

12 EYLÜL DARBESİ SONRASINDA SENDİKAL HAKLAR

Aydınlık Gazetesi, 15 Eylül 2020

Yıldırım Koç

1961 Anayasası Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükleri büyük ölçüde güvence altına almıştı. 1963 yılında Bülent Ecevit’in çalışma bakanı olduğu dönemde kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile bu hakların kullanılması düzenlenirken, bazı kısıtlamalar da getirilmişti. Bu kanunların uygulanması 12 Eylül 1980 Darbesi sonrasında durduruldu. 1982 Anayasası ile sendikal hak ve özgürlüklerde önemli kısıtlamalara gidildi. 1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından (Danışma Meclisi’nde bile görüşülmeden kabul edilen) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile, Anayasa’da getirilen kısıtlamalar daha da pekiştirildi. Bu kanunlarda 1980’li yılların sonlarından itibaren yapılan değişikliklerle bu kısıtlamaların bir bölümü iptal edildiyse de, birçok kısıtlama devam etti. 2012 yılında kabul edilen ve bu iki kanunun yerini alan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 12 Eylül Darbesi sonrasında hak kayıplarının önemli bir bölümü sürdürüldü.

SENDİKAL HAK KAYIPLARI

12 Eylül Darbesi öncesinde sendika yöneticilerinin aynı zamanda milletvekili olabilmelerinin önünde bir engel yoktu. Sendikasının yöneticiliğini de sürdüren sendikacı, milletvekili olduğunda, kendi partisi içinde de daha etkili oluyor ve sendikal sorunları partisinin gündemine taşıyabiliyordu. 1982 Anayasasının 82. maddesi, milletvekilliği ile sendika yöneticiliğini bağdaşmaz görevler olarak kabul etti. Böylece, milletvekili seçilen sendika veya bunların üst kuruluşlarının yöneticilerinin bu görevlerinin sona ermesi öngörüldü. Bu düzenleme, sendikaların gücünün Meclis’e yansıtılmasına engel oldu.

1961 Anayasasında işverenlerin lokavt yetkisi yer almıyordu. 1982 Anayasasında işverenlere lokavt yetkisi tanındı. Bu yetki günümüzde de devam ediyor.

12 Eylül Darbesi öncesinde bir sendikanın bir işyerindeki işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapması için o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasını temsil etmesi yeterliydi. Darbe sonrasında getirilen ve halen yürürlükte olan düzenlemelerde, bir sendikanın bir işyerinde yetkili olabilmesi için önce “ehil” olması, işkolunda çalışan işçi sayısının en az yüzde onunu (günümüzde yüzde birini) temsil etmesi koşulu getirildi. Bu “baraj” koşulu, önemli bir sendikal hak ihlalidir.

Darbe öncesinde toplu sözleşme görüşmelerinin süresi konusunda yasada bir kısıtlama yoktu. Toplu iş sözleşme görüşmeleri, tarafların iradesine bağlı olarak belirlenirdi. Darbe sonrasındaki mevzuatta ve günümüzde, toplu sözleşme görüşmeleri altmış günle sınırlandırıldı.

GREV HAKKINDAKİ KAYIPLAR

Darbe öncesinde uygulanan mevzuatta, karar verilmiş veya başlamış olan bir kanuni grev, memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu grevi en çok otuz gün süre ile geciktirebiliyordu. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü aldıktan sonra, geciktirme süresini altmış gün daha uzatabiliyordu. Ancak bu sürenin sonunda sendikanın greve çıkma hakkı vardı. Darbe sonrasında, hem 1982 Anayasası ile, hem de ilgili kanunlarla erteleme süresi sonunda greve çıkma imkanı ortadan kaldırıldı. Anayasada halen yürürlükte olan hüküm şöyledir: “Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme süresi sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür.” 6356 sayılı Kanunda bu hüküm devam etmektedir.

Darbe öncesinde bir işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri işveren tarafından ihlal edilir ve işveren, işçilere ve sendikalara yönelik yükümlülüklerini yerine getirmese, sendikanın “hak grevi” uygulama hakkı vardı. Diğer bir deyişle, “hak uyuşmazlıkları” “hak grevi”ne

imkan tanıyordu. Darbe sonrasında bu hak ortadan kaldırıldı. Günümüzde işverenlerin hak ihlali durumunda sendikanın hak grevi hakkı yoktur.

Darbe öncesinde bir sendika bir işyerinde grev kararı alıp bunu yasada öngörülen süre içinde karşı tarafa bildirdikten sonra istediği zaman grev uygulamasına geçerdi ve grev uygulamasını işverene önceden bildirme yükümlülüğü yoktu. Sendikalar, bu nedenle, grev kararını aldıktan sonra gerektiğinde aylarca işverenin zayıf anını beklerler ve işverenin işyerine yeni işçi alması veya makineleri ve stokları işyeri dışına çıkarmasına fırsat vermeden, bir anda grevi başlatabilirdi. Darbe sonrasında getirilen ve günümüzde de yürürlükte olan mevzuata göre, grev kararı uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev uygulamasına gidilebilir. Bu düzenleme grev hakkının ciddi bir biçimde kısıtlanmasıdır. Bazı işyerlerinde işverenler, altı işgünü önceden bildikleri grev uygulama kararına karşı, grevi etkisiz kılacak önlemler alabilmektedir. Grevin altmış gün içinde uygulanma zorunluluğu da sendikanın elindeki önemli bir mücadele aracını etkisiz kılmaktadır.

Grev hakkına ilişkin önemli bir kısıtlama da, geçmişte grev yasaları kapsamında olmayan bazı işyerlerinin darbe sonrasında grev yasası kapsamına alınmasıdır.

12 Eylül Darbesi öncesinde sendikal mücadele içinde olan işçi ve sendikacı sayısı iyice azaldı. Daha sonraki kuşaklar ise bu dönemin haklarını genellikle bilmiyor. 12 Eylül Darbesi'nin 40.yıldönümünde bu ve benzeri kayıpları hatırlamakta ve bu hakların geri alınmasını da sendikal mücadelenin gündemine dahil etmekte yarar vardır.