

SOSYAL MEVZUATTAKİ GELİŞMELER VE TARTIŞMALAR

AZİZ ÇELİK Kristal-İş

2000 ve 2001 yılları çalışma yaşamı açısından önemli tartışmaların yaşandığı ve etkileri uzun süre devam edecek mevzuat değişikliklerinin yapıldığı yıllar oldu. Bu tartışmaların ve yasal düzenlemelerin bir kısmı ise 2002'ye de sarkmış bulunuyor. Bu yazıda, çalışma yaşamı ile ilgili yasal düzenleme tartışmaları ve çıkan yasaların değerlendirmeleri yapılacaktır. Bütünlük sağlamak amacıyla 2001, 2000 ve 2002 yıllarındaki gelişmeler birlikte ele alınacaktır

Türk çalışma mevzuatı özellikle kolektif çalışma mevzuatı (sendikalar, toplu sözleşme ve grev mevzuatı) 12 Eylül askeri darbesinin ürünüdür ve o dönemim yasakçı izlerini taşımaktadır. Gerek ülkemizdeki sendikal mücadelenin gerekse uluslar arası baskıları etkisiyle yapılan tadilatlarla rağmen bu yasaların yasakçı ve sınırlayıcı yönleri ağır basmaktadır. Çalışma mevzuatının uluslar arası normlara uygun hale getirilmesi önümüzdeki günlerde de önemli tartışmaları gündeme getireceği benziyor. Çünkü işveren çevreleri sosyal mevzuatının uluslar arası standartlara uygun hale getirilmesinin rekabet avantajlarını azaltacağına inanıyorlar. TİSK Aralık 2001'da toplanan 21. Olağan Genel Kurul raporunda "AB'nin sosyal politikasına uyumda Türk ekonomisinin rekabet gücü gözetilmelidir" ve " konfederasyonumuz, gelişmiş ülkelerin sosyal standartlarının gelişmekte olan ülkelere aktarılması çabalarına ve bu amaçla Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ve Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşların kullanılması çabalarına karşıdır" diyerek bu tutumunu açıkça ortaya koymuştur.

1/İş Güvencesi

İş güvencesine ilişkin tartışmalar son yıllarda çalışma yaşamına damgasını vurdu. İş güvencesi, ya da geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalar ülkemizde çalışanların en önemli sorunudur. İş güvencesinin yokluğu, keyfi ve sendikal nedenli işten çıkarmalara yol açmakta, sendikal örgütlenmeyi, hak aramayı ve işçinin yasal haklarını kullanmasını engellemektedir.

İş güvencesi, ülkemiz tarafından imzalanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)"Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesine ilişkin" 158 Sayılı sözleşmesinin bir gereğidir. İş güvencesinin sağlanabilmesi için, 1475 sayılı iş yasasının keyfi işten çıkarmalara imkan veren 13. maddesinin yeniden düzenlenmesi gerekiyor. İş güvencesi yasası 1990'lı yıllarda birkaç kez gündeme geldi. Ancak her defasından işveren örgütlerinin büyük tepkisi ile karşılaştı ve geri çekildi.

1990'ların ilk yarısında SHP-DYP hükümeti döneminde hazırlanan ve "Moğultay Tasarısı" olarak bilinen iş güvencesi yasa tasarısı bir bakanlık taslağı olarak kaldı. Yaşar Okuyan'ın Çalışma Bakanlığı döneminde ise birden çok tasarı hazırlandı. En son hazırlanan tasarı TİSK Başkanı Refik Baydur'un kendi ifadesiyle TİSK'in ısrarıyla Başbakanlıkta 1.5 yıl bekletildikten sonra 14 Şubat 2002'de TBMM'ne sevk edildi ve halen işveren örgütlerinin baskısıyla (Haziran 2002) komisyonda bekletiliyor.

İş güvencesi yasası Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin ve TBMM'nin altında imzası olan sözleşmelerin, anlaşmaların ve deklarasyonların bir gereği. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 158 sözleşmesi. 1994'te onaylanan bu sözleşme ile ilgili ILO denetimi 1996'dan itibaren başlamıştır ancak iç hukukta gerekli düzenlemeler altı yıldır yerine getirilmemiştir. İş güvencesi yasa tasarısı aslında bu sözleşme ile ilgili bir uyum yasasıdır.

AB Ulusal Programı: Mart 2001'de AB'ye sunulan 'Ulusal Program'ın kısa vadeli hedefleri (1 yıllık) arasında iş güvencesi yasasının çıkarılmasına yer verildi.

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı: Devlet Bakanı Kemal Derviş'in 5 Nisan 2001'de açıkladığı Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı gereğince çıkarılacak 15 temel/öncelikli yasa arasında iş güvencesi de sayıldı. İş güvencesi hariç diğer yasaların hemen hemen tümü çıkarıldı ya da Meclis gündemine geldi.

Kamu Sözleşmeleri Protokolü: Kamu sözleşmeleri hakkında hükümetle Türk-İş arasında imzalanan 22 Mayıs 2001 tarihli protokolde iş güvencesi yasasının çıkarılacağı taahhüdü yer aldı.

Avrupa Konseyi (revize edilmiş) Sosyal Şartı: AB'de referans olarak kabul ediliyor ve geçerli nedene dayanmayan işten çıkarmalara karşı işçilerin korunmasını öngörüyor.

Ülkemizde işveren çevreleri, iş güvencesi yasasının işverenin elinden yönetim yetkisini alacağını, işletmeleri durduracağını, asla işçi çıkaramayacaklarını iddia ediyor. Bu değerlendirme gerçeğe aykırı. İş güvencesi kavramı uluslararası literatürde 'keyfi ve gerekçesiz işten çıkarmaya karşı' çalışanların korunmasını öngörüyor. İşletmenin gereklerinden ve işçinin kişiliğinden veya davranışından kaynaklanan-geçerli bir nedene dayalı işten çıkarmaları engellenmiyor. Tasarı, uluslararası normlara paralel olarak şu durumlarda işçi çıkarmayı kısıtlıyor ve yargı denetimini öngörüyor: Sendikaya üyeliği; işvereni şikâyet; hastalık; ırk, cinsiyet, medeni hal, hamilelik, siyasi görüş; işyerinde sendikal faaliyet.

Aslında yürürlükteki yasalarda da kimi kötü niyetli işten çıkarmalara ilişkin düzenlemeler var. Ancak yasal boşluklar nedeniyle keyfi işten çıkarmalar engellenemiyor. Çünkü yasalarımıza göre iş akdinin feshinde işverenin sebep gösterme zorunluluğu yok. Yeni düzenlemenin özü işten çıkarmada işverenlere sebep gösterme zorunluluğu getirmesidir.

İş güvencesi konusunda işveren çevreleri tarafından dillendirilen bir başka iddia ise 'iş güvencesinin AB normlarının bir gereği olmadığı ve AB Ulusal Program' da yer almasının abes olduğu' şeklinde. Oysa AB'nin kendi belgeleri, referans metinleri ve AB ülkelerinin ulusal mevzuatı tam tersi düzenlemelerle doludur. AB normları uluslararası temel insan hakları sözleşmelerini (BM ve ILO gibi bağlı örgütlerin, Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri gibi) referans belgeler olarak dikkate almaktadır. Aday ülkelerle İlerleme Raporları'nın ekinde, temel insan hakları sözleşmelerinin onaylanma durumunu gösteren bir çizelge yer almaktadır.

Bu sözleşmeler sadece siyasal konulara ilişkin değil işlerinde temel sosyal haklarla ilgili düzenlemeler de yer almakta. Bunların en önemlisi Avrupa Konseyi (gözden geçirilmiş) Sosyal Şartı'dır. Geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya (unjustified dismissal) karşı işçilerin korunması ve işten çıkarmalarda geçerli neden (valid reason) zorunluluğu Avrupa Sosyal Şartınının 24. maddesinde açıkça yer almaktadır. İş güvencesi diğer deyimle keyfi işten çıkarılmaya karşı korunma AB'nin kendi belgelerinde de temel bir hak olarak kabul edilmiştir. Aralık 2000'de AB Nice Zirvesi'nde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın (Charter of Fundamental Rights of the European Union) 30. maddesinde, "Her işçi geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir" ifadesine yer verilmektedir.

Mevcut İş Güvencesi Yasa Tasarısı ile ne işyerlerinin yönetimi işverenlerin elinden alınacak ne de mutlak iş güvencesi gelecektir. Bu yasa çıkarsa işten çıkarmalarda keyfilik yerini objektif kurallara bırakacaktır. Utanç verici ve çağdışı işten çıkarma biçimleri sona erecektir. İşten çıkarmada, işletmenin gerekleri (daralma, teknolojik yenilenme, ekonomik kriz) ya da işçiden kaynaklanan yetersizlikler (işini yapmama, işini aksatma vb) dikkate alınacaktır.

Yeni tasarı ile işçi veya sendikası geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı yargı yoluna başvurabilecektir. Ancak yargılama sonunda işçi davayı kazansa dahi işe dönmesi garanti değildir. İşveren işçinin 6 ay ile 12 aylık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek işçiyi işe almayabilecektir. Diğer bir deyimle yeni yasa keyfi işten çıkarmaya karşı sadece tazminat mekanizması getirmektedir.

İşveren çevreleri iş güvencesi yasası karşılığında kıdem tazminatının bir fonda toplanmasını ve emeklilik halinde ödenmesini ya da 30 günden 15 güne indirilmesini istiyorlar. Bunun anlamı iş güvencesi yasası ile getirilen tazminat mekanizmasının yaptırım gücünü hafifletmektir. Bu durumda işverenler açısından bugün var olan durum değişmeyecektir. Keyfi işten çıkarmanın yaptırımı bugünkü seviyede kalacaktır. Çünkü kıdem tazminatının fona devri ve emeklilikte ödenmesi şu anda işten çıkarmada ödenen kıdem tazminatını ortadan kaldıracaktır. Özellikle ekonomik nedenli işten çıkarmalarda işçi mağdur olacaktır.

Öte yandan yasa tasarısında uluslararası normlara aykırı bir dizi düzenleme yer almaktadır. Bunları şöyle sıralayabiliriz.

- Tasarıda yer alan 10 veya daha fazla işçi çalıştırma koşulu kaldırılmalıdır. Bu Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır ve kötüye kullanamaya açıktır.
- Tasarıda yer alan 6 ay kıdem koşulu kaldırılmalıdır. İş yasasının deneme süresini en çok 1 ay olarak düzenlediği göz önüne alınırsa iş güvencesinin 6 aylık kıdem koşuluna bağlanması makul değildir. Bu süre deneme süresiyle aynı olmalıdır.
- İş güvencesinin sadece 1475 sayılı yasaya tabi olanlarla sınırlanması önemli bir eksikliklerdir. Yasa Basın ve Deniz İş kanunu kapsamında çalışanların da yararlanacağı bir biçimde genişletilmelidir.
- Yasa tasarısı bir yandan iş güvencesi ile ilgili olumlu adımlar atmaya çalışırken öte yandan işyeri sendika temsilcileri için var olan daha geniş bir güvenceyi "yargı kararıyla işe dönme" imkanını kaldırmaktadır. Bu nedenle 2821 sayılı yasanın 30. maddesinde yer alan temsilcilerin iş güvencesini azaltmaya yönelik değişiklik metinden çıkarılmalıdır.

2/İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası 1999 Eylül ayında 4447 sayılı yasa ile yasalastı, Haziran 2000'de prim kesintileri başladı ve 1 Mart 2002'den itibaren de işsizlik ödeneği ödenmeye başladı. İşsizlik sigortası uygulaması sosyal güvenlik hakkının en önemli ayağını oluşturmaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortasının uygulanmaya başlanması prensip olarak olumludur. Ancak işsizlik sigortası modeli sendikalar dışlanarak sözde "sosyal güvenlik reformu" kapsamında hazırlandığı için büyük eksikler içermektedir. Hükümetin tek taraflı olarak hazırladığı işsizlik sigortası hak kazanma koşulları, hak düşürücü nedenler, işsizlik sigortası ödeneğinin miktarı ve süresi açısından yetersizdir.

Her şeyden önce iş güvencesinin olmadığı koşullarda işsizlik sigortası sağlıklı bir biçimde işleyemez. İşsizlik sigortası keyfi olarak işçi çıkararak işverenleri dolaylı olarak desteklemiş olur.

Öte yandan istihdam artmadan ve işsizliği azaltıcı köklü ekonomik politikalar ortaya konmadan işsizlik sigortası başarılı olamaz.

İşsizlik Sigortası Staj Süresi : İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için iş akdinin sona ermesinden önce 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulu vardır. Ancak bu yeterli değildir ayrıca sigortalı son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olmalıdır.

İşsizlik sigortası ödeneği son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olanlar için 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlar için 240 gün, 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlar için 300 gün süre ile ödenecektir.

İşsizlik ödeneği miktarı: İşsizlik sigortası ödeneği sigortalının son dört aylık prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak ve bunun yüzde 50'si işsizlik ödeneği olarak verilecektir. Ancak işsizlik ödeneğinin miktarı asgari ücretin aylık netini aşamayacaktır. Diğer bir deyimle kazanç ve ödenen prim ne olursa olsun alınacak işsizlik sigortası ödeneği en çok net asgari ücret kadar olacaktır. 2002 Haziran ayı itibarıyla işsizlik ödeneğinin alt sınırı 61.5 Milyon TL üst sınırı ise 163 Milyon TL'dir. Ancak işsizlik ödeneğinin sona ermesinden sonra batı ülkelerindekine benzer bir devlet yardımı yoktur.

Yasada yer alan staj süreleri (ödenek alabilmek için prim ödeme süreleri) yeniden düzenlenmelidir. Diğer tüm koşulları yerine getiren bir çalışan son 120 gün bir gün dahi ücretsiz izin kullansa işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanamamaktadır. Yine yasada yer alan son üç yılda 1080 gün prim

ödeme koşulu hayatın normal akışına aykırıdır ve özel sektör işyerlerinde yerine getirilmesi çok zordur. Son üç yılda 1080 gün demek üç yıl boyunca hiç eksiksiz prim ödemek demektir. Bu koşulun esnetilmesi gereklidir.

İşsizlik sigortası çok ağır staj koşullarına rağmen son derece düşük işsizlik ödeneği öngörmektedir. Ve bu ödenek miktarı çalışanın ödediği prime paralel değildir. Ağırlıkla bir primli sigorta sistemi olan işsizlik sigortası ödemelerinin prim ödemelerine paralel olması uygun olacaktır.

İşsizlik sigortası kapsamına kimler giriyor ?

506 Sayılı Kanunun 2. maddesine göre sigortalı olanlar, Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar, Müttekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre Türkiye'de sigortalı olarak çalışan yabancılar, 506 Sayılı Kanunun ek geçici 20. maddesi kapsamına girip de memur ve sözleşmeli statüde olmayanlar, 506 Sayılı Kanunun 3. maddesinde sayılanlardan kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde, Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde, Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vb. işlerde çalışanlar, Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar, Müttekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre Türkiye'de sigortalı olarak çalışan yabancılar,

İşsizlik sigortasından sadece sigortalı olarak çalışan işçiler yararlanabilecektir. Emekli olduktan sonra çalışanlar, memurlar, sözleşmeli personel kapsam dışındadır.

Kimler işsizlik sigortası kapsamına girmemektedir ?

Tarım işlerinde çalışanlar, İşvereninde ücretsiz çalışan eşi, Konut içinde aile efradınca yapılan işlerde çalışanlar, Ücretle ve sürekli çalışanlar hariç ev işlerinde çalışanlar, Askerlik hizmetlerini yapmakta olanlar, Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar, Ülkelerinde sigortalı olan yabancılar, Meslek okulunda pratik eğitim yapan öğrenciler, Cezaevlerinde atölyelerde çalışan mahkumlar, Rehabilitasyon tedbirlerine katılan hastalar, Kendi nam ve hesabına çalışanlar,

Prim Tutarları: Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, tasarrufu teşvik kesintileri (zorunlu tasarruf) durduruldu ve aynı oranlar işsizlik sigortası primine dönüştürüldü.

İşsizlik sigortasında teşvik kesintilerinin matrahı esas alınmıştır. Kesintilerin yapılacağı matrah, sigorta primlerine esas taban ücretten az, tavan ücretten fazla olmayacaktır.

SSK primlerinin hesaplanmasında esas alınan kazançlar üzerinden;

İŞÇİ : eski oran: % 2 oranında prim ödeyecektir
(yeni oran: 2002: %1)

İŞVEREN : eski oran: % 3 oranında prim ödeyecektir.
(yeni oran: 2002 % 2)

DEVLET: eski oran: % 2 oranında primli katkıda bulunacaktır. (yeni oran: 2002 %1)

İşsizlik sigortası ödeneği almaya nasıl hak kazanılacaktır ?

İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilmek için; Sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, (işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için 1475 13. madde, 16 madde ve 17. madde 1 ve 3. bentlerine göre işsiz kalanlar yararlanacaktır. Kendi isteği ile işten ayrılma, evlenerek işten ayrılma, askere gitme, 1475 17/2'ye göre işten çıkarılma durumunda işsizlik sigortasından yararlanma söz konusu değildir).

Son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi ve,

İşsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekmektedir.

İşsizlik sigortasından hangi hizmetler sunulacak ?

İşsizlik ödeneği ödenecek

İşsizlerin, işsiz kalınan süre içindeki tedavileri sağlanacak
(Bu süre içinde sağlık primleri Fon tarafından SSK'ya ödenecektir)

İşsizin yeni bir iş bulmasına yardımcı olunacak,

İşsizen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilecek.

İşsizlik Sigortası Primlerini Kim Toplayacak ve Kim Yönetecek ?

İşsizlik sigortası primleri Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından toplanacak ve İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde oluşturulan İşsizlik Sigortası Fonunda birikecektir. Bu fonun yönetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Hazine Müsteşarının bağlı olduğu bakanın atayacağı birer kişi ile Türk-İş ve TİSK'ten birer temsilciden, toplam 4 kişiden oluşacaktır. Fon yönetim kuruluna bakanlık temsilcisi başkanlık eder.

3/"Sosyal Güvenlik Reformu" ve Emeklilik

Sosyal güvenlik ve SSK ile ilgili tartışmalar 2000'li yıllarda da devam etti. 1999 Eylülünde sosyal tarafların görüşü alınmadan Uluslararası Para Fonu'nun istekleri doğrultusunda hazırlanan ve "sosyal güvenlik reformu" olarak adlandırılan 4447 sayılı yasa özellikle emeklilikle ve sigorta primleri ile ilgili önemli değişiklikler getirdi. Yasa ile emeklilik yaşı 1.1.2000 tarihinden sonra işe girecekler için Kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak belirlendi ve halen çalışmakta olanlar için yeni bir geçiş sistemi getirdi. Ancak bu geçiş sistemi Anayasa Mahkemesi tarafından "adil, makul ve ölçülü" olmadığı gerekçesiyle iptal edildi. Mayıs 2002'de ise yeni bir emeklilik geçiş yasası kabul edildi.

Ancak sosyal güvenliğin ve SSK'nın sorunları emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemelere indirgenemeyecek kadar kapsamlıdır. Ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kurumu olan SSK bugün 6.5 milyon aktif, 3.3 milyon pasif sigortalısı (aylık alanlar) ve 22.5 milyon bağımlısıyla toplam 32.5 milyon kişiyi kapsayan fakat sağlık hizmetlerinin ve emekli aylıklarının yetersizliğiyle eleştirilerin odağında olan; işleyişine, yasasına, yönetimine siyasi iktidarların çok sık müdahale ettikleri bir kurum.

SSK'ya mevcut hükümet de 'reform' iddialarıyla müdahaleler yaptı: Sosyal tarafların mutabakatı alınmadan Eylül 1999'da emeklilikle ve sigorta hizmetleriyle ilgili 4447 sayılı yasa ve Eylül 2000'de de kurum yapısıyla ilgili 616 sayılı kanun hükmünde kararname yayımlandı. Bu düzenlemeler SSK'nın ve sigortalıların sorunlarını çözmediği gibi yeni sorunlar yarattı.

Hükümetin Meclis denetiminden kaçma arzusu nedeniyle SSK şu anda kanunu olmayan, bir kurumdur. Bir vesayet kararnamesi olan ve SSK'yı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kuruluşu haline getiren 616 sayılı KHK, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi ve iptal 10.11.2001'de yürürlüğe girdi. Sonuçta Kurum şu anda kanuni dayanaktan yoksun çalışmaktadır. Aynı durum İş Kurumu için de geçerlidir.

4447 sayılı yasayla hükümete sigorta primlerini ölçsüz artırma yetkisi verildi. Bu uygulamayla sözde reform yasasının çıktığı 8.9.1999'da 182 milyon lira olan sigorta prim tavanı arada geçen sürede yüzde 763 oranında artırılarak 1 Nisan 2002'de 1,389,000,000 TL'ye yükselmiştir. Çalışan ve işletme üzerindeki sigorta prim yükü olağanüstü artmıştır. Hükümet, tıpkı vergi politikasında olduğu gibi sosyal güvenlik alanında da sigortalı sayısını artırmayı, kayıt dışı çalışanları kayda almayı değil zaten prim ödeyen sigortalıdan daha fazla prim almayı yeğlemiştir.

Bütün 'reform' iddialarına rağmen SSK'nın ve sigortalının sorunları çözülmemiştir. Tek başarılı iş SSK'nın bakanlık bürosu haline getirilmesidir. SSK tabelasına varıncaya kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmıştır. SSK'nın sorunu tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır ve son 50 yılın birikimidir. SSK hükümetler tarafından diğer devlet kurumları hangi zihniyetle yönetildiyse öyle yönetildi: popülist yaklaşımlarla, partizanlıkla, savurganlıkla, kaynakların akıldışı kullanımıyla, vizyonsuzlukla, öngörüsüzlükle. SSK'nın asıl sorunu siyasi vesayettir, siyasi müdahaledir. SSK, yaklaşık 70 bin çalışanı, 33 milyonluk hizmet alan kitlesi, 2001 itibarıyla 7.5 katrilyona yaklaşan geliriyle eşsiz(!) bir siyasi tasallut alanı olarak görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 27 trilyonluk bütçesi (2001) ile karşılaştırıldığında SSK' nın önemi daha iyi ortaya çıkmaktadır.

SSK'nın yönetim yapısı bu durumu gözler önüne sermektedir. Kurumun başkanı hükümet tarafından atanmaktadır, aynı zamanda yönetim kurulu başkanıdır. SSK Yönetim Kurulu sekiz kişiden oluşmakta, bunlardan sadece üçü işçi, işveren ve emeklileri temsil etmekte, diğer beşi çeşitli biçimlerde hükümetçe atanmaktadır. SSK Genel Kurulu göstermelik olup ibra ve denetleme yetkisi yoktur. Asıl yetki ve güç Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndadır.

Oysa 1946 yılında kurulan SSK, kurum yasasına göre özerk bir kuruluş idi! SSK, Bismarkçı sistem olarak adlandırılan; sigortalıların kendi primlerine ve bu primlerin devletten ayrı bir kurum tarafından değerlendirilmesine dayalı bir modeldir. Bu haliyle Beveredge sistemi olarak adlandırılan ve sosyal güvenlik finansmanının doğrudan devlet bütçesinden finanse edilmesi sisteminden farklıdır. SSK, 50 yıla yakın süre devletin herhangi bir katkısı olmadan çalışanlardan kesilen ve işverenlerin onlar adına yatırdığı primlere dayanan bir kuruluş olarak çalıştı. Devlet bu dönem boyunca beş kuruş katkı yapmadığı SSK'yı istediği gibi yönetti, sigorta yasasını defalarca değiştirdi ve SSK fonlarını ucuz borçlanma kaynağı olarak kullandı ve bu uygulamalar sonucunda SSK'nın mali yapısı 1990'ların ortalarına doğru bozulmaya başladı.

Kayıt dışı ekonomi-kaçak çalışma, prim kaçakları, prim afları, borçlanma yasaları, sık sık değiştirilen emeklilik yasaları, kurum kaynaklarının rasyonel değerlendirilmemesi büyük sorunlara yol açtı. 1975'te her yedi aktif sigortalıya bir pasif sigortalı düşerken 2000 itibarıyla 1.9 aktif sigortalıya bir pasif sigortalı düşmesine neden oldu. Diğer bir deyişle prim ödeyenler dört, aylık alanlar 14 kat arttı. Bu durum yaşlılık-malullük-ölüm sigortasının gelir gider dengesini bozarak özellikle ileride doğması muhtemel sigorta giderlerini (yaşlılık sigortası gibi) karşılamak amacıyla fon oluşturulması anlamına gelen matematik karşılık ayırabilme imkânı 1990'larla birlikte iyice zayıflattı. SSK fonlarının enflasyonun altında değerlendirilmesi nedeniyle 1975-1995 arası uğradığı zararı eski SSK Genel Müdürü Kemal Kılıçdaroğlu şöyle açıklamaktadır: "1975-1995 arası kurumun fonları enflasyon artı 5 olarak değerlendirilebilseydi kurumun kasasında ek olarak 12 milyar dolar para olacaktı."

Bugün SSK'ya yapılan Hazine yardımları devletin bugüne kadar SSK'ya verdiği zarar karşısında devede kulaktır. Öte yandan sosyal güvenliğe kamu katkısı Anayasa gereğidir.

Çözüm, kayıt dışı ekonomiyle mücadeleden ve SSK kaynaklarının etkin değerlendirilmesinden, siyasi iktidarların vesayetine son verilmesinden geçiyor. SSK'yı prim ödeyenler yönetmeli, SSK Genel

Kurulu gerçek bir genel kurul haline gelmeli, SSK bir bakanlık bürosu olmaktan çıkarılarak tam anlamıyla özerk bir kurum haline gelmelidir.

Yeni Emeklilik Yasası

Sosyal Güvenlik Reform Kanunu olarak adlandırılan 4447 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce (8.9.1999) sigortalı olanların yaşlılık aylığını hak etme koşullarına ilişkin düzenleme (geçiş sistemi) Anayasa Mahkemesi tarafından "adil, makul ve ölçülü bulunmayarak" kısmen iptal edildi. İptalin ardından yeni yasal yeniden yapıldı ve 1.6.2002 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yeni Yasal Düzenlemeden sonra 506 sayılı Sosyal Sigortalar yasasına tabi olanlarla ilgili emeklilik düzenlemeleri şöyledir:

Birinci kategori, ilk defa 8.9.1999 tarihinden itibaren sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardır. İkinci kategori ise bu tarihten önce sigortalı olarak çalışanlardır.

Yeni Sigortalılar (8.9.1999'dan sonra ilk kez sigortalı olanlar)

8.9.1999'dan sonra ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayan kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmaları, 7000 gün primi ödemeleri halinde yaşlılık aylığına hak kazanmaları mümkün olacaktır.

8.9.1999 Tarihinden Önce Sigortalı Olup Yaş Koşuluna Tabi Olmayan Sigortalılar

Bu kategoride yer alanlar da kendi içlerinde farklı statülere ayrılmaktadır: Birinci grup, 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olup bu tarihte 18 yıl ve daha fazla sigortalı süresi olan kadınlar ile 23 yıl ve daha fazla sigortalı süresi olan erkeklerden oluşmaktadır. Bu guruba giren sigortalıların tabi olduğu düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmediği için yeni düzenleme yapılmamıştır. Kadınların 20 yıllık, erkeklerin 25 yıllık sigortalılık sürelerini doldurmaları ve 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemeleri halinde hiçbir yaş koşuluna bağlı olmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

Yeni Yasal Düzenlemeye (Yaş Koşuluna) Tabi Olan Sigortalılar

8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanların ikinci grubunu ise bu tarih itibari ile 18 yıldan az sigortalılık süresi olan kadınlar, 23 yıldan az sigortalılık süresi olan erkekler oluşturmaktadır.

Yeni yasal düzenleme (1 Haziran 2002 tarihinde Resmi Gazete yayımlandı) ile 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olup, bu tarih itibariyle sigortalılık süresi 18 yıldan az olan kadınların, 23 yıldan az olan erkeklerin yaşlılık aylığını hak edebilmeleri için yeni bir geçiş sistemi oluşturulmuştur. Bu sistemde yaş, sigortalılık süresi ve prim gün sayısı bir arada ele alınmıştır. Emekli olabilmek için bu üç koşulun birlikte oluşması zorunludur.

Sigortalının yeni yapılan düzenlemeye göre hangi koşullarda, kaç yaşında emekli olabileceklerini tespit edebilmeleri için, yeni yasada belirtilen tarih (23.05.2002) itibariyle sigortalılık sürelerini hesaplamaları gerekmektedir.

Yeni Yasal Düzenlemeye Bağlı Emeklilik Tabloları

KADIN

Sigortalılık Başlangıcı	Yaş	Sigortalılık Süresi	Prim Ödeme Gün Sayısı
23.05.1984 (dahil) öncesi	40	20	5000
24.05.1984 - 23.05.1985	41	20	5000
24.05.1985 - 23.05.1986	42	20	5075
24.05.1986 - 23.05.1987	43	20	5150
24.05.1987 - 23.05.1988	44	20	5225
24.05.1988 - 23.05.1989	45	20	5300

24.05.1989 - 23.05.1990	46	20	5375
24.05.1990 - 23.05.1991	47	20	5450
24.05.1991 - 23.05.1992	48	20	5525
24.05.1992 - 23.05.1993	49	20	5600
24.05.1993 - 23.05.1994	50	20	5675
24.05.1994 - 23.05.1995	51	20	5750
24.05.1995 - 23.05.1996	52	20	5825
24.05.1996 - 23.05.1997	53	20	5900
24.05.1997 - 23.05.1998	54	20	5975
24.05.1998 - 23.05.1999	55	20	5975
24.05.1999 - 08.09.1999	56	20	5975

ERKEK

Sigortalılık Başlangıcı	Yaş	Sigortalılık Süresi	Prim Ödeme Gün Sayısı
23.05.1979 (dahil) öncesi	44	25	5000
24.05.1979 - 23.11.1980	45	25	5000
24.11.1980 - 23.05.1982	46	25	5075
24.05.1982 - 23.11.1983	47	25	5150
24.11.1983 - 23.05.1985	48	25	5225
24.05.1985 - 23.11.1986	49	25	5300
24.11.1986 - 23.05.1988	50	25	5375
24.05.1988 - 23.11.1989	51	25	5450
24.11.1989 - 23.05.1991	52	25	5525
24.05.1991 - 23.11.1992	53	25	5600
24.11.1992 - 23.05.1994	54	25	5675
24.05.1994 - 23.11.1995	55	25	5730
24.11.1995 - 23.05.1997	56	25	5825
24.05.1997 - 23.11.1998	57	25	5900
24.11.1998 - 08.09.1999	58	25	5975

Yıl	Yaş		Sigortalılık Süresi	Prim Gün Sayısı
	Kadın	Erkek		
23.05.2002 (dahil) tarihinden önce	50	55	15	3600
24.05.2002 - 23.05.2005 tarihleri arasında	52	56	15	3600
24.05.2005 - 23.05.2008 tarihleri arasında	54	57	15	3600
24.05.2008 - 23.05.2011 tarihleri arasında	56	58	15	3600
24.05.2011 (dahil) tarihinden sonra	58	-	-	3600
24.05.2011 - 23.05.2014 tarihleri arasında	-	59	15	3600
24.05.2014 (dahil) tarihinden sonra	-	60	15	3600

(Tablolar: Celal Tozan, SSK Eski Tahsis Daire Başkanı)

4/Çalışanların Tasarrufa Teşviki-Zorunlu Tasarruf-Nema

Anayasa Mahkemesinin Zorunlu Tasarruf Yasası olarak bilinen 3417 sayılı yasanın 6. maddesinin 2.3. ve 4. fıkralarını iptal eden kararı 28.3.2002 tarihinde Resmi Gazetede yayımlandı. İptal kararının yürürlük tarihi yeni yasal düzenlemenin yapılabilmesi amacıyla kararın yayımı tarihinden 9 ay sonrası olarak belirlendi. Karar 28 Aralık 2002'de yürürlüğe girecek. Bu tarihe kadar yeni yasal düzenlemenin yapılması gerekiyor.

Bilindiği gibi Zorunlu tasarruf yasası 1988'de Özal Hükümeti zamanında çıkarılmıştı. Anayasa Mahkemesi 14 yıl sonra önemli bir haksızlığı düzeltmiş oldu

3417 sayılı yasa 6 yıl tasarrufta bulunanlara sistemden ayrılmak istedikleri takdirde sadece kendi kesintilerinin ödenmesini öngörüyor ancak bu kişilere işveren/devlet katkısı ve nema ödenmiyordu.

15 yıl tasarruf bulunanlar sistemden ayrılmak istedikleri takdirde ise kendi kesintilerinin işveren/devlet kesintilerinin ve nemanın beşte üçünün ödenmesini öngörülmüyordu.

Anayasa Mahkemesi Danıştay 10. Dairesinin yaptığı iptal başvurusunu haklı bularak bu düzenlemelerin Anayasanın eşitlik ilkesine ve mülkiyet hakkının kullanımına aykırı olduğuna karar verdi. Anayasa Mahkemesi yukarıda sayılan koşullarda ayrılmak isteyenlere kısmen ya da tamamen nema ödenmemesini haksızlık olarak kabul etti ve Anayasaya aykırı buldu. Şimdiye kadar sadece emeklilik ve ölüm halinde kesintilerin ve nemanın tamamı ödeniyordu.

Anayasa Mahkemesi hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde, sistemden çıkan kişilere kesintilerin ve nemaların eksik ödenmesinin ilgilileri haksızlığa uğrattığını ve Anayasaya aykırı olduğunu vurguladı.

Anayasa Mahkemesini bu kararı ile sistemden ayrılmak isteyenlere kesintilerin (işçi ve işveren payı) ve nemanın tamamının ödenmesinin yolu açılmış oldu. Anayasa mahkemesi bu kararı doğrultusunda sistemden çıkmak isteyenlere ilişkin yeni yasal düzenlemenin yapılması için kanun koyucuya 9 ay süre tanıdı.

Bu durumda 9 ay içinde fonun kesinti ve nemalarla birlikte hak sahiplerine ödenmesi için yasal düzenlemenin yapılması gerekiyor.

Fonda 10.6 katrilyon civarında kümülatif nema birikmiş durumda. Ancak yıllardır uygulanan düşük nemalandırma oranları yüzünden çalışanların önemli gelir kayıpları oluşmuş durumda.

Sendikalar fonun devletin iç borçlanmalarından ucuz kredi olarak kullanıldığını ve çarçur edildiğini belirtiyor ve fonda biriken ana para ve nemanın defaten (bir defada) ve nakit olarak çalışanlara ödenmesini ve fonun tasfiyesini istiyorlar. Hükümet ise nakit ödeme yerine özelleştirilecek devlet kuruluşlarından hisse senedi ya da kamu arazisi gibi seçenekler üzerinde duruyor.

5/Ulusal Program-AB ve Sosyal Haklar

Türkiye'nin AB'ye tam üyelik süreci çalışma mevzuatı açısından da bir dizi tartışma ve değişikliği gündeme getirmektedir. AB'ye uyum sürecinde yapılacak yasa değişiklikleri ile ilgili farklı yaklaşımlar gelişmektedir. İşveren çevreleri AB Ulusal Programında taahhüt edilen düzenlemelerin revize edilmesini istemektedir.

Konuya açıklık getirmek açısından AB normları çerçevesinde sosyal ve sendikal hakların durumuna göz atmak yararlı olacaktır? AB normlarını iki düzeyde ele almak mümkün: Birincisi AB'nin emredici düzenlemeleri (müktesebat-acquis): Bunlar AB antlaşmaları ve AB Komisyonunun direktif ve

tüzüklerinden oluşmaktadır. AB Komisyonunun direktifleri açısından sosyal hakların tek tek AB üyesi ülkelerindeki sosyal haklardan daha geri olduğu ve AB komisyonunun grev, toplu sözleşme ve ücretler konusunda üye ülkeler için emredici düzenlemeler yapamayacağı doğrudur. Bunun nedeni ülkelerin sosyal mevzuatının birbirinden önemli farklılıklar içermesi ve yeni-liberal/yeni-sağ hükümetlerin sosyal haklar karşısındaki direncidir. Özellikle İngiltere, muhafazakar hükümet döneminde bu konuda büyük direnç gösterdi. Ancak bu durum, üye (ve aday üye) ülkelerin uluslararası planda kabul görmüş (BM, ILO, Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve AB Temel Haklar Şartı gibi) temel siyasal ve sosyal hakları çiğneyebilecekleri ya da görmezden gelebilecekleri anlamına gelmez. Örneğin AB'nin grev hakkı ile ilgili bir direktifi yoktur. Ama AB 2001 İlerleme Raporunda yeni kamu çalışanları yasasının grev hakkını içermediği için Türkiye eleştirilmektedir.

AB normları konusunda ikinci düzey yol gösterici/kılavuz belgeler ve kararlardır. Bu belgeler Avrupa Konseyi belgelerinden, BM ve ILO sözleşmelerine kadar geniş bir alana yayılmaktadır. Örneğin Kopenhag Kriterleri AB dışı bir organ olan Avrupa Konseyi belgelerine ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine yollamada bulunmaktadır. Yine Aday ülkeler için hazırlanan düzenli İlerleme Raporlarında içlerinde sosyal hakların da düzenlendiği Avrupa Konseyi Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartının gibi 18 uluslararası insan hakları sözleşmesi ölçüt olarak yer almaktadır. Nice'de kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi şimdilik yol gösterici bir belge olmasına rağmen önemli bir aşamaya işaret etmektedir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Temel Haklar Şartının emredici düzenlemeler arasında alınmasını istemektedir.

Konuyu daha da somutlaştırmak için Türkiye'nin Ulusal Programda sosyal haklarla ilgili taahhüt ettiği düzenlemelere ve AB Komisyonun bu konudaki yorumlarına bakmakta yarar var.

Mart 2001'de AB'ye sunulan Ulusal Programda sosyal haklarla ilgili kısa ve orta vadede aşağıdaki taahhütler yer almaktadır.

- Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun Tasarısı'nın yasalaşması, *(yasalaştı)*
- Sivil toplum örgütleri ile ekonomik ve sosyal demokrasinin uzantısı niteliğindeki kurumsal yapılanmanın Anayasal güvenceye kavuşturulması,
- İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın yasalaşması öngörülmektedir. *(Bu tasarı Avrupa Birliği tarafından referans kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesinin bir gereğidir)*
- Sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi, hak grevi yapılmasına olanak tanınması için Anayasanın ilgili maddelerinin yeniden düzenlenmesi,
- Sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri uyarınca ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi,
- Dernek kurma özgürlüğü ile toplantı ve gösteri yürüyüşleriyle ilgili mevzuatın gözden geçirilmesi öngörülmektedir.

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği süreci ulusal mevzuatta sosyal politika alanında önemli adımlar atılmasını gerektirmektedir.

Türkiye'nin taahhütleri ve uygulamaları ile ilgili Avrupa Birliği Komisyonun 2001 ilerleme raporunda ise aşağıdaki saptamalar yapılmıştır.

- Genel olarak, Türk mevzuatını ilgili müktesebat ile uyumlu hale getirmek için yapılması gereken çok iş vardır.
- Çocuk emeği yaygınlığını korumakta ve önemli bir endişe konusu olmaya devam etmektedir.
- Kamu çalışanları sendikalarıyla ilgili bir yasa Topluluk müktesebatıyla ve Türkiye'nin onaylamış olduğu ilgili ILO sözleşmeleriyle uyumlu değildir. Özellikle, grev ve toplu pazarlık haklarının dışlanmasıyla ilgili kısıtlayıcı hükümler vardır.
- Ekonomik ve Sosyal Konseyle ilgili yasa, hükümetin baskın konumu dikkate alınır, özerk bir üç-taraflı diyalog için uygun bir temel oluşturuyor.
- Toplu sözleşmeler imza edilmesine ilişkin kısıtlamalar devam etmekte olup toplu pazarlığın ve sosyal diyalogun kapsamını ciddi biçimde sınırlamaktadır.

- Kayıt dışı ekonominin boyutu, Türkiye'nin önünde duran başlıca sorunlar arasındadır.
- İşyerinde sağlık ve güvenlik alanında, Türkiye, müktesebatı aktarmalı ve uygulamalıdır.
- Kadınlar ve erkekler için eşit muamele alanında, Türkiye, müktesebat ile uyumlaştırma çabalarını arttırmalıdır.
- Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili olarak, kanunda ve uygulamada güçlükler devam etmektedir. İşkolu düzeyinde, bir sendikanın şirket düzeyinde toplu pazarlık hakkını kazanması için %10'luk bir barajı geçmesi gereklidir.
- Serbest bölgelerde sendikal haklar sınırlanmıştır.
- Toplu pazarlığın kapsamı geliştirilmeli ve Türkiye, işçilerin şirket düzeyinde katılımını ve işçilere bilgi verilmesini/danışılmasını arttırmak için adımlar atmalıdır.

AB Komisyonu İlerleme Raporunda ILO sözleşmelerine atıfta bulunulması dikkat çekicidir. Kimi sendika ve işveren çevrelerinde yapılan minimalist yorumların aksine AB Komisyonu, geniş yorumu tercih etmektedir

6/Grev Ertelemeleri-Toplu Sözleşmeler ve Niyet Mektubu

2001 yılı ülkemizde zaten sınırlı olan serbest toplu pazarlık düzeninin ve grev hakkının hükümet tarafından askıya alındığı hükümet müdahalelerinin gözle görülür bir hal aldığı bir yıl oldu. Hükümet tarafından 26 Haziran 2001'de IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda ücretlerle ilgili yer alan taahhütler bu müdahalelerin gerçek nedenini ortaya koymaktadır.

"...Kamu sektörü işçilerinin ücret müzakereleri Mayıs sonunda bağıtlanmıştır. 2 yıllık sözleşme uyarınca kamu sektörü işçilerinin ortalama net ücretlerinin memur maaşlarına oranının, 2000 yılındaki 2.6'lık düzeyinden ilk sözleşme yılında 2.2'ye düşeceğini ve ikinci sözleşme yılında 2.3'e çıkacağını tahmin ediyoruz. Sözleşmeyle, 2001 yılında kamu sektörü işçilerinin görece ücretleri önemli bir oranda yeniden ayarlanmış olmakla beraber, elde edilen sonuç beklentilerimizle tam olarak aynı doğrultuda gerçekleşmemiştir. Bununla birlikte, sendikalar, toplu iş sözleşmesinin ilk altı ayı için öngörülen ücret artışları ödemelerinin 2002 yılının başında yapılmasına rıza göstermiş olup, anlaşma 2001 yılı için reel ücretlerde önemli ölçüde bir azalışı içermektedir.... Ayrıca, özel sektörde ılımlı fiyat ve ücret artışlarını teşvik etmek için sosyal ortaklarla mevcut diyalog kuvvetlendirilecektir. .. özel sektör için enflasyon hedefiyle tutarlı ücret ve fiyatlandırma ilkeleri de dahil olmak üzere, programın hedefleri ile uyumlu ileriye yönelik fiyat ve ücret belirleme davranışı teşvik edilecektir. Ayrıca Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı, işçi sendikalarına, sanayicilere, işverenlere ve bankacılara programı anlatmak ve onların desteğini sağlamak amacıyla kararlı çabalarını sürdürecektir." (Niyet Mektubu-26 Haziran 2002)

2001 ve 2002 yıllarında gerek özel sektör gerekse kamu toplu iş sözleşmelerine hükümet tarafından IMF'ye verilen niyet mektubu çerçevesinde müdahale edilmiş, grevler ertelenmiş reel ücretleri düşürmeyi hedefleyen ücret zamları dayatılmıştır.

IMF'ye verilen bu sözlerin gerçek anlamı kendini grev ertelemelerinde buldu. Demokrasinin ve işçi haklarının temel ve vazgeçilmez unsuru olan grev hakkı hükümet tarafından yıllardır yapılan düzenli "grev ertelemeleriyle" fiilen ortadan kaldırılmaktadır. 12 Eylül darbesi ürünü Anayasa ve yasalarla zaten sınırlanmış olan grev hakkı hükümet uygulamalarıyla tamamen yok edilmektedir. Artık Türkiye grevsiz bir demokrasidir.

Lastik-İş Sendikasının 2000 ve 2002 grevleri, Kristal-İş Sendikasının 2001 grevi hükümet kararnamesi ile ertelenmiş ve Hava-İş sendikası grev erteleme ile tehdit edilerek sözleşme imzalaması sağlanmıştır. Bütün ertelemelerin gerekçesi "milli güvenliği" tehdittir. Aslında bu erteleme, fiilen yasaklama anlamına geliyor. Çünkü 60 günlük süre sonunda sendika greve devam edemiyor. 12 Eylül darbesinin ardından çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası hükümete grev erteleme (aslında engelleme) hakkını veriyor.

Mayıs 2002'deki lastik grevinin ertelenmesi ile birlikte grev engellemesi bir kural halini almıştır. Türkiye'de fiilen artık grev hakkı yoktur. Son yıllarda bütün etkili ve yaptırım gücü olan grevler ve grev kararları hükümet tarafından "milli güvenlik" bahanesi ile ertelenmiştir. Sendikalar artık grev

hakları olduğunu düşünerek toplu pazarlık yürütemezler. Çünkü bütün grevler potansiyel olarak engellenme tehdidi ile karşı karşıyadır.

Lastik, cam, kağıt ve belediye grevleri milli güvenlikle nasıl ilişkilendirilmektedir? Bütün grevler milli güvenliği tehlikeye atıyor gerekçesiyle ertelenebiliyorsa grev hakkının anlamı nedir? Nasıl oluyor da ülkenin milli güvenliği bu kadar kolay bozulabiliyor? Otomobil lastiğinden, su bardağından, kartondan, kağıttan etkilenen bir milli güvenlik olabilir mi? "Milli güvenlik" kavramı çok geniş ve hatta keyfi yorumlanmaktadır. Milli güvenlik kavramı grev ertelemeleri için işveren çevrelerinin baskısıyla kötüye kullanılmaktadır. Başbakanlığın bir grev erteleme davasına gönderdiği savunma bunun açık örneğidir:

"Motorlu taşıt araçları ile diğer araç ve iş makineleri için lastik üreten işyerlerinde uygulanan grev, devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda sinai, sosyal, kültürel ve ekonomi dahil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukunun her türlü iç ve dış tehdide karşı korunması ve kollanmasını ifade eden milli güvenliği bozucu nitelikte bulunmuştur" (19 Haziran 2000-Başbakanlık Savunması.) Bu akıllara durgunluk verecek gerekçe bütün grev ertelemeleri için kullanılmaktadır. Hükümet büyük işveren çevrelerinin grev erteleme ricalarını hiç birini kırmamakta, "milli güvenlik" kılıfına sokarak grevleri ertelemektedir.

7/Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası

4688 sayılı Kamu Görevlileri sendikaları yasası Haziran 2001'de Resmi Gazete'de yayımlandı. Kamu çalışanları uzun yıllar süren mücadelelerden sonra bir yasal düzenlemeye kavuştular ancak yasa önemli sınırlamaları beraberinde getirdi. 1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği kamu çalışanlarına toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamış bunun yerine toplu görüşme kavramına yer verilmişti. Yeni yasa da grev ve toplu sözleşme mekanizması yerine "toplu görüşme" mekanizmasını getirmiştir. Yeni yasa ile bilinen anlamda bir özgür toplu pazarlık düzeni söz konusu değildir. Sendikalar bir idari kurulla görüşme yapacaklar anlaşma ya da anlaşmazlık halinde son karar hükümete ait olacak. Grev mekanizması söz konusu olmayacak.

Yeni yasada grev hakkının olmaması Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği tarafından eleştirilmektedir. Yasa ile polis ve askerlere sendikalaşma hakkı tanınmazken milli savunma ve ceza infaz kurumlarında da sendikalaşma yasaklandı. Daha önce bu işkollarında kurulan sendikaların faaliyetleri engellenmiş oldu.

Yasanın uygulaması 2002 yaz aylarında başlayacak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili sendika ve konfederasyonları ilan edecek ve Ağustos 2002'de ilk toplu görüşme başlayacak.