

TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT AÇISINDAN YENİ YASALAR VE ALINAN ÖNLEMLER

Suphi Nihat OKAY

Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Eski İş Hukuku Okutmanı

GİRİŐ

Sosyal Siyaset Konferanslarının bu yılki kitabının Yaş Haddi dolayısıyla Emekliye ayrılan çok muhterem hocamız Prof. Dr. Orhan Tuna'ya armağan niteliğini taşıyacağı için yazımın başlangıç kısmını, değerli ve unutulmaz anılarına, Seçkin ve Bilimsel Kişiliğinin başlıca belirgin yönlerini ve özelliklerini ana hatlarıyla çizilemeye tahsis etmeyi en zevkli bir görev saydım. Böylece, vefânın ve kadirbilirliğin manevî küçük bir örneğini verebilmiş olursam kendimi bahtiyar sayacağım. Ayrıca, kürsü mensubu değerli arkadaşlarımızın duygularını da yansıtmış olacağımı sanırım.

Sayın Prof. Orhan Tuna ile ilk tanışmamız, İstanbul İP'i İş Uyuşmazlıkları Hakem Kurulunun 1951-1952 çalışma döneminden başlar. Her ikimiz de, hakem kurulunun ayrı ayrı seçilen üyesi idik. Bilindiği gibi, o tarihlerde Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Müessesesi ve Düzeni yoktu. O zaman yürürlükte bulunan 3008 sayılı ve 1936 tarihli İş Kanunu, işçilerle işverenler arasındaki TEKBAŐLI ya da TOPLULUKLA İş ihtilâflarını çözmek, karara bağlamak için gerekli önlemleri almış ve yetkili mercileri göstermiş ve oluşturmuştu. İşte Sayın Orhan Tuna Hocamızla üyesi olduğumuz İş Uyuşmazlıkları Hakem Kurulu da bunlardan birisi idi. İş ihtilâflarında bir çeşit yargı organı idi ve yargısal fonksiyonu vardı. Bu konuda usul ve esas hükümleri kapsayan bir de (İş İh-

tilâflarını (UZLAŞTIRMA ve TAHKİM) Tüzüğü uygulanmakta idi. Bu kuruldaki müşterek çalışmalarımız yıllarca sürdü. Kendilerinden çok şeyler öğrenmek fırsatını elde ettim. İşçi - İşveren ilişkilerinde tarafsız ve sosyal adalete dayalı tutumunda, ekonomik durumun gerçek koşullarını araştırma ve saptamada, Sosyal Siyaset ilkelere uymada, iş ve çalışma hayatını günün icaplarına, işçi ve işverenin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine göre ayarlama ve değerlendirilmede gösterdikleri titizlik, kurulun özellikle eski bir adalet mensubu olan benim dikkatle ve hayranlıkla izlediğimiz çok değerli ve örnek olabilecek kişisel vasıflarından biri idi. Hakem Kuruluna intikal eden iş ihtilâfının soruşturulmasında, usule ait hükümlerin uygulanmasında, iddia ve savunmaların kanıtlanmasında, Hakem Kurulunun nihai kararlarının gerekçelere bağlanmasındaki çabalarını da sayın hocamızın takdirle karşıladığımız o zamanlar Hakem Kurulundaki açık beyan ve iltifatlarından öğreniyordum. Hakkımdaki açık ve samimi teveccüh ve itimad, çalışmalarımın güç kaynağı ve güvencesi oluyordu.

Yıllar boyu süren ortak çaba ve çalışmalarımızın kazandırdığı yakın dostluk ve arkadaşlık münasebeti, her ikimizin tarafsızlığa, bilime, hak ve adalete bakış ve inanış açısından yollarımızın ve hedefimizin bir olduğunu kanıtladı. Böylece uzunca sayılabilecek bir zaman ve müşterek çalışma dönemi içinde ciddi bir tecrübe ve sınavdan geçen arkadaşlığımız; çok samimi, itimada lâyık bir kardeşliğe dönüştü. Bu örnek ve üstün değer taşıyan kardeşliğimiz gittikçe güçlenerek kesintisiz bugüne kadar devam etti.

Bu arada, en değerli anılarımızdan birini şuracıkta açıklamaktan kendimi alıkoyamadım :

27 Mayıs 1960 İhtilâlinin getirdiği 1961 Anayasası, sendika kurma, sendikalara serbestçe üye olma ve ayrılma hak ve özgürlüğünü, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev hakkını tanıdı. Bunlara ilişkin yasaların çıkarılması hazırlıkları başlamıştı. Yeni Sendikalar Yasası ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmek üzere iken, bu yasalar doğrultusunda, eski ve yeni mevzuat arasında kıyaslamalara dayanan, pratik ve teknik yönden uygulamayı da gözönüne alan bir kapsamda Başkanı bulunduğu Sosyal Siyaset Kürsüsünde ders vermek yetkisini taşıyan öğretim gö-

revlisi sıfatıyla (İş Hukuku Okutmanlık Görevini) çalışmak üzere sayın hocamız bana bir teklifte bulundular. 1963 yılı idi. Hakem Kurullarının fonksiyonu kalmamıştı. Çünkü, mecburî tahkim sistemi kaldırılmıştı.

Tekrar bir arada çalışma olanağımın, İş Hukuku alanındaki tecrübeleri değerlendirmenin, ilme ve fazilete bağlı olmanın en asil örneğini teşkil eden bu önerilerini minnetle ve memnunlukla kabul ederek işe başladım. Bu aşamada, başkanı buldukları kürsüde yıllarca birlikte ve beraberce çalışmanın kemâlini yaşamış, zevkini ve şerefini tatmış ve kazanmış olmanın bahtiyarlığımı da taşımaktayım.

Kendileriyle yaşıt sayılırız; bu nedenle beni bağışlasınlar, kendilerine aziz ve muhterem kardeşim diye hitap etmek cesaretini buluyorum. Seçkin bilim adamı sayın Tuna, yarım yüz yıla yaklaşan kesintisiz ve aralıksız çalışmalarıyla Atatürkçü ve sosyal adaletçi bir görüş ve inanışla Türk ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunmuş ve daima ışık tutmuştur. Bildiğim ve gördüğüm kadariyle, en güçlü yanı da, ömür boyu politikanın dışında kalmayı başarmış olmasıdır. Bilimsel kişiliğine titizlikle bağlı kalmasıdır. Eleştirilerinde gerçekçi bir davranışa sahiptir. Tarafsızlığı ve medenî cesareti temsil etmiş ve onun erdemliğini yaşamıştır. Bunlardan başka, bu özellikleri yanında; bir de insancılığı, yardım severliği, arkadaşlığa ve dostluğa büyük değer vermesi, vefası ve kadirbilirliği varlığının ve yaradılışının ayrılmaz birer parçası, hepsi bir bütün olarak karakterinin başlıca simgesidir.

Sözlerimi burada bitirirken, değerli hocamız ve aziz kardeşimiz Prof. Dr. Orhan Tuna'ya, bundan sonraki yaşamında ve çalışmalarında mutluluklar, uzun ve sağlıklı ömürler diliyorum.

Şimdi izninizle, Konferansımızın esas bölümüne geçiyorum :

Türkiye'nin, 12 Eylül 1980 öncesi siyasal, sosyal ve ekonomik açıdan ağır bir bunalım, darboğaz, olağanüstü hal ve şartlar içinde bulunduğu bir gerçektir. Bir kelime ile Türkiye Cumhuriyeti tehlike içinde idi. Tam bu sırada, Cumhuriyetin koruyucusu ve kollayıcısı şanlı ve kahraman ordumuz yönetime el koydu. Yapılacak

çok iş, alınması zorunlu pek çok önlemler vardı. Bunların hepsi bir plân çerçevesinde ele alındı ve alınmaktadır. Biz burada, sadece İşçi ve İşveren Sendikalarının ilişkilerini, faaliyetlerini, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt konularını ilgilendiren Yeni yasaları ve alınan tedbirleri sırasıyla incelemeye çalışacağız :

ANAYASA DÜZENİ HAKKINDA AÇIKLAMA

Millî Güvenlik Konseyince kabul edilen ve 28 Ekim 1980 günlü Resmî Gazetede yayımlanan 2324 sayılı yasaya göre;

A) T.B.M. Meclisine, Millet Meclisine ve Cumhuriyet Senatosuna ait görev ve yetkiler geçici olarak Millî Güvenlik Konseyince, Cumhurbaşkanına ait olanlar da Millî Güvenlik Konseyi ve Devlet Başkanınca yerine getirilecek ve kullanılacaktır.

B) Millî Güvenlik Konseyince kabul edilen ve edilecek olan karar ve yasaların Anayasaya aykırılığı ileri sürülemeyecektir.

C) Millî Güvenlik Konseyinin bildiri ve kararlarında yer alan ve yer alacak olan hükümlerle 12 Eylül 1980 tarihinden sonra çıkarılan ve çıkarılacak olan Bakanlar Kurulu ve üçlü kararnamelerin durdurulması ya da iptali istenemeyecektir. Ayrıca, kamu personeli hakkında Bakanlarca ya da Bakanların yetki verdiği görevlilerce uygulanan ve uygulanacak olan işlemlerin ve kararların yürütülmesinin durdurulması da istenemeyecektir.

Ç) Millî Güvenlik Konseyince, kabul edilen ve bundan sonra kabul edilecek olan yasa ve kararların Anayasaya uymayan hükümleri Anayasa değişikliği, yasalara uymayan hükümleri de yasa değişikliği olarak yayımlandıkları ve metinlerinde gösterilen tarihlere yürürlüğe gireceklerdir.

D) 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı T. Cumhuriyeti Anayasası ile değişiklikleri, yukarıda (A, B, C, Ç) bentlerinde belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere yeni bir Anayasa kabul edilip yürürlüğe konuncaya kadar geçerli olacaktır.

YENİ YÖNETİMİN İŞÇİ HAKLARINA BAKIŞI VE VERDİĞİ ÖNEM

Devlet ve Milli Güvenlik Konseyi Başkanı Sayın Orgeneral Kenan Evren'in 12 Eylül 1980 günlü Resmî Gazetede yayımlanan Türk Milletine açıklamasında, (Memleketin ekonomik koşullarını kendi gücümüzle iyileştirmek için her alanda elden gelen gayret sarfedilecektir. Çalışkan ve vatanperver Türk işçisinin mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde her türlü hakları korunacaktır. Ancak, temiz Türk işçisini sömüren, onları kendi ideolojik görüşleri istikametinde kullanmak için her türlü baskı oyunlarına başvuran, işçinin hakkı yerine kendi menfaatlarını ön plânda tutan bazı ağaların bu faaliyetlerine asla müsaade edilmeyecektir. Tüm işverenlerin iş barışının koşullarını sağlayacak esaslardan ayrılmayarak üretimin artırılması ve ihracata yönelik gayretlerin gelişmesine yardımcı olmaları için her türlü tedbir alınacaktır.

Açıkça ve kesinlikle görülüyor ki, daha yönetime el koymanın ilk gününde Devlet ve Milli Güvenlik Konseyi Başkanının şu kısa açıklaması, olumlu ve işçi haklarına saygılı olmanın en açık bir ifadesi ve teminatı niteliğindedir. Kısacası, kıvanç ve güven vericidir.

TÜRK SENDİKALARI HAKKINDA ALINAN ÖNLEMLER

Bilindiği gibi yönetime el koymanın nedeni ve gerekçesi Milli Güvenlik Konseyinin bir numaralı Bildirisinde Türk Ulusuna şöyle açıklanmıştır¹. Yüce Türk Milleti; Büyük Atatürk'ün bize emanet ettiği ülkesi ve milletiyle bir bütün olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, son yıllarda izlediğiniz gibi, dış ve iç düşmanların tahriki ile varlığına, rejimine ve bağımsızlığına yönelik fikri ve fiziki haince saldırılar içindedir.

Devlet, başlıca organlarıyla işlemez duruma getirilmiş, Anayasal kuruluşlar tezat veya suskunluğa bürünmüş, siyasi partiler

1) 12 Eylül 1980 tarihli, 17103 sayılı Resmî Gazete.

kısır çekişmeler ve uzlaşmaz tutumlarıyla Devleti kurtaracak birlik ve beraberliği sağlayamamışlar ve lüzumlu tedbirleri alamamışlardır. Böylece yıkıcı ve bölücü mihraklar faaliyetlerini alabildiğine arttırmışlar ve vatandaşların mal ve can güvenliği tehlikeye düşürülmüştür.

Atatürkçülük yerine irticaî ve diğer sapık ideolojik fikirler üretilerek sistemli bir şekilde ve haince ilkokullardan üniversitelere kadar eğitim kuruluşları, siyasî partiler ve nihayet yurdumuzun en masum köşelerindeki yurttaşlarımız dahil saldırı ve baskı altında tutularak bölünmenin ve iç harbin eşiğine getirilmişlerdir. Kısaca, Devlet güçsüz bırakılmış ve acze düşürülmüştür. İşte bu ortam içinde Türk Silâhlı Kuvvetleri, İç Hizmet Kanununun verdiği Türkiye Cumhuriyetini Koruma ve Kollama görevini yüce Türk Milleti adına yerine getirme kararını almış ve ülke yönetimine bütünüyle el koymuştur.

Girişilen harekâtın amacı, ülke bütünlüğünü korumak, millî birlik ve beraberliği sağlamak, muhtemel bir iç savaş ve kardeş kavgasını önlemek, Devlet otoritesini ve varlığını yeniden tesis etmek ve demokratik düzenin işlemesine mâni olan sebepleri ortadan kaldırmaktır.

Parlamento ve hükümet feshedilmiştir. Parlamento üyelerinin dokunulmazlığı kaldırılmıştır.

Bütün yurttaki sıkıyönetim ilân edilmiştir.

Yurt dışına çıkışlar yasaklanmıştır.

Vatandaşların mal ve can güvenliğini süratle sağlamak bakımından gece sokağa çıkma yasağı konmuştur.

Ayrıca Millî Güvenlik Konseyinin yedi numaralı bildiriyle² :

- 1 — Bütün siyasî parti faaliyetleri yasaklanmıştır.
- 2 — Bankaların faaliyetleri durdurulmuştur.
- 3 — Türk Hava Kurumu, Çocuk Esirgeme Kurumu ve Kızılay hariç diğer bütün derneklerin faaliyetleri durdurulmuştur .

2) 12 ve 15 Eylül 1980 günlü ve 17103-17106 sayılı Resmî Gazeteler.

4 — Türk İş hariç DİSK ve MİSK ile bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri de durdurulmuştur. Sonradan bunlara HAK - İŞ de ilâve edilmiştir. Faaliyetlerin durdurulmasının nedeni kamu düzeni ve genel asayiş gereğidir. Genel durumun değerlendirilmesi, sendikal faaliyetlerin de durdurulmasının haklı bir mazeretini oluşturmaktadır. İşçi sendikalarının ve üst kademedeki teşekküllerin içinde bulunduğu ortam da dikkate alınırsa bunlara istisnai bir iş-tem ve açıkçası faaliyetlerini sürdürülebilmeleri ihtimali asla düşünülmezdi.

Faaliyetleri durdurulan DİSK, MİSK, HAK - İŞ ve bunlara bağlı sendikaların, malvarlıkları, banka mevduatları, üyelik aidatları, genel ve şube merkezlerindeki para, değerli eşya, evrak ve malzeme ve demirbaşlar için gerekli muhafaza ve emniyet tedbirleri Sıkıyönetim Komutanlıklarınca alınmıştır.

GREV VE LOKAT HAKLARININ ERTELENMESİ

Milli Güvenlik Konseyi, kabul edip yürürlüğe koyduğu 2324 sayılı Yasa ile, bazı istisnalar hariç, yenisi hazırlanıp yürürlüğe girinceye kadar 1961 Anayasasının değişiklikleriyle yürürlükte olduğunu ve uygulanacağını açıklamıştı. Grev ve lokavt bu istisnalara dahil değildi. Diğer yandan yurt düzeyinde bir çok fabrika ve işyerinde Grev ve Lokavt uygulaması vardı. İşte yeni yönetim, bu durumu gözönüne alarak sendikaların bütün faaliyetleri durdurulmuş olmasına rağmen konuya açıklık kazandırmak için, millî güvenlik ve kamu düzeni nedeniyle bu uygulamayı daha açıkçası, grev ve lokavt uygulamasını tümüyle erteledi. Bütün işyerlerinde, ticaret ve sanayi müesseselerinde işçiler işbaşı yaptılar, grev ve lokavt uygulanan yerler de tam kapasite ile çalışmaya başladılar³. Bu kısıtlama Anayasaya ve yasalara aykırı değildir.

İŞÇİ ÜCRET VE YAN ÖDEMELERİNE YAPILAN ZAM

Milli Güvenlik Konseyi, bu konuya değinirken Türk işçi ve memurunun vefakârlığını ve fedakârlığını lâayık olduğu anlamda be-

3) 14 Eylül 1980 tarihli ve 17105 sayılı Resmî Gazete.

lirtmiş, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklarının devletin güvencesi altına alınmış olduğunu ve sorunların kısa zamanda çözümleneceğini ilân etmiş, memur ve işçilerin görev ve işlerini vatanseverlik, millî birlik ve beraberlik ve kardeşlik duyguları içinde sürdürmelerini istemiştir. Bu yoldaki açıklamanın ve duyurunun büyük anlam ve değer taşıdığı 12 Eylül öncesi durumu bilenler için kolaylıkla anlaşılır. Bu tedbirler alınırken işçi haklarının ve işçi - işveren ilişkilerinin barış içinde korunmasına ve gelişmesine de büyük önem verilmiştir. Bu arada, grev ve lokavt ertelemesi yapılan işyerleriyle Toplu İş Sözleşmesi için henüz görüşmeler sürdürülmekte olan işyerlerinde çalışmakta olan işçilere işverenlerce, halihazırda mevcut ücret ve yan ödemelerine % 70 oranında ve avans mahiyetinde olarak ek ödeme yapılması kabul edilerek yürürlüğe konmuştur. Bu mali ve ekonomik olanağın sağlanmasıyla işçilerin hayat pahalılığı karşısında korunmalarına esaslı bir adım atılmış oldu.

Millî Güvenlik Konseyinin onbeş numaralı bildirisinde yer alan buyruk doğrultusunda, kamu ve özel kesimdeki bütün işyerlerinde işverenler, işyerlerini faaliyete geçirmek için gerekli her türlü tedbirleri alarak 15 Eylül 1980 gününden itibaren üretime başlamışlardır⁴.

FAALİYETLERİ DURDURULAN SENDİKALARA KAYYIM ATANMASI SORUNU

Faaliyetleri tümüyle durdurulan sendika, federasyon ve konfederasyonların iç hizmetleri ve malvarlıklarının idaresi bir sorun haline almıştı. Medenî Hukuk yönünden kısıtlı duruma düşmüşlerdi. Sendikal faaliyetleri dışında kalan işlerinin belli ölçülerle yürütülmesi zorunluğu, bu gibi mesleki teşekküllere kayyum tayini ihtiyacı doğurdu. Bu amaç ve nedenle Millî Güvenlik Konseyi 10 Eki 1981 gününde 2316 sayılı kanunu kabul ederek yürürlüğe koydu. Bu kanuna göre,

A) Faaliyetlerinin durdurulması bir aydan fazla sürmüş olan sendika, federasyon ve konfederasyonlara, tüzel kişiliklerinin mer-

4) 14 Eylül 1980 tarihli ve 17105 sayılı Resmî Gazete.

kezlerinin bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemelerce ihtiyaca göre bir ya da en çok üç kayyum tayin edilmesi öngörülmüştür.

B) Kayyumlar, faaliyetleri durdurulmuş olan meslekî teşekküllerin, belli ve kanunda tahdidi olarak gösterilmiş olan işlerini göreceklerdir. Bunlar da şunlardır : Bu gibilerin mallarını idare etmek, menfaatlerini koruyucu tedbirler almak, akdî ve kanunî ödemeleri bloke edilmiş paralardan yapmaktan ibarettir.

C) Faaliyetleri durdurulmuş olan meslekî teşekküller sıkıyönetim komutanlıklarınca kayyum tayini için görevli mahkemeye bildirilecektir. kayyumlar, görevlerini sıkıyönetim komutanlıklarının gözetim ve talimatı altında yürüteceklerdir.

Ç) Meslekî teşekküllerin faaliyetlerinin serbest bırakılması halinde kayyumların görevleri kendiliğinden sona erecektir.

Bu kanun, 12 Eylül 1980 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konmuştur⁵.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÇAĞRISININ VE YETKİ İSTEMİNİN ASKIYA ALINMASI

27/12/1980 tarihinde yürürlüğe giren 2364 sayılı yasaya göre, kanunun yürürlükte kaldığı sürece, işçi ve işveren meslekî kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi çağrısında ve yetki isteminde bulunamayacakları açıklanmış ve kabul edilmiştir. Ancak, kanunun başlığından da açıkça anlaşıldığı üzere bu boşluk, süresi sona eren ya da erecek olan Toplu İş Sözleşmelerinin sosyal zorunluluk nedeniyle ve bazı kayıt ve şartlarla Yüksek Hakem Kurulu kararıyla yeniden yürürlüğe konması sistemiyle doldurulmuştur.

Açık ve kısa bir deyimle, ülkenin içinde bulunduğu genel durumu gözönüne alınmak suretiyle sosyal ve ekonomik nedenler, işçi ve işveren ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi, iyileştirilmesi, barışın egemen kılınması ve tutarlılık kazandırılması maksat ve zaruretiyle bu tedbire başvurulduğu anlaşılmaktadır.

5) 11 Ekim 1980 günlü Resmî Gazete.

Bu dönemde başka bir deyimle kanunun yürürlükte kaldığı sürece, 275 sayılı yasanın toplu görüşme çağrısına ve yetki istemine ilişkin hükümleri askıya alınmıştır. Askıya alma ameliyesinin süresi belirsizdir. Çünkü, yeni koşulların ve düzenlemelerin ne zaman bitirileceği ve bu yasanın ne vakit yürürlükten kalkacağı belli değildir. Fakat, Millî Güvenlik Konseyi ile Hükümetin her konuda olduğu gibi, bu sorunun üzerinde de ciddiyetle durduğu, gerekli yeni yasaların ve yasa değişikliklerinin hazırlanması ve tamamlanması hususunda büyük ve hızlı çalışmalar yapıldığı bilinmekte olduğu için, bu dönemin kısa sürmesi umudunu taşımaktayız.

Tatbikatta her hangi bir yanlışlığa mahal kalmaması için şu hususun da açıklanmasında yarar görmekteyiz : Millî Güvenlik Konseyince kabul edilmiş olan 2364 sayılı yasanın 8 inci maddesinde (275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile diğer kanunların bu kanuna aykırı olan hükümlerinin bu yasanın yürürlükte kaldığı sürece uygulanmayacağı) belirtilmiştir. Böylece her türlü tereddüt (duraklama) giderilmiştir. Bu arada yeni bir Yargıtay kararı bu konuda bir açıklama getirmiştir. Yargıtay'ın iş davalarına bakan 9 uncu Dairesi, bu kanunun yürürlüğe girmesinden (27 Aralık 1980 gününden) önce yapılmış toplu iş sözleşmesi çağrileriyle yetki istemlerinin geçerli sayılacağını) kararlaştırmıştır. Bu durumda ve bu safhada olanlar arasında toplu görüşmeler sürdürülebilecek ve yeni bir toplu sözleşme oluşturulabilecektir. Ancak, bunlar süreleri bitinceye kadar % 70 oranında işçi ücretlerine ve yan ödemelere yapılan avans zammından ve 2364 sayılı yasanın Yüksek Hakem Kuruluna başvurma imkân ve hakkından doğal olarak yararlanamayacaklardır.

SÜRESİ SONA EREN VEYA ERECEK OLAN TOLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DURUMU

2364 sayılı yasa yürürlükte kaldığı sürece ve işçi ve işveren meslekî teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği ya da askıya alındığı hal ve yerlerde, yürürlük süresi sona ermiş ya da erecek olan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmeleri, yeniden oluşturulacak Yüksek Hakem

Kurulunca gerekli görülecek değişikliklerle yürürlüğe konmaları ilkesi getirilmiştir. Gerçekten, toplu görüşme ve yetki isteme imkânının askıya alındığı, sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu, grev ve lokavt hakkının kullanılmasına izin verilmediği geçici bir dönemde yasa koyucunun bu sistemi benimsemekle bizce en geçerli ve isabetli yolu seçmiş ve sosyal adalete uygun bir tedbiri almıştır.

Bu konuya ilişkin yasa ilkelerini şöylece özetleyebiliriz :

a) Bu yasanın uygulamasında, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermiş sayılması için sürenin dolması yeterli görülmüştür. 275 sayılı Yasaya göre ayrıca, fesih bildiriminde bulunulması aranmayacaktır.

b) Bir işyerinde şayet varsa, işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin ikisinin de yürürlük süresi sona ermedikçe, bunlardan birinin yeniden yürürlüğe konması istenemeyecektir.

c) Süresi sona eren ya da erecek olan toplu iş sözleşmelerindeki işçi ücret ve yan ödemelerine Milli Güvenlik Konseyinin 3 ve 15 numaralı tebliğ ve kararlarının öngördüğü % 70 zammın uygulamasında aynı Konsey sonradan aldığı 28 numaralı karar ile şöyle bir değişiklik yapmak gereğini duydu. Sözü geçen yasanın yürürlüğe girdiği 27 Aralık 1980 tarihinden önce yürürlük süreleri sona ermiş ve henüz yenisi yapılmamış ya da yürürlüğe konmamış olan işyerlerindeki işçi ücret ve yan ödemelerine % 70 avans mahiyetindeki zamlı ödemelere devam edilecektir. 27 Aralık 1980 tarihinden sonra yürürlük süresi sona eren veya erecek olan toplu iş sözleşmelerine ait işyerlerinde % 70 avans ödemeleri kaldırılmıştır. Bu ayırımın nedeni bizce şöyle belirtilebilir : % 70 avans mahiyetindeki zammın kabulü zamanında henüz 2364 sayılı yasadaki sistem yoktu. Sendikaların tüm faaliyetleri durdurulmuş, grev ve lokavt yasağının getirildiği, toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunma ve yetki isteme hakkı ve olanağının askıya alındığı bir dönemde, süresi ve yürürlük tarihi sona ermiş bile olsa yenisini yapmak imkânı bulunmaması, hayat pahalılığının ve fiat artışlarının yarattığı sıkıntının giderilmesi veya azaltılması başlıca nedenlerden olabilir. Oysa ki, 27 Aralık 1980 tarihinden sonra bu yasa ile Yüksek Hakem Kurulu teşkil edilmiş, görevine başlamış, bu tarihten sonra yürürlük süre-

leri biten ve bitecek olan toplu iş sözleşmelerinin değiştirilerek ve yeni hayat şartlarına uydurularak belli bir tarihten itibaren yürürlüğe konmaları imkânının mevcut olması düşüncesinin egemen olduğu söylenebilir.

YÜKSEK HAKEM KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ

1 — Yasaya göre, Yüksek Hakem Kurulu, yürürlük süresi biten veya bitecek olan işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerini gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koymak yetkisini haizdir. Bu yetkisini kullanırken ya da bu görevini yerine getirirken, ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumu, geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretleri ve diğer gelir unsurlarının genel seyrini gözönünde tutacaktır. İncelemelerini belgeler üzerinde yapar. Ancak, gerekli gördüğü kişileri de dinleyebilir. Yüksek Hakem Kurulu, kararlarında, toplu iş sözleşmesinde yapılan değişiklikleri, yürürlük tarihini, yürürlük süresini belirtir. Kararları kesindir.

Yüksek Hakem Kuruluna ayrıca, yeniden yürürlüğe koyduğu toplu iş sözleşmelerinde, sözleşme süresi içinde gerekli gördüğü hallerde değişiklikler yapabilmek yetkisi de verilmiştir.

Bundan başka, toplu hak uyuşmazlıklarını inceleyerek kesin karara bağlayabilecektir. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında taraflar, arasında hak uyuşmazlıkları çıkmaktadır. Yeni yasa, toplu iş sözleşmelerinin bazı hükümlerinin yorumlanmasından çıkan bu gibi uyuşmazlıkların da çözümünü Yüksek Hakem Kuruluna vermiştir.

2 — Toplu iş sözleşmeleri, Devletin ülke ve milletiyle bütünlüğünü, millî güvenliğe, kamu düzeni ve genel asayiş ilkelerine aykırı ve kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden hükümleri kapsayamaz. Eğer, böyle hükümleri içeren toplu iş sözleşmeleri mevcut ise bunlar yenilenemez ve teşmil edilemez. Yürürlük süreleri bitmemiş toplu iş sözleşmelerinin bu gibi hükümleri, işçi ve işverenlerin ya da bunların meslek teşekküllerinin, Çalışma Bakanlığının veya Bölge Çalışma Müdürlüklerinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca iptal edilecektir.

YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURMA YÖNTEMİ

Yürürlük süresi biten toplu iş sözleşmesinin yasada öngörülen biçim ve şartlar çerçevesinde değiştirilerek yeniden yürürlüğe konması için Yüksek Hakem Kuruluna başvurma yöntemi belirlenmiştir. Bu amaçla ve bu gibi işlemler için başvurma yetkisini haiz olanlar şunlardır :

- A) İşçiler ya da işverenler,
- B) İşçi veya işveren meslekî kuruluşları,

C) Faaliyetleri durdurulmuş meslekî kuruluşlara 2316 sayılı yasa gereğince atanan kayıumlardır.

Bunlar, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri için Bölge Çalışma Müdürlüklerine, işkolu ya da bir Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanını aşan toplu iş sözleşmeleri için de Çalışma Bakanlığına başvuracaklardır.

Başvurular, bu mercilerce Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecektir.

Ç) Çalışma Bakanlığının ve Bölge Çalışma Müdürlerinin de kendiliklerinden (doğrudan doğruya) Yüksek Hakem Kuruluna bu maksatla başvurabilecekleri yasada açıklanmıştır. Yeni yasa koyucu, bütün olasılıkları gözönüne alarak ve süresi biten toplu iş sözleşmelerinde işçi haklarını korumak ve yeniden gözden geçirmek hususunda büyük titizlik göstermiş, her tür aksamayı önlemiştir.

YENİDEN YÜRÜRLÜĞE KONAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN TARAF İŞÇİ SENDİKASININ ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİN YARARLANMASI

Yüksek Hakem Kurulunca değiştirilerek yeniden yürürlüğe konan toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi teşekkülünün üyesi olmayan işçilerin yararlanmaları için yasa yeni bir ilke getirmemiştir. Bu hususta 275 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanununun 7 inci maddesinin 3 numaralı bendinin uygulanacağını açıklamış-

tır. Bu hükme göre, bu gibi işçilerin yenilenen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce saptanacak bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır.

Yasa, taraf işçi teşekkülünün belirlenmesinde uygulama sırasında rastlanabilecek zorluklar ve çelişkileri önlemek maksadıyla bazı kuralları getirmiştir. Yeniden yürürlüğe konan toplu iş sözleşmesinde, yetkisi kesinleşmiş yeni bir sendika ya da işçi kuruluşu yoksa, yürürlüğe esas alınan toplu sözleşmeye taraf olmuş sendikadır. Bu durumda bu sendika taraf sendikadır. Dayanışma aidatı bu işçi kuruluşuna ödenecektir. Eğer, yetkisi kesinleşmiş yeni bir sendika varsa bu sendika, yeniden yürürlüğe konan toplu iş sözleşmesinin tarafı sayılır.

YÜRÜRLÜKTE OLAN YA DA YENİDEN YÜRÜRLÜĞE KONACAK BİR İŞKOLU VEYA İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEŞMİLİ

Teşmil müessesesi, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 8 inci maddesinde de vardı. Ancak, Milli Güvenlik Konseyince kabul edilen 2364 sayılı yeni yasa bazı değişiklikler getirmiştir. Bu yasanın 4. maddesine göre,

a) Yürürlükte bulunan ya da Yüksek Hakem Kurulunca yeniden yürürlüğe konulan bir işyeri ya da işkolu toplu iş sözleşmesini, Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü alarak aynen ya da değişiklik yaparak o işkolunun tamamına veya bir kısmına yahut belli işyerlerine teşmil edebilecektir. Bakanlar Kurulunca alınacak bu gibi teşmil kararları Resmî Gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe girerler. Ayrıca, teşmil kararının yürürlük tarihi, yürürlük süresi ve varsa yapılan değişiklikler Bakanlar Kurulu kararında belirtilir.

b) Bakanlar Kurulu karariyle teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesi hakkında 275 sayılı yasanın 7 inci maddesinin 3 üncü bendi uygulanmayacaktır. Bu takdirde, toplu sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyesi olmayan ve teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan işçilerin dayanışma aidatı ödemek zorunlulukları yoktur.

YÜKSEK HAKEM KURULUNUN ÇALIŞMALARI

Bu konferansımızın hazırlıklarını tamamladığımız sıralarda Yüksek Hakem Kurulunun sürdürdüğü çalışmaların ana hatlarını ve saptadığı ilkeleri şöylece özetleyebiliriz :

I — Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık görevlerini yapmak üzere kurulan Genel Sekreterliğin görev, yetki ve çalışmalarını gösteren bir yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmelik 16 Ocak 1981 günlü ve 17222 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

II — Yüksek Hakem Kurulu başkanı sayın Naci Varlık bir açıklamada⁶, Türk Ceza Kanununa göre suç sayılan konuların toplu iş sözleşmelerine giremeyeceğini, daha önce girmiş olanlar varsa yenilecek toplu iş sözleşmelerinden çıkarılacağını belirtmiştir. Çok yerinde ve 2364 sayılı yasaya uygun bir açıklamadır.

III — 1979, 1980 ve 1981 yıllarında süresi biten ve 2364 sayılı Yasanın yürürlükte kalacağı müteakip yıllarda da süresi bitecek olan toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulunun incelemesine sunulacak ve yenilenme işlemi görecektir.

IV — Yüksek Hakem Kurulu, yasa uyarınca toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımlara ilişkin hükümlerinde yapacağı değişikliklerde, ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumu, geçinme endekslerini fiilen ödenmekte olan ücretler ile diğer gelir unsurlarının genel seyrini gözönünde bulunduracaktır.

V — Yüksek Hakem Kurulu, bu çerçevede çalışmalarını sürdürmektedir. Yapılacak değişikliklerdeki genel prensipler saptanmıştır. Ücret gelişmeleri konusunda Ticaret Bakanlığından, Ticaret Odaları Birliğinden ve diğer kuruluşlardan geçinme endeksleri istenmiştir. Bilim adamlarının görüşleri alınmıştır. Böylece, ilk dönemde toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmeleri ve yeniden yürürlüğe konmaları imkânı doğmuş bulunmaktadır.

6) 12.2.1981 günlü Hürriyet Gazetesi.

SONUÇ

Tamamiyle objektif bir nicelik ve nitelik taşıyan kanaat ve görüşümüze göre, bu kritik dönemde geçici de olsa toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi ve değiştirilmeleri konusunda merkezi düzeyde Mecburi Tahkim Sisteminin kabulünde ve uygulanmasında isabet ve zorunluluk vardır. Bunun bilinci içinde olmak bizce, her şeyden önce içtenliğin ve yurtseverliğin gereğidir. Elbette, sorunun yasal ve bilimsel açıdan analizi ve değerlendirilmesi yapılacaktır.