş olması anlamını tümüyle yitirmektedir. Yasanın

⁴⁴ Kutal, 2012, s. 162

⁴⁵ Kutal, 2012, s. 162.

⁴⁶ Çelik, Nuri: “Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, **İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1974, sayı 1, s. 224.

toplu iş sözleşmesi yetki sistemine ilişkin yapmış olduğu düzenlemeler aşağıda incelenecektir. Ancak işkolu sendikacılığını tartışırken, toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin temelini oluşturan baraj konusuna değinmek zorunludur.

Yasa 41. Maddesiyle, toplu iş sözleşmesi yapma olanağını sadece kurulu bulunduğu işkolunda barajı aşan sendikalara tanımıştır.⁴⁷ Gerekçeye göre iş kolu barajı sembolik bir orandır.⁴⁸ Ancak bununla da yetinilmemiş, yetki başvurusu tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının başvurusu yapan sendikanın üyesi olması şartı eklenmiştir.⁴⁹ Böylece çifte baraj uygulaması korunmuştur. Bu durumda işyeri sendikalarının yasaklanıp yasaklanmadığı tartışması anlamını yitirmektedir.

İşkolu sendikacılığı sendikalar ve Türk endüstri ilişkileri sistemince benimsenmemiş, benimsetilmiştir. Unutulmamalıdır ki Türkiye’de sendikaların gelişimi sürekli olarak dışarıdan müdahale görmüştür. Bunun en belirgin olduğu dönem 12 Eylül darbesi ve sonrasıdır. Darbeyle, sendikaların kendi sorunlarına çözüm üretme şansı yok edilmiştir.⁵⁰ Bu müdahalelerin çoğunda “işçi örgütleri ya da sendikalar, bazıları cumhuriyet öncesi mirastan kalma, bazıları da bu dönemde daha da belirginleşen birtakım özellikleri barındırmaları ölçüsünde ‘makbul’ olup olmadıklarını belirleyen bir endüstri ilişkileri ideolojisi içinde”⁵¹ konumlandırılmıştır. 2821 ve 2822 sayılı Yasaların gerekçesinde sözü edilen güçlü sendika,

⁴⁷ Yasa işkolu barajını geçiş sürecinden sonra öngörmüş olsa da bu durum geçici 6. Maddeye kadar 01.07.2018 yılına kadar süreceğinden işkolu barajının yüzde üç olarak belirlenmiş olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

⁴⁸ Gerekçeye göre “Maddenin ilk fıkrasında işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajı ve işyeri barajı olarak adlandırılacak oran düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikasının yetkili olabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda başvuru tarihinde çalışan toplam işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran belirlenmiştir. Bundan sonra sendikanın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde bu işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili olacaktır. Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur”

⁴⁹ Yasa md. 41, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır”

⁵⁰ “Uyuşmazlıkların büyük ölçüde arttığı 1980 sonlarında böyle bir şans var mıydı? Bu konuda ciddi kuşkanınız bulunabilir. Ancak yine de, sisteme dışarıdan müdahale edilmesi ve sistem dışı çözümler getirilmesi, ufak da olsa ilişkilerde var olabilecek bir olgunlaşma olasılığını ortadan kaldırmıştır. Böylece hem endüstri ilişkileri sisteminin siyasal yapıdan bağımsız bir kimliğe ve çözüm üretebilecek bir olgunluğa ulaşma olasılığı önlenmiş, hem de tarafların kendi rıza ve uzlaşmalarına dayalı çözümler üreterek sistemi demokratikleştirme şansları engellenmiştir.” *Koray, Meryem: Değişen Koşullarda Sendikacılık*, Sendikalar, İstanbul, TÜSES Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayını, 1994, s. 201.

⁵¹ “DİSK’in yargılandığı ‘İddianame’de de DİSK’in ulusal ekonomiyi tehdit eden bir örgüt olarak ele alındığı görülecektir. Dolayısıyla Türk endüstri ilişkileri ideolojisinin, ulusal birliğe desteğin yanında milli ekonomiyi köstek olmayacak sendikal stratejiler izleyen örgütleri “makbul” kabul ettiğini söylemek mümkündür.” *Man, Fuat: Türkiye’de Devlet, İdeoloji ve Sendika: 1980 Öncesi DİSK Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 182, 183.

tam da burada kastedilen “makbul” sendika kavramına denk düşmektedir. Makbul sendika kısaca, “devletin temel değerler manzumesini benimseyen” sendikalardır. Sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı, ulusal bütünlüğe tehdit olarak algılanan eylemleri gerçekleştirmeyen, dar anlamda siyasete bulaşmayan ve milli ekonomiyi zarara uğratmayan stratejiler izleyen sendikalar “ideal sendika” sayılmaktadır. Bu tanıma uymayanların, ‘öteki’ oldukları için, bastırılması gereken sendikalar olduğunu söylemek mümkündür.”⁵²

Yasa koyucunun işkolu sendikacılığında ısrar etmesinin altında yatan temel neden, bu yolla ve barajlar aracılığı ile sendikaları merkezileştirmek ve gerektiğinde daha rahat müdahale edebileceği bir sendikal örgütlenme yaratmaktır.

2. İşkolu Sendikacılığı ve Aşırı Merkezileşmiş Sendikalar

Örgütlenme düzeyleri ne olursa olsun sendikalar, iç işleyişlerinde demokratik olmak zorundadır. Demokratik işleyişin, sendikaya üye olma aşamasından sendika organlarının oluşturulmasına, bu organların işleyişine kadar her aşamada var olması gerekir. Sendikaların demokratik yapıya sahip olmaları sadece örgütsel bir biçim sorunu değildir. Demokratik yapı, sendika özgürlüğünün var olabilmesi için zorunlu olduğu gibi, kurum olarak sendikanın varlığını devam ettirmesi için de zorunludur. Sendika üyeleri açısından ise demokratik yapı, sendikaya üye olma amaçlarını gerçekleştirebilmelerinin temel güvencesidir.

Bu nedenle SÖK almış olduğu kararlarında sendika özgürlüğünün var olabilmesi için, “bütün işçiler mesleki ayrımcılık dâhil hiçbir ayırım olmaksızın kendi örgütlerini kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir”⁵³ demektedir. SÖK’e göre “sendika kurma ve sendikaya katılma hakkının serbestçe kullanımı, sendikaların yapısının ve bileşiminin özgürce belirlenmesini de içermektedir”⁵⁴

Sadece biçimsel anlamda demokratik yapının kurgulanması, demokratik işleyişin gerçekleşeceği anlamına da gelmemektedir. Bu nedenle “biçimsel yapısı demokratik olan toplumsal kuruluşların zamanla demokratik araç ve ilkelerden saparak belirli bir zümrenin egemenliği altına” girebildiğine dikkat çekilerek “doğuşu ve gelişimi devlet desteği ile olan ve örgütlenme düzeyi yasalarla belirlenen Türk sendikacılığında bu sakınca halen günceldir” denilmiştir.⁵⁵

⁵² Man, 2009, s. 185, 186.

⁵³ Çelik, Uyum, 2010, s. 276.

⁵⁴ Çelik, Uyum, 2010, s. 277.

⁵⁵ Engin, 1999, s. 124.

Yasayla işkolu sendikacılığının dayatılması, sendika sayısını 1980 öncesi döneme göre önemli ölçüde azaltmıştır. Sendika sayısının azalması ise işçilerin çıkarlarının daha etkin bir şekilde korunmasını sağlayamamıştır. Aşırı merkezileşmiş, işçilere yabancılaşmış sendikaların, az oldukları ya da merkezileşmiş oldukları için güçlü olduklarını söylemek olanaklı değildir.

Aslında 1980 sonrası sendikal pratik işkolu sendikacılığının başlangıç aşamasında dile getirilen “sendika oligarşisi eğilimi doğar” endişesinin, eğilimin ötesine geçtiğini göstermiştir. Merkezileşen sendikalar, işçilerin aşağıdan yukarıya alternatif örgütlenmeler yaratma olanaklarının ortadan kalkmasıyla, oligarşik yapılanmalara dönüşmüştür. İşyeri sendikalarının yasaklanması yüzünden, bunlar aracılığıyla merkezi sendikal yapıların bir anlamda denetlenmesinin önü kapatılmıştır. Sendika şube örgütlenmeleri, bu denetimi sağlayacak ölçüde özerk olamadıklarından, merkezi güçle uzlaşmadan varlıklarını sürdüremez hale gelmişlerdir.

Güçlü sendikacılık adına dayatılan işkolu sendikacılığı “sendika tekelliliğine” yol açmıştır. Bu durum açıkça sendika özgürlüğüne aykırı, sendika kurma özgürlüğünün zedeleyen bir dayatmadır. Tekrarlamak gerekirse, güçlü sendikacılık yaratma amacıyla çıkılan yol, aşırı merkezileşmiş, oligarşik ve bürokratik eğilimlere sahip sendikaların doğmasına doğru evrimleşmiştir.⁵⁶

Mevcut sistemde sendikaların içinde biçimsel olarak var olan demokratik yapı, bir anlamda perdeleme görevi yapmaktadır. Sendika organları belirli sürelerle seçimle belirlenmekte, organlarda kararlar oylamayla alınmakta, üye katılımını sağlamaya dönük danışma organları oluşturulmakta, sendika yönetimleri genel kurullarda üyelere hesap vermektedir.

Bu görüntünün altında yatan gerçeğe bakıldığında ise karşımıza, katılımcılığa kapalı, merkezileşmiş, danışma organları etkisizleşmiş, genellikle işlevsiz, sendikayı ilgilendiren yaşamsal konularda merkezin neredeyse tek söz sahibi olduğu sendikal yapılar çıkmaktadır.⁵⁷ “Sendika tüzüklerinde, örneğin toplu sözleşmelerin bağitlanması, greve çıkma ve sendika kasasının kullanımı ile ilgili yetkilerin büyük ağırlıkla yönetim kurullarına verilmiş olması, merkeziyetçi yapılanmayı güçlendirmiştir. Sendikaların bu merkeziyetçi yapısı, liderlerin

⁵⁶ “Türkiye’de sendika yönetimleri oligarşik eğilimlere sahne olmuşsa da, uzun dönemli bir değerlendirme Türk sendikalarının iç yapı ve yönetimlerinde makul ölçüde demokratik bir işleyişi gerçekleştirebildiklerini göstermiştir.” Toker Dereli, “Sendika İçi Demokrasi” **Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını, 1998, s. 26.

⁵⁷ *Urhan, Betül: Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*, Petrol İş Yayınları 97, İstanbul, 2005, s. 70.

yönetimde kalma arzularını gerçekleştirmeye dönük davranışları ve gücü, sendika içi demokrasi açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır.”⁵⁸

Sendikalarda genel başkanlar tek iktidar ve tek güç kaynağı haline gelmiş, sendika başkanlığı ve sendika yönetim kademelerinde bulunmak ise kolay kolay kaybedilmek istenmeyen önemli bir iktidar ve gücü içinde barındırır olmuştur.⁵⁹ Yapılan bir araştırma sendika başkanlarının ortalama iki ya da iki buçuk dönem yönetimde kaldıklarını, bu sürenin sekiz yıllık bir ortalamaya denk geldiğini göstermiştir. Dolayısıyla sendika içi demokrasi sorunludur. Sendika içi seçimlerde delegelerin eğilimleri mevcut yönetimi devam ettirme doğrultusunda şekillenmekte, değiştirici-dönüştürücü eğilimler güçlenememekte, bu durum ise aşağıdan yukarıya doğru yönetim kademelerinde görev almak isteyen genç üyelerin, sendika yönetim kademelerine gelişini engellemektedir.⁶⁰ Sendikaların işkolu düzeyinde merkezileşmesi sendika liderliğini güçlendirmiş, sendika liderliği “yaşam boyu devam eden profesyonel mesleki faaliyete dönüşmektedir. Böylesi bir sendikal yapının da sendika içi demokrasiyi güçlendirmesini beklemek mümkün değildir.”⁶¹ Sendika içi demokraside yaşananlar etkisini sendika üye ilişkisinin zayıflamasında, sendikalara duyulan kuşkunun yerleşmesinde, sendika içi tartışmaların düzeysizleşmesinde kendisini dışa vurmaktadır.⁶²

Sendika içi demokrasinin ilk adımı, sendika organlarının belirli bir süre görev yapmak üzere ve seçimlerle belirlenmesidir. Seçimin olduğu her yerde kendi çapında bir iktidar mücadelesinin olması, seçimin ve demokrasinin doğası gereğidir. Sendikaların içinde yer aldıkları ortamın dinamikliği her zaman değişik görüşlerin, değişik sendikal anlayışların yeşermesinin de en güçlü zeminidir. Değişik görüşlerin sendikada yer alması onun sağlıklılığının, zindeliğinin ve zenginliğinin de bir göstergesidir. Birbirinden değişik görüşlerin

⁵⁸ Urhan, Sendikal Örgütlenme, 2005, s. 70.

⁵⁹ “Bir sendikacı arkadaşımızın, dostumuzun bana söylediği biraz esprili bir deyimle ‘kararı ve kasayı elinde bulunduran gücü elinde bulundurur’ anlayışı sendikalarımızın önemli bir kısmında hakim bulunmaktadır.” Lordoğlu, Kuvvet: “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, Türk-İş Yayını, 2006, s. 41.

⁶⁰ Lordoğlu, 2006, s. 42, 43.

⁶¹ Urhan, Betül / Selamoğlu, Ahmet: “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 18, 2008/3 s.176.

⁶² “Sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, üyeler arasında sendikal sadakat ve aidiyet duygusunun gelişmesine engel olmakta ve sendikalara yönelik güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Özellikle sendikanın kendi politikalarını etkin bir şekilde uygulamaya geçirmesi için hayati öneme sahip olan üye desteğinden yoksunluk, bu güvensizliğin bir sonucudur. Uzun yıllar yetkilerini yöneticilere devretmiş ve sendikal faaliyetlere katılmanın ötesinde sendikal kararların oluşumuna katılma olanağı ve güvencesine dahi sahip olamamış bir üye tipinin, sendikal sorunları sahiplenme ihtimalinin düşük olması ve sendikaya yabancılaşması muhtemeldir.” Urhan, Sendikal Örgütlenme, 2005, 68.

sürekli tartışıldığı bir sendika içi yaşam, sendikanın bünyesine sürekli aşî işlevi görerek onu diriltir.

Ne var ki Türkiye’de 1909 yılında yürürlüğe giren Tatil-i Eşgal Kanunu’ndan günümüze kadar, Batı’da olduğu gibi, sendikaların, yasal müdahalelerle yönlendirilmeden, kendi iç dinamikleri ve kendi özgünlükleri içerisinde gelişip, kendilerini var etmelerine izin verildiği söylenemez. Sendikaların dışarıdan müdahale olmadan kendi iç dinamikleri ile gelişmelerinin istenilen, arzulanan bir şey olduğu vurgulanmış,⁶³ bazı Batı ülkelerindeki tarihsel gelişim örnek gösterilmiş, ancak ülkemizde bu gelişimin ısrarla güçsüz sendikaları var ettiği ileri sürülmüştür.

İşkolu sendikaları aracılığıyla sendikaların merkezileşmesi sağlanmaya çalışılırken, toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmış, işkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket yaratılmıştır. Sendikaların serbestçe, istedikleri düzey ve ölçekte örgütlenememesi sendika içi demokrasinin kuramsallaşmamasının nedenlerinden birisini oluşturmuştur

Sendika çokluğu ilkesi, sendika özgürlüğünün bir uzantısı ve işçilerin özgürce sendika seçme haklarının varlığını somutlayan temel ilkelerden birisidir. İşçilerin sendika seçme özgürlüğünün bulunduğunu söyleyip, sonra da onları tek bir sendikaya üye olmaya zorlayan bir sistem sadece sendika çokluğu ilkesine aykırı olmayacak, sendika özgürlüğünü de zedeleyecektir.

Dolayısıyla sorun, yasa koyucunun tek bir sendikal örgütlenme biçiminde ısrarcı olmasından kaynaklanmaktadır. İşkolu ve işyeri sendikacılığı aslında birbirini tamamlayan, birbirine bağlı iki örgütlenme düzeyidir. Bunlardan birisinin var edilip diğerinin yok edilmeye çalışılması sendikal yapıyı sakatlamaktadır. Sadece işyeri sendikalarına izin verilmesi sendikal hareketin dağınıklığını, dağılarak güçsüzleşmesini doğururken, sadece işkolu sendikacılığına izin verilmesi de oligarşik sendikal yapıları doğurmaktadır. İşçilerin kendi deneyimleri temelinde kendi örgütlülüklerini yaratmalarına karışılmadığında, işyeri düzeyinde başlayıp

⁶³ “Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, herhangi bir yasal zorlama olmaksızın işçi hareketinin deneyimi ve doğal gelişim sonucu olarak gerçekleşmesi arzu edilirdi. Ancak, ülkemizdeki gelişme maalesef tam aksi bir yönde olmuş, bölünmüş ve güçsüz bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır”. *Ekonomi, Münir*: “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu İş Yayını. Ankara 1990, s. s. 31, Dipnot 3 “Sendikaların bütün yönleriyle kurumlaştığı ve kendilerini kabul ettiren geçmişe sahip olduğu sanayileşmiş, çoğulcu demokrasiyi benimsemiş ülkelerde devletin kanunlar ile müdahalesi dahi olmaksızın sendikaların kuruluş ilkeleri ve oluşturacakları üst kuruluşlar esas itibarıyla işçi ve işverenlerin iradelerine, serbestilerine bırakılmaktadır.” *Eyrenci, Öner*: “Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent- Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, s.127.

bölgesel federasyonlara, oradan konfederasyonlara ve işkolu sendikacılığına doğru evrimleşen, merkezileşirken demokratikleşmeden ödün vermeyen sendikal yapıların ortaya çıktığı, Türkiye'nin 1946-1980 pratiğinin de göstermiş olduğu bir gerçekliktir.

C. Grev Hakkı

En geniş anlamda grev, birden fazla işçinin kendi aralarında anlaşarak veya bir sendika çatısı altında sendikanın aldığı karara uyarak üretimi durdurmalarıdır. Bir eylemin sıradan bir iş bırakmadan farklı olarak grev sayılabilmesi için sadece işçilerin çalışmama haklarını kullanmaları yetmez. Ayrıca işyerinin çalışmasını da durdurmaya dönük olması, işyerinde üretimi durdurmayı amaçlaması gerekir. Grev üretimi durdurma amacına dönük olduğu için doğası gereği zor unsuruna dayanmaktadır. İşyerini çalıştırmak isteyen işverenin bu isteminin engellenmesi için işvereni üretimi durduracak düzeyde baskı altına alacak bir etki yaratılması hedeflenmek zorundadır.

Grev yine doğası gereği iki yararın veya iki temel özgürlüğün çatışma halidir. Bir tarafta çalışma ve ticaret özgürlüğünü, sözleşme serbestisi temelinde sonuna kadar kullanmak isteyen işveren diğer tarafta ise topluca hareket işverenin çalışma ve ticaret özgürlüğünü dolayısıyla da sözleşme serbestisini sınırlayan toplu eylem hakkı yer almaktadır. Grev içinde barındırdığı “zor” unsuru hukuken tanınmadığı sürece işverenin çalışma özgürlüğüne, teşebbüs kurma hakkına, ticaret özgürlüğüne yapılmış haksız bir müdahale olarak görülecektir. Ne zaman ki grevin içerisinde barındırdığı zor unsuru hukuken tanınmıştır grev yasadışı olmaktan çıkmıştır. Kuşkusuz grev hakkı üzerinden işverene uygulanan zorun hukuken meşru kabul edilmesi işçiler açısından çok önemli bir aşamadır.

Hukuk, grevi meşrulaştırırken greve hukuki bir tanım getirmiştir. Her hukuki tanımda olduğu gibi tanımlayıp meşrulaştırırken aynı zamanda grev hakkını sınırlandırmıştır. Grev hakkının hukuken yapılan tanımı ve koşulları, grevin hukukun çizdiği sınırlar içerisinde etkili bir hak olarak kullanılıp kullanmayacağını belirleme özelliğine sahiptir.

Bir başka deyişle, grev hakkı olmadan sendikaların işçilerin haklarını etkili bir şekilde koruyacak toplu iş sözleşmeleri yapmaları, işçilerin haklarını ve toplu sözleşmeyi korumaları olanaklı değildir. Basitçe söyleyecek olursa; sendikalar üyelerinin çıkarlarını koruyup geliştirmek amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Sendikaların bu amaçlarına uygun hareket etmelerini sağlayacak etkin mücadele araçlarıyla donatılmış olmaları zorunludur. Güçlü işveren karşısında sendikaları ve dolayısıyla işçileri etkili bir güç haline getirecek araçlar olmadan sendikaların var oluş amaçlarına uygun davranmaları olanaklı değildir. Bu nedenle hukuk

istemimiz içerisinde grev hakkı kolektif haklar içerisinde yer alan üç temel haktan birisidir. Toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı bulunmayan bir sendika hakkından söz etmek anlamlı değildir. Bu nedenle sendikal haklar başlığı içerisinde yer alan, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı varlıkları bir diğerinin varlığını koşullandıran, birisi olmayınca diğerlerinin de olamayacağı bir bütünlük içerisinde yer alırlar. Bu bütünlük kolektif hakların bölünmezliği ilkesi ile ifade edilmektedir. Sendika hakkının grev hakkı olmaksızın anlamlı olmaması kolektif hakların niteliğinden doğan bir zorunluluktur. Grev hakkı sadece kolektif haklar içerisinde yer alan bir hak değildir. Grev hakkı aynı zamanda sendika hakkını özellikle de toplu sözleşme hakkını tanımlayan, bu hakların var olup olmayacağını belirleyen olmazsa olmaz bir unsurdur. Sendika ve toplu sözleşme hakları grev hakkından soyutlayarak tanımlanamaz. Grev hakkı bulunmayan bir örgütün adı sendika olsa da hukuki ve sosyolojik olarak bu örgüte sendika demek olanaklı değildir. Grev ve toplu sözleşme hakkı bulunmayan sendika ile herhangi bir derneği ayırt etmek olanaklı değildir. Sendikayı dernekten ayırt eden özellik grev hakkıyla donatılmış toplu sözleşme hakkıdır. Grev hakkının var olmadığı ya da yasaklandığı koşullarda imzalanan bir toplu sözleşmeye de toplu sözleşme demek olanaklı değildir. İşçi ile işveren arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinden toplu iş sözleşmesini ayıran bireysel iş sözleşmesinden farklı olarak birden fazla işçinin hak ve borçlarını belirlemiş olması değildir. Grev hakkının güvencesi altında güçlerin eşitlendiği koşullarda yapılmış olmasıdır. Bu nedenle sendika hakkı grev ve toplu sözleşme haklarını içeren bir kavramdır. Sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının bütünlük içerisinde yer aldığını ifade eder.⁶⁴ Sendika, toplu sözleşme ve grev hakkının bütünlük içerisinde yer almış olmasının hukuki sonucu ise bu hakların bölünemeyeceği, birisine eğitilen sınırlamaların diğerlerini de sınırlayacağı, birisine getiren güvencenin ise diğerlerini de kapsayacağıdır.

Sendikal hakların bölünmezliği ilkesi İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarında altı ısrarla çizilen bir ilkedir. İHAM'a göre "toplular sözleşme, sendika hakkının temel ögesidir, o yoksa özünden yoksundur".⁶⁵ İHAM'ın bu bütünsellik içerisinde yer alan sendikal hakların gerçek anlamda varlığından söz edebilmenin koşullarını "sendika kurma ve sendikalara üye olma, sendika teklifi anlaşmalarının yasaklanması, sendikanın, işvereni, üyeleri adına dile getireceği istekleri dinlemeye ikna etmeye çaba gösterme hakkı (kısaca, sesini işverene duyurma hakkı)" olarak sıraladığı, vurgulanmıştır.⁶⁶ Aynı yaklaşımı SÖK kararlarında

⁶⁴ Çelik, Uyum, 2010, s. 255.

⁶⁵ Gülmez, Mesut: "Sendikal Hakların Bölünmezliği: 'Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur', **Çalışma ve Toplum**, Sayı 26, 2010/3, s. 17.

⁶⁶ Gülmez, Bölünmezlik, 2010, s. 28.

da görmek olanaklıdır. “SÖK’e göre; grev hakkı, “sendika hakkının temel öğelerinden biridir.”⁶⁷ Yine SÖK’e göre, “Grev hakkı 87 sayılı Sözleşme ile güvence altına alınmış sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçasıdır.”⁶⁸

Diğer yandan grev hakkı işçilerin güç kullanarak işvereni anlaşılmaya zorlama aracıdır. Kendisini sözleşme özgürlüğü ile meşrulaştıran kapitalist bir sistemde işçilerin üretimi durdurarak işvereni anlaşılmaya zorlamalarının bir hak olarak kabul edilmesi elbette kolay olmamıştır. Nitekim grev önce işçilerin topluca işledikleri bir suç olarak görülmüş ve ağır cezaların uygulandığı kovuşturmaların konusu yapılmıştır. Güzel 3008 sayılı iş yasasıyla, 5018 sayılı sendikalar yasasıyla ve 765 sayılı ceza yasasıyla grev hakkını kullanan işçiler için cezalar öngörülmesini iş yasasının ceza yasasına dönüştürülmesi olarak nitelendirmiştir. Güzel’e grev hakkını kullanan işçiler için “getirilen yaptırımlarla greve gitmekle banka soygunu neredeyse aynı düzeyde cezalandırılmıştır.”⁶⁹ Gerçekten de grev hakkının hukuki serüveni açık ya da dolaylı yasaklamalarla başlamış ve halen de sürmektedir.

Grev hakkı Türkiye’de devletin en fazla müdahale ederek kontrol altında tutmaya çalıştığı bir alan olma özelliğini taşımaktadır. 6356 sayılı yasanın genel gerekçesinde de bu müdahale net ifadelerle vurgulanmıştır. Gerekçe “öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir”⁷⁰ sözleri ile grev hakkına müdahale edildiği, müdahalenin amacının denetim altında tutmak olduğu kabul edilmiştir. Ancak tasarının genel gerekçesinde yapılan bu kabule, ILO denetim organlarının kararlarına, İHAM kararlarına karşın grev hakkına ilişkin sınırlandırmalar 2882 sayılı yasanın özüne dokunmaksızın 6356 sayılı yasa da sürdürülmüştür.

1. 6356 Sayılı Yasada Grev Yasaklarının Bulunduğu İşler

6356 sayılı yasanın 62. Maddesi can ve mal kurtarma, cenaze ve defin, elektrik, doğalgaz, bankacılık, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya

⁶⁷ “SÖK’e göre; çalışma koşulları konusunda işverenlerle *özgürce toplu pazarlık yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel öğelerinden birini oluşturur* ve sendikaların, toplu görüşmeler aracılığıyla yada başka her tür yasal yolla, temsil ettikleri kişilerin yaşam ve çalışma koşullarını düzeltmeye çaba gösterme hakkına sahip olmaları gerekir. Kamu yetkililerinin de, bu hakkı sınırlandırıcı yada yasal kullanımını engelleyici tüm karışmalardan kaçınması gerekir. Bu türdeki tüm karışmalar, çalışan ve çalıştıran örgütlerinin yönetim ve etkinliklerini düzenleme ve eylem programları oluşturma hakkı bulunduğu ilkesinin çiğnenmesi anlamına gelir. Yine SÖK’e göre *grev hakkı, “sendika hakkının temel öğelerinden biridir.”* Gülmez, Mesut: “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 18, 2008/3, s. 141.

⁶⁸ Kutal, 2012, s. 174.

⁶⁹ Güzel, Şehmuz: *İşçiler Örgütleniyor (1939-1950)*, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2016, s. 384.

⁷⁰ Genel Gerekçe, *Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları*, Yasama dönemi 24, Yasama yılı 2, 1/567, S. Sayısı 197, s. 5.

işlerinde grev yapılmasını yasaklamıştır. Maddeye göre, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev yapılamaz.

Maddenin gerekçesinde yine ILO dayanak gösterilerek “grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO’nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır” denilmiştir. Ancak, ILO denetim organlarından SÖK, “grev hakkının iki durumda sınırlanabileceği veya yasaklanabileceğini kabul etmektedir: 1) devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin (*public servants exercising authority in the name of the State*) çalıştığı kamu hizmetlerinde veya 2) durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kelimenin dar anlamıyla, zorunlu/temel hizmetlerde.”⁷¹

Dar anlamda temel hizmetlere örnekler veren SÖK, “Hastaneler, elektrik, su, polis ve silahlı güçler, itfaiye, hava trafik kontrolü gibi”⁷² işleri sıralamıştır. SÖK’e göre,

“Mutfak atıklarının toplanması alanındaki bir grevin halkın hayatını, sağlığını veya güvenliğini tehdit edecek şekilde uzaması halinde temel bir hizmet niteliğini kazanabilir ve yasaklanabilir. (p.126, paragraf 591)” “Ev atıklarının toplanmasında asgari bir zorunlu hizmet kabul edilebilir. (p. 131, paragraf 623)” “Demiryolu taşımacılığında genel ve uzun süren bir grev halkın refahını tehlikeye sokan ulusal bir kriz halini alırsa asgari bir hizmet kabul edilebilir.” (p.131, paragraf 620)⁷³

SÖK, “Dar anlamda temel hizmetler kavramına girmeyen” örnekleri de “Radyo-TV, petrol tesisleri, limanlar, bankalar, metal ve maden işkolları, ulaştırma sektörü, demiryolları, metro ulaşımı, posta hizmetleri, yapı işkolu, oto sanayi, tarım işleri, devlet basımevi işleri, eğitim sektörü gibi”⁷⁴ sözleri ile sıralamıştır.

Yasanın, grev yasakları içerisinde sıralamış olduğu iş ve işyerlerinden “can ve mal kurtarma işlerinde”, “mezarlıklarda”, “hastanelerde”, “elektrik üretim ve dağıtım işlerinde” ki yasakların uluslararası normlar açısından bir ölçüde savunulabilir olduğu belirtilmiştir.⁷⁵

⁷¹ Çelik, Uyum, 2010, s. 281, Kutal, 2012, s. 176 “Grevin yasaklanabileceği dar anlamı ile temel hizmetler kavramını belirleyebilmek için halkın bütününe yada bir kısmının sağlığını, güvenliğini veya hayatını yakından ve acilen tehdit eden bir durumun mevcudiyeti aranmalıdır.” (p.123, paragraf 581, 582,583)”

⁷² Kutal, 2012, s. 176.

⁷³ Kutal, 2012, s. 176.

⁷⁴ Kutal, 2012, s. 176. “(p.124, paragraf 585)”

⁷⁵ Kutal, 2012, s. 176. “Zira bu hizmetlerin kesintiye uğraması halkın hayatını ciddi ve acil biçimde tehlikeye sokabilir.”

Ancak grev yasağı kapsamına alınmış olan “petrol üretimi, naftadan başlayan petro-kimya işleri, bankacılık hizmetleri, askeri işyerleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerini” uluslararası normlara uygun olduğunu söylemek olanaklı değildir.

Belirtmeliyiz ki grev yasağı bulunan işler 6356 sayılı yasanın 62.maddesinde sayılanlar işlerle sınırlı değildir. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun 17.maddesinde özel güvenlik görevlilerinin greve katılmalarını yasaklamıştır. Bir diğer grev yasağı getiren yasal düzenleme de 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunudur. Anılan yasanın 137/2. maddesine göre “Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK [Merkezi Kayıt Kuruluşu] tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz.”

2. Grev Ertelemesi

Grev erteleme grev hakkının tanındığı 1963 yılından beri uygulanan bir kurumdur.⁷⁶ Asıl olan grev hakkının kullanılması olmasına karşın grev ertelemeleri, grev hakkının özünü ortadan kaldıracak sıklıkta kullanılan bir kurum olma özelliği taşımıştır. Üstelik 1980 12 Eylül darbesi sonrasında grev erteleme anayasal güvenceye kavuşmuştur. “Grev ertelemelerinin Anayasaya girmesi, erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın zorunlu tahkime götürülmesi ILO’nun yoğun eleştirilerine uğramıştır”.⁷⁷ SÖK’nın “Ulusal güvenlik ya da genel sağlık nedeniyle bir grevin ertelenmesi hükümetin değil tüm ilgili tarafların güvenliğini sağlamış, bağımsız bir organın sorumluluğu üstlenmesi ile gerçekleştirilebilir”⁷⁸ demesine karşın, grev ertelemesinde ısrar edilmiştir.

Anayasanın 54. maddesinin dördüncü fıkrası ile yasa koyucuya grev yasaklama ve erteleme konusunda geniş bir yetki tanınmaktadır. Böylece yasa koyucu anayasal bir hakkın özünü ortadan kaldırılabilmektedir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da (TİSGLK) geniş yasaklar ve erteleme mekanizması içermektedir. Nitekim “Dönem boyunca toplu pazarlık ve grev hakkı ciddi bir biçimde ihlal edilmiş ve yaygın grev ertelemeleri yaşanmıştır. Bu dönemde toplam 252 grev erteleme kararnamesi yayımlanmış; 252 kararnamenin 209’unda milli güvenlik gerekçesine yer verilmiştir.”⁷⁹

⁷⁶ Kutal, 2012, s. 177.

⁷⁷ Kutal, 2012, s. 177.

⁷⁸ Kutal, 2012, s. 177. “(p.121, paragraf 571)”

⁷⁹ “Milli güvenlik gerekçeli ertelemeler toplam ertelemeler içinde ezici bir üstünlüğe sahiptir. Erteleme kararlarının 159’u kamu kesimine ilişkindir. Bunu o dönemde kamu kesiminin ekonomideki ağırlığı ile açıklamak mümkündür. Bir diğer açıdan ise hükümet tarafı olduğu uyuşmazlıklarda ortaya çıkan grevleri erteleyerek haksız bir üstünlük elde etmiştir. Sağ ve muhafazakâr hükümet dönemlerinde yoğun bir grev erteleme yaşandığı görülmektedir. 252 grev ertelemesinin 164’ü Demirel hükümetleri döneminde (6 hükümet) gerçekleşmiştir. Grev

Grev ertelenmesi aslında bir tür grev yasağıdır. Adının erteleme olması yasaklamayı yumuşatmaktadır. Oysa gerek anayasada gerekse yasada “erteleme” kavramının kullanılmış olması yanıltıcıdır. Gerçekte hem anayasa hem yasa erteleme adı altında grevlerin yasaklanması konusunda hükümete geniş yetkiler tanımaktadır. Uygulanmakta olan bir grev milli güvenlik ya da genel sağlık nedeniyle ertelendiğinde ertelemeyi gerektiren durumların var olduğunu bir an için kabul etsek ve grev ertelemeyi doğuran olay ortadan kalksa dahi grev bir kez ertelenenince yasa gereği bir daha uygulanması olanaklı olmamaktadır.

Ertelenen bir grevde taraflar altmış gün içerisinde anlaşamazlar ise uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla giderilmekte, idari bir organ olan Yüksek Hakem Kurulu tarafların yerine geçerek karar vermekte, Yüksek Hakem Kurulu’nun kararı toplu iş sözleşmesi sayılmaktadır.

6356 sayılı yasanın Grev ve lokavtın ertelenmesi başlıklı 63. Maddesine göre;

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60’ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir..

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Görüldüğü gibi 6356 sayılı yasa da 2822 sayılı yasada olduğu gibi grev erteleme yetkisini siyasi bir organ olan Cumhurbaşkanlığına vermekte, “genel sağlık” “ulusal güvenlik” gibi tanımı zor içeriği herkese göre farklı şekillerde doldurulabilecek nedenleri erteleme gerekçesi olarak kullanmaya olanak tanımaktadır.

Yasaya göre tarafların erteleme sonunda altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaları gerekmektedir. Bu süre içerisinde YHK’na başvurulmaz ise yaptırım olarak işçi sendikasının yetkisinin düşmesi belirlenmiştir.

Grev yasakları, özellikle grev ertelenmesi adı altında yürütülen grev yasakları grev hakkının kağıt üzerinde kalmasını sağlamıştır. Türkiye’de grev hakkının etkili kullanımını sağlayacak yasal güvencenin bulunduğundan söz etmek olanaklı değildir. Daha açık ifadeyle Türkiye’de grev, sendika ve toplu pazarlık hakkı fiilen yoktur. Nitekim 2025 yılı kamu

erteleme rekoru 75 erteleme ile 6. Demirel hükümeti dönemine aittir. Bu dönemin (12 Kasım 1979-12 Eylül 1980) 24 Ocak kararlarının ardından yoğun grevlerin gündeme geldiği bir dönem olduğunun altını çizmek gerekir. Ecevit hükümetleri döneminde ise (3 hükümet) 48 erteleme yapılmıştı” Çelik, Aziz: “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri” **Çalışma ve Toplum**, Sayı 18, 2008/3, s.106.

işyerlerinde işçilerle yapılan toplu pazarlığın toplu pazarlık olmadığı, işçileri ölüyü gösterip hastalığa razı etmeye dönük bir tiyatro olduğu, maden sektöründe alınan grevlerin erteleme adı altında yasaklanmasıyla ortaya çıkmıştır.

Grev muhalefetin yönettiği bir belediyede değilse, etkili sonuçları olacaksa hemen “milli güvenlik” gerekçesiyle grevi yasaklanmaktadır. Bu yasaklamalara “keyfi” dememek olanaklı değildir. Bu durumda ortaya çıkan sonuç nettir: İktidar grev hakkını, grev muhalefet partilerinin yönettiği belediyelerde veya etkili olmayacak işyeri ve işkollarında kullanılan bir hak olarak görmektedir.

Üstelik grev hakkına saygı göstermemek sadece iktidara özgü bir tavırda değildir. Grev hakkına muhalefeti destekleyenler de saygı duymamaktadır. Muhalefeti destekleyen çok geniş bir kesim ne zaman bir muhalefet belediyesinde grev uygulansa, iktidar belediyelerini işaret edip, grev hakkını kullanan işçileri ötekileştirmekte hiçbir sakınca görmemektedir.

Açıktır ki grev hakkına işverenler de hiç saygı duymamaktadır. İşverenler hiç gözlerini kırpmadan, yasadışı yollara başvurmadan çekinmeden grev kırılcılığı yapmayı kendilerinde bir hak olarak görmektedir.

Anayasa Mahkemesi grev hakkının erteleme adı altında milli güvenlik gerekçesiyle ertelenmesi, grev hakkının özüne dokunan hukuka aykırı bir müdahale olduğunu tespit etmiştir.⁸⁰ Ancak iktidar asla bu kararları dikkate almamaktadır.

IV. Sendikal Haklar ve Etkisizleşen Sendikacılık

12 Eylül 1980 tarihinden bugüne kadar yaşanan sendikacılık pratiği sendikal hakların etkisizleştirildiği, olup olmamasının önemli bir fark yaratmadığı bir dönemdir. Sendikaların en önemli işlevlerinden birisi olan toplu sözleşme hakkının sınırlı olarak kullanılabildiği, sendikal örgütlenmenin işveren ve devlet icazeti olmadan başarılı olmasının neredeyse olanaksız olduğu, sendikal hareketin işçilere yabancılaştığı, aşırı merkezileşmiş sendikaların işçilere yabancılaştığı, sendikaların gerçek misyonlarını önemli ölçüde yitirdikleri bu dönem sendikacılığın promosyonlarla ayakta kalmaya çalıştığı bir tarihsel kesit olarak anılacaktır.

A. Toplu Sözleşmelerin İstisna Haline Gelmesi

Sendikaların güç kaybının tek ölçüsü yaşadıkları üye kaybı da değildir. Özellikle toplu iş sözleşmesi yetki itirazlarının sonuçlarına ilişkin verilere baktığımızda, hem üye kaybeden hem

⁸⁰ AYM, Birleşik Metal İşçileri Sendikası [2. B.], B. No: 2015/14862, 9/5/2018., AYM, Kristal-İş Sendikası [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015.

de her geçen gün işveren insafına kalan, ödün pazarlığı içerisine hapsolan bir sendikal hareketin doğmuş olması da çok önemli bir göstergedir.

Yetki tespitlerine itiraz, işverenlerin elinde, sendikaları ödün pazarlığına zorlamanın en önemli araçlarından biri haline gelmiştir. İtiraz etmeyen işveren itiraz etmemesinin karşılığını toplu pazarlık aşmasında ödül olarak almak istemiş, almadığı zaman bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde yetki tespitine itiraz edeceğini peşinen ilan etmiş, ikna edemez ise bir sonraki toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz etmiştir. İncelediğimiz sektörlerin tamamında, yapılan itirazların sendikaların lehine sonuçlandığı, ancak işyerlerinin ortalama %27'sinde toplu iş sözleşmesi yapılabildiği görülmüştür.

Bir başka anlatımla, inceleme kapsamındaki işkollarında örgütlü sendikalar, işverenin itiraz etmesine karşın davayı kazanarak almış oldukları her 100 işyeri yetki tespitinden ancak 27'sinde toplu iş sözleşmesi yapmayı başaraabilmişlerdir. Bu sayıdan, işverenin sendikadan almış olduğu belirli ödünler karşılığı yetki itirazı davasından feragat etmesi üzerine imzalanan toplu iş sözleşmesi sayılarını düşmek elbette mümkün olamamıştır.

Sendikalar çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerde etkili olamadıkları gibi, toplu iş sözleşmelerine normatif hükümler koyarak çalışma yaşamını belirleme haklarını da etkin biçimde kullanamamışlardır. Toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile bin bir güçlkle elde ettikleri kazanımlar özellikle kriz dönemlerinde korunamamıştır. Hak grevinin kaldırılmış olması, 6356 sayılı yasada tanımlanan “kanuni grevin” dışındaki tüm grev biçimlerinin yasa dışı grev olarak kabul edilmesi nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin uygulanması için dava açma yolunun dışında bir yol bırakılmamıştır.

Örneğin 1994 krizinde TİS den kaynaklanan ücret zamları verilmeyen işçilerin (7060 işçi) açtığı davalar, Yargıtay ve HGK 'nda işçiler aleyhine sonuçlanmıştır.⁸¹ Bu kararların tartışıldığı bir toplantıda Yargıtay üyeleri kararlarını “Sosyal siyaset mülahazalarıyla” aldıklarını, memleket batır diye korktuklarını ifade etmişlerdir.⁸²

⁸¹ Özveri, Murat: **İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı**, Selüloz-İş Yayını, İstanbul, 1995, Murat Özveri, **Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu Sözleşme Özerkliği, Uyarılama Sorunu**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999.

⁸² “Evet, biliyorsunuz, Yargıda kararlar hukuki olmak zorunda ama, bazen görüldüğü gibi, siyasi kararlar çıkabilir veya siyasi kişiler etkili olabiliyor. Karar siyasi demek istemiyorum ama, belki siyasilerden etkilenecek beklili vatanperver olmanın gereğidir yaklaşımıyla hareket edilmiştir. Arkadaşlarımı tenzih ederim. Hiçbiri hiçbir siyasinin etkisi altında kalmamışlardır. Ama, acaba bu zamlar işçilere verilirse ne olur düşüncesiyle ve benim de hocalığımı yapmış bir zatın önerisiyle uyarılama kararı verilmiştir.” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, Tartışmalar Bölümü, İstanbul: MESS Yayını, 1997, s.163.

TİS'nin uygulanmaması sadece 1994 kriziyle sınırlı da değildir. İşveren tarafından gelen topluca işçi çıkarma tehdidiyle TİS hükümleri imza sonrası protokollerle değiştirilmeye başlamıştır. Sendikaların “bu yasalarla grev yapılamaz, hak alınamaz” feryatlarına karşın, sendikal hakları sınırlayan yasalarda iyileştirme yapılmamıştır. Bu sebeple yapılan kimi grevler işçiden çok işverene yaramış, sendikacılarda grev korkusu yer etmiş, keyfi işten çıkarmalar ve sendikasızlaştırma, yasaların sağladığı olanaklarla yaygınlaşmıştır.

Genellikle iki yılda bir yapılan TİS'nde tüm idari maddeler aynı kalmak koşuluyla sadece ücretlerde değişiklik yapılabilmektedir. İmzalanan her TİS'nden sonra yüzlerce işçinin kapı dışarı edilmesine göz yumulmak zorunda kalınmıştır. Sonuçta sendikalar, üyelerinin ücretleri dışında hiçbir konuda söz sahibi olmayan ve güvence getiremeyen, enflasyon artış oranında ücret zammı almayı başarı sayan uzman muhasebe örgütleri haline gelmişlerdir.⁸³

B. Örgütlenemeyen Sendikalar

12 Eylül darbesinin şekillendirdiği yasakçı dönem boyunca özellikle işten atılmalar karşısında, açlık grevleri, işi yavaşlatma, yer yer işgal şeklinde kendiliğinden başlayan işçi eylemleri yaşanmıştır. Ne var ki bu eylemler siyasilerin ve kimi sendikacıların destekleri, kahraman işçi sınıfı edebiyatıyla nutuk atmalarının ötesine geçememiştir. Somut kazanımlar getirmeyen söz konusu eylemler bir süre sonra direnen işçilerin kaderleriyle baş başa bırakıldığı umutsuz çıkışlar olarak sönümlenip gitmiştir.

1980 sonrası dönemde sendikacılar, örgütlendikleri işyerlerinde işçilere “**işten atıldıklarında yapabilecekleri fazla bir şey olmadığını**” söyleyerek örgütlenmeye başlamayı bir sendikacılık ilkesi haline getirmişlerdir. Hak arayışında yardım etmesi için sendikaya başvuran işçilere iş güvencesi olmadığını anlatmaktan başka yol bulunamamıştır.⁸⁴ Türk-İş'in

⁸³ “Sendikal krizin bir başka yaygın göstergesi, sendikaların en önemli geleneksel işlevlerinden olan toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısızlık göstermeleridir. Mevcut sendikalar, kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında bile, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi bir sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumda, toplu pazarlıklarda enflasyon oranlarını yakalayan ücret artışlarını başarılı olarak kabul eden bir yaklaşım yerleşmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra demokratik ve sosyal haklarda gözlenen gerileme önlenememekte, mevcut haklar bile zorlukla korunmaya çalışılmaktadır. Bir hak arama aracı olarak grevin kullanımında da açık bir etkisizleşme görülmekte; bir ya da birkaç işyerinde üretimden gelen gücün kullanılması, yaygın bir kamuoyu ve üye desteği olmadığı için etkili olamamaktadır. Grev eğilimindeki azalma, emek ile sermayenin artık greve yer bırakmayan bir uzlaşmaya varmalarından ziyade, sendikaların grev yapmaktan çekinir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır.” *Uçkan, Banu: “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, Sayı, 22, 2009/3, s. 36.*

⁸⁴ “İşverenlerin, işçilerin işyerinde örgütlenme talebine ilk tepkisi işten çıkartmak olmaktadır. Uygulamada, işten çıkartma veya tehdidi, örgütlenmeyi engellemede kullanılan en etkili taktiklerden birisidir. İşverenlerin bu tehdidi kullanma ve gerçekleştirme kapasitesinin 1980 sonrasında önemli ölçüde arttığı söylenebilir. İş güvencesine yönelik getirilen düzenlemeler, bazı işyerleri için, işçileri işten çıkartma maliyetini artırsa bile, işçilerin yasal bir hakkı kullanmaktan dolayı işinden olması olgusunu ortadan kaldırmamaktadır.”

2005 yılında yapmış olduğu araştırmasına göre sadece 2004 yılında 11.968 işçi, örgütlenme nedeniyle işten çıkartılmıştır.⁸⁵ Yalnızca bu veri bile kaynağı ne olursa olsun sendikal güvencesizliğin sendikal örgütlenmeyi engelleyecek bir düzeye ulaştığını göstermesi bakımından yeterli sayılabilir.

C. Sendikaların İnandırıcılıklarını Yitirmeleri ve Üye kayıpları

Biriken sorunlar karşısında sendikaların yetersiz kalması, sendikaların inandırıcılığının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu süreçte işçiler sendikalarını, sendikacılar ise işçileri suçlamıştır. Sendikacılar iş güvencesi getirecek maddelerin görüşülmesinde üyelerinin kendilerine destek olmadığından yakınırken işçiler işten atılınca sendikalarının kendilerine sahip çıkmadığını iddia etmeye başlamışlardır.

Sendika genel kurullarında, büyük çaplı grevlerin başlangıcında, sendikacılarca işçi sınıfının dağları yerinden oynatan eşsiz gücüne övgüler dizilmiştir. Sendikalar kendilerini hafife alan işverenlere bu gücü göstereceklerini ilan etmişlerdir. Bu toplantılarda genel grev çağrıları yapılmış, birlik beraberliğin önemi vurgulanmıştır. Genel kurulların hemen ertesinde ise herkes kendi gemisini kurtarıp kaptan olma derdine düşmüş, işçi sınıfının “dev gücü” bir tek idari maddenin değişmesini ya da atılan bir işçinin işine dönebilmesini sağlayamamıştır. Bu süreç, toplantılarda, grev çadırlarında eğitim salonlarında kullanılan ancak yaşama geçirilemeyen kavramları erozyona uğratmıştır. Sonuçta sendikalar işçilerin gözünde inandırıcılıklarını yitirmiştir. Tutulmayan her söz sendikalara duyulan güveni sarsmaktan başka hiçbir sonuç getirmemiştir.

Bu yüzden yapılan araştırmalarda işçilerin sendikaya güvensizliklerini dile getirmeleri şaşırtıcı değildir. “Türkiye’nin çeşitli illerinde 3021 kişiyi kapsayan (...) araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %34’ü sendikalara güvendiğini, %25’i orta düzeyde güvendiğini, %42’si ise güvenmediğini belirtmiştir.”⁸⁶

İşçilerin sendikaya üye olmamalarının nedenlerini belirlemek için yapılan bir araştırmada, hiç sendika üyesi olmamış işçilerle, daha önce bir sendikaya üye olmuş işçilerin gerekçelerinin birbirinden farklı olduğu belirlenmiştir. Daha önce sendikaya hiç üye olmamış işçiler, ilk sırada işveren baskısını gösterirken, daha önce sendika üyesi olmuş olan işçiler

Urhan, Betül: “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 4, 2005/1 s.66.

⁸⁵Türk-İş Dergisi, Eylül-Ekim 2005 Sayı. 369, s.33.

⁸⁶ “Bu durum, sendikaların toplumla ilişkisinde sorunlar yaşandığını, bu sorunların ise toplumda yaygın olan genel güvensizlik haliyle ilişkili olabileceğini göstermektedir.” Urhan, Betül / Selamoğlu, Ahmet: “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 18, 2008/3 s.180.

büyük oranda sendikalara güvenmiyorum ve sendikalar üyelerin beklentilerini karşılayamıyor⁸⁷ demişlerdir. Bu yanıtlar, sendikalara duyulan güvensizliği ortaya koyması açısından çarpıcıdır.⁸⁸ Eskişehir özelinde yapılan bir diğer araştırmada sendikalara duyulan güvensizliği doğrulamaktadır. Araştırma sonucunda “işçi sendikalarına güvenen işçilerin toplam oranı yalnızca %4,1” olarak belirlenmiştir⁸⁹.

D. Zayıflayan Sınıf İçi Dayanışma Duygusu

Yukarıda açıklanan sürecin sonunda işçiler artık işyerinde işvereni, işyeri dışında ise devlet otoritesini sarsılamaz tek güç olarak görmeye başlamışlardır. Bu durum “neo-liberal politikaların bireyleri atomize eden ve güvensizliği olağan kılan” sonuçlarıyla birleştiğinde, dayanışma duygusunun zayıflamasını da beraberinde getirmiştir.⁹⁰

Kendi gücüne inançsızlık işçiler arasında dayanışma duygusunu zayıflatmış, sendikal örgütlülüğten güç alma inancının yerini, işverene olabildiğince yakın olarak yerini sağlama isteği almıştır. Sendikasıdan kaçan, sendikalı olduğunu saklayan, her türlü dayanışmadan, ortak çıkarlar için mücadeleden kaçınan güvensiz, ikircikli, tevekkülü şiar edinmiş bir işçi tipi ortaya çıkmıştır. Böylece işçiler arasında daha fazla dayanışmanın varlığını gerektiren koşullarda tam aksi gerçekleşmiş, dayanışma duygusu erozyona uğramıştır.

İşçilerin kendi kimliklerini nasıl tanımladıklarının da sorgulandığı bir araştırma “işçilerin, kimliklerini daha çok din (%27,8), milliyet (%26,9) ve sosyal sınıfa (%15,9) göre tanımlama eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin kendini milliyete (%32,9) göre tanımlama eğiliminin, sendika üyesi işçiler arasında ise kendini dine (%30,2) göre

⁸⁷ “Bu durum, öncelikle işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarının ağırlıklı ve başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak bir şekilde bu baskıyı aşarak sendikaya üye olan işçilerin büyük çoğunluğunu da hayal kırıklığı beklemektedir. Sendikaları, beklentilerini karşılamaktan uzak bir konumda gördüklerini ifade eden bu işçilerin, kendi çıkarlarını savunamayacağını düşündükleri ve bu nedenle güven duymadıkları için, genellikle sendika üyeliklerini de korumadıkları görülmektedir.” *Urhan Sendika*, 2008, s. 71.

⁸⁸ Aynı araştırmanın sonuçlarına göre; “‘Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır’ yargısına, sendika üyesi olmayan işçilerin %61,2’si, sendika üyesi işçilerin ise %40’ı katılmadıklarını belirtmişlerdir. Sendikasız işçilerin yalnızca %16,5’i, sendika üyesi işçilerinse %29’u Türkiye’deki sendikaları güvenilir bulmaktadır. Hiç katılmıyorum ifadesine 1 kesinlikle katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında, sendika üyesi olmayan 121 cevaplayıcının “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesine katılma derecesinin ortalama değeri 2,45, sendika üyesi 269 cevaplayıcının katılma derecesinin ortalama değeri 2,87’dir. Bu sonuç işçiler arasında sendikalara olan güvenin düşük olduğunu göstermektedir.” *Urhan Sendika*, 2008, s. 71.

⁸⁹ “Sendikaların güvenilir kurumlar olduğu konusunda işçilerin %31’i olumsuz düşünürken, %29,5’i de kararsız kalmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yalnızca %25,4’ü, daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca %22,2’si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünürken, sendika üyesi işçilerde bu oran biraz daha yükselerek %38,3’e ulaşmaktadır. Yukarıda belirtilen verileri destekleyen ve çarpıcı olan bir diğer nokta ise sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olan işçilerin, sendikaya katılmamalarına veya sendikadan ayrılmalarına neden olan en önemli faktör (%31,1) olarak sendikalara güvenmediklerini ifade etmeleridir. Bu nedenle, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşadığını söylememiz mümkündür.” *Uçkan*, 2009, s.48.

⁹⁰ *Urhan Sendika*, 2008, s.61.

tanımlama eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Her iki grupta da kendini sosyal sınıfa göre tanımlama eğilimi (%17,5), görece düşük çıkmıştır. 2004 yılında yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında ise, 2007 yılında işçilerin kendilerini milliyete (%35'ten %26'ya) ve sosyal sınıfa (%26,6'dan %15,9'a) göre tanımlama eğiliminin zayıfladığı, dine (%17'den %27,8'e) göre tanımlama eğiliminin güçlendiği görülmektedir”⁹¹

1980 sonrası artan, derinleşen sorunların baskısıyla, sendika içi mücadele de hız kazanmıştır. Sendika yönetimlerine aday olanlar yönetime geldiklerinde, Anayasa ve yasalarda yer alan yasaklar karşısında etkisiz kalmışlardır. Siyasal iktidara baskı yaparak, sorunun politik yollardan çözümünü gündeme getiremeyince, sendika içi mücadele, yöneticilerin kişisel özelliklerine indirgenerek düzeysizleştirilmiştir.

V. Sendikal Hakların Yeniden Kazanılması Sorunu

Sendika yönetimleri, geldikleri konumu ne pahasına olursa olsun koruma, sendika içi muhalefet ise yine ne pahasına olursa olsun yönetimi devirme anlayışıyla hareket etmişler, çok sesliliği boğmuşlardır. Değişik sendikal görüşleri tartışmak yerine kara çalmak, sürekli birbirleri hakkında spekülasyon çirkin suçlamalarda bulunmak, sendika içi yönetim ve muhalefetin birbirlerine karşı ortak dili haline dönüşmüştür. Tüm bu olgulardan hareketle sendikal alanda sendika içinde değişimin gerekliliğinden, yeni bir sendikacılık anlayışının kurulmasından söz etmeyen yoktur. Yeni sendikacılık anlayışının ne olacağı ve nasıl bir değişim gerektiği soruları genellikle yanıtsız kalmakta ya da muğlak ifadelerle geçirilmektedir. Neden değişim gerektiği, nelerin nasıl değişeceği konusu bir türlü tutarlı bütünlükle ortaya konamamaktadır.

Bu koşullarda Türkiye’de işçilerin grev hakkının varlığından söz etmek, Türkiye’de özgür toplu pazarlık düzeni vardır demek, dahası Türkiye’de sendika hakkı vardır demek fiilen de hukuken mümkün değildir. İşçiler ya “grev hakkı varmış” oyununu sineye çekip zorunlu tahkim (Yüksek Hakem Kurulu) ne verirse razı olacak ya da bu fiili durumun adını doğru takıp, ellerinden alınan özgür toplu pazarlık hakkını var etmek için mücadele edeceklerdir. Türkiye işçi sınıfı çoktan beri sendika grev ve toplu sözleşme hakkını var etme mücadelesiyle yüz yüze olduğunu anlamak zorundadır.

Sendikaları iki yılda bir zam talep eden, uzman muhasebe örgütleri haline getiren; yasalar zoruyla dikilip sendikalara giydirilen elbise sorunların başında yer almaktadır. Bu elbise

⁹¹ Urhan/Selamoğlu, Tutum ve Davranışlar, 2008, s. 180.

daralmış, paçaları çekmiş, omuzları daralmış, dikişleri çürümüştür. Halen bu elbiseyle dolaşmak sendikaları komikleştirmektedir. Bu elbise sendikaların demokratik baskı grubu olma özellikleriyle bağdaşmamaktadır.

Bu nedenle Türk Sendikal Hareketinin hedeflerinden birisi yasal güvence değil, yasaların sınırlayıcılığından olabildiğince kurtulmak olmalıdır. Toplu iş sözleşmelerinin dışındaki, mücadele araçları devreye sokulmak, sendikalar en başta siyasi grev hakları dahil, sendika olmalarından kaynaklanan mücadele araçlarını devreye sokmalıdır.

Öte yandan sendika hakkı, grev hakkı nitelikleri gereği kendiliğinden kullanılabilen haklardır. Bu hakların kullanımına getirilen yasal sınırlamalar hakların özüne, temel niteliklerine aykırıdır. Sendikalar oturup yasaların değişmesini beklemek yerine sendika olmalarından kaynaklanan hakları meşru zeminlerde gerektiğinde yasalara karşı kullanmaktan çekinmemelidir. Bir başka anlatımla, Sendikaların sorunlarının çözümü politik karar mekanizmasının harekete geçmesini zorunlu kılmaktadır. Nitekim son 25 yıldır uygulanan ekonomik politikaların yasakçı hukuk sisteminin gölgesinde uygulanması tesadüfi değildir.

Yasaların sadece değişsin demekle değişmeyeceği, aksine özellikle AB' uyum süreci içerisinde en az vurgu yapılan konunun Sendikal hak ve Özgürlükleri düzenleyen yasal sistem olduğunu söylemek olanaklıdır. Bu konuda çarpıcı olan bir diğer gelişme Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onayı aşamasında yaşanmıştır. Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Çalışanlara sendika hakkı tanınmasını düzenleyen 5. maddesi ile, Çalışanlara, toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem haklarının tanınmasını düzenleyen 6. maddesine "Ülkemiz sosyo-ekonomik şartları" gerekçesiyle çekince koymaya devam etmiştir.⁹²

Diğer yandan sendikaların içinde bulundukları bu olumsuz durumunun tek sorumlusu olarak yasal sistemi öne sürmek olanaklı değildir. Yasal sistem, başka bir biçimde kurgulandığında da sendikaların krize girmeyeceklerinin bir garantisi yoktur. Yasal sistemin, işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarını yaşama geçirmelerini kolaylaştırdığı bir gerçekliktir. Ayrıca sistemin sendikal hakları korumak yerine, bunları tehdit eden yönetim tekniklerinin ortaya çıkardığı sorunları görmezden gelmesi de bir açmazdır. Ne var ki sendikaların, "çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması halinde sorunlarının rahatlıkla çözülebileceği varsayımından"⁹³ hareket etmeleri

⁹² Gülmez, Mesut: "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?", **Çalışma ve Toplum dergisi**, 2007/1, sayı 12., s.36.

⁹³ "Sendikalar için hayatı kolaylaştıracak değişiklikler yapılsa bile, sendikal kimlik ve politikalarda yıllardan beri süregelen bazı alışkanlıkların ve bakış açılarının değişimi sağlanmadan istenilen sonucun alınması

doğru bir yaklaşım değildir. Yasa koyucunun 6356 Sayılı Yasa'nın, gerekçesinde, yürürlükten kaldırılan 2821 ve 2822 sayılı yasaların sendikal hakları yaşama geçirmenin önünde engel olduğu tespitini yaptıktan sonra, aynı sistemi benimsemesi yasal değişiklikten medet ummamak gerektiğini göstermiştir.

Kısaca Sendikalar, sorunlarını beklemekle çözemezler. Sürekli savunma durumunda kalmak, yasalar değişsin diye feryat etmek çözümsüzlük üretmekten başka bir işe yaramamaktadır. Neredeyse yüz yıla yakın bir süredir bu tavrın çözüm üretmediği de ortadadır. Sendikalar her şeyden önce kendi gerçek varlık nedenlerine sahip çıkıp üzerlerine giydirilen dar elbiseyi yırtarak işe başlamalıdır.

Eğer mutlaka yasallık aranıyorsa bu konuda Ulus üstü hukuk, Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmeler aranan yasallığı sağlanmasında ciddi bir basamak oluşturabilecektir. Ancak unutulmaması gereken gerçek meşruluğun hakkın niteliğinde kaynaklanan meşruluk olduğu, belli bir dönem yasa dışı olarak görülen meşru eylemliğin kararlı ve ısrarlı bir şekilde amaca uygun kullanılmasıyla yasallık kazanabileceğidir.

Çok somut olarak söylemek gerekirse, bugün sendikalar en temel sorunları olan örgütlenme ve toplu pazarlık sorununu var olan yasal sistemin dışına çıkmadan çözemeyecek duruma geldikleri gerçeğini görerek, güçlü örgütlenmelerle kendi güçlerini kullanarak bu sorunu aşma gayreti içerisine girmeleri, gerekirse fiili durumlarla herhangi bir bildirimde bulunmaksızın Kolektif haklarını kullanmalarıdır.

Sendikaların yapmadıklarını işverenler yasal çerçevenin dışına çıkmayı da göze alarak, yetkisi olmayan kendi kurduğu sendikayla TİS yaparak, zaman kazanmaya yönelik yetki itirazlarında bulunarak yapmaktadırlar.

Sendikalara, Küreselleşme, uzlaşma adı altında, tek yanlı politikaların dayatılmasına karşı, katılımı, demokratik yapılanmaların harekete geçirilmesi için sadece, talep eden kurumlar olarak değil, taleplerinin yaşama geçirilmesi için, politik iradenin oluşumundan, Mecliste çıkış aşamasına değin, her aşamada siyasal iktidarı, zorlayacak, etkin bir eylem programını geciktirmeksizin devreye sokulmalı, kürselleşmeye karşı uluslar arası sendikal birliklerin etkinliğinin arttırılması için ciddi programlar oluşturulmalıdır.

Sendikalar güçlü olmak zorundadır. Bu güç, üyesi işçilerin katılımının, her aşamada bir tek zerresi heba edilmeden toparlanmasıyla mümkündür. Önder, yönetici, her şeyin en iyisini

pek mümkün görünmemektedir.” *Yıldırım, Engin*: “Sendikalar ve Kriz”, **Çalışma ve Toplum dergisi**, Sayı, 18, 2008/3, s.204.

bilen, tek doğru ve en uygun kararları alan yönetici tipi, sendikaları çıkmaz sokaklara götürmüştür. Yeni bir atılım ve kendi üyesiyle bütünleşebilmesi için, sendikaların demokrasiden korkmamaları, demokratik yapılanmaları yozlaştırma eğilimlerinden vazgeçmelerini zorunlu kılmaktadır.

Sendikalar güçlerini bölüp, parçalamayacak, aksine derleyip toparlayacak kadar merkezi yapılanmalara, her üyenin kendisini, her aşamada özgürce ifade edebilecek değişik görüş ve politikaları üretip, hayata geçirilmesini talep edecek kadar demokrasiye gereksinimleri vardır. Yenilenme, bu merkeziyetçi değişik görüşlere tahammülü olmayan sendika içi mücadeleyi kendisinden olmayan herkesi, yok etmek olarak algılayan anlayışların terk edilmesiyle başlanmalıdır. Bu ise sendika içi kurumlaşmanın, gerçek güvenceleriyle birlikte değiştirilmesini de zorunlu kılmaktadır.