

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN BELİRLENMESİNDEKİ AÇMAZLAR

VE

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT YASASI

Murat ÖZVERİ

I- Giriş

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalar her zaman kolektif hakların kullanılmasında tüm dünya da hesaba katılması zorunlu olan unsurlardan birisi olmuştur. Türkiye de ise bu unsurun belirleyiciliği oldukça çeşitli nedenlerle her zaman ön planda olagelmıştır. Ülkemiz de sendika ve toplu pazarlıkta ortaya çıkan her sorun yasalar aracılığı ile çözülmeye çalışılmış, her yasal düzenleme de başka açmazları başka sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların çözümü içinde yine yasa çıkartılarak değişim yerindeyse bir kısır döngü yaratılmıştır. Özgür toplu pazarlık döneminin başlamasıyla birlikte toplu pazarlığın işçi tarafını kimin temsil edileceğinin belirlenmesi de aynı kaderi paylaşarak, bu alanın en dikenli konularından birisini oluşturmuştur. Özellikle 1980 tarihine kadar geçen süre sendika sayısındaki artışlarla sendika enflasyonu olarak nitelendirilmiş, sırf işçilerin sendikalaşma hakkını engellemek için işverenler tarafından kurdurulan sarı sendikaların sendika hakkının kullanılmasını engellediği, güçlü sendikaların oluşup gelişmesine izin vermediği, yetki kargaşasına yol açtığı sık sık vurgulanmıştır.

Öte yandan 1980 öncesi grev hakkının kullanılması özellikle işveren temsilcilerinin şiddetli eleştirileriyle karşılaşmıştır.¹ 1982 Anayasası'nın Sendika Toplu Sözleşme ve Grev haklarını düzenleyen hükümleri bu eleştiriler ve 1980 öncesi yaşanan terör gerçeğinin sendikalara çıkartılan haksız faturasının da izlerini taşımaktadır. Sonuçta 21 yıldır uygulanan yeniden değiştirilmesi istenilen bir sistem ortaya çıkmış, yine yasal değişiklikler gündeme getirilmiştir.

Sendikaların içerisinde bulunduğu sorunları irdeleyen hemen her makalede sendikaların ülkemizdeki güç kaybettiği bu güç kaybının nedenlerinden birisininse 2822 sayılı yasadaki düzenlemeler olduğu belirtilmiştir. Bu yazıda sendikaların güç

¹ TİSK XIII.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1980

kaybının nedenlerinden birisi olarak gösterilen bizimde böyle gördüğümüz, 2822 sayılı yasanın uygulamada ortaya çıkarmış olduğu sorunlara örnekler verilerek, yasalar nasıl engel oluyor sorusuna yanıt vermeye çalışacağız.

II- 2822 Sayılı Yasanın Amacı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 05.05.1983 tarihinde kabul edilmiştir. Yasanın genel gerekçesinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın uygulandığı 18 yıl içerisinde sistemin aksamalara yol açtığı, boşluklar doğurduğu, bazı kurumlarının canlılığını yitirdiği veya yetersiz kaldığı, gereksiz grev ve lokavtlara yol açtığı, yetkinin kazanılması konusunda yaratmış olduğu boşluklar nedeniyle sahtecilik iddialarının doğmasına yol açtığı, işyerlerini sürekli grev tehdidi altında bırakarak üretimin düşmesine neden olduğu ileri sürülerek, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın amacının belirtilen aksaklıkları gidermek, çalışma barışını sağlamak, işçi ile işveren ilişkilerini düzeltmek, güçlü sendikacılık ilkesine uygun olarak işçi haklarını güvence altına almak, buna karşılık hakkın kötüye kullanılmasını engellemek olduğu belirtilmiştir².

Gerekçeye göre, 2822 sayılı yasanın varlık nedeni Anayasa'da tanımlanan Toplu Sözleşme ve Grev hakkının nasıl kullanılacağını göstermesidir.³ Bir başka anlatımla 2822 sayılı Yasa Anayasa'nın kendisine çizdiği çerçeve içerisinde işçi ve işverenlerin çalışma yaşamının kurallarını, çalışma ortamını belirleyecek düzenlemeleri en kısa zamanda, çekişme ve çatışmalara gerek bırakmaksızın nasıl yapacaklarını gösteren bir yasa olarak kendisini tanımlamıştır. Nitekim bu tanım yasanın amaç başlıklı 1. maddesinde "Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir." sözleriyle ifade edilmiştir.

Yasanın 1. maddesinde belirlediği amaca ulaşmak için getirdiği sisteme genel olarak baktığımızda toplu iş sözleşmesi hakkının sınırlarının dar tutulduğunu, toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme olarak belirlediğini, grev hakkını sadece menfaat grevi ile sınırladığını, güçlü sendikacılık için çifte baraj sistemi ve yargısal denetime açık bir yetki sistemi öngördüğünü görüyoruz.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin güvencesi, toplu iş sözleşmesinin sınırlarının belirlenmesi, konuları ise önemli ölçüde yasayla Yargıya bırakılmıştır.

² Abdullah Berksun-İbrahim Eşmelioğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.4

³ Abdullah Berksun-İbrahim Eşmelioğlu, a.g.e.s.4

III- 2822 Sayılı Yasa Hedeflerine Ulaşamamıştır

1. Sahte Üyelikler Devam Etmiştir.

Yetkili sendikanın belirlenmesi her zaman ülkemizde içerisinden çıkılamaz konulardan birisini oluşturmuştur. Özellikle 1967 yılında DiSK'in kurulmasıyla birlikte artan sendikal rekabetle ortaya çıkan çift üyelikler, sahte üye yazımları nedeniyle sağlıklı bir şekilde sendikaların üye sayısının belirlenmesi olanaksız hale gelmiş, yetki davalarında iş kolunda çalışan toplam işçi sayısının üzerinde üyelikler olmasına karşın verilen yetkiler görülmüştür.

Sendika sayısının fazla olmasına yol açtığı, sahteciliği engelleyemediği için 275 sayılı yasayı gerekçesinde eleştirerek yola çıkan 2822 sayılı yasa, bu sorunu çifte baraj ve üyeliklerin noterden geçirilmesi yoluyla çözmek istemişse de ülkemizde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları ile sendikalı işçi sayılarındaki uçurum sorunun çözülmediğinin çarpıcı yanıtıdır.⁴

Sahte üyelik sorunu da çözülememiştir. %10 barajına yapılan itirazlar için İş Mahkemeleri aracılığı ile yaptırılan kimi delil tespitlerinde oto kaportacıları olan ve toplam üç kişinin çalıştığı bir işyerinden 300 kişinin üye kayıt edildiği, üye kayıt fişlerindeki bilgilerin bir başka işkolunda sendikadan istifa eden işçilerin çekilme bildirimlerine göre hazırlandığı görülmüştür.⁵ Çalışma Bakanlığı bu tespitlere değer vererek üyelikleri iptal etmemiş, yargı Çalışma Bakanlığı'nın gerçekleri yansıtmadığını herkesin bildiği kayıtlarına göre itiraz davalarını sonuçlandırmıştır.⁶

2. Sendikaların Yeni Örgütlendikleri Bir İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Almaları Neredeyse İmkansızlaşmıştır.

2822 sayılı Yasaya göre bir sendikanın yetki alıp toplu iş sözleşmesini sonuçlandırabilmesi için yapması gereken işlemlere baktığımızda karşımıza tamamı hak düşürücü sürelerle donatılmış uzun bir süreç çıkmaktadır.

Asıl üzerinde durmamız gereken ise 2822 sayılı Yasanın yetki tespitini düzenleyen 13 ve bu tespite itirazı düzenleyen 15. maddesidir.

Yasanın 13. maddesine göre sendikanın çoğunluğa sahip olup olmadığını Bakanlık başvuru tarihindeki kayıtlarına göre belirleyecektir. Bu gereklilik yasanın 13. maddesin de “Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre

⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2001 yılı Temmuz ayı verilerine göre sendika üyesi işçilerin %60 toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilerden oluşmaktadır.

⁵ İstanbul 5. İş Mah. 1994/8, 9...18 D.İş. sayılı dosyaları

⁶ Ankara 6. İş Mah.1994/304 E. sayılı dosyası

bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığıнын tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.” Sözleriyle vurgulanmıştır.

Bakanlığın tespit yapılabilmesi için başvuru tarihinde çalışan işçi sayısının ve sendikanın üye sayısının kayıtlarını tutuyor olması gerekmektedir. Başvuran sendika başvurusunun ekine üye kayıt fişlerini de ekleyerek bakanlığa veriyi sunmaktadır. İşyerinde çalışan işçi sayısının ise 2821 sayılı sendikalar yasasının 62. Maddesindeki “İşveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren işçileri, izleyen ayın 15’ine kadar aylık bildirimlerle işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bildirmek zorundadır.” Hükümüyle işverenlere getirilen yükümlükten yararlanarak işverenin bildirimleriyle belirlemesi gerekmektedir.

Kağıt üzerinde oldukça tutarlı ve kolay gözükken bu sistemin işleyebilmesi için, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip 15 gün içerisinde işten çıkarttığı işçi ve işe aldığı işçileri bildirmeleri, bakanlıkta bu bildirimleri kayıt altına almaları zorunludur. Ne var ki ne işverenler bugüne kadar bu yasal yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmişler, ne de Bakanlık bugüne kadar düzenli bir şekilde kayıt tutabilmiş, ne de yasal yükümlüklerini yerine getirmeyen işverenleri denetleyebilmiştir. Tüm bu işlemleri yapması da elindeki kadro sayısı teknik alt yapı nedeniyle olanaklı değildir.

Yasa’nın öngördüğü sistemin işlemesi için gerekli alt yapı daha başından var edilemeyince ise yasanın öngörmediği uygulamalar ister istemez devreye sokulmuştur. Bakanlık uzun bir süre ilk kez yetki istenilen bir işyeri varsa iş müfettişleri göndererek, işyerinde çalışan işçi sayısını tespit etmeye çalışmış, bu yöntemin çok zaman aldığından yakınılması üzerinde işverenlere faks çekme yöntemi devreye sokulmuştur. Bakanlık sendikalar yetki için başvurduğunda işverene faks çekerek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarı ile listesini istemekte bu listeye göre çoğunluk tespiti yapmaktadır.

İşverenden liste istenmesi işverenin 62. madde ki yükümlülüğünü yerine getirmediği anlamına gelmesine karşın 62. maddenin yaptırımını devreye sokulmamaktadır. İşveren listesi ise yine bir başka işveren listesi olan SSK 4 aylık prim bordroları ile denetlenmektedir.

Dolayısıyla uygulama göstermiştir ki 13. madde bakanlık kayıtlarına göre çoğunluk tespiti yapılmasını öngörse de, Bakanlığın çoğunluk tespiti yapacak sağlıklı kayıtları yoktur. Sistem işverenin denetimsiz beyanına göre yasanın hiçte öngörmediği bir kimlik kazanarak işleye gelmiştir.

15. Maddeye göre “Kendilerine 13. ve 14. üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla

görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır. Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Yasa da ki “Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” cümlesini okuyan ve sendikayı istemeyen her işveren mutlaka yetki tespitine itiraz edip uzun bir yargı maratonunu başlatmaktadır. Üstelik zaman kazanarak bu zaman içerisinde işçi çıkartarak gözdağı vererek sendikalı işçileri istifa ettirmeyi hedefleyen işverenler, bu hedeflerine ulaşabilmek için her biri bekletici mesele olabilecek bir dizi itirazı peşi peşine sıralamaktadırlar.

a- Yetkili olmayan mahkemede itiraz

Yargılama sistemi kural olarak davacının yargılamayı en kısa sürede sonuçlandırmak isteyeceği kabulüne göre kendisini kurgulamıştır. Yetki davalarında ise tam tersi olmakta davacı davayı uzatmak için gayret içerisine girmektedir. Yetki itirazı ile süre kazanmak isteyen işverenler itiraz dilekçesini bölge çalışma müdürlüğünden geçirmek koşuluyla yetkisiz mahkemeye de vererek süreyi kesebilmektedir. Yetkili mahkeme kamu düzeninden olduğu için yargıç Re'sen bu durumu dikkate alıp yetkisizlik kararı vermekte bu kararın temyiz aşaması da düşünüldüğünde ortalama 4 ay geçmektedir.

b- İşyerinin girdiği işkoluna itiraz

Yetki itirazında bulunan işveren işyerinin yetki isteyen sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna girmediğini, bu konuda 2821 sayılı Yasanın 3. maddesine göre tespit isteyeceğini bekletici mesele yapılması gerektiğini ileri sürdüğünde de yargılama durmakta, öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir. Gerçektende Yargıtay sistemin mantığı ile tutarlı bir şekilde; işyerinin girdiği işkolu belirlenmeden çoğunluk tespit işleminin iptaline yönelik dava açıldığında işkolunun tespiti için bakanlığa başvurmak üzere davacıya süre verilip konu ön sorun olarak ele alınarak sonuca göre karar verilmelidir” demiştir.⁷

⁷ Y.9. H D, E.1997/8907, K.1997/10537, T., 30.05.1997 TUBA Bimed, ayrıca; “İşyerinin yetki tespit işlemi, işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuru sonuçlanmadan sonuçlandırılmaz. İşkolu tespit başvurusu yetki tespiti (çoğunluk tespiti)

c- Üye kayıt fişlerinin sahte olduğu itirazı

Bilindiği gibi yasa koyucu sahte üyelik iddialarının önünü almak amacıyla 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 22. maddesiyle üyeliğin ve üyelikten çekilme bildirimlerinin (md. 25) noterde yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu yöntem sendikalara ciddi mali yük getirmenin dışında işe yaramamış, sahte üye olgusunu da sahtelik iddialarını da ortadan kaldırmamıştır. İşverenlerde bu iddialarını yetki tespitlerinde ileri sürmeye başlamışlar Yargıtay da “çoğunluk tespitine karşı işveren tarafından açılan itiraz davasının görülmesi sırasında, sendikaca üyelik fişlerinin sahteliği ile ilgili cumhuriyet savcılığına ihbarda bulunulup,savcılıkça soruşturma başlatıldığı anlaşıldığında bunun davada bekletici sorun yapılması gerekir”⁸ demiştir.

d- İşletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun doğurduğu sorunlar.

2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesine göre “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.” Yetki aşamasında işletme düzeyinde bulunan bir işyerinin olması durumunda sorun yoktur. Ne var ki işveren işyeri düzeyinde alınmış bir yetki varken aynı işkolunda bir başka işyeri satın alabilir, ya da işletme kapsamındaki işyerlerinden birisini elden çıkartabilir,ayrı ayrı Tüzel kişiliğe sahip aynı işkolunda ki işyerlerini birleştirip tek bir tüzel kişilik altında toplayabilir. Tüm bu durumlarda sistem tıkanmaktadır. Sistemin nasıl tıkanacağı oldukça somut bir şekilde Yargı kararlarının tartışıldığı toplantılarda da dile getirilerek; “işverenin deri işkoluna giren iki işyeri var, tek bir işletme sözleşmesi yapılmış, o sözleşme devam ederken aynı işkoluna giren bir işyeri devir alıyor ve o işyerinde sözleşmesi yok. Yürürlükteki hükümlere göre onu ne mevcut sözleşme kapsamına almak mümkün, ne de onun için ayrı bir sözleşme yapmak mümkün. Mevcut bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesini mecburen bekliyorsunuz. Bu o kadar zor ki, hatırlarsanız, 1984'de çıkan bir ihtilaf vardı, İstanbul Sular İdaresince yedi işçinin çalıştığı bir işyeri devir alınmış, bu yedi işçinin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi var, buna mukabil 2500 işçinin çalıştığı diğer işyerlerindeki sözleşme bitmiş, yetki için başvuruluyor, hayır deniyor, orada bir tane daha işyeri var, o

açısından bekletici sorun olarak kabul edilmelidir. Y.9. H D.E.1993/12762, K1993/12747, T.14.10.1993 TUBA Bimed, işkolu tespiti yetki tespiti itirazına etkilidir bakanlıkça verilen yetki tespit yazısı, işkolu tespitinin başka bir işkolunu göstermesi halinde iptal edilmelidir Y.9. H D E. 1993/5683, K. 1993/6299, T. 15.04.1993 TUBA Bimed

⁸ Y.9. H. D., E.1998/15987, K.1998/15438, T., 28.10.1998, “çoğunluk tesbitine bir kısım işçinin üyeliklerinin sahte olduğu gerekçesiyle işverence itiraz edilip cumhuriyet savcılığına şikayette bulunulmuşsa, bu konu bekletici sorun yapılarak kamu davasının sonucuna göre karar verilmelidir. Y.9. HD, E.1997/8279, K.1997/9057t, 15.05.1997 TUBA Bimed,

sözleşmenin bitmesine kadar bekleyeceksin ve oradaki sözleşmenin bitmesine daha bir yıl var. İşçilerin değişen şartlara göre ekonomik ve sosyal durumunun düzeltilmesinde uzunca bir süre beklemek zorunda kalmaları herhalde adil ve sistemin amacına uygun görülmez.”⁹ sözleriyle vurgulanmıştır.

3- Uzayan yetki davaları yetkili ancak üyesiz sendikalar yaratmıştır.

Yetki tespitine yapılan itirazların ortalama olarak 1,5-2 yıl sonra sonuçlanması nedeniyle uzun süre işverenle muhatap olamayan sendikalar, sürecin sonunda yetki belgesini almışlar ancak üyeleri ya işten çıkartıldığından ya da istifa ettirilmiş olduğundan yetkili ancak üyesiz sendika konumuna düşmüşlerdir. Nitekim yetki davalarını değerlendiren bir sendika 1990-1998 dönemi içerisinde yetki tespiti nedeniyle açılan davalarda kazanma oranlarının %90, olduğunu ancak bu %90 dan sadece %2’inde toplu sözleşme yapılabildiğini, dava açıldığı tarihten sonuçlandığı tarihe kadar geçen sürede üyeleri kalmadığını belirtmiştir.¹⁰

Yetki alma sürecinin sonunda tek üyesi kalan bir sendikanın tek üyeye yapmış olduğu tek kişilik grev sistemin işlemez hale geldiğinin çarpıcı bir örneğini oluşturmuştur. Gerçekte; 11.09.2001 tarihinde sendika 80 kişiyi üye yapmış, 19.09.2001 tarihinde, 2822 sayılı yasanın 13. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından TİS Yetkisi istemiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 17.10.2001 tarihinde sendikaya bu işyerinde tespit yazısını göndermiştir. İşveren ise bu yetkiye İş Mahkemesi’nde itiraz etmiştir. İş Mahkemesi ve Yargıtay aşaması dahil yargı 18 ayda uyuşmazlığı sonuçlandırmış, sendikanın yetkisi olduğunu gösteren tespitini doğruluğuna, itirazın iptaline karar vermiştir. İşveren 17 işçiyi işten atmış işten atılmayan işçiler, diye aynı günde hep birlikte sendikadan istifa etmişlerdir. Bir tek üyesi kalan sendika ise grev prosedürünü devam ettirerek 19.12.2002 tarihinde greve çıkmış, ancak grev bu kez de İş Mahkemesi kararıyla kaldırılmıştır.¹¹

IV- Grev Hakkı Kullanılmaz Hale Gelmiş Toplu İş Sözleşmeleri Güvencesiz kalmıştır

Toplu iş sözleşme yetkisinin alınması kuşkusuz toplu iş sözleşmesinin hemen imzalanması anlamına gelmemektedir. Toplu iş sözleşmelerinin koruma işlevini yerine getirebilmesi için grev hakkıyla donatılmış olması da gerekmektedir. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmeleri güçlü işveren karşısında güçsüz işçilerin

⁹ Münir Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1977, Genel Görüşme Bölümü, s.273, MESS Yayını, İstanbul, 1999

¹⁰ Murat Özveri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1977, Genel Görüşme Bölümü, s.251, MESS Yayını, İstanbul, 1999

¹¹ Bu bir Tek Kişilik Grev Hikayesidir, Ekonomist, 28 Aralık 2002, Selüloz-İş Dergisi, Ocak 2003, sayı: 73

sendika ve grev haklarını kullanarak işveren karşısında dengeleyici bir güç haline gelmeleriyle oluşturulan sözleşmelerdir. Bu nedenle de toplu sözleşme hakkı grev hakkının var olduğu durumlarda anlamlı olabilen bir haktır. 2822 sayılı yasa ise, yasanın belirlediği prosedürün izlenmesi sonucu kullanabilen menfaat grevinin dışındaki tüm direniş ve grevleri yasa dışı grev statüsünde toplayarak yasaklamıştır. Menfaat grevi için ise;

İşyeri ya da iş kolunun grev yasağı kapsamında olmaması,

Yetki aldıktan sonra en az 30 gün tarafların görüşme yapmış olması,

Tarafsız arabulucu aşamasının aradaki sürelerle bire bir uyularak geçilmiş olması,

60 gün önceden grev kararı alıp işyerinde ilan edilmesi, grev oylaması için gerekli süreyi de aştıktan sonra, 6 işgünü öncesinden noter aracılığı ile işverene grev tarihinin bildirilmiş olması zorunludur.

Anayasanın 54, 2822 Sayılı Yasanın 33., 34. maddelerine göre Bakanlar Kurulu Millî Güvenlik, genel sağlık gerekçesiyle grevi erteleme hakkına sahiptir

Bakanlar Kurulu, grevi arteler ise 60 gün içerisinde anlaşmaz ise uyuşmazlık YHK'ya gidecek ve YHK'nın kararı kesin ve TİS hükmünde olacaktır.

“Grev erteleme kurumu son yıllarda giderek sistematik bir yasaklama mekanizmasına dönüşmüştür. 1995 yılından bu yana ekonomik olarak etkili hiçbir greve izin verilmemiştir Cam ve lastik sektöründe neredeyse otomatik grev ertelemeleri gündeme gelmiştir. Grev ertelemelerinin grev eğilimi üzerinde caydırıcı bir etkisi olduğu grevde geçen iş günü sayısında son yıllarda yaşanan hızlı düşüşle de kanıtlanmaktadır

Son yıllarda greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı dramatik bir biçimde düşmüştür. 1985 yılından bu yana yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 43 bin ve grevde kaybolan iş günü 1.2 milyon iken 1996-2002 döneminde bu sayılar sırasıyla 8600 ve 238 bin olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında grevde kaybolan işgünü sayısı toplamı 43.885 olarak gerçekleşmiştir. Açıktır ki grev eğiliminin azalmasında grev ertelemelerinin yarattığı basınç etkili olmaktadır”¹²

Kağıt sektöründe uygulamaya konulan grevlerin ertelenmesine ilişkin açılan dava da grev ertelemesinin gerekçesi olarak gösterilen millî güvenlik gerekçesinin oldukça geniş yorumlanmaya çalışılması ise özellikle çarpıcıdır. Grev ertelemesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararını değerlendiren Danıştay savcısı; “Türkiye’de kağıt üretiminin aksaması basın yayın kuruluşlarının yanı sıra ambalaj kağıdı gereksini dolayısıyla ihracat sektörünü, ülkeye döviz girişini, yosun kalınan döviz dolayısıyla millî güvenliğe ilişkin malzemelerde dahil ülkemiz için gerekli ihtiyaç maddelerinin dışakımını baltalamaktadır. İhracata dönük üretim yapan çiftçi ve sanayicinin,

¹² Aziz Çelik, “Bir Hukuk Skandalı: Şişecam Grev Ertelemeleri, Türk İş dergisi Ocak-Şubat 2004, sayı 359, s.47

dolayısıyla milli ekonominin göreceği zarar telafi edilemez boyutlara yaklaşmış milli güvenliği ve halkın genel sağlığını da etkilemiştir.”¹³ sözleriyle grev erteleme kararını savunmuştur.

İmzalanan toplu iş sözleşmeleri ise özellikle 5 Nisan 1994 krizinden sonra bir yandan uyarlama kurumu aracılığı ile yargının işlem temelini çökmesi teorisinden hareketle müdahalesine uğrarken,¹⁴ öte yandan imzalanan toplu iş sözleşmeleri protokollerle yürürlük süresi içerisinde değiştirilmeye başlanmıştır.¹⁵

Uyarlama kurumunun toplu iş sözleşmesiyle bağdaşmadığı, grev hakkının olmadığı koşullarda ya işçi çıkarırım ya da toplu sözleşmeyi değiştiririm baskısı altında yapılan protokollerin hukuki geçerliliği tartışılrsa da, bu durum sonuçta Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini koruyamayacak duruma geldikleri gerçeğini değiştirmemektedir.

Sonuç

İlk sendikalar yasasının yürürlüğe girdiği 1947 tarihinden bu güne kadar ülkemiz sendikal hareketinin gelişimi neredeyse tümüyle yasalara dayanarak, yasalardan güç almaya çalışarak ya da yasalarla sınırlanarak oluşturulan bir toplu sözleşme sistemi çözümsüzlüğü de beraberinde getirmekte, sistem en iddialı olduğu, yetkili sendikayı belirleme, sahtecilikleri önleme, etkin bir TİS düzeyi kurma konularında daha başından tıkanmakta, Yargıya altından kalkamayacağı yükler bindirmektedir.

2822 sayılı yasanın uygulandığı 21 yılın sonunda tüm veriler sendikaların üye kaybettiklerini, etkisizleştiklerini, yeni işyerlerinde örgütlenemedikleri gibi örgütlü oldukları işyerlerini dahi koruyamadıklarını ortaya koymaktadır. Kuşkusuz bu durumun tek nedeni olarak 2821 ve 2822 sayılı yasalar gösterilemez. Sendikaların kan kaybının hem ülkemiz de hem dünya da çok yönlü nedenleri yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Ne var ki bu gerçeklik yasalara dayalı sistemlerin içinde barındırdığı açmazları örtmemektedir. En azından “toplular sözleşmesi yetkisine itiraz ve çözümü düzenleyen mevcut hükümler, gerek 275 sayılı Yasanın uygulandığı, gerek 2822 sayılı mevcut yasanın uygulandığı dönemde, yaklaşık 41 yıllık süreçte, sendikal alanda, endüstri ilişkileri alanında gerilim ve çatışmadan başka bir şey üretmemiştir. Sendikal ayrımcılık nedeniyle işverenlerin, sendikal çatışma ve rekabet nedeniyle farklı konfederasyonlara kimi zaman aynı konfederasyona üye sendikaların işyeri çoğunluk tespitlerine yaptıkları, çoğu zaman haksız ve kötü niyetli itirazlar sonucunda, dört, beş yıla ulaşan, uzun yıllar süren yargılamalar, sendikal örgütlenme özgürlüğüne, toplu iş sözleşmesi hakkının

¹³ Danıştay 10.Dairesi, 1995/6508 E.,20.11.1995 T. karar

¹⁴ Murat Özveri, Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Uyarlama sorunu, Harp-İş Sendikası Yayını, Ankara 1999

¹⁵ Kocaeli 1.İş. Mah. 2001/340-344 Esas sayılı dosyalar

kullanılmasına ağır darbeler vurmuştur.”¹⁶ Bu sonucun doğmasının nedeni olarak yasaları suçlamakta çok anlamlı değildir. Aksine ayrıntılı yasal düzenlemelerde boğulmuş bir sistem sorunun merkezinde yer almaktadır.

Bu nedenle Türk sendikal hareketinin hedeflerinden birisi yasal güvence değil, yasaların sınırlayıcılığından olabildiğince kurtulmak olmalıdır. Sendikalar yetki sorununu, yargıya taşımadan işyerinde işçilerin özgür iradelerini ortaya koyabileceği biçimlerle aşabilirler. “Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazların, referandum, irade beyanı, hakim tespiti vb. işyeri veya işletmede çalışan işçilerin doğrudan iradelerini ortaya çıkaracak yöntemlerle, süratle ve ekonomik olarak çözülmesinin, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarının serbestçe, hakkın özüne uygun bir şekilde kullanılmasına önemli bir katkı yapacağı”¹⁷ inancını paylaşmaktayız.

¹⁶ Mehmet Uçum, Nejdet Okcan, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri Ve Genel Değerlendirmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran Sayı 2., 413

¹⁷ Mehmet Uçum, Nejdet Okcan, a.g.m., s.414