

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri

1. GİRİŞ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girdikleri 1983'ten beri ILO denetim organlarınca sendikal özgürlük ve uluslararası normlarla çeliştikleri gerekçesiyle sürekli olarak eleştirilmiştir. Bu eleştirilere ülkemizdeki bazı çevreler ve hukukçular da katılmıştır. Değerli bilim adamı T. Dereli'nin belirttiği gibi aslında Türkiye yıllar içinde kural ve gelenekleri oluşmuş, belli bir düzeye gelmiş bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olduğu halde ILO normlarına ters düşen bazı kurallara sahip olduğu için uluslararası çevrelerin uzun zamandır eleştiri odağı haline gelmiştir. Bu eleştirilere son on yıldaki ilerleme raporlarıyla AB de katılmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak, ILO ve AB normlarına uyum sağlayabilmek amacıyla bugüne kadar sayısını tam hatırlayamamakla beraber yedi-sekiz taslak metin hazırlanmışsa da bunların hiçbiri yasalaşamamıştır. Bu yazıda ele alacağımız son taslak 3 Aralık

2010 tarihini taşımakta olup bundan bir önceki taslak olan Mart 2010 tarihli Taslağın bazı hükümlerini korumuştur. Ayrıca son kısmında toplu iş sözleşmeleri ile grev ve lokavta ilişkin bazı değişikliklere de yer vermiştir. Aslında son birkaç aydır başka taslaklardan da söz edilmektedir. Ancak biz onları ele geçiremediğimiz için Aralık 2010 tarihli taslağı ele alacağız. Söz konusu taslak yedi akademisyen tarafından kaleme alınan ve sosyal taraflarca onaylanan bir metin niteliğindedir. Öyle sanıyoruz, son taslak Mart 2010 taslağına yönelik akademik ve sendikal çevrelerden gelen bazı öneri ve eleştiriler dikkate alınmak suretiyle bazı eklemeler ve çıkarmalar yapılarak hazırlanmıştır. Önceki taslağı bir gerekçe kısmı eklenmişse de yeni taslağı ait bir gerekçe kısmına rastlayamadık. Biz, bir önceki taslağı ilişkin bir değerlendirme yazısını bir süre önce yayınlamış idik. Bu yazıyı oradaki tespit ve değerlendirmemizden de yararlanarak kaleme almış bulunuyoruz. Ele alacağımız en son taslak (birkaç önemli hüküm dışında) bir öncekinde yer alan esasları geneli

itibariyle koruduğu için burada söyleyeceklerimizin bir kısmı önceki değerlendirmemizde de yer almaktadır.

Yeni taslak metne geneli itibariyle baktığımızda, işyeri ve meslek sendikalarına, federasyona yer verilmediği, üyelik ve istifada noter şartının kaldırılarak yerine e-Devlet kapısı üzerinden (internet yoluyla) üyelik ve istifanın gerçekleştirileceği, işçilerin aynı işkolunda birden fazla yerde çalışıyorlarsa birden çok sendikaya üye olabilecekleri, aidatların check-off yoluyla tahsilatı olanağından yetki almış olsun olmasın tüm sendikaların yararlanabileceği, fakat bu usulün işçinin açık rızasına bağlanmış olduğu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılacak değişikliklere ayrılmış son bölümde ise yetkili sendikanın tespitinde aranan % 10 işkolu barajının kaldırıldığı, grev ve lokavt yasaklarının ve grev ve lokavt ertelenmesinin kaldırıldığı başlıca yenilikler olarak göze batmaktadır.

Dokuz bölüm ve dördü geçici 49 madde içinde toplanmış olan yeni taslağı on başlık altında ele almayı uygun gördük.

II. DEĞERLENDİRME

1. Tanımlar: Taslak metnin “Tanımlar” başlıklı 2. maddesine göre “Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.” Değişik iş yasaları arasında kavram birliğinin sağlanması açısından isabetli bir hüküm olarak görünmekle birlikte bu ifade tarzının 4857 sayılı İşK. dışında kalan iş kanunlarının uygulanması açısından bazı tereddütler yaratabileceği düşüncesindeyiz. Tereddütler diğer iş kanunları olan Basın İşK., Deniz İşK. ile Borçlar K. bakımından işçi ve işveren sayılanlara sendikalaşma hakkının tanınıp tanınmadığı noktasında toplanabilir. Çünkü diğer iş kanunlarında da kendilerine göre işçi ve işveren tanımları vardır.

Bununla birlikte 4857 sayılı İşK. işçiyi “hizmet akdine dayanarak çalışanlar”, işvereni de işçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları olarak tanımladığı için (md. 2) söz konusu taslağın hizmet akdiyle çalışan tüm işçileri ve bunların işverenlerini amaçladığı sonucuna varılabilir.

Buna karşılık işyerinin tanımı da 4857 sayılı Kanun'daki tanıma dayandırılmış ise de bunun daha ciddi tereddütlere yol açabileceği düşüncesindeyiz. Zira oldukça kapsamlı ve teknik bir tanıma sahip İşK.'daki işyeri tanımı bireysel iş ilişkileri bakımından başarılı iken çok daha basit bir tanımın yeterli olabileceği toplu iş ilişkileri bakımından başarılı olmayabilir. Ayrıca Deniz İşK. ve Basın İşK. kapsamına giren işyerleri 4857 sayılı İşK.'ya nazaran görülen işin niteliği gereği farklı özellikler gösterebilir. Fakat işveren vekili “işveren adına işletmenin bütününe yönetenler ile bunların yardımcılara denilir. İşveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılır” şeklinde tanımlanarak 2821 sayılı Kanun'daki esasın muhafaza edilmek istendiği böylece sadece işletmenin bütününe yönetenlerin Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili sayılmak istendiği anlaşılmaktadır. İşyerinin bütününe yöneten kişi işveren vekili sayılmayacaktır (dar işveren vekili tanımı). Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili tanımına genel müdür, genel müdür yardımcısı, CEO gibi kişiler yanında şirket ve dernek gibi tüzel kişilerin yönetim kurulu üyeleri de dahildir.

İkinci maddede de bir ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, tellallık, neşir, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılacakları öngörülmektedir. Yürürlükteki Yasanın 2. maddesinin 2. fıkrasını biraz değiştirmiş ve burada sayılan kategorileri biraz genişletmiş benzeren bu hükümlerle, Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ve konusu iş görme olan sözleşmelerle çalışan gerçek kişilere de sendika kurma ve bunlara üye olma hakkı verildiği görülmektedir. Bunlar genelde belli bir ücret karşılığı ve emeği ile çalışan kişiler olduğundan sosyolojik açıdan işçi sayılırlar. Bununla beraber bugüne kadar bu kişilerin sendikal haklarla ilgilendikleri, sendikalar kurma, bunlara üye olma konusunda çok arzulu oldukları görülmüş değildir.

Maddede (daha önceki taslakta yer verildiği halde) ticari mümessillere, çırak ve stajyerlere yer verilmemiş olduğunu görüyoruz. Bunun isabetli olduğunu söyleyebiliriz. Zira ticari mümessiller de sonuç itibariyle temsil ettikleri ti-

cari müesseseye bir iş akdiyle bağlı kişiler olup çırak ve stajyerler ise işçi niteliğine sahip değildir. Ancak AB hukukundaki eğilimin çırak ve stajyerleri koruma amacıyla işçi sıfatına dahil etme yönünde olduğunu belirtelim.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulmasını açıkça yasaklamış, üst kuruluş modeli olarak sadece konfederasyona yer vermiştir. Daha önceki uygulamada mevcut olan federasyona ise yer vermemiştir. Bir önceki taslakta ise ILO ve AB organlarından ve bazı ulusal çevrelerden gelen eleştiriler dikkate alınarak işyeri ve meslek sendikalarına ve federasyonlara yer verilmişti. Aslında ILO denetim organlarının da savundukları gibi kurulacak sendika tiplerine sınırlama getirilmesi TC.'nin de onayladığı ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'ndeki çalışanlar ve işverenler "istedikleri kuruluşları kurabilirler" hükmüne (md. 2) aykırılık oluşturur. Bununla beraber işyeri ve meslek sendikacılığı ülkemizde yaklaşık 30 yıldır uygulanan ve artık yerleşen sendikacılık ve toplu pazarlık sistemine uygun düşmez. Kaldı ki, kurulacak işyeri ve meslek sendikalarının nispeten güçsüz olacakları için işverenin kontrolü altına girebileceği, sarı sendikacılığa ve sendika enflasyonuna yol açacağını söylemek yanlış olmaz. Bununla birlikte "federasyon" tipi üst kuruluş modeli (274 sayılı Sendikalar Kanunu dönemindeki gibi) muhafaza edilebilirdi. Bu modelin kabulü teoride sendikalaşmanın piramide benzer şekilde yapılaşmasına daha uygun düşer. Her ne kadar bazı kesimler işkolu sendikalarının esasen federasyon tipi sendikanın görevini gördüğü için buna karşı çıkmakta iseler de devletimizin bir kanunla onayladığı 87 sayılı Sözleşme federasyon tipine açıkça yer vermekte olduğundan getirilen düzenlemenin gerekli olduğu ve fazla sorun çıkarmayacağı görüşündeyiz. Esasen 274 sayılı Yasa döneminde de konfederasyon yanında federasyon tipi üst örgütlere yer verildiği ve bunların fazla bir sorun yaratmadığı hatırlanmalıdır. Kaldı ki, federasyon şeklinde örgütlenme biçimine 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nda (md. 96) yer verilmiştir. Kısacası, oluşturulmak istenen sendikal yaşamda üst

kuruluş olarak federasyon ve konfederasyonların bulunmasının daha uygun olacağı görüşündeyiz.

Taslakta nedense kamu işveren sendikalarına yer verilmediği görülmektedir. Özel sektörden farklı kurallara ve yönetim birliğine bağlı olan kamu sektöründe bundan böyle kamu işveren sendikalarının yer almaması uygulamada bir boşluk yaratacağa benzemektedir. Bu boşluğu herhalde özel sektör işveren sendikaları dolduracaktır.

2. Kuruluş usulü: İşçi ve işveren kuruluşlarının serbesti esasına göre kurulacakları öngörülmüştür ki (md. 3) doğal olan da budur. Madde 4'te halen mevcut olan 28 işkolu sayısının bazı işkolları birleştirilerek 18'e düşürüldüğü görülmektedir. Bu tercihin uluslararası geleneklere uygun, güçlü sendikacılığı teşvik edici, işyeri herhangi bir nedenle değişen işçinin sendika üyeliğinin düşme riskini azaltıcı bir etki yapacağı düşüncesiyle herkes gibi biz de isabetli olduğu fikrindeyiz. Bununla beraber ne md. 4'te ne de taslağın başka bir yerinde sendikaların işkolu esasına göre kurulacağı hükmüne açıkça yer verilmemiştir. Belki de bundan ILO'nun eleştirilerini yumuşatmak amacıyla bilinçli olarak kaçınılmıştır. Ancak bu eksiklik hukukumuzda sendika kuruluş modelinin (düzeyinin) işkolu esastan başka bir şey olacağı ya da işkolu esasının yanında başka esasların da olacağı sonucuna bizi götürmez.

Madde 5'te 2821 sayılı Kanun'daki işkolunun Bakanlıkça tespiti ve tespite itiraz usulünün muhafaza edildiği görülmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi 2010 tarihli değerlendirme raporunda bu tespit işinin Bakanlıkça yapılmasını serbest örgütlenme hakkına aykırı saymış ise de bu eleştiriye hak vermek pek olanaklı değildir. Çünkü tespite itiraz halinde son sözü gene yargı söyleyecektir. Bu maddedeki isabetli yenilik bir işyerinde veya işletmede yürürlükte bir TİS varsa ve yeni dönem yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliğine ilişkin tespit işleminin bir sonraki dönem için geçerli olacağına öngörülmüş olmasıdır. Böylece yetkiye itiraz sırasında işkolu tespitine ilişkin (çoğu kez yetki sürecini uzatmayı amaçlayan) davalar yetki tespit işlemlerinde bekletici mesele sayıl-

mayacaktır. Bu hüküm yetki tespit işlemlerinin kötünietli uygulamalarla uzamasını önleyici bir etki yaratacaktır.

Aynı maddede işkolu tespit işleminin Bakanlık ve işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinden oluşan 7 kişilik bir işkolu tespit kurulu tarafından yapılması, bundan sonuç alınmadığında mahkemeye başvurulması alternatif de yer verilmiş ise de tespit sürecini uzatacağı, esasen yerleşmiş ve alışılmış bir sistemi gereksiz yere ortadan kaldıracacağı gerekçesi ile buna sıcak bakmıyoruz.

Madde 6'da sendika kuruculuk şartları biraz basitleştirilmiş, yasaklamalar azaltılmış fakat en önemlisi ve isabetlisi, öteden beri eleştiri konusu yapılan ve ayrımcılık kokan "Türk vatandaşı olmak" ibaresi çıkarılmıştır.

Madde 7'de sendika kuruluş usulünün kolaylaştırıldığı, tüzel kişilik kazanılması için kurucuların dilekçelerini ve hazırladıkları tüzüğü merkezin bulunduğu valiliğe vermeleri ve kurucuların kurucu olabilme koşullarına sahip olduğunu ifade eden yazılı beyanlarının yeterli sayıldığı görülmektedir. Ayrıca kuruluş ilanının Bakanlık tarafından 15 gün içinde internet ortamında yapılmasının öngörülmüş olması da günümüz teknolojilerinden yararlanmayı sağlayan olumlu bir yeniliktir. Tüzük ve belgelerde eksiklik olması halinde kuruluşun kapatılması için doğrudan mahkemeye başvuru yerine valiliğin önce eksikliğin bir ay içinde giderilmesini istemesi de daha pratik bir yol olmuştur. Valiliğin talebinden sonuç alınmazsa başvuru mahkeme, kapatma kararından önce eksiklik ve aykırılığın giderilmesi için 60 gün mehil verecektir.

3. Organlar: Kuruluş tüzüğünde nelerin bulunacağı md. 8'de uzun bir liste şeklinde gösterilmiştir. Bunu Aplikasyon Komitesinin ileri sürdüğü gibi serbest kuruluşa ve sendika özgürlüğüne müdahale olarak görmek yanlış olur. Bu usul kuruculara yol gösterici ve sendika içi disiplini sağlayıcı niteliktedir.

Madde 9'da, kuruluşun organları yine 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak dört tane olacaktır. Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar (uygulamada bunlara

gönüllü organ denilmektedir) da kurabilirler. Genel kurul dışındaki organlara seçilebilmek için kuruculuk için aranan koşullar aranacaktır. Eğer koşullara sahip olmamasına rağmen genel kurul dışındaki organlara seçilen biri tespit edilirse Valilik ya da Bakanlığın başvurusu ile bu kişinin görevine iş mahkemesince son verilecektir. Organlara seçilenlerin ad ve soyadları, tüzük değişiklikleri, açılan veya kapatılan şubeler Bakanlıkça yine internet ortamında ilan edilecektir. Bu hükümlere bir diyeceğimiz yoktur. Ne var ki, bu maddede yürürlükteki Yasada yer alan ve zorunlu organlara ait yetki, görev ve sorumlulukların gönüllü organlara devredilemeyeceği kuralına (delegasyon yasağı) yer verilmemiştir. Delegasyon yasağı dernekler hukuku uygulamasında da yer alan genel bir kural olup (MK. md. 72/2) kötünietli ya da kanuna karşı hile oluşturabilecek uygulamaları önlemeye matuftur. Bu hükmün korunmasında yarar görüyoruz.

Bir önceki taslağın 10 ve 11. maddelerini birleştirmiş gözüken madde 10, genel kurulların oluşması, görev ve yetkilerine ayrılmıştır. Burada delege sistemi eskisi gibi gene muhafaza edilmekte fakat genel kurullarda kaç üyeye kaç delege düşeceği gibi sayı sınırlaması usulü terk edilmiş, delege sayısının tespiti işi tüzüğe bırakılmıştır. Esasen ILO'nun Uzmanlar Komitesi de toplantılarla ilgili ayrıntıların sendika tüzüklerine bırakılmasının 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine daha uygun düşüğünü ifade etmektedir. Genel kurul toplantılarının zamanı ile ilgili md. 11 ise olağan toplantı dönemini eskisi gibi gene azami 4 yıl olarak belirlemektedir. Bize uzun gelen bu süre aslında İsveç'te de 4, ABD'de 3 ila 5, Birleşik Krallık'ta ise 5 yıldır. Kaldı ki, dernekler hukukundaki uygulama da genel kurulların en geç 3 yılda bir yapılacağı şeklindedir (MK. md. 74/2, 5253 sayılı Kanun'la değişik). Demokratik esasların uygulanmasında çeşitli güçlükler yaşanan, apartman toplantılarının bile kolay yapılamadığı ülkemizde genel kurulların en geç 3 yılda bir yapılmasında yarar vardır. Olağanüstü toplantılarla ilgili bir yenilik ise, talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan kısa bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemeye-

çeğine ve olağanüstü toplantıda sadece talebe ilişkin hususların görüşülebileceğine dair hükümdür. Bunu isabetli buluyoruz. Zira böylelikle olağan toplantıda seçim kaybeden ya da beklentileri gerçekleşmeyen küskün üyelerin sudan nedenlerle olağanüstü toplantı talep etmeleri engellenmiş olacaktır. Uygulamada böyle kötüniyetli olağanüstü toplantı isteklerine rastlanmaktadır. Oysa genel kurul toplanması hem masraflı hem de emek ve zaman kaybına neden olan bir olaydır.

Bir başka yenilik de tüzükte daha yüksek bir nisap belirlenmiş değilse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, üst kuruluş kurma, bunlara ve uluslararası kuruluşlara katılma gibi durumlarda üye tam sayısının salt çoğunluğunun oyunun yeterli görülmesidir. Böylece bu durumlarda artık nitelikli çoğunluk aranmayacaktır. Maddede genel kurul toplantıya çağırma usulsüzlük yapan yönetim kuruluna iş mahkemesi kararıyla el çektirileceği de düzenlenmiştir.

12. maddede ise 11 fıkra halinde genel kurul seçimlerinde uyulacak usul ve esaslar düzenlenmiştir. Seçimlerde temel kural, genel kurullarda delege seçimi ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarına üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılmasıdır (SenK. md. 14/2). Seçim yapılacak genel kurullardan en az 15 gün önce toplantılara katılacak üye ve delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, günü, yeri ve saati ve çoğunluk olmaz ise yapılacak ikinci toplantının tarihi ve sair hususlar mahallin seçim kurulu başkanlığına verilecek, hakimin inceleyip onaylayacağı listeler kuruluş ya da şubeye verildikten sonra toplantıdan 7 gün önce kuruluş merkezine asılmak suretiyle ilan edilecektir.

Madde 13'te genel kuruldaki seçimlere itiraz usulü düzenlenmiş olup burada 2821 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 11. paragrafı ile 52. maddesi adeta birleştirilmiştir. Buna göre ister kuruluşun kendisinin ister şubesinin olsun, seçimlere seçim kurulu başkanlığı tarafından yapılan ilandan itibaren bir ay içinde iş davalarına bakan mahkemede itiraz edilebilecektir. Mahkemenin vereceği karar kesin olup temyizi

zi mümkün değildir. Taslakta getirilen yenilik "ilgililerin" itiraz edebilecekleri hükmüne yer verilerek itiraz edebilecek kişiler 2821 sayılı Kanun'dakinin aksine sınırlandırılmamıştır.

Madde 14'te genel kurul dışında (örneğin işyerlerinde) yapılan delege seçimlerinin sendika tüzüğüne göre yapılacağı, seçime itirazların ise iş mahkemesine yapılacağı esası getirilmiş mahkeme kararının kesin olması öngörülmüştür. Bu hüküm genel kurul dışındaki seçimlerin dahi yargı denetimine tabi tutulması açısından olumludur. 2821 sayılı Kanun'da ise bu tür seçimlere itiraz yolu düzenlenmiş değildir. Bununla birlikte uygulamada bu tür seçimlere itirazlar da iş mahkemelerinde karara bağlanmaktadır.

Madde 15 yönetim, denetim ve disiplin kurullarının faaliyet, görev, yetki ve üyelerinin belirlenmesi işini tüzüklere bırakmış ancak bunlardaki üye sayısının 3'ten az olamayacağını öngörmüştür. Şubeler bir denetçi ile yetinebileceklerdir. Buradaki yenilik 2821 sayılı Kanun'da mevcut olan yönetici sayısında tavan sınırlamasının kaldırılmış olmasıdır. Her ne kadar böylelikle ILO normlarına (serbesti esası) uyulmuş gibi gözüküyorsa da yönetici sayısında tavan olmaması iş güvencesinden yararlanacak kişi sayısını arttırmaya yönelik ya da başka türlü kötüniyetli uygulamalara yol açabilir düşüncesindeyiz.

4. *Üyelik:* Madde 16 ve 17, sendika üyeliğinin kazanılmasına ve üyelik aidatına ayrılmıştır. İşçi sendikasına üye olma yaşı 16'dan 15'e indirilmek suretiyle İşK.'daki asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmaktadır. On beşini doldurmuş olanlar eskiden olduğu gibi kanuni temsilcilerinin yazılı rızası ile üye olabileceklerdir. Bu hükmün isabetli olduğu kuşkusuzdur. Sendikalara üye olmanın serbest olduğu belirtildikten sonra kimsenin sendikaya üye olmaya ya da olmamaya zorlanamayacağı açıkça vurgulanmıştır. Hatırlanacağı üzere halk oylamasıyla da kabul edilen son Anayasa değişikliği ile (5982 sayılı Kanun'la değişik) Anayasa'nın 51/4. maddesinde yer alan "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunamaz" hükmü kaldırılmıştır. Zira 2821 sayılı Kanun'da da yer alan bu hüküm (md. 22/1) ILO Sendika

Özgürlüğü Komitesince sendika özgürlüğüne aykırı düşüyor gerekçesiyle sık sık eleştirilmekte idi. Ancak aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyelik durumunda toplu sözleşme düzeninde kargaşa yaşanacağı da aşikardır. Üye olma özgürlüğünün fazlaca daraltılmaması uğruna işçi ve işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar hükmüne yer verildikten sonra aynı işkolunda part-time çalışanlar düşünülerek aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabilmelerine izin verilmiştir.

Üyeliklerin Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemi ile işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya başvurusu ve yetkili organın kabulüyle gerçekleştirilmesi usulü de getirilen bir diğer yeniliktir ki, olumlu bir tercihtir. Uzmanlar Komitesi öteden beri bu usule 87 sayılı Sözleşme ile bağdaşmıyor, üyelik hakkını zorlaştırıyor diye karşı çıkıyordu. Ancak çağdaş teknolojiye paralel bu yeni yöntemin başarısı yeni düzenlemeyle uyumlu bir elektronik ortamın kurulmasına bağlıdır. Çünkü yabancı kişiler, işçiler adına bu yolla internete girip üyelik işlemi yaparlarsa yeni bir sahtecilik furyası başlayabilir. Ayrıca ülkemiz şartlarında bunu kaç işçinin becerebileceği de ayrı bir sorudur. İnternet üzerinden üyelik usulü getirilince üyeliğin noter kanalıyla yapılması şartı kaldırılmaktadır. Bu yenilik, işlemlerin basitleştirilmesi, üye olmayı zorlaştırıcı şartların ortadan kaldırılması anlamına geliyor ve Uzmanlar Komitesinin bunu olumlu bulan yaklaşımını karşılayacak nitelikte görünüyor ise de uygulamada nasıl sonuç vereceğinin iyi belirlenmesi ve sistemin denetlenmesi gerekir kanaatindeyim.

Madde 17'ye göre üyelik aidatlarının miktarı tüzükte belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenecektir. Aidat miktarında tavanın ortadan kalkması anlamına gelen bu yenilik ILO normlarına uygun görülebilirse de genel kurullarda keyfi aidatların belirlenebileceği kuşkusunu da beraberinde getirmektedir. Önemli bir başka yenilik de aidat kesintisinde check-off usulünün ister yetkili olsun ister olmasının tüm sendikalara tanınmış olması bir de bundan böyle işçinin rızasının aranacağıdır. Ni-

tekim işçi sendikası üyelik aidatı ile dayanışma aidatı "işçinin işverene yazılı başvurusu üzerine ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir". Check-off'tan her sendikanın yararlanması aslında eşitlik ilkesine de demokratik esaslara da uygun düşmektedir. Ayrıca check-off'un işçinin rızasına bağlı olması hem sendika özgürlüğüne daha uygun hem de tüm sendikalara tanınması çoğu batı ülkelerindeki uygulamalara uygundur. Nitekim ABD, İngiltere, Almanya gibi ülkelerde check-off usulü yasa ile zorunlu olarak değil TİS'ler ile kabul edilmektedir. Ancak 17. maddede aidat dışı kesinti yapılması yasağı kaldırılmıştır. Bunun kötüye kullanılabilmesi endişesini taşımaktayım.

Madde 18'de üyeliğe kabul işleminde olduğu gibi üyelikten çekilmenin de e-Devlet kapısı üzerinden yapılacağı belirtilmiştir. Bu işlem elektronik ortamda hem Bakanlığa hem de sendikaya ulaşacaktır. Çekilme yürürlükteki Yasada olduğu gibi çekilme bildiriminde itibaren bir ay sonra geçerli olacaktır. Aynı maddeye göre sendika üyesi işçinin kesintisiz bir yılı geçmeyen işsizliği, üyeliğin ortadan kalkmasına neden olmayacaktır. Esasen Yargıtay kararları da, üyeliğin düşmesine neden olmayacak işsizlik süresinin azami sınırını 1 yıl olarak belirlemiştir. Ayrıca işkolu değişiminin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceğine dair bir hüküm getirilmiştir. Taslakta üst kuruluş üyeliğine genel kurul kararıyla başvuru yapılabileceği, fakat birden fazla üst kuruluşa üyelik halinde sonraki üyeliklerin geçersiz olduğu öngörülmüştür. Oysa 2821 sayılı Kanun'da böyle bir durumda tüm üyeliklerin geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır (md. 26/2). Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma kararı da üst kuruluş genel kurulunda alınacaktır.

Ayrıca işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası kuruluşlara üyeliği, onlarla işbirliği ve yurtdışında temsilcilik açılmasında daha liberal bir sistem getirilmiştir. Ancak uluslararası kuruluşların, Türkiye'de şube ve temsilcilik açmaları, Türkiye'deki üst kuruluşlara üye olmaları İşçileri Bakanlığı'nın iznine bağlanmıştır (md. 20). Bu esas 5253 sayılı Dernekler Kanunu'ndaki esaslarla (md. 5/2) örtüşmektedir. Kuruluşların katılması ve birleşmesi 21. md.'de düzen-

lenmiş olup yürürlükteki düzenleme hemen hemen aynen korunmuştur. Sadece katılmanın bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilmesi şartı getirilerek hatalı işlemler yapılması önlenmek istenmiştir.

5. Güvenceler: Taslağın 5. bölümü işçi sendikası, işçi kuruluştur yöneticiliği ve işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ayrılmıştır. Taslakta, sendika yöneticisinin iş güvencesinin sağlanması açısından, daha doğrusu yöneticilik görevi sona erip işe geri dönmeye çalışan fakat işe geri alınmayan eski sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin kimin tarafından (kendisi mi, işveren mi) feshedildiği, kendisine kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda tereddütler oluşturan, kısacası sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesindeki yetersiz düzenlemeye açıklık getirildiği görülmektedir. Buna göre yöneticilik görevi nedeniyle "İşyerinden ayrılan yöneticinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresi bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır" (md. 22/1). Madde devamla yöneticilik görevi "herhangi bir nedenle sona eren" ve eski işverene işe başlamak için başvuran kişinin talep tarihinden itibaren 1 ay içinde o andaki şartlarla işe başlatılmaması halinde iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayıldığını öngörmektedir. Bu hak yöneticilik görevi her ne şekilde sona ererse ersin tanınmış olup, bu haktan yararlanmak için görevden ayrıldıktan bir ay içinde işverene başvurmak gerekir. Bu durumda kendisine ödenecek ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında işyerinde çalışmış olduğu süreler ve fesih anında emsal işçilerin aldıkları ücret ve sair haklar dikkate alınacaktır. Bu hüküm her ne kadar kıdem tazminatı ödeme şartlarını genişletmiş görünüyorsa da sendika yöneticiliğine sahip çıkan, maksada uygun bir düzenlemedir. Taslaktaki bir başka önemli husus yöneticilik görevi devam ederken "iş akdinin askıda kalacağı"dır ki, eski yönetici tekrar işe alınmazsa bu süre aslında kıdem tazminatı süresine dahil olacaktır. İşveren çevresi yöneticilikteki askı halinin kabulünü kıdem tazminatı yükünü ağırlaştıran bir düzenleme olarak ni-

telendirse de taslakta tazminatların hesabında askıda geçen değil yöneticinin "işyerinde çalışmış olduğu sürenin" göz önünde tutulacağı hükmüne yer verildiğine dikkat çekmek isteriz.

Taslağın 22. maddesi bu haliyle yönetici seçilen işçiye bir seçimlik hak tanımaktadır. İster yöneticilik görevine başlamak için iş sözleşmesini hemen fesheder ve kıdem tazminatını alır, kıdem sıfırlanmış olur; ister kıdem tazminatını almaz, yöneticilik bittiğinde fakat işe alınmadığında kıdem tazminatını ister. Taslak "işçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır" demekle de adeta işe geri alınmayan eski yöneticiye kıdem tazminatı yanında sendikal tazminat isteme hakkını da tanımışa benzemektedir. Çünkü iş akdini işçiyi geri almayan işveren feshetmiş sayılacaktır.

2821 sayılı Kanun başlangıçta (yürürlüğe girdiği tarihteki şeklinde) işyeri sendika temsilcisine iş sözleşmesinin feshine karşı güçlü bir iş güvencesi getirmişti. Bu güvence Kanunda 2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun ve 2003 tarih ve 4857 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle zayıflatılmış ve herhangi bir işçinin sahip olduğu iş güvencesi düzeyine (Bak. İşK. md. 18 vd.) indirilmiştir. Bu da doktrinde yoğun eleştiri almıştır. İşyeri sendika temsilcisinin iş güvencesini düzenleyen md. 23 bu defa temsilciye başlangıçta olduğu gibi yeniden güçlü bir iş güvencesi getirmektedir. Madde şöyledir:

"İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini baklı bir neden olmadıkça ve nede-nini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirt-medikçe feshedemez. Fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açabilir.

Dava seri muhakeme usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla on işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek

ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilir. On işgünü içinde işe başvurmadığı takdirde sözleşme bu sürenin sonunda temsilci tarafından feshedilmiş sayılır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Birinci ve dördüncü fıkra hükümlerinden sağlanan güvenceden temsilcilik sıfatı sona erenler, sona erme tarihinden itibaren altı ay süreyle yararlanmaya devam ederler.

Bu madde hükümlerinden işverenle iş ilişkisi devam eden kuruluş ve şube yöneticileri de yararlanır.”

Görülüyor ki, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesi adeta 2821 sayılı Kanun'un 30. maddesinde 2002'de 4773 sayılı Kanun ile değişmezden önceki güçlü pozisyonuna geri dönmektedir. Şu farkla ki, eskiden işe iade için

tır (md. 26). Oysa bir önceki taslakta yetkili olmayan sendikaya dahi temsilci atama yetkisi tanınmıştır. Şöyle ki, “Yetkili sendikanın bulunmadığı işyerlerinde en çok üyeye sahip sendika yukarıdaki hükümlere göre işyeri sendika temsilcisi atayabilir. Bu durumda temsilcilik süresi, bir yıldan az olmamak üzere başka bir sendikanın en çok üyeye sahip olduğunun kesinleştiği tarihe kadar devam eder. Ancak başka bir sendikanın yetkisinin kesinleşmesi halinde temsilcinin görevi sona erer” (md. 26/2). Bu düzenlemenin 1992 yılında Devletimizce de onaylanan İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması Hakkında 135 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun düştüğünü önceki değerlendirmemizde ifade etmiştik. Son taslakta bundan vazgeçilmiştir.

Sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen md. 24 ise, 2821 sayılı Kanun md. 31'deki düzenlemeye esas itibariyle benzerdir.

Sendika ve konfederasyonların sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapabileceklerine ilişkin serbestinin devam etmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz.

kararın kesinleşmesinden itibaren 6 işgünü içinde başvuru şartı taslakta 10 işgününe çıkarılmıştır. İş güvencesinden yararlanılamayacak tek hal temsilcinin işine haklı nedenle son verilmiş olmasıdır. Temsilci haklı bir neden yokken işten çıkarılıp mahkeme kararına rağmen işe geri alınmasa dahi iş sözleşmesi devam ediyor sayılacak ve kendisine ücret ve sair hakları ödenecektir. Temsilcinin işe iade davası açması için doktrin ve mahkeme kararlarında tartışmalara neden olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda aranan en az 30 işçi çalıştırma ve 6 aylık kıdem şartları da aranmayacaktır. Fakat iş güvencesinden yararlanma hakkının neden temsilcilik görevi sona erdiği halde 6 ay daha devam edeceği anlaşılammamaktadır.

Belirtelim ki, yeni taslak temsilci atama yetkisini yürürlükteki Yasada olduğu gibi toplu sözleşme yetkisi kesinleşen sendikaya tanımış-

Şöyle ki, işçiler sendikal faaliyetlere katılmaları veya “sendikal faaliyette bulunmalarından ötürü işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamazlar”. Bu hükme aykırı hareket eden işveren işçiye “bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat” ödemeye mahkum edilir. Ayrıca “sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki 30 işçi ve altı aylık çalışma koşulu aranmaksızın 20 ve 21inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda İş Kanununun 21inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat yanında ayrıca sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 21inci maddeye göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı değildir. İşçinin İş Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması

ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” (md.24/5). Ayrıca, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği gerekçesiyle açılacak davada feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene bırakılmıştır. Bu bir yenilik olup AB'nin ayrımcılıkla ilgili yönergelerinde (2000/43, 2000/78 ve 2006/54) kabul edilen bir esastır. Sendika özgürlüğünün güvencesinden tüm işçiler yararlanabilecektir. Asıl önemlisi, sendikal nedenlerle işten çıkarılan fakat yeniden işe alınmayan işçiye hem iş güvencesi tazminatı hem de sendikal tazminat birlikte ödenecektir. Ayrıca madde 24/5'teki hükme göre sendikal nedenle işten çıkarılan işçiye işe iade davası açmasa bile sadece sendikal tazminat isteme hakkı tanınmış olması önem arz etmektedir.

6. Sendikal Faaliyetler: Taslağın 6. bölümü sendikal faaliyetlere ayrılmıştır. Bunlar esas itibarıyla 2821 sayılı Kanun'daki düzenlemeye benzemektedir. Şöyle ki, sendikalara siyasi faaliyet yasağı getirilmemiş, fakat ticaretle uğraşma yasağı muhafaza edilmiş ve işçi ve işveren kuruluşlarının birbirlerine müdahalesi yasaklanmıştır (md.27). Ayrıca sendikaların bireysel ve kolektif nitelikli dava ehliyeti Sendikalar Kanunu md. 32'ye paralel şekilde düzenlenmiş fakat bir ekleme yapılarak “yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi bu ehliyeti etkilemez” hükmüne yer verilmiştir. Bununla özellikle sendikaların üyelerini temsilen açtıkları davalarda, üyenin sendikadan herhangi bir nedenle ayrılrsa dahi sendikanın eski üyesini davada temsil etmeye devam etmesi, onu yarı yolda bırakmaması sağlanmak istenmiştir. Bundan başka faaliyetlerden yararlanmada sendikanın üyeleri arasında eşitlik ilkesine uygun davranması vurgulanmış, faaliyetlerden sendika üyesi olmayanların yararlandırılması yazılı onayına bağlanmıştır (Karş. 2821 sayılı Kanun md. 34/son, md. 36).

Taslak madde 43 ile de 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkındaki Kanun'un 29. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “sendikalar” ifadesi çıkarılarak sendikaların eğitim ve propaganda amaçlı radyo ve TV yayını yapmalarının önündeki engel kaldırılmak istenmiştir. Bu değişiklik ILO Uzmanlar Komitesinin de ısrarlı önerisi idi.

Taslakta 2821 sayılı Kanun md. 33/7'de düzenlenen “sendika ve konfederasyonların nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapabileceklerine ilişkin” serbestiye yer verilmediği görülmektedir. Bunun nedeninin ticaretle uğraşma yasağının delinmesini önleme amacını taşıdığı söylenebilirse de ülkenin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunacağına inandığımız bu serbestinin devam etmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz.

7. Gelir ve Giderler: Madde 28, kuruluşların gelirlerini düzenlemektedir. Kuruluşların bağımsızlığını ve saflığını korumak uğruna bunların siyasi partilerden, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşlarından, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından mali yardım ve bağış almaları engellenmiştir (md. 28/2). İşçi ve işveren kuruluşlarının birbirlerine yardım etmesi ve birbirlerinden bağış alması da yasaklanmıştır (md. 28/3). 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nda taslak md. 28/2 hükmüyle çelişen bir hüküm mevcuttur. 5253 sayılı Kanun'un 10. maddesinde derneklerin benzer amaçlı derneklerden, siyasi partilerden ve işçi ve işveren kuruluşlarından maddi yardım alabilecekleri, bunlara maddi yardım yapabilecekleri yazılıdır. Her ne kadar bu hükümdeki yardımda bulunabilirler hükmü, siyasi partiler yönünden AY Mah.'nin 5.4.2007 tarih ve E. 107, K. 44 sayılı kararıyla iptal edilmişse de bazı tüzel kişiler açısından yardım yapma ya da alma olanağı yine de mevcuttur. Kuruluşların yurtdışındaki kişi ve kuruluşlardan yardım almaları yasaklanmamış ise de Bakanlığa önceden bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. Nakdi yardımlar mali disipline uymak kaygısı ile banka aracılığı ile yapılacak ve kuruluşların tüm nakdi gelirleri bankaya yatırılacaktır. Bankanın kamu ya da özel olması önemli değildir. Yardım ve bağış alma yasağının ihlali halinde üyelerden birinin ya da Bakanlığın başvurusu üzerine iş mahkemesi kararıyla bu yardımın Hazine'ye intikal ettirilmesi öngörülmüştür (md.28/4).

Madde 31, tüzel kişiliği herhangi bir şekilde sona eren sendikanın malvarlığının nereye devredileceğine ilişkin kurallara yer vermekte-

dir. Burada öncelik tüzükte hüküm bulunmak kaydıyla aynı nitelikteki bir başka sendikaya ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa devrindedir. Tüzükte hüküm yoksa feshe karar veren genel kurul bu konuda karar verecek, o da yoksa, malların Türkiye İş Kurumu'na devri öngörülmüştür.

Kuruluşların giderleri arasında yer alan önemli bir hüküm işveren sendikalarına tüzüklerinde hüküm bulunmak koşuluyla nakit varlıklarının %40'ına kadar üyelerine kredi verme olanağının tanınmış olmasıdır (md. 29). Bazı işveren sendikalarınca uzun süredir dile getirilen bu olanağın tanınması işveren sendikalarını bir tür finans kuruluşları haline getirir mi kuşku yaratmakla birlikte bizce eğer bu olanak yaratılacaksa işçi sendikalarının bunun dışında tutulması eşitlik ilkesine aykırı gözükmemektedir. Taslak kuruluşların yöneticilerine ödenecek ücretlerin ve her türlü yolluk ve ödeneklerin genel kurulca kararlaştırılmasını da öngörmektedir (md. 30).

8. Denetim: Madde 32, kuruluşların iç ve dış denetimine ayrılmıştır. İç denetim yasa ve tüzük hükümlerine uygun olarak sendika denetim kurulu tarafından yapılacaktır. Fakat dış denetimin her yıl 3658 sayılı Kanun'a göre ruhsat almış bağımsız, yeminli mali müşavirlerce yapılması öngörülmektedir. 2821 sayılı Kanun'da 1997 yılında 4277 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten sonra sendikaların dış denetiminin hemen hemen ortadan kaldırılmış olması bu konuda güvensiz bir ortam yaratmış olduğundan bunun doğurduğu kaygılar sonucunda böyle bir hükmün yararlı olduğu görüşünderiz. Böylece sendikalar uluslararası denetim usullerine uygun bir denetime tabi olarak daha şeffaf ve güvenilir bir yönetime sahip olacaklardır. Ayrıca kuruluşlar dış ve iç denetim raporlarını ve genel kurul kararlarını uygun araçlarla derhal yayınlamaları öngörülmüştür (md. 32/3). Esasen sendika özgürlüğünün kalesi durumundaki İngiltere'de bile sendikaların mali denetimi çok sıkı kurallara bağlanmış olup Sendika Sicil Memurluğu'na gönderilecek iç denetim raporlarının bağımsız, profesyonel mali denetçiler tarafından onaylanması şartı mevcuttur. Madde 32 ile getirilen bir diğer yenilik de kuruluşların kurucu ve yöneticilerinin, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla

Mücadele Kanunu hükümlerine göre kendileri, eşleri ve çocuklarına ait mal bildiriminde bulunmaları gerektiğidir (md. 32/4).

9. Yaptırımlar: Taslağın "Yaptırımlar" başlığını taşıyan 8. bölümü "Kapatma" ve "Ceza Hükümlerine" ayrılmıştır. Bu çerçevede Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunan kuruluşların merkezin bulunduğu yer C. Başsavcısı'nın talebiyle ancak iş mahkemesi kararı ile kapatılabileceği, bu davranışın bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiğinin anlaşılması halinde sadece o yöneticilerin görevine son verileceği öngörülerek kuruluşun hukuki varlığının korunması istenmiştir (md.34). Mahkeme yargılamanın her safhasında resen veya talep üzerine kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerin görevlerine son verilmesine karar verebilecektir.

Ayrıca md. 35 ile yasa hükümlerine aykırılık halinde tatbik edilecek cezalar belirlenmiş ancak bunlar arasında hiçbir hapis cezasına yer verilmeyerek ILO Uzmanlar Komitesi'nin eleştirileri bir anlamda dikkate alınmış olmaktadır. Uygulanacak cezalar artık sadece adli para cezalarından ibaret olacaktır.

10. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na İlişkin Değişiklikler: Öyle anlaşılıyor ki, taslağı hazırlatan Bakanlık, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda değişmesi gereken fazla bir madde bulunmadığı görüşünden hareketle ve ekonomik düşünerek bu işi Sendikalar Kanunu'nu değiştirecek olan taslağın sonuna bazı maddeler ekleyerek yapma yolunu seçmiştir. Bu yöntem son yıllarda bir taşla iki kuş ya da üç beş kuş vurmanın yasama versiyonu haline gelmiştir, torba yasa, paket program gibi... Bunun sağlıklı ve ciddi bir yöntem olduğu söylenemez.

Yeni taslakla 2822 sayılı Kanun bakımından getirilen en önemli yenilik ve değişiklikler, yetkili sendikanın belirlenmesinde öteden beri eleştiri konusu olan % 10 barajının ve 2822 sayılı Kanunu'nun grev ve lokavt yasaklarına ilişkin 29, 30, 31, 32, 33 ve 34. maddelerinin yürürlükten kaldırılması ve bir kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olup olmadığını belirlemekle görevli bir kurulun, Bakanlık Ehliyet Tespit Kurulu'nun getirilmek istenmesidir. Bu

kısa açıklamadan sonra taslağın son hükümlerine bir göz atalım.

Madde 38 ile 2822 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinin teşmilin şartları arasında öngörülen "...üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından" ifadesi taslağın 39 ve 41. maddelerinden anlaşılacağı üzere yetki belirlemede ön koşul olan % 10 işkolu barajını kaldırdığı için metinden çıkarılmıştır. Böylece Bakanlar Kurulu tarafından teşmil edilecek sözleşme "bir işkolunda en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi" olacaktır.

Madde 39 yetkili sendikanın belirlenmesine ilişkin radikal bir değişiklik içermektedir. Buna göre 2822 sayılı Kanun'un yetki başlıklı 12. maddesi şöyle belirlenmiş olacaktır: "Kurulduğu işkolundaki işyeri veya işletmelerde yeterli düzeyde örgütlenmiş, karşı taraf üzerinde toplu görüşme ve sonraki aşamalarında etkili baskı kurabilecek temsil gücüne sahip işçi ve işveren sendikaları veya ülke düzeyinde güçlü ve örgütlü işçi sayısı ile temayüz etmiş veya Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi bir konfederasyona üye olan sendikalar toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir.

Taraf olma ehliyetinin bulunup bulunmadığı ya da kaybedildiği, ilgili sendikanın işkolunda kurulu diğer sendikaların ya da işverenin talebi üzerine Bakanlık Ehliyet Tespit Kurulunca gerekli araştırma ve tespitlere dayalı olarak en çok 30 gün içinde belirlenir ve belgelenir. Talep belirlenen sürede sonuçlandırılmadığı takdirde sendika toplu sözleşme yapmaya ehil sayılır. Olumsuz tespit belgesini alan ilgililer, karara karşı altı işgünü içinde mahalli iş mahkemesi dava açabilirler. Mahalli iş mahkemesi 30 gün içinde kararını verir. Kararın temyizi halinde Yargıtay iki ay içinde davayı sonuçlandırır.

Bakanlık Ehliyet Tespit Kurulu, Bakanlık Çalışma ve Genel Müdürü başkanlığında, Bakanlıkça belirlenecek bir daire başkanı, Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi işçi konfederasyonları tarafından belirlenecek üç üye ve biri kamu işverenlerinden olmak üzere en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca seçilecek iki üyeden oluşur".

Birinci fıkra hükmüne göre "toplular sözleşmeye ehliyetli işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bakanlık yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır."

Böylelikle yetkili sendikanın belirlenmesinde % 10 işkolu barajının kaldırıldığı, bunun yerine ehliyet şartının değişik biçimde öne çıkarıldığı görülmektedir. İşkolu barajı ILO'nun Uzmanlar Komitesi'nin yıllardır gündemini işgal etmekte ve bu kurul yayınladığı yıllık raporlarda yetkili sendikanın belirlenmesinde aranan işkolu barajı ile birlikte işyerinde (veya işletmede) yarısından fazla çoğunluk şartlarını toplu sözleşme özgürlüğünü kısıtlayan «çifte kriter» olarak nitelendirmekte, en azından barajın kaldırılması gereğini ileri sürmektedir.

Konu Türk hukukunda tartışmalı olup Oğuzman, Şahlanan, Çelik gibi bazı hukukçular (ülke şartlarını dikkate alarak) baraj şartını savunurken diğer bazıları 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırılık oluşturduğu için bu şartın kaldırılması gerektiğini ileri sürmektedirler. Anlaşılacak taslak, baraja karşı olan düşünce tarzını benimsemiş bulunmaktadır. Yüzde on barajını kaldıran taslak sendika sayısında artış olabilir kaygısıyla yetkiden önce toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olma şartını getirmek istemiş ve bu şartın belirlenmesi işini Bakanlık nezdinde yeni kurulacak olan Ehliyet Tespit Kurulu'na vermiştir. Üçlü temsile dayalı 7 kişiden oluşan bu kurul sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil bulunup bulunmadığını ilgili sendikanın veya işverenin talebiyle belirleyecektir. Ancak işin eleştiriye çok açık olan yanı, bu belirleme işini yaparken sendi-

kanın kurulu bulunduğu işkolunda “yeterli düzeyde örgütlenmiş, karşı taraf üzerinde... etkili baskı kurabilecek temsil gücüne sahip... ülke düzeyindeki gücü ve örgütlü üye sayısı ile temayüz etmiş...” gibi her zaman tartışma konusu olabilecek bu muğlak ifadeli kriterleri göz önünde bulunduracaktır. Ehliyetin zaten 2821 sayılı Kanun’a göre kurulmuş sendikalardan başka kuruluşlara ait olmayacağı kuşkusuz olduğuna göre Ehliyet Tespit Kurulu’nun ve bu kurul tarafından nazara alınacak bu kriterlerin Taslak’tan çıkarılmasının daha isabetli olduğu düşüncesindeyim. Madem ILO normlarına uyulmak isteniyor ve çifte kriter rahatsız ediyor, o halde yetki için yasalara uygun bir işkolu sendikasının işyeri veya işletmede yarından fazla çoğunluğa sahip olması ile yetinilebilir.

Madde 42’nin 2822 sayılı Yasa’nın grev ve lokavt yasakları ile ilgili 29, 30, 31, 32, 33, 34 ve 52. maddelerini yürürlükten kaldırmak istediği görülmektedir. Bunun yerine 29. madde “grev ve lokavtın yasaklanması” başlığı ile yeniden düzenlenmektedir. Maddenin yeni şekline göre “İlgililerin veya Bakanlığın talebi üzerine, kararlaştırılmış ya da uygulanmakta olan grev veya lokavt, kamu düzeni veya kamu sağlığı bakımından sakıncalı görülmesi halinde yetkili mahkeme kararıyla, grev veya lokavt kapsamındaki işyeri veya işlerde tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak yasaklanabilir.

Hakim gerekli görmesi halinde talep üzerine veya kendiliğinden dava sonuçlanıncaya kadar tedbir olarak grev veya lokavtın uygulanmasını durdurabilir. Kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir”. Birçok grev ve lokavt yasağını kaldırıp yerine mahkemeye uygulanmakta ya da kararlaştırılmış olan bir grev veya lokavtı sadece kamu düzeni veya kamu sağlığı açısından yasaklama yetkisi tanımak eski sistemden daha liberal bir sistemin getirilmeye çalışıldığını göstermektedir. Bundan böyle artık ILO’nun ülkemizde çok fazla grev ve lokavt yasağı var eleştirisinden de kurtulmuş olacağız. Ancak savaşta, seferberlikte, doğal afetlerde, hastanelerde, can kurtarma ve cenaze işlerinde, mezarlıklarda vs. alanlarda grev ve lokavt uygulaması ile ilgili bir boşluk oluşacağı da unutulmamalıdır. Bu riskin yükünü sadece md. 29’un kaldırabileceği inancında değiliz.

Ekleyelim ki, 12.9.2011 tarihinde bir referandumla onaylanan Anayasa değişikliği sonucu AY’nın 54/II. maddesindeki “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” hükmü kaldırılmıştır. Bunun çalışma hayatımızı zora sokacağı hatta kaosa sürükleyeceği için isabetli bir tercih olduğu görüşünde değilim. Kaldı ki, bu yasaklar kaldırılmış olsa dahi 2822 sayılı Kanun’da (md. 25/3) devam ettiği sürece (ki bu durum Anayasaya aykırılık oluşturmaz) bu eylemlerin yasadışı olma özelliği devam edecektir. Kaldı ki, siyasi grev, işyeri işgali, direniş gibi eylemler TCK bakımından da suç sayılmaktadır (TCK md. 117). Ancak ILO’nun gerek Uzmanlar gerek Aplikasyon Komitesi 2009 ve 2010 raporlarında açıkça siyasi grevleri, genel grevi ve dayanışma grevini yasaklayan AY hükmünün sendikaların üyelerinin iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarını koruma hakkını sınırladığı gerekçesiyle kaldırılmasını istemiş bulunuyordu. Bu isteğe uyarak AY’da değişiklik yapan siyasi iktidarın bu paralelde 2822 sayılı Yasa’da da değişikliğe gideceği beklenebilir.

III. SONUÇ

Yukarıda değerlendirme konusu yaptığımız Sendikalar Kanunu’na ilişkin son taslağın bir öncekine oranla yürürlükteki kanuna biraz daha benzediği, işyeri ve meslek sendikasına yer vermek, çırağı, stajyeri işçi saymak, noter şartını kaldırıp yazılı başvuruyu kabul etmek gibi radikal değişikliklerden vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Yine de ILO denetim organlarının 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri’ni hatırlatan eleştirileri dikkate alınarak sendika içi uygulamanın daha çok tüzüklere bırakıldığı, sendikal faaliyetlerin daha liberal bir düzene oturtulduğu basit bir sistemin getirilmek istendiği görülmektedir. Ancak bu taslakla 2822 sayılı Kanun’da değişiklik öngörülerek toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olup olmamanın tespitinin muğlak şartlara bırakılmasını ve bazı grev ve lokavt yasaklarının kaldırılmasını isabetli bulmuyoruz. Bu konuların sosyal taraflar ve Bakanlık arasında yeniden müzakere konusu olacağı ve önümüzdeki aylarda ortaya yeni taslaklar çıkacağı kuvvetle muhtemeldir.