

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNU DEęİŐTİREN YASA TASARISI TASLAğI HAKKINDA DÜŐÜNCELER

Prof. Dr. Fevzi DEMİR*

ABSTRACT

The amendments related to Act no. 2821 and 2822, which were drafted to a commission of scientists; do not include “radical” changes aiming to reform the industrial relations except the articles that offer decrease “the number of the branches of activity”. As explained in the chapter of “General Reason” of the drafts, the main purpose is to constitute a more free collective bargaining environment appropriate to the international standards by means of protecting the fundamental properties. However we believe that the amendments that preserve the current system of determining the competent union for collective agreements and that of not include the alternative systems like referendum will not realize the declared purpose. In this paper, we try to reveal the conclusions of regulations by examining the total 22 amendments to the articles of Act no. 2822

4857 sayılı İş Kanununun kabulünü müteakip oluşturulan bir bilim kuruluna hazırlatılan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla ilgili değişiklikler, “işkolları sayısını azaltan” hükümler dışında endüstri ilişkilerinde yeniden yapılandırmayı amaçlayan “radikal” değişiklikler içermemektedir. Taslakların “genel gerekçelerinde” de açıklandığı üzere, amaç temel doğruların korunması suretiyle uluslararası normlara uygun daha özgürlükçü bir toplu pazarlık düzeninin yasal çerçevesini oluşturmaktır. Biz bu çalışmamızda, Taslakta yer alan toplam 22 maddeyle 2822 sayılı yasaya getirilen değişiklikleri incelemeye çalışacağız.

1- Taslağın TİSGLK’nun “toplular sözleşmesinin kapsam ve düzeyi” başlıklı 3. maddesine getirdiğı değişiklik (Tas. Md.1):

Öncelikle maddeye eklenen bir fıkra ile işverenlere, “işletme niteliğini kazanan veya bu niteliğı yitiren işyerlerini bu niteliğın kazanılması veya yitirilmesi tarihini izleyen ayın sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına

* *Dokuz Eylül Üniversitesi*

bildirme yükümlülüğü” getirilmektedir. Madde gerekçesinde de açıklandığı gibi, bununla amaçlanan “uygulamada Bakanlığın işletme içinde yer alan bazı işyerlerinin yetki verilmesi sırasında dışarıda bırakılmasını engellemektir”. Zira, işverenler yetki itirazları sırasında aynı işkolunda başka işyerleri de bulunduğunu, buralarda çalışan işçilerin de çoğunluk tespitinde göz önünde bulundurulmasını istemek suretiyle yetki prosedürünü uzatabilmekte ve hatta yetki verilmesini engelleyebilmektedirler. Bu düzenleme ile Bakanlığın daha sağlıklı tespit yapması kolaylaştırılmış, yetki prosedürünün kısalması ve uyuşmazlıkların azalmasına yardımcı olunması sağlanmış olacaktır (*S. TAŞKENT, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, s.259*).

Bununla birlikte, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler için 80. maddeye getirilen değişiklikte öngörülen 100-500 milyon TL tutarındaki para cezasının (Tas.md.18) ne derece caydırıcı olacağı tartışılabilecektir. Ancak, öngörülen “para cezası” ile bu “bildirim yükümlülüğü”, işverenlerin uyması zorunlu bir “kamu düzeni” niteliğine kavuşturulmuş bulunmaktadır. Bu düzenleme sayesinde, “işletme niteliğini kazanan veya yitiren işyerlerini” müteakip “ayın sonuna kadar” bildirmeyen işverenlerin yetki başvurusundan sonra yapmış oldukları işletmeye dahil “yeni işyeri itirazları” artık dinlenmeyeceği için, doğuracağı “hukuki” sonuç daha etkili olacaktır. Bu nedenle, işverenlere tanınan bu yükümlülük ile “bildirim konusu işyerinin girdiği işkolunu tespit yetkisi” verilmiş olacağı ve bunun “karine” teşkil edeceği yolundaki görüşe katılmıyoruz (*M. UÇUM-N.OKCAN, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal 2004/2, s.403-404*). Tam aksine, maddenin işverenleri zamanında bildirim yapmaya teşvik edeceği, “aynı işkoluna dahil işyerlerinde” çalışanlarla ilgili “tespit” yapan Bakanlığın daha sağlıklı sonuç almasını sağlayacağı, aynı işkolunda olduğu halde bildirilmeyen işyerlerinin “cezai” ve “hukuki” sonuçlarına “kusurlu” işverenin katlanması gibi hakkaniyete uygun sonuçlar doğuracağı kanısındayız.

Taslak ile getirilen diğer bir değişiklik, Kanunun 3. maddesine “grup toplu iş sözleşmelerinin” eklenmesidir. Gerçi uygulamada bu sözleşmeler varlığını geniş ölçüde sürdürüyor idi. Ancak, Yargıtay verdiği bir kararında “2822 sayılı Kanunda işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerine açıkça yer verildiğini” ve fakat “grup toplu iş sözleşmesi adı altında bir sözleşme türünün düzenlenmediğini” belirtmiş idi (*9.HD. 18.04.1988,4524/4293, S. TAŞKENT, s.260*). Taslakta yapılan düzenleme ile bir “grup toplu iş sözleşmesi” tanımı eklenmektedir. Buna göre, “bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir”. Burada dikkat çeken bir husus, grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının mutlaka “bir işveren sendikası” olmasıdır. Doktrinin baskın görüşü bu suretle

yasa hükmü haline getirilmiş bulunmaktadırdır (Ü. NARMANLIOğLU, *Toplu İş İlişkileri, II, İzmir, 2001,s.320-322*) Bu nedenle, bir işçi sendikasının aynı işkolunda muhtelif sendika üyesi olmayan işverenlerle ve/veya işveren sendikaları ile birlikte imzalayacağı “karma” sözleşmeler “grup toplu iş sözleşmesi” olmayacaktır. Buna paralel olarak Kanunun 18. maddesinde de bir değişiklik yapılmış, “birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için” yetki verecek görevli makamın, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” olduğu belirtilmiştir (Tas. Md.9). Buna karşılık, “yetki itirazı” ile ilgili 15. maddede “grup toplu iş sözleşmesi” deyimini kullanılmaksızın, “toplular iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara’daki iş mahkemesine yapılır” hükmü aynen bırakılmıştır.

Ekleyelim ki, taslakta doktrinde sıkça tartışılan bir konuda boşluk bırakıldığı göze çarpmaktadır: İşverenlerin işletmeye dahil işyerlerini sadece “bildirmemesinden” değil, sonradan işletmeye dahil edilmesinden kaynaklanan sorunlara Taslakta çözüm getirilmemektedir. Özellikle “yetki prosedürü” sırasında ve “işyerinde” veya “işletmede mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde” çıkan uyuşmazlıklar konusunda ne yapılacağı konusundaki boşluğa aşağıda daha ayrıntılı olarak değinilecektir.

2- Taslağın TİSGLK’nun “ tarafların durumunda değişiklik” başlıklı 8. maddesine getirdiği değişiklik (Tas. md. 2):

Taslakta 8. maddeye eklenen 2. fıkraya göre, “işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa dahi, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devirden itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 4857 sayılı İş Kanununun 22.inci maddesi çerçevesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır” (Tas.md.2).

Öncelikle belirtelim ki, Taslakta daha önce yer alan ve “devralınan işyerinde” uygulanmakta olan mevcut toplu iş sözleşmesini yok sayarak doğrudan “devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin” otomatik olarak uygulanmasını öngören düzenlemenin kaldırılması isabetli olmuştur. Bununla birlikte, yeni düzenlemenin sadece “işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerini” ilgilendirdiği, devralan işverenin aynı işkolundaki işyerinde veya işletmesinde bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasının veya bulunmamasının öneminin olmadığı anlaşılmaktadır. Zira, Taslaktaki “olsa dahi” deyimini, devralan işverenin işyerinde veya işletmesinde toplu iş sözleşmesi bulunmayabileceğini de açıkça göstermektedir.

Bu durumda, devralınan işyerinde mevcut bulunan toplu iş sözleşmesinin varlığı, değişmeyen 1. fıkra çerçevesinde eskiden olduğu gibi yine devralan işvereni de bağlamaya en çok “bir yıl” daha devam edecektir. Bu anlamda, devralan işverenin işyerinde veya işletmesinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bir süre için ikinci bir toplu iş sözleşmesi ve belki de farklı bir sendika işyerinde veya işletmede varlığını sürdürmeye devam edecektir. Ancak, devralan işverenin işyerinde veya işletmesindeki toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihi devralınan işyerinin toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden önce sona eriyorsa, “yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenleme” söz konusu olacağından “bir yıllık süre uygulanmayacaktır”. Bununla birlikte, devralan işverenin işyerinde veya işletmesinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihi devralınan işyerinin toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı bir yıllık süreyi aşacak olursa, ne yapılacağı konusunda Taslakta bir boşluk bulunmaktadır. Uygulamada bu boşluğun sorunlar yaratması kaçınılmaz görünmektedir. Bu nedenle, sözleşmelerden hangisinin tarihi önce sona eriyorsa, diğerinin de tarihini o tarihte sona erdirmek ve yetki prosedürünü ona göre başlatmak için gerekli düzenlemelere yer vermek suretiyle Taslaktaki boşluğu doldurmak gerektiği kanısındayız (Aynı görüş: UÇUM-OKCAN, s.409; S.TAŞKENT, s.262; F. ŞAHLANAN, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön tasarılarının Değerlendirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal 2004/4, s.1285).

3-Taslağın TİSGLK'nun “taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları” başlıklı 9. maddesine getirdiği değişiklik (Tas. Md.3).

Taslakta öncelikle “faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez” diyen 5. fıkra hükmü kaldırılarak hem bugüne kadar uygulaması yapılmamış bir hüküm Kanundan çıkarılmakta hem de Sendikalar Kanununun “sendika aidatına” ilişkin 23. maddesinde yapılması düşünölen değişikliğe paralellik sağlanmaktadır.

İkinci değişiklik ise, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda yapılacak “talebin, ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yapılabilmesidir”. Böylece sendikaya üye olmayanların geriye etkili toplu iş sözleşmelerinden geçmişe yönelik yararlanamayacaklarına ilişkin yerleşik Yargıtay kararları yasa hükmü haline getirilmiş olmaktadır (Bkz: HGK,16.04.1982, E.982/9-244, K.986/404, İşveren D. Temmuz 1983, 13; HGK, 01.06.1983, E.981/9-315, K.983/609, Ajans TUBA, İİÇB,458; 9.HD, 16. 04.1985, 2154/4167,YKD, Şubat 1986, s.226; İHU, TSGLK, 9, No:1-Ü.NARMANLIOğLU İncelemesi;23.03.1988, 1310/3570, Tekstil İşv. D. Nisan 1989, s.20; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2003, s.315-316).

Bununla birlikte, maddede yapılan değişiklikleri yeterli bulmadığımızı, uygulamada genellikle “kayıt dışı işçiliğin” kaynağını oluşturan ve sendikal örgütlenmenin önünde en önemli engellerden birini oluşturan taşeron (alt işveren) işçilerinin “toplular iş sözleşmesinden yararlanma” konusunda “yetim”

birakıldığını belirtmek isteriz. Zira, bilindiği gibi alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyerinin asıl işyerinden ayrı olarak kabul edilmesi ve taşeron (alt işveren) ile yapılmış ayrı bir toplu iş sözleşmesi olmadığı sürece asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden alt işverenin (taşeronun) “birlikte sorumlu” tutulamayacağına ilişkin isabetsiz bulduğumuz Yargıtay kararları bile (9. HD, 11.03.1996, 2554/4851, *İşveren D. Eylül 1996, s.17 ve YKD, Eylül 1996, s.1414*; 9.HD, 29.04.1997, 3762/7742, *İşveren D. Temmuz 1997, s.15*; HGK, 14.11.2001, E. 2001/9-711, K.2001/820; O.G.ÇANKAYA, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Dr. Aydın ÖZKUL’a Armağan, Kamu-İş, S.4, Ankara 2002, s.25*; 9. HD, 22.04.2004, 6280/9180, *Kamu İş Bülteni, Ağustos 2004, s.19*), “muvazaalı” ve “kanuna karşı hileli” işçi alıştırmalarının yaygınlaşmasını engelleyememektedir. Bu husus, yine Yargıtay’ın “muvazaa” ve “kanuna karşı hile” tespit ettiği bir çok isabetli kararlarında sabit olmuştur (9HD,04.11.1996, 18799/20485, A.GÜZEL, *Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, s.186*);HD, 26.02.1998, 324/2818, GÜNAY, *TİSGLH, s.335*; 9.HD, 12.04.1991, 7302/7518 - N.ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri,15.B, s.463, dn. 2 l, 16. B. .493,s.2l*; 9HD, 09.02.1999, 17926/1750, GÜNAY, *Sendikalar,s.610*;9HD, 30.06.1998,9353/11027, *Tekstil İşv.D. Eylül 1999, s.15*; *Selüloz-İş, Nisan 2000, s.17*; 9.HD, 18.10.1988, 12301/14511, GÜNAY, *Sendikalar, 884*;9.HD, 02.10,2001, 10264/15254, *imento İşv. Ocak 2002, s.47-49*; 9HD, 18.11.1997, 16673/19164, *THİS, Kasım 1997- şubat 1998, s.69*; HGK, 10.06.1998, E.998/9-402, K.998/462-N.ÇELİK,s.463, dn 2j;9HD, 06.02.2001, 18178/1719, *Madenci, Nisan-Mayıs 2001, s.38*; 9HD, 21.05.2002, 4435/8667, *Kamu-İş Bilgi Bülteni, Haziran 2002, s.11*; Ayrıca bkz: F. DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması, s.13 ve 319-320*).

4857 sayılı İş Kanununda “muvazaa” ve “kanuna karşı hile” tespit eden bu kararlardan ilham alınarak yapılan yeni düzenlemelerin de (md.2/6,7) son yıllardaki uygulamada kanayan yaraya yine merhem olmadığı ve olamayacağı; özellikle Türk sendikacılık hareketinin önündeki önemli engellerden birini oluşturan “taşeronlaşmanın” hızla devam ettiği bir gerçektir. Üstelik, “zel istihdam bürolarının” serbestçe kurulmaya başlamasından sonra, uygulamada bu “taşeron” firmalarının değişik işkollarında bulunan işyerlerine “lojistik hizmet sözleşmeleri” aracılığı ile “işçi kiralamak” suretiyle faaliyetlerini arttırmaya başladıkları görülmektedir.

Buna paralel olarak kamu işyerlerinde “bir yıllık sözleşmelerle” devam eden ve işçilerin sendika yesi olmaya başlamalarıyla birlikte değişen taşeronların işçileri ile “aynı işyerinde” çalışan kamu işçileri arasında mevcut “cret uçurumları”, İş Hukukunun “eşit işe eşit ücret” ilkesinin (İş K. Md.5) tam bir ihlali niteliğindedir. Bu anlamda, Elbistan bölgesinde çalışan enerji işkolundaki az sayıda “sendikalı” işçiye karşılık, 4.500 civarındaki “sendikasız” işçinin 86 adet taşeron firma arasında paylaştırılması düşündürücüdür. Bunun gibi, Teksif Sendikası Balıkesir şube Başkanlığının örgütlenmeye çalıştığı 1500 işçinin çalıştığı bir fabrikada 50’den fazla “taşeron” işveren ile karşılaşması çok ilginçtir...

Buna karşılık, Anayasa ve TİSGLK’nun “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükümleri hala

yürürlüktedir (Any. Md.53/son; TİSGLK md. 3/son). Bu durumda, “aynı işyerinde” faaliyette bulunan taşeron (alt işverene) “aynı dönemde” uygulanacak ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tanınması, Anayasaya aykırılık yanında TİSGLK’nun kendi içinde çelişkiye düşmesi sonucunu doğurmaktadır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen ve asıl işverene ait işyerinde alt işverenin ayrıca “işyerini bildirme” yükümlülüğünü (İş K. md. 3/2), düzenleyen hüküm de ne Anayasaya aykırılığı ne de TİSGLK’nun içine düştüğü çelişkiyi engelleyememektedir.

Kaldı ki, Sendikalar Kanununa göre “bir işyerinde yürütölen asıl iş yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır” (Sen. K. Md.60/2). Bu hükme uygun olarak “aynı işkolunda” sayılarak “işkolu tespiti” yapılan işyerindeki “yardımcı işin”, daha sonra “alt işverene” verilerek “asıl işin dahil olduğu işkolundan” çıkarılması ne derece başka bir işkoluna geçirilmesinin ve alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesinden mahrum edilmesinin haklı gerekçesi olabilir? Bu satırların yazarı, “taşeron sözleşmelerinin” Anayasamızda yer alan “çalışma ve sözleşme özgürlüğünün” (md.48) garantisi altında bulunduğunu, bu sözleşmelerin yaygınlaşmasının bir ihtiyaçtan doğduğunu, özellikle sendikamızın toplu iş görüşmelerinde herhangi bir “iş değerlendirmesi” veya “performans değerlendirmesi” talebinde bulunmaksızın, geçmişte “herkes ekmeği aynı fiyata yiyor” diyerek “herkese seyyanen eşit zam” politikalarının bu ihtiyacı doğurduğunu ve hatta teşvik ettiğini yakından bilmektedir. Ancak, işyerlerinin “yardımcı” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” işlere (İş K. Md.2/7) bölünerek taşeron (alt işveren) çalıştırmasının yaygınlaştığı, genellikle “kayıt dışı işçiliğın” kaynağını oluşturan bu tür çalıştırmaların aynı zamanda “sendikal örgütlenmeyi” de engellediğı bilinen bir gerçektir.

Bu nedenle, güçlü bir “işçi ve işveren sendikacılığı” (endüstri ilişkileri sistemi) sayesinde “kayıt dışını” ve “haksız rekabeti” önlemenin, “adil gelir dağılımına” katkıda bulunmanın, “toplumsal dengelerin” sağlanmasının ve “demokrasinin” güçlendirilmesinin yararlarını burada uzun uzun anlatmaya gerek duymaksızın, Yargıtay’ın konuya ilişkin verdiğı ilk kararın Kanuna eklenerek “sendika üyeliğinin işverene bildirildiğı tarihten itibaren taşeron (alt işveren) işçisinin de işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğı” (HGK, 04.11.1987, E.1987/9-166, K.1987/815 ve 9. HD, 20.11.1986, 9508/10485, *Tekstil İşv. Ağustos 1988, s.15; F.DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.15 vd.*) yolundaki hükmün yasada yer almasını zorunlu görüyoruz. Böylece, bu konuda yukarıda Yargıtay’a intikal eden ve etmeyen sayısız “muvazaa” ve “kanuna karşı hile” teşebbüslerinin önüne geçilebileceğı gibi, halen sendikalaşma ve demokratikleşme önündeki önemli engellerden birinin de sona ermesini sağlayacağına inanıyoruz. Aksi halde “toplulu iş hukukunun” önümüzdeki yıllarda gittikçe “yok oluşunu” hep birlikte izlemeye devam edeceğiz.

4- Taslağın TİSGLK'nun “teşmil” başlıklı 11. maddesine getirdiği değişiklik (Tas. Md.4).

Taslakta, maddenin 1. fıkrası sadeleştirilerek “yüzde on” barajına değinilmeden “en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin” teşmil konusu yapılabileceği hükme bağlanmış, ayrıca “teşmil uygulamasının ancak teşmil kararnamesinin Resmi Gazetede yayınlanmasından sonrasına etkili olabileceği” belirtilmiştir. Böylece, geğmişte görüldüğü ve Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun bir iptal kararında belirtildiği gibi (*Danıştay, 31.01.1992, Y.D. İtiraz No: 1992/8, Çimento İşv. D. Mayıs 1992,s.25- C. Tuncay İncelemesi; Aynı karar, İHD, Haziran 1992, s.273- M. şAKAR İncelemesi*), artık Bakanlar Kurulunun geğmişe etkili teşmil yapabilme olanağı ortadan kaldırılmıştır.

Bundan başka, maddenin “yetki sorununun yaşandığı” veya “yetkinin devam ettiği” işyerlerini teşmil kararının “kapsamı dışına” çıkararak 6. fıkrasından sonra gelmek üzere son bir fıkra ekleyen Taslak, “toplular iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde yeni toplular iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulamasının kendiliğinden sona ereceğini” belirtmektedir. Böylece, teşmilin işverenler arası haksız rekabeti önleme amacının, sendikalaşma ve toplular sözleşme yapma hakkını kısıtlamaması sağlanmış olmaktadır.

5- Taslağın TİSGLK'nun “yetki”, “yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu” ve “yetki itirazı” başlıklı 12, 13, 15. maddelerine getirdiği değişiklik (Tas. Md.5,6,7).

Yasanın getirdiği değişikliklerin en önemlilerinden birisi “yüzde on” oranındaki işkolu barajını “yüzde beşe” indirmek olmuştur. Uygulamada “çifte baraj” adı verilen bu düzenlemenin, Türkiye tarafından da onaylanan “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme” hükümlerine aykırılık nedeniyle UÇÖ'de yapılan eleştirileri hafifletmeye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, Sendikalar Kanununda yapılacak değişiklikle işkollarının 28'den 18'e indirilmesi, bazı işkollarında sıkıntılar yaratabilir ve %5 barajının altında kalacak sendika sayısında artış olabilir. Gerçi bu sonuç sağlıklı işçi sayısı ve sendika üye sayısı kayıtlarıyla ortaya çıkacaktır. Ancak, “ölen” işçi ve sendika üyelerinden “işsiz” dolaşan veya “emekli” olan ya da “başka işkollarında” çalışan işçi ve sendika üye sayılarıyla sendikaların bu barajı da aşacaklarından (!) kuşku duyulmamak gerekir.

Bununla birlikte, “güçlü sendikacılığın oluşumunu devlet tarafından konulan barajlar yerine sendikal hareketin kendisine bırakmak ve işkolu barajını tamamen kaldırmak gerektiğine” ilişkin görüşleri (*UÇUM-OKCAN, s.413, dipnot 29; S.TAşKENT, s.264*) benimsemediğimizi; bunun Türkiye gerçekleri ile bağdaşmadığını (*F. şAHLANAN, s.1286*), işkolu barajının kalktığı bir düzenlemenin işkollarında 12 Eylül 1980 öncesi yüzlerce hatta binlerce “sarı” sendika gerçeğini yeniden hortlatacağını düşünüyoruz. Bunun yerine, “işkolu düzeyindeki” sendikal

“çoğulculuğu” ve “rekabeti” göz ardı etmeksizin, %5 barajını geçemeyen sendikaların bulunduğu işkollarında “en çok üyeye sahip iki sendikanın”, %5 barajını geçen tek sendikanın bulunduğu işkollarında “en çok üyeye sahip ikinci sendikanın” toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kılınması en sağlıklı sonucu verecektir kanısındayız. İşkolunda ikinci bir sendikanın faaliyetine imkan tanımak, sendika “çoğulculuğunu”, dolayısıyla aranan “sendikal rekabeti” de sağlayacağından “sendika özgürlüğü” ilkesine daha çok uygun düşecektir.

Buna karşılık, “işyerlerinde çalışan beyaz yakalı sayısının ciddi şekilde artması ve bunların sendikaya rağbet etmemesi nedeniyle” önümüzdeki yıllarda “yarıdan fazla çoğunluk” olarak adlandırılan “işyeri barajının da sendikacılığın önünde ciddi bir sorun” yaratacağı; bu nedenle, “işyeri veya işletmede en az yüzde otuz temsil gücüne sahip sendikalardan en fazla temsil gücüne sahip sendikaya yetki tanıyan bir düzenleme getirilmesini” öneren düşünceye de katılmadığımızı belirtmek isteriz (Bkz: F. şAHLANAN, s.1287). Böyle bir düzenleme, “işkolu” düzeyinde olması gereken sendikal çoğulculuğu ve rekabeti “işyeri” düzeyine taşıyacak, ölkemizin en çok ihtiyacı olan “verimli çalışma” ortamını ve “istikrarı” bozama tehlikesi yaratacaktır.

Ekleyelim ki, Taslakta ihmal edilen en önemli değişiklik, “yetki tespitlerine karşı yapılan kötü niyetli itirazlar” ile ilgili olarak bir yaptırım öngörölmemesidir. Bunlardan ilkinde, ölkede düzeyinde işkolu yetkisi alan bir sendikanın herhangi bir işyeri/işletmede örgütlenmeden önce daha önce yapılmamış ise, işyeri/işletmenin girdiği işkolu tespiti sırasında rastlanmaktadır. Yetki davalarında da “bekletici mesele” yapılan bu işkoluna tespite itirazlar, işveren veya farklı görüşteki işçi sendika veya sendikaları tarafından yapılabilmektedir. İşkolu tespitine itiraz davaları, ilk adımda işyerinde sendika istemeyen işveren için sürecin işlemesine engel olma ve zaman içinde işçileri çeşitli şekillerde yıldırma yolu ile sendikadan istifa ettirme için kullanılmaya elverişli bir araç olmuştur. Her ne kadar yasada ivedi olarak sonuçlandırılması gerekli davalardan sayılsa ve diğer davalara göre öncelikli görölse de bu davalar mevcut koşullarda on aydan önce sonuçlanmamaktadır. İdari tespitin hatalı olduğu halde düzeltilebilmesi için yargı denetimine tabi olması, hak ve adalet gereğidir. Ancak haksız ve dayanaksız, kötü niyetli itiraz halinde, caydırıcılığı sağlayacak bir yaptırımın olmaması, işkoluna itiraz davalarını kötü niyetle zaman kazanma amacı ile kullanılabilir bir toplu görüşme erteleme aracı haline getirmektedir.

İkinci itirazlar, çoğunluk tespitine ilişkindir. İşveren hiçbir haklı sebep olmadığı halde, çoğunluk tespitine itiraz yolu ile yetki sürecini geciktirebilmektedir. İşkolu tespitine itiraz davalarında olduğu gibi ivedi görölecek davalardan olmasına rağmen, temyizle birlikte kesinleşmesi en az bir yılı bulan bu davalarda, birden çok sendikanın yetki uyuşmazlığı halinde üyelik ve istifa fişlerinin sayılması ve benzeri işlerin bilirkişi vasıtası ile yapılması, dava sürelerini daha da uzatmakta, işverenlerin işçiler üzerindeki çeşitli yıldırma

politikaları ile işçileri istifaya zorlayarak sendikal örgütlenmeyi engellemelerini kolaylaştırmaktadır. Burada da işverenin dava süresini uzatmak için kötü niyetli itirazını engelleyecek herhangi bir yaptırım olmaması büyük eksikliklerdir.

Gerçekte çoğunluk ile ilgili uzun yargısal süreçlere hiç gerek olmadığı da bilinen bir gerçektir. İşyerinde yargısal denetim altında “tespite itiraz” davaları sırasında yetkili sendika konusunda işçilerin tercihlerinin gizli oy, açık sayım yolu ile tespit edilmesi hem basit, hem de çabuk sonuca ulaşılmasını sağlayacak bir yoldur. İşçi sendikalarının uzunca bir süredir “referandum” yolu ile yetkili sendikanın tespitini önerdikleri bu yol, işveren sendikalarınca benimsenmediği için bitmez tükenmez yetki davaları sürüp gitmektedir.

6- Taslağın TİSGLK’nun “işveren sendikasının veya işverenin başvurusu” başlıklı 14. maddesine getirdiği değişiklik (Tas. Md. 6,7).

Taslağta, bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikasının veya sendika üyesi olmaya işverenin izleyeceği prosedür, Kanunun uygulamasında işveren kesiminin toplu iş sözleşmesi yapma teşebbüsünde hiç bulunmaması nedeniyle kaldırılmak istenmektedir.

Yapılmak istenen bu değişiklik, bugüne kadar uygulanmayan hükmün bundan sonra da uygulanmayacağı anlamına gelmeyeceği düşüncesiyle eleştirilmiştir (UÇUM-OKCAN, s.413; S. TAŞKENT, s. 265). Biz de, bugüne kadar bir rahatsızlık yaratmayan maddenin kaldırılmasında bir yarar görmüyoruz. “Gün gelir devran döner” işverenlerimiz de özellikle örgütleri aracılığı ile işçi sendikalarını toplu iş sözleşmesi yapmaya çağırabilirler.

7- Taslağın TİSGLK’nun “toplular görüşmeye çağrı” ve “görevli makam” başlıklı 17 ve 18. maddelerine getirdiği değişiklik (Tas.md.8,9).

Grup toplu iş sözleşmesinde görevli makamı ÇSGB olarak belirleyen değişiklik, yetki belgesini alan “işçi sendikasının” işverene “on beş gün” içinde yapması gereken çağrıyı, “on beş işgününe” çıkarmaktadır. Yargıtay kararları İş Kanunu uygulamasında “Cumartesi gününü işgünü” kabul ettiğinden (9. HD, 24.09.1987, 7584/8480, *Tekstil İşv.D. Aralık 1987, s.19*; 9. HD, 09.10.2003, 17269/16543, *İşveren D., Ekim 2003, s.27*; *Tekstil İşv. D. Aralık 2003, s.41*; F. DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması, s.115*), on beş işgünlük sürenin hesabında bu durumun ihmal edilmeyerek göz önünde tutulmasında yarar vardır.

8- Taslağın TİSGLK’nun “arabuluculuk” ve “arabuluculuk görevi” başlıklı 22 ve 23. maddelerine getirdiği değişiklik (Tas. Md.10,11).

Taslağın gerekçesinde belirtildiği gibi, yeni düzenlemenin amacı “arabulucunun belirlenmesinde taraflara daha fazla inisiyatif tanımak ve sistemi basitleştirmektir”.

Buna göre, her şeyden önce taraflar mutlaka uyuşmazlığa düştükleri takdirde değil, çağrıyı müteakip “görüşmelere başlarken” de aralarında anlaşarak arabulucu tayini yoluna gidebileceklerdir. Bunun için “30 günlük” sürenin geçmesini beklemeye de ihtiyaç yoktur. Doğal olarak arabulucunun görev süresi

de 15 gnle sınırlı olmamakta; altmış günlük sürenin sonuna kadar görevini sürdürebilmektedir. Ancak, “arabulucunun katılımıyla yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlığın tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi de beklenmeyecektir”. Bu takdirde arabulucu düzenleyeceği tutanağı “görevli makama” tevdi ederek prosedürü devam ettirecektir.

Bununla birlikte, “görüşmeler başlarken” veya “görüşmelerin ortasında” tarafların bir arabulucu tayin etmeleri halinde, görev sresinin altmış günlük sürenin sonuna kadar devam edeceği, hatta altmış günlük sürenin bitimine 15 gün kalıncaya kadar bu seçimin yapılabileceği ve arabulucunun görev sresinin altmışıncı günün sonunda sona ereceği Taslaktaki mevcut düzenlemeden anlaşılabilir. Ancak, altmış günlük sürenin bitmesine 15 günden daha az bir süre kala tayin edilen arabulucunun görev sresinin ne olacağı konusunda taslakta bir boşluk bulunmaktadır. Bu gibi hallerde altmış günlük süreyi aşsa bile arabulucunun görev süresini 15 gnle sınırlandıran bir düzenlemenin “tarafların altı işgünlük uzatma” hakkıyla birlikte Taslağa koymak, doğabilecek tartışma ve uyuşmazlıkların önüne geçecektir kanısındayız.

Taraflarca görüşmelere başlarken veya altmış günlük süre içinde seçilen arabulucu, görevli makam tarafından değil, bizzat taraflarca belirlendiğinden “resmi listeden” olduğu gibi “liste dışından” da seçilebilecektir. Üstelik, tarafların bir arabulucu tayin ederek görüşmelere başlamadığı hallerde dahi, toplu görüşmelerin başlamasından itibaren altmış günlük süre geçse bile taraflar yine görevli makama başvurmadan kendi aralarında anlaşarak resmi listeden veya liste dışından arabulucu tayin edebilmektedirler. Ancak bu halde, görevli makama taraflarca bildirilen arabulucunun görev süresi 15 gnle sınırlı olup, tarafların anlaşmasıyla en çok altı işgünü daha uzatılabilir.

Bununla birlikte, tarafların arabulucu konusunda anlaşamamaları halinde, tarafların başvurusu veya bizzat görevli makam iş mahkemesinden arabulucu tayinini isteyebilecektir. Bu durumda, mevcut yasadaki “ad çekme” usul kaldırılmakta, görevli makam arabulucu tayinini iş mahkemesinden istemektedir. Mahkeme de arabulucuyu “liste dışından” değil, “resmi listeden” seçmektedir. Mahkemenin belirlediği arabulucunun görevi de 15 gün sürmekte, tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü daha uzatılabilmektedir.

Nihayet, görevli makam mahkeme kararını “masrafları taraflara ait olmak üzere” arabulucuya tebliğ ettirmekte; böylece tarafların mahkeme kararını tebliğe çıkarmayarak sistemi kilitlemeleri nlenmiş olmaktadır.

Ekleyelim ki, “arabuluculuk” kurumu ile ilgili olarak getirilen değişiklikler de yeterli değildir. Bize göre, “arabuluculuk” kurumu taraflardan birinin işveren sendikası olması halinde “zorunlu” olmaktan çıkarılmalı, “ihtiyari” hale getirilmelidir. Taraflardan birinin “işveren sendikası” olduğu uyuşmazlıklarda, ya “tarafların anlaşması” ya da “taraflardan birinin başvurması” halinde arabuluculuk “zorunlu” olmalıdır. Bu halde, tarafların arabulucuya gerek

duymadıkları uyuşmazlıklarda doğrudan taraflarca tutulan “uyuşmazlık tutanağı” arabulucu raporu yerine geçmeli, prosedür taraflarca tutulan “uyuşmazlık tutanağı” üzerinden devam etmelidir.

Çünkü, arabulucuların en başarısız olduğu uyuşmazlıklar, taraflardan birinin işveren sendikası olduğu uyuşmazlıklardır. Arabulucuların girdiği uyuşmazlıklardan işveren sendikalarının taraf olduğu uyuşmazlıkların çıkarılması halinde, arabulucuların başarı oranlarının arttığı hemen görülecektir. Bu uyuşmazlıklarda hem işveren sendikalarının hem işçi sendikalarının yetkili ve etkili uzmanları uyuşmazlığın sonucunun ne olacağını ve nereye varacağını gayet iyi bildiklerinden, bizzat yürüttükleri görüşmelerin sonucunu arabuluculardan daha iyi tahmin edebilmekte, arabuluculuğa ihtiyaç duymamaktadırlar. Doğal olarak, arabulucuya ihtiyaç duyulması halinde bu kapı da açık bırakılmalı; sadece “tarafların karşılıklı anlaşması” halinde değil, “taraflardan birinin başvurusu” halinde de arabulucunun devreye girmesi mümkün olmalıdır.

Buna karşılık, bir işveren sendikası üyesi olmayan işverenlerin taraf olduğu uyuşmazlıklarda “zorunlu” arabuluculuğa mutlaka ihtiyaç olduğu kanaatini taşıyoruz. Bu gibi hallerde, uzman çalıştıran işçi sendikaları için olmasa bile, özellikle sendika üyesi olmayan işveren taraflar için arabulucuların yararlı bilgiler verdiği; arabuluculuk süresi içinde bir “anlaşma” sağlanamasa bile, arabuluculuk süresinden sonra izlenecek yolun hukuki prosedürü ile ekonomik ve sosyal sonuçları konusunda işverenleri bilgilendirildikleri kanısındayız. Özellikle ilk defa örgütlenmeye gidilen işyerlerinde “kulaktan dolma” bilgilerle hareket eden işverenler için arabulucuların tam bir “kamu görevi” yaptıklarını söylemek yanlış olmaz. Aslında bu husus, bir işveren sendikası üyesi olmayan işverenlerin taraf olduğu uyuşmazlıklardaki arabulucuların başarı oranlarından da kolayca tespit edilebilir.

9- Taslağın TİSGLK’nun “yasağın bulunduğu işler” başlıklı 29. maddesine getirilen değişiklik (Tas. Md.12)

Taslak, 2822 sayılı Kanunda öngörülen bazı grev ve lokavt yasaklarını kaldırmaktadır: Şöyle ki, artık “termik santralleri besleyen linyit üretimi”, “üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işleri”, “banka ve noterlik işleri”, “kamu kuruluşlarınca yürütölen şehir içi deniz, kara ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri” grev ve lokavt yasağı kapsamı dışına çıkarılmaktadır. Buralarda bundan böyle grev ve lokavt yapılabilecektir.

Madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, başta bankacılık hizmetleri olmak üzere, AB ölkelerinin ve hatta dünyanın hiçbir demokratik ölkesinde görölmeyen bu yasakların kaldırılmasını öngören bu değişikliklerle, uluslararası normlara uygunluk sağlanması kaygılarının giderilmesi amacının güdüldüğü anlaşılmaktadır. Ancak, doktrinde de belirtildiği gibi, “noterlik hizmetlerinde” bu yasağın kaldırılması telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabilecektir. Zira, birçok yasada “günlü” olarak yapılması öngörölen işlemler ister istemez kişilerin “hak

kaybına” uğraması sonucunu doğuracaktır. Bunun 2822 sayılı Kanununun 39. maddesinde öngörülen “kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu” ile de önlenmesi mümkün olmayacaktır (*Aynı görüş: S. TAŞKENT; s.266; F. şAHLANAN, s.1288; Aksi görüş: UÇUM-OKCAN, s. 416*).

10- Taslağın TİSGLK’nun “yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma” başlıklı 32. maddesine getirilen değişiklik (Tas. Md.13).

2822 sayılı Kanuna göre, “aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir” (md.3/2). Ancak işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmının grev yasağı kapsamına girmesi, diğerlerinin yasak kapsamı dışında kalması halinde yapılacak uygulama konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Birinci görüşe göre, işletmede yasak kapsamında işyerleri bulunduğu takdirde doğrudan Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilecek ve verilen karar (sözleşme) tüm işyerlerine uygulanabilecektir. İkinci görüşe göre, yasak kapsamındaki işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunun yasak kapsamı dışındakiler için grev-lokavt sonunda imzalanacak sözleşme uygulanacaktır. Üçüncü görüşe göre ise, yasağa tabi olan işyerleri ile yasağa tabi olmayan işyerlerinde çalışan işçi sayısının fazlalığına göre uyuşmazlığın çözüm yolu belirlenecektir. Nihayet dördüncü ve sonuncu görüşe göre, yasak kapsamında olmayan işyerlerinde greve gidilebilecek ve sonuçta imzalanacak sözleşme işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanabilecektir (*Bu görüşler için bkz: F. şAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul,1992, s.41-42*).

Taslakta getirilen değişiklik ile sorun sonuncu görüş doğrultusunda çözüme bağlanmaktadır. Buna göre, “işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olup işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunan işletmede taraflar anlaşamadığı takdirde, uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulamaz. Bu takdirde, işletme içinde yer alıp grev ve lokavt yasağına tabi olmayan işyerlerine grev ve lokavt yasağı uygulanmaz.

“Grev ve lokavt yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde varılan anlaşma sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanır ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanır”

Bununla birlikte, “grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” (md.27/son) hükmünün sadece “grup toplu iş sözleşmelerinde” uygulama alanı bulmaması; aynı zamanda “işletme toplu iş sözleşmelerine” de uygulanabilir kılınması için bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu inancını taşıyoruz. Zira, birden çok işyeri ile ilgili bir uyuşmazlık sadece grup sözleşmesi yapılırken değil, bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak işletme sözleşmesi yapılırken de doğabilecektir. Hatta Bölge Çalışma Müdürlüklerinden ayrı bir “işyeri numarası” almadığından “tek bir işyeri” olarak değerlendirilen ve birden çok işyerinden oluşan “entegre” işyeri ve işletmelerinde de bu tür bir uyuşmazlık söz konusu olabilecektir. Gerçi, gerek “işletme”

sözleşmelerinde gerekse “entegre işyeri” sözleşmelerinde alınacak grev ve lokavt kararlarının yasak kapsamı dışında kalan tüm işyerleri için alınması gerekir. Ancak, işçi sendikasının işletmeye veya entegre işyerine dahil işyerlerinde “stratejik” konumda olan sadece bir işyerinde grevi uygulaması, diğer bütün işyerlerini “atıl” bırakabilir, hatta “felç” edebilir. Bu nedenle, işçi sendikasının “hukuken” bütün işyerlerinde uygulaması gereken grev kararını “filen” sadece bir işyerinde uygulayarak işletmeyi veya entegre işyerini faaliyetten “tamamen” veya “önemli ölçüde” alkoyması mümkündür. Böylece işçi sendikası, bir yandan grevle beklenen amaca ulaşırken, öte yandan filen grev uygulamasına gitmediği işyerlerinde çalışan (daha doğrusu stratejik konumdaki işyerinde uygulanan grev nedeniyle çalışmayan) üyelerine tüzüklerinde belirtilen “grev ödeneği” vermekten kurtulabilir. İşte, “bir hakkın kötüye kullanılması” (MK. md.2) sayılabilecek bu tür uygulamaların önüne geçmek amacıyla, sadece grup sözleşmelerinde değil, işletme ve entegre işyerlerinde dahi bu hükmün uygulanması; grev kararı yasak kapsamı dışındaki bir kısım işyerleri için alınmış veya uygulamaya konulmuş olsa bile, lokavt kararının diğer bütün işyerleri için de alınması ve uygulamaya konulması mümkün kılınmalıdır (F.DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s.347-348).

11- Taslağın TİSGLK'nun “grev ve lokavtın ertelenmesi” başlıklı 33. maddesine getirilen değişiklik (Tas. md.14).

Mevcut düzenlemeye göre, Bakanlar Kurulu bir grev veya lokavtı “genel sağlığı ve milli güvenliği” bozucu nitelikte ise 60 gün süreyle erteleyebilir.

Ancak, uygulamada hükümetlerin bu yetkisini kötüye kullandıkları, genel sağlık ve milli güvenlikle hiç ilgisi olmayan grevleri dahi bu gerekçelerle erteleyerek kendilerini “karikatürlere” konu ettikleri ve “gülünç” duruma düşürdükleri bilinen bir gerçektir. Bu anlamda milli güvenlik ve genel sağlık ile hiç ilgisi olmayan bir “cam fabrikası” ile bir “gübre fabrikasının” grevleri buna örnek gösterilebilir. Bu nedenle yapılan uygulamalar, Türkiye'nin UÇÖ'de sık sık gündeme alınarak eleştirilmesine neden olmaktadır. Zira, yapılan keyfi grev ertelemeleri sonucunda tarafların anlaşamamaları halinde uyuşmazlık zorunlu olarak Yüksek Hakem Kuruluna gitmekte; erteleme kararının zorunlu olarak Yüksek Hakem Kuruluna gitmesini ise, UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesine aykırı düşmektedir. Ancak, her ertelemenin Yüksek Hakem Kuruluna gitmesi bir Anayasa hükmü olduğundan (md.54/5), öncelikle Anayasa hükmünün değiştirilmesi gereği açıktır.

Bununla birlikte, Taslağın Bakanlar Kurulunun erteleme kararı almadan önce “Danıştay'dan istişari mütalaa almasını” öngören hükmün olumlu olduğunu düşünüyoruz. Değişikliğin hükümetleri daha “dikkatli davranmaya” iteceği, birçok hukuka aykırı ertelemelerde “caydırıcı” rol oynayabileceği (S. TAŞKENT, s.267-268; F. ŞAHLANAN, 1289); buna rağmen verilen bir erteleme kararının kamu oyunda hükümetlerin eleştirisine haklılık kazandıracak ve siyasi prestij kaybını hızlandıracak inancındayız. Buna karşılık “erteleme kararına karşı dava

açılacak organın davadan önce düşünce açıklamasını ihsas-ı rey sayan” Türk-İş görüşüne katılmak mümkün görülmemektedir (*Aynı görüş: UÇUM-OKCAN, s.417*). Zira, tüzüklerin hazırlanmasında olduğu gibi, burada da “istişari mütalaa” verecek olan daireler, Danıştay’ın “dava daireleri” değil “idari daireleridir”.

12- Taslağın TİSGLK’nun “grev ve lokavtı sona erdirme kararı” başlıklı 51. maddesine getirilen değişiklik (Tas. md.15)

Maddenin birinci fıkrasında yer alan duyuru şeklinin basitleştirildiği değişiklikte, grev ve lokavtı sona erdirme kararının “en az bir mahalli gazetede ilan edilme zorunluluğu” kaldırılmakta; kararın alınmasını müteakip “en geç ertesi günü sonuna kadar yazıyla karşı tarafa ve bölge müdürlüğüne bildirilerek mutad vasıtalarla ilan edilmesi” isabetli olarak hükme bağlanmaktadır.

13- Taslağın TİSGLK’nun “Yüksek hakem Kurulunun kuruluşu” başlıklı 53. maddesine getirilen değişiklik (Tas. Md.17)

Taslakta Yüksek Hakem Kuruluna seçilecek üniversitelerin öğretim üyesinin belirlenmesi yetkisi tamamen akademik bir kurul olan Üniversitelerarası Kurula bırakılmış; iş hukuku öğretim üyeleri yanında “ekonomi” değil “alışma ekonomisi” öğretim üyelerine öncelik verilerek uzmanlık alanı bakımından tercihte bulunulmuştur.

14- Taslağın TİSGLK’nu değiştiren diğer hükümleri:

- Taslakta (ön tasarıda) 52. maddeye “bu kanunun 32. madde hükmü saklıdır” fıkrası eklenerek, alışma Bakanının da ertelemeyi müteakip 6 işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurması öngörölmüş; ayrıca, Kurul başkan, üye ve raportörlerine sırasıyla 1200, 1100 ve 900 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması suretiyle bulunacak miktarda huzur hakkı ödenmesi öngörölmüştür.

- Kanununun 80. maddesinde yer alan fiillere “işletme niteliği kazanan ve kaybeden kuruluşu bildirmeyen işveren” de eklenmiş; para cezası arttırılmıştır (100-500 milyon TL).

- Taslakta kaldırılan hükümler arasında “grevin konut haklarına etkisini” düzenleyen (md.44) hükmü de bulunmaktadır. Hükümün bugüne kadar uygulanmadığı düşüncesiyle kaldırılmak istendiği anlaşılmaktadır. Ancak, hükmün bugüne kadar uygulanmaması, bundan böyle de uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir kanısındaız (*Aynı görüş: UÇUM-OKCAN, s.413; S.Taşkent, s. 265-268; Aksi görüş: F. şAHLANAN, s.1290*).

- Nihayet, 2822 sayılı Kanuna ilave edilen bir “Ek Madde” ile “hizmet akdi” deyimini “iş sözleşmesi” olarak değiştirilmekte; 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikler ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yapılması düşünölen değişiklikler ile deyim birliği sağlanmak istendiği anlaşılmaktadır.