

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU

Türk-İş Hukuk Müşaviri

Toplu İş İlişisini Düzenleyen Yasalarda Yapılmak İstlenen Değişikliklerin Düşündürdükleri

Toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasalar üzerinde yapılmak istenen değişikliklerin kaydettiği aşamaların iyice anlaşılabilmesi için önce konu ile ilgili tarihsel gelişimin özetlenmesinde yarar görüyorum.

26 Haziran 2001 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Yaşar Okuyan başkanlığında toplanan TİSK, TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Konfederasyonları'nın genel başkanları bir protokol imzalayarak, ferdi ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların çağdaş gelişim çizgisine uygun biçime getirilmesi için bir "bilim kurulu" oluşturulmasını kararlaştırmışlar, oluşturulacak bilim kurulunun önce 1475 sayılı İş Kanunu'ndan başlayarak 2821 ve 2822 sayılı yasalarda gerekli değişiklik ve düzeltmeleri yaparak çalışmalarını en geç Eylül/2001 sonuna kadar bitirmesi ve Bakanlığın da, her üç yasada yapılacak değişiklikleri 2001 yılı sonuna kadar yasallaştırılmasını sağlayacağı hükme bağlanmıştır.

Protokol esaslarına göre oluşturulan "Bilim Kurulu" önce 1475 sayılı İş Kanunu değişikliği üzerinde çalışmalarını tamamlamış, sosyal kesimlerin gö-

rüş ve önerileri alınmış ve TBMM'de çekişmeli geçen maraton müzakereler sonunda 25.5.2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilmiştir.

Protokolde öngörülen sürelerle uyulmamakla birlikte toplu iş ilişkisini düzenleyen yasalarda değişiklik yapılmasına yönelik çalışmalar ağır aksak yürütülebilmiştir.

Bu çerçevede Ocak/2003 ve Nisan/2003 tarihlerinde, oluşturulan yeni "Bilim Komisyonu" tarafından iki kez değişiklik taslakları hazırlanarak sosyal kesimlerin görüş ve önerilerine sunulmuştur. Uzun süren toplantılar ve görüşmeler sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslakların dışında, Kasım/2005'de yeni bir Sendikalar Yasası Taslağı hazırlayıp sosyal kesimlere göndermiş, ondan dört ay sonra da Mart/2006 tarihinde 2822 sayılı yasa değişikliği taslağını hazırlamış, sosyal kesimlerin müzakeresine sunmuştur.

Bu tarihi seyirden de anlaşılacağı üzere Bakanlığın anılan yasalarla ilgili çalışmaları, nedeni tam bilinemeyen bir amaçla uzunca bir süreye yayılmıştır.

Bakanlık tarafından hazırlanan Taslakların "Ge-

nel Gerekçe” bölümünde; yapılmak istenen değişiklikleri gerekli kılan sebepler özetlenirken, Anayasa'nın 52. maddesinin yürürlükten kaldırılmış olması, 51. maddesindeki gereksiz ayrıntıların Anayasa metninden çıkarılmış olması ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye arasındaki ilişkilerin kanundaki bazı kısıtlayıcı düzenlemeler nedeniyle sorun yaratmakta olduğu vurgulandıktan sonra, AB Sosyal Şartı'na uyum sağlamanın bu yasalarda değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirdiği belirtilmiştir.

İleri sürülen bu gerekçeler ışığında hazırlanan taslaklar gerçekten;

- mevcut yasaların uluslararası normlarla çatışan ayrıntıların gidermeyi,
- sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmayı,
- güçlü sendikacılığın oluşup geliştirilmesini,
- toplu pazarlık hakkını sınırlandıran kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını,

olduğu söylenebilir mi? Gerçekten sahteciliğin önüne geçmek amacı ile yasalara derç edilmiş bulunan noter şartı, örgütlenme hakkını ve özgürlüğünü engellemektedir. Teknolojinin bu denli ilerleyip yaygınlaştığı çağımızda, her türlü sahteciği engelleyebilen bilgisayar programların gerçekleştirilebildiği günümüzde artık noter koşulunun aranmasına gerek kalmamıştır. İyi hazırlanmış bilgisayar programı ile üyelik ve üyelikten ayrılmanın bilgisayar ortamında hızlı ve objektif bir biçimde gerçekleştirilmesi mümkün ve bunun sonucu yetki belirlenmelerinin kısa sürede sonuçlanmasının sağlanabileceği düşünülmelidir. Özellikle elektronik imzanın yasallaştığı, vatandaşlık numarasının esas kabul edildiği, SGK kayıtlarının veri tabanı olarak kullanılabilirdiği, Metris Projesi'nin uygulandığı ve (e) Devlet Projesi'nin hayata geçtiği günümüzde, sendika üyeliği ve üyelikten ayrılmanın elektronik ortamda sağlanmasından tereddüt duyulmamalıdır.

Demokratik ve uygar ülkelerde sendikaların faaliyet alanları, sadece toplu sözleşme yapmakla sınırlanmamaktadır.

- sendikaların iç işleyişlerinin serbestçe düzenlenmesini,

sağlayabilmiş midir ?

Bu başlıkları tek tek ele aldığımızda, taslakların bu sorulara olumlu yanıt veremediği görülmektedir.

Örneğin, Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı'nın gerekçesinde, sendikaların iç işleyişlerinin serbestçe belirlendiği, sendikaların iç denetim organlarınc denetlenmesi esasının benimsendiği ifade edilmesine karşın, taslakta sendikaların yeminli mali müşavirler tarafından denetlenmesi esas getirilmiştir. Dışarıdan bir organ tarafından denetlenme esasının benimsenmesi, sendikaların iç denetim organlarınc denetlenmesi esas ile nasıl bağdaştırılabilecektir?

Ayrıca, sendikaya üye olmak için noter şartının kaldırılmasına karşın üyelikten ayrılma halinin noter şartına bağlanması, örgütlenme hakkının engelsiz kullanılması esas ile nasıl bağdaştırılabilecektir? Üye olmak ve üyelikten ayrılmak için bir işçinin zaman kaybına ve maddi giderde bulunmaya mecbur bırakılmasının uluslararası ilkelere uygun

Öte yandan, toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesinin İdari Makamın (Bakanlığın) yetkisine ve iradesine bırakılmasının da uluslararası normlara ve ILO ilkelerine uygunluğu iddia edilemez. Yetkili sendikanın belirlenmesinde İdare dışında özerk bir kurum oluşturulmasının AB müktesebatına uygun olacağı düşünülmektedir. Bu suretle hem yetki prosedüründeki sürüncemeler kaldırılmış olacak. Bakanlığın keyfi değerlendirilmesinin yolu kapanmış olacak hem de yıllar süren yargı sürecine son verilmiş olacaktır.

Demokratik ve uygar ülkelerde sendikaların faaliyet alanları, sadece toplu sözleşme yapmakla sınırlanmamaktadır. Bu ilke ışığında, Tasarı Taslaklarında, sendikaların üyelerin her türlü sorunları ile ilgilenme ve toplumsal sorunların çözümünde aktif rol alabilmelerini sağlayabilecek düzenlemelere yeterince yer verilmediği görülmektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda değişiklik öneren Taslak'ta ele alınması gereken en ciddi konu bilindiği üzere çifte baraj konusudur. Çifte baraj konusu uzun süredir ILO gündeminde eleştiri konusu yapılmaktadır.

Her ne kadar bazı ILO üyesi ülkelerin mevzuatlarında baraj sistemi muhafaza edilmekte ise de ülkemiz açısından barajların başka bir önemi ve hasasiyeti bulunmaktadır. Baraj sisteminin yasalarda yer verilmesini gerektiren sebepler günümüzde tamamen ortadan kalkmıştır denilemez. İşkolu düzeyinde öngörülen baraj, işkolları sayısının belirlenmesi ile birlikte ele alınmalı ve Türkiye'deki sendikalaşma olgusunun gösterdiği tablo dikkate alınarak bir çözüme kavuşturulmalıdır.

Toplu sözleşme hakkına kavuşmayı engelleyen diğer bir düzenleme de işyeri barajıdır. Özellikle işletme düzeyinde toplu sözleşmenin baz kabul edilmesi ve işletmenin söz konusu olduğu yerlerde işyeri sözleşmesinin yapılamaması işçinin toplu sözleşme hakkına kavuşmasını çok ciddi biçimde engellemektedir. Bu nedenle Taslak'ta yer verilen sistemden vazgeçilmeli, işyeri toplu iş sözleşmesi esas kabul edilmeli, işletme düzeyinde toplu sözleşme yapma inisiyatifi sendikanın ihtiyarına bırakılmalıdır. Ayrıca toplu sözleşme hakkının yaygınlaşması için işyeri ve işletme sözleşmesi yanı sıra işkolu düzeyinde sözleşme yapabilme ve Konfederasyonlar arasında çerçeve sözleşmesi imkanı yasalarda yer almalıdır. Bu suretle hem ILO normları gereğince toplu sözleşme hakkının kullanımı yaygınlaşacak hem de sosyal kesimler arasında çalışma barışının gelişip yerleşmesi mümkün hale gelebilecektir.

Taslaklarda yer verilen "arabuluculuk" sisteminin de yeniden ele alınması ve barışçı yolların kullanılmasını sağlayacak, olumlu sonuç elde edecek bir şekilde kavuşturulması özlenmektedir.

Tasarı Taslağı ile getirilen, sendikalar tarafından üyelerin üyelik fişlerindeki bilgilerin yeniden Bakanlığa bildirilmesi, işverenlerin de çalıştırdığı işçileri Bakanlığa bildirmeleri, Bakanlığın bu bilgileri karşılaştırarak gerçek üye sayısının tespitine çalışması mevcut yasal sisteme uygun olmadığı gibi gerçek durumu ortaya koymayı sağlamaya yetmeyecektir. Çünkü, sendikanın bildirdiği üyenin işyerinden ayrılıp aynı işkolunda başka bir işte çalışması üyelik sıfatını sona erdirmeyeceği halde, işverenin bildireceği işçi listesinde bu işçinin isminin olmaması durumunda Bakanlığın bu işçiyi sendika üyesi kabul etmemesini doğuracak bir sonuç hukuki geçerliliği bulunmayan durum yaratacaktır. Keza, işçinin belli bir süre işsiz kalması sendika üyeliğini ortadan kaldırmamasına karşın işveren

listelerinde görünmemesi hukuken yine üye sayılmasına engel olmayacaktır. Sayılan bu olasılıklar, sendikaların gerçek üye sayılarının belirlenmesini sağlamaya yeterli değildir.

Adına toplu sözleşme yapılmak istenen üyelerin sendika tarafından, önceden işverene bildirilmesini gerekli kılan bir düzenlemeyi iki yönü ile ele almak doğru olacaktır. Birincisi, işverenin sözleşme yapılacak işçilerin kimler olduğunu önceden bilmesinde haklılık payı vardır. İkinci yönü ise böyle bir bildirim mevcut mevzuata göre işçilerin işten çıkartılmalarına yol açmakta ve işçinin örgütlenme hakkını ciddi ve önemli ölçüde engellemektedir. Burada gözetilmesi gereken husus, işverenin bilgi edinme hakkının mı, yoksa işçinin örgütlenme özgürlüğünün mü öncelik taşıması gerektiği hususudur. ILO ilkeleri ve AB mevzuatı, örgütlenme hak ve özgürlüğüne öncelik tanımaktadır. Böyle olunca Taslağın bu yönde yeniden ele alınması gerekmektedir.

Taslakta, grev hakkının kullanılması mevcut yasadaki gibi çok detaylı olarak belirlenmiş, kesin sürelerle ve hatasız yürütülmesi şekle tabi kılınmış ve adeta grev hakkının kullanılabilmesi istisnai bir duruma getirilmiştir. Grev prosedürü konusunda AB ülkelerinin hiçbirinde yer almayan düzenlemeler ortadan kaldırılmalıdır. Kanun dışı grevi düzenleyen maddeler ve bu maddelere aykırı davranışın yaptırımını belirleyen maddeler AB normlarına uygun hale getirilmelidir. Taslaklarda hak grevine yer verilmemiş olması büyük bir eksikliktir. Çerçevesi ve koşulları iyi belirlenen, kötüye kullanımı ve istismarı engellenen bir "hak grevi" prosedürü yasalarımızda yer almalıdır. Uygur ve ileri ülkelerin benimsediği bu hakkın ülkemizde yasak kabul edilmesi, çalışma barışını engelleyen işçileri yargı yoluna gitmeye mecbur kılan ve işçinin sözleşme ile elde ettiği haklara kavuşmasını zorlaştıran bir sistem çağdaş sayılamaz.

Bütün bu anlatımlardan da görüleceği üzere toplu iş ilişkisini düzenleyen yasalarda yapılmak istenen değişikliklerde güdülen amacın ve gözetilen hedeflerin, ILO sözleşme ve tavsiye kararları ile AB mevzuatınca benimsenen sendikal hakların tanınmasına, toplu pazarlık hakkının engelsiz kullanılmasına ve de örgütlenme özgürlüğünün hayata geçirilmesine olanak sağlayacak çerçevede ve içerikte olmadığı sonucuna varılmaktadır.