

YILDIZ TEKNİK UNIVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Belediye İş Grevinin Sosyo. Boyutu

Yüksek Lisans Tezi

Figen Karaman

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

250.000

**BELEDİYE-İŞ GREVİNİN
SOSYOPOLİTİK BOYUTU**
(31.7.1992 – 14.8.1992)

İŞLETME YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

FIGEN KARAMAN

İSTANBUL 1994

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
KÜTÜPHANE DOKÜMANTASYON
DAİRE BAŞKANLIĞI

Kot : R 363
119

Alındığı Yer : Y.T.Ü

Tarih : 14.9.1995

Fatura : -

Fiyatı : 250.000 TL.

Ayniyat No : 1-15

Kayıt No : 51700

UDC :

Ek :

Y. T. Ü.
KÜTÜPHANE DOK. DAL. BAŞKANLIĞI

X

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



BELEDİYE-İŞ GREVİNİN SOSYOPOLİTİK BOYUTU (31.7.1992 – 14.8.1992)

Y. T. O.
KÜTÜPHANE DOK. DAL. BAŞKANLIĞI

İŞLETME YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

FİĞEN KARAMAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MURAT DEMİRCİOĞLU

İSTANBUL 1994

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
KONUNUN ÖZETİ.....	III
BÖLÜM I : GREV KAVRAMI	1
1.1. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI.....	1
1.2. GREVİN TÜRLERİ.....	2
1.3. YASAL GREV.....	4
1.4. YAŞA DIŞI GREV	7
1.4.1. Yasa Dışı Grevin Yaptırımları	8
1.4.1.1. Yasa Dışı Grevin Hukuki Yaptırımları	9
1.4.1.2. Yasa Dışı Grevin Cezai Yaptırımları	9
BÖLÜM II : TÜRKİYEDE GREV HAKKI VE UYGULAMALARI	11
2.1. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM.....	11
2.2. CUMHURİYET DÖNEMİ	12
2.3. 1961 ANAYASASININ BELİRLEDİĞİ ESASLAR.....	14
2.4. 1982 ANAYASASININ BELİRLEDİĞİ ESASLAR.....	18
BÖLÜM III : 1980 SONRASI ÜLKEMİZDE GÖRÜLEN SİYASAL GELİŞMELER VE BUNUN YEREL YÖNETİMLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	26
3.2. 1988 YEREL YÖNETİMLERİNİN İZLEDİĞİ POLİTİKALAR	30
3.3. 1 MART 1990 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BİR ÖNCEKİ DÖNEM İMZALAYAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLİ YÖNLERDEN KARŞILAŞTIRILMASI VE SONUCUN İRDELENMESİ	36
3.3.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	36
3.4. RAKAMLARLA İSTANBUL VE İDEAL YÖNETİM MODELİ.....	47
BÖLÜM IV : SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER	50
ÖZGEÇMİŞ	59
KAYNAKÇA	60

ÖNSÖZ

31 Temmuz-14 Ağustos 1992 tarihli "Belediye-İş Grevinin Sosyopolitik Boyutu" konulu, Yüksek Lisans Tezimin tasarımı, araştırılması, tartışması ve sonuçlandırılması sırasında değerli yardımlarını esirgemeyen öncelikle, Yıldız Teknik Üniversitesi İktisat Fakültesi Dekanı Sayın Prof.Dr.Murat DEMİRCİOĞLU'na, Araştırma Gör. Sayın Arzu KUBAN'a, sevgili eşim Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makina Bölümü Öğretim Üyesi Mak.Müh. Osman Nuri KARAMAN'a, Üsküdar Belediyesi Mak. İkmal Bakım ve Onarım Müdürlüğü ve Temizlik İşleri Müdürlüğü işçi ve yönetici personeline; derslere devam etmemi sağlayarak, tez aşamasına gelmeme olanak tanıyan dönemin Üsküdar Belediyesi Mak. İkmal Bakım ve Onarım Müdürü, Sayın Erdal KIZILELMA'ya, diğer tüm emeği geçen dostlara teşekkür ederim.

Son kısımda ise sonuç ve değerlendirmeler yapılarak bu grevin bize öğretileri üzerinde durulmuştur.

Figen KARAMAN
Mak.Müh.
İstanbul, 1994

ÖZET

30 Temmuz- 14 Ağustos 1992 tarihleri arasında, Başta İstanbul, Ankara, İzmir olmak üzere yaklaşık 40 bin işçiyi kapsayan Belediye-İş Grevi'nin sosyal yönünü inceleyen tezin birinci bölümünde, genel anlamda "grev" kavramı ve özellikleri incelenmiştir.

İkinci bölümde yurdumuzda grevin hak olarak verilmesi dönemler itibariyle incelenmiştir. Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi oldukça öz olarak araştırılmış, 1961 ve 1982 Anayasalarının belirleyici hükümleri üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur.

1980 sonrası Türkiye'de görülen siyasi gelişmeler ve bunun yerel yönetimlerle olan ilgisi üçüncü bölümde incelenmiştir.

Son kısımda ise sonuç ve değerlendirmeler yapılarak bu grevin bize öğrettikleri üzerinde durulmuştur.

Grevin tanımı, yasal grevin ve yasal olmayan grevin tanımlarından itibaren ayrılmaktadır.

Grev hakkı, 2850 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

1) Ünal Narmansuoğlu, Grev, Ankara, Dökal Kırdı Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dönem Dersine İlişkin Notlar, Nispetiye, 1999 an 4

2) Kemal Tuncel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 1989, s.605

BÖLÜM I

GREV KAVRAMI

1.1. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI

"Grev" sözcüğü genel olarak, bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işi bırakmalarını ifade eder. Bağımlı, yani başkalarına tabi olarak çalışanlar, özellikle işçiler, grevle, işveren -çok istinai durumlarda da bazen kamu otoriteleri, bazen de üçüncü kişiler gibi iş ilişkisine yabancı olanlar- üzerinde baskı yaparak bazı isteklerini gerçekleştirmeye çalışırlar.(1)

Burada grevin tanım ve unsurların iyi bilmek önemlidir. Çünkü işçilerin toplu hareketi grev tanımına uyuyorsa, işçiler Anayasa tarafından korunmuşlardır. Ve bu durumda olanlar, geçici olarak hizmet sözleşmesi dışına çıkmakta ve bir yaptırımla karşılaşmaksızın, çalışmalarını durdurabilirler. Eğer grevin unsurları yoksa, işçilerin topluca işi bırakmaları disiplinsiz bir hareket sayılır. Bu yüzden, işin yapılmaması, sözleşmeden doğan borçlara aykırılıktır ve sorumlusunun sözleşmeye dayanan sorumluluğuna yol açar. Böylece aykırılık, işveren veya vekilinin disiplin yetkisi kullanmasına ve ayrıca sözleşmenin ifa edilmemesine bağlı yaptırımların uygulanmasına neden olur.(2)

Grevin tanımı, yasal grevin ve yasal olmayan grevin tanımlarından dikkatle ayrılmalıdır.

Grev hakkı, 2882 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

(1) Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Döner Sermaye İşletmesi No:14, 1990 sh:4

(2) Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1989, sh:505

"İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle, işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.(3)

Grevin birinci unsuru işçilerin işi -topluca- bırakmalarıdır. Ancak "topluca" kavramının ölçüsü Yasa'da sayısal olarak ifade edilmediğinden, "faaliyeti durdurma" yada "önemli ölçüde aksatma" başlangıç noktası olarak kabul edilmiştir. Grev, kollektif bir hareket olduğundan, tek kişinin işi bırakması grev değildir.

1.2. GREVİN TÜRLERİ

2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası'nda öngörülen koşulları sağlayarak ilan edilen greve "yasal grev", bu yasaya uygun olmaksızın ilan edilen greve "yasa dışı grev" toplu sözleşme görüşmeleri sırasında ilan edilen greve "çıkar grevi" denir. Hak grevi, 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu 17/II maddesi ile kabul edilmişken, 1982 Anayasası'nın 54/I ve 2822 sayılı Yasanın 25. maddesi hak grevine izin vermemiştir.

Bu tanımların yanısıra, grev türlerine göre daha geniş anlamda ifade edilebilir.

I. Grevin dış görünüşüne göre,

a) Tam grev,

b) Kısmi grev,

II. Grev kararı alanlara göre,

a) Sendika grevi,

b) Şahsi grev,

(3) Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Üçüncü bası, İstanbul. Beta Basım Yayım ve Dağıtım, 1993, sh:233

III. Grevin karşı tarafına göre,

- a) İş hukuk grevi,
- b) Sempati grevi,
- c) Siyasi grev,

IV. Grevin amacına göre,

- a) Mücadele grevi,
- b) Gösteri grevi,

V. Grevin başlangıç anına göre

- a) Saldırı grevi,
- b) Korunma grevi olarak ayrılabilir.(4)

Grev, işçi statüsünde çalışanların sahip olduğu bir hak arama aracıdır. Şu halde, işçi sayılmayan çalışanların, örneğin, memur, çırak, serbest meslek sahibi kişilerin topluca işi bırakmaları grev değildir.

"İşçi" 275 Sayılı Yasa'da tarif edilmemiştir. Buna karşılık 1475 Sayılı İş Yasası'nın 1. maddesi ve 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1317 Sayılı Yasa ile değiştirilmiş 2. maddesinde "İşçi" tanımları yer almaktadır.(5)

İşçi, İş Yasası tarafından "..... hizmet akdine dayanarak, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi" olarak tanımlanır. Söz konusu Yasa tanımın en büyük eksikliği, işçinin işverene "bağımlı" olarak çalıştığını gözardı edişidir.

Diğer taraftan işçi sayılabilmek için taraflar arasında mutlaka bir iş sözleşmesinin bulunması zorunlu değildir. İşçi ve işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığı halde, geçerli bir iş ilişkisi doğmuş olabilir.(6)

(4) Tunçomağ, sh:513-514

(5) Kemal Oğuzman Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri. İstanbul 1975, sh:9

(6) Demircioğlu -Centel sh: 17

Bu duruma göre işçi kavramı Sosyal Sigortalar Yasası ve İş Yasaları ile, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nın uygulanmasında sadece hizmet akdine yer verilerek dar, Sendikalar Yasası'nda ise hizmet akdi ile bazı iş görme aktilerine göre çalışanların da işçi sayılmaları ile geniş tutulmuş olmaktadır.

Kamu hizmeti görevlileri, serbest meslek sahipleri, zorunlu çalışmaya ayrılan mahkumlar, işçi niteliğine sahip olmadıklarından, 2822 Sayılı Yasa tarafından işçi sayılmazlar. Bu nedenle de grev yapamazlar.(7)

Geçerli bir iş ilişkisinin varlığı, herhangi bir işin varlığı ve yapılması, bir karşılık uğruna çalışma ve, bir işverene bağımlı olarak çalışma, işçi tanımını belirleyen unsurlar olarak ifade edilebilir.

1.3.YASAL GREV

Zararlı etkileri olmasına karşın, özgürlükçü demokrasi mantığına sahip bir devlet, greve izin veriyorsa, bu izinden greve katılanların demokratik mücadele yöntemlerinde Yasalara uymayacakları anlamı çıkarılmamalıdır. Başka bir anlatımla grev özgürlüğü "grevin yasaya ve hukuka aykırı olmaması" biçiminde yorumlanmalıdır. Buna karşılık greve taraf olanlardan birinin sözleşme hükümlerine aykırı davranması veya grevin bir haksız fiilin koşullarını oluşturması da uzak bir ihtimal olarak görülmelidir. Bu amaçladır ki yasal ve yasal olmayan grevler birbirinden ayrılmıştır.

2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu, 275 Sayılı Yasadaki düzenlemeyi esas alıp, geliştirerek genel anlamda grev ve yasal olanla, olmayan grevleri tanımlamış ve belirtmiş bulunmaktadır.

"İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak suretiyle aralarında anla-

(7) Erol Alpar, "Yasas Dışı Grev" Türk Kamu- Sen, Aralık 88. sh:4-6

şarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir."

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve ekonomik durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan greve "yasal grev" denir."

"Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı grev yapılamaz. Anayasa (madde 25)(8)

"Yasal koşullar gerçekleşmeden yapılan greve yasa dışı grev denir." Örneğin dayanışma grevi, iş yavaşlatma vb. (9)

Yasal ve yasal olmayan grevlerin ayırımında kullanılacak kriter konusunda liberal ülkeler farklı yaklaşım göstermişlerdir. Almanya ve Fransa bu konuda bir kriter vermemiş, bunu araştırıp tespit etme görevini öğretiye, yargı icthatlarına bırakmışlardır.

Fransız Hukuku'nda grevin Yasaya uygun olması esas kural olduğundan, grev tanımına uygun olan tüm hak arama faaliyetleri kendiliğinden Yasaya uygun kabul edilmiştir.

Buna karşılık yukarıda belirtilen ve ülkemizde de olduğu üzere, diğer bir takım liberal ülkeler grevin veya yasal grevin tanımında bir takım kriterler vermişlerdir. Anayasa'nın 54. maddesinde grev hakkı ve sınırlamasına ilişkin hükümlere yer verildiği gibi Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesinde de yasal grevin tanzimi yapılmıştır.

Bir grevin "Yasal" niteliğine kazanabilmesi için tanımında şu iki unsurun önemli olduğu görülmektedir ki bunlar;

(8) Nuri Çelik, İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 1988, sh:453-454

(9) Demircioğlu ve Centel sh: 264

a. Grevin "Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumları ile, çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek amacıyla yapılması, buna kısaca "mesleki amaç" unsuru denilebilir.

2822 sayılı yasa "mesleki amaç" ögesini salt yasal grevler için koşul olarak öne sürmüştür. Bu anlamda işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme amacı dışında 25. maddenin 1. fıkrası kapsamına giren eylemler grev olarak değerlendirilebilir. Öyleyse mesleki amaç dışında yapılan politik grevler, dayanışma grevleri, genel grev 2822 sayılı Yasa'ca grev sayılacak, ancak bu eylemler aynı Yasa'nın 25. maddesinin 3. fıkrası gereği "Yasa dışı" grev sayıldığından ilgili yaptırımlar uygulanacaktır.

b. Grevin yasal grev sayılabilmesinin ikinci unsuru, 2822 sayılı Yasa hükümlerine uygun yapılmasıdır ki, bu dar anlamda "Yasaya uygunluk" unsuru olarak düşünülebilir.

Yasa hükümleri incelendiğinde görülebilir ki, dar anlamda Yasaya uygunlukta, iki grup koşulu bağlı bulunmaktadır. Bu koşullardan birincisi "Yasada öngörülen usule uygunluk" diğeri de "bir grev yasağı veya engeli bulunmaması" dır.

Yasada öngörülen usul hükümlerine uygunluk ise beş koşulun gerçekleşmesine bağlıdır ki, bunlar;

- i) Uyuşmazlığın barışçı yollarla çözümü sırasında gerekli girişimlerin yapılmış olması,
- ii) Yetkili sendika organı tarafından grev kararı alınmış olması,
- iii) Grev kararının alınmasında yasal sürelerle uyulmuş olması,
- iv) Grev kararının zamanında duyurulması,
- v) Grev kararının uygulanması sırasında yasal süre ve gereklere uyulmuş olmasıdır. (10)

(10) Oğuzman, sh: 91-93

Grevin yasal sayılabilmesinin önemli bir unsur olan "grev yasası ya da kısıtlamasının bulunmaması" durumunu irdelemek gerekir. Hangi durumlarda grev yapılamaz?

Can, mal, kurtarma işlerinde, cenaze gömme işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye işlerinde grev yapılamaz.

Ayrıca serum, aşı üreten işyerleri, hastane, klinik, sanatoryum, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili kurumlarda, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bölüm yerlerinde, huzurevi ve mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde de grev yapılamaz.(11)

1.4. YASA DIŞI GREV

Bu bölüme kadar "yasal grev" tanımlanarak özellikleri, unsurları üzerinde duruldu. Ortada bir "yasallık" varsa, "yasa dışı" bir durumda vardır ve incelenmelidir.

Bu fikrin ışığında yasa dışı grev "yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grevdir" şeklinde tanımlanabilir.

Siyasi amaçlı, grev, genel grev, dayanışma grevi yasa dışı grevdir. Ancak bu tanım tam değildir. T.S.G.L. Kanunu'nun grev yapılmasını yasakladığı, ertelediği ya da sınırladığı hallerde yapılan grevler de yasa dışıdır.(12)

Şu halde Türk Hukukunda yasa dışı grev, mesleki amaç (İş Hukuku amacı), dışına taşan veya Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt hükümlerine uyulmaksızın yapılan, yahut grevi yasaklayan, erteleyen veya sınırlayan hükümlere aykırı olan ve hizmet sözleşmelerinin derhal feshine yol açabilen

(11) Demircioğlu ve Centel Sh:242-246- Demircioğlu ve Centel Sh:242-246

(12) Erol Alpar "Yasa Dışı Grev" Türk Kamu Sen. Aralık 88. sh:17

nitelikteki grevdir denebilir. Çok genel bir anlatımla, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı grev olarak da tanımlanabilir.

Amacı bakımından Yasa Dışı sayılan grevler, mesleki amaç izlemiyorsa, işçilerin işverenle toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta sosyal ve iktisadi durumlarını korumak ya da iyileştirmek amacı dışındaki amaçla yapılmışsa, yasa dışıdır. TSGLK (madde 25/2)

Gerçek amacın, mesleki amaç dışı bir amaç olup olmadığının tespiti, her olayın kendi sınırları içinde değerlendirilmesi sonucu belirlenir.

Hak uyuşmazlığı grevi 1982 Anayasası ile güvence altına alınmamış, sadece çıkar uyuşmazlığı söz konusu olduğunda grev yapma hakkı verilmiştir.

1.4.1. Yasa Dışı Grevin Sonuçları

Türk Hukukunda 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası gereği genel grev ve dayanışma grevi yasa dışı sayılmıştır. (md. 25/III) Uygulamada sıkça karşılaşılan "direniş" adı verilen toplu hareketlerden olan, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve buna benzer eylemlerde 25. maddenin III. bendince yasa dışı kabul edilmektedir.

Ancak uygulanmasına karar verilen grev ya da lokavtın yasa dışı olup olmadığını belirleme işi Yasa'nın 46. maddesi ile hüküm altına alınmıştır.

Bu maddeye göre tespit (saptama) davasının açılabilmesi için, önce greve karar verilmiş ya da kararın uygulamaya konmuş olması gerekir. İşte bu anlamda açılan davanın konusu grevin yasa dışı olup olmadığının saptanması olmalı, ayrıca bir "eda" istemini içermemelidir.

Bir grevin yasa dışı olup olmadığının saptanmasında dava açma hakkı uyuşmazlığın her iki tarafına tanınmıştır. Buna göre işveren sendikası

veya işveren saptama davası açabilir. Bu davada davalı konumda uyuşmazlığın tarafı olan ise işçi sendikasıdır. Ancak sendika kararı olmaksızın uygulanan grevlerde davalı taraf grevci işçilerdir.

1.4.1.1. Yasa Dışı Grevin Hukuki Sonuçları

2822 Sayılı Yasa'nın 45. maddesinin 1. fıkrası aynen şöyledir;

"Yasal olmayan grev yapılması halinde işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, teşvik eden, katılan veya böyle bir greve katılmaya veya devama teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına gerek olmaksızın, herhangi bir tazminat mecburiyeti olmadan feshedebilir."

Yine 45. madde uyarınca, hizmet akdinin feshedilebilmesi için, greve katılım yeterli olmayıp, "kusurlu" olmaları ve grevin yasa dışı olduğunu bilebilecek durumda olmaları gerekir. Kusurun ise işverence kanıtlanması gerektiği kabul edilmelidir.

Yargıtay'da aynı görüşü kabul etmekte, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olan toplu harekette işçinin greve katılmadığını, işbaşı arzusunda olmasına rağmen buna olanak bulamadığını ispat yükümlülüğünü de işçiye bırakmıştır.

Yasa dışı grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetim ve yürütülmesi esnasında işverenin uğradığı zararları greve karar veren işçi sendikası veya, yasal olmayan grev herhangi bir sendika tarafından kararlaştırılmamışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

1.4.1.2. Yasa Dışı Grevin Cezai Sonuçları

2822 Sayılı Yasa'nın 70. maddesine göre bu Yasa'da belirtilen koşullar gerçekleşmeden grev (ya da lokavt) kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar hapis ve belirli miktarlarda para cezasına çarptırılırlar.

Y. T. O.
KÜTÜPHANE DOK. DAL. BAŞKANLIĞI

BÖLÜM II

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI VE UYGULAMALARI

Grev hakkının gelişimini, ülkemiz bakımından Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki kısma ayırmak mümkündür. Ancak asıl gelişimin Cumhuriyet sonra, hatta 1961 Anayasası ile başladığı bir gerçektir. Bu dönemi ayrıntılı incelemeye başlamadan önce, Cumhuriyet öncesi ve 1961 Anayasası'na kadar olan süreci incelemek gerekir. Türkiye'de, bugünkü anlamı ile grev, 1908 Anayasası'nı takip eden kısa bir süre içinde kabul olunmuş, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile yasaklama yoluna gidilmiştir. 1936 tarihli eski 3008 sayılı İş Kanunu'nda ilk kez "grev" sözcüğüne rastlanmış, m.12 de grev ve lokavt yasağını ifade etmekte ve Ceza Kanunu da 201. maddesi de bunun cezasını tespit etmektedir.

1961 Anayasası, grevi temel hak olarak kabul etmiş (m:47) 24.7.1963'te yürürlüğe giren 275. sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bu hakkın tanzim edilmesini sağlamıştı.(13)

Bu dönemler ayrı ayrı incelenmelidir.

2.1. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

Bu dönem, Batı ülkelerinde sanayileşme yolunda önemli ölçüde ilerlemelerin gerçekleştirildiği ve biriken sermayenin dış pazarlara açılma gereksinmesi duyduğu yıllardır. Kapitalist yoğunlaşmanın sonucu olarak beliren büyük sanayi işletmelerinde çok sayıda işçi çalışmaktadır. Buna karşılık çeşitli nedenlerle sanayileşme sürecinde geciken ve çok geri olan Osmanlı İmparatorluğu, bir tarım ülkesi olarak kalmış, ileri sanayi ülkelerince aranan ayrıcalıklı yatırımlar ve ticaret olanakları açısından elverişli bir dış pazar oluşmuştur.(14)

(13) Halit Kemal Elbir, İş Hukuku. İst. Filiz Kitabevi Yenilenmiş 8.baskı. 1987 sh:232

(14) Mesut Gülmez, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi) 2.Bası T.O.A.İdaresi sh:151-152

Osmanlı İmparatorluğu döneminde toplu iş hukuku sorunları gündeme gelmemiş, işçi sınıfı ve buna bağlı sorunların ortaya çıkmasını gerektiren bir ortam oluşmamıştır.

İmparatorluğun son dönemlerinde 1871 yılında "Ameleperver Cemiyeti" kurulmuş, 1872 yılında da Tersane İşçileri grev yapmışlardı.

Çok sınırlı çalışma alanlarında görülen grevlerin bir nedeni işçilerin içinde buldukları ekonomik ve sosyal şartların yetersizliği, kötü şartlarda çalışma olmakla beraber, 1908 Meşrutiyetinin desteklenmesi de bu grevlerin yapılmasında etken olan diğer bir neden olarak görülmüştür. Daha sonra o sırada ülkede söz sahibi olmuş Batılı Devletlerin etki ve telkinleri ile, "Tatil-i Eşgal" Yasası çıkarılmıştır. Bu Yasa ile grev yasaklanmamış, greve zorlama suç sayılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde, Atatürk'ün bağımsızlık savaşını başlatması, ülkede sendikacılık hareketine de bu yönde politik bir görünüm kazandırmıştır. Bu sıralarda İstanbul tramvay işçilerinin başlattıkları grev ve gösteriler politik amaçlıydılar. Doktrinde de belirtildiği üzere demiryolu işçilerinin başlattıkları grev de özgürlük arayışının bir belirtisiydi.(15)

2.2. CUMHURİYET DÖNEMİ

Cumhuriyetin ilanını izleyen yıllarda, Türkiye'de grevin izlediği gelişimi genel olarak,

1923-1937 arasında grev özgürlüğü,

1937-1961 arasında grev yasağı,

1961-1980 arasında grev hakkı

1980-1983 arasında grev yasağı

1984 sonrası grev hakkı olarak özetlemek mümkündür.

(15) Narmanlıoğlu, Ünal, Grev sh:37

1924 tarihli Anayasa, grev konusunda kesin bir hüküm içermiyordu.

Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası, kamu hak ve özgürlükleri konusunda, bireyci felsefenin ve doğal hukuk öğretisinin yansıdığı 1789 Bildirgesi'ndeki anlayışın etkisinde kalmıştır. Gerçekten bir yandan özgürlük kavramı Bildirge'de olduğu gibi tanımlanmış. Öbür yandan da geleneksel hak ve özgürlükler Bildirge'deki modele benzer biçimde sayılmıştır. Ayrıca 70. maddede, Türklerin doğal hakları arasında sözleşme, çalışma, mülkiyet, toplanma ve şirket hak ve özgürlüklerinin sayılmış olmasına karşılık ekonomik ve sosyal haklardan hiç söz edilmemiştir.(16)

Böylece biçimsel demokrasinin yerleşemediği, Anayasa ve yasalardaki liberal kuralların kağıt üzerinde kaldığı, ekonomik ve sosyal hakların hiç sözünün edilmediği ,ki burada dönemin koşulları iyi değerlendirilmelidir- bu dönemin otoriter siyasi bağlamı, iş ilişkileri alanında da yasaklayıcı ve baskıcı bir sistemin oluşması için elverişli ortam ve koşulları hazırlayan önemli bir öge olmuştur.

1931 Programında işçi sorununa değinilmiş, daha sonra (1936 yılından sonra) grev olumsuz bir düzenlemeye konu yapılmıştır.

Gerçekten 3008 sayılı İş Kanunu'nda tanımı da yapılan grev kesinlikle yasaklanmış ve suç sayılmıştı Aynı şekilde 1947 tarihinde çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu'nda da, sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri, greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır.

3008 Sayılı Yasa kapsamı dışında kalan işçiler kuşkusuz bu yasağa tabi değildiler. Bununla beraber, grevin söz konusu olabileceği endüstri işyerleri İş Kanunu kapsamında olduğuna göre, bu kanunun greve ilişkin hükümlerin yürürlükte buldukları dönemde ülkemizde tam bir grev yasa-

(16) Gülmez, sh:181-182

ğının varlığından söz edilebilecektir. 3008 sayılı Yasa ile getirilen yasağı ilk yıllarda ülkenin içinde bulunduğu özel durumlar haklı göstermekle beraber yasağın devam etmesi, tamamen grevin yasaklanması düşünülemezdi. zira sosyal gelişim çoğu ülkelerde olduğu gibi aksi yönde idi. Doktrinde de grev hakkının tanınması temenni ediliyordu.

2.3. 1961 ANAYASASI'NIN BELİRLEDİĞİ ESASLAR

Genel olarak ülkemizde sosyal yasaların emredici hükümleri dışında, mevzuat esaslarına ve çalışma koşullarına dayanılarak uygulanan iş şartlarını ve bunların uygulanış usullerini daha uygunları ile değiştirmek amacı ile, genelde "iş mücadelesi" denen, grev ve lokavt araçlarının yasaklamasına karşın, 275 sayılı Yasa'nın uygulamaya konduğu 24 Ağustos 1963 tarihine kadar bazı değişimlere uğramış, ancak sistemin "çıkar" esprisi saklı kalmıştır.

Gerçekten toplu pazarlıkta, iş uyuşmazlıklarının çözümü ilk kez 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde tarif edilmektedir.

Buna göre iş uyuşmazlığı "mer'i iş koşullarının hepsi yahut bir veya birkaçı, veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında herhangi bir işyerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi ve işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır" diye tarif edilmektedir.

Ülkemizde 27 Mayıs 1963 öncesi şartlarında bu anlayışı bulmak mümkündür. Gerçekten o devrin hakim zihniyetine göre, Türkiye gibi modern çalışma ilişkilerinin eşiğinde ve bir sanayi toplumu olma yolunda olan bir ülkede grev ve lokavt gibi zorlayıcı bulunan araçlara hukuken geçerlilik tanınması sonucu, özellikle lokavt karşısında büyük zarar görecektarafın ücretli sınıf olacağı ve sosyal adalet bakımından telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuracağı sağlam bir fikir olarak benimsenmiştir.

Gerçekten iş hayatında geçerli iş koşullarının değiştirilmesi için işçilerin aralarında birleşerek oluşturdukları örgütle iş uyuşmazlıkları, bir

kitlerin hissettiği adaletsiz durumun önlenmesine olduğu kadar, sorunların içinde bulunan işçilerin zorunlu ve gereksinim duydukları koşul ve yöntemlerin yasa koyucu tarafından dikkate alınmasına aracı olmuştur.

Bu dönemde Y.H.K. intikal eden uyuşmazlıkların talep yönünden dağılımı

		<u>%</u>
Ücrete zam	298	63.40
Sosyal yardım	47	10.00
Diğer çalışma koşulları	14	2.97
Ücret ve sosyal yardım	77	16.38
Ücret ve çalışma şartları	11	2.34
Ücret ve sosyal yardım	13	2.76
Sosyal yardım ve çalışma koşulları	10	2.12

Talep Edilen Artış Oranları

	<u>ADET</u>	<u>%</u>
%30 dan az	18	3.82
%30-39	33	7.02
%40-49	60	12.76
%50-59	202	42.97
%60 dan fazla	63	13.37
Ücret dışı talepler	73	15.53
Uygun miktarda zam istenmiş	10	2.12
Mutlak artış	11	2.34

Görülüyor ki, %50-60 arası zam isteği en başta gelmektedir. Ücret taleplerinde böyle aşırı oranların yer alması "istenen kadar alınabilir" düşüncesinin varlığını gösterir.

Genellikle işverenler, önceden zam yapılarak, hayat pahalılığı ile ücretler arası dengenin sağlandığını, yapılacak yeni bir zammın ücret dengesini bozacağını, önerilen ücretlerin zaten düşük olmadığını öne sürerek İl Hakem Kurullarına başvurmuşlardır.

İşçi Sendikaları ise, yetersiz zam yapıldığını, emsaline göre düşük olduğunu, işin ağırlığını vs gibi gerekçelerle itirazlarda bulunmuş, bunlardan bir kısmı kabul edilirken, bir kısmı da geri çevrilmiştir.

Bu döneme ait bilgilerin ışığında, aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür.

i) Söz konusu uyuşmazlıkların 2/3 kadarı imalat sanayiinde çıkmış, kamu sektörü, özel sektöre göre daha büyük oranda uyuşmazlıklara sahne olmuştur.

ii) Kamu sektöründe, özel sektörde görülmeyen veya çok ender rastlanan hizmet ve nakliye işkollarında da oldukça önemli sayıda Yüksek Hakem Kurulu'na gönderilmiş uyuşmazlıklara rastlanmaktadır.

iii) Gerek kamu, gerekse özel sektörde daha çok sendikalar uyuşmazlık çıkarmışlardır.

iv) Uyuşmazlığın odak noktasını, ücret, ekleri ve sosyal yardımlar oluşturmaktadır.

v) Taleplerle kesin kararlar arasında çok büyük farklar bulunması karşısında tarafların özellikle Sendika ve İşçilerin ne denli tatmin oldukları araştırılması güç bir konudur.

1961 Anayasası ile sendikaların istihdam koşullarına şekil veren bir kuruluş veya faktör olarak rolleri çok önemsiz kalmış, bu meslek kuruluşları zayıf kimlikleri ile ancak ücret karşılığı çalışanlar bakımından bir dereceye kadar rağbet görmüş, işverenler ise koalisyon hakkından faydalanma hususunda bir hayli geride kalmış, diğer bir ifade ile, bazı nedenlerden dolayı bireysel bir görüş ve davranış çerçevesi içinde ele alarak çözmeyi daha uygun bulmuşlardır.

Bu dönemde özellikle işçi sendikaları Batılı anlamda bir emek karteli kimliğini alamamış, emek arzu üzerindeki gücünü anlayamamış, istihdam koşullarının düzeni hususunda varlığını hissettirememiş, emek fiyatının belirlenmesinde asla söz sahibi olamamıştır.

Türkiye'de 1961 yılında, "aynı yıl içinde çıkarılan Anayasa'nın yürürlüğe girmesiyle grev yasağı dönemi sona ermiş, grev birçok Batı ülkesinde olduğu gibi, Anayasal bir hak niteliğine bürünmüştür".

Gerçekten ülkemizde diğer sosyal ve ekonomik haklar gibi grev hakkı da ilk kez 1961 Anayasası ile kabul edilmiş ve grev hakkının kullanılma şartlarının Yasa ile düzenlenmesi belirtilmişti.

Anayasa'nın 47. maddesinde yer alan grev hakkı 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun belirli bir kısmının konusunu oluşturmuştur. Böylece grevin Yasa ile düzenlenemeyeceği, grev hakkının düzenleme konusu yapılamayacağı yolundaki anlayışa yasa koyucu sıcak bakmamış, söz konusu hakkı Anayasal norma uygun biçimde düzenlemiştir.(17)

1961 Anayasası'nın ve 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununun grev hakkına ilişkin hükümleri 12 Eylül 1980 Askeri Harekatına kadar yürürlükte kalmış, 27.10.1980 tarihli ve 2324 sayılı (Anayasa Düzeni Hakkındaki Yasa) ile daha sonra çıkarılan 24.12.1980

(17) Narmanhoğlu, Grev sh:39

tarıhli ve 2364 Sayılı (Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konması Hakkında Kanun)'un yürürlüğü süresince grev yasaklanmıştır.

Daha sonra Anayasa'nın belirlediği esaslar çerçevesinde 275 sayılı Yasa'nın yerine çıkarılan ve 7.5.83 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 5.5.83 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Girmesi" hakkındaki kanun ile bunu atıf yaptığı 275 sayılı Yasa Hükümlerinin T.B.M.M göreve başlaması tarihinde yürürlükten kalkacağını düzenleşi, buna uygun olarak olağanüstü dönemin getirdiği grev yasağı da belirlenen tarihte yani, 6.10.1983'te sona ermiştir.(18)

2.4. 1982 ANAYASASI'NIN BELİRLEDİĞİ ESASLAR

12 Eylül 1980 Askeri darbesi ile sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm grev ve lokavtlar yasaklanmıştır. Bu dönemin ardından, 1980 Askeri Dönem mantığı ile hazırlanan ve büyük bir çoğunlukla kabul edilen 1982 Anayasası'nın çalışma hayatı ile ilgili kısımlarını irdelemek gerekir.

12 Eylül. öncesi dönemde, sendikacılık rayından çıkmış, sendikalar siyasi partilerin uyduları haline getirilmiş, sendika ağalığı diye bir kavram oluşmuş, toplu iş sözleşmeleri uzlaşmaz noktalarına sürüklenmiş, grevler amacından saptırılmış ve uzayan grevler ise ülke ekonomisini tehdit eder hale gelmiştir. Bunların nedeni, hakim zihniyete göre 1961 Anayasası'nda işçiye tanınan haklardır. 1961 Anayasasının sendikal alanda tanıdığı geniş özgürlükleri işçi sınıfı hazmedememiş, kötüye kullanmıştır. Demekki çözüm, işçi sınıfının sindiremediği bu özgürlükleri kısıtlamak, budamaktır.

Tasarıyı hazırlayanların sendika enflasyonunu önlemek ve "güçlü sendikacılık" yaratmak adına buldukları çare, sendikaları istedikleri zaman kapatmak, sendika kurmayı zorlaştırmak olmuştur.

(18) Normanhoğlu, Ünal, Grev sh:39

Sendikal parçalanmıştık, bir takım yasal zorlamalarla, sendikal özgürlükler kısıtlanarak, sendikada çokluk ilkesi hiçe sayılarak sağlamaya çalışılmıştır.

Oysa bu yolla, "yasa zoruyla" gerçek bir birlik sağlamanın imkanı yoktur. Tasarıyı hazırlayanların unuttukları nokta, sendikal parçalanmışlıktan en fazla zarar gören ve yakınan bizzat işçilerin olduğudur. Sendikal parçalanmışlık giderilmek isteniyorsa, işçinin birlik isteği önündeki yasal engellerin temizlenmesi yetecektir. Gerçek anlamda güçlü sendikacılık, işçilerin gönüllü birliği temelinde ve serbest iradeleri ne seçtikleri sendikaların gelişmesi ile doğacaktır.

1961 Anayasası'nda yer alan "Sosyal Devlet" kavramının yeni Anayasa'da korunup korunmaması uzun tartışmalar geçirmiş, sonunda sözcük tasarıya girmiştir. Ancak ne yazık ki, girebilen sadece adı olmuş, "sosyal devlet" anlayışı, bu tasarının tek bir satırına bile sızamamıştır. Komisyon, sosyal devlet sözcüğünü tasarıya koyarken, bir yandan da sosyal devlet anlayışını yansıtan ne kadar madde varsa, hepsini temizlemeyi tercih etmiştir.(19)

1961 Anayasası'nın "Devlet çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal" iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler" hükmü değiştirilmiş, "Devlet işçi, işveren ilişkilerinde menfaatler dengesini ve çalışma barışını korur" hükmü getirilmiştir.

Yine 1961 Anayasası'nda yer alan "Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır" hükmü de 1982 Anayasası'ndan çıkarılmıştır.

"İktisadi ve Sosyal Hayatın Düzeni" başlığı altında yer alan ilkede yapılan değişiklikte oldukça anlamlıdır.

(19) Gülay Göktürk, İşçi Hakları ve Anayasa Tasarısı. İst. 1982, sh:10-11

1961 Anayasası'nın bu başlık altında yer alan 41. maddesinde "iktisadi ve sosyal hayat adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlama amacına göre düzenlenir" hükmü bulunuyordu. Oysa 1982 Anayasa'sının "Ekonomik ve Sosyal Hayatın Düzen" başlığı altında piyasaların denetimi, tekelleşme ve kartelleşmeyi önleme, tüketicinin korunması, ücretlerle ilgili hükümlere yer verilmiş, "insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlamak, görevi nedense unutulmuştur.

Çalışma hayatı ile direkt ilgisi nedeniyle özellikle üzerinde durulması gerekli "sosyal devlet" anlayışının 1982 Anayasası'ndan böyle titizlikle temizlenmesi, dönemin hakim zihniyetinin açık bir göstergesidir.

1982 Anayasasını yapanlar, herşeyden önce çağdaş bir Anayasanın temel işlevini değiştirme, adeta ters çevirme eğilimine girmişlerdir. "Güçlü devlet, güçlü iktidar" arayışı içinde devleti bireyin önüne koyan, kamu çıkarlarına temel hak ve özgürlükler karşısında öncelik tanıyan bir anlayış hakim kılınmak istenmiştir.(20)

1982 Anayasası'nın işçi ve işveren hakları açısından diğer bir özelliği, 56. maddesi ile sendikalara siyaset yapma yasağını koymuş olmasıdır. Bu madde ile, sendikaların ülkenin siyasi hayatında bir baskı grubu olma özelliği ortadan kaldırılmış olmaktadır.

Unutulmamalıdır ki, sendikalar işçilerin ortak iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulurlar. Siyaseti ekonomik sosyal ve kültürel konulardan ayırmak olası mıdır? Örneğin bir sendika işçilerin çıkarlarına aykırı bir ekonomik politika izleyen bir hükümeti eleştirmeden üyelerinin ekonomik çıkarlarını nasıl koruyacaktır? Hükümeti eleştirmek ya da desteklemek siyaset yapmak değil midir?

(20) Öner Eyrenci ve diğerleri Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları: İst. 1987. Sh:

1982 Anayasası'nın bu yöndeki tutumunun olumsuzluğu geçmişte yaşanan tecrübelerle sabittir.

1982 Anayasası ile 1961 Anayasası arasındaki önemli farklılıklardan biri de yeni Anayasal düzenleme ile, yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında grev hakkı verilmiş, hak uyuşmazlıklarında greve gidilmesi yasaklanmıştır.

Bir sendika için iyi bir toplu sözleşme yapmak kadar önemli ve zor olan bir şey de, imzalanan toplu sözleşmenin eksiksiz ve zamanında uygulanabilmesini sağlamaktır. Hak grevi, işçinin ve sendikanın elinde bu amaçla kullanabileceği tek araçtır denilebilir.

Yasada bu tür uyuşmazlıkların iş mahkemelerince çözüleceği hükme bağlanmıştır.

Ancak bu hükmün ne denli ikna edici ve inandırıcı olduğu, İş Mahkemeleri'nde davaların süresi gözönüne alındığında tartışılması gereken bir konudur.

1982 Anayasası'nın diğer bir özelliği de, önce Danışma Meclisi'nden Milli Güvenlik Konseyi'ne gelen tasarıda grev gibi lokavtında bir hak olarak düzenlenmiş olması idi. Böylece grev, bir anayasal hak olarak kabul edilirken, lokavt aynı düzeyde korumaya değer bir hak olarak benimsenmişti. Ancak daha sonra M.G. Konseyi çeşitli çevrelerden bu düzenlemeye yöneltilen eleştiriler sonucudur ki, "lokavt hakkı" düzenlemesinden "hak" kelimesini Anayasa'dan çıkarmış, ancak yine bu konuda metnin başlığını grev hakkı ve lokavt olarak Anayasa'da bırakmış, metnin içinde de "hak" kelimesi alınmış ve "lokavt" deyimine tümüyle yer vermiştir.(21)

Bu çerçeve içinde lokavtın Anayasada yer almış olmasının en önemli hukuki sonucu ve 1961 Anayasasına göre taşıdığı farklılık şu noktada kendini göstermektedir. Yasa koyucu 1961 Anayasasından farklı olarak,

(21) Demircioğlu ve Centel İş Hukuku sh:194

artık lokavtı yasaklama hakkına sahip değildir. Anayasa mahkemesi eski kararlarından birinde 3008 sayılı eski İş Kanununun grevi yasaklayan hükmünü Anayasaya bir hak olmaması nedeniyle Anayasa'ya aykırı bulmamıştı. 1982 Anayasası bu imkanı artık önlemiş ve lokavta, grevden farklıda olsa, Anayasal bir güvence getirmiştir.

1982 Anayasası'nın diğer bir maddesine göre, grev hakkı "iyiniyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek tarzda" kullanılmayacaktır.

Yasalar herşeyden önce objektif kıstaslar getirmeli, mümkün olduğunca yoruma yer bırakmamalıdır. Buradaki ön şartlar son derece yoruma açık ve esnektir.

Grev sonuç itibariyle, toplumun bir kesiminin kendi çıkarını gözeterek yaptığı bir eylemdir. Bu açıdan bakıldığından sadece kendisi için iyiniyetlidir. İşveren için ise kötü niyetli sayılabileceği mutlaklıdır. Aynı zamanda her grev belli ölçülerde toplum zararınadır ve milli servet kaybına yol açar. Çünkü sonuç olarak bir üretim aksamasıdır.

Gerçekten de grev kısa vadede, ekonomiyi zayıflatan milli servet kaybına yol açan bir etki yaratabilir. Ama bu sadece kısa vadeli bir bakıştır. Uzun vadede ise ekonominin en temel üretici gücü ve milli servetin tek kaynağı olan emeğin korunması ve geliştirilmesi amacına yönelik olduğundan, toplum yararına olduğu ve milli ekonominin gelişmesine hizmet ettiği düşünülebilir.

1982 Anayasasının bu hükmünde sayılan ön şartların geniş bir yorumu ile grev hakkını tamamen ortadan kaldırmak mümkündür. İktidarlara böyle geniş yorumlanabilecek yetkiler verilmesi son derece sakıncalıdır.

1961 Anayasası'nın "Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılması" başlıklı bölümünde, bu sınırlamanın "hakkın özüne dokumadan" yapılabilmesi güvence altına alınırken, 1982 Anayasası'nın aynı başlıklı 12.

maddesi, hakkın özüne dokunulamayacağı güvencesini vermemektedir. Oysa, çalışma yaşamında grev hakkı temel haklardan biridir. Anayasa'ya düşen bir hakkı güvence altına almaktır.

1982 Anayasası, grev hakkını düzenlerken, yepyeni bir sorumluluk ilkesini de öngörmüştür.(22)

Hukuk sisteminin içinde şimdiye kadar yeri olmayan, yeni Anayasa'nın getirdiği kendine özgü sorumluluğa göre bakımından getirilmiş bir yasaktır. Bu engellemenin işveren tarafından yapılmış olması da yasak değildir. Aksine Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun 38/2. maddesi "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir" hükmünü getirerek böyle bir engellemeyi işverenin hakkı olarak düzenlemiştir. Görülüyor ki, Anayasayı hazırlayanların önem verdiği husus greve rağmen çalışmak isteyen işçiye iş güvencesi getirmek gibi bir düşünce olmayı;, grev kısıcılığına mutlak bir güvence sağlamaktan ibarettir. Oysa grev sosyal bir dayanışmadır.

1961 Anayasası'nın grev, toplu sözleşme ve sendika kurma hakkını güvence altına alan maddeleri ile, çalışanlarla ilgili diğer maddelerinin, 1982 Anayasası'nın ilgili bölümleri arasındaki ayrılıkların irdelenerek, ulaşılan sonuçlar, anlatılmıştır.

Burada öncelikle kabul edilmesi gereken ana ilke, 12 Eylül 1980 öncesi çalışma hayatımızda yaşanan sorunlar bir Anayasal sorun değildi ve 1961 Anayasası bu konuda esas olarak yeterli ve yol göstericiydi.

Ancak mutlaka bir Anayasal düzenlemeye gidilmesi gerekli idiyse, 1961 Anayasası'nın ilgili maddeleri de geçen 19 yıllık deneyimlerde gözönünde bulundurularak, revize edilebilir, bazı eksiklikleri giderilebilirdi.

(22) Demircioğlu ve Centel İş Hukuku, sh:196

Buna göre, kısıtlama getirmek şöyle dursun, 1961 Anayasası'na eklenmesi düşünülebilecek ana maddeler şöyle sıralanabilirdi.

- * Tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı
- * Gerçek anlamda iş güvencesi
- * Yönetime katılma sağlanarak şeffaflık
- * İşçinin serbestçe sendika seçme özgürlüğünü verecek referandum.

"Grev esnasında, greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumludur" (Anayasa madde 54/3)

Greve katılan işçilerin verdiği kasıtlı ve kusurlu zarardan sendikanın sorumlu tutulmasında, sendikalı-sendikasız grevci işçilerin tüm hareketlerinin nasıl denetim altında tutulacağı, 2822 Sayılı Toplu Söz. Grev ve Lokavt Yasası düzenlenmesinde dört grev gözcüsü ile ne ölçüde gerçekleştirilebileceği gelecekte çözülmesi gerekli bir sorun olarak kalacaktır. Burada asıl söz konusu olan işçiye duyulan güvensizliktir. Özetlemek gerekirse, sendikanın sorumluluğu için, işçinin vereceği maddi zararda sendikanın kasıt veya kusurunun bulunması şarttır. Aslında Borçlar Kanunu hükümleri ile de ulaşılması mümkün olan bu sonucun Anayasa Hükmü olarak, üstelik açık olmayan ifadelerle düzenlenmiş olması, grev hakkının kullanılmasına gölge düşürmekten başka bir işlev yerine getirmeyecektir.

Grev konusunda 1982 Anayasası'nın öngördüğü yeni bir düzenleme ise, "Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez" (Anayasa madde 54/son)

1982 Anayasası'nı hazırlayanlar, bu hükümle de gerçek eğilimlerini açığa vurmuş, grev hakkını kullanmak istemeyen, greve katılmayan işçilere Anayasal güvence getirerek, grev hakkını "kerhen" kabul ettiklerini ortaya

koymuştur. Dikkat edilirse "engelleme yasağı" "greve katılanlar". Ancak bütün bu eklentilerin yapılabilmesi için herşeyden önce demokrasiyi bütün kötülüklerin anası, işçiyi de hasım görmemek gerekirdi.

1980 SONRASI - DİKKETİN ÖZGÜVEN SİYASAL GELENEKLER VE BEMELERİN YENİ YÖNTEMLER ÇERÇİVEDENİ ETKİLERİ

1980 sonrası başlangıç noktası olarak kabul edilen 1980'li yıllarda
bu süreçte sosyal demokratiklerimize karşı bir yanda sosyal yasacların
dışlanmasında ve diğer yandan sosyal demokratiklerin, özellikle sosyal
demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir
sosyalist hareketin ortaya çıkmasıdır.

Bu süreçte sosyal demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir

1980 sonrası başlangıç noktası olarak kabul edilen 1980'li yıllarda
bu süreçte sosyal demokratiklerimize karşı bir yanda sosyal yasacların
dışlanmasında ve diğer yandan sosyal demokratiklerin, özellikle sosyal
demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir
sosyalist hareketin ortaya çıkmasıdır.

1980 sonrası başlangıç noktası olarak kabul edilen 1980'li yıllarda
bu süreçte sosyal demokratiklerimize karşı bir yanda sosyal yasacların
dışlanmasında ve diğer yandan sosyal demokratiklerin, özellikle sosyal
demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir
sosyalist hareketin ortaya çıkmasıdır.

1980 sonrası başlangıç noktası olarak kabul edilen 1980'li yıllarda
bu süreçte sosyal demokratiklerimize karşı bir yanda sosyal yasacların
dışlanmasında ve diğer yandan sosyal demokratiklerin, özellikle sosyal
demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir
sosyalist hareketin ortaya çıkmasıdır.

1980 sonrası başlangıç noktası olarak kabul edilen 1980'li yıllarda
bu süreçte sosyal demokratiklerimize karşı bir yanda sosyal yasacların
dışlanmasında ve diğer yandan sosyal demokratiklerin, özellikle sosyal
demokratiklerimizin karşıt olarak yapılan bazı işbirliklerinin, ayrıca bir
sosyalist hareketin ortaya çıkmasıdır.

BÖLÜM III

3.1.1980 SONRASI ÜLKEMİZDE GÖRÜLEN SİYASAL GELİŞMELER VE BUNLARIN YEREL YÖNETİMLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bu çalışmaya başlangıç noktası olarak kabul edilen 1960'lı yıllardan beri süre gelen demokartikleşme süreci içinde, çalışma yasalarının düzenlenmesi ile ilgili gelişmelere bakıldığında, katedilen yolun oldukça fazla olduğu, ancak ülke olarak yaşanan bazı istikrarsızlıkların, durumu bir kısır döngü içine soktuğu görülmektedir.

Devletin tüm organlarını etkileyen bu istikrarsızlık unsurları nelerdir?

Devletin üst kademelerinde sürekli "istikrar" kavramından söz edildiğine göre, demek ki, ülke kriz halinde bir arayışa girmiştir.

Başlangıç noktası kabul edilen 1960 yılı ile, ülkemiz için bir duraklama noktası olan 1980 yılı arasındaki sürece bakıldığında; 1965-69 yılları arası hariç tutulmak şartıyla özellikle 71'den sonra aralıksız 4 yıl süreyle Bakanlık koltuğunda oturan kişilere rekortmen gözü ile bakılmış, hatta daha az, örneğin 3 yıl aynı görevi yürütenlere "başarılı politikacı" ünvanı verilmiştir. Yani bu süreç başarısızlığın başarısı olarak yorumlanmış, kurulan hükümetlerin ömrü aylarla ifade edilmiş, en uzun süreni 2 yıl ile sınırlı kalmıştır. Kısacası, istikrar arayan bir toplum tablosu çizilmeye çalışılmış, "1971 yılı muhtırası"na kadar bu durum sürmüştür.

Eğer 1965-1971 yılları arasında sergilenen net tablo sayılmazsa, "27 Mayıs 1960" dan beri "Nöbetçi" denebilecek Başbakan ve Bakanlar görev devir almışlar veya devretmişlerdir.

1971-1980 yılları arasındaki 9 yıllık süreye sığdırılan hükümetlere bakıldığında, Sn. Erim, Sn. Ürgüplü, F.Melen, N.Talu, 8 aylık CHP-MSP

koalisyonu, S.Irmak, 26 aylık IMC Hükümeti, 22 günlük Çankaya Hükümeti, 5 aylık 2.M.C. Hükümeti, 11'lerle takviyeli 22 aylık CHP hükümeti, 10 aylık AP azınlık Hükümeti görülebilir.

Tüm bu hükümetler süresince belirlenebilen tek ortak noktanın, çalışma hayatı, sağlık, eğitim vb. gibi önemli konularda ulusal bir politika izlenebilme yaklaşımı olduğu bilinmektedir. Yani kalıcı, devlet ciddiyetiyle donanmış bir politika izlenmesi gereğine inanılarak yola çıkılmıştır. Ancak, örneğin son 20 yılın en fazla görev yapabilen Milli Eğitim Bakanı'nın 32 ay görevde kalabildiği düşünülürse, durumun imkansızlığı ortadadır.

Yine görünüşe göre toplam 11 yıl süre ile -çeşitli aralıklarla olmak üzere- görevde kalabilmiş tek kıdemli siması şimdiki Cumhurbaşkanıdır.

1980 yılında Askeri Darbe görmüş, 1983 sonrası demokrasi arayışımızın bir sonucu olarak siyasi yaşama yeniden dönmüş, 1991 yılında yapılan Genel Seçimlerde tek başına iktidar olamamış, Sosyal Demokrat düşünce ile ortaklaşa iktidar görevini üstlenmiştir.

Bu noktada yadsınamayacak tek gerçek "küreselleşme" mantığıdır. Bu düşünce tarzı ile, artık tüm dünyada katı kalıplar yumuşamış, duvarlar yıkılmış, ülkemizde ise, devletin üst kademelerinde böyle bir tablo oluşturarak etkisini göstermiştir.

1983 yılında demokratik hayata geçiş sürecinin başlamasıyla, Asker kademeli olarak kışlasına çekilme eğilimine girdi. Yapılan ilk seçimlerde büyük bir çoğunlukla liberal bir partinin işbaşına gelmesi, bir arayışın göstergesidir. bu milletin bir durulma arayışıdır. Çünkü bir devlet için çok kısa sayılabilecek 20-25 yıl gibi bir sürede iki Askeri Darbe, 12 Mart muhtırası ve ekonomi alanında da darbe sayılabilecek 24 Ocak 1980 kararları gibi, çok önemli olaylar yaşanmıştır.

1983 seçimleri ilk işbaşına gelen yeni yönetim, büyük projeler gündeme getirmiştir.

Ülkemiz, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan geriye döndürdüğü söylenen ancak, yön değiştirdiği kesin olan Askeri Darbe'nin etkilerini yaşarken, çok kısa sırada çok fazla değişimi yaşamak zorunda kaldı. Çünkü Türkiye'de devletin, sosyal devlet düşüncesi olduğu kadar, sosyal politikanın kapsamını, uygulamaların içeriğini ve boyutlarını belirleyen tek güç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Devletin bu etkin rolünü, ayrıntılara girmeden, birkaç başlıkta özetlemek olasıdır.

Daha önce de değinildiği gibi, endüstri ilişkilerindeki ilk yasal düzenlemelerden, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalara kadar her konuda başlıca rolü oynayan siyasal yapı ve bu yapıda yaşanan değişimlerdir.

Yaşanan siyasal yapı değişiklikleri (örneğin demokratik yaşama geçiş 1983 gibi) devletin sosyal politikaya bakış açısını ve getirilen uygulamaları değiştirmekte, fakat her dönemde devletin ağırlıklı rolü değişmemektedir.

Tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de ekonomik kalkınma amacı devlete önemli görevler yüklemektedir. Sermaye birikiminin sağlanması, yatırımların hızlanması ve dengeli kalkınma gereği birçok açıdan devletin müdahalesini gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında devletin ekonomik yaşamdaki etkinliği yalnızca kamu yatırımlarına ağırlık verilen dönemlerde değil, liberal politikaların izlendiği 1983 yılı sonrasında da varlığını korumuştur. Çünkü bu dönemlerde de, devlet özel kesim aracılığı ile sermaye birikimine ulaşılması ve kalkınması sağlanması için uygun para, kredi, ithalat-ihracat politikalarıyla ekonomik yaşamda yine etkindir. Örneğin 24 Ocak 1980 den bu yana ithal ikamesi yerine dışa açılma politikasını benimseyen ve özel kesim ağırlıklı bir ekonomi politikasına yönelen ülkemizde, devletin ekonomik yatırımlardaki öncü gücü azalmış, ancak benimsenen politikaların uygulanması için gereken kaynakların yaratılması, hizmet ve araçların sağlanmasındaki etkin rolü artmıştır.(23)

(23) Meryem Koray-Alper Topçuoğlu, Sosyal Politika, İst. sh:77

1983 yılı sonrası izlenen ekonomik politikanın etkileri özümsemeye çalışılırken bir seçim dönemi geçti. İkinci dönem seçimlerde de halk aynı düşünceye "devam" dedi.

Aslında bunun nedeni diğer siyasi alternatiflerin özlenen güveni vermemesi miydi? Yoksa kökeni 1950'li yıllara mı dayanıyordu? Bu sorunun yanıtı yaşanan süreçte verilemedi.

Kazanılan ikinci seçim döneminde, halk açısından istikrar arama mantığı değişmezken, az zahmetli, bol kazanç yolları neredeyse yasallaştırıldı.

1983-1988 sürecinde bu hareketlilik yaşanırken, yerel seçimler yapıldı. Söz konusu süreçte yaşanan tüm değişikliklere halkın bir tepkisi olarak yorumlanabilecek bir sonuçla, 1988 seçimlerinden zaferle çıkan taraf sosyal demokrat düşünce oldu.

Tüm bu gelişmelerin yadsınamayacak tek bir yönü ise çalışma hayatı ve sosyal yaşantı üzerindeki direkt etkileridir. Bu etkiler şöyle ifade edilebilir.

1983 yılı sonrası izlenen ekonomi politikasının esası olan ithal ikamesinden, ihracatçı, manetorist, koyu liberal sisteme yöneliş, yükün halkın sırtına yüklenmek istemesi, sistemin kendi kendini yeniden üretebilmesinin yeni bir kuvvet denemesine gerek kalmadan sağlanması ihtiyaçları gibi faktörler çalışan kesimlerin karar alma süreci üzerindeki sosyal ve politik ağırlıklarının hafifletilmesini, devletin sosyal yük ve ödevlerinin azaltılmasını da gerektirmektedir.

İthal ikamesinden ihracatçı modele geçiş ve gelir ve servetin tekeller lehine yeniden bölüşümü politik alanda "çoğulcu ve populist bir rejim" içinde gittikçe zorlaşmaktadır. Uygulanmaya çalışılan model iç pazarın kırılması, emek gelirlerinin azaltılması ve halkın taleplerinin sınırlandırılması gibi esaslara dayandığından ve bu çerçevede içinde istikrar amaçlandığından, hukuk ve siyaset alanında da otoriterleşme eğilimleri su üstüne çıkmaktadır.

Bu yaklaşım, 24 Ocak 1980 sonrası Türkiye'sinin bazı özelliklerinin de daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.

İktisatta liberalizm, siyasette antiliberalizm ve depolitiasyon programı, iş ve çalışma hayatının anti-sosyal yönde değiştirilmesi vb. özellikle 1982 Anayasası ve bunu tamamlayan yeni mevzuat, siyasal ve sendikal hayata getirdikleri kayıtlarla, "uzlaşmaya dayalı devlet"i, "sosyal devlet"i, çoğulcu ve katılımcı demokrasiyi sınırlayan yönleriyle de etkili olduğu söylenebilir. (24)

Yaşantımızda etkili olduğu kesin olan, bu politikaları özümseyenler, özümseyemeyenler, ortada olanların düşünceleri ve bunların en iyi şekilde sosyal yaşantımıza geçişi ile ilgili sürdürülen mücadelelerle 1988 Yerel Seçimleri yapıldı.

3.1. 1988 YILI YENİ YEREL YÖNETİMLERİNİN İZLEDİĞİ POLİTİKALAR

1988 yılında %40 oy potansiyeli ile işbaşına gelen yeni yerel yönetim, göreve geldiği günden başlayarak işçi haklarına azami ölçüde saygı göstermeyi, işçi ücretlerini olabildiğince yüksek tutmayı amaç edinmiş bir anlayışa sahip gözükmiştir. Şeklen de olsa bunun yıllardır savunulduğu ve siyasi düşüncenin esası olduğu bilinmelidir.

Sosyal demokrat bir yönetim modeli içinde kuşkusuz doğal, temelde doğru ve anlayışla karşılanması gereken bir tavidir.

Örneğin 1989 yılı Eylül ayında, yönetim, İSKİ çalışanlarına %60 oranında zammı uygun görmüş olup, bu konudaki genel tutumunu belirtmiş, işçileri enflasyona ezdirmeyeceklerini, en az enflasyon kadar ücret vereceklerini birçok kez tekrarlamıştır.

1988 yılı yerel seçimleri ile işbaşına gelen yeni yönetimin sık sık dilinden düşürmediği diğer bir konu da, 12 Eylül döneminin sendikasız bira-

(24) Bülent Tanör, İki Anayasa 1961-1982, İstanbul 1987, sh:159

kılmış ve reel ücreti çok düşmüş işçi kesimine yapılmış bu haksızlığı telafi edecekleri konusunda verilen sözlerdir.

Örneğin Sn.Sözen, 1992 yılının Şubat ayında Belediye-İş Sendikası ile süregelen Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri sırasında; on yıl boyunca enflasyonun altında ezilmiş işçilere, geçmişin yaralarını saracak hakları da vereceklerini taahhüt etmiştir.

Böylece yeni yerel yönetimin, göreve geldiği günden başlayarak, kendisini nasıl bir yükümlülük altına soktuğu anlaşılmaktadır. Devralınan bir yönetimde istihdam edilen onbinlerce işçiye enflasyonu izleyen gerekçi ve emekçiyi gözetir bir ücret artışı verilecek, aynı zamanda bu kesimin o yıldır uğraya geldiği ve birikmiş haksızlığı da izlenecek yeni ücret politikası ile giderilmeye çalışılacaktır.

Bu düşünce tarzının Sn. Belediye Başkanı'nın kişisel gücünü, yerel yönetimin sınırlı olanaklarını fersah fersah aşan, kuşkusuz haklı, anlaşılabilir ve sempatik, insani yönü kuvvetli, ancak gerçekçi olmayan bir ücret politikası olduğu, daha sonra ne yazık ki, olayların gidişi ile doğrulanmıştır. Ve "Sosyal Demokrasi" ile, sosyal demokrasinin koşulları içinde, insanüstü bir güce sahip olunamayacağı net bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Tüm bu gözlemlerin en ilginç ve anlamlı dışa vurumu kuşkusuz 1992 yılı yaz aylarında ortalığı ayağa kaldıran "çöp olayı"nda yaşanmıştır. Ancak bu olay aslında çok daha önce başlamış, bugün dahi bitmiş değildir. İstanbul'u ve İstanbullu'yu ve yerel yönetimleri daha çok uzun zaman uğraştıracak, çok kişinin başını ağrıtabilecek bir sosyal olay gibi görünmektedir.

Belediye temizlik işçileri, Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin gündeme açıldığı dönemlerden çok önce olmak üzere periyodik olarak iş yavaşlatma hareketlerine başlamışlardır. Bu hareketlerin bir sonucu olarak, eylemlerin uzaması sonucu, İstanbul'un cadde ve sokaklarında biriken çöplerin

yarattığı sorunlar büyüyerek halka zor günler yaşatmakla kalmamış, bazı kitleler aralarında birleşerek, kendi imkanları ile temizlik operasyonlarına girişmek zorunda bırakılmışlardır. İl Hıfzısıhha Enstitüsü'nün de bu konuda verdiği raporlar ise durumun ciddiyetini kanıtlamıştır.

Bu durumda Anakent Belediyesi'nin üst yönetimi de ivedilikle bazı önlemler alma gereği duymuş, ne var ki, çöp işçi ücret sorunlarına gerçekçi ve sorumlu bir tavırla değil, geçmiş bir dönemin haksızlıklarını politik bir yatırım olarak kullanmak çabasındaki yönetici tavrıyla yaklaşmanın bedeli kendini göstermeye başlamıştır.

Bu bunalım, belediyenin ilk başlarda %50-70 arası bir zam yapmak eğilimine karşın, süren gelişmeler sonucu, 5 Haziran'da imzalanan ve belediye işçilerine tam %250 zam getiren bir çözümle noktalanmıştır.

Yüksek ücret talepleri ile başabaş giden diğer bir konu da, yeni yerel yönetimin işçi kadrolarını sürekli artırmasıdır. Sorunları üstüste yığılmış ve yığılmakta olan dev bir metropolün bu sorunlarına çözüm üretmek, kuşkusuz öncelikle kendi içinde çok iyi organize olmuş, akılcı ve çağdaş biçimde işlerliği sağlanmış bir yönetimle mümkündür. Yoksa çeşitli siyasal kaygılarla, taraftar toplama amaçlı bir modelin sorunlara çözüm olamayacağı açıktır.

1984-1989 dönemi İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Sn.Bedrettin Dalan'ın bu konuda daha düşündürücü gerçekleri gözönüne sermekte, "kendisi göreve geldiğinde 11.600 kişi olan kadroları 10.000 kişiye indirerek bıraktığını" yeni dönemde ise bu miktara 7.000 kişi daha eklendiğini öne sürmüştü, 1988 bütçesindeki yatırım payı %70'lere varmışken, yeni dönemde bu oranın %8'e düştüğünü vurgulamıştır. Yine bu dönemde personel giderlerinin, 6 kat artarak 288 milyara ulaştığını belirtmiştir.

Bu sayı ve oranlar şüphesiz anlamlıdır. Sürekli mali kaynak yokluğundan yakınan bir yerel yönetimin, bu kaynakları nereye, nasıl harcadığının ve kentin sorunlarının neden çözümsüz kaldığının ve çözümlerin neden böyle geciktiğinin de işaretlerini vermektedir.

3.3. 1 MART 1990 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BİR ÖNCEKİ DÖNEM İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLİ YÖNLERDEN KARŞILAŞTIRILMASI VE SONUCUN İRDELENMESİ

Bir önceki bölümde 1989 yılı seçimleri ile işbaşına gelen yeni yerel yönetimlerin izlediği ücret politikasının esas temelini, yıllardır ezilen işçi ve emeğin hakkını vermek ve geçmişe dönük açıkları da kapatmak olduğu söylendi. Bu noktadan hareketle, 1984-1986-1988 toplu sözleşme dönemlerinde imzalanan sözleşmeler ile, yeni yerel yönetimin imzaladığı toplu iş sözleşmesi arasında görülen değişimleri irdelemek gerekir.

1986-1988 dönemi süresince geçerli olacak Toplu İş Sözleşmesine bakıldığında, "Sözleşmenin Güvencesi" adı altında bir bölümün varlığı görülür. Bu bölümde, İşverenin Borçlar Yasası'nın 316-317. maddeleri gereğince, doğrudan ya da dolaylı yollarla Belediye-İş Sendikası'na üye olmayanlarla, başka Sendika'ya üye ya da sendikasız işçilere, sözleşmeli personel uygulaması ile Toplu Sözleşme Hükümleri'nin uygulanamayacağı, bunun işverene bildirildiği tarihten itibaren 1 ay içinde ödemenin durdurularak geri alınacağı hükme bağlanmıştır.

1 Mart 1990'da imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin aynı bölümüne bakıldığında, "..... Aksi halde fazla ödeme o Belediye'de çalışan Sendika üyesi tüm işçilere de ödenir" denilmekte, bu ifade ile çelişkili bir durum yaratılmıştır. Burada bir noktaya değinmekte fayda vardır. O da, bu sözleşme taslağını hazırlayarak, son şeklini verip, imzaya sunanların ne denli bilgisiz ve ifade eksiği olan kişiler olduğudur. Bu maddede görülen çelişkinin, ne istediğini tam ifade edememekten kaynaklandığı söylenebilir.

1988-1990 sürecinde imzalanan sözleşmenin "Sendika Temsilcilerin Faaliyet ve Yetkileri" başlıklı kısımda, "Yasa Dışı Eylem ve Uyuşmazlıkları Önlemek" maddesi kaldırılarak, 1989 döneminde periyodik olarak tekrarlanan iş yavaşlatma, iş bırakma gibi yasal olmayan eylemler sözleşme bazında meşru hale getirilmiştir.

Yine, önceki dönem Sendika Temsilcilerinin "atama" yolu ile görevlendirilmesi, bir sonraki dönemde ise "seçim" yolu ile göreve getirilmeleri, daha demokratik bir anlayışın hakim olmaya başladığını göstermektedir.

1986-1988 sürecinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde bulunan "Ferdî Şikayetler" kısmı ise, 1988-1990 1990-1992 dönemlerinde imzalanan her iki sözleşmelerde tamamen çıkarılmıştır.

1988 yılı sonrasında anlaşma sağlanarak yürürlüğe giren sözleşmelerin getirdiği yeni bir anlayış ise, işveren tarafından zamanında ödenmeyen sendika aidatlarının, daha sonra en yüksek mevduat faizi ile birlikte ödenme yükümlülüğüdür. Bu madde ile enflasyonun yüksek olması sonucu doğabilecek kayıplardan işçinin az zarar görmesi sağlanmış olmaktadır.

"Fazla çalışma" başlığı altında ifade edilen bölümde ise, 1988 öncesi imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde, bu konuda işçinin rızasının alınması konusunda bir hüküm bulunmazken, 1988 sonrası imzalanan yeni sözleşmede "fazla çalışma konusunda işçinin rızası alınır" hükmü getirilmiştir.

1988-90 ve 1990-1992 dönemlerinde imzalanan her iki Toplu İş Sözleşmesinin en çarpıcı maddeleri, "Hasar Bedelinin Kesinti ve Ödenme (Tazmin) Şekli" başlığı altında hükme bağlanmıştır ki, yeni sözleşmeler ile sorumluluk işçinin üzerinden tamamen kaldırılmaktadır.

Gerek 1475 sayılı İş Yasası'nda, gerekse önceki dönem (1986-1988) Toplu İş Sözleşmesi'nde hükme bağlandığı üzere, "Hasarın işçinin 10 yevmiyesini geçip, geçmemesi" konusu esas ölçüt olarak alınmıştır. Eğer verilen hasar 10 yevmiye tutarının altında ise, bu, işverenin emanetinde bulunan 10 yevmiyesinden mahsup edilerek karşılanır. Daha fazla hasar durumunda ise, işçi-işverenin anlaşarak karara bağladıkları bir çözümle hasarın işçi tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır.

Ancak, işveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi konusunda ilgiliye yapılan tebligata itiraz eden işçinin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

1988-90 ve 1990-92 sürecini kapsayan Toplu İş Sözleşmelerinin her ikisinde de, işçinin meydana getireceği hasarlarda sadece İstanbul'un trafik sıkışıklığı ve düzensizliği gerekçe olarak gösterilmiş ve oluşabilecek her türlü kaza ve tazminat bedelini kusur oranına göre şoför ya da operatöre yüklenecek miktarının %100'ü Belediye'ce karşılanacağı hükme bağlanmıştır. İşveren bu hasar bedelini hiçbir şekilde işçiden talep edemeyeceği gibi, disiplin hakları saklı bırakılmıştır.

Bu maddeden hareketle, konunun uygulama ve teorideki çelişkili durumunu irdelemek gerekir.

Yeterli özellikleri taşıyan veya taşımasının siyasi bir takım yaklaşımlarla işe alınmış, eğitim seviyesi belirli bir düzeyin çok altında kişilere, devletin birkaç milyarlık aracını vererek kullanmasının beklendiği bir ortamda, belki de hayatında ait arabasından başka araca binmemiş o kişinin hiç hata yapmaması beklenemez.

Konu çok abartılı gibi görünse de, bu tür olaylara tanık olunmuştur ve ne yazık ki düşündürücü bir durumdur.

Söz konusu işverenin (Belediye'nin) en küçük atölyesinde 250 civarında işçi çalışmaktadır. Bu insanların işgücü ve üretim açısından kontrolü, verimliliği, bunların yanısıra "insan" gerçeğinin hayata geçirilmesinin nedeni güç olduğu ortadadır. Burada konunun özü, devletin minyatürü olan bir kuruluştaki, devlet zarara sokulmadan işçi ve emeğin hakkının verilme yaklaşımıdır.

Dönemler itibarıyla, kabul edilerek, hayata geçirilen Toplu İş Sözleşmeleri arasında, gerek sosyal haklar, gerekse idari haklar açısından belirgin farklılıklar görülmektedir. Son iki sözleşme (1990 ve 1992 dönemi) daha insanca, daha özgürlükçü, daha çok sosyal haklar sağlamaya yönelik hükümler taşımaktadır. Ancak asıl sorun, işverenin bu yükümlülükleri yerine getirip getiremeyeceği sorunudur.

Geçmiş yılların ezilmişliği öne sürülerek hazırlanan ve işverenin olurluna sunulan sözleşme taslağı daha doğrusu bir istekler listesi, diğer taraftan yıllarca işçi haklarını ve emeğı savunmuş, bunun mücadelesini vermiş bir yönetim görev başındadır.

Bu aşamada düşünülmesi gerekli diğer bir konu da, sayıları binli rakamlarla ifade edilen ve birtakım siyasi yaklaşımlarla işe alınmış işçi statüsünde çalışan kesimin sosyal haklarının verilebilmesi sorunudur.

Her insanın herşeyi bilemeyeceğı gerçeğinden hareketle, Anakent Belediye Başkanı Sn. Sözen'i bilgilendirmekle görevli "Danışman" statüsündeki kişiler de sunulan sözleşme metninin yetersiz ve uygulanamaz maddeleri konusunda gerekli uyarıları yapmamışlar, doğabilecek sorunları önceden kestirememişlerdir.

Ancak şu bilinmelidir ki, dünyanın neresinde olunursa olunsun, personel giderleri, gelirinin tümünü tüketen, kamu hizmeti vermeye mali gücü yetmeyen bir "Belediye-Yerel Yönetim" modeli savunmak mümkün değildir. Bu bağlamda, yönetimlerden personel harcamalarını hesapsızca götüren yeni kararlar alması istenemez.

Personel-bütçe-düşünce tarzı dengesinin ne denli önemli olduğu burada ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu dengenin ne denli kurulduğu veya kurulamadığı konusunu açıklamak için işçilere bazı anket soruları dağıtılarak yanıtlamaları istenmiş ve şu sonuçlar alınmıştır.

3.3.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Demokratik bir hak arama aracı olan "Grev" olayının en çarpıcı örneğı, 1992 yılı yaz aylarında tüm Türkiye'de yaklaşık 40.000 işçiyi kapsayacak şekilde yaşanmıştır.

Bu boyutta grevin irdelenmesinde, asıl önemli olan konu, başrolü oynayan işçi ve sendikalar ile işveren üçlüsünün düşünce tarzıdır.

Bu düşünce tarzının belirlenebilmesi amacıyla, Üsküdar Belediyesi Makina İkmal Bakım ve Onarım Müdürlüğü Atölyesi'nde çalışan toplam 220 işçinin 100'ü üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Buna göre;

1) *Toplu Sözleşme Süresi Konusunda;*

TABLO:1

<u>TOPLU SÖZLEŞME SÜRESİ</u>	<u>(YÜZDE)</u>
Toplu iş sözleşmeleri altı ayda bir yapılmalıdır	20
Toplu iş sözleşmeleri yılda bir yapılmalıdır	80
<u>TOPLAM</u>	<u>100</u>

Burada vurgulanması gerekli önemli bir konu şudur. İşçi toplu sözleşme konusunu sadece "sosyal hakların genişletilmesi ve zam alma" şeklinde algılandığından altı ayda bir sözleşme yenilenmesini istemektedir. Araştırma yapılan işçilerden hiçbiri iki yıllık süre konusunda olumlu yanıt vermemişlerdir. Bu da 6 ayda bir grev anlamına gelir.

12) *Ücret tespit yöntemleri konusunda;*

TABLO:2

<u>ÜCRET TESPİT YÖNTELERİ</u>	<u>(YÜZDE)</u>
Üretime bakılarak ücret tespiti	60
Sadece pazarlık edilerek ücret tespiti	40
<u>TOPLAM</u>	<u>100</u>

Burada üzerinde durulması gerekli nokta şudur. İşçinin verimliliği, kazandırdıkları, üretime katkısı gözönünde bulundurulmaksızın bir pazarlık sürecine girilmesi tek yönlü bir yaklaşımdır. Bir başka deyişle işveren -ki burada işveren devlettir- her ne durumda olursa olsun işçisine bakmak, her türlü güvenceyi vermek zorundadır gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır ki bu doğruluğu tartışılabilir bir konudur.

3) İşçiye yöneltilen diğer bir soruda "Üretime bakılarak karar verme" konusunun nasıl çözümleneceği sorulduğunda;

TABLO:3

<u>ÜRETİME BAKARAK KARAR VERME YOLLARI</u>	<u>(YÜZDE)</u>
Eğitim düzeyini yükselterek	60
Hizmet içi eğitimi yoğunlaştırarak	40
Herkese fazla ücret	1
Herkese aynı miktar iş	2
Herkese aynı ücret	7
TOPLAM	100

oranında fikirbirliği yapmışlardır.

Buradan ilginç bir sonuç çıkmaktadır. İşçilerin hiçbirinden "tamamiyle yeni elemanlar alınması" yönünde olumlu yanıt gelmemiştir. Bunun nedeni dolaylı olarak "güvence"nin varlığına inanma isteğidir. Aynı şekilde "mevcut elemanlardan eleme" konusuna da sıcak bakılmamış, işçinin bu konudaki yanıtı da olumsuz olmuştur.

4) *Kamu kuruluşlarının ödeyemeyeceği ücreti kabul etmelerinin sakıncalarının, %80 gibi bir çoğunluk, çalışma ortamında dengelerin bozulacağı şeklinde özetlemişlerdir. Geriye kalan %20 oranındaki kesim ise, Kamuya güvenin azalacağı fikrinde olmuşlardır.*

Bu aşamada bu dengelerin nasıl bozulacağı konusuna değinmek gerekir.

Bu dengeler, belirli bir eğitim düzeyini aşmış, kamuda sorumluluk yüklenerek yönetici konumunda çalışmakta olan kişilerin alması gerekli ücret ya da maaş miktarlarını devlet belirlediği için bozulur. Yıllardır bu politika izlenegelmiştir.

Bir tarafta, çok yüksek miktarlar isteyerek işe başlayıp, sıkı bir pazarlıkla ve hatta yasal bir hak olan "grev"e başvurarak, isteklerini optimuma yakın bir noktada elde edebilen sendikalar ve bu haklardan fazlasıyla yararlanan işçi kesimi bulunmaktadır.

Diğer tarafta, sosyal durumu Başbakan'ın ağzından çıkacak bir-iki kelimeye bağlı Amir kesimi vardır.

Bu iki kesimin ücretlerinin birbirine oranı 1/3 mertebesindedir.

Bu noktada hiyerarşik düzen içinde, bir iş barışından ve diğer iş ilişkilerinin sağlıklı olabilmesinden söz edilmektedir. Bu ne derece mümkün olabilir?

Yönetici konumunda olan, eğitim düzeyi en az yüksek okul ve yetki alanına giren birim ya da birimlerin tüm sorumluluğunu yüklenmiş bir kişi ile, onun emrinde çalışan, çay-kahve getirip, götüren, masayı-gerektiğinde-silen kişinin aldığı ücretleri aynı kefeye konmamalıdır.

Bunun yanısıra sekiz saat mesaisinin tamamını çöp dağları arasında geçirmek zorunda olan ve yine işçi statüsünde çalışan bir kesim daha vardır ki, bu kesimde aynı kefeye konmuştur. Kar-soğuk-yağmur demeden çöp imha sahasına çöp aracının arkasında açıkta giden işçinin hakkının verildiği söylenemez.

Öbür tarafta sıcak bir birimde görevi sadece çay servisi olan kişinin aldığı ücret ile yukarıda tanımlı yapılan işçi personel arasında bir ayırım yapılmamıştır. Burada sendikanın bir hatası göze çarpmaktadır. Sendika anlamsız bir "eşitlik" politikası izleyerek kendi içinde çelişki yaratmış, "hak" kavramını önce kendisi çiğnemiştir.

5) *Kamu kesimi çalışanları sendikaların çok yüksek ücret talebi ile pazarlığa başlamalarını "hiçbir işçi" sakıncalı görmemektedir. Bunun nedeni istemenin sınırsızlığı ile ilgili bir atasözünün pratikte uygulamasıdır.*

Bu bağlamda, hazırlanan toplu iş sözleşmesi, olayın hiçbir mali, sosyal, kültürel hatta eğitimle ilgili boyutları düşünülmeden imzalanmıştır. 2. soruya "evet" cevabı verenlerin %60 oranını aşamaması, isteklerin "tek yönlü" oluşunun bir kanıtıdır.

6) *Ankete katılan işçilere çok yüksek ücretle pazarlığa başlamalarının sendika-işçi ilişkilerine ne yönde etkisi olabileceği sorulduğunda ise,*

TABLO:4

YÜKSEK ÜCRET İSTEMENİN SENDİKA-İŞÇİ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ	(YÜZDE)
İşçiyi sendikaya bağlar	54
İşçiyi güçlendirir	40
Diğer kamu işçileri ve sendikalarını motive eder	5
Sendikayı güçlendirir	1
TOPLAM	100

7) *Belediye-İş Grevi'ne mesnet oluşturan 1990 sözleşmesinin, mali, ekonomik, sosyal vs. yönleri düşünülmeden kabul edilmesinin nedeni sizce ne olabilir? Sorusuna ise;*

TABLO:5

1990 SÖZLEŞMESİNİN ETKİSİ	(YÜZDE)
Yönetimin beceriksizliği	90
"Emeğini hakkı" prensibi	50
Hükümet-Belediye arası siyasi görüş farkı	10
Diğer	10
TOPLAM	100

Ne ilginçtir ki, tek bir işçi bile yönetimin tecrübesiz olduğunu anlayamamışlardır. Yaklaşık 40 yıl muhalefet yapmış bir siyasi görüşün savunduğu ana ilke olan "emeğin hakkı" prensibi, seçim kampanyalarında da temel malzeme olarak kullanılmıştır. Yönetime geldikten çok kısa bir süre sonra başlayan Toplu İş Sözleşmeleri sırasında da bu ana temanın işlenecek olması aslında kaçınılmaz bir sonuçtur. Çünkü, işçilerin enflasyona ezdirilmeyeceği, geçmiş dönemlere ait kayıplarında telafi edileceği konusunda girilen taahhütler, bu Toplu İş Sözleşmesi ile yaşama geçirilmek istenmiştir. Ve bu durumun yönetimi daha ilk günlerde nasıl bir dar kısıkaca aldığı açıkça görülmektedir.

8) *Sendikanın grevdeki işçiye maddi desteği olup olmadığı sorulduğunda, tüm işçilerin yanıtı olumsuz olmuştur. Bir tek olumlu yanıt olmaksızın, sendikanın yeterli yardımı yapmadığı konusunda hemfikir olmuşlardır.*

Burada bir noktaya açıklık getirilmelidir. Bilindiği gibi grev yaz aylarında yapılmıştır. 30 Temmuz 1992'de greve gidilmiştir. Bunun İstanbul-Ankara-İzmir gibi metropollerde ne demek olduğu hep birlikte görülmüştür.

İlk günlerde büyük bir heyecanla başlayan demokratik hak arayışı günler ilerledikçe olumlu gelişme gösterememiş ve işçide bir hayal kırıklığı yaratmıştır. Önceleri vasat bir şekilde yenen öğle ve akşam yemekleri, daha sonraları vasatında altına inmiş, ancak bu haliyle bile çekinmeden paylaşılmıştır.

Sendikanın bazı eksikliklerinin farkında olan işçiler, sanki bu aksaklıkları örtmeye çaba sarfeder gibi sıkıntılarını dışa vurmamaya çalışmışlardır. Bu çaba, sonra yüzlerindeki hüznü ifadesini netleşmesine neden olmuştur. Herşeye rağmen işçi bugünleri yaşamıştır. Sendikadan bir fayda gelmeyeceğini bile bile yaşamıştır. Yine sendikanın hesaplı gitmeleri gerektiğini, grevin ne kadar süreceğini kestiremediklerini bile bile katlanmıştır. O dönemde -1991 seçimleri sonuçları ile iktidar ortağı olan-

sosyal demokrat kanadın kendi içinde bir ikilemi yaşadığını, diğer kanadın da sanki onları cezalandırırçasına duyarsız kaldığını bile bile yaşamıştır. Çünkü bütün bu yaşanan olaylar, kocaman bir siyaset pastasının sadece dilimleri olmaktan ileri gidememiştir.

Sendikanın yeterli aidatı aldığı bilinmektedir. O halde grev esnasında işçiye yeterli yardımı yapması gerekirdi. Ancak yapmamıştır. Ankete katılanların hiç düşünmeden bu konudaki yanıtları olumsuz olmuştur.

9) *Ankete katılan işçilere greve gidiş nedenleri sorulduğunda çeşitli yanıtlar verilmiştir.*

TABLO:6

<u>GREVE GİDİŞ NEDENLERİ</u>	<u>(YÜZDE)</u>
Sendikanın daha fazla ücret kapabilme isteği	15
İşçiye daha fazla ücret alabilme isteği	15
Yönetim önceki yanlışlardan vazgeçme isteği	30
Kamuoyu oluşturabilme, siyasi baskı	40
<u>TOPLAM</u>	<u>100</u>

"Kamuoyunun tepkisi" konusu hiçbir şekilde gözönüne alınmamıştır. Buradan gözardı edilemeyecek bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

10 yıldır askıya alınmış demokratik hakların kullanılmasını esas düşünce tarzı olarak benimsemiş Sosyal Demokrat bir yönetimin, öncelikle emeğin hakkını verme taahhüdünün bir sonucu olarak imzalanan 1990 yılı Toplu İş Sözleşmesi'nin, 1992 yılına dayanak oluşturduğu görülmektedir. Başka bir deyişle bu soruda "yönetimin önceki yanlışlardan vazgeçme isteği" cevabı daha fazla taraflar toplamalı gibi görünmektedir.

Çünkü, ekonomik, sosyal, mali yönü çok fazla düşünülmeden imzalanmış olan ve %250 gibi oldukça yüksek bir oranla-ücretler ve sosyal

haklarda- artış sağlanmıştır. İkinci dönem için (1992-1994) Sendikanın bu bilinçle daha ılımlı olmasını beklemek, kanımca yönetimin hakkıdır. Ancak anket sonuçlarına bakıldığında, bu yönde verilen yanıtların da %15 dolayında kaldığı görülmektedir.

Bütün bunların yanısıra, demokrasinin bir parçası olan "grev" ilan edildiğinde ise, bu Belediye Başkanları, hatta dönemin Başbakanı tarafından saygı ile karşılanmış, halkın kendisi olan işçi kesiminin bir baskı unsuru oluşturması sağlanmıştır.

Her ne kadar Sosyal Demokrat olunursa olunsun, olayın "halkı cezalandırma" yönü, daha sonraları siyasi boyutları aşmış, halk üzerinde işçi sempatisinin azalmasına neden olmuştur.

Hatta bu ileriye görememezliğin hesabını, halk 1994 yerel seçimlerinde sormuştur.

Ankete çıkan sonuç, işçinin az da olsa bilinçlenmeye başlamasının bir göstergesi sayılabilir.

10) Toplu Sözleşme düzeninin çalışma barışına etkisi konusunda işçinin görüşleri sorulmuştur.

TABLO:7

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ'NİN ÇALIŞMA BARIŞINA ETKİSİ	(YÜZDE)
Olumsuz etkiler	20
Olumlu etkiler	20
Etkilemez	40
Yorum yapmam	10
Hiçbirini beğenmiyorum	10
TOPLAM	100

Toplu iş sözleşmesi düzeninin çalışma barışını etkilemeyeceğini düşünen %40 oranı ile ifade edilen kesimin, büyük bir kısmı, bir sonraki soruda çalışanın ücret tespitini yine çalışanın yapması gerektiğini savunmuşlardır.

Yine ilginç bir sonuç olarak karşımıza çıkan bir nokta da, toplu iş sözleşmesi düzeninin çalışma barışını olumlu etkilediğini düşünenler bir sonraki soruda yasa ile ücret tespiti istemişlerdir.

Burada dikkati çeken çelişkili durumun açıklaması ise, yasa ile otomatize edilmiş bir katsayı düzeni ile ücretlerin çarpılarak belirlenme isteği gibi görünmektedir.

Bu konuda yorum yapmaktan kaçınanlar ve hiçbir düzeni beğenmeyenlerin sayısı da %10 dur. Bu kesim, iş yapmadıkları için hata da yapmayan gruba dahildir.

11) Belediye-İş grevinin yazın yapılmasının sakıncaları neler olabilir sorusuna,

TABLO:8

GREVE YAZIN GİDİLMESİ SAKINCALI MIDIR?	(YÜZDE)
Sakıncalıdır	80
Hayır, sakıncası yoktur	20
TOPLAM	100

12) Belediye-İş grevinin yazın yapılmasını sakıncalı bulanlar, yazın çöplerin tehlike oluşturarak halk sağlığını tehdit eder boyuta gelebileceğini gerekçe göstermişlerdir. Halk sağlığı söz konusu olunca da, kamuoyu desteğinin azalacağını düşünmüşlerdir.

TABLO:9

YAZIN GREVE GİDİLMESİNİN SAKINCALARI	(YÜZDE)
Çöpler tehlike oluşturduğundan halk desteği de azdır	40
Halk desteği artar	10
Halk desteğini etkilemez	5
Hak aramanın mevsimi olmaz	45
TOPLAM	100

Tablo 9'da da görüldüğü üzere, halkın desteğinin azalacağı yönünde verilen yanıtlarla, hak aramanın mevsimi olamayacağını ifade eden yanıtlar arasında 5 puanlık bir fark vardır. Daha katı bir tavırla, diğer etkenlerin hiç düşünülmeden yanıt verildiği görülmektedir.

Halk desteğinin etkilenmeyeceğini belirten %5 gibi bir grup ise sanki duyarsız bir toplum olduğumuz imajını vermek istemektedir.

13) İmzalanan toplu iş sözleşmesinin uygulanmayan maddeleri ve bunun sonuçları sorulduğunda ise;

TABLO:10

UYGULANMAYAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MADDELERİ VAR MIDIR?	(YÜZDE)
Evet	100

Tablo 10'da görüldüğü gibi işçilerin tamamı "evet" diyerek, uygulanmayan bazı maddelerin olduğundan söz etmişlerdir. Bu maddelerin uygulanamama nedenleri sorulduğunda ise,

TABLO:11

UYGULANAMAMA NEDENLERİ SİZCE NELER OLABİLİR?	(YÜZDE)
Siyasi ortam	20
İşverenin düşünce tarzı	75
Gereğinden fazla hak tanınması	3
Yorum yok	2
Hiçbiri	1
TOPLAM	100

Hiçbir işçi bu dönemde geçmiş dönemlerde uğradıkları haksızlıkların bir ölçüde telafi edilmeye çalışıldığını fark etmemişlerdir. Aslında bunun farkında olunmaması imkansızdır. Demek ki, işçi için önemli olan ölçü, her ne durum ve koşulda olunursa olunsun cebine giren para miktarıdır.

Çeşitli yönlerden, Belediye-İş Grevi'nin etkilerinin irdelenmesine yardımcı olabilecek 18 soruya verilen cevaplar değerlendirilerek, ortaya çıkan sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Buna göre, işçi yine de bazı yönlerden -örneğin tanınan sosyal hakların sınırları- rahatsızdır. Uygulanamayan maddelerin uygulanmasını istemektedirler. Bu istem iki yönlü düşünülebilir. İşçinin lehine olabilecek maddeler uygulanmalı ise, işçiyi yükümlü kılacak, sorumluluk yükleyebilecek maddeler de uygulanmalıdır. Gerek sendika, gerekse işverenin bazı politik hesaplara girmeden salt işçi dostu olmasını istedikleri belirlenmiştir.

Yine bu anketin ilginç sonuçlarından biri de, gereken uyarının yapılmasına rağmen, "İş Güvencesi" konusuna hiç değinilmemiş olmasıdır. Görüntü olur ki, işçiyi ilgilendiren konunun ağırlığını sadece "ücret" oluşturmaktadır.

3.4. RAKAMLARLA İSTANBUL VE İDEAL YÖNETİM MODELİ

İstanbul, kendi adıyla anılan İstanbul Boğazının iki yakasında yerleşimiyle, kuzeyinde Karadeniz, güneyinde Marmara, doğuda Kocaeli, batıda Tekirdağ şehirleri ile, 32 ilçesi ile birdünya kentidir. İstanbul aslında bir organizmadır. İstanbul yaşamaktadır. Tıpkı bir canlı gibi nefes almakta, dinlenmekte hatta gülümsemektedir.

Ancak, Adalar'da, Boğaziçi'nde, boğaz sırtlarında eşsiz güzellikler sunan koru, park ve ormanları olan İstanbul'da yaşayan halk hızlı nüfus artışı ve kentleşme nedeniyle bu yeşil dinlenme alanlarından bir bölümünü yitirme, yenilerine de kavuşamama tehlikesiyle karşı karşıyadır. Ayrıca, yoğun deniz kirlenmesi nedeniyle il kıyılarında denize girilebilecek yerler son derece azalmış durumdadır.(25)

İstanbul'un nüfusu 1990 nüfus sayımına göre 7.309.190 kişidir. Nüfus yoğunluğu ise km2 başına 1280 kişidir.(26)

Her dönemde Türkiye'nin en kalabalık nüfuslu kenti olan İstanbul'da, 1975-1980 arasında nüfus artış hızı, Türkiye ortalama nüfus artış hızının çok üstünde gerçekleşmiştir. (Binde 38.9) Doğurganlık hızı, Türkiye geneline göre düşük olan İstanbul'un nüfus artışı, göç olgusundan kaynaklanmaktadır.(27)

Bu rakamları çok daha detaylı hale getirmek mümkündür. Ancak bu çalışmanın özünü oluşturan "grev" konusuna, İstanbul Büyükşehir yönetimi açısından bakılarak, şehirlik boyutları ile özdeşleştirilmiştir. Çünkü İstanbul;

(25) Temel Britnica, Cilt 9, sh:119

(26) Gelişim Hachette, Cilt 6, Sh:1962-1963

(27) Meydan Larousse, Cilt 22 (EK), Sh:466-467

6000 km2 yüzölçümü ile,
10.000.000 kişi nüfusu ile,
1.200.000 adet hanesi ile,
550 adet mahallesi ile,
1.700.000 kişi öğrencisi ile,
550.000 adet aracı ile,
6.000 adet fabrikası ile,
50.000 adet sokağı ile,
450 km sahil uzunluğu ile,

daha rakamla ifade edilebilecek binlerce, tarihi eser, yapı, gezi yeri, kültürel merkezleri ile başlı başına bir değerdir, olgudur dahası bir metropoldür.

İstanbul'un şehircilik boyutlarına değinilmesinin nedeni, böylesine büyük bir kentte yaşanan 14 günlük Belediye-İş grevinin etkilerini daha iyi ifade edebilmek içindir.

Genel olarak bakıldığında, yerel yönetimlerin iki amacı vardır. Bunlardan birincisi, demokratik katılım ve siyasi eğitimin gerçekleştirilmesi, ikincisi ise, yerel kamu hizmetlerinin daha etkin görülmesini sağlamaktır. Nedir bu bu kamu hizmetleri?

Daha önce sayısal olarak verilen boyutları oluşturan halka hizmet götürmektedir. Yol, su, elektrik, ulaşım, temizlik vb... gibi etkin girişimlerde bulunan yerel yönetimlerin halkla bütünleşmesi daha kolay olmaktadır.

Bu bağlamda yerel yönetimler siyasal olgunluğun gelişmeyi, demokratik anlayışın benimsenmesi yönünden önemli bir temel yapılanmalarıdır.

1990 yılı yaz aylarında İstanbul'da yaşanan Belediye-İş Grevi -daha sonraları sadece çöp grevine dönüşmüştür- demokratik bir hak arayışıdır.

Zaten Belediye yönetimince de bu olay başlarda "saygıyla" karşılanmış, daha sonraları halk sağlığını tehdit etme olasılığı güçlendikçe, kamu oyunda önemli ölçüde "destek" kaybetmiştir.

Bu olayda, beklenen başarının, demokratik anlayışın gelişmesinde ve daha genel anlamda ülke düzeyinde yumuşamaya neden olması gerekmektedir.

Sonuç olarak, iyi bir demokrasi sınavı sayılabilecek Belediye-İş Grevi bağlamında düşünüldüğünde, ülkemizdeki yerel yönetim ve belediyeçilik anlayışında, gerçek katılımçılığı ve geniş kapsamlı özerk demokratik yapılaşmanın gerekliliği açıkça görülmektedir.

Bu açıdan halkımızı, demokrasiyi geniş ölçüde benimseme eğilimi ve yerel yönetimlerin bilgi ve işlev birikimi gözönünde bulundurulacak olursa, bu yapısal değişikliğin olabileceği ve Türk toplumunun çağdaşlaşması sürecine daha hız kazandıracak bir etken olarak ortaya çıkabileceği görülmektedir.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kanunun siyasi boyutu bir tarafa bırakılmak üzere, 10 milyonluk bir şehirde yaşanan 14 günlük bir grevin sonuçlarının, aradan iki yıl geçmesine rağmen hafızalardan silinemediği bir gerçektir.

Sendikanın yaklaşık 40 bin işçi ile yürürlüğe koyduğu grev, işçi sınıfının gücünü, belediye işçisinin kararlılığını ve kamu hizmeti grevinin ne anlama geleceğini gösterme amaçlı yapılmıştır.

"Greve hazır" olmadıkları daha sonra ortaya çıkan Belediye-İş Sendikası kendilerine ait bir derginin G1/G2. sayılarında "Greve Hazırız" başlığı ile yayınladıkları yazıda;

....."Bir kez hafta sonu, Cumartesi-Pazar günü fazla mesai yapmayarak grevin küçük bir provasını yaptıklarını, 2 gün biriken çöplerin İstanbul'u en az 10 günde temizlenebilecek bir pisliğin içine götürdüğünü gördüklerini"(28) söylemiştir.

Ancak yaşanılmıştır ve görülmüştür. İlk akla gelen yönetimin tavrı olmak üzere, bu uyarılar (yasallığı tartışılabilir) hemen kimse tarafından çok ciddiye alınmamıştır.

Demokratik bir hak olan grevin kullanılmasının ne gibi sonuçları olabileceği hiç kimse tarafından hesaplanmamış, hesaplanamamıştır. Hatta yıllarca bu hakların kullanılmasını savunmuş hükümet ortağının kendi silahını kendi üzerine yöneltmiş hissetmesine neden olmuştur.

(28) Belediye-İş Dergisi, sayı: 61-52 Haziran 1992

Şu nokta kesinlikle bilinmelidir ki, belediye işçisi her gün İstanbul'da 8-10 bin ton çöp toplamakta ve taşımaktadır. Şehir çöpünün nasıl bir mikrop yuvası olduğu, insan sağlığını nasıl etkileyip tehdit ettiği, grev süresince ve sonunda herkes tarafından söylenmiş ve yazılmıştır. Hatta, Bakanlar Kurulu bu gerekçe ile grevi 60 gün süre ile ertelemiştir. Ancak her gün aynı tehlikelerle karşı karşıya olan, sağlığını ortaya koyarak çalışan temizlik işçisi ücretinin diğer çalışanlara oranla farklı olması gerektiği anlaşılmıştır. Ve Belediye-İş Grevi, örgütlülüğün önemini ortaya çıkarmıştır. İyi ya da kötü yönleri ile örgütlü olmanın sonuçları herkesçe görülmüş ve yaşanmıştır.

Diğer çalışanlarla kıyaslama yapılarak, devletin bu konudaki istikrarsız tutumu netleşmiştir. Memuru korumanın yolu, işçiyi ezmekten geçiyormuş gibi, bu düşüncede olanların yanlış tutumları ortaya çıkmıştır.

"Tüm çalışanlara, grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı" sloganı herkesçe benimsenmiştir. En azından devletin tüm kademelerinde, ücret belirlemelerinin toplu pazarlıkla yapılması gerekliliği yerleşmiştir. Grevin bu yönü ile de, öğretici olduğu görülmüştür.

Grevin seyri süresince yaşananlar incelenirken, *14. gün sonunda Bakanlar Kurulu kararı ile grev iki ay süre ile ertelendi" cümlesi kullanılmıştır.

Bu "erteleme" olayının aslı ve hangi durumlarda başvurulabileceği, bu grevde niçin gerekli görüldüğüne değinilmelidir.

Türkiye'de grevi idari kararlar müdahale, Bakanlar Kurulu kararı ile olmakta ve grev ertelenmektedir. Şöyle ki, 2822 sayılı Yasa'nın 33. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan yasal grev, sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu uyuşmazlığı bir kararname ile 60 gün süreyle erteleyebilir. Erteleme süresi kararnamenin yayımı tarihinden itibaren işlemeye başlar.(29)

(29) Demircioğlu ve Centel, sh:218-219

Yaklaşık 10 milyonluk bir şehir olan İstanbul'da yaz aylarında yapılacak kamu hizmetlerini kapsayan bir grevin -ki, bu sonraları sadece çöp toplamama olayına dönüşmüştür- halkın sağlığı, toplumsal düzeni ile yakından ilgisi hemen herkesin bildiği bir konudur. Bunun, devletin üst kademeleri tarafından da algılanmaması mümkün değildir. Öncelikle, "grev hakkı"nın kullanılması gerektiği düşüncesi işlenmiştir. Çünkü daha önceki dönemlerde, örneğin 275 sayılı Yasa'nın yürürlükte olduğu dönemde -ki, bu süreç 17 yıldır- grev erteleme yetkisi tam 214 kez kullanılarak tehlikeli bir gelişim göstermiştir.

Bu durum, 2822 sayılı Yasa içinde geçerlidir. Ancak somut olan bir gerçek şudur ki, grev hakkı ve uygulaması asıl, erteleme ise ayrı bir durumdur. O halde bu kavramlar dar anlamda yorumlanmalıdır. Haksız bir erteleme, olabileceği varsayımı ile, bu karara karşı idari yargı yolu açık bırakılmıştır.

Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanı, bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçebileceği bir arabulucunun yardımı ile, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içinde her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar uyuşmazlığın özel hakem yolu ile çözümünü de isteyebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de götürmemişlerse, Çalış Bakanlığı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur.(30)

"Grevin Ertelenmesi" konusunda yapılan açıklamalardan sonra, grevin gerek halk, gerekse işçi açısından öğrettiklerini irdeleyerek, alınması gerekli dersler şöyle ifade edilebilir.

1990 yazında, "çöp" olayının yaşandığı günlerde, İstanbul'dan bazı kesitler verilmek istenirse,

(30) Çelik, sh:489

İstanbul'da görevli bir yabancı diplomatın Cihangir'deki evini satarak terk-i diyar edeceğini söylemesi, insanların tepkisine karşılık hayretlerini gizleyememesi, ekmeğini İstanbul sokaklarında kullandığı taksiden çıkararak şöförün dolu dolu isyanları, hem belediyeye, hem temizlik işçilerine....

Vatandaşa kalsa, bu duruma neden olanlarla, göz yumanlar, asılmalı, kesilmeli, asker ile şehir temizlenmelidir. Yıllarca demokrasi ve çoksesliliğin eksikliğinin yaşandığı bu ülkede, böylesi bir arayışın görülmesi, doğrusu akıl almaz bir durumun varlığını göstermektedir.

Sokaklarda elleri ile ağızlarını kapamış insanlar ve özellikle turistler şaşkınlıklarını gizleyememişler, hatta bu kötü durumu görüntülemek istemişlerse de, bunlar "şehirli" olarak İstanbul'unun yüzünü kızartan tablolar olarak karşımıza çıkmıştır.

Aslında en yasal haklarını kullanan işçilere öfkelenmekle, sendika ve belediyeyi suçlayarak bir yere varılamayacağı bilinmelidir. Yaşanan 14 günlük çöp gerçeğinin en çok düşündürdüğü konu, vatandaşlıktan ya da "İstanbullu" olmaktan hepimizin sıfır almış olduğudur. "İstanbullu" olmak sözünden elbetteki "İstanbul'da doğmuş olmak değil, İstanbul'da yaşıyor olmak kastedilmektedir.

Kişisel düşüncem şudur ki, çöp olayında karşı karşıya gelinen durum, insanların mide bulantıları, maske gereksinimleri, farelerin bayramı, çöp yığınlarının oluşturduğu pisliklerden kaçma çabaları, belki de başa giden çabaları, çöpler yakılarak imha edilecek diye mahallelerin ateşe verilmesi, zehirli gazlar yayılması, çöpler arasında insanların birbirlerine düşerek bazı gerçekleri unutmaları ansızın ya da birden bire olmamıştır. Üstelik kenti kocaman bir çöp sahasına çeviren çöpler de bir şekilde gökten indirilmemiştir. Bizlerin, yani o şehrin insanların kültür göstergesi olarak değerlendirilmesi gerekli bir olgudur.

Bu çarpıklık, uzun süredir varlığını gösterme çabasında olmuştur. Önceleri sanki halledilebilir gibi sıradan bir aksaklık olarak algılanmıştır. Sanki o çöp yığınlarından ortaya yayılan koku duyulmuyor gibi yapılmıştır. Giderek o koku yoğunlaşmış, çoğalmış, artık tüm şehrin üzerine kalın bir yorgan örneği gibi örtülmüştür. Kimse bu gerçekleri "görmedim" "farkında değilim" diyemezdi.

Aslında, daha ilk günlerde dahi, yönetimin Anakent bazında hazırlıklı olmadığı ve birtakım hatalar yaptığı söylenmelidir.

Kentin merkezinden ya da en uç noktalarından, merkezle uçlar arasından, şu ya da bu nedenle açılıp kapanan, yeniden açılıp, yeniden kapanan asfaltlar, belirli periyotlarla yeniden yapılan kaldırımlar, yapıların ve evlerin ön cepheleri cilalanıp, parlatılırken, arka yüzlerini karanlığa gömen zihniyet, kamuoyuna "yüzsüzler" diye geçenlerden sızan pislikler, köşe dönmenin, haksız kazanç sağlamanın yasallaştığı, çıkarıcılığın en büyük erdem sayılması, Türkiye'deki gelir eşitsizliği ve bu eşitsizliğin hızla uçuruma dönüşmesi, daha da önemlisi, bütün bunlar yokmuş gibi davrananlar, görmezlikten, duymazlıktan gelenlerin çoğalması bu çarpıklığın görünen ilk belirtileri olmuştur. Ancak 1983 yılı sonrası bütün bunların "Devletin Politikası" olarak işlenir olmasının da etkili olduğu burada ifade edilmelidir.

1992 yılı yaz aylarında yaşanan "çöp olayı"nın düşündürdükleri, aslında birikimin sonucu olarak kafalarda şekillenmelidir.

Örneğin, yıllarca savunulan tarihsel emek edebiyatının, tarihsel işçi düşmanlığı gibi hızla eskimesi düşünülmelidir.

Gerçi, eskinin işçi düşmanları, şimdi teknolojinin sırlarına gizlenip, "üretim ile emek arasındaki ilişki koptu" tezini savunmaktadırlar. Bir bakıma haklı oldukları söylenmelidir. Çünkü çok, kaliteli ve seri üretmek için artık bir fabrika dolusu işçiye gerek olmadığı herkesce bilinmektedir.

Makineler bu işleri yapmaktadırlar. Bir işçinin birkaç günde bilek gücü ile yapabileceği bir işi bir makina birkaç saatte yapabilmektedir.

Ama yine de en yüksek değer emektir. Çünkü teknoloji de insanın beyin emeğinin çocuğudur. Bu bir gerçektir ama, emek de bir takım dengelerin varlığından haber olamazsa, "yüce değer" olmaktan çıkmakta, "yüce olmayan değer" oluvermektedir.

30 Temmuz 1992'de 14 gün olarak yaşanan "Belediye-İş Grevi" ise, bu "yücelikle", "yüce olmayan değer"lik arasında gidip-gelen bir demet ders alınması gereken noktayı gözler önüne sermektedir.

Öncelikle yıllarca ezilmiş, emeğinin karşılığını hiçbir zaman alamamış ve ikinci sınıf insan muamelesi görmüş, işçi sınıfının gücü ortaya çıkmıştır. "Bu kadar parayı nasıl ister?" sözleri anlamını yitirmiş, havada kalmıştır. Temizlik işçisi'nin değeri ile, sadece eleştirenlerin 15 dk. bile bu işe dayanamayacakları ortaya çıkmıştır. Kendi yarattığımız çöp yığınlarının içinde ayakta durmaya çalışırken, zaten birçok yönden talan, rüşvet, mafyalık kokan büyük şehirler bir yandan da kötü kokmaya başlamıştır. Hem de çok kötü....

Emek ve sermaye arasındaki gelir kavgasının sendika, grev gibi demokratik silahlar kullanılarak verilmesinin artık çok normal olduğu herkesce benimsenmiştir. Bunda, yıllardır bir araya gelebilecekleri hayal bile edilemeyen farklı görüşle iki siyasi partinin, koalisyon hükümeti kurarak yönetime ortak olması ve son yıllarda yerleşmesi için büyük çaba sarfedilen "hoşgörü" mantığının etkin rol oynadığı söylenmelidir. 275 sayılı Yasa döneminde tam 214 kez kullanılan hükümetin "grev erteleme" yetkisinin bu grevde kullanılmamış olması ve hatta dönemin Başbakan"ının bütün bu gelişmeleri "grevin gereği" olarak değerlendirmesi bu ılımlılığın bir göstergesi olarak ifade edilmelidir.

Kent halkı, kentın parasını işçi sendikası ile işçilere kolayca verdirme niyetinde olmadığını göstermiştir. Kent halkı çöpünü -bazı yerlerde- temizlik işçisine gereksinim duymayacak şekilde toplama yolunda örgülenmiştir. İşçi haklarına daha saygılı görünen Belediye Başkanları bile, kent halkının bu reflekslerinden dolayı, Toplu Sözleşmeye imza atarken bile çok düşünmüşlerdir. Ancak, yine de içinde bulunulan durum, yönetimin yüklenebileceğinin çok üstünde bir yük altına girdiğini göstermektedir.

Sendikacılar, arkadan rakip sendika geliyor korkusu ile, bir başka deyişle, rakip sendikanın varlığını hissettirmesi nedeni ile, ücret uyuşmazlığını bir açmazın içine götüren sendika anlayışının bitmekte olduğunun bilincine varmışlardır. Çok yüksek ücret isteyen sendikalı işçi, bir yandan taşeron sistemi denen özelleştirme, öbür yandan aynı işi yarı ücretle yapacak milyonlarca işsiz kıskacı ile yüzyüze gelmiştir. Böylece "iş güvencesi" sorunu daha fazla önem kazanmıştır.

Sadece "ücret istemi" sendikacılığı can çekişmeye başlamıştır. Belediye-İş, başka bir deyişle temizlik işçilerinin sendikası, masa başında cesurca istediği yüksek ücretleri kent halkından saklamaya çalışmıştır. Basına hep "yevmiyeler" bazında bilgi verilmiş, ikramiye ve sosyal yardımlarında birer gelir oldukları gözden kaçırılmaya çalışılmıştır. Belediye yönetimi ise, "bir işçinin devlete maliyeti" bazında hesaplar yaparak karşılıklı alternatifler sunulmuştur. Böylece sendikanın istediği rakam ile verilen ücret arasındaki varolan uçurum, halka politik bir biçimde anlatılmaya çalışılmıştır. Böylece "işçi" tanımı, halkın gözünde "öcü" tanımı ile özdeşleşmiş, halkın büyük bir kısmının tepkisini almışlardır. İşçinin halkın kendisi olduğu unutulmuştur. Bu hesapsızca yaklaşım, sendikanın büyük bir hatası olarak yorumlanmalıdır.

Demokrasi dar anlamda da olsa işlerlik kazanmaya başlamıştır. Bunun en somut örneği İzmir'de yaşanmıştır. Bilindiği gibi, Ankara ve İstanbul Belediye Başkanlarının %150'ye varan ücret artışı önerilerini, kabul etmeyerek greve giden işçiler, İzmir'de "grev oylaması" yaparak, "greve

hayır" demişlerdir. Bu da sendikanın kendi bünyesinde demokrasinin işlemediğini göstermiştir. İşçinin sendika liderinin istediği gibi değil, emek-sermaye dengesinin, tarafsız koşulları ile hareket edebildiği ortaya çıkmıştır.

Grevle, özelleştirmenin birbirinin zıddı olan iki kutup olduğu belleklerde yerleşmeye başlamıştır. Grevler, yerel yönetimlerde özelleştirmenin bir türü olan "taşeron" sistemine geçilmesini gündeme getirmiştir.

Ancak ülkemizde sosyal demokratların -ki bunu ifade etmek gerçekten çok zor- özelleştirme gibi hassas bir konuda, saptanmış bir modelleri, tavırları olmadığı ortaya çıkmıştır. Bir açmazın içine giren yönetim, kongre yaparak, kurultay toplayarak, bir takım arayışlara girerken, fikir ve çözümü üretme yolunda bir araya gelememenin sıkıntısını yaşamıştır. İşçisi greve gitmiş SHP'li belediyeleri bir kısmı taşeron sistemine geçebileceklerini savunurlarken, bir kısmı ise, "işçilerimizi dışlayamayız ama, kent halkını da inkar edemeyiz" gibi, kalıplaşmış sözler kullanmakla, durumun daha da karmaşık hale gelmesine neden olmuşlardır.

Özellikle metropol belediyeciliğinin tam bir yenilenme sürecine girmesi gerektiği herkesce benimsenmiştir. Genelde şehir yönetimine ve özel olarak anakent yönetimine klasik, sıradan belediye hizmetleri açısından bakmak yetersiz kalmaktadır. Büyük sistemlere, güçlü ve çok boyutlu modellere yaklaşma zorunluluğu vardır. Büyük, açık ve çok değişkenli bir sistem olarak anakent belediyeciliği yeni bir yönetim politikası izlenmesini zorunlu kılmaktadır.

İşsizlik çok bol olduğu ülkemizde, işi olanın iyi ücret alabilmek için greve gitmesinin ne büyük tepki ve ne büyük bir kıskançlık yarattığı ortaya çıkmıştır. Artık yeni bir istihdam modeli ile, yeni bir sigorta sisteminin şart olduğu gelip, gündemim ilk maddesine oturmuştur.

Tüm iyi ve kötü yönleri ile İstanbul'da bir dönem daha kapanmıştır. Ancak bu dönemin yankıları daha uzun yıllar hafızaları meşgul edeceğe benziyor.

Yapılanlar, yapılamayanlar ve vaadedilenler hepsi, hepsi yerini yeni bir döneme bırakmıştır.

Bir süre önce günlük gazetelerden birinde Sn.Başkan Sözen, 5 yıllık dönemin bilançosunu vermekte idi.

Tam 2 milyon şişe bedava süt, bir o kadar bedava ekmek, metro projesi, hızlı tramva, belirli hat ve saatlerde bedava otobüs, Park Otel'in yıkımı vs.....

Ancak bütün bunların yanısıra, İstanbul'lu bu dönemi, dolayısı ile Sn. Sözen'i kanımca "ÇÖP OLAYI" ile hatırlayacaktır.

- Nagaş Erdoğan, Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Emek Piyasası Veri Programı, Ankara, İCO/UNP/TUR-82/037 PROJESİ YAYINI, 1985

KAYNAKÇA

- Oğuzman, Kemal, Hukuki Yenden İçin İyveren İlişkileri, İstanbul, Fakülteler Matbaası, Cilt 1, 1975

- Atalay, İ. Durak, Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri İstanbul, Cihad Matbaası, 1985

- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Basım, Yayım Dağıtım A.Ş. 1988

- Demircioğlu Murat, Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul Beta Yayıncılık, Gözden geçirilmiş, yenilenmiş 3. basım 1993

- Eyrenci Öner, Savaş Taşkent, Fazıl Sağlam, Devrim Ulucan, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul Kent Basımevi, 1987

- Elbir, Halid, Kemal, İş Hukuku, İst. Filiz Yayınevi Yenilenmiş 9. Baskı, 1987

- Göktürk Gülay, İşçi Hakları ve Anayasa Tasarısı İstanbul Beğendiren Matbaası, Eylül 1982

- Gülmez, Mesut, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

- Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü 2. Bası

- İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Fakülte Kurulu'nun Yeni Anayasa'ya İlişkin Görüş ve Önerileri, İstanbul Fakülteler Matbaası, 1982

- Koray Meryem, Alper Topçuoğlu, Sosyal Politika, 1984

- Narmanlıoğlu Ünal, Grev, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1990

- Nagaş Erdoğan, Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Emek Piyasası Veri Programı, Ankara, ICO/UNP/TUR/82/037 PROJESİ YAYINI, 1985
- Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul, Fakülteler Matbaası, Cilt 1, 1975
- Sönmezsoy Refik-Erdoğan Aslıyüce, En Büyük Grev, İst. Türk Metal Sendikası Yayını, 1991 2. Baskı
- Tuna Orhan, M. Kutal, Grev Hakkı ve Başlıca Meseleleri, 1964
- Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İst. Beta Basım Yayım ve Dağıtım, 1989
- Tuncay, A. Can, Temel İş Yasaları, İstanbul, Evrim Basım, Yayım, Dağıtım, 1990
- Tanör, Bülent, İki Anayasa, İst. 1982
- Zaim, Sabahattin, Çalışma Ekonomisi İstanbul, İst. Üniversitesi, İktisat Fakültesi Yayını.

ÖZGEÇMİŞ

Figen KARAMAN, 13.11.1962 Üsküdar doğumlu. İlkokulu Sultantepe İlkokulu, Ortaokulu Halide Edip Adivar Ortaokulu, Liseyi Üsküdar Kız Lisesinde okudu.

Yıldız Teknik Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi Makina Gece Bölümünden 1988 yılında Makina Mühendisi olarak mezun oldu.

1981 yılında özel sektörde iş hayatına atıldı. Gece öğrenimini sürdürürken, gündüz çeşitli büro ve şirketlerde muhasebe elemanı ve proje mühendisi olarak çalıştı. Turtel Side, Marmaris Martı Tatil Köyü gibi büyük projelere imza attı.

1990 yılından beri Üsküdar Belediyesinde teknik eleman olarak görev yapıyor.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi konusunda Yüksek Lisans yapmakta olan Figen KARAMAN, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makina-Otomativ Bölümü Öğretim Üyesi Osman Nuri KARAMAN ile evli ve altı yaşında bir çocuk annesidir.

Y. T. O.
KÜTÜPHANE DOK. DAL. BAŞKANLIĞI

