

3449 ve 3451 SAYILI YASALARLA TOPLU İŞ HUKUMUZDA ORTAYA ÇIKAN DEĞİŞİKLİKLER

Doç. Dr. Nüvit GEREK

Ş 1. 3449 SAYILI YASA İLE SENDİKALAR YASASINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

1. Sendikaların Kurucularına ve Kuruluşuna İlişkin Değişiklikler 2821 sayılı yasanın «Kurucularda Aranacak Nitelikler» başlıklı 5. maddesinde yapılan bir değişiklikle, sendika kurucusu olabilmek için «sendikaların kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmak» şartı kaldırılmıştır. Artık bundan sonra «işkolunda fiilen çalışıyor olmak» yeterli olabilecektir.

Bu değişiklik sendika kurucusu olabilmeyi kolaylaştırması açısından yerinde bir değişiklik olarak değerlendirilebilir. Çünkü uygulamada, işsizlik, hastalık ve iş kazası durumlarında hizmet akdi askıda kaldığı zaman, bu sürelerin fiilen çalışılmış kabul edilip edilmeyeceği, bir diğer deyişle bir yıllık sürenin içinde kabul edilip edilmeyeceği sorun yaratmaktaydı (1).

(1) Bkz.: Jur Mehmet KOCAOĞLU, «2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda Yapılan Son Değişiklikler Toplu İş İlişkilerindeki Sosyal Yanların Özlmlerini Tatmin Edebildimi», TÜHİS, C. 11, S. 8, (Ağustos 1988), s. 5.

Kuşkusuz herhangi bir işkolunda belirli bir süreden beri çalışıyor olmak, işkolunun ve bu işkolunda çalışanların durumlarının ve sorunlarının bilinmesi açısından çok önemli ve yararlıdır. Bu bakımdan bir yıldan beri çalışıyor olmak koşulu kaldırılmış olsa bile, kurucu olacak kimselerin, ilgili işkolunda birkaç gün önce çalışmaya başlamış kimselerden değil, işkolunu ve sorunlarını kavrayabilecek bir süre çalışmış olan kimselerden olması doğru olacaktır.

Beşinci maddedeki değişikliğe paralel olarak Sendikalar Yasasının 6. maddesinde de gerekli değişiklik yapılmıştır. Buna göre artık sendika kurucuları, kuruluşta sendika merkezinin bulunduğu ilin valiliğine «**en az bir yıldan beri**» çalışıyor olduklarını kanıtlayan bir belge vermek zorunda değildirlere. Sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olduklarının ispatlanması yeterli olacaktır. Benzer şekilde 14. maddenin değiştirilen 11. fıkrası uyarınca da işçi sendikalarının ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için de artık «**bir yıldan beri fiilen çalışır olmak**» şartı aranmayacaktır.

Beşinci maddedeki bir diğer önemli değişiklik ise Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Kanununun 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79. maddelerine göre hüküm giyilmişse, bu durumun altı ay veya daha fazla sürmemesi halinde, sendika kuruculuğuna engel olmaktan çıkarılmasıdır. Bilindiği gibi eskiden bu maddelere göre hüküm giyilmesi halinde süre ne olursa olsun sendika kuruculuğu gerçekleşmiyordu.

2822 sayılı yasanın 68. maddesine göre sadece mahkûm olmak yine sendika kuruculuğunu engellemektedir. «**Toplu iş sözleşmesine yasak hükümler konulması**» başlıklı 68. madde, toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümlere aykırı davranışlara uygulanacak ceza hükümlerini düzenlemektedir.

Yapılan değişikliklerin sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilecek yöneticiler için de geçerli olacağı açıktır.

Bilindiği gibi Sendikalar Yasasının uygulanması bakımından yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sayılmaktadırlar (m. 9/7). Yöneticilik sıfatını sona erdiren sebeplerden birisi 2821 sayılı yasanın 5. maddesinde sayılan suçlardan birisi ile mahkûm olmaktır. Yasanın 56. maddesi uyarınca, 5. maddedeki suçlardan birisi

redeniyle mahkûm olunması halinde, mahkûm olanlardan birisi yöneticilik görevi alırsa, Valilik veya Çalışma Bakanlığınca durum tespit edildiğinde bu kişilerin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. 2821 sayılı yasanın 5. maddesinde yapılan değişiklikler birlikte değerlendirildiğinde sendika kurucuları ve yöneticileri lehine önemli kolaylıklar sağlandığı söylenebilir (2).

Sendika ve konfederasyon yöneticileri ile ilgili bir diğer önemli gelişme de 2821 sayılı yasanın 6. fıkrasında yapılan değişiklikle ortaya çıkmıştır. Bu değişiklik; sendika yöneticilerinin, kamu kurum veya kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev almaları durumunda, ilgili kamu kurum veya kuruluşlarına ait kanunlarda hüküm bulunması kaydıyla, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevlerine de devam edebilmeleri olanağını vermektedir.

İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkındaki Kanun, İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşlarının yönetim kurullarında işçi temsilcisi bulunması uygulamasına son verdiğinden uygulama zaten pek kalmamıştı (3).

Ancak yukarıda değindiğimiz değişiklikten sonra 4792 Sayılı Kanunla kurulu Sosyal Sigortalar Kurumunun yönetim kuruluna seçilen bir sendika veya konfederasyon yöneticisinin sendika veya konfederasyondaki yöneticilik görevi otomatikman sona ermeyecektir. Her iki görevin birlikte yürütülmesi sözkonusu olabilecektir. Bu da sendika yöneticilerini rahatlatan bir hükümdür.

2. Sendikaların Organları İle İlgili Değişiklikler

2821 sayılı yasanın 9. maddesine eklene bir fıkra ile «İşveren Sendikalarında üyelerin genel kurulda ve diğer zorunlu organlarda kaç kişi ile temsil edilebilecekleri tüzüklerinde belirtilir» hükmü getirilmiştir. Bu fıkra ile işveren sendikalarında zaman zaman organların oluşturulmasında karşılaşılan güçlüklerle çözüm sağlanmasının amaçlanmış olduğu söylenebilir (4). Bu değişiklikle işve-

(2) Türk-İş 2822 sayılı yasanın değindiğimiz maddelerinden ötürü hüküm giymiş olma şartının yasadan tümüyle çıkartılmasını istemektedir. Bkz.: Türk-İş Dergisi, S. 224 (Haziran 1988), s. 7.

(3) Bkz.: 2929 Sayılı Kanun R.G. 22.10.1983 T., No. 18199.

(4) Bkz.: Kemal OĞUZMAN, «Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Yapılan Değişiklikler», İşveren Dergisi, C. 23, S. 9 (Haziran 1988), s. 19.

ren sendikalarında genel kurulun ve diğer zorunlu organların oluşturulmasında birden fazla gerçek kişi ile temsil edilebilme ve kendi iç bünyelerinde tüzüklerine hükümler koyabilme olanağı verilmiştir.

2821 sayılı yasanın 11. maddesinin 1. fıkrasının 8. bendinde yapılan bir değişiklikle sendika şubelerinin açılması kolaylaştırılmıştır. Genel kurullara «**şube açılması konusunda yönetim kuruluna yetki verme**» olanağı tanınmıştır. Genel kurulların toplanması kolay olmadığı için bu değişiklik yerinde olmuştur. Ancak madde metninin ifadesinden şubelerin kapatılması ya da birleştirilmesi konusunda ancak genel kurulların karar verebileceği, yönetim kurullarına kapatma veya birleştirme yetkisinin verilemeyeceği anlaşılmaktadır (5).

Sendikalar Yasasının 14. maddesinin 11. fıkrasına «**Ancak ilgililerin bu Kanunun 52 nci maddesine göre başvuru hakkı saklıdır**» ifadesi eklenmiştir. Bu yeni düzenleme ile sendikaların, sendika şubelerinin veya konfederasyonların organlarının seçimlerinde ortaya çıkabilecek usulsüzlük ve hilelerin genel hükümlere göre açılacak davalar ile önlenmesi amaçlanmıştır.

14. maddenin 14. fıkrasında yapılan bir değişiklikle işçi sendikası ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için «**en az bir yıldan beri fiilen çalışmış olma**» şartı kaldırılmıştır. Böylece kurucular için getirilen kolaylık burada da geçerli kılınarak bir paralellik sağlanmıştır. Ayrıca yine 14. maddenin 14. fıkrasında yapılan bir değişiklikle, genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için en az on yıl çalışmış olma şartındaki çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamının esas alınacağı ifade edilmiştir. Bu durumda sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlar yine eskiden olduğu gibi dikkate alınacak ancak prim ödenmeyen günler kayıtlarda görünse bile fiilen çalışılmış kabul edilmeyecek ve on yılın hesabında dikkate alınmayacaktır. Yurt dışında işçi olarak çalışılan sürelerin ise yine eskiden olduğu gibi sadece beş yılı dikkate alınacaktır.

3449 sayılı yasanın 18. maddesi ile 2821 sayılı yasanın geçici 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası «**Bu Kanunun yürürlüğe girdiği**

(5) Aynı görüş için bkz.: KOCAOĞLU, s. 7.

tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarına seçilmiş bulunanlardan, statülerine bakılmaksızın 9'uncu maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre dört veya daha fazla olağan genel kurul dönemini dolduranlar dört dönem daha, 7.5.1983 tarihinde dört dönemi dolduramayanlar ise, sekiz döneme kadar seçilebilirler» şekline getirilmiştir.

Bu son değişiklikle, sendikal kuruluşların genel kurulları dışındaki zorunlu organlarına seçilmiş bulunanların belirli süreler sonunda yeniden seçilebilmelerinin yasa ile engellenmesi uygulanması oldukça hafifletilmiş olmaktadır. Ancak demokratik kuruluşlar olan sendikaların yöneticilerinin görev sürelerinin yasa hükümleri ile sınırlandırılmaması daha doğru olacaktır. Dernekler, kooperatifler ve siyasal partiler gibi diğer demokratik kuruluşların yöneticileri için herhangi bir sınırlandırma sözkonusu edilmezken gerekçesi ne olursa olsun sendika yöneticileri için böyle bir sınırlandırma, çok yumuşatılmış da olsa tamamen kaldırılmalıdır. İyi hizmet veren, üyelerin çoğunluğunun desteklediği bir yönetici yararlı olduğu sürece görev yapabilmelidir. Sendikacılığın gelişmesi ve çalışma barışının sağlanabilmesi açısından, sendikal faaliyetlere zarar verebilecek yöneticilerin sendika için demokrasi ile yönetimden uzaklaştırılabilmesi sağlanmalıdır.

3. Sendika Üyeliği ve Sendika Temsilciliğine İlişkin Değişiklikler

Sendikalar Yasasının 21. maddesinin 3. ve 4. bendleri yürürlükten kaldırılmıştır (6). Bu değişiklikle din ve ibadet işlerinde çalışanlarla, öğrencilerin, işçi ve işveren sendikalarına üye olmalarına ve sendika kurabilmelerine olanak sağlanmış olmaktadır. Din ve ibadet işlerinde çalışanların sendikalara üye olmalarını ve sendika kurmalarını yasaklayan bir düzenleme 274 sayılı Sendikalar Yasasında da bulunmaktaydı. Neden olarak da «dini faaliyetlerin vatandaşlar arasındaki her türlü uyuşmazlığın üzerinde kalmasını gerektiren mukaddes mahiyet taşıması» gösterilmişti (7). Yasağın kapsamı içersine İslâm dini dışında diğer dinlerin din ve ibadet işlerin-

(6) Türk-İş tarafından hazırlanan değişiklik önerisinde 21. maddenin 3. ve 4. bendleri dışında 5. bendinin de yürürlükten kaldırılması öngörülmekteydi. Bkz.: Türk-İş Değişiklik Önerisi m. 21.

(7) Bkz.: İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku 2. C., 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1984, s. 77-78.

de çalışanlar da girmektedirler. Ancak yasak kapsamına girenler sadece 2821 sayılı Yasanın 2. maddesindeki tanıma uygun olarak işçi statüsünde çalışanlardı. Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 30. maddesi uyarınca memur sayıldıkları için bunların zaten sendika kurma veya sendikaya üye olma hakları hiç bir zaman olmamıştır. Yeni düzenlemeden sonra da hakları olmayacaktır. Ancak işçi statüsü ile çalışanlar daha önce de belirtildiği gibi yasak kapsamının dışına çıkarılmışlardır. Özellikle İslâm dini açısından, din ve ibadet işlerinde çalışanların çok büyük bir kısmı memur statüsünde çalışmaktadır. Dolayısıyla son değişiklikten yararlanabileceklerin sayıca önemli bir miktar oluşturmayacakları söylenebilir. Ayrıca 2822 sayılı yasanın 29. maddesinin 2. bendinde «**cenaze ve tekfin işlerinde**» grev ve lokavt yasağı olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda din ve ibadet işlerinin önemli bir kısmı olan cenaze ve tekfin işleri dışında kalan faaliyetlerde ancak grev ve lokavt olabilecek demektir. Yine de sınırlı ölçüde bile olsa son derece önemli ve kutsal bir görevin grev-lokavt zorlamalarına açık hale gelmesi uygun görülmemelidir. Haklı gerekçelerle konmuş ve hiç bir şikayet, eleştiri ve soruna yol açmamış bir düzenlemenin değiştirilmesinin hiç de gerekli olmadığı söylenebilir.

Öğrencilerin sendikalara üye olma ve sendika kurmalarının yasaklanmasının kaldırılmış olması ise son derece olumlu bir değişikliktir. Öğrencilerin sendika kurmalarının ve sendikalara üye olmalarının yasaklanma nedeninin geçmişteki anarşik işçi olaylarına bazı öğrencilerin ve öğretmenlerin katılmaları olduğu bilinmektedir (8). Ancak anarşiyi önlemek için önlemler almakla, işçi niteliğini veya işveren niteliğini taşıyan kimseleri sadece öğrenci sıfatları nedeniyle sendikal haklardan yoksun bırakmanın çok farklı şeyler olduğu ve sakıncaları geçen zaman içinde anlaşılacak ve bu düzenlemenin değiştirilmesi gereği ortaya çıkmıştır (9).

Son değişiklikle birlikte hem çalışıp hem öğrenimlerini sürdüren işçi ve işverenler artık rahatça sendika üyesi olabilecek ve sendika kurabileceklerdir. Bu durumun pozitif sendika özgürlüğü bakımından yerinde olduğu ve uygulamada karşılaşılan sorunları çözeceği ileri sürülebilir.

(8) Bkz.: Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 7. B., İstanbul, 1985, s. 288.

(9) Bkz.: Erkul, s. 78.

2821 sayılı yasanın 22. maddesinin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle «**Birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir**» hükmü yerine «**Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir**» hükmü konmuştur. Bu durumda birden çok sendikaya üyelik halinde bütün üyelikler değil sadece sonraki üyelikler geçersiz olacaktır. Bu düzenlemenin yerinde olduğu belirtilmelidir. Yetki tespitinde karşılaşılan güçlüklerin giderilmesi amaçlanmıştır. Düzenlemeden önce yetkisiz sendikaların, yetkili sendikanın üyesi olan işçileri kendilerine üye kaydederek itiraz yoluna gittikleri görülmekteydi. İnceleme sonucunda, önceki sendikası istifa etmeden ve üç aylık sürenin geçmesini beklemeden başka sendikaya üye oldukları belirlenen işçilerin bütün üyelikleri geçersiz kılındığından yetkili olması gereken sendika bu durumunu kaybedebilmekteydi.

Yine 22. maddenin dördüncü fıkrasında da bir değişiklik yapılarak sendika üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının ilgili sendika tarafından işverene gönderilmesi hükmü madde metninden çıkartılmıştır. Bu değişikliğin gerekçesi olarak da «**sendikaların işyerlerindeki örgütlenme sıkıntılarının böylece ortadan kaldırılabilceği**» düşüncesi gösterilmiştir. Ancak 3449 ve 3451 sayılı yasalarla yapılan diğer değişiklikler birlikte düşünüldüğünde ileri sürülen gerekçenin pek de haklı görülemeyeceği ortaya çıkmaktadır. Çünkü 2821 sayılı yasanın 61. maddesinin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle bundan sonra yalnızca toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası için değil, toplu iş sözleşmesinin yapılmamış olduğu veya yapılıp da sona ermiş olduğu hallerde, yetki alan işçi sendikası için de işveren, üyelik aidatlarını işçilerin ücretlerinden keserek ilgili sendikaya göndermek zorunda olacaktır. Ayrıca 2822 sayılı yasanın 13. maddesinin birinci fıkrasının sonuna 3451 sayılı yasanın 2. maddesi ile «**işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır**» hükmü eklenmiştir. Böylece üyelik fişinin bir örneğinin işverene gönderilmesi zorunluluğunun kaldırılmasının pek de anlamı kalmamıştır. Sonuç olarak belirtmek gerekirse, bu değişikliğin yerinde olmadığı söylenebilir. Çünkü değişildiği gibi hem pratikte anlamı olmayacaktır hemde işverenin sendika üyesi olan işçilerini bilmesinin çeşitli yararları vardır (10).

(10) 3449 sayılı yasa ile 2821 sayılı yasaya geçici 7. madde eklenmiştir. Bu madde uyarınca sendikalar geçici 2. maddeye göre yaptıkları üyelik bildirimlerini

2821 sayılı yasanın 25. maddesinin ikinci fıkrasına «**Çekilenin bu üç aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır**» hükmü eklenmiştir. Böylece sendika üyeliğinden istifa ederek bu istifanın hüküm doğuracağı üç aylık süre dolmadan önce başka bir sendikaya üyelik için başvuranların yeni üyeliklerinin hangi tarihten itibaren geçerlilik kazanacağı belirginlik kazanmıştır. Yeni sendika üyeliği istifayı izleyen üç aylık sürenin bitim tarihinde kazanılmış olacaktır. Daha önce Yargıtay kararları sonucu zaten bu uygulama yerleşmiş sayılırdı. Ancak gene de yasal bir esasa bağlanması yerinde olmuştur.

25. maddenin 5. fıkrasına «**Ancak, çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz**» ifadesi eklenerek emekli oldukları için işlerinden ayrılan ancak sonradan tekrar çalışmaya başlayanların sendika veya konfederasyonlardaki görevlerine devam edebilmeleri sağlanmıştır (11).

2821 sayılı yasanın 31. maddesinin beşinci fıkrasına «**sendikaya üye olmaları veya olmamaları**» ifadesi eklenmiştir. Bu durumda işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları nedeniyle hizmet akitlerine son verilmesi durumuyla karşılaşılırsa 31. maddenin son fıkrasında belirtilen tazminatın işveren tarafından ödenmesi gerekecektir.

Yargıtay kararlarında sendikaya üye olmak bir sendikal faaliyet olarak kabul edilmediğinden, sendikaya üye olan işçinin bu nedenle işten çıkartılması halinde 1475 sayılı yasanın 13/C maddesindeki hükme dayanılmaktaydı. Ancak 31. maddeye yapılan son değişiklikle, sendikaya üye olma veya olmama hürriyetinin güvence altına alınması amaçlanmıştır. Artık sendikaya üye olma veya olmama nedeniyle işten çıkartılmalarına işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındaki tazminat ödenecektir. 1475 sayılı yasanın 13/C maddesinde öngörülen kötüniyet tazminatının uygulama alanı daralacaktır.

bu kez 22. madde hükümlerine göre yapacaklardır. Bunun 2. Haziran 1989 tarihi itibarıyla tamamlanması gerekmektedir.

- (11) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 63. maddesinde yapılan değişiklikle sigortalı olarak bir işte çalışırken emekli olanlara yeniden sigortalı olarak emeklilik maaşları kesilmeden çalışabilme olanağı sağlanmıştır. Bu gibi kişiler sendika ve konfederasyonlarda önceki görevlerine devam edebileceklerdir.

Sendikalar yasasının 35. maddesinde yapılan bir değişlikle işyeri sendika temsilcilerinin görev süresinin ne zaman sona ereceği yeni bir esasa bağlanmıştır. «**Temsilcilerin görevi toplu iş sözleşmesinin bitimiyle son bulur**» ifadesi «**Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder**» şeklinde değiştirilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermiş olsa bile, sendikanın yetkisi devam ettikçe temsilcilerin göreve devam etmeleri olanağı sağlanmıştır. Bu düzenlemeden önce toplu iş sözleşmesinin bitimi ile yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması arasındaki sürede sendika işyerinde temsilcisz kalmaktaydı. Ayrıca sendika işyeri temsilcisi de bu dönemde, yani eski toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden yenisinin yürürlüğe gireceği zamana kadar geçen dönemde, 30. maddede düzenlenen «**İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı**» ile ilgili esaslardan yararlanamamaktaydı. Yeni düzenleme hem toplu görüşmelerin eski toplu sözleşmenin sona ermesinden sonraki döneminde sendikanın temsilcisz kalmasını önlediği hem de 30. maddeye asıl en çok gerekli olduğu dönemde işlerlik kazandırdığı için yerinde olmuştur (12).

4. Sendikal Kuruluşların Faaliyet Alanları İle İlgili Değişiklikler

2821 sayılı yasanın 37. maddesinde yapılan değişikle 2. fıkrada yer alan «mesleki» kelimesi madde metninden çıkartılmıştır. Bu değişiklikten sonra fıkra içersindeki ilgili cümle «**Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları faaliyetler ve açıklamalar siyasi faaliyet sayılmaz**» şeklinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bu değişikle, üyelerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi ile ilgili bütün faaliyetlerin ve sendikaların amacına uygun açıklamaların siyasi faaliyet sayılmayacağı esasa bağlanmıştır. Bu tür bütün faaliyet ve açıklamaların mesleki sınırdan kalması zorunluluğu böylece kalkmış olmaktadır.

Esasen ekonomik ve sosyal amaçlarla-siyasal amaçları birbirlerinden kesin çizgilerle ayırmak kolay değildir. Siyaset veya politika «toplum yönetilmesi», «iktidarı ve ülke yönetimini ele geçir-

(12) Türk-İş tarafından hazırlanan değişiklik önerisinde bu konu «Temsilcilik görevinin süresi yetkili sendika tüzüğünde belirlenir» şeklinde düzenlenmiştir.

mek için mücadele etmek» şeklinde tanımlanmaktadır (13). Sendika ve konfederasyonlar iktidar olmaya çalışmadıkça, siyasi partiler gibi faaliyet göstermedikçe, ülke yönetimine hakim olmaya çalışmadıkça siyasi faaliyet yapmış olmayacaklardır. Sendika ve konfederasyonlar kendilerini ve üyelerini ilgilendiren konularda yasalarla ilgili olarak, üretim-tüketim-ücretler-enflasyon ve bunlara ilişkin politikalarla ilgili olarak elbette görüşlerini bildirecek ve eleştirilerde bulunacaklardır. Geniş sosyal kitlelerin temsilcileri olarak üyelerinin yararına baskı yapabileceklerdir. Çoğulcu demokrasi anlayışını benimsemiş toplumlarda sendikal kuruluşların en önemli fonksiyonlarından birisi de budur. Ancak elbette sendika ve konfederasyonlar siyasal partilerle organik bir bağ içersinde olamayacak ve birlikte hareket edemeyeceklerdir.

Kısaca belirtmek gerekirse değindiğimiz değişiklik olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. «Mesleki» ifadesinin madde metninden çıkartılması, sendikal faaliyetlerin daha geniş ve amacına daha uygun düşecek şekilde anlaşılmasına olanak sağlamıştır. Bu tür faaliyetlerin siyasi sayılıp-sayılmayacağı konusundaki tereddütler azalacaktır. Sendikaların siyaset yapma yasağının tamamıyla dışında tutulmaları ise yürürlükte bulunan Anayasa hükümleri nedeniyle sözkonusu değildir. Ancak ileride toplumsal gelişme ve ihtiyaçlara uygun olarak bu yönde değişiklikler de olabilecektir.

Sendikaların faaliyet alanları ile ilgili değişiklikler arasında 44. maddede yapılan değişiklikler de vardır. Birinci fıkraya yapılan bir ilâve ile, sendika ve konfederasyonların gelirlerini amaçları ve 2821 sayılı yasada gösterilen faaliyetler dışında kullanamamaları ve bağışlayamama esası muhafaza edilmekle beraber, İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmek üzere eğitim tesisleri yaptırma veya bu amaçla bağışta bulunabilme olanağı sağlanmıştır. Bu amaçla harcanabilecek gelir miktarı konusunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Sendika ve konfederasyonların bu konuda yapacakları faaliyetlere ilişkin olarak tüzüklerine hüküm koymalarında yarar vardır.

Üçüncü fıkrada yapılan değişiklikle, demirbaş eşya veya malzemelerin satış ve tērkininde uygulanacak usul ve esasların sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtileceği esasa bağlanmıştır.

(13) Tanımlar ve sendikalara siyaset yasağı konularında ayrıntılı bilgi için bkz.: ERKUL, s. 149-150; ÇELİK, s. 352-354.

Dördüncü fıkrada da üyeler ve çalıştırılan işçiler de dahil olmak üzere borç verme yasağı devam ettirilmekle beraber sendika ve konfederasyonların sosyal amaçlı harcamalarına sınırlı olarak izin verilmiştir. Bu tür harcamalar nakit gelirlerinin yüzde-beşini aşamayacaktır. Sosyal amaçlı harcamalar, genel kurul kararıyla yetkilendirilen yönetim kurulları tarafından yapılabilecektir.

. Malların Devrine, Denetim ve Müeyyideye İlişkin Değişiklikler

2821' sayılı yasanın 46. maddesinde yapılan değişiklikle, fesih ve infisah hallerinde sendika veya konfederasyonların tüzel kişiliği sona erdiği zaman malvarlıklarının önceden tüzüklerinde hüküm bulunması veya genel kurul kararı alınmış olması durumunda, aynı nitelikteki diğer bir kuruluşa devredilmesi olanağı sağlanmıştır. Yani sendika ve konfederasyonlar önceden, kendi varlıklarının fesih veya infisah ile sona ermesi halinde malvarlıklarının akıbetinin ne olacağını kendi iradeleri ile belirleyebileceklerdir.

Ancak önceden belirtilen böyle bir irade yoksa, mahkeme kararı ile kapatma sözkonusu olursa, feshedilen veya infisah eden sendika konfederasyon üyesi değilse veya sendikanın üye olduğu konfederasyon malvarlığı devrini kabul etmezse, tasfiye sonucu ortaya çıkacak malvarlığı İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilecektir. Kurum tarafından belirlenecek bir milli bankaya yatırılacak varlıklar, işçilerin meslek içi eğitimi ve rehabilitasyon hizmetlerinde kullanılacaktır. Bu varlıkların kullanımının nasıl yapılacağına ise, en çok üyesi bulunan işçi ve işveren temsilcilerinin katılacağı bir kurul karar verecektir. Bu durumda malvarlıkları eskiden olduğu gibi hazineye intikal etmeyecek yine işçilerin yararına kullanılacaktır. Bunu da olumlu bir değişiklik olarak kabul etmeliyiz.

«Devletin İdari ve Mali Denetimi» başlıklı 47. maddede de değişiklikler yapılmıştır. 47. maddenin 2. fıkrasında yapılan değişiklikle yılda en az bir kez yapılması gereken denetimlerin olağan genel kurul dönemi içerisinde en az bir kez yapılması esası getirilmiştir (14).

(14) Türk-İş Değişiklik önerisinde bu denetimin üç yılda-bir yapılması öngörülmüştür. Bilindiği gibi yasanın 12. maddesinde olağan genel kurulun üç yılda-bir toplanacağı ama tüzüklerde daha kısa bir süre öngörülebileceği belirtilmiştir.

Ancak fıkranın yeni ifade şekline anlaşıldığına göre olağan genel kurul dönemi içerisinde istenirse ve gerekli görülürse birden fazla denetim de yapılabilecektir.

47. maddenin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklikle, denetlemlerde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların, kanunlara, tüzüklere ve bunlara ek olarak genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenecektir. Artık eskiden olduğu gibi bütün bunların kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı denetlenmeyecektir. Bu düzenleme, herhangi bir objektif kıstasa bağlamanın son derece güç olduğu «amaca uygun olup olmama» sorununu bir denetim konusu olmaktan çıkararak hem sendika ve konfederasyonları hem de denetimi gerçekleştirecekleri rahatlatacaktır.

47. maddenin 5. fıkrasına bir ekleme yapılmış ve sendikal kuruluşlarla ilişkiye giren diğer gerçek ve tüzel kişilere de bazı sorumluluklar getirilmiştir. Bu gerçek ve tüzel kişiler sendikalarla veya konfederasyonlarla yaptıkları işlemlerle ilgili, olarak, denetim yapan elemanların istediği bilgi ve belgeleri vermek ve gerekli açıklamaları yapmak zorunda olacaklardır. Bu yeni düzenlemedeki amaç idari ve mali denetimi süratlendirmek ve daha sağlıklı kılmaktır(15).

«**Yönetim Kuruluna İşten El Çektirme**» başlığını taşıyan 53. madde de değiştirilmiştir. Genel Kurulun toplantı zamanını düzenleyen 12. maddeye aykırı hareket edilmesi halinde mahkemeye başvurmak hakkı, üyeler dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da tanınmıştır. Daha önce yalnızca üyelerin mahkemeye başvurma hakları bulunmaktaydı. Ancak uygulamada üyelerin durumu tam olarak farkedip değerlendiremedikleri için veya çekindikleri için, gereksiz buldukları için mahkemeye hiç başvurmadıkları görülmüştür. Bu nedenle bazı yasal sorumluluklar yerine getirilememiştir. İşte bütün bunlardan ötürü 53. maddenin yeni şeklinin 2821 sayılı yasanın amacına daha uygun olduğu söylenebilir.

59. maddenin 3. bendine yapılan bir ekleme ile 31. ve 51. maddelere aykırı davranma yanında 44. maddenin birinci ve dördüncü fıkralarına aykırı davranmak da cezai müeyyideye bağlanmıştır. Bu değişiklikle sendika ve konfederasyonların gelirlerini amaç dışı kullanan, üyelere ve sendikal kuruluşlarda işçi olarak çalışanlara

(15) Bkz. KOCBAOĞLU, s. 14.

kuruluş gelirlerinden borç para veren sorumlu görevlilere onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası verilecektir.

Ş. 2. 3451 SAYILI YASA İLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT YASASINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

1. Tesmil İle İlgili Değişiklikler

2822 sayılı yasanın 11. maddesine «**Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözümlünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz**» şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

2822 sayılı yasanın 11. maddesi uyarınca belirli şartların gerçekleşmesi halinde Bakanlar Kurulu bir toplu iş sözleşmesini aynı işkolunda faaliyette bulunan ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine teşmil edebilmektedir. İşte 11. maddeye 3451 sayılı yasa ile eklenen yeni fıkra, bir toplu iş sözleşmesi yapmak maksadıyla yetki işlemleri başlatıldıktan sonra yetki sorunu çözümleneneye kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacağını hükme bağlamıştır. Böylece tarafların serbest iradeleri ile toplu sözleşme yapabilmeleri olanağı artırılarak teşmil olanakları sınırlandırılmış olmaktadır. Tarafların serbest iradelerine öncelik tanıma amacına yönelik olması nedeniyle bu değişikliğin yerinde olduğu ileri sürülebilir (16).

2. Yetkiye İlişkin Değişiklikler

2822 sayılı yasanın 13. maddesinin 1. fıkrasına bir cümle eklenerek, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuran işçi sendikasının, kendisinde bulunan üyelik fişlerini başvuru tarihen itibaren üç işgünü içinde ilgili işverene vermesi öngörülmüştür. Bu değişikliğin iki türlü yararından söz edilebilir Bir taraftan Sendikalar yasasının 22. maddesinde «**üyelik fişinin bir örneğinin işverene gönderilmesi**» mecburiyetinin kaldırılmış olması nedeniyle ortaya çıkan boşluk doldurulmuş olmaktadır. Diğer taraftan da yetki için başvuran işçi sendika yetki tespitinde kendi

(16) Aynı görüş için bkz.: Münir EKONOMİ, «2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler», KAMU-İŞ, C. 1, S. 7 (Ocak 1989), s. 6

lehine bir sonuç elde edebilmek için somut bir dayanak ileri sürebilecek durumda olmaktadır.

Yetkiye ilişkin olarak 2822 sayılı yasada yapılan bir diğer değişiklik de 15. maddenin 1. fıkrası ile ilgilidir. Yapılan değişiklikle işletme toplu iş sözleşmeleri ile ilgili yetki itirazlarının işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılacağı, esasa bağlanmıştır. Yeni düzenlemenin bir boşluğu doldurduğu söylenebilir. Gerçi bu değişiklikten önce de gerek görevli makamın belirlenmesi ile ilgili 18. maddeden, gerekse «grev oylaması» ile ilgili 36/4. maddeden ve «kanuni grev ve lokavta katılamayacak işçi kadrosu» ile ilgili 39/4. maddeden ihtilaflarda işletme merkezinin esas alınacağı anlaşılmaktaydı. Ancak yine de son değişiklik duruma kesinlik kazandırması nedeniyle yerinde olmuştur.

3. Arabuluculuğa İlişkin Değişiklikler

2822 sayılı yasada toplu görüşmeler belirli bir süre ile sınırlanmış, bu sürenin dolmasından sonra arabuluculuk safhasına geçilmesi öngörülmüştür. Ancak taraflardan birinin toplu görüşmelere gelmemesi veya geldiği halde görüşmeleri başlatmaması veya görüşmeler başladıktan sonra görüşmelere devam etmemesi hallerinde arabuluculuk mekanizmasının ne zaman devreye gireceği açıkça belirtilmemiştir. Yani toplu görüşme süresi dolmadan arabulucuya gidilip gidilemeyeceği kesin olarak belli değildi. İşte 2822 sayılı yasanın 22. maddesine 1. fıkra olarak ilave edilen «**21'nci maddenin birinci fıkrasına göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini gözönüne alarak otuz ve altmış günün geçmesini beklemezsiniz aşağıdaki hükümler uyarınca arabuluculuk işlemlerini başlatır**» ifadesi konuya açıklık kazandırmıştır. Belirtilen durumlarda toplu görüşmeler taraflardan birinin kasıtlı davranışları ile daha baştan kilitlenirse ve çıkmaza girerse, otuz veya altmış gün beklenmezsiniz 21. madde uyarınca düzenlenen yazıyı alan (uyuşmazlık tutanağı) görevli makam arabuluculuk mekanizmasını işletecektir.

«Resmi Arabuluculuk Teşkilatı» başlıklı 59. maddede de 4. ve 5. fıkralarda değişiklik yapılmıştır. Dördüncü fıkrada yer alan «fon» ibaresi kaldırılmış, arabulucu ücretlerinin taraflarca ödenen paralardan oluşan miktarların milli bir bankada toplanması ve buradan ödenmesi öngörülmüştür. Ayrıca arabulucu ücretlerinin tespitinde, «**uyuşmazlığın önemi ve arabulucunun görev süresi**» yerine «**uyuş-**

mazlûğın kapsamı ve niteliği» kriterinin dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Beşinci fıkrada yapılan değişiklikle tarafların ödeyeceği ve milli bir bankada bloke olacak paraların hangi esaslara göre toplanacağı, bu paraların faizlerinin nasıl kullanılacağı ve masrafların hangi esaslara göre düşüleceği konularının bir tüzükle düzenlenmesi öngörülmüştür. Ayrıca maddeye eklenen yeni bir fıkra ile, tarafların arabuluculuk için ödeyecekleri paraların kamu alacakları biçiminde takip ve tahsiline ilişkin bir esas getirilmiştir.

4. Tahkime İlişkin Değişiklikler

Tahkime ilişkin değişikliklerden ilki, «**Geçici Yasaklar**» başlıklı 31. maddenin birinci fıkrasının yürürlükten kaldırılmış olmasıdır. Kaldırılan fıkra olağanüstü haller ile sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümlerin saklı olduğunu belirtmekteydi. Bu fıkraya göre 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu veya 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu hükümlerine göre kanuni bir grev veya lokavt durdurulabilir veya izne bağlanabilirdi (17). Bu değişiklik yerinde olmuştur. Çünkü özel kanunların genel nitelikteki kanun hükümleri karşısında hangi hallerde geçerli olacağı genel hukuk kuralları uyarınca zaten bellidir. Bu nedenle Olağanüstü Hal ve Sıkıyönetim Kanunlarını diğer özel kanunlardan ayırarak 2822 sayılı yasanın 31. maddesinin kaldırılan fıkrasında bunlara değinmek gerekli değildi ve yanlış anlamalara neden olabiliyordu (18).

Tahkime ilişkin değişikliklerden ikincisi, «**Yasalarda Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma**» başlığını taşıyan 32. maddenin birinci fıkrasının yürürlükten kaldırılmış olmasıdır. Kaldırılan bu fıkra «**Grev ve lokavtın yapılamayacağı veya işçi veya işveren sendikaları faaliyetlerinin durdurulabileceği ve grev ve lokavt yetkilerinin ertelenebileceği veya askıya alınabileceği savaş, genel ve kısmi seferberlik gibi olağanüstü yönetim usullerinin cari olduğu hallerde Yüksek Hakem Kurulu yürürlük süresi sona ermiş bulunan toplu iş sözleşmelerini ilgililerin başvurusu üzerine gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyar**» şeklindeydi.

Kaldırılan fıkra uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu olağanüstü yönetim hallerinde, mevcut toplu iş sözleşmelerini yeniden yürür-

(17) Ayrıntılı bilgi için bkz.: İhsan ERKUL, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1985, s. 141-142.

(18) Değişiklik gerekçesinde uluslararası forumlarda özel kanunlara atıf yapılmış olmasının yanlış yorumlara yol açtığı belirtilmektedir.

lûge koyabiliyordu. Yani bir savaş veya seferberlik döneminde olağanüstü yönetim hali varken bir toplu iş sözleşmesi sona ererse, ilgililerden birisi başvurduğu takdirde Yüksek Hakem Kurulu sona eren toplu iş sözleşmesini aynen veya gerekli gördüğu değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koyabilme yetkisine sahipti. Bu durum gereksiz ve haksız denilebilecek şekilde tarafların serbest toplu pazarlık hakkını sınırlandırarak zorunlu tahkim mekanizmasını devreye sokuyordu. Ayrıca yeni bir toplu iş sözleşmesi de yapılmıyor, ancak eski sözleşme yeniden yürürlüğe konabiliyordu.

32. maddenin ikinci fıkrasında ise geçici grev ve lokavt yasaklarının altı ayı doldurmasından itibaren altı iş günü içinde uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabileceği belirtilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan birinci fıkrada eski toplu iş sözleşmesinin yeniden yürürlüğe konulması, ikinci fıkrada ise yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sözkonusu olmaktadır. Burada açıklığa kavuşturulması gereken nokta, birinci fıkranın ne zaman ve hangi hallerde uygulanması gerektiğidir.

Kaldırılan birinci fıkranın uygulanabilmesi için iki temel koşul bulunmaktaydı. Birincisi savaş, genel veya kısmi seferberlik gibi olağanüstü bir yönetimin var olması, ikincisi de işçi veya işveren sendikalarının faaliyetlerinin durdurulması veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelenmiş olması.

Kaldırılan fıkra ile ikinci fıkra arasında bir çelişki olmadığını ileri sürebilmek için, toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde, tarafların mutlaka savaş ve seferberlik halinin altı ay sürmesini beklemeleri gerektiğini kabul etmek gerekir. Altı ayın bitiminde taraflar altı işgünü içinde başvururlarsa Yüksek Hakem Kurulu devreye girerek yeni bir toplu iş sözleşmesi yapacak ve taraflara empoze edecektir. Ancak altı ayın bitiminde taraflar altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazlarsa iki olasılık karşımıza çıkabilecektir. Taraflar ya savaş ve seferberlik halinin sona ermesini bekleyerek normal döneme geçilince 37. madde uyarınca hareket edeceklerdir; ya da olağanüstü yönetim devam ettiği sürece Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceklerdir. Ancak bu durumda Yüksek Hakem Kurulu yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmayacak ve eski toplu iş sözleşmesini yürürlüğe koyacaktır.

Savaş ve seferberlik gibi olağanüstü yönetimlerin devam ettiği dönemlerde, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması veya grev

ve lokavt yetkilerinin ertelenmesi hallerinde de taraflar toplu görüşme dahi yapamayacaklarından toplu iş sözleşmesi yapmaları düşünülemez. İşte böyle durumlarda tarafların toplu iş sözleşmesi olanaklarından yoksun kalmamaları için Yüksek Hakem Kurulu, taraflardan birisinin başvurusu veya ilgililerin başvurusu üzerine eski toplu iş sözleşmesini yeniden yürürlüğe koyabilecekti (19).

Sonuç olarak yürürlükten kaldırılan fıkranın çeşitli tereddütlere yol açması ve uygulama alanının sınırlı olması nedeniyle, değişikliğin yerinde olduğu söylenebilir.

Zorunlu tahkime ilişkin değişikliklerin sonucusu da 53. maddede yapılmış, Yüksek Hakem Kurulunun yapısı değiştirilmiştir. Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı Kuruldan çıkarılarak üye sayısı sekize indirilmiştir. Ayrıca Kurula işverenleri temsilen katılacak iki üyeden birisi kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilmekteyken artık her iki işveren temsilcisi de en çok üyesi bulunan işveren konfederasyonu tarafından seçilecektir.

Bu değişikliklerin de Yüksek Hakem Kurulunun çalışmalarına yöneltilen eleştirileri azaltabileceği düşünülebilir.

5. Grev ve Lokavt Yasaklarına İlişkin Değişiklikler

3451 sayılı yasa ile 29. maddenin 3. ve 5. bentleri değiştirilmiştir. 29. madde grev ve lokavt yasağı bulunan işleri düzenlemektedir. 3. bentte yapılan değişiklikle «**kömür**» yasaklar arasından çıkarılmış ancak bunun yerine «**termik santralleri besleyen linyit üretimi**» şeklinde yine kömür ile ilgili eskisine göre daha sınırlı bir yasak getirilmiştir. Ayrıca yine aynı bentte «**üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde**» olmak üzere yeni bir grev yasağı getirilmiştir.

Kömürün yasaklar dışında tutulacak olması olumlu bir gelişme sayılabilir. Termik santralleri besleyecek linyit üretiminde grev ve lokavt yasağının devam edecek olması tartışmalara yol açabilecektir. Linyit üretiminde termik santralleri besleyen veya besleyen ayırımının hangi kıstaslara göre yapılacağı belli değildir. Bu

(19) 32. maddenin yürürlükten kaldırılan birinci fıkrasının uygulanma alanı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Seza REISOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 292-298.

nun dışında üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinin grev ve lokavt yasakları kapsamına alınması da eleştirilebilir: Çünkü bu yasaklamada ne ölçüde kamu yararının bulunup bulunmadığı tartışmaya açıktır.

29. maddenin 5. bendinde yapılan değişiklikle de «**temizlik işleri**» yasaklar arasından çıkartılmış ve 5. bent «**kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu ulaştırma hizmetlerinde**» şekline getirilmiştir. Bundan böyle kamu kuruluşları tarafından yürütülen temizlik işlerinde grev ve lokavta gibilebilecektir.

38. maddenin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle «**veya civarında**» ibaresi metinden çıkartılmıştır. Gerçekten, işyerinin civarı nedir?» «Nereye kadar uzanır?» sorularının cevabını kolaylıkla vermek mümkün değildir. Bundan sonra bu konuda tartışma yapılmayacak ve toplanma yasağı yalnızca işyerlerinin önü için geçerli olacaktır.

38. maddenin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklik de, grev uygulanması esnasında stokların işyeri dışına çıkartılması ile ilgilidir. İşyerindeki stokların işveren tarafından dışarı çıkartılmasına engel olunamayacağı hükmü metinden çıkartılmıştır. Bu durumda grev esnasında stokların dışarı çıkartılması önlenilecektir. Önümüzdeki dönemde bu konuda bazı sorunların ortaya çıkacağı açıktır. Grev esnasında çalışan işçilerin ürünlerinin dışarıya çıkartılmasına bir engel bulunmamaktadır. İşte bu nedenle hangi stokların grev başlamadan önceki döneme ait olduğu, hangilerinin grevin uygulandığı döneme ait olduğu her zaman kolayca ayırdedilemeyecektir. Ayrıca stokların bir kısmı uzun süre bekletilebilir. Bazıları ise mutlaka belirli sürede tüketicilere ulaştırılmalıdır. Aksi halde kullanılamaz hale gelebilir hatta çevre için zararlı bile olabilirler. Bu tür stokların çıkartılmasının önlenmesi taraflara hiçbir fayda sağlamayacağı gibi uzlaşmalarını iyice güçleştirebilir. Bu nedenle 3. fıkradaki değişikliğin herhangi bir yararından sözedilemez (20).

(20) Türk-İş, 38. maddenin 3. fıkrasının, «Üretim ve satışa matuf olmamak üzere işyerindeki stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, işyeri için gerekli araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır» şeklinde düzenlenmesini öngörmekteydi.

48. maddenin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle, kanuni bir grevin uygulandığı işyerinde, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine işçi sendikasının kendi üyeleri arasından koyacağı en çok ikişer grev gözcüsünün sayısı en çok dörde çıkarılmıştır.

48. maddenin dördüncü fıkrasına da «**ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılaşacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir**» hükmü eklenmiştir (21). Bu yeni düzenleme ile grev gözcülerinin görev yaparken zorunlu ihtiyaçlarının karşılanmasında ortaya çıkan sorunların çözümü amaçlanmaktadır.

6. Müeyyidelere İlişkin Değişiklikler

18. maddenin ikinci fıkrasında yapılan değişiklikle, grev ve lokavt sırasında isimleri önceden belirlenerek çalışmak zorunda olan ancak işe gelmeyenlerin yerine Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almadan yeni işçi alan işverenlere verilen cezalar artmıştır. Her işçi başına eskiden beşbin liradan onbeşbin liraya kadar verilen ceza bundan sonra ellibin liradan yüzbin liraya kadar uygulanacaktır.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklikle de, kanuni greve katılan işçilerin yerine yasak olduğu halde işçi alan ve çalıştıran işverenlere veya işverenleri buna zorlayan veya özendirilenlere verilen cezalar arttırılmıştır. Eskiden işçi başına otuzbin liradan başlayan ceza bundan sonra yüzellibin liradan başlayacaktır.

(21) «Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılanması Hakkında Yönetmelik» için bkz.: R.G. 11.9.1988 T, No. 19926.