

Türkiye'de özgür toplu pazarlık sisteminin doğumu olarak, genellikle 1963 son rasi kabul edilmektedir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi, Türk hukukuna «umumi mukavele» adı altında, 1926 tcrihli Borçlar Kanunuyla girmiştir. Ancak, 1926 — 1963 arasındaki dönemde, toplu iş sözleşmelerinin etkinliğinden ve giderek, bir özgür toplu pazarlık sisteminin doğumundan söz edilememiştir. Bunun temel nedeni olarak, grevin, 3008 sayılı İş Kanunu tarafından yasaklanmış olması gösterilebilir. 1961 Ana yasası ise, 47. maddesiyle işçilere, işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkını tanımış ve grev hakkının kullanılmasını ve istisnaları ile işverenlerin haklarının yasayla düzenleneceğini belirtmiştir. Ayrıca, AY. m. 46, «Çalışanlar ve İşverenler» in sendika kurma hakkını güvence altına almıştır.

1961 Anaycasasının 46 ve 47. maddeleriyle tanımış olduğu sendika - toplu sözleşme ve grev hakları, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunuyla düzenlenmiştir. Söz konusu yasalar, 24 Temmuz 1963 günlü Resmî Gazetede yayınlancrak, yürürlüğe girmişlerdir. Bu nedenle, 24 Temmuz 1963 günü, Türkiye işçi sınıfı açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Nitekim, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), her yılın 24 Temmuz gününü işçi bayramı olarak kutlamaktadır.

Özgür toplu pazarlık sistemimiz, bu yılın 24 Temmuz günü 16. yılını geride bırckmış ve 17. yılı içine girmiştir. Toplu sözleşme düzenimizin, geçmiş 16 yıllık uygulama içinde, sorunlarla karşılaşmadığı ve aksayan bazı yanlarının bulunmadığı söylenemez. Nitekim son olarak Çalışma Bakanlığı, işçi — işveren — üniversite ve öbür kamu kuruluşlarının görüşlerini de alarak, ileri bir atılımla «275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddelerin Eklenmesine İlişkin Yasa Taslağı»nı hazırlamış ve kamuoyuna açıklamış bulunmaktadır. Geçmiş 16 yıllık uygulamaya ve ülke ekonomisinin bugün içinde bulunduğu duruma bakılarak, toplu sözleşme düzenimizin karşılaştığı ana sorunlar, genel çizgileriyle şöyle özetlenebilir:

# 16. Yılında Toplu Sözleşme Düzeni

● 16 YILLIK UYGULAMA SONUNDA TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİMİZİN ÖNEMLİ BAZI NOKTALARDA AKSADIĞI GÖRÜLMEKTEDİR. YETKİLİLER TARTIŞIP OLUMLU ÇÖZÜM BULMALIDIR.

**Tankut CENTEL**

I.Ü. Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosval Güvenlik Asistanı

## TOPLU SÖZLEŞME YETKİSİ

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 7. maddesindeki «.. bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu sendikası..» ile «.. bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika..» sözleri, yasanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini çoğunluk sendikasına (en çok temsil gücü olan sendikaya) verdiğini göstermektedir. Ancak, yasada çoğunluk esasına yer verilirken, işkolunda veya işyerinde çoğunluğa sahip sendikayı ortaya çıkaracak bir yöntem belirtilmiş değildir. Uygulamada uzunca bir süre, sendikalar tarafından verilen üye fişleri temel alınarak, en çok temsil gücü olan sendikanın araştırılmasına çalışılmıştır. Ancak, sendikalarca verilen üye fişlerinin temel alınması, yetki yolsuzluklarına yol açmıştır. Öte yandan, Yarğıtay vermiş olduğu çelişik kararlarıyla, referandum (oylama) yönteminin uygulanmasını ola-

aksiz kılınıdır. Bunun üzerine, durum saptaması uygulaması getirilmiştir. Durum saptaması uygulamasını öngören Çalışma Bakanlığı genelgesinin iptali için yapılan başvuru, Danıştay tarafından reddedilerek, durum saptaması uygulaması yasalara uygun görülmüştür. Yargıtay ise, başlangıçta durum saptaması uygulamasını duraksamayla karşılamışken, sonradan bunu yasaya uygun bulmaya başlamıştır.

Durum saptaması uygulamasıyla, referandum yolunda olumlu bir adım atılmış bulunmaktadır. Atılan bu olumlu adım, bugün için Yargıtay ve Danıştay gibi yüksek yargı organlarınınca da uygun görülmüştür. Ancak, durum saptaması, referandum olmayıp, bu yolda atılan olumlu bir adımdır sadece. Oysa, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanması konusunda, gerçek demokratik yöntem, referandum (oylama) yöntemidir. Gizli oya açık sayım temelinde dayalı referandum yöntemi, tabanı oluşturan işçilerin gerçek temsilcilerinin belirlenmesini ve sendika özgürlüğünün somutlaşmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, 16 yıllık uygulamanın ardından, TISGLK madde 7'ye, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanmasında oylama yöntemini içerecek açıklığın kazandırılması zorunlu görülmektedir.

#### **TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA**

Sendikali olup olmadıklarına bakılmaksızın, bütün işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu değildir. Gerçekten, 274 ve 275 sayılı yasa hükümlerine göre işveren, kural olarak, toplu iş sözleşmesini bu sözleşmeyi yapan sendikaya üye olan işçilere uygulamak zorundadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin yanı sıra olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesiyle bunun herkese uygulanacağı konusunda bir o-

lay verecek olursa, o zaman toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olsun olmasın veya başka bir sendika üyesi olsun, işyerindeki bütün işçiler yararlanabileceklerdir.

16 yıllık uygulamada ise, toplu iş sözleşmesinin yanı sıra olan işçi sendikalarının, bu yolda onay vermeleri düşünülmüştür. Bu durumda, toplu iş sözleşmesinin yanı sıra olan sendikaya üye olmayanların ancak dayanışma aidatı ödediklerinde, sendikaya üye olmak zorunda olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Ancak, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, toplu iş sözleşmesinin yanı sıra olan işçi sendikasının onayının gerekip gerekmediği sorunu, uygulamada uzunca bir süre uyuşmazlıklara yol açmıştır.

Bu konuda Yargıtay, uzunca bir süre yalpalamış ve birbirleriyle çelişen değişik kararlar vermiştir. Gerçekten, önce olumsuz sendika özgürlüğüyle ters düşen bir karar vererek, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmayan işçinin yalnız dayanışma aidatı ödeme yetkisini bildirmesiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma için taraf sendikanın onayının da alınması gerektiği görüşünü savunmuştur. Daha sonra ise, bu görüşünden dönerek, dayanışma aidatı ödenmesine ilişkin yasal hükmün uygulanmasını gereksiz kılan bir anlayışı savunmuştur. Ancak, daha sonraları Yargıtay, bu görüşünü değiştirerek, onayın alınması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay kararlarındaki bu çelişik durumu ortadan kaldırmak amacıyla, içtihadı birleştirme yoluna gidilmiştir. Verilen Yargıtay İctihadi Birleştirme Kararı, dayanışma aidatı ödemenin yeterli olduğunu, ayrıca toplu iş sözleşmesinin yanı sıra sendi-

kanın onayının da alınmasının gerekmediğini belirterek, 16 yıllık toplu sözleşme düzenimizde beliren söz konusu sorunu çözmüş görünmeye çalışmıştır. Söz konusu karar, son zamanlarda tabanın sesinin duyulmasını olanaksız kılan sendika içi antidemokratik uygulamalara indirilen bir darbe olmakla birlikte, güçlü sendikacılık anlayışı açısından olumsuz sonuçlara yolaçabilecek bir eğilimi de içinde barındırmaktadır.

#### **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ**

TISGLK'nun 4. maddesi, süresi belirli toplu iş sözleşmesinin bir yıldan az veya üç yıldan çok olmayacağı hükmünü taşımaktadır. Ancak, aynı maddeye göre, sürenin bitiminden bir ay önce yanlardan biri toplu iş sözleşmesini feshettiğini bildirmese, eski sözleşme kendiliğinden bir yıl süreyle yenilenmiş sayılacaktır. Bu hükmün temel düşüncesi, enflasyonun seri gelişimi karşısında, işçinin üç yıldan fazla süreyle aynı toplu iş sözleşmesi koşullarına bağlı tutulmasını ve zamana çoğunluğu yitirmiş bir sendikanın yeni işçi çoğunluğunun karşı isteğine rağmen toplu iş sözleşmesini sürdürübilmesini önlemek olmuştur.

16 yıllık uygulama içinde ise, çoğunluğu yitirdiğinden çağrıda bulunamayacak sendikaların, daha geniş hakları sağlamanın olanaklı olmasına karşın, toplu iş sözleşmesini feshetmedikleri görülmüştür. Bu durumda, işçi çoğunluğunu yitirmiş sendikaların toplu iş sözleşmesini uzatmalarına olanak tanınarak, hakkın kötüye kullanılmasına göz yumulduğu gözlenmemiştir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu doğrultuda ve TISGLK m. 4'ün taşıdığı temel düşünceye ters düşen kararlar vermiş bulunmaktadır. Oysa bu, yasanın amacına tamamen ters düşmektedir. Nitekim, Çalışma Bakanlığı da hazırladığı anılan yasa taslağında, söz konusu uygulama aksaklığını giderici hükümler getirmiştir.

#### **GREV OYLAMASI**

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanan sendikaların, grev oylaması kurumunun kötüye kullanılması yoluyla, bir süre sonra grev hakkını kullanamaz duruma düşmeleri, 16 yıllık uygulamada görülen bir diğer aksaklık olmuştur. Nitekim, söz konusu Bakanlığının hazırladığı yasa taslağında grev oylamasının yasa dışı tümüyle çıkarılmasını öngörmektedir. Bu konuda Bakanlık, «... Böylelikle işçilerin oyuna dayalı güçlü sendikacılığın gelişeceğine, sendikalararası sürtüşmelerin en aza indirileceğine, işverenlerin kendilerine bağlı sendika kurma olanaklarının ortadan kaldırılacağına, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma dışındaki faaliyetlere ağırlık vererek bu çalışmalarını kendilerini işçilere beğendirebileceklerine, sonuç olarak, çalışma barışının özlenen ortamına hayli yaklaşılabileceği...» inancındadır.

#### **SONUÇ**

16 yıllık uygulama sonunda toplu sözleşme düzenimizin, yukarıda belirtilen önemli bazı ana noktalarda, aksaklıklar taşıdığı görülmüştür. Bu nedenle, söz konusu aksaklıkların ilgili çevrelerde tartışılması, kamuoyuna açıklanması ve giderek, yavaş yavaş ortadan giderilmeye çalışılması, ülkemizde özgür toplu pazarlık sisteminin gerçek bir biçimde işleme-  
sini ve gelişmesini sağlayacaktır.