

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi

# İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği

## 1. GİRİŞ

Makalenin başlığı ve içeriği, ülkemizde 1980'li yıllardan sonra sadece kanun yapma tekniğinin değil, kanunların uygulanmasına ilişkin ikincil hukuk kaynaklarının, ismen tüzük ve yönetmeliklerin nitelikleri, işlevleri ve kaynaklar hiyerarşisindeki yerleri dikkate alınmadan çıkarılıp yürürlüğe konulduklarını gösteren bir örneği eleştiriye sunmak amacıyla dayanmaktadır<sup>1</sup>.

Önceki iş kanunları ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da (İŞK), "sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi" başlığı altında ve *temel esasları belirlenmiş hükümler* bulunmadığı gibi, işçi temsilciliği "isim" olarak dahi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun maddeleri arasında yer almış değildir. Belirtilen temsilcileri düzenleyen İŞK dışında *özel bir kanun* da bulunmadığına göre, yürütme organının yasa organına ait bir işlem yaparak iş sağlığı ve güvenliği kurumunu ihdas etmesinin, başta Anayasa hükümleri olmak üzere, hukukun temel kural ve ilkelerine uygunluğunu ileri sürmek çok güç ol-

maktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (İSGY) madde 17'de "Bu yönetmelik 12.6.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır." şeklinde bir hüküm getirilmesi, diğer yönetmeliklerde de benzer düzenlemelere yer verilmesi, kanunda bulunmayan bir kurumun veya ilişkinin yönetmelik ile düzenlenmesine hukuki geçerlilik kazandırmaz. Türkiye henüz Avrupa Birliği'nin üyesi değildir. Üye olsaydı dahi durum değişmezdi. Bilindiği üzere, Avrupa Birliği'nin ikincil hukuk kaynaklarından olan tüzükler, üye ülkelerin herhangi bir işlemine, onayına, iç hukuka alınmasına gerek olmaksızın, doğrudan uygulanır ve doğrudan etkiye sahiptir. Yine ikincil hukuka giren yönergeler (direktifler) ise, üye devletleri yöneldikleri amaç açısından bağlayıcıdır. Yönerge doğrudan uygulanmaz, üye ülkeler tarafından yönergede öngörülen sürede iç hukuka alınır veya iç hukuk yönergede yer alan ilkelere ve kurallara göre değiştirilir<sup>2</sup>. Belirtelim ki, Avrupa ülkelerinde ve Birliğe

## Yürütme organının yasama organına ait bir işlem yaparak iş sağlığı ve güvenliği kurumunu ihdas etmesinin, başta Anayasa hükümleri olmak üzere, hukukun temel kural ve ilkelerine uygunluğunu ileri sürmek çok güç olmaktadır.

üye ülkelerde yönetime katılma sistemlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında da yetkili işyeri işçi temsilcileri, çoktan kabul edilmiş bulunmaktadır<sup>3</sup>.

Diğer yandan İSGY'nin "iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi" başlığını taşıyan 11. maddesinde temsilcilerin seçilmesi, sayıları, nitelikleri, görev süreleri, görevlerinin sona ermesi, görev ve yetkilerine ilişkin esaslı noktalar, itirazları ve görüş ayrılıkları olduğunda bunların hangi yol ile çözümleneceği gibi konularda bir *büküm bulunmamaktadır*. Çok sayıda diğer iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde sözü edilen 16. maddeye yollama yapılarak belirsizlikler daha geniş alana yayılmakta, bunun sonucu iş sağlığı ve güvenliği temsilciliğinin boşluklarının doldurulması ve bu kuruma "uygulanabilir açıklık" kazandırılması hemen hemen imkansız hale gelmektedir. Ayrıntıları aşağıda görülecek bu durum iş sağlığı ve güvenliği temsilciliğinin "bilinçsiz" bir düzenlemesi ile karşı karşıya kalındığını gösteren yönlerden birini oluşturmaktadır<sup>4</sup>.

Konuyu daha yakından incelemek üzere, önce işçi temsilciliğine genel olarak bakılması ve Türkiye'deki kurumsal gelişmenin ortaya konulması daha sonra yönetmelikler ile ilgili düzenlemelere geçilmesi uygun olacaktır.

## II. YÖNETİME KATILMA ŞEKİLLERİNDEN BİRİ OLARAK İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

### 1. Genel Olarak

İşyeri işçi temsilciliğinin başlangıcı 19. yüzyıla

kadar gitmekte ve ilk adımların Almanya'da ilginç bir şekilde işverenlerden gelen istek üzerine atıldığı dikkati çekmektedir<sup>5</sup>. Yine aynı yüzyılda işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla devamlı bir örgüt olarak varlığını gösteren sendikalar dışında işçi temsilciliği, işyerinde çalışan işçilerin bu işyerinin düzeninde söz sahibi olabilmelerinde yararlanan bir kurumdur<sup>6</sup>. İşverenin işyerini yönetim hakkını kullanmasına işçilerin katılmaları topluluk olarak bizzat değil, daha çok işyerinde çalışan işçi topluluğunun seçtiği temsilcilerin katılması şeklinde gerçekleştirilmektedir. Başlangıçta işverenlerin iradesine bağlı olarak faaliyet gösteren işçi temsilcileri, daha sonra kanunlarla zorunlu tutulan bir nitelik kazanmış ve 20. yüzyılda gittikçe genişleyen görev ve yetkileriyle bazı ülkelerde "*yönetime katılmanın*", başka bir deyişle "*endüstriyel demokrasinin*" temel örgütü haline gelmiştir. İşyerinde çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, yıllık izinlerin kullanılması, ücretin ödenme yeri ve zamanının belirlenmesi, işçilerin davranışları ve disiplin cezaları gibi daha çok sosyal konularda etkinlik ile başlayan temsilcilerin görevleri, şikayet ve uyuşmazlıkların çözümlenmesine, iş mevzuatının denetlenmesine ve giderek personel alımı ve fesihle görüş alınmasına ilişkin iş güvencesi konularına ve iktisadi konulara kadar geniş bir alana yayılmıştır<sup>7</sup>. Hemen belirtelim ki, işçi temsilciliğinin tek işçinin bulunduğu veya az işçinin çalıştığı işyerlerinde de uygulanması gerekir şeklinde bir kural yoktur, hatta olmaması da gerekir. Bu nedenle, işçi temsilciliğinin bir örgüt olarak kurulabilmesi için işyerinde en az belirli sayıda işçinin çalıştırılmasına bakıldığı gibi, konunun özelliğine göre, işyerinde daha fazla çalışmış olmak şartı da getirilmektedir. Örneğin Almanya'da İşyeri Örgütlenme Kanunu'nun (Betriebsverfassungsgesetz) 1. maddesine göre, üçü seçilebilme niteliğine sahip devamlı şekilde en az *beş seçmen işçinin* çalıştığı işyerinde işçi temsilcileri seçilir ve faaliyet gösterebilir<sup>8</sup>. Aynı kanuna göre en az yirmi seçmen işçinin çalıştırıldığı işyerinde her işe almada, iş ve işyeri değişikliğinde, ücrete dayalı işçi gruplandırılması ve grup değişikliğinde işyeri işçi temsilciliğinin onayının alınması zorunlu olup, temsilci belirli sebeplerden ötürü onay vermekten kaçınabilir (m.99)<sup>9</sup>. İsviçre'de ise, işçilerin işyeri yönetiminde

etkili haklara sahip olabilmeleri için işyerinde en az 50 işçinin çalıştırılmış olması aranmaktadır. El-liden az işçinin çalıştığı işyerlerinde veya işçi temsilcilerini (İsviçre’de bu hususta daha çok işyeri komisyonu -Betriebskommission- sözcüğü kullanılmaktadır) seçmek hakkından vazgeçtiklerinde işçiler yönetime katılmaya ilişkin yolları topluluk olarak da kullanabilmektedirler<sup>10</sup>.

Belirtelim ki işçi temsilcilerinin oluşturulması ve faaliyetleri genel olarak “işyeri” ile sınırlıdır. Ancak bazı ülkelerde, temsilcilerin faaliyetleri bir işyeri çerçevesinde kalmamış, “işletme” düzeyine de çıkmıştır. Örneğin Almanya’da bir işverenin birden fazla işyeri olduğunda, işyeri temsilcileri dışında işletmeye giren tüm işyerleri veya belirli birden fazla işyeri ile konularda yetkili olmak üzere, ayrıca genel işyeri temsilcileri kurulu (Gesamtbetriebsrat) oluşturulmaktadır<sup>11</sup>. Almanya’da buna bir aşama daha eklenmiş, işletmelerin meydana getirdiği holding benzeri birlikte (Konzern), genel işyeri tem-

kollektif iş ilişkileri sisteme dayandığında işçilerin menfaatleri, birbirinden bağımsız ve farklı örgütlenme ilkelerine göre kurulan topluluklar<sup>15</sup> arasında paylaşılmak suretiyle temsil edilmekte ve korunmaktadır. Temsilcilerin kanunda öngörülen düzenleme yetkileriyle sınırlı şekilde meydana getirilen işyeri sözleşmeleri de, o işyerine ilişkin çalışma şartlarını normatif hükümlerle düzenlemektedirler<sup>16</sup>. Ancak, bununla toplu iş sözleşmesi özerkliğinin anlamını yitirmesi yolu açılmamakta, sendikaların taraf oldukları toplu iş sözleşmesine öncelik tanınmaktadır. Bu açıdan İşyeri Örgütlenme Kanunu’nda önemli bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen veya düzenlemesi mutad olan ücretler ve diğer çalışma şartları, işyeri sözleşmesinin konusunu oluşturamazlar<sup>17</sup>. İşyeri sözleşmelerinde temsilcilerin yetki alanında olan konularda, örneğin sosyal konular ve personel konularında, toplu iş sözleşmesinde belirlenen temel kuralların işyeri özelliklerine uygun şekilde

## İşçi temsilciliğinin tek işçinin bulunduğu veya az işçinin çalıştığı işyerlerinde de uygulanması gerekir şeklinde bir kural yoktur.

silcilerinin onayı ile de bir birlik temsilciler kurulu (Konzernbetriebsrat) oluşturulması benimsenmiştir<sup>12</sup>.

İşyeri temsilcilerinin katılım hakları kapsamında başlıca yetkileri; işçilerin isteklerini iletmek, dinlenmelerini istemek, önerilerde bulunmak, onay vermek, şikayet etmek, kontrol etmek, çok önemli ve en yaygın olarak bilgilendirilmelerini talep etmek, en güçlü bir hak olarak birlikte belirlemek ve bu arada belirli düzenlemeler getirmektir (Mitbestimmungsrecht)<sup>13</sup>. Özellikle birlikte belirli düzenlemeler yapmak yetkisini tanıyan ülkelerde, bu hususta birlikte belirlemenin zorunlu olduğu konularda, işçi temsilcilerine işverenle, toplu iş sözleşmeleri dışında, fakat yine kollektif iş sözleşmelerinin bir türü olarak “işyeri sözleşmeleri” (Betriebsvereinbarung) akdetmek imkanı da tanınmıştır. Bunun örnekleri Almanya ve Avusturya’dır. Görülüyor ki bazı ülkelerde sendikalar dışında bir işyerinde çalışan işçiler topluluğunun (Belegschaft) da işverenleri ile ilişki kurabileceği kabul edilmekte, kollektif iş ilişkilerinde işçi tarafında iki ayrı topluluk söz konusu olmaktadır<sup>14</sup>. Hemen belirtelim ki

uygulanmalarına ilişkin hükümler konulmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde haftalık ve günlük çalışma süreleri tespit edildiğinde günlük işe başlama, işi bitirme saatleri, ara dinlenmeleri, yıllık izinlerin kullanılması veya işyeri düzenine ilişkin disiplin hükümleri veya iş sağlığı ve güvenliğine, iş kazalarına karşı alınacak önlemler işyeri iş sözleşmelerinde yer alırlar.

Ekleyelim ki işyeri işçi topluluğunun ve temsilcilerinin kollektif iş ilişkilerinde geniş yetkilerle donatıldığı bir sistem kuran Almanya’da, 2001 yılında yapılan değişiklikler ile İşyeri Örgütlenme Kanunu kapsamında yönetime katılmanın genişletilerek en sivri duruma getirildiği, bu suretle Alman sisteminin “Avrupa şampiyonu” ve “Dünya şampiyonu” olabileceği veciz şekilde eleştirilmektedir<sup>18</sup>. Bu gelişmenin diğer cephesinde işsizlik oranındaki artışlar ile maliyetlerdeki büyük artışların küçük ve orta işletmelere ne kadar büyük bir yük getirdiğine de dikkat çekilmektedir<sup>19</sup>. Buna ek olarak Alman işyeri örgütlenme ve yönetime katılma modelinin Avrupa Birliği’ne ihraç edilecek bir öneri olmadığı da belirtilmektedir<sup>20</sup>.

## Alman işçi temsilciliği ve bu suretle yönetime katılma modelinin Türkiye için uygun olmadığı görüşündeyiz.

Bilindiği gibi Avrupa Birliği'nde, bireysel iş ilişkilerinde ortak düzenlemelere geçiş ve uyum sağlamada çok ilerleme kaydedildiği halde, kolektif iş ilişkilerinde uzun yıllar boyunca ülke şartlarına göre oluşan ve köklü farklılıklar bulunan kurumlarda, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi düzeni, uyuşmazlıkların çözümü, grev ve lokavt haklarının bütünüyle ortak modellere göre yapılandırma ve uyumlaştırmak için adımlar atılmamıştır. Bu kapsamda işçi temsilciliği de bulunmakta; bu hususta üye ülkeler ortak bir sisteme bağlı tutulmamaktadırlar.

Alman işçi temsilciliği ve bu suretle yönetime katılma modelinin Türkiye için de uygun olmadığı görüşündeyiz. Diğer yandan Avrupa Birliği Müktesabatı'nda, iş sağlığı ve güvenliği için özel bir işçi temsilciliğinin oluşturulması zorunlu tutulmamakta, ancak üye ülkelere milli hukuklarına göre kurulu işçi temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevli ve yetkili kılınmalarını öngören düzenlemelere yer verilmektedir. Bu hususta Türkiye, üyeliğe kabul için uzun bir süre bulunmasına rağmen uyum çalışmalarında olumlu gelişmeler kaydedebilir. Ancak ülkemizde öncelikle işçi temsilcilerini düzenleyen bir kanunun çıkarılması gerekir. Aşağıda bu konulara ayrıca değinilecektir. Kanun hükümlerine göre kurulan işçi temsilcilerine Avrupa Birliği mevzuatında öngörülen yetkiler de verilebilir. Nitekim İsviçre'de bu yol izlenmiştir. İsviçre'de işçi temsilcilerine işyeri düzeyinde katılım hakları yönünden işçi menfaatlerinin korunmasına yönelik geniş bir *bilgilendirme* imkanı tanınmaktadır. Kanuni bir zorunluluk olan bilgilendirme yükümlülüğüne işverenin yılda en az bir kez işlerin gidişi ve istihdama etkileri yönünden temsilcilere bilgi vermesi de öngörülmektedir<sup>21</sup>.

İsviçre'de, Avrupa Birliği hukukuna uyuma hazırlık olarak üç yönden işçileri bilgilendirme yükümlülüğü genişletilmiştir Türkiye yönünden de aynı yönde adımlar atılmasını biz de zorunlu görmekteyiz. Bunlardan birincisi iş sağlığı ve güvenli-

ği konuları, ikincisi işyerinin devri ve üçüncüsü de toplu işçi çıkarmalardır<sup>22</sup>. Türkiye, Avrupa Birliği hukukuna uyumla birlikte, fakat öncelikle onayladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesi gereği, toplu işçi çıkarmada işçileri veya işçi temsilcilerini bilgilendirme ve görüşme yapma yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmemiştir. Aşağıda bu konulara değinilecektir.

### 2) Türkiye'de İşçi Temsilciliği

#### a) 3008 sayılı İş Kanunu dönemi

Ülkemizde işçi temsilciliği 1936 tarihli ve 3008 sayılı İŞK ile kabul edilmiştir<sup>23</sup>. Çıkarıldığı dönemde bireysel iş ilişkilerini, sanayileşmiş ülke standartlarının altında olmamak üzere düzenleyen İŞK'nda ayrıca kolektif iş ilişkilerine de yer verilmişti. Kolektif iş ilişkilerinde işyerlerinde işçi topluluğu esas alınmak ve bu topluluk adına işverenle ilişkileri kurmak üzere işçi temsilcileri kabul edilerek düzenlemeler getirilmiş, sendikalara ve taraf oldukları ilişkilere yer verilmemişti. Daha sonra Türkiye'de demokratik düzene bütün kurumlarıyla geçildiği ve sendikaların yasal çerçevede faaliyette bulunmak üzere serbest bırakıldığı dönemde bu kuruluşlara da toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak yetkisi tanınmış, ancak işçi temsilciliği ayrı bir kurum olarak görevlerini sürdürmüştür. Grev ve lokavtın yasak olduğu dönemde işçi topluluklarının veya sendikaların çıkardığı toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde sadece *barışçı yollar* kullanılabiliyordu, önce iki kademeli uzlaştırma (alelade ve kesin uzlaştırma), anlaşma sağlanamadığı takdirde iki kademeli (il hakem kurulu ve yüksek hakem kurulu) kanuni (zorunlu) tahkim yolu ile uyuşmazlık çözüme bağlanıyordu.

Tarafların anlaşması, uzlaştırma veya hakem kararı ile belirlenen çalışma şartları yönünden, uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren 26 hafta süre ile toplu iş uyuşmazlığı çıkarılamazdı<sup>24</sup>. 3008 sayılı İŞK'nda toplu iş sözleşmesinden hiç söz edilmemekle beraber, uzlaştırma aşamasında taraf iradelerine göre belirlenen ve üzerinde anlaşmaya varılan çalışma şartlarını gösteren yazılı belgenin, ismi olmasa dahi o dönem için bir çeşit umumi mukaveleler (BK m.316), kolektif iş sözleşmelerinin bir türü olduğundan şüphe etmemek gerekir. Kesinleşen uzlaştırma ve hakem kurulu kararlarının da

275 ve 2822 sayılı Kanunlar'daki grev ve lokavt yasasının bulunduğu yerlerde taraf iradelerinin yerine geçen ve onları bağlayan nitelikte bir toplu iş sözleşmesi (umumi mukavele) anlamı taşımakta olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır.

3008 sayılı İşK'nda kural olarak bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayılarda işçi seçilmesi zorunlu idi<sup>25</sup>. Bilindiği gibi, İşK yürürlüğe girdiğinde işyerinde on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktaydı; daha sonra bu sayıda belirli şartlarla azaltılma yoluna gidilmiştir<sup>26</sup>. Buna bağlı olarak işçi temsilciliği işyerinde çalışan işçi sayısı itibarıyla öngörülen sınıran altındaki küçük işyerlerinde uygulanmıyordu. Diğer yandan bazı işyerlerinde (örneğin kampanya işlerinde) temsilcilerin seçimi işçilerin çoğunluğunun isteğine bağlı tutulmuştu.

İşçi temsilcilerinin görevi her şeyden önce işyerindeki işçiler ile işverenler arasında çıkacak her çeşit iş uyuşmazlıklarını çözümlenmek üzere işveren veya işveren vekili ile görüşmeler yapıp bir uzlaşmaya varılmasını sağlamaktır (3008 sayılı İşK m.78). Bu kapsamda, özellikle işyerindeki işçi topluluğu tarafından çıkarılan işyerindeki "mer'i iş şartlarını" veya "bunların tatbik tarzına" ilişkin değişiklik ve yeni şartlar getirilmesine ilişkin toplulukla iş uyuşmazlığında (topluluğun menfaat uyuşmazlığı) işverenle yapılan müzakerelerde ve uyuşmazlığın çözümünde "uzlaştırıcı" olarak görev yapmaları, temsilcilerin konumunu güçlendiriyordu. Hiç kuşkusuz, çalışma şartları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda da isteklerin yerine getirilmesi ve mutlak emredici olmayanlar hakkında işçi yararına düzenlemeler yapılması da mümkün bulunuyordu.

Belirtilenlerin dışında o dönemde resmi çalışma örgütüne işçiler adına katılacaklar işçi temsilcileri arasından seçiliyordu<sup>27</sup>. Önemli bir husus işçiler adına hareket eden temsilcilerin bu görevleri gerektiği şekilde yapabilmelerini ve bu sebeple işlerini kaybetme tehlikesine karşı korumalarını sağlamak üzere gerçek anlamda bir iş güvencesi de kanunda yer almıştı<sup>28</sup>.

### b) İşyeri sendika temsilciliğine geçiş

1961 Anayasası, en üst hukuk kaynağı olarak ülkemizde kolektif iş ilişkilerinde bütün kurumlarıyla sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları

## 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işyeri sendika temsilciliği, daha önceki tartışmalar ve eleştiriler dikkate alınarak ve görevleri de belirlenmek suretiyle yeniden düzenlenmiştir.

na ilişkin özgürlük ve özerklik (topluluğun iş sözleşmesi özerklik düzeni) düzeninin kabul ve uygulanmasına ilişkin kural ve ilkeleri getirmiştir. Belirtilen kurumların uygulanması için öngörülen yasa normları, aralarında organik bağ bulunan 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Anılan kanunlar ile yürürlükte bulunan 3008 sayılı İşK'nun birçok maddesi ve bu arada işçi temsilcilerine ait düzenlemeler de *kaldırılmış* ve işçi temsilcilerinin yerini 274 sayılı Kanun'daki "işyeri sendika temsilcileri" almıştır<sup>29</sup>. İşyeri sendika temsilcilerinin kabulü işçi sendikalarının kısa sürede güçlenmesine yönelik bir imkan olarak görülebilir. Esasen toplu iş sözleşmesi düzenine geçilmekle böyle bir sözleşmeye taraf olan işçi sendikalarının sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde sendika tarafından belirlenecek işçilerin temsilci olarak görev yapacaklarını, faaliyetlerini ve bu hususta gerekli diğer kuralları sözleşme ile düzenleyebilmeleri mümkündür. O halde kendi istekleri ve taraf iradelerine dayalı günün şartlarına göre her zaman yenileyebilecekleri bir konuyu devlet müdahalesiyle çözümlenmeye gitmelerinin isabetli olup olmadığı tartışılabilir. Görüşümüze göre ülkemizde işçilerin yönetime katılmalarını sağlamaya yönelik ve amaca uygun yetkiler verilmek üzere işçi temsilciliğinin korunması isabetli olurdu. Böyle bir sistemin varlığı, sendika işyeri temsilcilerinin bulunmasına da engel teşkil etmemektedir. Nitekim Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler ülkemizde "ikili sistemin" kurulmasını kaçınılmaz hale getirmiş bulunmaktadır. Aşağıda bu konuya bir kez daha değinilecektir.

274 sayılı Kanun'da işyeri sendika temsilcisinin atanmasına ve güvencesine ilişkin hükümler yer almıştı, fakat temsilcilerin görevleri konusunda bir

düzenleme yoktu. Temsilcilerin atanması, görev süreleri ve görevlerinin sona ermesi yönünden önemli tartışmalar çıkmış, görevlerin belirlenmesinde diğer kanunlarda yer alan hükümler dışında toplu iş sözleşmesine konulan hükümler ile boşluğun doldurulmasına çalışılmıştır<sup>30</sup>. Temsilcilerin iş güvencesine ilişkin düzenleme, 274 sayılı Kanun'da değişiklik yapan 1317 sayılı Kanun'la daha güçlü duruma getirilmiştir<sup>31</sup>.

12 Eylül 1980 sonrası kabul edilen 1982 Anayasası, kollektif iş ilişkilerini düzenleyen kanunların da yenilenmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiş, 274 ve 275 sayılı Kanunlar'ın uygulandığı dönemde karşılaşılan güçlüklerin ülke şartlarına uygun bir şekilde giderilmesi düşüncesiyle de 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işyeri sendika temsilciliği, daha önceki tartışmalar ve eleştiriler dikkate alınarak ve görevleri de belirlenmek suretiyle (m.35) yeniden düzenlenmiştir. Uygulamada görüldüğü üzere bu hususta toplu iş sözleşmeleri ile de hükümler getirilebilir<sup>32</sup>. Ancak bu hususta tarafların toplu iş sözleşmesinin muhtevasını oluşturmakta yetkileri, sendikaların unsurları ve özgür sendikacılığın ilkeleri ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gözönünde tutulması gerekir.

Sendika işyeri temsilcilerine ilişkin konular (atanmaları, süreleri, görevlerinin son bulması, görev ve yetkileri) inceleme alanımız dışında kaldığından, üzerinde durmayacağız. Ancak iki noktaya dikkat çekmek yararlı olacaktır. Birincisi 2821 sayılı Kanun'da işyeri sendika temsilcilerinin görevleri düzenlenirken, temsilcilere yönetime katılma şekillerine uygun yetkiler verilmesi, örneğin bilgilendirme, işçilerin isteklerini iletme, görüşmelerde bulunma, tavsiyeler getirmek, önlem alınmasını istemek, belirli konularda çalışmalara katılmak veya birlikte karar vermek gibi konulara ilişkin açık ve belirleyici hükümler getirilmemiştir. Görevler genel nitelikte gösterilmiştir, bunların fiilen uygulanabilmesi isteniyorsa, toplu iş sözleşmeleriyle bu hükümleri somutlaştıran düzenlemeler getirilmesi yararlı olacaktır. İkinci bir husus, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Görevler arasındaki "iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen şartların uygulanmasına yardımcı olmak" hükmü kapsamında, "yar-

dımcı olmak" eylemi, mevcut sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanmasını talep etmek ve aksi halde, idari mercilerin kontrolüne başvurulacağı şeklinde bir yorumun, maddenin amacına aykırı olmayacağı görüşündeyiz. Temsilcilere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın oluşumunda verilen görevlere aşağıda değinilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 16. maddesinde işyeri sendika temsilcileri ile hiçbir bağlantı kurulmadan işyerlerinde *sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi* seçilmesi öngörüldüğü için, *aynı işyerinde* sendika temsilcileri dışında iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri de bulunabilecektir. Bu durum ülkemiz şartlarında sorunlar yaratabileceği gözden uzak tutulamaz. İşyeri sendika temsilcilerinin bulunduğu işyerlerinde bu temsilcilerin sağlık ve güvenlik konularında da görevli olmaları, onlara sağlık ve güvenlik yönünden de eğitim ve bilgi birikimi kazandırmış olabilecektir. Böyle bir imkanın kanunda yer alması isabetli olacaktır. Görülüyor ki ülkemizde işyerinde görevli ve yönetime katılmanın özel bir uygulama şekli olan temsilcilik kurumunun gözden geçirilmesi ve gelişmelere uygun düzenlemeler getirilmesi hususunda çalışmaların başlatılması, aşağıdaki açıklamalar ile tamamen doğrulanacaktır.

#### c) 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin gereği işçi temsilciliği ve ikili sistem

4857 sayılı İşK Tasarısını hazırlayan Bilim Kurulu, tasarıda hem Türkiye tarafından onaylanmış ILO Sözleşmeleri'nin gereklerine uygun ve hem de Avrupa Birliği'ne üyelik gerçekleşinceye kadar Birliğin normlarına şimdiden uyum sağlayacak adımlar

**İSGY m.16'da işyeri sendika temsilcileri ile hiçbir bağlantı kurulmadan işyerlerinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçilmesi öngörüldüğü için, aynı işyerinde sendika temsilcileri dışında iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri de bulunabilecektir.**

ları atmayı ve iç hukuka aktarmayı sağlayan düzenlemelere yer vermiştir<sup>33</sup>. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin iş güvencesine ilişkin hükümleri iç hukuk normu haline getirilirken toplu işçi çıkarmalarda işverenin işyeri temsilcilerine bilgi vermesi ve görüşme yapması öngörüldüğü için 4857 sayılı Kanunun 29. maddesini oluşturan hükümlerde bu husus dikkate alınmış ve şöyle denilmiştir: "işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir". Görülüyor ki tasarının bu hükmünde işyeri sendika temsilcileri aynen korunduğu gibi, sendika temsilcilerinin atanmadığı işyerlerinde de işçi temsilcilerinin bulunması gereğinden hareket edilerek *ikili bir sistemin varlığı* benimsenmiştir. Esasen ülkemizde sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinin sayısı, bulunanlara göre daha fazla olduğu gerçeği de dikkate alınarak işçi temsilciliğinin kanun hükümleriyle *temel esasları konulmak* suretiyle düzenlenmesi zorunlu görülmüştür. Hatta bu hususta ihtiyaçlara göre özel bir kanun çıkarılması da uygun bir gelişme olarak maddeye yansıtılmıştır. Tasarıdan çıkarılan madde aşağıda aynen verilmektedir:

*"İşçi temsilcileri*

*Madde 113. İşyeri işçi temsilcileri ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde ve en az on işçinin çalıştığı işyerinde işçiler tarafından 2821 sayılı Kanununun 34. maddesinde belirtilen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.*

*İşçi temsilcileri bu kanunda kendilerine verilen görevler ile 2821 sayılı Kanununun 35. maddesinde öngörülen görevleri, işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile yerine getirirler.*

*Temsilcilerin seçimi, mevcut işyerlerinde bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, yeni kurulacak işyerlerinde işyerinin bölge müdürlüğüne bildirim tarihini izleyen üç ay içinde yapılır ve her iki yılda bir yenilenir.*

*Temsilci seçimi, işçilerin oluşturacakları seçim kurulu tarafından yürütülür ve seçimde aday ola-*

*cakların listesi kurul tarafından seçim tarihinden on gün önce işyerinde ilan edilir.*

*Seçim kurulunun oluşturulması, çalışması, aday listesinin ilanı, seçim sonuçlarının belirlenmesi ve temsilcilerin nitelikleri, görevlerini yerine getirmeleri ve temsilcilere ilişkin diğer konular Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenir.*

*Seçimler ile ilgili itirazlar yerel iş mahkemesince 4 işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır"<sup>34</sup>.*

Bu düzenleme yönetime katılma şekillerinden biri olarak işyeri sendika temsilcileri ve bunların bulunmadığı yerlerde işçiler tarafından seçilen temsilcilere 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ilkelerine ve Türkiye tarafından onaylanan 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne de uygun düşmektedir. 158 sayılı Sözleşme'nin "İşçi temsilcilerine danışma" başlığını taşıyan 13. maddesinin 3. bendi hükmüne göre: "Bu maddenin uygulanmasında "ilgili işçi temsilcileri" deyimi, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşme'ye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir". Yollama yapılan 1971 tarihli "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme"nin 3. maddesine göre bu sözleşmenin uygulanmasında "işçi temsilcileri" deyimi;

*"a) Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanmış temsilcileri;*

*b) Ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir".*

İŞK Tasarısında benimsendiği şekliyle Türk kollektif iş ilişkileri sisteminde, işyeri sendika temsilcileri ile bunların bulunmadığı yerlerde işçi temsilcilerine görev verilmesi 135 sayılı Sözleşme'ye tamamen uygundu. Hatta sözleşmenin 5. maddesinde sendika ve işçi temsilcilerinin aynı işyerinde bulunabileceği de belirtilerek birlikte bulunmalarının birinin diğerini zayıflatacak şekilde kullanılmaması gerektiğine işaret edildikten sonra "ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teş-

vik için önlemler alınacaktır” kuralına da yer verilmektedir.

Ne var ki, Bilim Kurulu'nun Tasarıda 113. maddede olarak önerdiği “işçi temsilcileri”, sosyal tarafların isteğine uygun olarak tasarıdan ve 29. madde (tasarının 31. maddesi) metninden çıkarılmış, böylece 158 sayılı Sözleşme'nin öngördüğü toplu işçi çıkarmada işçi temsilcilerine bilgi verme ve görüşmelerde bulunma, sözleşmeye uygun olmayan şekilde sadece işyeri sendika temsilcileriyle sınırlı tutulmuştur. Oysa işçi temsilciliğinin uygulamaya konulması, sadece 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin zorunlu tuttuğu bir düzenleme olarak kalmayacak ayrıca İsviçre'de yapıldığı gibi Avrupa Birliği hukukunun öngördüğü şekilde, toplu işçi çıkarmadan (İşK m.29) başka işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri (İşK m.6) ve iş sağlığı ve güvenliği (İşK m.78) konularında da temsilcilere görev ve işverenler karşısında bilgilendirme ve diğer yönlerden katılımları sağlanacak yetkiler verilmesi de gerçekleştirilebilecekti.

İşK Tasarısından “işçi temsilcilerinin” kolayca çıkarılması, bir bakıma çalışma yaşamında üçlü ilişkilerin taraflarının, devlet, işçi ve işveren kuruluşlarının işçi temsilciliğine olumlu bakmamaları dikkat çekici bir özelliktir. Türk iş hukukunun oluşumunda devlet müdahalesiyle kanuni düzenlemelere geçilmesi ve kurumların kabul edilmesi hızlı bir gelişme gösterdiği halde, işçilerin iş ilişkilerinde belirli yetkilerle yönetime katılması konusunda beklenen adımlar atılmamıştır<sup>35</sup>. İşverenler geçirdikleri deneyimler, gerek 3008 sayılı İşK dö-

**İSGY sağlık ve güvenlik konularında işçiler adına söz sahibi olabilecek temsilciler seçilmesini zorunlu olarak getirdiğine göre, bir işyerinde işyeri sendika temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri ve yüzden az işçinin çalıştığı işyerinde izin kurulunun görevlerini yürütecek işçi temsilcileri bulunabilecektir.**

neminde ve gerek sendika temsilcileri döneminde karşılaştıkları önemli sorunlar dolayısıyla çalışma hayatında yönetime katılma için hangi şekilde olursa olsun, istekli görülmemektedirler. Sosyal taraf olarak işçi sendikaları ise, yönetime katılmayı sendikalar açısından düşünmekte, sendika üyesi olmayan veya değişik sendikalara üye olan işçilerin işyeri düzeyinde kendi aralarında bir topluluk olarak temsilcilik örgütü aracılığıyla faaliyette bulunmalarını, kendilerine bir “rakip” olarak görmektedirler. Uluslararası sözleşmelerde ve Avrupa Birliği hukukuna giren düzenlemelerde ortaya konulduğu üzere sendikalar ve işçi temsilcileri birbirine rakip değil, işçi menfaatlerinin temsilinde ve korunmasında birbirini tamamlayan kuruluşlardır. Bu açıdan Türk iş hukuku ve çalışma yaşamında işçi temsilcilerinin de yerlerini almaları gerekir. İlginç olan yön, açıklamalarla da ortaya konulduğu üzere, İşK'nun kanunlaşma aşamalarında işçi temsilciliği, tasarıdan çıkarıldığı ve böyle bir kurumun temel esaslarına İşK'nda yer verilmediği halde, işçi temsilciliğinin yönetmelik ile düzenlenmesine gidilmesidir ki, böyle bir düzenlemenin hukuka uygun olduğunu ileri sürmek güçtür. İşK m.80'de “iş sağlığı ve güvenliği kurulu”, başlığında “kurul” halindeki çalışmaları yürütecek kurulun “oluşumu”nun yönetmelikle gösterileceğine ilişkin düzenlemede, işyerinin tanımında da bu birimin esaslı bir “unsuru” (İşK m.2/1) olan işçilerin de yönetime katılacağına işin özünde saklı olduğu söylenebilecektir. 4857 sayılı İşK'ndan önce daha isabetli olarak “tüzükle” düzenlenen, 4857 sayılı Kanun'da yönetmelikte gösterileceği açıklanan işçilerin temsili, yukarıda açıkladığımız ve savduğumuz *ikili sistemin* uygulanabilir örneğini de oluşturmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'in kurulların oluşumunu düzenleyen 5. maddesinin (g) bendine göre “2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 24 üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi”, kurula katılır.

Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin başlangıçta 1960 tarihli ve 4767 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nda (m.12) düzenlenen “... izinlerin



## İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği konularında da görevli ve yetkili kılınmak üzere genel bir işçi temsilciliği düzenlenmiş değildir.

ne suretle ve kimler tarafından sıra ve münavebe-ye tabi tutulacağı ..."nın da yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin hüküm, 931 ve 1475 sayılı (m.57) Kanunlar'da tekrarlanmış ve 4857 sayılı Kanun'un 60. maddesinde "... izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı ..."nın yönetmelikte gösterileceğine ilişkin düzenleme ile devam ettirilmiştir. Sözü edilen hükümlerde işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurulun oluşturulacağı şeklinde daha açık ifadeye yer verilmesi isabetli olurdu. Bununla beraber hükümdede yıllık iznin "kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı"nın açıklanması, kurul oluşumunda işverenle birlikte, o işyerinin esaslı unsuru olan işçilerin katılımına imkan verdiğini düşündürmektedir. Nitekim 1960 yılından günümüze kadar bu hususta bir eleştirinin gelmemesi de bunu doğrulamaktadır. İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurulun işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir; yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir (Yön.m.15). İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde izin kurulunun görevleri işveren veya vekili ya da bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci tarafından yürütülür (Yön.m.18). İşyerinde yüzden az işçi çalıştırıldığında, iki kişiden oluşan görevlilerde, işçi tarafından seçilecek kişinin, işyerinde sendika temsilcisi bulunsa dahi, işçilerin seçtikleri bir temsilci olması aranmaktadır. O halde, yüzden az işçinin çalıştığı işyerinde hem işyeri sendika temsilcileri ve hem de işçiler tarafından izin kuruluna seçilen temsilci bulunabilecektir. İSGY sağlık ve güvenlik konularında işçiler adına söz sahibi olabilecek temsilciler seçilmesini de zorunlu olarak getirdiğine göre, bir işyerinde işyeri sendika temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri ve

yüzden az işçinin çalıştığı işyerinde izin kurulunun görevlerini yürütecek işçi temsilcileri bulunabilecektir. İşçi temsilciliği konusunda 4857 sayılı Kanun'la kaçırılan düzenleme imkanı yeniden gündeme alınmalıdır. Getirilecek ikili sistemde işyeri sendika temsilcileri ve işçi temsilcilerinin, ayrı tutulması gereken bir durum olmadıkça, işyerinde işçilerin katılımının söz konusu olabileceği tüm konularda yetkili kılınmaları esas olmalıdır. Böyle ki bir tercih ve düzenleme yapılmadıkça her konuda bir temsilcilik kurulması gibi işyerinde bir kaos yaratılma tehlikesiyle karşı karşıya kalınabilecektir.

### III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 1. Kanunda Düzenleme Olmadan Yönetmelik ile Getirilmiş Olması

Yukarıdaki inceleme gösteriyor ki, İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği konularında da görevli ve yetkili kılınmak üzere genel bir işçi temsilciliği düzenlenmiş değildir. Bir düzenlemeden söz etmek bir yana, Bilim Kurulu'nca hazırlanan İş Kanunu Tasarısı'nın 113. maddesinde işçi temsilciliğine ilişkin hükümler getirildiği halde, bu hükümler kanunlaşma sürecinde tasarıdan çıkarılmıştır. Ayrıca İşK m.78'de, sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri çıkarılmasıyla ilgili hükümler arasında "iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin" oluşturulacağı hakkında doğrudan veya dolaylı şekilde bir düzenleme bulunmadığı gibi, İşK'nun 78. maddesinden sonraki iş sağlığı ve güvenliği maddelerinden birinde de bu hususta bir kanun hükmüne rastlanmamaktadır. Kanun koyucunun, sosyal tarafların isteklerini dikkate alarak işçi temsilciliğini "bilinçli" olarak çıkartması karşısında, sadece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel bir düzenleme getireceği de düşünülmemek gerekir. Kaldı ki kanunda sadece "iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcileri"ne yer verilmesi de yeterli olmayacaktır. Zira, temsilcilerin hangi işyerlerinde seçileceği, nitelikleri, seçilme şekli, görev süreleri, görev ve yetkileri, işverenle kurulacak ilişkiler de sonuca gitmede başvurulacak yollar gibi konuların hiç olmazsa "temel esaslar" biçiminde gösterilmesi ve bunlara ilişkin işlerin ikincil kaynaklar ile ta-

mamlanması hükme bağlanabilirdi. Ancak bu halde tamamlayıcı yürütme işleminin yönetmelik değil, herhalde tüzük olması gerekirdi. Bu hususta tüzük ve yönetmelik arasında farklılık ortaya çıkmaktadır. Anayasa uyarınca tüzük ve yönetmelik, *daba önce yürürlüğe konulmuş bir kanun* hükmüne dayanılarak çıkarılabilir. Tüzük, Anayasa madde 115'de belirtildiği üzere, Bakanlar Kurulu'nca "*kanunun uygulanmasını göstermek*" veya "*emrettiği işleri belirtmek üzere*", kanunlara aykırı olmamak ve Danıştayın incelemesinden geçirilmek şartıyla" çıkarılabilir. Tüzük, bir kanunun uygulanmasını göstermek üzere de çıkarılabilir; bu husus Bakanlar Kurulu'nun takdirine bağlıdır. Buna karşılık kanunun "*emrettiği işleri belirtmek üzere*" tüzük çıkarılması zorunludur. Doktrinde belirtildiği gibi; "*bunun bir anlamı da ... kanunun emrettiği işleri belirlemek üzere yönetmelik çıkarılmayacağıdır*"<sup>36</sup>. Önceki iş kanunlarında tüzükler ile düzenlenen konuların 4857 sayılı Kanun'da "*yönetmeliğe*" çevrilmesi, bir bakıma, tüzükler için öngörülen Danıştay incelemesi dışında kalmayı sağlamak gibi bir düşünceyi de hatırlatmaktadır. Ancak, gerçekte kanunun emrettiği işleri belirtmek yönünde bir işlem olduğu açık bulunan hallerin, ilgili maddelerde "*kanunun uygulanmasını sağlayacak*" sözcükler altında gizlenmiş olduğu da görülebilmektedir; örneğin İşK m. 63, 70, 71, 73, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 85, 88, 89. maddelerinde emredilen işlerin "*esasları*" itibarıyla ancak tüzüklerle belirtileceğini, bunların ayrıntılarını ve uygulanmasını sağlamak üzere yönetmeliklerin (Ay m.124) çıkarılabileceğini düşünmekteyiz.

Sonuç olarak yasamanın düzenleme alanına girer bir kanun ile "*iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin*", temel esasları, hükümleri kanunla dü-

**Önceki iş kanunlarında tüzükler ile düzenlenen konuların 4857 sayılı Kanun'da "yönetmeliğe" çevrilmesi, bir bakıma, tüzükler için öngörülen Danıştay incelemesi dışında kalmayı sağlamak gibi bir düşünceyi de hatırlatmaktadır.**

zenlenmeden ve yasaya dayanmadan yönetmelikle düzenlenmesi, hukuken uygun görülmez<sup>37</sup>. Girişte değinildiği üzere İSGY'nin 17. maddesinde "Bu yönetmelik 12.6.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır" denilmesinin de iç hukukumuz yönünden kanuni bir dayanak varmış gibi bir etkisi olmaz.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilciliğinde Gereği Gibi Olmayan Düzenlemeler

Türkiye'nin Avrupa Birliği hukukuna uyum sağlamak üzere gelişmeler kaydetmesi beklenen ve arzulanan bir hedeftir. Ancak bu hedefe ulaşmada, iç hukukumuzun durumu, ülke şartları ve uyum sağlanacak kurum ve kurulların hangi zaman diliminde gerçekleştirileceğinin stratejik olarak belirlenmesi çok önem taşımaktadır. Öyle ki, uyum sağlanması için hazırlık ve gerçekleştirme aşamalarında kendi kural ve kurumlarımızın mevcut durumu değerlendirilip, buna göre belirlenecek esaslar, modeller, yeni kurumlar ve iyileştirmeler yapılmazsa, yaptıklarımızın anlamı büyük ölçüde kaybolur. Uyum sağlıyoruz diye, Avrupa Birliği hukuk kaynakları, bu arada yönergelerin (direktifler) içeriği ve Türk mevzuatında düzenleme gereğine uygunluğu düşünülmeden tercüme yoluyla ve bilinçsiz şekilde iç hukuka aktarılması olumlu bir gelişme değildir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler bunların örneğidir. Biz, sadece esaslı bazı noktalara değinerek, Avrupa Birliği'nin çıkardığı yönergelerin amaçları dışında ve bunları aşarcasına yapılan aktarmaları göstermekle yetineceğiz.

Her şeyden önce İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 3008 sayılı İşK ve sonraki iş kanunlarına dayalı olarak çıkarılan "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü*"nden çok farklı bir yürütme işlemidir. Önceki tüzükler, konuyu bir bütünlük içinde ele alarak, geniş şekilde ve beş yüz maddeyi aşan kapsamda bir içerikle düzenlemiştir.

Teknolojik ve bilimsel gelişmelerin konuları daha önce ve ayrı ayrı düzenlemeyi gerekli kıldığından hareket ediliyorsa, yine önce *kanunun emrettiği işlerin esaslarının* tüzükte belirtilmesi, bunların uygulanmasına ilişkin değişik yönetmeliklerin çıkarılması söz konusu olabilirdi. Diğer yandan İSGY m.17 dikkate alındığında, belirtilen yönerge isminden ve içe-

riğinden anlaşıldığı üzere iş sağlığı ve güvenliği için değişik yönlerden gerekli önlemleri düzenlemekte, üye devletlerin bu konularda birbirinden farklı olarak aldıkları önlemleri ortak düzenlemelere götürerek uyum sağlamayı ve mevcut, uygulanmakta olan şartların iyileştirilmesi amacını gütmektedir. 89/391/EEC sayılı yönergenin adı şöyledir: İşçilerin Çalışma Yerinde Sağlık ve Güvenlik Korunmalarının İyileştirilmesi Önlemlerinin Uygulanması Hakkında 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi. Nitekim İSGY'nin 1. maddesinde de “Bu yönetmelik, *işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler*” denilmektedir. Bu itibarla İSGY, *işyerlerinde alınması gerekli sağlık ve güvenlik şartlarını belirleyen* bir düzenleme değildir. İşyerlerinde uygulanması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin bir kısmı değişik adlar altındaki yönetmeliklerle düzenlemeye çalışılmıştır. Ancak önceki İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzükleri'ne bakıldığında İŞK m.78'in “emrettiği işlerin” henüz tamamlandığını söylemek güçtür.

İncelediğimiz konu yönünden çok önemli bir husus, İSGY'nin de esas alındığı belirtilen 89/391/EEC sayılı Yönerge'de “iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliği” için *bir düzenlemenin getirilmemiş* olmasıdır. Daha önce görüldüğü üzere Avrupa ülkelerinde görev ve yetkileri arasında iş sağlığı ve güvenliği konuları da bulunan işçi temsilcileri yönetime katılmanın bir modeli olarak, zaten uygulanmaktadır. Kollektif iş ilişkileri kapsamına giren işçi temsilciliği Avrupa ülkelerinde değişik şekilde oluşturulmuş, bunlara yetkiler tanınmış olup, faaliyetlerini sürdürmektedirler. Avrupa Birliği'nde işçi temsilciliğini ortak bir düzenlemeye tabi tutacak ve uyum sağlayacak normlar da kabul

**Yasamanın düzenleme alanına giren bir kanun ile “iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin”, temel esasları, hükümleri kanunla düzenlenmeden ve yasaya dayanmadan yönetmelikle düzenlenmesi, hukuken uygun görülemez.**

**Uyum sağlıyoruz diye, Avrupa Birliği hukuk kaynakları, bu arada yönergelerin içeriği ve Türk mevzuatında düzenleme gereğine uygunluğu düşünülmeden tercüme yoluyla ve bilinçsiz şekilde iç hukuka aktarılması olumlu bir gelişme değildir.**

edilmiş değildir. İşçi temsilciliğine değişik konularda görev ve yetki veren tüzük veya yönergelerin, her defasında konuya göre yeni bir işçi temsilciliği oluşturulmasını öngörmeyip, üye ülkelerin iç hukuklarında mevcut işçi temsilcilerinin görevleri arasına, yeni konuları da ekleyerek bir uyum sağlamaları asıldır. Üye ülkelerin iç hukuklarında gerekirse ayrı bir işçi temsilciliği kurmalarına da bir engel yoktur. Bununla beraber, bir işyerinde birden fazla temsilcilik oluşturulması ve bunlara yönetime katılma kapsamında bilgilendirme, çalışmalara katılma, öneri getirme, şikayet etme ve benzeri konularda yetkiler tanınmasının, o işyerinde çalışma düzeni ve disiplini açısından önemli güçlükler yaratacağı gözden uzak tutulamaz. İSGY'nin hazırlanmasında esas alındığı belirtilen 89/391/EEC sayılı Yönerge'de iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli ve yetkili olmak üzere işçi temsilciliğinin kurulması öngörülmemekte, bu hususta üye ülkelerin *iç hukuklarına, milli hukuklarına göre oluşturulan işyeri veya işletmedeki işçi temsilcilerine yönergede öngörülen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görev ve yetkiler verileceği belirtilmektedir* (adı geçen yönerge m.10).

Yönergede, üye ülkelerin iç hukuklarına göre her işyerinde işçi temsilcilerinin bulunamayacağı, özellikle küçük işyerlerinde işçi temsilciliğinin oluşturulamayacağı dikkate alınarak, bilgilendirme (Yönerge m.10), işçilerin dinlenmesi ve katılımları (Yönerge m.11) hakkındaki düzenlemeler de, buna paralel olarak diğer maddelerde *“işçiler veya temsilcileri”* denilmek suretiyle esnek bir düzenleme getirilmektedir. İSGY ise işyerlerinin küçüklük-büyükölçütlerine göre bir ayırım yapmadan *her işyeri* için geçerli olmak üzere işçi temsilciliği oluşturulmasını öngörmektedir (m.16). Diğer yan-

dan da işçilerin dinlenmeleri, görüşlerinin alınmalarına ilişkin 11. maddede “işçi veya temsilcilerinin” görüşlerinin alınacağı ve katılımlarının sağlanacağından söz edilmektedir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğini oluşturmakla yükümlü olan işveren, “veya” sözcüğü dolayısıyla hiç temsilcileri dikkate almadan bu hususta sadece işçilerle ilişkisini sürdürürse, temsilci seçiminin bir anlamının kalmayacağı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer yönetmeliklerde, örneğin Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin “*çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması*” başlıklı 8. maddesinde “işveren çalışanların<sup>38</sup> ve temsilcilerinin” görüşlerini alır denilmekte; bazı yönetmeliklerde, örneğin Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği’nin aynı konuyu düzenleyen 8. maddesinde ise “güvenlik ve sağlık işaretleri ile ilgili konularda işçilerin *ve/veya* temsilcilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin 11. maddesinde belirtilen esaslara göre görüşleri alınarak katılımları sağlanacaktır” hükmü getirilmektedir. Belirtilen sözcüklerin, “ve” ile “ve/veya”nın hangi yönden bir ayırımı gerekli kıldığını anlamak mümkün olmamakla beraber, daha çok hazırlayan ve kontrol edenlerin sözcükleri önemi üzerinde düşünmeksizin kullandıkları izlenimi edinilmektedir.

Son olarak “İş sağlığı ve güvenliği temsilcisi” başlığını taşıyan maddenin bütününe dikkatleri çekmek istiyoruz. Madde aynen şöyledir: “İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir”.

Bu hükümlere göre bir temsilcilik sisteminin kurulmasını ve işleyişini düşünmek çok güçtür. Yorum yolu ile dahi boşlukların doldurulması imkanı yoktur. Kısaca birkaç noktaya değinelim:

**Temsilci seçilecek işçilerde, bütün diğer ülkelerde görüldüğü üzere belirli niteliklerin bulunması zorunlu şartlardan biridir.**

**Temsilcilerin ne kadar süreyle ve nasıl seçilecekleri, görev ve yetkilerini nasıl kullanacakları, seçimlere itiraz olursa nasıl çözümleneceği gibi konulara ilişkin açık düzenlemeler getirilmesi şarttır.**

Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin kurulması yönünden herhangi bir istisna getirilmediğine göre İŞK’nun kapsamına giren işyerlerinde temsilci seçileceği öngörülmüş olmaktadır ki böyle bir düzenleme her şeyden önemlisi “*temsilcilik*” kurumunun özüne aykırıdır. Tek işçinin çalıştığı bir işyerinde, bir avukat yazıhanesi veya doktor muayenehanesinde, temsilcilikten söz edilmesi mümkün değildir. Ayrıca, birden çok işçinin çalıştığı işyerinde, işçi sayısının çokluğu ve temsilcilerin üstlenecekleri görevlerin nitelikleri de göz önünde tutulur. İŞK’nda işçi temsilcisinin de katılacağı iş sağlığı ve güvenliği kurulu “devamlı en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde” kurulur. Avrupa ülkelerinde işçi temsilciliğinin kuruluşu yönünden en az belirli sayıda işçinin çalıştırılması aranmaktadır; örneğin Almanya ve Avusturya beşten fazla işçinin çalıştığı, İsviçre’de ise en az elli işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde temsilcilik kurulması öngörülmektedir.

Temsilci seçilecek işçilerde, bütün diğer ülkelerde görüldüğü üzere belirli niteliklerin bulunması zorunlu şartlardan biridir. Temsilci sayısının kesin olarak kaç kişi olacağını madde hükmündeki “bir veya daha fazla işçi” ibaresinden çıkarmak mümkün değildir. Temsilcilerin ne kadar süreyle ve nasıl seçilecekleri, görev ve yetkilerini nasıl kullanacakları, seçimlere itiraz olursa nasıl çözümleneceği gibi konulara ilişkin açık düzenlemeler getirilmesi şarttır. Ayrıca çok önemli bir husus, temsilcilerin işveren karşısında özel bir iş güvencesi olacak mıdır ya da bunlar hakkında sendika temsilcilerine tanınan güvencenin uygulanması mı tercih edilecektir sorunu, hukuki düzenlemeler arasında da herhalde yer alması gereken hususlardan biridir. Temennimiz, hukuka uygun olmayan ve bilinçli bir düzenlemeden söz edilemeyeceği açık

## Temennimiz, hukuka uygun olmayan ve bilinçli bir düzenlemeden söz edilemeyeceği açık olan iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin yeniden ve kanunda açık hükümlere dayalı şekilde düzenlenmesidir.

olan iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin yeniden ve kanunda açık hükümlere dayalı şekilde düzenlenmesidir. Esasen konu iş sağlığı ve güvenliği temsilciliğini aşmakta, uluslararası kaynaklar bakımından da ülkemizde işçi temsilciliğinin ayrıca ve kapsamlı biçimde düzenlenmesini gerektirmektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin, artık yerleşmiş olduğu ve sendikal faaliyetler yönünden yararlı olarak görüldüğü düşünülürse; bunların bulunmadığı işyerleri için işçi temsilciliğinin kabulü ve amaca uygun şekilde düzenlenmesi yararlı olacaktır. Avrupa Birliği'nin temsilcilere tanıdığı, bilgilendirme ve görüş alma sadece iş sağlığı ve güvenliği konuları için değil, işyerinin ve bir bölümünün devri ve toplu işçi çıkarma halleri için de söz konusudur. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'yle üstlenilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi ülkemizin, uluslararası ilişkilerde ve platformlarda olumlu notunu herhalde yükseltecektir.

### DİPNOTLAR

- 1 Belirtilen konular ile ilgili önemli bir gelişme, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin İşK m.78 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel ilkelerin, öncelikle hukuk üst normu olan tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelik ile düzenlenmesinin şekil noktasından açıkça anılan kanun hükmüne aykırı olduğu için yönetmeliğin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiş olmasıdır (Danıştay 10. Dairesi, 25.4.2004, E.2004/1942, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2005, sayı 5, s. 409). İsbetli bulduğunuz bu görüş, farklı yönlerden getirilen gerekçeler ile de desteklenecektir.
- 2 G. Tekinalp/Ü. Tekinalp, Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul 1997, s. 56-57.
- 3 Bkz. Örneğin Almanya için R. Dietz/R. Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, Band 1, 6. Auflage, München 1981, s. 50 vd.; Band 2, 6. Auflage, München 1982, s. 1329 vd., s. 1335 vd.; H. Brox/B. Rütters/M. Henssler, Arbeitsrecht, 16. Auflage, Stuttgart 2004, s. 265 vd., 289-290; H.-C. Matthes, Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrat in: R. Richardi/O. Wlotzke, Müncher Handbuch zum Arbeitsrech, Band 3, 2. Auflage,

- München 2000, s. 1624 vd.
- 4 Bkz. aşağıda III.
- 5 Dietz/Richardi, s. 51 vd.
- 6 Brox/Rütters/Henssler, s. 265.
- 7 Bkz. Dietz/Richardi, s. 51 vd.; Matthes, s. 875; Brox/Rütters/Henssler, s. 284 vd.; A. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 2004, s. 404; F. H. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 209 vd.; B. Doğan, İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973, s. 55 vd.; T. Esener, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 90; K. Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 11; N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul 2005, s. 21; D. Ulucan, Avrupa Topluluğu Hukukuna Uyum Açısından Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, 2. Bası, İstanbul 1990, s. 349, 353; S. Taşkent, Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1993, s. 513; S. Süzek, İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 102.
- 8 Brox/Rütters/Henssler, s. 267; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 1998, s. 508; Avusturya'da da en az beş seçmen niteliğine sahip işçinin çalıştığı işyerleri, işçi temsilciliği uygulanabilmesi için ölçüt olarak alınmıştır. R. Strasser, Kollektives Arbeitsrecht, Band II, s. 147; in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht, Wien 1978.
- 9 Temsilci onayı vermek istemediğinde, durumu kısa sürede yazılı olarak işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymazsa, işveren sözü edilen işlemleri gerçekleştirir. Temsilcinin onay vermediği halde işveren, iş mahkemesinden onayın ikame edilmesini isteyebilir. Bkz. Dietz/Richardi, 2. Band, s. 1574 vd.
- 10 Reh binder, s. 283-287.
- 11 Brox/Rütters/Henssler, s. 272; Junker, s. 374.
- 12 Junker, s. 375.
- 13 Brox/Rütters/Henssler, s. 284; Zöllner/Loritz, s. 512, 528; R. Richardi, Recht der Betriebs-und Unternehmensmitbestimmung, Band I, 2. Auflage, Heidelberg-Karlsruhe 1979, s. 90; Junker, s. 387; Strasser, s. 183 vd.; Reh binder, s. 287.
- 14 Bkz. dipnot (15).
- 15 Bilindiği üzere sendikalar esas itibariyle işyeri düzeyi üzerinde (işkolu) oluşturulan kuruluşu gibi üyeliğe girişi de serbest olan örgütlenmiş topluluklardır. İşyeri işçi temsilcileri kanuna dayanarak bir işyerinde çalışan işçilerin oluşturduğu örgüt olup, topluluk sendika üyesi olan ve olmayan bütün işçilerin seçtikleri işçi temsilcileri (işçi temsilcileri kurulu) tarafından temsil edilmektedir. İşçi sendikaları işveren ve bunların üye oldukları işveren sendikaları ile ilişki kurabildikleri halde, işyeri işçi temsilcileri, temsil ettikleri topluluk için ancak kendi işverenleri ile ilişkiye girebilir. Bkz. Dietz/Richardi, I, s. 67 vd.; A. Hueck/H. C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Band, 1. Halbband, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1966, s. 4-6; F. Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band I, München 1997, s. 1; Strasser, s. 130 vd; Gamillscheg, İşyeri işçi temsilcileri ve sendikaların yan yana bulunmalarının problemsiz olmadığına işaret etmektedir, aynı yer.
- 16 Toplu iş sözleşmeleri ile işyeri sözleşmeleri açısından önemli farklılık, işyeri sözleşmelerinde iş mücaadesinin yasaklanmış olması, grev ve lokavta başvurulamamasıdır. İşyeri sözleşmelerinde taraflar için "mutlak barış borcu" geçerli olup, aralarında çıkan uyuşmazlıklar yetkili merciler (Einigungsstelle)

- tarafından çözüme bağlanır ve kararlar sözleşme hükmü olarak etkisini gösterir. Bkz. Dietz/Ricardi, s. 962; Zöllner, s. 547; Junker, s. 390.
- 17 Brox/Rüthers/Hensler, s. 313; Zöllner/Loritz, s. 539.
- 18 Brox/Rüthers/Hensler, s. 226. Ayrıca 2001 yılında Hükümetin hazırladığı tasarılar ilişkin eleştiriler ve değerlendirmeler için bkz. P. Hanau, Zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetz, Recht der Arbeit, März/April 2001, s. 67; H. Konzen, Die Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes, Recht der Arbeit, März/April 2001, s. 76.
- 19 Brox/Rüthers/Hensler, s. 226.
- 20 Bkz. dipnot (19).
- 21 Rehbinder, s. 287.
- 22 Rehbinder, aynı yer.
- 23 Geniş bilgi için bkz. Saymen, s. 225 vd. 353 vd.; A. R. Okur, Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985, s. 2.
- 24 Değinilen konulara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. dipnot (23).
- 25 Saymen, s. 213.
- 26 Saymen, s. 253.
- 27 Saymen, s. 215.
- 28 Bkz. Saymen, s. 215 vd.; K. Oğuzman, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 218.
- 29 İşyeri sendika temsilcileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Okur, s. 17 vd.; M. Ekonomi, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri Eğitim Semineri, İstanbul 1984, s. 15 vd. (Sendika Temsilcileri); Ö. Eyrenci, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 156; F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s. 267; C. İ. Günay, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 717, 726; M. Kutal, Sendika Yönetici ve Temsilcilerinin Hukuki Durumları, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara 1997, s. 205.
- 30 N. Çelik, İş Hukuku, C.II/1, Sendikalar, İstanbul 1979, s. 140; M. Ekonomi, Karar İncelemeleri, İş Hukuku Uygulaması (İHU), SenK.20 (No.1, 2, 3, 4, 6, 11); Okur, s. 288.
- 31 M. Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar, 274 Sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler Semineri, Ankara 1971, s. 25; Çelik, Sendikalar, s. 144; Okur, s. 6.
- 32 Ekonomi, Sendika Temsilcileri, s. 22; Okur, s. 68.
- 33 Bkz. Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, MESS Yayını, No. 386, İstanbul 2002, s. 64-65, 71, 74, 77, 97 (İş Kanunu Tasarısı).
- 34 İş Kanunu Tasarısı, s. 56-57. İşçi temsilciliğinin kuruluş, işleyiş ve görevlerini gösteren tasarımın 113. maddesine ilişkin gerekçede şu açıklamalar yapılmıştır: "158 sayılı ILO Sözleşmesi belirli nedenlerle iş ilişkisine son verilmesi söz konusu olduğunda işçi temsilcisinin danışma öngörmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği Müktesabatında da işçi temsilciliğinin öngörülmesi ve Avrupa Birliği ülkelerinde de uzun yıllardır uygulanmakta olan bu kurumun özel kanunla ayrıca düzenlenmesine kadar İş Kanununun kapsamına alınması gerekli olmuştur. İşyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde seçilmesi öngörülen işçi temsilcileri 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerleri ile sınırlandırılmış, sayıları ve görevleri Sendikalar Kanunu hükümlerine tabi tutulmuştur. Ayrıca temsilcilerin seçimi, seçim usulü, adaylık ve ilgili diğer hususların ayrıntılı olarak düzenlenmesi bir yönetmeliğe bırakılmıştır". İş Kanunu Tasarısı, s. 97.
- 35 Bkz. dipnot (7)'deki Türk İş Hukukuna İlişkin Esaslar.
- 36 E. Teziç, Anayasa Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1996, s. 62.
- 37 Bu hususta ayrıntılı bilgi ve Anayasa Mahkemesinin kararları hakkında bkz. Teziç, s. 14, 60 vd.; B. Tanör/N. Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2002, s. 276 vd., 365, 395 vd.
- 38 Diğer yönetmeliklerde İşK hükümlerine ve İş Hukuku ilkelerine göre "işçi" sözcüğü kullanılırken, adı geçen yönetmelikte işçi yerine "çalışan" sözcüğünün kullanılması, Avrupa Birliği kaynaklarından tercümelerin farklı kişilerce yapıldığını, çok önemli olan bu ayırımın bütün yönetmeliklerin incelenmesinde gözden kaçırıldığı söylenebilir.