

## Anayasa değişiklikleri ve çalışma yaşamı

27.7.95  
Siyah Beyaz

Yıldırım Koç

1982 Anayasası, halkımızın demokratik biçimde belirlenmiş temsilcisi olmayan atamalı Danışma Meclisi tarafından hazırlanmış ve askeri darbeyle işbaşına gelen Milli Güvenlik Konseyi tarafından bazı değişiklikler sonrasında kabul edilmişti. 24 Ocak İstikrar Programı ve bu programın gerçekleştirilmesini amaçlayan 12 Eylül askeri darbesinin ana amacı, tüm kesimleriyle işçi sınıfının gücünü kırmak olduğundan, 1982 Anayasası'nın temel hedefi işçi sınıfıydı.

Bir süre önce 301 milletvekili tarafından meclise sunulan anayasa değişikliği yasa tasarısı, 12 Eylül düzeninin birçok kısıtlama ve yasaklamasını ortadan kaldırmayı amaçlıyordu. Bu tasarıda da sürdürülen kısıtlama ve yasaklar vardı; ancak özellikle kamu çalışanlarına grevli toplu pazarlık hakkını açıkça tanıması, işçilerin grev hakkı üzerindeki anti-demokratik baskıları büyük ölçüde kaldırması ve sendika yöneticiliğiyle milletvekilliğini bağdaşır işler kılması, bu tasarının çalışma yaşamı açısından olumlu özellikleriydi.

Anayasa Komisyonu'nca kabul edilen metinde ise olumlulukların çok azaltıldığına, buna karşılık bazı yeni kısıtlamaların getirildiğine tanık olduk. Özellikle yargı kararı olmaksızın sendikaların sekiz güne kadar idari kararları kapatılması, grev ertelemelerinin kapsamının genişletilmesi ve kamu çalışanlarının toplu pazarlık haklarının açıkça yasaklanması önemli olumsuzluklardı.

Parlamentomuz tarafından kabul edilen anayasa değişikliklerinde çalışma yaşamı nasıl düzenleniyor?

Derneklerin yargı kararı olmaksızın geçici bir süreyle faaliyetten men edilebileceği süre yeni düzenlemede en çok 3 gün ile sınırlandırılıyor (M.33) 1982 Anayasası'nda, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve bunların üst kuruluşlarının (TMMOB, Türk Tabipleri Birliği vb.) faaliyetten men edilmesi yer almıyordu. Eski düzenlemeye göre, belirli koşullarda, yargı kararıyla veya idari kararlar, bu kuruluşların yönetim organları görevden alınabiliyordu. Halbuki, yeni düzenlemede yargı kararı olmaksızın idari kararlar bu kuruluşların en çok 3 güne kadar faaliyetten men edilebilmesine olanak tanımaktadır (M.135). Bu anti-demokratik bir düzenlemedir. Sendikalar için böyle bir düzenleme yoktur.

Anayasa değişikliğinin çalışma yaşamı açısından en önemli olumlu değişikliği sendikaların siyasal faaliyetleri ve siyasal partilerle ilişkileri konusundaki yasakların kaldırılmasıdır (M.52). Ancak bu yasa, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda sürmektedir (M.37). Diğer bir deyişle, 2821 sayı-

lı Yasa'daki bu yasaklar kalkıncaya kadar, anayasanın bu yasakları içeren 52. maddesinin kaldırılması bu konuda özgürlük getirmemektedir. 2821 sayılı Yasa'nın 37. maddesinin ilgili fıkrası yürürlükten kaldırılırsa, sendikaların bir siyasal partiyi veya belirli adayları desteklemeleri ve hatta siyasal partilerle örgütsel bağ içine girebilmeleri olanaklı olacaktır.

Anayasa değişikliği kamu çalışanlarına ne tür haklar getirmektedir?

Türkiye Cumhuriyeti, onayladığı ve günümüzde yürürlükte bulunan ILO Sözleşmeleri uyarınca dört temel hakkı kamu çalışanlarına tanımakla yükümlüdür : (1) Sendikalaşma, (2) toplu pazarlık, (3) grev, (4), siyasi faaliyette bulunma.

Anayasa değişikliği kamu çalışanlarına sendikalaşma hakkı tanımaktadır. 53. maddeye eklenen fıkrada şöyle denilmektedir : "Kanunla kendi aralarında kurulmasına cevaz verilen sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idare ile amaçları doğrultusunda toplu görüşmeler yapabilirler." Bu hükümlerle, kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı anayasal bir hak haline gelmemekte, ancak yasayla düzenlendikten sonra sendikalaşma hakkı tanınmaktadır. Bu düzenleme, mevcut hakları ileri değil, geriye götürmektedir. Günümüzde, bu konuda açık bir düzenlemenin olmadığı koşullarda, Türkiye tarafından onaylanmış uluslararası sözleşmelerin anayasa gereği iç hukuka dahil olması nedeniyle (M.90), kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı zaten bulunmaktadır, ayrıca yasayla bir düzenlemeye gerek yoktur.

Yeni düzenleme ile kamu çalışanlarına yalnızca toplu görüşme hakkı verilmektedir. Ancak bu görüşmenin sonucu, "Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulmaktadır." diğer bir deyişle, toplu pazarlık hakkı tanınmamaktadır.

Yeni düzenleme ile grev hakkı (M.54) tanınmamaktadır.

Anayasa değişiklikleri ile, memurların ve sözleşmeli personelin siyasal faaliyette bulunma yasağı sürdürülmektedir (M.68).

Özetle; Anayasa değişiklikleri işçi statüsünde çalışan ücretlilerin sendikaları için, siyaset yasağını kaldırmasıyla olumlu bir gelişme sağladı. Ancak, 12 Eylül Anayasası'nın birçok kısıtlama ve yasaklaması sürdürüldü. Kamu çalışanları açısından ise hiçbir yeni hak getirmedi, hiçbir sorunu çözmedi, Türkiye tarafından onaylanmış ILO Sözleşmeleri'nin gereklerinin yerine getirilmesi için hiçbir adım atmadı. Bu açılarından bakıldığında, 12 Eylül Anayasası çalışanlar için varlığını sürdürmektedir ve çalışanlar-karşiti özü Parlamento'da temsil edilen siyasal partiler tarafından da böylece onaylanmıştır.