

İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN KANUN DEĞİŞİKLİĞİ ÇALIŞMALARININ TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ AÇISINDAN ANALİZİ

Yrd. Doç.Dr. Türker TOPALHAN^(*)

GİRİŞ

Endüstri İlişkileri Sistemimizin Kolektif iş ilişkilerini düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bilindiği üzere 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Yürürlük tarihinden günümüze kadar 26 yıllık bir uygulaması olan bu iki kanunla ilgili olarak birçok Kanun değişikliği çalışmaları yapılmış, günümüze kadar çeşitli tarihlerde yapılan çalışmaların bazı hükümleri söz konusu kanunların zaman içerisinde bazı maddeleri ile değiştirilmiştir.

Bu günlerde Avrupa Birliği uyum çalışmaları çerçevesinde kolektif iş ilişkilerini düzenleyen kanunların değiştirilmesine yönelik çalışmalar hız kazanmış, endüstri ilişkilerinin tarafı olan çeşitli kurum ve kuruluşlarca konuya ilişkin kanun teklifi ve Kanun değişikliği tasarıları hazırlanmıştır. Bu doğrultuda gündemde 1 Kanun teklifi ve 2 Kanun değişikliği hazırlık taslağı bulunmaktadır. Kanun teklifi iktidar partisi Milletvekillerince hazırlanmıştır. 2009 yılı Haziran ayında gerçekleşen Milletlerarası Çalışma Teşkilatının genel kurulundan önce geçmesi beklenen iktidar partisi Kanun teklifi işçi ve işveren kesimlerinden gelen tepkiler nedeniyle beklemede kalmıştır. Hazırlanan teklif TBMM de halen sıra beklemektedir¹ Gündemde olan iki Kanun değişikliği hazırlık taslağından birincisi TÜRK-İŞ tarafından beş akademisyene hazırlanmıştır². TÜRK-İŞ bu taslağı hazırlanmış olmakla birlikte taslağa sahip çıkmamıştır. Taslağın “böylede düşünülebilir”

(*) Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

¹ TBMM.gov.tr.(Ağah KAFKAS ve Arkadaşlarınca hazırlanan Kanun Teklifi, Genel Kurulda 60. sırada beklemektedir).

² TÜRK-İŞ.(org.tr. Sarper SÜZEK, Devrim ULUCAN, Öner EYRENCİ, Kübra YENİSEY, Sevil ALPAGUT tarafından hazırlanan Kanun Taslağı çalışması).

anlamında olduğu ifade edilmektedir. İkinci Kanun hazırlık çalışması ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlattırılan taslaktır³.

Bu çalışmada, İktidar Partisi Milletvekillerce hazırlanan Kanun teklifi ile TÜRK-İŞ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılan Kanun değişikliği hazırlık taslaklarındaki düzenlemeler üzerinde çalışma ekonomisti yaklaşımı ile durulacaktır. Söz konusu Kanun teklifi ile Kanun değişikliği hazırlık taslakları, Türk Endüstri İlişkileri sistemine etkileri ile çalışma barışı ve örgütlenme özgürlüğüne katkıları bakımından ele alınarak, bizce önemli görülen konular üzerinde hukuki tartışmalar yapmaktan ziyade, çalışma hayatına yansımaları bakımından incelenmeye çalışılacaktır.

İktidar partisi milletvekilleri tarafından hazırlanan kanun teklifi ve TÜRK-İŞ tarafından hazırlatılan Kanun değişikliği taslağındaki önemli gördüğümüz değişiklikleri çalışmamızda kısaca hatırlattıktan sonra, gündemde üzerinde en çok tartışılan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanınca hazırlatılan taslak üzerinde detaylı incelemeye geçilecektir.

1-TBMM' DE HAZIRLANAN KANUN TEKLİFİNDEKİ DÜZENLEMELER

2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda değişiklik yapılması amacıyla, 20.05.2008 tarihinde Agah Kafkas ve yedi Milletvekili tarafından imzalanarak TBMM Başkanlığına sunulan "2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Teklifi"⁴, 21.05.2008 tarihinde TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun da görüşülmeye başlanmış, komisyon 26.05.2008 de raporunu vererek 27.05.2008 tarihinde kanun teklifini TBMM Genel Kuruluna göndermiştir. Teklif halen TBMM Genel Kurulunda beklemektedir.

TBMM Genel kurulunda bekleyen Kanun teklifinin en çarpıcı düzenlemesi, yüzde on barajının kaldırılarak bunun yerine "Ekonomik ve Sosyal Konseye katılan Konfederasyonlardan birine üye olmak veya 80 bini aşkın üyesi bulunan bir konfederasyona üye olmak" koşulunu getirmesidir. Kanun teklifinde, sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olmak şartı kaldırılmakta, işkolu sayısı 19'a düşürülmekte, sendika üyelik yaşı 16'dan 15'e indirilmekte, sendika üyeliğinde

³ Yol-is.org.tr. (Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Haluk Hadi SÜMER, Halil İbrahim SARIOĞLU, Talat CANBOLAT, Aydın BAŞBUĞ, Pir Ali KAYA, Ali Kemal SAYIN tarafından hazırlanan Kanun Taslağı çalışması).

⁴ .TBMM. gov.tr.

noter şartı kaldırılmakta, sendika üyesi işçinin işsiz kalması halinde işsiz kaldığı tarihten itibaren sendika üyeliğinin bir yıl devam edeceği hüküm altına alınmaktadır. Teklifte, işyeri barajı aynen korunmakta Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda ve işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olup işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunan bir işletmede, işçi sendikasının grev kararı almadan Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin süresi işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinde 30 güne düşürülmekte, grup toplu iş sözleşmelerinde ise 45 gün olarak düzenlenmektedir. Zorunlu arabuluculuk müessesesine son verilerek toplu iş uyuşmazlıklarında barışçı çözüm yolu olarak ihtiyari (gönüllü) arabuluculuk sistemine geçilmektedir. Resmi liste dışından da arabulucu seçilebilmekte, arabulucunun görev süresinin 6 gün uzatılması sadece grup toplu iş sözleşmelerinde mümkün olabilmektedir.

İktidar Partisi Milletvekillerince hazırlanan Kanun teklifinde önemli gördüğümüz değişiklikleri kısaca özetledikten sonra, aşağıda TÜRK-İŞ tarafından hazırlatılan Kanun tasarısının bizce önemli görülen düzenlemeleri özetlenmeye çalışılacaktır.

2- TÜRK-İŞ TARAFINDAN HAZIRLANAN TASLAKTAKİ DÜZENLEMELER

TÜRK-İŞ tarafından hazırlatılan ve Nisan 2009 tarihinde kamu oyuna açıklanan taslağın en önemli değişiklikleri ise şöyle sıralanabilir.

Sendikaların seçimleri sendika tüzüklerine bırakılmakta, sendika aidatındaki sınır kaldırılmakta, sendikaya üyelikte noter koşulu kaldırılmakta, yüzde 10 barajı yüzde 3'e düşürülmekte, işletme toplu iş sözleşmesinde işyeri barajı yüzde 40 + 1 e indirilmekte, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değil bağımsız bir Toplu İş İlişkileri Kurulu tarafından belirlenmesi esası getirilmektedir. Bu kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, idari ve mali bakımdan özerk, yönetim kurulunca iş ve sosyal güvenlik hukuku ile endüstri ilişkileri alanında yetkin adaylar arasından seçilen bir üyenin başkanlığında üçü devlet, üçü işçi konfederasyonları ve üçü de işveren konfederasyonunun belirleyeceği üyelerden oluşmaktadır.

Taslakta 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan üç kişilik uzlaştırma kuruluna tekrar dönülmekte, grev yasakları azaltılmakta, grev ertelemesinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmemişlerse grev ve lokavtın kaldığı yerden devam etmesi esası getirilmektedir. Sendikaların radyo ve televizyon kurabilmelerine imkân sağlanmakta ve meslek sendikalarının kuruluşuna izin verilmektedir. Ayrıca yürürlükteki “Sendikalar Kanunu” ve “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”, “Toplu İş İlişkileri Kanunu” adı altında tek Kanun içinde birleştirilmektedir.

3- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINCA HAZIRLANAN TASLAKTAKİ DÜZENLEMELER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2003 yılında oluşturulan bilim kuruluna hazırlatılarak Şubat 2008 de sosyal tarafların görüşüne sunulan “Sendikalar Kanunu” ile “Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun tasarıları, üzerinde yapılan yoğun eleştiriler sebebiyle geri çekilmiştir.⁵ Daha sonra, Bakanlıkça bir grup akademisyene hazırlatılarak Kasım 2009 da sosyal taraflara gönderilen Kanun değişikliği hazırlık taslakları Türk Endüstri İlişkileri sisteminde köklü değişiklikleri içermektedir. Söz konusu taslakla getirilen yeni düzenlemeler, günümüzde üzerinde oldukça yoğun tartışmalara sebep olmaktadır. Aşağıda Kolektif İş ilişkilerini düzenleyen Kanun değişikliği hazırlık taslakları sırasıyla ele alınarak, yapılan değişiklikler, Türk Endüstri İlişkiler Sistemine etkileri perspektifinden incelenmeye çalışılacaktır.

A- Sendikalar Kanununa İlişkin Düzenlemeler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılarak Kasım 2009 da sosyal tarafların görüşüne sunulan “Sendikalar Kanunu” taslağı Türk Endüstri İlişkileri sisteminde köklü değişiklikler içeren hükümler getirmektedir.

2821 sayılı kanunun 3. maddesi ile işçi ve işveren sendikalarının işkolu esasına göre bir işkolunda kurulabileceği esası belirlenmişken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılan taslağın 2. maddesinde; sendika türleri işyeri, işkolu ve meslek sendikaları olarak belirlenmiş, “işyeri ve meslek” sendikaları ile aynı işkolunda veya meslekte kurulu en az iki sendikanın “federasyon” kurabileceği yeni düzenlemeler olarak yer almıştır. Taslaktaki düzenlemeye göre İşkolu sendikalarının yanı sıra, İşyeri ve Meslek esasına göre sendikalar kurulabilecektir. Yapılan bu düzenleme ile Türk sendikacılığı 274 sayılı kanun döneminde ortaya

⁵ DEMİRCİOĞLU A.Murat, Sicil Dergisi, Mart, 2008.

çıkan sendika enflasyonuna sebep olabilecek bir yapıya dönüşebilecektir. Hatırlanacağı üzere işçi sendikaları bakımından 1978 yılı 912 sendika sayısı ile işveren sendikaları bakımından ise 1970 yılı 120 sendika sayısı ile sayısal büyüklüklerin doruğa ulaştığı yıllardır⁶. Yasanın yürürlükte bulunduğu süre içerisinde işyeri sendikalarının ve işkolu sendikalarının çıkar çatışmalarına şahit olunmuş ve 2821 sayılı kanunda bu uygulamadan vazgeçilmiştir. Taslak metninde buna ilave olarak meslek sendikacılığının da getirilmiş olması sendika sayısının artmasına sebep olacağı gibi işçiler arasında gereksiz kutuplaşmalara da yol açabilecektir. Ayrıca sendika sayısının artması, sendikaların pazarlık gücünün zayıflamasına yol açarak, küresel güçlerin genel hedeflerinde olan örgütsüzleştirme eğilimlerini destekler bir yapıya dönüşebilecektir. AB ne uyum çalışmaları doğrultusunda meslek sendikalarına taslakta yer verilmiş olması ise üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

Türkiye tarafından kabul edilen 87 sayılı ILO sözleşmesindeki, işçilerin ve işverenlerin istedikleri kuruluşları kurabilmelerine ilişkin hükmün her ülkenin toplu sözleşme ve sendikacılık düzeni ile sınırlı olduğunu kabul etmek gerekir. Toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesi için ulusal koşullara uygun önlemler alınmasını öngören 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesi bunu doğrular niteliktedir⁷. Bu nedenle Türk sendikal sistemi içerisinde meslek sendikacılığını yasaklayan hükümlerin sendika çokluğu ilkesine ve 87 sayılı Sözleşmeye aykırı düşmediği Doktrinde geniş kabul görmektedir⁸. Ayrıca aynı Akademisyenlerce hazırlanan Toplu İş Sözleşmesi Kanun taslağının 4. maddesinde yer alan “bir işyeri için aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmü ve meslek sendikalarının toplu iş sözleşme yapma yetkisine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi bu sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmalarını imkânsız hale getirilmiştir.

Taslağın “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde, Federasyon ve Konfederasyonlar “Üst Kuruluş”, sendika ve üst kuruluşlar ise “Kuruluş” olarak tanımlanmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 1. maddesinde, bu kanunun amacının işçi ve işverenlerce kurulan Sendika ve Konfederasyonlara ilişkin esasların düzenlenmesi olduğu belirtilmiştir. Buna göre “sendika” deyimini işçi ve işveren kuruluşlarının nüvesini ve fakat sadece bir türünü ifade etmektedir. Yürürlükteki kanunda “Sendika” ve “Konfederasyon” deyimleri kullanılmış, geçici maddelerde ise her ikisini kapsayan “teşekkül” veya “kuruluş” deyimlerine yer verilmiştir. Ancak, geçici maddelerde ve kanunun adında da görüldüğü gibi

⁶ ÖNSAL Naci, Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Kamu-İş yay,Ankara, 1992,s.106

⁷ ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta yay, İstanbul, 2009,s.440.

⁸ AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN SENYEN Emine, İş Hukuku,3. Baskı, Seçkin Yay,Ankara,2009,322.

“sendika” deyimini bazen “işçi ve işveren kuruluşu” yerine geniş anlamda da kullanılmaktadır. Gerçekten, sendikacılığın kendi başına değil diğer konularla birlikte genel olarak ele alındığı durumlarda (*sendika özgürlüğü, sendika hakkı, sendikacılığın gelişimi, vb.*) geniş anlamdaki “sendika” deyimine yer vermek gereklidir⁹. Sendika kavramı özünde işçi örgütlenmesinin adıdır. En dar anlamda “sendika” kavramı kamu kurumu niteliği taşımayan işçi mesleki teşekkülleridir. Geniş anlamda sendika kavramı ise, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak maksadı ile kurdukları mesleki örgütlerin adıdır¹⁰.

Bu bağlamda taslak metnindeki kavram ve tanımlamalarda sendikal kuruluşların kendi başına ele alındığı durumlarda işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kavram ve tanımlarının dar anlamları ile düzenlenmesi amaca daha uygun olacaktır. Ayrıca, tanımlamanın niçin böyle zorlandığını anlamak da mümkün değildir. Taslağın birçok maddesinde “kuruluş” yerine sendika ve konfederasyon kavramlarının kullanılmaya devam edilmiş olması taslağın, “kuruluş” ve “üst kuruluş” kavramları ile uyum sağlayamadığını da göstermektedir.

Aynı maddede işyerinin bütününe yönetenler yanında bunların “yardımcılarının” da işveren vekili sayılması işveren vekili kavramının oldukça genişletilmiş olduğunu göstermektedir. Ancak, aynı akademisyenlerce hazırlanan Toplu İş Sözleşmesi Kanun taslağında “işveren vekili” kavramı konusunda 4857 sayılı kanuna atıf yapılması kolektif iş ilişkilerini düzenleyen kanunlarda kavram kargaşasına yol açabileceği endişesini de beraberinde getirmektedir.

Taslakta, “işçi benzerlerinin de” işçi sayılacağı ifadesi ile açıklanmaya muhtaç bir kavram getirilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanması bakımından doktrinde hala tartışma konusu olan “işçi sayılan kimseler” konusu “işçi benzerleri” kavramı ile açıklanamayacak kadar kapsamlı ve geniş bir kavramdır. 2821 sayılı sendikalar kanunu bakımından işçi sayılan taşıma, yayın ve adi şirket sözleşmesine göre çalışanlar 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi grev lokavt kanunu anlamında işçi sayılmamaktadır.¹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılan taslağın “tanımlar” başlıklı 2.maddesinde yer alan bu düzenleme ile konunun daha da karmaşık bir hal alacağı endişesini taşımaktayız.

⁹ ÇELİK. Age, s.378.

¹⁰ AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN SENYEN Emine, İş Hukuku,3. Baskı, Seçkin Yay, Ankara,2009,s.275.

¹¹ . SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta yay. İstanbul, 2008,s.123-124.

2821 sayılı kanunun 3. maddesinde istisnai bir düzenleme ile yer alan Kamu İşveren Sendikalarına ilişkin olarak taslakta herhangi bir özel düzenleme yapılmadığı için “Kamu İşveren Sendikaları”nın imtiyazlarını kaybettiği, işveren sendikaları ile ilgili genel koşullara uyacağı anlaşılmaktadır. Ancak, yürürlükteki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 3.madde gerekçesinde, Devletin en büyük işveren olduğu ve kamu kesiminde yıllık programlarda da amaçlanan kamu işverenlerine sendikalaşabilme imkanı sağlanması için bu hükmün getirildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte “Devletin her işkolunda yeterli sayıda (en az yedi işverenin bir araya gelmesi) işvereni bulup örgütlenmesi mümkün olmadığından, Devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası ile kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlayabilecektir”¹² gerekçesiyle 2821 sayılı Kanunun 3. maddesi düzenlenmiştir. Bu maddede belirtilen gerekçeler halen devam etmektedir. Ayrıca bu ifadenin kanun metninden çıkartılması durumunda kamuda çok sayıda işveren sendikasının kurulmasına sebebiyet verecek ve bu durum ise yukarıdaki gerekçede belirtilen faydaları ortadan kaldıracaktır. Böyle bir sistem kamu kaynaklarının kullanımı konusundaki kontrolü ve koordinasyonu da ortadan kaldırılacaktır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında bazı işkollarında yeterli sayıda işverenin bulunmaması sebebiyle örgütlenme imkânı olmayacağı için bu işkollarında işçi çalıştıran kamu işverenleri sendika kuramayacaklardır.

Bu itibarla, taslağın bu haliyle kanunlaşması halinde Kamu İşveren Sendikaları fonksiyonlarını önemli ölçüde kaybedeceklerdir. Oysaki, Kamu İşveren Sendikaları Türk Endüstri İlişkileri sisteminde kuruluşlarından bu yana oldukça önemli işler yapmış, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerindeki dağıntık yapıyı ortadan kaldırarak koordine edici bir rol üstlenmiştir. Günümüzde devletin hala en büyük işveren olarak işçi istihdam ettiği gerçeği dikkate alındığında bu sendikaların kuruluş gerekçelerinin hala var olduğu ve varlıklarının devam etmesinin gerekliliği daha iyi anlaşılacaktır.

Taslağın 4. maddesi ile yapılan önemli bir değişiklikte işkolu sayılarına ilişkindir. Yapılan yeni düzenleme ile işkolu sayısı 28 den 17’ ye düşürülmüştür. Aralarında uzlaşma olmadığı için işçi sendikalarının bu değişikliği benimsemelerini beklemek mümkün görülmemektedir. Düzenlemede bir araya getirilen işkollarının seçimine haklı itirazlar gelebilecektir.

Sendika kurucusu olabilmek için TC vatandaşı olmak koşulu “Türkçe okur-yazar” olmak şeklinde değiştirilmiştir(md.6). Yürürlükteki kanunda ek madde ile

¹² .<http://www.tuhis.org.tr/shakkinda.htm>.

düzenlenen “bölge şubesi” kavramı taslağın 8. madde metninde yer almış, üyelik aidatlarındaki bir günlük çıplak ücret sınırı kaldırılmıştır. Sendika ve Konfederasyonlara üyelik aidatının sınırının kaldırılması ve yüksek miktarlardaki üyelik aidatları bu kuruluşlara üyeliği caydırıcı bir etki yapabilir. Bu düzenleme, ülkemizde yerleştirilmeye çalışılan güçlü sendikacılık ilkesi ve sendikalı işçi sayısının artırılması hedefleri ile uyum göstermemektedir.

Anlaşılması zor bir değişiklik ise genel kurul dışındaki sendika organlarında görev almak için “o işkolunda çalışıyor olmak” koşulunun kaldırılmış olmasıdır. Az gelişmiş ülkelere özgü bir düzenleme olan o işkolunda çalışmama koşulu örneğin Hindistan da sendika yöneticilerinden çoğunun dışardan gelenlerden oluşmasına sebep olmuştur. Özellikle o endüstri ile herhangi bir ilişkisi olmayan Avukatlar sendika yöneticiliği yapmaktadırlar¹³. Anlaşılan bu düzenleme ile sendikaların yönetimlerinin profesyonel yöneticilere bırakılması düşünülmektedir. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi az gelişmiş ülkelerde sanayi işçilerinin eğitim seviyesinin çok düşük olması, hatta bunların büyük bir çoğunluğu okur-yazar bile olmaması böyle bir uygulamayı bu tür ülkeler için zorunlu kılmıştır. Ülkemiz geliştirmekte olan, ekonomik ve sosyal alanlarda dünya ölçeğinde belli büyüklüklere ulaşmış bir yapıdadır. Taslakta yer alan bu düzenleme hem ülke gerçekleri ile bağdaşmamakta hem de Endüstri ilişkilerine emek vermiş Türk sendikacılarınca kabul edilebilir görülmemektedir.

Taslakta Zorunlu organların görevlerinin ihtiyari organlara devredilemeyeceği düzenlemesinin kaldırılarak, tercihin tüzüklere bırakıldığı görülmektedir (md.9). Yürürlükteki Sendikalar Kanunu, sendika ve konfederasyonlara tüzüklerinde düzenlenmiş olması kaydıyla ihtiyaca göre 274 sayılı kanun döneminde olduğu gibi “Yürütme Komitesi”, “İcra Kurulu” adı altında ihtiyari organlar kurmalarına izin vermektedir. Ancak, Kanunla zorunlu organların görev, yetki ve sorumluluklarının ihtiyari organlara devredilemeyeceği hükmü getirilerek 274 Sayılı Kanun dönemindeki bazı hatalı uygulamaların tekrarlanmasının önlenmesi amaçlanmıştır.¹⁴ Taslaktaki düzenleme geçmiş dönemdeki hatalı uygulamaların tekrar yaşanmasına imkan sağlar niteliktedir.

2821 sayılı kanunun “ortak hükümler” başlıklı 9. maddesinde “bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar” ifadesi bulunmaktadır. Yürürlükteki kanuna göre, yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile denetleme kurulu başkan ve üyeleri “yönetici” sayılırken, taslak denetleme kurulu başkan ve üyelerini bu sıfatın dışına çıkarmıştır. 2821 sayılı Kanununun 29. maddesindeki sendika şube, genel merkez ve konfederasyonlardaki yönetim kurulu

¹³ . EKİN Nusret, Endüstri İlişkileri, Beta Yay, İstanbul,1994, s.50.

¹⁴ . ÇELİK Nuri, age, s. 466.

başkan ve üyelerine tanınan teminatlar, uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile genişletilerek “sendika Yöneticileri”nin (yönetim ve denetim kurulu üyeleri) bu teminatlardan yararlanacağı şekilde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile sendika yöneticiliği güvencesinin daraltılması gündeme gelmektedir. Sendikacılar için kazanılmış bir hak olan sendikal güvencenin bu düzenleme ile ortadan kaldırılmasının, bu kesim tarafından kabul edilebilmesi oldukça zor görülmektedir.

Taslakta sendika yönetimlerinin şubeleri kapatma - birleştirme yetkisi genel kurula devredilmiş ve bu düzenleme ile sendika yönetimlerinin bu tasarruftan kaynaklanan şikayetlerine çözüm bulunmaya çalışılmıştır(md.11).

2821 sayılı kanunun “Genel Kurulların Toplantı Zamanı” başlıklı 12. maddesindeki genel kurul süresi taslaktaki düzenlemeyle 4 yıldan 3 yıla indirilmiştir. 1/5 delegenin gerekçe göstermeden olağan üstü genel kurul toplantısı talep etmesi ve toplantı yapılmaması halinde dava açabilmesine izin veren düzenleme, genel kurulların gereksiz tekrarlar yaşanmasına neden olabilecek niteliktedir(md.12). Seçimlerin Pazar günü yapılma zorunluluğu kaldırılmış(md.14), sendikaya üye olma yaşı 16 dan 15 e indirilmiş(md.18), sendikaya üye olmada noter koşulu kaldırılmıştır(md.19). Noter koşulunun kaldırılması konusu önem arz etmektedir. Çünkü sendikaların bir kısmı noter koşulunun kaldırılması halinde sahteciliğin önüne geçilemeyeceğini düşünmektedir. Bir kısım sendika ise notere ödenen paranın büyüklüğüne, mesai saatleri içinde hizmet veren notere işçilerin gitmesindeki güçlüğü, vb dikkat çekerek noter koşulunun kalkmasını istemektedir. Sendikaların kendi aralarındaki bu tartışmayı ikinci grubun kazandığı anlaşılmaktadır. Ancak, sendikaya üyelikte noter şartının kaldırılarak sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile üyeliğin kazanılması ve üyelik bildirimini Bakanlığa elektronik ortamda yapması şeklindeki düzenlemenin, bu bildirimlerin kontrolünün sağlıklı yapılamaması endişesini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca, sendikaya üyelik ve çekilmede noter şartı 2821 sayılı Kanuna uygulamada üyelik belgelerinde yapılan yolsuzluklar nedeniyle gerçek üyeliğin çoğu zaman tespit edilememesi ve bunun sonucu toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanan sendikanın belirlenememesi gerekçesi ile getirilmiştir.¹⁵ Bu doğrultuda, yetki tespiti aşamasında ortaya çıkabilecek sorunları engellemek ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasını geciktirmemek için sendika üyeliğinin ve sendika üyeliğinden çekilmenin noter koşuluna bağlanması uygun olacaktır.¹⁶

Taslaktaki önemli değişikliklerden biride sendika aidatlarının “koşullu check-of” denilecek bir düzenlemeye konu olmasıdır. Taslak aidatların “işçinin yazılı isteğini bildirmesi” halinde işverence ücretten kesilerek sendikanın banka hesabına

¹⁵ ÇELİK Nuri, age ,s. 452.

¹⁶ CANIKLIOĞLU Nurşen, İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Kamu İş Ocak,1998,s.93-94.

yatırılmasını öngörmektedir(md.20).Ekonomik yapılarını zafiyete uğratabilecek olan üyelik aidat ödenmesinin işçilerin inisiyatifine bırakılması düzenlemesi, varlıklarını aidat gelirleriyle sağlayan sendikalarca kabul edilir nitelikte değildir. Güçlü sendikacılık ilkesi, sendikaların gerek üye sayısı bakımından ve gerekse ekonomik bakımdan büyüklüğünü ifade eden bir kavramdır. Sendikaların pazarlık güçlerini zayıflatacak en önemli faktör ise üye kaybı ve buna bağlı olarak üyelik aidat kaybıdır. Ekonomik olarak güçsüz duruma düşen sendikaların varlıklarını devam ettirmesi ise mümkün değildir. İşçilerin pazarlık güçleri sendikalarda organize olmayla sağlanabilir.¹⁷ Endüstri İlişkileri Sistemimizde pazarlık gücündeki dengelerin değişmemesi ve güçlü sendikacılık ilkesinin devamı için 2821 sayılı Kanundaki mevcut düzenlemenin muhafaza edilmesi yerinde olacaktır.

Sendika yöneticisi olarak seçilen işçinin isterse “iş sözleşmesini askıda bırakması”, isterse “kıdem tazminatını alması” şeklindeki değişiklik bu konudaki tartışmaları ortadan kaldırması ve net bir durum yaratması bakımından yerinde olmuştur (md.26). Ancak, taslağın 27. maddesinde yer alan “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi” başlıklı iş güvencesine yönelik düzenleme diğer çalışanlara nazaran oldukça genişletilmiş olduğundan eşitlik ilkesini zedeleyici bir nitelik kazanmıştır. Öte yandan temsilcilik sıfatının sona ermesinden itibaren bu teminattan 6 ay süre ile temsilcilerin yararlandırılmasına devam edilmesi ile işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticilerinin sendikanın yetki süresi ile sınırlı olarak bu teminattan yararlandırılmasına ilişkin düzenleme ise kişi bakımından da teminatları genişlettiğinden kabul edilemez niteliktedir¹⁸

Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen maddeler kaldırılmış “sendikaların tüzük ve programları”na uygun olarak serbestçe faaliyette bulunma esası düzenlenmiştir(md.29). Sendikaların kendilerini kısıtlı hissetmelerine neden olan bu düzenlemenin değiştirilmiş olması olumlu görülmektedir.

Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında taraf sendikanın muvafakatinin aranması koşulunun kaldırılması da “eşitlik” ilkesi bakımından yerinde bir düzenleme niteliğindedir. Taslakta, yetkili sendikanın bulunmadığı işyeri/ işletmede en çok üyeye sahip sendikanın “sendika temsilcisi” atayabileceğine ve bu temsilcinin temsilcilik süresinin bir yıldan az olmamak üzere başka bir sendikanın en çok üyeye sahip olduğunun kesinleştiği tarihe kadar devam edeceğine yönelik düzenleme uygulamada tartışma yaratacak niteliktedir (md.30). Sendikalara yeminli mali müşavir zorunluluğu getirilmiştir(md.37). Zorunluluklar sendikal özgürlükleri daima zedelemektedir. Bu konuda doğru olan iç denetimdir.

¹⁷ BİÇERLİ Kemal, Çalışma Ekonomisi, Beta Yay. Basım, İstanbul,2007,s.308.

¹⁸ MESS İşveren Gazetesi, Kasım 2009.

Taslakta, mal bildirim zorunluluğu kaldırılmış, işveren sendikalarının tüzüklerinde yer almak ve nakit mevcudunun yüzde 40'ını aşmamak koşulu ile üyelerine kredi verebilecekleri düzenlenmiştir(md.34). İşveren sendikalarınca da talep edilen bu düzenlemenin taslakta yer alması isabetlidir. Ancak, kötü niyetli kullanımları engelleyici hükümlerle konunun düzenlenmesi gerekli görülmektedir.

2821 sayılı kanunun "sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri" başlıklı 33. maddesinde yer alan "nakit mevcudunun % 40 dan fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak" şeklindeki düzenleme taslak metninde yer almamıştır. Mevcut düzenlemenin taslakta bulunmaması, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerini kısıtlayacak, hatta ticaret yasağına ilişkin düzenleme nedeniyle sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapma imkanı ortadan kalkacaktır¹⁹

Sendikaların Radyo ve Televizyon kurmaları önündeki engel, 3984 sayılı kanunun (a) bendinde yer alan "sendikalar" ifadesinin çıkarılması ile ortadan kaldırılarak bu konudaki tartışmalara son verilip isabetli bir düzenleme yapılmıştır (ek.md.1).

2- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa İlişkin Düzenlemeler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir grup akademisyene hazırlatılan Toplu İş Sözleşmesi Kanun taslağı Kasım 2009 da sosyal taraflara incelenmek üzere sunulmuştur.

Taslakta göze çarpan en önemli değişiklik Kanunun isminin değiştirilmiş olmasıdır. Yürürlükteki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu "Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" olarak isimlendirilmiştir. Ancak; toplu iş sözleşmeleri kolektif iş ilişkilerinin bir kısmını teşkil etmektedir. Kolektif iş ilişkilerinin bir diğer boyutunu ise iş mücadeleleri oluşturmaktadır. Taslağın "Amaç" başlıklı 1. maddesinde yer alan "grev ve lokavta başvurularının esas ve usullerini düzenlemek" ifadesi ile bu konulara ilişkin düzenlemelerin yapılacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, iş mücadelelerinde uyuşmazlığa düşülmesi halinde barışçı çözüm yolları ile grev ve lokavta başvurulmasının düzenlenmesi ise toplu iş sözleşmesi kadar önemli bir konudur. Taslakta, hem toplu iş sözleşmelerine ilişkin hem de grev ve lokavta ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Bu durumda her iki konuyu da kapsayacak olan Kanunun eski isminin muhafaza edilmesi isabetli olacaktır. Aksi

¹⁹ MESS İşveren Gazetesi, Kasım 2009.

durum, taslak metnindeki Kanun isminin düzenlemenin tamamını kapsamadığı gibi bir sonucu ortaya çıkarabilecektir.

Taslakta toplu iş sözleşmesinin tarifindeki, "sürelili ve yazılı olma" özellikleri daha sonra gelen maddelere bırakılmış (md 2), vecibevi hükümlerin de toplu iş sözleşmesinde yer alabileceği 3. maddede ifade edilmiştir. "İşletme" ve "Grup" toplu iş sözleşmelerinin tanımları yapılmış ancak "İşyeri" toplu iş sözleşmelerinin tanımına yer verilmemiştir. Taslağın 4. maddesindeki "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" ifadesi ile işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir. İşletme ve grup toplu iş sözleşmelerinin tanımları konusunda detaylı düzenlemeler yapıldığı halde işyeri toplu iş sözleşmesinin tanımının yapılmaması bir eksiklik olarak görülmektedir. Ancak, taslak metninin bu madde ile getirdiği önemli değişikliklerden biri de "grup toplu iş sözleşmesi" konusundaki tartışmaları sona erdirecek bir düzenleme yapmış olmasıdır. Grup toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak doktrinde genellikle görüş birliği olmakla beraber Yargıtay çeşitli zamanlarda vermiş olduğu kararla²⁰ konunun tartışmaya açılmasına sebebiyet vermiştir. Yargıtay'ın görüşü doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir.²¹ 2822 sayılı Kanun "işyeri", "işyerleri" ve "işletme" olarak üç tür toplu iş sözleşmesi öngörmektedir. Yargıtay "işyerleri" için yapılan toplu iş sözleşmesini üçüncü bir tür olarak görmemektedir. Halbuki yürürlükteki Kanunun 3. maddesinin "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" ifadesi ile anlaşılacak gerekenden eski 275 sayılı Kanun döneminden beri yerleşmiş olan grup toplu iş sözleşmelerini anlamak daha isabetlidir.²² Taslaktaki düzenleme ile bu tartışmaların sona erebileceği söylenebilir. Ancak, "Grup toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda işveren sendikasına üye olmayan birden fazla işveren veya bir veya birden fazla işveren sendikası ile bir veya birden fazla işçi sendikası arasında bu işverenlerin veya işveren sendikasına üye işverenlerin işyerlerinin tümünü kapsayacak şekilde de yapılabilir" hükmü ile grup toplu iş sözleşmelerinin niteliği genişletilmiştir. Bu düzenleme ile grup toplu iş sözleşmeleri konusunda kargaşalar yaşanacağı öngörülmektedir.²³

2822 sayılı kanunun 7. maddesinde toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden 120 gün önceden yetki işlemlerine başlanması şeklindeki düzenleme, taslakta, 30 gün düşürülerek 90 güne indirilmiştir (md 5). Aynı kanunun 9. maddesinde yer alan üyelik aidatı ve dayanışma aidatı ödemelerindeki farklı

²⁰ Yarg.9.HD.24.4.1986,E. 1986/3377 K. 1986 ve 18.4.1988,E.1988/4524 K. İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, TİSGLK ve İlgili Yargıtay Kararları,Cilt 1,Kamu İş.Tühis, Türk Kamu Sen Yay. İstanbul,1989,s.451-452.

²¹ TUĞ Adnan, Toplu İş Sözleşmesi, Orman İş Yay. Ankara,1996,s.38-39; ŞAHLANAN Fevzi,Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992,s. 27-28.

²² AKTAY Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS yay, Ankara ,2000,s.44.

²³ MESS , İşveren Gazetesi, Kasım,2009.

miktarlar, taslaktaki düzenleme ile üyelik aidatı miktarı ve dayanışma aidatı miktarları eşitlenerek ortadan kaldırılmıştır(md 9). Toplu iş sözleşmesinden yararlanılması hususunda dayanışma aidatı ile üyelik aidatı miktarlarının eşitlenmesi toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce imzalanması halinde sendika üyeliğinin cazibesini ortadan kaldırır nitelik taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesinden imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılanların hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın yararlandırılmasına ilişkin düzenleme ise eşitlik ilkesini zedeleyici bir yapıdadır. Bu sebeple, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imzası tarihi arasında iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeplerle fesh edilenlerle istifa ederek işyerinden ayrılanların bu hükmün dışında tutulması gerekmektedir. Taslakta, “toplular iş sözleşmelerine işyerinde çalışan işçilerin bir kısmını kapsam dışı bırakan veya yararlanmayı engelleyen hükümler konamaz” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır(md 9). Uygulamada, yüksek teknik bilgi ve eğitim niteliğine sahip insanları toplu pazarlık sistemi içerisinde oluşan ücretlerle istihdam edebilmek mümkün olmamaktadır. Bu durumda taraflar sözleşme serbestisi prensibi çerçevesinde bireysel akitler düzenlemekte ve toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalarak kapsam dışı personel statüsünde yüksek ücretlerle işyerlerinde istihdam edilebilmektedirler. Taslakta yer alan düzenleme ile bu imkân ortadan kalkmakla birlikte sözleşme serbestisi ilkesi de zedelenmiş olmaktadır. Ayrıca taslağın aynı maddesinde alt işveren ilişkisinin mahkeme kararı ile geçersiz sayılması halinde alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmelerinden geriye dönük olarak hiçbir koşul aranmaksızın yararlandırılmasını düzenleyen hüküm aynı dönem içerisinde aidat ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan sendika üyesi işçiler bakımından eşitlik ilkesini zedeleyici bir nitelik taşımaktadır.

Yüzde 10 barajı yüzde 1'e indirilmiştir(md 11). Taslaktaki en önemli ve radikal değişiklik bu oran değişikliği olarak görülmektedir. Bu oran, işkolu sayısının birleştirilmesi ile birlikte işçi sayılarının birleşen işkolunda önemli ölçüde artması sebebiyle daha anlamlı hale gelecektir. Çünkü taslağın 11. maddesinde “kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” ifadesi yer almaktadır. Bu düzenlemeden işyeri sendikasının da yüzde 1 barajına tabi olacağı sonucu çıkarsa birkaç istisna dışında işyeri sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapamayacaklarını tahmin etmek zor olmayacaktır. İşyeri sendikası için “işkolu” esas ve yüzde 1 baraj şartı aranacaksa “işyeri” sendikası bahsetmek anlamsız hale gelecektir.

Bir işyerinde herhangi bir sendika yetki alamıyorsa birden fazla sendika aranan sayısal koşulu sağlamakla birlikte yetki isteyebilecektir(md 11). Madde metninde belirtilmemiş olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi yetkisi için birlikte başvuracak sendikaların aynı işkolunda kurulmuş olması gerekecektir. Burada

amaçlanan, herhangi bir işyerinde bir sendikanın yetki barajını aşmaması halinde orada çalışan işçilerin bir an evvel toplu iş sözleşmesine erişimini sağlamak olsa gerekir. Yerinde bir düzenleme olmakla birlikte, günümüz şartlarında ülkemizdeki işçi sendikalarının gerek ideolojik ve gerekse rekabet koşullarındaki ayrışmaları dikkate alındığında, bu düzenlemenin uygulamada gerçekleşmesinin oldukça zor olacağı sonucunu düşündürmektedir.

Taslakta meslek sendikalarının nasıl yetki alacağı düzenlenmemiştir. Bu durumda meslek sendikaları fiilen var olacak ama toplu iş sözleşmesi yapamayacaklardır. Meslek sendikalarının taslakta bu haliyle yer alması, Avrupa Birliğine uyum çalışmaları çerçevesinde bir düzenleme yapıldığı izlenimini vermektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 14. maddesi ile düzenlenen "işveren sendikasının veya işverenin başvurusu " başlıklı madde "bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister" şeklinde devam etmektedir. Bu maddenin amacını, çoğunluğu haiz olmakla birlikte çeşitli nedenlerle yetki tespiti için başvuruda bulunmaktan kaçınan işçi sendikasına karşı işverenlerin kendi işyerinde çalışan işçilerin bir an evvel toplu iş sözleşmesine ulaşarak işyerindeki düzenin ve çalışma barışının devamının sağlanması olarak özetlemek mümkündür. Taslak metinde söz konusu düzenlemeye yer verilmemesinin nedenini anlamak mümkün görülmemektedir.

2822 sayılı kanunun "uyuşmazlığın tespiti" başlıklı 21. maddesinde toplu görüşme süresi 60 gün olarak düzenlenmişken, taslakta " toplu görüşmenin başlaması ve süresi" başlıklı maddede, bu süre, işyeri toplu iş sözleşmelerinde 30, işletme ve grup toplu iş sözleşmelerinde 45 güne indirilmiştir(md 17). Bu düzenleme, işçi sayısı ve işletme büyüklüğü bakımından geniş toplu iş sözleşmelerinde sorunlar yaratabilecektir. Çünkü, bu tür toplu iş sözleşmelerinde kapsadığı işçi ve işyerleri bakımından detaylı düzenlemelere yer verilmekte ve teklif metnindeki madde sayısı fazla olmaktadır. Bu durumda tekliflerin değerlendirilmesi, tarafların bu teklifleri üyeleri ile paylaşması ve önerilerini dinlemesi gibi uzun bir süreci gerektiren toplu pazarlığın süresinin kısaltılması, yürürlükteki Kanundaki süreler bile yetmezken olumlu sayılacak bir düzenleme olarak görülmemektedir.

Yürürlükteki Kanunun 27. maddesi ile düzenlenen "kanuni grev ve lokavt kararı" konusu, taslak metninde 32. maddede düzenlenmiş ancak, işçi sendikasının grev kararı almadan önceki bekleme sürelerine yer verilmemiştir. Uyuşmazlığın grev dışı yollarla çözümlenmesine yardımcı olabilecek bekleme sürelerinin kaldırılması uygulama örnekleri de dikkate alındığında isabetli görülmemektedir. Ülkemizde toplu

iş sözleşmelerinin sonuç verici görüşmelerinin esas itibarıyla grev kararı öncesinde ve grev kararının hemen ardından yürütüldüğü dikkate alınarak grevi hedefleyecek değil, tarafların anlaşmasına imkan tanıyacak sürelerin belirlenmesi amaç olmalıdır²⁴

Grev yasağının bulunduğu işler ve yerler ile geçici yasakları düzenleyen maddeler taslak metinden çıkarılmıştır. Bu önemli bir gelişmedir. Ancak, 2822 sayılı Kanunun 33. maddesinde düzenlenen “Grev Ertelemesi” müessesesi taslakta ‘Grev ve Lokavtın Yasaklanması’ (md.34) başlığı ile “İlgililerin veya Bakanlığın” talebi üzerine kararlaştırılmış veya uygulanmakta olan bir grevin “kamu düzenini veya kamu sağlığı” bakımından sakıncalı görülmesi halinde yetkili mahkeme kararı ile kısmen veya tamamen, sürekli veya geçici olarak yasaklanabilir” şeklinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme “ABD de olduğu gibi İdareye Kanundaki nedenlerin varlığı halinde mahkemeye başvurma yolunun açılması ve mahkemenin bunu yerinde bulan bir tespitte bulunması üzerine grev ve lokavtın ertelenmesinin uygun olacağı”²⁵ yolunda doktrinde kabul gören görüşlere de uygundur. Ancak bu düzenleme Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra kararın tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği yolundaki taslak (md.21) hükmü ile anlamsız hale gelmektedir. Çünkü, taslaktaki bu düzenleme kaynağında olduğu gibi (ABD Taft-Hartley Kanunu) grev veya lokavtın mahkemece geçici veya sürekli olarak yasaklanması halinde, yasaklama süresinin sonunda grev ve lokavta izin verilmesi ile anlamlı hale gelecektir.²⁶Bu suretle grev ve lokavt hakkının kısıtlandığına yönelik ILO tarafından yapılan eleştiriler de ortadan kaldırılmış olacaktır. Ayrıca “İlgililerin” grev ve lokavtı kamu düzeni veya kamu sağlığı bakımından sakıncalı görmesi halinde mahkemeye müracaatlarına izin verilmesi şeklindeki bu düzenleme, pratikte grevlerin uygulanmasına büyük bir engel teşkil edebilecektir. Kamu düzeni kavramı ilgililerce oldukça geniş bir şekilde yorumlanabilir. Örneğin, belediye hizmetlerinden yararlanan bir kişi, belediyeden aldığı hizmetin bir grev uygulaması sonucu kesintiye uğraması halinde “kamu düzeni” gerekçesine dayanarak yetkili mahkemeye dava açabilecektir. Düzenlemenin bu haliyle mevcut sorunlara çözüm getirmek yerine daha büyük sorunlara yol açabileceği kanaatindeyiz.

Taslakta yer alan önemli bir değişiklikte Yüksek Hakem Kurulunun yapısına ilişkindir(md.25). Kurulda, işçi ve işveren kesimini temsil edecek olan kişilerin tamamının ülkedeki en çok üyeye sahip konfederasyonca tayin edilmesinden vazgeçilmiştir. Yapılan düzenleme ile ülkede en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarınca birer temsilci, varlığı halinde üye sayısı en yüksek ikinci ve

²⁴ MESS İşveren Gazetesi. Kasım. 2009.

²⁵ ÇELİK Nuri, age, s.652; GÜNAY Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999, s.791 ; KABAĞÇI Mahmut, Grev Ve Lokavt, İstanbul, 2004, 87, 180.

²⁶ TOPALHAN Türker, Türkiye’de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, s. 215-216.

üçüncü konfederasyonlarca da her dönem için dönüşümlü olarak birer temsilci tayin etme hakkı sağlanmıştır. Yüksek Hakem Kurulundaki yeni yapılanmanın ülkedeki tüm işçi ve işverenlerin temsili bakımından yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilir. Ayrıca kurula, işveren konfederasyonlarınca, bir kamu işveren temsilcisi seçilmesi uygulamasına da son verilmiştir. Bu durum uygulamada Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu üyesi olması sebebiyle Yüksek Hakem Kurulunda kamunun hak ve menfaatlerini korumakla görevli olan Kamu İşveren Sendikalarının temsil yetkisini ortadan kaldırmaktadır. Yüksek Hakem Kurulunda Kamu İşverenlerinin temsil edilmemesi ise bu kurulda bağıtlanacak kamu kurum ve kuruluşlarının toplu iş sözleşmelerindeki normlarla aynı işverenlerin diğer kamu işyerlerinde bağıtlandığı toplu iş sözleşmelerindeki normlar arasında standart birliği sağlanamayacaktır. Kamu toplu iş sözleşmelerindeki normlarda standart birliği sağlanması ve kamunun hak ve menfaatlerinin korunması gibi gerekçelerle Yüksek Hakem Kurulunda Kamu İşveren temsilcisinin bulunması gerekli görülmektedir.

Taslakta yer alan bir başka konu ise grev oylamasına ilişkindir(md 33). Taslaktaki düzenlemeye göre grev oylamasının sendikanın tüzüğünde bulunması halinde yapılabilir hale getirilmesi ise sendika – işçi çatışmasına neden olabilecek bir yapıya dönüşebilecektir. Söz konusu düzenleme ile tüzüğünde grev oylamasına ilişkin hüküm bulunmayan işçi sendikasının grev oylaması yapamayacağı, dolayısı ile hiçbir sendikanın tüzüğünde böyle bir düzenlemeye yer vermeyerek grev oylaması müessesesinin ortadan kalkacağı da dikkate alınması gereken bir durumdur. Grev oylaması, grev kararı alan işçi sendikasının bu kararına muhalif olan sendikalı veya sendikasız tüm işçiler için sağlanmış bir hak olup²⁷, bunu sendikanın inisiyatifine bırakmak bu hakkın kullanımını önemli ölçüde engelleyecektir. Çünkü özü itibarıyla grev oylaması, işçilerin grev konusunda sendikayı denetleyebildiği tek enstrümandır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılan “Sendikalar Kanunu” ve “toplular İş Sözleşmesi Kanunu” taslaklarında yapılan son düzenlemelerle ceza hükümleri belirlenmiş ve para cezalarına ilişkin hükümler asgari ücretle ilişkilendirilmiştir. İşveren tarafının uzun süreden beri karşı çıktığı bu düzenlemenin tekrar gözden geçirilmesinin yararlı olacağı görüşünderiz.

²⁷ DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2005, s. 497.

SONUÇ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlatılan Kanun taslaklarını çok fazla detaylarına girmeden yeni düzenlemeleriyle yukarıdaki şekilde özetlemek mümkündür. Bu konudaki teknik yorumu hiç kuşkusuz iş hukukçuları yapacaklardır. Bizim amacımız bu taslak ile Türk Endüstri İlişkilerinin rahatlayıp rahatlamayacağına bakmaktır. Çalışmamızın içerisinde konuya ilişkin düzenlemelerin ortaya çıkarabileceği muhtemel sonuçlara yeri geldikçe değinilmiştir. Ancak, ana hatları ile aşağıda belirttiğimiz sonuçların üzerinde önemli ölçüde durulması gereklidir.

Endüstri ilişkileri, üretime konu olan her yerde ortaya çıkan sosyal ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişmekle birlikte ücretli çalışanlar ile işverenler arasında yürütülen ve merkezinde ücret pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür. Bu kurumsallaşmış ilişkiler sendikalar aracılığı ile toplu pazarlık düzeninde şekillenecektir. Cevaplanması gereken birinci soru bu taslağın sendikaların örgütlenmesi önündeki engelleri kaldırıp kaldırmadığıdır. İşyeri ve meslek esasına göre sendika kurulmasına izin verilmesi soruya olumlu cevap verilmesine neden olabilir. Ancak her iki sendika türünün de toplu iş sözleşmesi yapamaz olması yaklaşımın makyaj niteliğinde olduğunu göstermektedir. Yüzde 10 olan işkolu barajının yüzde 1 e düşürülmesi yukarıda da ifade edildiği gibi işçi sayıları ile ilgili istatistikleri önemli hale getirmektedir. İşkollarının birleşmesi sebebiyle işçi sayılarının yüksek olacağı işkollarında yüzde 1 barajı bile aşamayabilir. İşkollarının birleştirilmesi nedeniyle artan işçi sayısı yüzde 1 i daha önemli kılacaktır. Ayrıca, AB ne uyum çalışmaları çerçevesinde yürütüldüğü iddia edilen bu Kanun değişikliklerinin, AB'nin bütün dikkat çekmesine ve 19. faslın (sosyal politika ve istihdam) açılmasına ilişkin 4 koşulundan biri olan "yüzde 50+1"koşulunun "yüzde 30-33"e indirilmesi talebi görmezden gelinerek oranlar değiştirilmemiştir.

İşçi kesiminin yüzde 10 barajının kademeli bir şekilde zaman içerisinde yüzde 1'e düşürülmesi şeklindeki bilinen isteği bize daha uygun gelmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yapamayan işyeri ve meslek sendikaları ile federasyonların sisteme dahil edilmelerinin yeni sorunlara neden olacağı(yetki itirazlarının artması v.b) gibi bu günkü sistemden daha açık bir şekilde toplu iş sözleşmesine erişim özgürlüğünün önünün kapalı olduğunu gösterecektir.

İşkolları sayısının azaltılması konusunda işverenler ile işçi sendikaları hatta işçi sendikalarının kendi aralarında bir uyum olduğunu söylemek mümkün değildir. Keza noter koşulu konusunda da bir birliktelik sağlanamamıştır. Check-of sistemini kaldırmak, olmuyorsa şartlı check-of sistemini getirmek sendikaların devamını

isteyen bir düşüncenin ürünü olamaz. Check-of sistemini kaldırmak ile sendikaları kapatmak ülkemiz koşullarında bize eş anlamlı gelmektedir.

İşletmelerde, işletme toplu iş sözleşmesi dışında toplu iş sözleşmesi yapılması ise imkânsız hale getirilerek bu günkü sisteminde gerisine gidilmiştir. Taslakta grev ve lokavt yasaklarının tamamen kaldırılması olumlu olarak görülmele birlikte, grev ve lokavtın mahkemece geçici veya sürekli olarak yasaklanması konusundaki düzenlemenin çalışmamızdaki öneriler doğrultusunda tekrar gözden geçirilmesi yerinde olacaktır.

Bu temel konularda işçi ve işveren kesimi arasında birliktelik sağlanmadan yapılacak her değişiklik sosyal diyalog ve uzlaşma kültürünün dışında kalacaktır. Yaşadığımız krizin getirdiği çatışmaya rağmen, işçiler ile işverenler aralarındaki çatışmayı en aza indirmeye yönelik ortak bir anlayış içinde olduklarını göstermişlerdir.

Böylesi bir ortamda tarafların üzerinde mutabık olmadığı bir taslağı zorlamanın Türk Endüstri İlişkileri Sistemi ve çalışma barışına katkı sağlamayacağı bilinmelidir.

KAYNAKLAR

AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN SENYEN Emine, İş Hukuku,3. Baskı, Seçkin Yay, Ankara,2009.

AKTAY Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS yay, Ankara, 2000

BİÇERLİ Kemal, Çalışma Ekonomisi, Beta Yay. Basım, İstanbul,2007.

CANIKLIOĞLU Nurşen, İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Kamu İş Ocak,1998

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri,22.Baskı, Beta yay, İstanbul, 2009.

GÜNAY Cevdet İlhan,Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Hukuku, Ankara,1999.

DEMİR Fevzi,İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2005

DEMİRCİOĞLU Murat.A, Sicil Dergisi, Mart,2008.

EKİN Nusret, Endüstri İlişkileri, 6.Baskı, Beta Yay, İstanbul,1994.

İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, TİSGLK ve İlgili Yargıtay Kararları, Cilt 1,Kamu İş, TÜHİS, Türk Kamu Sen Yay. İstanbul,1989

KABAĞÇI Mahmut, Grev Ve Lokavt, İstanbul,2004,

MESS İşveren Gazetesi, Kasım,2009.

ÖNSAL Naci, Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu,

Kamu-İş yay, Ankara, 1992.

ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, Beta yay. İstanbul, 2008.

TBMM. gov. tr. (Agah KAFKAS ve Arkadaşlarınca verilen Kanun Teklifi.)

TOPALHAN Türker, Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997.

TUĞ Adnan, Toplu İş Sözleşmesi, Orman İş Yay. Ankara, 1996.

TÜRK-İS.org.tr. (Sarper SÜZEK, Devrim ULUCAN, Öner EYRENCİ, Kübra YENİSEY,

Sevil ALPAGUT tarafından hazırlanan Taslak)

YOL İS. org. tr. (Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Haluk Hadi SÜMER, Halil İbrahim

SARIOĞLU, Talat CANBOLAT, Aydın BAŞBUĞ, Pir Ali KAYA, Ali Kemal SAYIN tarafından hazırlanan Taslak.)