

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

**2821-2822 Sayılı Yasalarla
1475 Sayılı Yasanın
33. Maddesinin
Değişiklikleri İle İlgili
DOKÜMAN**

Temmuz, 1985

ANKARA

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

**2821-2822 Sayılı Yasalarla
1475 Sayılı Yasanın
33. Maddesinin
Değişiklikleri İle İlgili
DOKÜMAN**

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: **3243**.....

Tasnif No: **344.01.iki** 1985

Temmuz, 1985

ANKARA

344.01
282
1985
3243

Bilgiye işlenmiştir.

S U N U Ş

7 Mayıs 1983 tarihinde yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası işçi/işveren ilişkilerinde, özellikle serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasında ciddi çıkmazlara yol açmaktadır. Bunda, anılan Yasaların işçi hak ve özgürlüklerini düzenleyen uluslararası hukuk kurallarına aykırı hükümleri kadar, kanun koyucunun amacını aşan uygulamalar etkili olmuştur. Yasalarla kurulan sistem, sadece Yurdumuzda değil, hemen tüm Batı Demokrasilerinde ve Türkiye'nin üyesi olduğu BM Uluslararası Çalışma Örgütü'nde eleştiri konusudur. Çoğu düzenlemeler, Türk Milletinin siyasal rejim tercihi olan çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışıyla bağdaşmamakta, işlerlikten geniş ölçüde yoksun bir sistemle işçi/işveren ilişkilerini akılcı dengelere kavuşturma imkânı ortadan kalkmaktadır. Tüm bu sorunlar Aralık/1983'de toplanan TÜRK-İŞ 13.Genel Kurulu'nda tartışılmıştır. 13.Genel Kurul "işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili olarak yapılacak tüm düzenlemelerde işçi haklarını güvence altına alan evrensel ilkelerin gündeme getirilmesini ve uygulama alanına sokulmasını kararlaştırmıştır. Genel Kurul, bu çerçevede, tüm düzenlemelerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Andlaşması, Fildelfiya Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ana Statüsü, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasası ve Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde yer alan ilkelere uygun olması için çalışılmasını kararlaştırmıştır.

Günümüzde işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili olarak yapılacak düzenlemelerde hareket noktası teşkil edecek ilkeler bellidir. Batı Demokrasilerinin hemen tümünde istisnasız benimsenen bu ilkelerin **kaynağı** BM Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün Sözleşme ve Tavsiye **Karar biçiminde** ortaya koyduğu yasama çalışmalarıdır. Bu çalışmalar içinde özellikle "Sendika Hakkının ve Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin 87; Toplu Pazarlık Hakkının Korunmasına İlişkin 98; Kamu Görevlilerinin Sendikal Hak ve Özgürlüklerini Güvenceye Bağlayan 151; Serbest Toplu Pazarlık Hakkının Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılmasına İlişkin 154 sayılı Sözleşmeler önem taşımaktadır.

./..

Bir ülkede sendika özgürlüğünün ve grevli serbest toplu pazarlık hakkının, Batı Demokrasilerine uygun bir biçimde tanınıp tanınmadığının ölçüsü, ulusal mevzuatın anılan sözleşme hükümlerine uygunluk derecesidir. TÜRK-İŞ bu alanda, Genel Başkan Şevket YILMAZ'ın belirttiği gibi, "Batı Demokrasilerinde işçilere tanınan hak ve özgürlüklerden ne bir fazla, ne bir eksik" istemektedir.

TÜRK-İŞ bir yandan 2821 ve 2822 sayılı Yasa hükümlerinin işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kurallarına uygun hale getirilmesi için çaba sarfederken, öte yandan her iki Yasa bakımından ortaya çıkan çeşitli uygulama sorunlarının kısa vadede ele alınmasını da istemiştir.

TÜRK-İŞ/HÜKÜMET Zirve Toplantılarında bu konuda bir ön mutabakat sağlanmış ve TÜRK-İŞ'in "uygulama sorunları ile sınırlı istekleri" 15 Şubat 1985 ve 15 Mart 1985 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunulmuştur. Bakanlık bu isteklerden dokuzuna katıldığını belirtmiş, ancak hazırladığı Tasarıya yeni yeni batı maddeler eklemiştir. Bu düzenlemeler tümüyle sendika özgürlüğüne aykırıdır ve gerçekleştirilmesi halinde Türkiye'de özgür sendikacılık hareketinden, serbest toplu pazarlık hakkından söz etmek mümkün olamayacaktır. Ancak, Türk Sendikacılık Hareketini, siyasal iktidarın kontrolü altına sokmaktır.

2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında olduğu gibi, 1475 sayılı İş Yasasını değiştirme çalışmalarında da sorunlarla karşılaşmıştır. 1475 Sayılı İş Yasasında değişiklik yapılması ihtiyacı TÜRK-İŞ tarafından yaklaşık on dört ay önce hazırlanarak Hükümete, TBMM Başkanlığına, TBMM'nde grubu olan siyasi parti başkanlıklarına, parlamenterlere ulaştırılan bir değişiklik önerisi ile ortaya konmuştur. TÜRK-İŞ'in İş Yasası değişiklik önerisinde özellikle süresi belli olmayan iş akitlerinin feshinde "haklı ve yeterli sebep ilkeleri" ile "yargı denetimi" esasları savunulmuş, işçi çıkartmalarda keyfiliğin önlenmesi amaçlanmıştır. TÜRK-İŞ 21 Şubat 1985 tarihinde ağır geçim şartları karşısında sabit tutulduğu sürece önemini yitiren asgari ücret kurumunun islahi amacıyla yine 1475 sayılı İş Yasasında değişiklik yapılmasını önermiştir. 1475 Sayılı Yasanın 33 üncü maddesinin değiştirilmesini öngören bu öneri ile asgari ücretin hesaplanmasında beş kişilik işçi ailesinin dikkate alınması; tesbitin en geç yılda bir yapılması;

ödemenin net olması, temel ihtiyaç maddeleri fiyat artışlarının yüzde 15'e ulaşması halinde, sürenin dolması beklenmeden tesbit yapılması istenilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise bu öneriye karşılık, sistemi tümüyle ortadan kaldıran; asgari ücret tesbitini katsayı artışına bağlamayı hedef alan bir düzenleme yapmıştır. Üstelik bu yapılırken, yine, Türkiye tarafından tasdik edilmiş bulunan bir Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi çiğnenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu düzenlemeleri, çalışmalarla ilgili Bakanlıklar görüşü alınıp Tasarı haline getirildikten sonra sözde tartışmaya açmıştır. Bu amaçla Ankara'da 11 Temmuz günü bir toplantı düzenlemiş, burada konu bazı bilim adamları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Temsilcileri ve Bakanlık mensupları tarafından tartışılmıştır. TÜRK-İŞ bir "tertıp" olarak kabul ettiği bu toplantıya katılmamış, aynı gün aynı konuları TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde düzenlediği bir konferansda ele almıştır. Konferans sonuçları bir "sonuç tebliği" ile kamuoyuna açıklanmıştır.

Bu dizide 2821 ve 2822 Sayılı Yasa değişiklik istemleri karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır. Birinci bölümde 1475 sayılı Yasa değişiklik istemi ve konuya ilişkin TÜRK-İŞ görüşü verilmektedir. İkinci bölümde 2821 ve 2822 sayılı Yasalara ilişkin karşılaştırmalı değişiklik önerileri, TÜRK-İŞ önerileri ile önerinin yapılmasına yol açan uygulama sorunları ve yine TÜRK-İŞ görüşü yer almaktadır. Son bölümde TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen Konferansın çağrı yazısı, programı, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ın açış konuşması ve sonuç tebliği sunulmuştur. 24.7.1985

Saygılarımızla,

Şevket YILMAZ
Genel Başkan

M.Sadık ŞİDE
Genel Sekreter

Ömer ERGÜN
Gen.Mali Sek.

Kaya ÖZDEMİR
Gen.Eğitim Sek.

Orhan BALABAN
Gen.Teşk.Sek.

BİRİNCİ BÖLÜM

- o 1475 Sayılı İş Kanununun 33 üncü Maddesinin değiştirilmesi ile ilgili TÜRK-İŞ öneri ve gerekçesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan değişiklik tasarısının tahlili.

(Av.Gültekin ÖZDENER
TÜRK-İŞ Genel Başkanlık
Danışmanı)

- o Karşılaştırmalı Yasa değişiklik önerileri.

1475 Sayılı İş Kanununun 33 ncü Maddesinin Değiştirilmesi
ile ilgili TÜRK-İŞ Öneri ve Gerekçesi ile Çalışma ve
Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan değişiklik tasarısının
tahliline dair Açıklama

(11.7.1985)
Av.Gültekin ÖZDENER

1475 Sayılı Yasanın 33 ncü maddesinin yani Asgari Ücret Başlıklı maddenin değiştirilmesi maksadıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanmış olan tasarı taslağı vesilesiyle sözülmüş bulunmaktayım!

Bilindiği gibi 1475 sayılı İş Yasasındaki TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan değişiklik önerileri 6.5.1984 tarihinde Hükümete ve işçi kökenli milletvekilleri vasıtasıyla TBMM'ne sunulmuştur. Bu öneriler paketi ile TÜRK-İŞ, SÜRESİ BELLİ OLMAYAN İŞ AKİTLE-
RİNİN FESHİNDE HAKLI SEBEB VE YETERLİ SEBEB İLKELERİ İLE YARGI DENETİMİ ESASLARINI
SAVUNMUŞ,İŞÇİ ÇIKARTMALARINDA KEYFİLİĞİN ÖNLENMESİNİ İSTEMİŞTİR. AYRICA, YAŞAM KOŞULLA-
RI KARŞISINDA HİÇBİR DEĞERİ KALMAYAN ASGARİ ÜCRETLERİN KORUNMASINI HEDEF ALAN DİĞER Bİ-
ÖNERİSİNİ İSE 21.2.1985 tarihinde Hükümete iletmiştir.

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI bu öneriler içinde ASGARİ ÜCRET DÜZENLENME-
SİNİ ön plâna almış ve tesbit yöntemini kökünden değiştiren ve niteliği bakımından
TÜRKİYE'nin tastik ettiği ILO Sözleşme ve uygulaması ile çelişen bir taslak geliştir-
miştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tasarısını eleştirmeden önce Asgari Ücret
mefhumu üzerinde durmak istiyorum:

Türk İş Hukuku mevzuatına göre ASGARİ ÜCRET (İşçilere normal bir çalışma gücü
karşılığı ödenen ve işçinin gıda,konut,giyim,sağlık,ulaşım ve kültür gibi zorunlu
ihtiyaçlarını günün fiatları üzerinden karşılamaya yetecek ücrettir.) Asgari Ücret
bazı düşünür ve bilim adamlarınca (EN AZ ÜCRET), Batı ülkelerinin pek çoğunda ise
KUTSAL ÜCRET olarak tanımlanmaktadır. İşçiye ve ailesine insanca yaşamasını mümkün
kılacak ve insanlık haysiyetiyle bağdaşacak bir ücret ödenmesi gereği, dünyanın pek
çok ülkesinde artık tartışma konusu bile olmayan temel bir ilkedir. Asgari Ücret,
diğer bir deyişle kutsal ücret ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak
kabul edilmektedir.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ILO'nun tanımına göre Asgari Ücret ise, işçiye
uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir.

Milli ve milletlerarası düzeyde tanımını belirttiğimiz Asgari Ücretin tesbitine
etkide bulunan amaçlara da kısaca değinmekte yarar görüyorum.

- İlk amaç, istihdamdaki düşük ücret ödeme şartlarını ortadan kaldırıp, işçinin sömürülmesini ve geçim sıkıntısını yok etmektir.

- İkinci amaç, işçilerin alacakları ücretle kendilerine uygun bir yaşam standardı sağlamaktır.

- Üçüncü amaç, pazar ekonomisinde haksız rekabeti önlemektir.

- Dördüncü amaç ise, işçilerin çalışma koşullarını daha iyi bir seviyeye getirerek, hızlı ekonomik büyüme politikasına yardımcı olmak ve milli gelirin daha eşit olarak dağılımını sağlamaktır.

1475 Sayılı Yasada mevcut 33 ncü maddenin uygulamada doğurduğu sonuç Asgari Ücret tanımı ve amacı ile bağdaşmayan bir hüviyet kazanmıştır. İşte TÜRK-İŞ 1475 Sayılı Yasa'nın 33 ncü maddesinin değiştirilmesini 21.2.1985 tarihinde bu düşünce ile hükümetten talep etmiştir. TÜRK-İŞ'in değişiklik önerisindeki gerekçesine bu açıdan bakacak olursak;

Asgari Ücret, işçiye ve ailesine insanca yaşamasını mümkün kılacak ve insanlık haysiyetiyle bağdaşacak bir ücrettir. Aynı zamanda kutsal ücret olarak da nitelenen bu ücret, yüksek gelir grupları ile düşük gelir grupları arasındaki dengesizliği giderici bir özelliğe sahip olmalıdır.

Esasen her toplumda adaletin sağlanması devlete düşen bir görevdir. İnsanca yaşamaya yetecek ve tutarlı bir ücret politikasının gelir dağılımındaki adaletsizlikleri düzeltme araçlarından biri olduğu gerçeğini gözden uzak tutmamak gerekir.

Anayasamızın 55.maddesi; ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımları için gerekli tedbirleri alır, demekte; ve

Asgari Ücretin tesbitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulmuş Hükümünü getirmektedir.

Konuya nereden bakılırsa bakılsın, öncelikle amacın ne olduğunun çok iyi belirlenmesi zorunludur, İşçinin ailesi ile birlikte insanca yaşamasını sağlayacak bir ücretin tesbiti şarttır ve asgari ücretin ilk hedefi bu olmalıdır.

Demek ki, asgari ücret pazarlık konusu olmayan, bilimsel, objektif ve güvenilir ölçülere göre tesbit edilmesi gereken taban ücrettir.

Asgari Ücretin tesbitinde temel ilke ve prensiplerde birleşilmesi ve artık bunların tartışmalara yer verilmeden bütün kesimlerce kabulünde zaruret vardır.

- ASGARİ ÜCRET NET OLARAK ÖDENMELİDİR.

O günün fiyatları üzerinden hesaplanan asgari ücret net olarak ödenmediği takdirde, işçinin ve ailesinin alması gereken kalorige önemli azalmalar olmakta ve bu durum besin dışı harcamalara da aynı oranda yansımaktadır.

Ücretliler yönünden ücret tutarının yüksek olması bir önem taşımaz. Asıl önemli olan, ücretin satınalma gücüdür. Bu itibarla asgari ücretin tesbitinde ölçü olarak alınan ve dengeli beslenmede gerek duyulan besin maddelerinin eksiksiz verilmesi için asgari ücreti net olarak ödenmesi gerekir.

Bu gerçek dikkate alınmadığında, işçinin dengeli beslenmeden uzak kalması ve bunun sonucunda sağlığının ve dolayısıyla işgücünün kaybolması ortaya çıkmaktadır.

Maalesef bu gün bu durum yaşanmaktadır.

-İŞÇİ AİLESİ 5 KİŞİDİR.

Asgari ücret, her ne kadar bir işçiye ödenen ücret ise de, bu miktar aslında bir ailenin geçimini sağlayacak olan gelir olmaktadır.

Bu gerçek karşısında, işçinin ailesi dışında tek başına ele alınması sözkonusu olamaz. 1980 nüfus sayımları, Türkiye nüfusunu 44.736.957 olarak belirlerken, hane sayısının 8.522.499 olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumda, ailede ortalama fert sayısı 5.2 olmaktadır.

Bugün ülkemizde vasıfsız işçinin karşı karşıya olduğu işsizlik sorunu, dolayısıyla asgari ücret düzeyinde çalışan işçi ailelerinde ancak bir işçi çalışmaktadır.

Diğer taraftan, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdları Enstitüsü tarafından yapılan Türkiye Aile Plânlaması araştırması da 1980 nüfus sayımının sonuçlarını doğrular niteliktedir. Araştırma sonucuna göre, Türkiye'de doğurganlık 5.2'dir.

Asgari ücretin tesbitinde, işçiyi üç çocuklu bir aile olarak kabul etmek ve bağımlılık faktörü olarak hesaplamalarda esas almak şarttır. Bu yapılmadığı takdirde, belirlenecek asgari ücret, insanca yaşamaya yetecek bir ücret olmayacaktır. Bu nedenle kutsal ve sosyal bir ücret olduğuna inandığımız asgari ücretin hesaplanmasında işçi ailesi 5 kişi olarak dikkate alınmalıdır.

-FİYAT ARTIŞLARI DİKKATE ALINMALIDIR.

Geçmiş dönemlerdeki uygulamalar göstermiştir ki, asgari ücretin tesbitinden kısa bir süre sonra hızlı fiyat artışları yaşanmış ve asgari ücretin değerini önemli ölçüde azaltmıştır. Bu nedenle asgari ücretin uygulanacağı devrede gıda maddelerini ve besin dışı harcamalara yapılacak muhtemel zamları karşılamak üzere bir ilave yapılmalıdır.

Temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat artışlarında kaynak olarak Ticaret ve Sanayi Bakanlığı Konjöntür Dairesi verileri esas alınacaktır. Asgari ücretin tesbitinden sonraki devrede fiyatlarda % 15'lik bir artış görüldüğü takdirde, sürenin dolması beklenmeden taraflardan birinin talebi üzerine Asgari Ücret Komisyonu'nun toplanarak asgari ücrete, fiyat artışı nisbetinde bir ilave yapılmasında zaruret vardır.

- ASGARİ ÜCRET SENEDE BİR TESBİT EDİLİR.

Ülkemizde yaşanan hızlı enflasyonun etkisiyle anlamını kısa sürede yitiren asgari ücretin mevzuata göre iki yılda bir tesbit edilir olması, bu ücretle geçimini sağlayanları zor duruma sokmuştur. Oysa, gerek Devlet memurlarının, gerekse işçilerin ücretleri her yıl belirlenirken, asgari ücretle geçimini sağlayanların bu kutsal ücretini yılda bir belirlemek, sosyal adalet gereği olacaktır.

Bu itibarla taban ve kutsal ücret olarak tanımlanan bu ücretin en geç senede bir tespiti gereklidir.

Yukarıda sıralanan ilke ve prensiplerin ışığında belirlenecek bir asgari ücretin işçi ve ailesinin insanca yaşamasına yetecek bir düzeyde olacağı ümit edilmektedir.

Yukarıda belirttiğim gerekçe ile TÜRK-İŞ tarafından Hükümet sunulan 1475 Sayılı Yasanın 33 ncü maddesinin değiştirilmesi hakkındaki Kanun Teklifi aşağıdaki şekildedir:

1475 Sayılı İş Kanununun
33 ncü maddesinin değısti-
rilmesi hakkında Kanun Teklifi

Madde 1- : 1475 Sayılı İş Kanununun 33 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değıştirilmiştir

Madde 33- Asgari Ücret

Hizmet akti ile çalışan ve bu kanun kapsamına giren hertürlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile, üç çocuklu bir aile olarak kabul edilecek bir işçiye ödenmesi gereken ücretin asgari hadleri, en geç senede bir tesbit edilir.

Bu süre içerisinde, temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat artışlarının yüzdesi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı Konjöntür Dairesi verilerine göre % 15'e ulaştığı takdirde, sürenin dolması beklenmeksizin taraflardan birinin talebi üzerine Asgari Ücret Tesbit Komisyonu toplanarak asgari ücreti, fiyat artışı nisbetinde artırır.

Komisyonca tesbit olunan asgari ücret net olarak ödenir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Genel Müdürlüğü Ekonomik İstatistikleri Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjunktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik işkolları için seçilecek beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılması ile toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararı kesindir. Karar, Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretin tesbitinde esas alınacak temel ihtiyaç maddelerinin cinsi ve miktarı ve uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığı ile Maliye Bakanlığının üç ay içinde ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir. Yönetmeliğin hazırlanmasında en çok üyeyi bünyesinde bulunduran en üst işçi ve işveren teşekküllerinin görüşü alınır.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

Madde 2- Bu Kanun Resmi Gazetede yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

(21.2.1985)

ILO'nun tarif ve amacına uygun bu TÜRK-İŞ önerisine karşı Asgari ücret tesbit usulleri ihdasına ilişkin 26 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanmasına dair Kanunu kabul ve bu sözleşmeye uygun şekilde asgari ücret tesbit esaslarını belirliyeceğini taahhüt etmiş bulunan Hükümetimizin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hazırladığı tasarıya gelince: Tasarı taslağı aşağıdaki şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Madde 1- 1475 Sayılı İş Kanununun 33 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Asgari Ücret

Madde 33-

İş Kanunlarına tabi işçiler ile tarım işçilerinin ücretlerinin asgari hadleri her yıl Bütçe Kanunu ile tesbit edilir.

Bu amaçla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca:

- Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluğu,
- Bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren kuruluğu,
- Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu,
- Ziraat Odaları Birliği,
- Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği ile
- Gerekli görülen kamu ve özel kuruluşlardan

Bu konudaki görüşlerini bildirmeleri istenir.

./..

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu görüşleri aldıktan sonra işçi için ödenecek asgari ücretin miktarı ile ilgili görüşünü Maliye ve Gümrük Bakanlığına intikal ettirir.

Yapılan teklif Maliye ve Gümrük Bakanlığınca incelenerek bölgeler ve iller itibariyle farklı veya ülke düzeyinde tek olabilecek şekilde, İş kanunlarına tabi olanlar ile Tarım İşçileri için ayrı asgari ücret tesbit olunur ve Bütçe Kanunu ile birlikte görüşülmek üzere TBMM'ne sunulur.

Milli seviyede tek bir asgari ücretin tesbiti halinde bunun miktarı işçi ve memurlar için eşit seviyede tutulur.

Asgari ücretin tesbitinde esas alınacak verilerin değerlendirilmesi ile ilgili şekil, usul ve esaslar bu maddenin birinci fıkrasının (a),(b) ve (c) bentlerinde belirtilen kuruluşlar ile icabı halinde (f) bendinde belirtilen kuruluşların da görüşlerinin alınmasını müteakip, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Madde 2- 1475 Sayılı İş Kanununun geçici 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 3- 1475 sayılı İş Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde- Bu Kanun gereğince asgari ücret tesbiti yapılınca kadar daha önce belirlenmiş asgari ücretlerin uygulanmasına devam olunur."

Madde 4- Bu Kanunyayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 5- Bu Kanunu, Bakanlar Kurulu yürütür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu tasarı taslağını takdim yazısında aynen "üçlü yapıyı bozmadan müşterek bir karara varmanın en büyük arzuları olduğu" belirtilmektedir. Asgari ücreti kanunla tesbit etmek gibi bir öneri getiren Bakanlık tasarısının 3'lü yapıyı bozup bozmayacağını takdirlerinize sunuyorum. Bu şekliyle, tasarı taslağını hazırlayanların hukuk nosyonunun bizlerden çok farklı olduğunu ve kendine özgü bir nitelik taşıdığını da belirtmek zorundayım. Üçlü yapının bozulmadan çalışmasını sağlayacak tasarının Bakanlık tarafından hazırlanan değil, TÜRK-İŞ tasarısı olduğunu Bakanlık dışındaki bütün kesimlerin takdir edeceğini umuyorum. Üçlü yapıyı devam ettirmek yerine/^{bozan} Bakanlık Tasarısının ILO'nun yapısına ve 26 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğuna şüphe yoktur.

- Bakanlık tasarısı ülke çapındaki tek asgari ücret yerine Bölgeler ve iller itibariyle farklı asgari ücret kabul yetkisinin de gündeme getirmek suretiyle ücretteki eşitlik ilkesini zedelemektedir.

- Bu Tasarı pazar ekonomisinde haksız rekabete sebebiyet verecek bir nitelik taşıdığından asgari ücretin tesbitindeki amacada aykırı bulunmaktadır.

- Nihayet bu tasarı milli gelirden daha eşit pay alma ve milli gelir dağılımındaki adalet ilkesinde aykırıdır.

- Milli düzeyde tek asgari ücret yerine farklılıklar getiren ve toplumun muhtelif kesimleri arasında farklı uygulamalar nedeniyle huzursuzluğa sebebiyet verecek bu öneriye TÜRK-İŞ'in olumlu gözle bakması mümkün değildir.

Umarım ki, kamuoyu bu vesileyle her iki tasarıdan hangisinin topluma daha ya-

1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN
DEĞİŞTİRİLMESİ

(1985/HAZİR)

1475 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

ASGARİ ÜCRET

MADDE 33- Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya Yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya Yardımcısı, Devlet Plânlama Teşkilatından konu ile ilgili Dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların

1475 Sayılı İş Kanununun maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 33- Asgari Ücret

Hizmet akti ile çalışan kanun kapsamına giren hertürü ile gemi adamı ve gazeteciler ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Çalışma Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile, üç bir aile olarak kabul edilecek işçiye ödenmesi gereken ücret hadleri, en geç senede bir tespit edilir.

Bu süre içerisinde, temin maddelerindeki fiyat artışları yüzdesi, Ticaret ve Sanayi Konjonktür Dairesi verilerine % 15'e ulaştığı takdirde, süresi dolması beklenmeksizin taraf birinin talebi üzerine Asgari Ücret Tesbit komisyonu toplanarak ücreti, fiyat artışı nisbetinde artırır.

komisyonca tesbit olunan asgari ücret net olarak ödenir

eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çokluk kazanır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve rapor-törlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

GEÇİCİ MADDE 4- Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu Kanunun 33 üncü maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tesbit olunur.

Tesbit olunan bu ücret, Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, o kanun uyarınca asgari ücret tesbit olununcaya kadar geçerlidir.

tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerinin tesbiti sırasında Komisyona, Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile T. Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman işkolunda kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilci katılır.

Asgari ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü veya Yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Genel Müdürlüğü Ekonomik İstatistikleri Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjunktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik işkolları için seçilecek beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur, Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılması ile toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararı kesindir. Karar, Resmi Gazetede yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretin tesbitinde esas alınacak temel ihtiyaç maddelerinin cinsi ve miktarı ve uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve rapor-törler verilecek huzur hakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye

Bakanlığının üç ay içinde ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir. Yönetmeliğin hazırlanmasında en çok üyeyi bünyesinde bulunduran en üst işçi ve işveren teşekküllerinin görüşü alınır.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

İKİNCİ BÖLÜM

- . 2821 ve 2822 Sayılı Yasaların bazı Maddelerinin değiştirilmesi ile ilgili TÜRK-İŞ Öneri ve Gerekçeleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan değişiklik tasarısının tahlili

(Av.Hüseyin EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Hukuk Müşaviri)

- . Yasa Maddeleri; önerinin yapılmasına yol açan uygulama sorunları ve TÜRK-İŞ önerileri
- . Karşılaştırmalı Yasa Değişiklik Önerileri

2821 ve 2822 Sayılı Yasaların bazı maddelerinin değiştirilmesi ile ilgili TÜRK-İŞ öneri ve gerekçeleri ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Hazırlanan değişiklik tasarısının tahliline dair

A ç ı k l a m a

11.7.1985

Av.Hüseyin EKMEKÇİOĞLU

Hepinizce de bilindiği üzere 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar 7.5.1983'de çıkarılmıştır. Bu yasalarla önceki sistem terkedilmiş, sendikal yapıda ve serbest T.İ.S.düzeninde köklü değişiklikler getirilmiştir.

Bu değişikliklerin esasını ilgilendiren bazılarının kaynağı 1982 Anayasasıdır.

Çoğulcu ve özgürlükçü demokrasinin siyasal rejim olarak benimsendiği her ülkede özellikle, Batı demokrasilerinde olduğu gibi Türkiye'de de Sendikacılık hareketi, yeni düzenlemede işçi hak ve özgürlüklerinin ve sendikal hakların ne surette korunduğunu değerlendirirken Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı ILO'nun konuya ilişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarından hareket etmek gerekmektedir. TÜRK-İŞ bu esastan hareketle yaptığı değerlendirme sonuçlarını ve tesbit ettiği aykırılıkları, yasalar daha tasarı aşamasında iken ilgili mercilere iletmış, nisbî düzeltmeler sağlanmış ise de, siyasal iktidarca bazı düzenlemelerin ILO Sözleşmelerine aykırı niteliği korunmuştur.

Yasaların uygulanmasına geçildikten sonra, esasa ilişkin değişiklikler kadar uygulama sorunları da önem kazanmıştır.

Örneğin;

- Üyelik ve üyeliğin kazanılması
- ~~İstisnalar~~ tebliğler
- Yetki tesbitindeki güçlükler ve gecikmeler
- Arabuluculuk ve mecburi tahkim müesseselerinin amacına ulaşamaması
- Grev prosedürünün işletilmesindeki zorluklar

Uygulama sorunları olarak ön sırada yer almıştır.

Bu durum karşısında TÜRK-İŞ, yasalarda değişiklik yapılması görüş ve isteklerini Hükümetle yapılan Zirve toplantılarında birinci sırada tutmuştur. Zirve toplantılarında, uygulamada görülen sorunların giderek boyut kazanması karşısında, değişiklik taleplerinin ele alınması gereğine inanılmıştır.

Bu çerçevede TÜRK-İŞ, 15.Şubat.1985'de "uygulama sorunları ile sınırlı olduğunu" açıkladığı bir dizi değişiklik önerisi hazırlamıştır.

2821 Sayılı yasada TÜRK-İŞ'in önerdiği değişiklikler;

- 1- Üyeliliğin kazanılması ile ilgili - 22,
- 2- Üyeliliğin sona ermesini düzenleyen - 25,
- 3- İşyeri sendika temsilcilerinin tayini-
- 4- Nitelikleri ve görevleri ile ilgili - 34 - 35,
- 5- Denetime ilişkin - 47
- 6- Aidatlarla ilgili - 61. ve
- 7- Saklı hakları düzenleyen geçici 4 ncü maddelerde karşılaşılan sorunlarla ilgilidir.

Değişiklik talebimizin gerekçeleri şu şekilde özetlenebilir:

. Üyeliliğin Kazanılması (Md.22)

Uygulamada görülen sakınca, "Maddenin dördüncü fıkrası ile getirilen "üyeliliği kesinleşen işçinin kayıt fişinin bir nüshasının da işverene gönderilmesi" zorunluluğu uygulamada işverenlerce üyelikleri bildirilen işçilerin derhal işten çıkartılmaları sonucunu doğurmuştur. İş Yasasında, haklı bir neden olmaksızın işten çıkartılan bir işçinin işine iadesini mümkün kılacak bir düzenleme bulunmadığı için işçinin sendikaya üye olması, işten çıkartılmasına sebep teşkil eder olmuştur. Bu durum, esasen yeterli düzeyde olmayan teşkilatlanma faaliyetlerinde zorlaştırmakta, yeni işçileri kaydedip adlarına toplu sözleşme akdetme imkanını ortadan kaldırmaktadır.

Kaldı ki, üyeliliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshası, Çalışma Bakanlığına ve işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderileceğine göre işverene gönderilmesinin işçi bakımından hiçbir yararı da bulunmamaktadır.." şeklinde ifade edilmiştir.

Konfederasyonumuzca, madde metnindeki "...işverene" ibaresinin metinden çıkarılması ve bu değişiklik gereği olarak üçüncü fıkradaki üyelik kayıt fişi sayısının "beş nüsha" yerine "dört nüsha"ya indirilmesi önerilmiştir.

. Üyeliliğin Sona Ermesi (Md.25)

Konfederasyonumuzca "maddenin ikinci fıkrasının sonunda yer alan çekilme,notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur.." cümlesi, uygulamada ve özellikle yetki tesbiti safhasında çeşitli yorumlara yol açmaktadır.

Sendikalara üye olma serbestisinin arızasız işleyebilmesi için yukarıda zikredilen hükme açıklık getirilmelidir." denilmiştir.

Konfederasyonumuzca maddenin ikinci fıkrasının sonuna; "...üç aylık süre içinde işçinin başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği, bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.." cümlesinin eklenmesi önerilmiştir.

• İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri (Md.34)

Konfederasyonumuzca sakınca, "Kanun, işyerinde sendika temsilcisi atanmasını, toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olması şartına bağlamıştır. Yeni teşkilatlanan bir işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar işyeri sendika temsilcisinin atanamaması, sendikal faaliyetlerde bulunmayı ve sendikanın temsilini güçleştirmektedir.

Sendikal faaliyetin çekirdeğini oluşturan işyeri temsilcilerinin toplu iş sözleşmesi akdedilmeden önce de, sendikanın belli bir üye yüzdesine ulaşması halinde görevlendirmesi temin edilmelidir.

Bu husus aynı zamanda uluslararası kural gereğidir." Bu gerekçelerle, maddenin birinci fıkrasının aşağıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmiştir:

"Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika veya işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile iki bin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan birini baştemsilci olarak görevlendirebilir..."

• İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri (Md.35)

Konfederasyonumuz bu konuda, Sendika temsilcilerinin görevlerinin toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulmasının yeni toplu iş sözleşmesi akdedilinceye kadar ~~geçecek~~ sürede işyerinde sendikanın temsil edilememesi sakıncası yarattığına işaret etmiş." İşyeri sendika temsilcilerine Kanunun 30 uncu maddesi ile tanınan teminatın ortadan kalkması yüzünden işyeri temsilcilerinin işverenlerce kolaylıkla işten çıkartılmaları sonucuna yol açmaktadır. Gerek sendikanın temsil edilmesi unsurunun devamını sağlamak, gerek sendika temsilcilerinin iş güvenliğini korumak bakımından maddede aşağıdaki değişikliğin yapılmasını zorunlu görüyoruz.." demıştır.

Maddede, "...Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulur..." cümlesinin metinden çıkartılarak, bunun yerine, "..Temsilcilerin görevi toplu iş sözleşmesi süresince dir. Ancak, bu süre toplu iş sözleşmesinin yenisi akdedilinceye kadar devam eder.." ibaresinin derci önerilmiştir.

• Devletin İdari ve Mali Denetimi (Md.47)

Konfederasyonumuz bu konuda, denetimin kapsamının açık olmaması sebebiyle uygulamada müfettişlerin subjektif değerlendirmeler yaptığını ve kanun koyucunun amacını aşan sonuçlar çıkardığını öne sürmüş, "İdarenin, denetim adı altında sendikaları mali soruşturmaya varacak ölçüde güdümü altında tutmaya yol açan düzenlemeler hür sendikacılık ilkeleri ile asla bağdaştırılamaz." diyerek maddenin üçüncü fıkrasının aşağıdaki şekilde değiştirilmesini önermiştir:

"...Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanuna, sendika tüzüğüne, sendika genel kurul kararlarına ve genel kurulca onaylanan bütçe hükümlerine uygun olup olmadığı ve harcamalar için yetkili organın kararının bulunup bulunmadığı incelenir..."

• İşçi Sendikalarına Aidat Kesilmesi (Md.61)

İşverenin, ücret bordrosundan aidat kesme mecburiyetinin, işyerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesinin varlığı şartına bağlanmasının uygulamada, toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi sırasında aksaklık ve haksızlık yaratmakta olduğuna işaret eden Konfederasyonumuz;

"Maddedeki ifade gereğince işverenlerin toplu iş sözleşmesinin süre itibariyle sona erdiği an aidat kesme işlemini durduğunu, bunun toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi prosedürü tamamlanıncaya kadar bir önceki sözleşmeye taraf olan ve işyerinde yetkili olan sendika açısından haksızlığa yol açtığını bildirmiştir.

Maddenin birinci fıkrasının sonuna, "..İşverenin aidat kesme mecburiyeti, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erse bile yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.." cümlesinin eklenmesi önerilmiştir.

• Saklı Haklar (Geçici 4.Madde)

Konfederasyonumuz konuya ilişkin sakıncaları şöyle belirtmiştir:

"Bakanlık denetçileri bu maddeden yararlanmakta olan yöneticiler için 14 ncü maddedeki "10 yıl çalışmış olma" şartını da aramakta ve metindeki "statülerine bakılmaksızın" ibaresinin, 10 yıl çalışmış olma şartını kapsamadığını iddia ederek mevcut yöneticilerin görevlerine son verilmesini temin talebi ile C.Savcılığı kanalı ile İş Mahkemelerinde dava açmaktadırlar.

• İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasası (Md.43)

Bu madde grevci işçilere ait işlerin başkalarına yaptırılmasını yasaklamaktadır. Ancak bu yasağın kontrolünü kimin yapacağı belli değildir. 78.maddede 43.madde hükmünü ihlal edenlere 30 bin TL.den az olmamak üzere para cezası konulmuşsa da, uygulamada, kontrol açısından Bölge Çalışma Müdürlükleri kendilerini "yetkisiz" kabul etmektedir. Başvuru bakımından yegane merci yargı olmakla birlikte, burada da (Yıldırım ve Desan olaylarında görüldüğü üzere) yargı organı sendikanın başvurusunu "hukuki yarar" unsurundan hareketle reddetmiştir.

TÜRK-İŞ, "Greve katılan işçilerin işleri başkalarına yaptırılamaz." kuralı açısından konun/Bölge Çalışma Müdürlüklerine inceleme yetkisi vermek suretiyle kontrol edilmesini önermiş,birinci fıkranın sonuna aşağıdaki hüküm eklenmesini istemiştir:

"İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin yada taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğünce denetlenir."

• Grev Gözcüleri (Md.48)

Grev gözcülerinin sayısını yeterli bulmayan TÜRK-İŞ, grevin selametle yürütümü için gözcü sayısının işyeri temsilci sayısına yükseltilmesi gerektiğini, grev uygulamasında, çadır dahi kurulamamasının hava şartları ve işyerinin coğrafi durumu nazara alındığında grevi imkansız hale getirebileceğini savunmuş, birinci fıkra sonundaki "...kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir" cümlesinin "kendi üyeleri arasından en çok 2821 sayılı Yasanın 34 üncü maddesine göre tayin edilebilecek işyeri sendika temsilcisi adedi kadar grev gözcüsü koymaya yetkilidir." şeklinde değiştirilmesini,

Maddenin ikinci fıkrasının; "Grev gözcüleri, 38 nci maddede belirtilen hususlar dışında işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar." şeklinde düzenlenmesini, maddenin son fıkrasında ise şu değişikliğin yapılmasını istemiştir.

"İşyeri önünde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından çadır hariç, kulübe ve baraka gibi barındırma vasıtaları kurulamaz."

• Yüksek Hakem Kurulu (Md.53)

Uygulamada zorunlu tahkim görevinin yürütülmesinde YHK'nun bu yapısı ile dengeli ve adaletli faaliyet gösteremediği izlenmiştir. Çalışma barışının devamında önemli fonksiyon icra eden YHK'nun gerçek anlamda Hakemlik statüsüne kavuşturulması kaçınılmazdır.

TÜRK-İŞ madde metninin aşağıdaki şekilde değiştirilmesini önermiştir:

"Yüksek Hakem Kurulu;

1. Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,
2. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek dört üye,
3. İşveren adına, ikisi en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, diğer ikisi kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilecek dört üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler. Yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir."

2822 Sayılı Yasa ile ilgili olarak Bakanlık 13 madde değişikliği ve bir ek madde teklifinde bulunmuştur.

Bakanlıkça yapılmak istenendeğişiklikler özet olarak şu sakıncaları taşımaktadır.

1. Bakanlık, 2822 sayılı Yasanın 3 ncü maddesinin 2 nci fıkrasında değişiklik yapılarak "işletme" tanımına yeni bir unsur getirmiş ve işyerleri arasında ekonomik bir bütünlük ve merkezi bir idareye bağlılık bulunduğu hallerde bu işyerlerinin işletme sayılacağı ve bütünü için ancak işletme düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini yasallaştırmak istemiştir.
Bu düşünce, "işyeri" sözleşmelerini ikinci plâna itip, "işletme" sözleşmesini temel itti haz etmek amacına yöneliktir. Oysa, toplu pazarlık hakkının en geniş kullanım alanı "işyeri" düzeyindeki sözleşmelerle mümkündür. Uluslararası normlara göre asıl olan "işyeri" sözleşmeleridir. İşletme veya grup yada işkolu sözleşmeleri birer istisna olarak benimsenmesi gereken sözleşme tipleridir.
2. Bakanlık, yasanın 12 nci maddesinde değişiklik yapılarak, "Ocak/Temmuz aylarında yayınlanacak istatistiklerin gerçeği yansıtmaması gerekçesi ile İş Mahkemesine yapılacak itirazlarda sadece Bakanlık kayıtlarının incelemeye esas alınacağını" hükme bağlamak istemektedir. Bu düşünce, Bakanlığın gerçeği yansıtmayan tesbitlerinde yargı nezdinde isbat hakkının ve imkanının kısıtlanması anlamındadır ki, hem Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa hemde "iddia edenin iddiasını isbatla zorunlu olma ve isbat için hertürlü meşru delillere dayanma" ilkesine aykırı düşmektedir. Kaldıki, Bakanlık tesbitlerine yapılacak itirazlarda incelemenin yine

sadece Bakanlık kayıtları üzerinden yapılmasını kanun maddesi haline getirmeyi istemek, tesbitlere hiç itiraz edilmemesini istemekle eş anlamdadır. Bu yol ile Bakanlık kendi işlem ve tasarruflarının Yargı denetiminden uzaklaştırılmasını amaçlamaktadır. Nitekim, Ocak/1984 tarihinden itibaren yılda iki defa yayınlanan istatistikler üzerine ilgililerce İş Mahkemelerine intikal ettirilen itirazlar sonucunda, Bakanlık tesbitini gerçeği yansıtmadığı Mahkeme kararları ile bir kaç kez ortaya çıkarılmıştır.

Oysa yargı denetiminden kaçmak, Bakanlık işlemlerinin sağlığını büsbütün ortadan kaldıracak, Bakanlığa keyfi işlemlere sevkedecektir.

3. Bakanlık, yasanın 22 nci maddesinde yapmak istediği değişiklik ile toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamaması halinde resmi arabulucu atanması şekil ve şartlarını dahada karmaşık hale getirmiştir.
4. Grev oylaması ile ilgili yasa hükümleri başlı başına işverene geniş imkan tanıyan, işe yeni alınan işçilerin irade açıklamasına yol açan nitelikte iken Bakanlık, 36 ncı maddede değişiklik getirerek, grev oylaması sonucunu yetki belgesinin hükümsüzlüğü haline dönüştürmek istemektedir. Bu suretle, Yüksek Hakem Kuruluna başvurma yolu kapatılmaktadır. Bu düşünce barışçı çözüm yollarının kapanmasını istemektir ki, sözleşme hakkı ortadan kaldırılmaya yöneliktir. Bu değişiklik isteği yasadaki sisteminde bozulması sonucunu doğuracaktır.
5. Bakanlık, yasanın 53 ncü maddesinde düzenlenmiş bulunan Yüksek Hakem Kurulunun teşkil ve işlevinde görülen sakıncaları giderme yerine Uluslararası çokluk ilkesini ortadan kaldırma amacını gütmektedir.
Bu da göstermektedir ki Bakanlık, uyuşmazlıkların barışçı yollardan çözümünü temel sayan görüşü benimse memekte, çözümle görevli kurulların çalışmasını zorlaştırmakta, tarafsız hareket etmelerini güçleştirmektedir.
Herkesce bilinmektedir ki, Yüksek Hakem Kurulunun "hakem olma", "tarafsız olma" niteliği kalmamıştır. Geçmiş uygulamalar, bu kurulun tek taraflı hareketle toplu pazarlık düzenini yönlendirdiğini göstermektedir.
Bu kurul ıslah edilip gerçek işlevine kavuşturulmadan toplu sözleşme düzeninin arızası işlemleri ve uyuşmazlıkların barışçı yol ile çözümlenmesi beklenemez.

Karşılaştırma sonucunda; TÜRK-İŞ'in 2822 sayılı yasa ile ilgili değişiklik tekliflerinden 7 maddesi üzerinde Bakanlıkca da durulmuştur.

Bunlar;

1. Yetki başlıklı 12.madde;

Bu maddede TÜRK-İŞ'in istatistiklerin etkisine dair görüşü benimsenmiş ise de, Bakanlık aynı maddenin 4 ncü fıkrasını da değiştirerek "İstatistiklere yöneltilecek itirazların incelenmesinde sadece Bakanlıkca yayınlanan istatistikler esas alınır." hükmü getirmek istemiştir.

2. Yetki İtirazı başlıklı 15.madde;

Burada, %10 temsil kabiliyeti olmayan sendikanın yetki itirazında bulunamayacağına ilişkin TÜRK-İŞ önerisi benimsenmiş, ve fakat Bakanlık bu maddenin ikinci fıkrasını da değiştirerek, yetki itirazlarının duruşmalı yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

3. Yetki belgesi ile ilgili 16.madde; TÜRK-İŞ görüşü benimsenmiştir.

4. Uyuşmazlığın tesbitine dair 21.madde de; TÜRK-İŞ görüşü aynen benimsenmiştir.

5. Arabuluculuk başlıklı 22.madde;

Burada TÜRK-İŞ görüşü kısmen benimsenmiştir. Ancak ~~Bakanlık~~, değişiklik teklifi ile madde de daha da karmaşık bir durumun doğmasına yol açmıştır.

6. İşe alma ve Başka İşe Girme Yasağı hakkında ki 43.üncü madde;
TÜRK-İŞ görüşü aynen benimsenmiştir.

7. YHK. madde 53;

TÜRK-İŞ görüşü bir tarafa itilerek, tamamen yeni bir oluşum getirilmiş ve çokluk ilkesi terkedilmiş en çok üyeye sahip işçi-işveren konfederasyonların/toplantıdan çekilmesi halinde, üye sayısı bakımından sonra gelen konfederasyonuna, o da yok ise en çok üyeyi temsil eden bağımsız işçi sendikasına Kurula katılma hakkı tanınmıştır.

Görüleceği üzere, 2822 sayılı Yasa ile ilgili TÜRK-İŞ önerilerinden;

- | | |
|--|-----|
| 1. Arabuluculuk görevine dair | 23, |
| 2. Grev yasağı ile ilgili | 29, |
| 3. Grev ve Lokavtın başlaması ile ilgili | 37, |
| 4. İşyerinden ayrılma zorunluluğu ile ilgili | 38, |
| 5. Grev gözcüleri ile ilgili | 48, |

maddelerindeki görüşler Bakanlıkça benimsenmeyerek sessiz kalınmıştır.

İş mevzuatında yasal değişiklik yapılınca ve haklı bir sebep olmaksızın işten çıkartılan bir işçinin mahkeme kararı ile tekrar işine dönme imkanı tanınmıncaya kadar, yukarıda belirtilen madde fıkrası, işçilerin işlerine son verme nedeni olmaya devam edebilecektir.

Kanun koyucunun amacı elbetteki sendika üyeliği kesinleşen işçinin sendika tarafından işverene bildirilmek sureti ile işverenin isterse bu işçiyi işten çıkarması yolunu açmak değildir. Kanunun bu fıkrasına göre, üyeliği kesinleşen işçinin kayıt fişinin birer nüshası, hem Bölge Çalışma Müdürlüğüne hemde, Çalışma Bakanlığına gönderilmektedir. Adına toplu sözleşme akdedilinceye kadar aidat tahsili de hukuken mümkün olmadığına göre, işverene bildirmenin hiçbir yararı yoktur. Aksine, işçinin çalışma güvenliğini ortadan kaldırması bakımından, fıkroda değişiklik yapılması kaçınılmaz görülmektedir. Aksi takdirde, işverenler sendikalara üye olan her işçiyi istediği an işten atabilecek, bu haksızlığa uğrayan işçi tekrar işine dönemeyecek, öte yandan sendikalara serbestçe üye olabilme temel hakkı, işten çıkarma tehdidi sonucu kullanılamaz hale gelecektir.

Bu sebeplerle, anılan fıkranın ya aşağıdaki şekilde değiştirilmesi, yada yukarıda sayılan sakıncaların ortadan kaldırılması için sendikaya üye olma nedeni ile iş aktini sona erdirmeyi yasaklayıcı bir fıkra eklenmelidir.

ÖNERİ : Madde metnindeki "..işverene" ibaresinin metinden çıkartılmasını ve bu değişiklik gereği olarak üçüncü fıkradaki üyeliği kayıt fişi sayısının "beş nüsha" yerine "dört nüsha" ya indirilmesini öneriyoruz.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYİNİ ve NİTELİKLERİ

MADDE 34.-

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde işçi sayısı ell kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşy arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, bin ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir,

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 5 maddede belirtilen şartları haiz olmak gerekir.

SAKINCALARI :

Kanun, işyerinde sendika temsilcisi atanmasını, toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olması şartına bağlamıştır. Sendikaların mesleki ve sosyal faaliyetleri çok geniştir. Toplu iş sözleşmesi akdetmek sendikalar için tek faaliyet konusu değildir. O halde, sendikalar, toplu sözleşme yapma dışı da pek çok yasal faaliyetler sürdürmek görev ve yetkilerindedirler. Sendikal faaliyetin işyerindeki çekirdeğini "sendika temsilcileri" oluşturmaktadırlar.

Kanundaki düzenlemeye göre, toplu sözleşme akdedilinceye kadar işyerinde temsilci atanamayacak ve dolayısı ile sözleşme akdedilinceye kadar sendikanın o işyerinde faaliyette bulunması mümkün olamayacaktır.

Yeni düzenlemeye göre her sendikanın ehliyetli olması ve her sendikanın toplu sözleşme akdetmesi mümkün değildir. % 10 barajı ve yarıdan bir fazla temsil yetkisine sahip olma ölçüleri, işyerinde gerçek anlamda faaliyet gösterebilecek sendika sayısını azaltmıştır. O halde, toplu iş sözleşmesini akdeden, yada henüz toplu sözleşme akdedilmemiş işyerinde çalışan işçilerin belli bir nisbetini üye kaydeden sendikanın, faaliyetlerini başlatabilmesi için o işyerinde temsilci ataması mümkün hale getirilmelidir.

Temsilcilerin, sayıları ve faaliyetleri bu kanunun diğer maddelerinde tadadeldiğine göre, sözleşme akdedilinceye kadar atanabilecek temsilcilerin üretimi düşürmeleri yada çalışma barışını sarsmaları ihtimali yoktur. Aksine, işçinin yeni tercihlerine göre yetkili hale gelen bir sendikanın işyerinde işçi çoğunluğunun isteği doğrultusunda faaliyet göstermesine imkan tanımak, mevcut huzursuzluğu sona erdirebilecek, işverenler bakımından da muhatap belirleyeceği için sevk ve idarece kolaylık sağlayacaktır.

(B)

Talep ettiğimiz bu değişiklik aynı zamanda, uluslararası kuralların gereğidir.

ÖNERİ : Maddenin birinci fıkrasının aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz.

"Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika veya işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikinin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan birini baştemsilci olarak görevlendirebilir..."

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

-5-

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

MADDE 35.-

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerinde münhasır kal-
mak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümleme
işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma ba-
rışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanu-
ları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulan-
masına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleş-
mesinin bitimi ile son bulur. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerin
işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı
ile yerine getirirler.

SAKINÇALARI :

Sendikal faaliyet devamlılık arzeder niteliktedir. Sendikal faaliyetler
işyerinde çekirdeğini oluşturan temsilcilik görev süresinin toplu sözleş-
me süresi ile mukayyet olması, hem sendikal faaliyetlerde kesinti yarata-
cak hemde sendika temsilcisine kanunun 30 uncu maddesi ile tanınmış ola-
teminat ortadan kalkacaktır. Sendika temsilcisinin iş güvencesinin orta-
dan kalkması halinde işverenler, hiçbir niteliği bulunmayan düz işçi
haline dönüşen sendika temsilcisini istediği an işten çıkartabilecektir.
Böyle bir sonuca yol açacak kanun hükmü, çalışma barışını ve iş huzurun
temin etmeye ve devamlı kılmaya yetmez. Onun için maddenin aşağıdaki
şekilde değiştirilmesi, işyerinde huzurun sağlanması, sendika/işveren
ilişkilerinin bozulmaması ve de sendikal faaliyetlerin kesintiye uğrama-
ması için zorunlu görülmektedir.

ÖNERİ :

Maddedeki, "...Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleşmesinin bitimi ile
son bulur..." cümlesinin metinden çıkartılarak, bunun yerine, "...Temsil-
cilerin görevi toplu iş sözleşmesi süresince dir. Ancak, bu süre toplu iş
sözleşmesinin yenisi akdedilinceye kadar devam eder.." ibaresinin derci
öneriyoruz.

DEVLETİN İDARİ VE MALİ DENETİMİ

MADDE 47.-

Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda bir defa Maliye ve Çalışma Bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Gerek görüldüğünde birden fazla denetleme de yapılabilir.

Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri de alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.

SAKINCALARI

: Madde metninde, DENETİM'in kapsamı açık ifadelerle belirtilmediği için, denetim elemanları kanun koyucunun da amacını aşarak yetkisi ve görevi olmayan sahalarda denetimi cihetine gitmekte bu uygulama hem kanuna aykırı sonuçlar yaratmakta hemde denetleme elemanlarının denetim görevi MALİ SORUŞTURMA haline dönüşmektedir.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten günümüze kadar geçen zaman içinde, bu maddenin uygulama ile düzeltilemeyeceği ortaya çıkmıştır. Sendikaların politik baskılardan ve idarenin güdümünden kurtarılması, denetim elemanlarının da görev sınırlarının kesin çizgilerle belirlenerek sağlıklı hizmet verebilmeleri için maddede, aşağıda önerilen şekilde değişiklik yapılması zorunlu görülmektedir.

ÖNERİ

: Maddenin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"..Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanuna, sendika tüzüğüne, sendika genel kurul kararlarına ve genel kurulca onaylanan bütçe hükümlerine uygun olup olmadığı ve harcamalar için yetkili organ kararının bulunup bulunmadığı incelenir..."

İŞÇİ SENDİKALARINA AİDAT KESİLMESİ

MADDE 61.-

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren, sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödemesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılamaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

SAKINCALARI

: İşverenin, ücret ~~bedrosundan~~ aidat kesme mecburiyetinin, işyerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesinin varlığı şartına bağlanması, uygulamada, toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi sırasında aksaklık ve haksızlık yaratmaktadır.

Maddedeki ifade gereğince işverenler, toplu iş sözleşmesinin süre itibarıyla sona erdiği an aidat kesme işlemini durdurmaktadırlar.

Oysa, genellikle aidat'tan başka geliri olmayan sendika, bütün giderleri aidat gelirleriyle karşılama durumunda olduğundan, bunun durdurulması ile gelir-gider dengesi bozulmakta ve bir takım mali sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi prosedürü tamamlanıncaya kadar bir önceki sözleşmeye taraf olan işyerinde yetkili olan sendika için haksızlık yaratmaktadır.

ÖNERİ

: Maddenin birinci fıkrasının sonuna;

"..İşverenin aidat kesme mecburiyeti, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erse bile yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder..." cümlesi eklenmelidir.

2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU DEĞİŞİKLİK TASARISI

(1985 Haziran)

2821 Sayılı Yasa Metni

İŞÇİ ve İŞVEREN SENDİKALARI

MADDE 3- İşçi Sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek şartıyla ve genel kurul kararıyla şube açabilirler.

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 1- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 3- İşçi Sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan en az yedi işçinin bir araya gelmesi suretiyle kurulur.

İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolunda faaliyet gösteren en az yedi işveren tarafından kurulur.

Kamu işveren sendikaları bakımından sendikanın en az yedi işveren tarafından kurulacağı şartı ile aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz ve kamu işverenleri zorunlu organlarda birden çok gerçek kişi tarafından temsil edilebilirler.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek şartı ile ve genel kurul kararı ile şube açabilirler."

SEÇİMLERDE UYULACAK ESASLAR

MADDE 14- Genel Kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması halinde, genel kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir ve durum derhal valiliğe bildirilir.

Genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre aşağıdaki şekilde yapılır.

(Değişik 3.fıkra:2882-28.8.1983)

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular gözönünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir.

Madde 2- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14 ncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu madde belirtilen esaslara uyulmadan yapılan seçimlerin iptali için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile (diğer ilgililer) tarafından yetkili iş mahkemesine her zaman başvurulabilir."

Hakim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirip incelemek suretiyle varsa noktaları tamamlattıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıdaki fıkra da belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genel kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında asılmak suretiyle ilan edilir. İlan süresi üç gündür.

İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hakim, bir başkan ve iki üyeden oluşan seçim sandık kurulu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan devlet memurları, diğer üyeleri ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir. Ayrıca, aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üye de belirlenir.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun ve sendika veya konfederasyon tüzüğünün öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetim ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

21 Sayılı Yasa Metni

Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir.

Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar. Oylar, oy verenin nüfus hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalamasından sonra kullanılır. Oylar oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen, adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tesbit edilip, seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar, hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır.

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, yukardaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir.

Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, "Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun"da belirtilen esaslara göre ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyonca ücret ödenir.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

(Değişik 14.Fıkra:2882-28.8.1983)
İşçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan bir yıldan beri fiilen çalışır olmak şartı hariç diğer şartlar ve en az on yıl, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci maddede bir yıldan beri bilfiil çalışır olmak şartı hariç diğer şartlar ve sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda en az bir yıl fiilen çalışmış olmak şartı aranır. Çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarının kayıtları esas alınır. On yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurt dışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılı nazara alınır.

Onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.

2821 Sayılı Yasa Metni

ÜYELİĞİN KAZANILMASI

MADDE 22- Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışanlar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler.

İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organının kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma Bakanlığına, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

TÜRK-İŞ Önerisi

Madde metnindeki "... işverene" ibaresinin metinden çıkarılmasını ve bu leğişiklik gereği olarak üçüncü fıkradaki üyeliği kayıt fişi sayısının "beş nüsha"ya indirilmesini öneriyoruz.

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 3- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22 nci maddesinin 1 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

2821 Sayılı Yasa Metni

İşveren Sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin birer nüshası, sendikaca onbeş gün içinde Çalışma Bakanlığına ve işverenin işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne göndermesi zorunludur.

ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

MADDE 25- İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve Çalışma Bakanlığına gönderilir. Çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur.

Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla

TÜRK-İŞ Önerisi

Maddenin ikinci fıkrasının sonuna; "...üç aylık süre içinde işçinin başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği, bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır." cümlesi eklenmelidir.

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 4- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25 nci maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tesbiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Ancak, üyelikten çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerlidir. Bu üç aylık süre içerisinde işçinin bir sendikaya üye olması haline yeni sendikaya üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır ve bu durumda 22 nci maddenin 1 nci fıkrası hükümü uygulanmaz."

görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

Bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri de sona erer.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYINI VE NİTELİKLERİ

MADDE 34- Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise onçok sekiz olmaz üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir.. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 5 nci maddede belirtilen şartlara haiz olmak gerekir.

Maddenin birinci fıkrasının aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz.

"Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika veya işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan birini baştemsilci olarak görevlendirebilir...."

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

MADDE 35-İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi,işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek,işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerine öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.Temsilcilerin görevi,toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulur.İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini,işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler

Maddedeki, "...Temsilcilerin görevleri, toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulur." cümlesinin metinden çıkartılarak,bunun yerine, "... Temsilcilerin görevi toplu iş sözleşmesi süresince'dir. Ancak, bu süre toplu iş sözleşmesinin yenisi akdedilinceye kadar devam eder." ibaresinin dercini öneriyoruz.

SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GELİRLERİ

MADDE 40-Sendika ve Konfederasyonların gelirleri;

1. Üyelerinden alacakları üyelik aidatı ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda belirtilen dayanışma aidatı,

2. Bu Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetleri ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

3. Bağışlar,

4. Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

Genel ve Katma bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve

Madde 5- 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 40 ncı maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Genel ve katma bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere sigorta şirketleri, bankalar ve özel kanunlarla kurulan kuruluşlar; bu fıkrafta sözü geçen ödare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranla katılmasıyla kurulan kurumlar, sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlarda bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde Devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar bu fıkra da sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurum, sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan, Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.

İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

İşveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

2821 Sayılı Yasa Metni

SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GİDERLERİ

MADDE 44-Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini amaçları ve bu Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

İşçi Sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır.

Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzeme envanter defterine kayıt edilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları kişiler dahil hiç kimseye borç veremezler.

DEVLETİN İDARİ ve MALİ DENETİMİ

MADDE 47-Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda bir defa Maliye ve Çalışma Bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Gerek görüldüğünde birden fazla denetleme de yapılabilir.

Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 6-2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 44 ncü maddesinin 3 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzeme demirbaş defterine kayıt edilir ve bundan hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uyulacak usul ve esaslara sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir."

Maddenin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"..Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanuna, sendika tüzüğüne, sendika genel kurul kararlarına ve genel kurulca onaylanan bütçe hükümlerine uygun olup olmadığı ve harcamalar için yetkili organın kararının bulunup bulunmadığı incelenir.."

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarını yazılı görüşleri de alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.

TUTULACAK DEFTER, DOSYA ve KAYITLAR

MADDE 49- Sendika ve konfederasyonlar, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadırlar.

1. Üye kayıt fişleri ve defteri ile çıkış bildirimi (Bu fiş ve defterlerin şekil, ihtiva edeceği bilgiler Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmenlikle belirlenir.

2. Genel Kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defteri,

3. Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla kayıt edileceği gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,

4. Gelen evrakın aslı, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları,

5. Aidat, yevmiye, envanter defterleri ile defteri kebir,

6. Gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defteri ile gider evrakı ve bunların saklanmasına mahsus dosyalar.

Madde 7- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 49 uncu maddesinin 5 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Aidat, yevmiye, envanter, kasa ve demirbaş defterleriyle defteri kebir."

21 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

ZA HÜKÜMLERİ

Madde 59-7. 40 ncı maddenin ikinci fıksına aykırı hareket eden kurum ve kuruluşların yetkili sorumlularına fiilleri daha ır cezayı gerektiren bir suçun oluşturduğu takdirde bir yıldan üç yıla kadar pis cezasına hükmolunur. Ayrıca, yapılan li yardım veya bağış kendilerine ödetilir. yardım veya bağışı kabul eden sendika ya konfederasyonların yetkili sorumlularına da altı aydan bir yıla kadar hapis zasına hükmolunur.

40 ncı maddenin üçüncü fıkrasına ayır hareket eden sendika veya konfederasyon sorumlu yetkilileri hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezasına ve mali rdım veya bağışın bir mislinden aşağı mamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

40 ıncı maddenin dördüncü ve beşinci kralarına aykırı hareket eden işçi ve verenlerle kuruluş, dernek ve vakıfların tkili sorumlularına, alınan yardım veya ğışın beş misli ağır para cezası kmolunur. Bu yardım veya bağış, bir işçi sendikası veya konfederasyonunca, r işveren, işveren sendikası veya konfederasyonunu; bir işveren sendikası veya nfederasyonunca da işçi sendikası veya nfederasyonunu mali yollarla desteklemek amacıyla yapıldığı takdirde ayrıca aydan bir yıla kadar hapis cezasına kmolunur.

Madde 8- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 59 uncu maddesinin 7 nci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

"44 ncü maddenin 1 nci ve 4 ndü. fıkrasına aykırı hareket edenlere üç aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmedilir."

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarısı Taslağı

Madde 9- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 59 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"9. Bu kanunun aradığı şartları taşımamasına rağmen üye veya delege sıfatı ile seçime katılanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur."

İŞKOLLARI

MADDE 60- (Değişik:2882-28.8.1983)
işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları aşağıda belirtilmiştir:

- 1.Tarım ve Ormancılık,Avcılık ve Balıkçılık
2. Madencilik
- 3.Petrol,Kimya ve Laktik
- 4.Gıda Sanayii
- 5.Şeker
- 6.Dokuma
- 7.Deri
- 8.Ağaç
- 9.Kağıt
- 10.Basın ve Yayın
- 11.Banka ve Sigorta
- 12.Çimento,toprak ve cam
- 13.Metal
- 14.Gemi
- 15.İnşaat
- 16.Enerji
- 17.Ticaret,büro,eğitim ve güzel sanatlar
- 18.Kara taşımacılığı
- 19.Demiryolu taşımacılığı
- 20.Deniz taşımacılığı
- 21.Hava taşımacılığı
- 22.Ardiye ve antrepoculuk
- 23.Haberleşme
- 24.Sağlık

Madde 10- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"madde 60-İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları aşağıda belirtilmiştir.

- 1.Tarım ve Ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
- 2.Madencilik
- 3.Petrol,kimya ve lastik
- 4.Gıda Sanayi
- 5.Dokuma
- 6.Deri
- 7.Ağaç
- 8.Kağıt
- 9.Basın Yayın ve gazetecilik
- 10.Banka ve sigorta
- 11.Çimento, toprak ve cam
- 12.Metal
- 13.Gemi
- 14.İnşaat
- 15.Enerji
- 16.Ticaret, büro,eğitim ve güzel sanatlar
- 17.Kara taşımacılığı

2821 Sayılı Yasa Metni

25.

25. Konaklama ve eğlence yerleri

26. Milli savunma

27. Gazetecilik

28. Genel işler

Bir işyerinde yürütülen ası işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da gözönünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir.

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

18. Demiryolu taşımacılığı

19. Deniz taşımacılığı

20. Hava taşımacılığı

21. Haberleşme

22. Sağlık

23. Konaklama ve eğlence yerleri

24. Milli savunma

25. Genel işler.

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da gözönünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her işkolunda çalışan sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir."

2821 Sayılı Yasa Metni

İŞÇİ SENDİKALARINA AİDAT KESİLMESİ

MADDE 61- İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası-
nın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sen-
dika üyesi işçilerin listesini vermesi
üzerine, işveren, sendika tüzüğü uyarınca
üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri
üyelik aidatını ve toplu iş sözleşmesi,
Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya
ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçi-
lere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye
ve kestiği aidatın mev'ini belirterek tu-
tarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti
listesini sendikaya göndermeye mecburdur.
Bu aidat dışında sendika ödenmek üzere bir
kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi
ile kararlaştırılamaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika
tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen
aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya
karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir
ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği
miktar tutarınca genel hükümlere göre
sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya
verinceye kadar bankalarca işletme kre-
dilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek
zorundadır.

İŞE ALINAN VE AYRILAN İŞÇİLERİN BİLDİRİLMESİ

MADDE 62-İşveren yeni işçi alması halin-
de veya işçinin hizmet akdinin herhangi bir
sebeple sona ermesi halinde durumu, Çalışma
Bakanlığı ve bölge çalışma müdürlüğüne enbeş
gün içinde bildirmek zorundadır.

TÜRK-İŞ Önerisi

Maddenin birinci fıkrasının
sonuna; "... işverenin aidat kesme
mecburiyeti, toplu iş sözleşmesi-
nin süresi sona erse bile yenisi
yürürlüğe girinceye kadar devam eder."
cümlesi eklenmelidir.

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 11- 2821 Sayılı Sendika-
lar Kanunu'nun 62 nci maddesi aşağı-
daki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 62-İşveren yeni işçi alma-
sı veya işçinin hizmet akdinin her-
hangi bir sebeple sona ermesi halinde
durumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığına ve Çalışma ve Sosyal Gü-
venlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne
otuz gün içinde bildirmek zorundadır."

SAKLI HAKLAR

GEÇİCİ MADDE 4- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunan bir işçi kuruluşunun zorunlu organlarında üye bulunanlar bu Kanuna göre ilk olağan genel kurul toplantısına kadar durumlarını muhafaza ederler.

(Değişik 2. fıkra:2882-28.8.1983) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarına seçilmiş bulunanlardan, statülerine bakılmaksızın 9 uncu maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre dört veya daha fazla olağan genel kurul dönemini dolduranlar iki dönem daha seçilebilirler.

(Ek fıkra:2882-28.8.1983) Geçici 1 inci madde hükmüne göre federasyonların sendikaya dönüşmesi için federasyonun genel kurul kararı yeterlidir. Sendikaya dönüşen federasyonun ve bu sendikaya katılarak şube haline gelen federasyon üyesi sendikaların yöneticileri için de yukarıdaki fıkralar uygulanır.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum veya sendikalarından yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı almakta olanlardan sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarında görevli bulunanlar dört olağan genel kurul dönemini dolduruncaya kadar ve ayrıca iki olağan genel kurul dönemi daha seçilebilirler.

Üçüncü fıkranın sonuna; "... yukarıdaki fıkra hükümlerinden yararlanacak olan sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarında görevli bulunanlar bakımından 14 ncü maddenin ondördüncü fıkrasında öngörülen şartlar aranmaz..." cümlesi eklenmelidir.

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 12- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 7- Sendika ve konfederasyonlar, bu kanuna göre tüzüklerinde yapacakları değişiklikleri, kanunun yürürlük tarihinden itibaren en geç ilk genel kurulları sonuna kadar tamamlamak zorundadırlar.

Madde 13-2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 8- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun geçici 1 inci maddesinin 1 nci ve 2 nci fıkralarında yer alan hükümler, kamu işveren sendikaları hakkında uygulanmaz.

Kamu işveren sendikaları bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içerisinde olağanüstü genel kurul toplantılarını yaparak yeni tüzüklerini ve teşkilatlanmalarını bu kanuna göre düzenleyip ilk olağan genel kurul toplantısında zorunlu organlarını oluşturmak mecburiyetindedirler. Bu süre içerisinde teşkilatlanmalarını düzenlememiş ve zorunlu organlarını oluşturmamış teşekküller kendiliğinden feshedilmiş sayılırlar."

2821 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Madde 14- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Ek Madde- Bu Kanun'da geçen Çalışma Bakanlığı ismi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Bölge Çalışma Müdürlüğü de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir."

Madde 15- Bu Kanun , yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

2822 SAYILI SENDİKALAR KANUNU
DEĞİŞİKLİK ÖN TALEPLERİ
İKİNCİ SUNUŞ (15 Mart.1985)

ARABULUCULUK GÖREVİ

MADDE 23.-

22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa, 20 nci madde hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu, üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

SAKINCALARI : Bu madde ile ilgili değişiklik talebimiz, 22 nci madde ile ilgili talebimizin tamamlayıcısı niteliğindedir. Bu sebeple 22. madde için önerdiğimiz değişiklik doğrultusunda bu maddenin son fıkrasının da değiştirilmesi gerekmektedir.

ÖNERİ : Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"22 nci maddenin bir ve ikinci fıkralarına göre başvurular arabuluculuk sürelerinin sonunda anlaşma olmamışsa arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı, uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ eder..."

YASAĞIN BULUNDUĞU İŞLER

MADDE 29.-

Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz;

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir, deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

SAKİNCALARI :

2822 Sayılı Yasa; grev hakkının kullanımını, mecburi şekil şartları hak düşürücü sürelerle esasen zorlaştırmıştır. Keza yasa ile, idarî yargı kararı ile erteleme, ihtiyati tedbir yolu ile durdurma gibi yollardan grev hakkının sınırlandırıldığı açıktır.

Grev, işçinin en son başvurabileceği ve kullanma biçimi yasada düzenlenmiş bulunan hak alma silahıdır. Bu meşru silahın uygulanmasında, ülkenin bütününe ilgilendiren bir sonucun çıkması ihtimaline karşı yasa koyucu grevin ertelenmesini ve durdurulmasını mümkün kılacak açık hükümler koymuştur. Keza, bu meşru hakkın yanlış ve haksız olarak kullanılması halinde çok ağır müeyyideler öngörülmüştür. Yine yasa koyucu, grev uygulanmasında işverenin ve dolayısıyla üretimin belli ölçüde korunmasını ilkesini benimsemiştir. Eski uygulamalara nazaran grevin toplum huzuruna bozucu unsurları ise yeni yasada tamamen ortadan kaldırılmıştır.

Bütün bu düzenlemeler, grev hakkının kullanılması için "yasak işler" genişletilmesindeki maksadı kendiliğinden yerine getirmiştir.

ÖNERİ

: Maddenin aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz.

"Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Kamu tüzel kişilerin veya Kamu İstisadi Teşebbüslerin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım ve itfaiye işlerinde,
3. Cenaze ve tekfin işlerinde,
4. Noterlik hizmetlerinde. "

GREV VE LOKAVTIN UYGULANMASINDA İŞYERİNDEN AYRILMA ZORUNLUĞU

MADDE 38.-

Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan ve katılan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkış engellemeleri veya işyeri önünde veya civarında topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39 ncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. İşlerin görülmesinde de 43 ncu madde hükümlerine uyulması şarttır.

SAKINCALARI

: Yasanın 50 nci maddesinde, grev uygulaması halinde, mahallin en büyük mülki amirinin, grev uygulanan işyerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işleri ile ilgili tedbirleri almaya yetkili olduğu hükme konulmuştur.

Böyle olunca, maddede yer alan ve muğlak bir anlam taşıyan "ve civarında" ibaresinin metinden çıkarılması daha yararlı olacaktır. Çünkü, yasa koyucunun gözettiği, işyerinin selameti, halkın huzurunu bozmama amaçları 50 nci madde gereğince mülki amirlikçe alınacak tedbirlerle de yerini getirilecektir.

Bu itibarla, maddenin birinci fıkrasında yer alan;

"veya civarında" ibaresinin anlaşılması güçlük yaratmaktadır. "keza" ibaresi de belirgin değildir. Maddede yer alan "topluluk teşkil etmek" sözcükleri açıklığa kavuşturulmalıdır.

Üçüncü fıkra ile,

Grev yapılan işyerinde işverenin ekonomik faaliyetinin sürdürülmesi konusunda yasanın getirdiği sistem, grevin yapısıyla çelişmektedir. Grevin, sonuçta kendisine zarar vereceği kaygısı işverende yok ise, grev işçilerin ekonomik gelişmesini sağlamaya elverişli bir mücadele silâhı olarak değer taşımaz. Grevde gerek işletme rizikoları, gerek ekonomik rizikolar olacaktır ki, işveren üzerinde bir baskı aracı olarak anlaşılsun. Düzenlemede işverenin hareket alanı genişletilmiş, grev sonuçlanmasında görüşme gücünün değeri işveren lehine bozulmuştur.

Bu nedenle maddede değişiklik yapılmalıdır.

ÖNERİ :

Birinci fıkranın son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Üretim ve satışa matuf olmamak üzere işyerindeki stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, işyeri için gerekli araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 ncü madde hükümlerine uyulması şarttır..."

GREV GÖZCÜLERİ

MADDE 48.-

Kanuni grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmak sizin ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

"Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında, grev yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barındırma vasıtaları kurulamaz.

SAKINCALARI :

Kanun koyucu grev uygulamasının, usul ve esaslara azami riayet ile mümkün olabileceğini çeşitli maddelerde belirtmiştir. Böyle olunca, grevin yasalara uygunluğunun denetimi önem taşımaktadır. Sadece işyerinin giriş ve çıkışlarına konulacak gözcüler, işyerinin selametini ve güvenliğini sağlayıcı önlemler alamazlar. Oysa, grev gözcülerinin sorumlulukları büyüktür. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi de yeterli sayıda elemanın görev yapması ile mümkün olabilecektir.

Grev gözcülerinin sayısı yeterli değildir. Grevin selâmetle yürütümü için gözcü sayısının işyeri temsilci sayısına yükseltilmesi gerekir. Grev uygulamasında, çadır dahi kurulamaması hava şartları ve işyerinin coğrafi durumu nazara alındığında grevi imkansız hale getirebilecek niteliktedir. Kaldı ki, çadır kurulmasının hiçbir sorun yaratmayacağı tabiidir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı, üretim çeşidi ve işyeri kapasitesi ile işyerinin bulunduğu mahal ve yüzölçümü birbirinden çok farklı olabileceğine göre her işyeri için standart ikişer gözcü yeterli olamaz.

(B)

ÖNERİ

a) Birinci fıkra sonundaki "... kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir" cümlesi; "kendi üyeleri arasından en çok 2821 Sayılı Yasanın 34 ncü maddesine göre tayin edilen işyeri sendika temsilcisi adedi kadar grev gözcüsü koymaya yetkilidir." şeklinde değiştirilmelidir.

b) Maddenin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Grev gözcüleri, 38 nci maddede belirtilen hususlar dışında işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar."

c) Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"İşyeri önünde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından çadır hariç, kulübe ve baraka gibi barındırma vasıtaları kurulamaz."

(1985 / Haziran)

2822 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI ve DÜZEYİ

MADDE 3- Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

MADDE 1- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3 ncü maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine veya müesseseye sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işin ve işletmeciliğin icabı olduğu, işyerleri arasında ekonomik bir bütünlük ve merkezi bir idareye bağlılık bulunduğu hallerdebu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir."

YETKİ

MADDE 12- Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunduğu halinde bu işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Maddenin üçüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yetki belgesi almak üzere başvuruda yada yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez..."

MADDE 2- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12 nci maddesinin 3 ncü ve 4 ncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tesbitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde

İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki tüm işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

İstatistiğin yayımından itibaren onbeş gün içinde istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesi ile Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır. Süresi içinde itiraz edilmeyen istatistikler ile itiraz hakkında mahkemece verilen kararlar kesindir.

YETKİ TESPİTİ İÇİN İŞÇİ SENDİKASININ BAŞVURUSU

MADDE 13- Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister.

belirtilecek işkolundaki tüm işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı, toplu sözleşme ve diğer işlemler için bir sonraki istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki tesbiti için yapılan başvuru tarihinde yüzde on çoğunluğu sağlamış olan işçi sendikasının durumu daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

Yayımdan itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir, ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesi ile bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır. İtirazın incelenmesinde sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yayımlanan istatistikler esas alınır. Mahkemece verilen karar temyiz edildiğinde Yargıtay'ca bu temyiz talebi onbeş gün içinde kesin karara bağlanır."

MADDE 3- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 13 nci maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; kayıtlarına göre toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu, işyerindeki işçi ve üye sayısını o işkolunda kurulu yüzde onu aşmış işçi sendikaları ile taraf

2822 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikaların 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 bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.

işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene, başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir."

YETKİ İTİRAZI

MADDE 15- Kendilerine 13 ve 14 ncü 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 işgünü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki İş Mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma bakanlığına veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir.

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.

Maddenin birinci fıkrasının sonuna aşağıdaki cümlelerin eklenmesini öneriyoruz. "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz."

MADDE 4- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15 nci maddesinin 1 nci ve 2 nci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Kendilerine 13 ve 14 ncü maddeler uyarınca gönderilen tesbit 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 ve delillerini göstererek yazının kendilerine tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı halde itiraz Ankara'daki İş Mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili

2822 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Ancak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil etmeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. Sebep ve delil gösterilmeksizin yapılan itirazlar mahkemece incelenmez.

Yetki tesbit işlemine karşı ileri sürülecek itirazlar mahkemece duruşma yapılarak karara bağlanır. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde, Yargıtay'ca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır."

YETKİ BELGESİ

MADDE 16- Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takibeden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü için de ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, sözleşmenin işyerinde ilânı tarihinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce dava yoluyla ileri sürülebilir.

Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekir.

İkinci fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma Bakanlığınca durumun tesbitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir.."

MADDE 5- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 16 ncı maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, durumun öğrenilmesinden itibaren kırkbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığınca taraflara tebliğ edilir. Bu tebliğe uyulmadığının tesbiti halinde tesbit tarihinden itibaren kırkbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgililerce toplu sözleşmesinin hükümsüzlüğü dava yolu ile ileri sürülebilir."

2822 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

Du davada, hakim talep üzerine gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

MADDE 17- Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

Du süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü eklemek zorundadır.

Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

MADDE 6- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 17 nci maddesinin 3 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Toplu görüşme çağrısına çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü eklemek zorundadır. Ancak, tarafların; toplu görüşmede ileri sürecekları diğer teklifler, ilk teklifte ileri sürülenlerin üzerinde yükümlülük getirmemek ve uyuşmazlık maddesi olmamak kaydı ile değişiklik yapma hakları saklıdır."

UYUŞMAZLIĞIN TESPİTİ

MADDE 21- Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı işgünü içerisinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir.

Birinci fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse, veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı işgünü içerisinde yazı ile bildirir."

MADDE 7- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 21 nci maddesinin 1 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse, diğer taraf durumu görevli makama altı işgünü içerisinde yazı ile bildirir."

ARABULUCULUK

MADDE 22- Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 ncu maddeye göre düzenlenen resmi listeden veya liste dışından biri arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayini için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri veya her ikisi bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam, başvuru üzerine veya resen altı işgünü içinde 15 nci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder. Birinci fıkraya göre tayin edilmiş bir arabulucu var ise tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde bu arabulucu görevine devam edebilir.

Resmi arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan, tarafların göreve devam etmesi için anlaşmışları arabulucunun görevi ise altmışıncı günün bitiminden itibaren başlar.

Maddenin ikinci ve son fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam, başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15.maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder. Birinci fıkra uyarınca arabulucu tayini yoluna gidilmiş olup da anlaşma sağlanamamış ise, uyuşmazlığın tesbiti bakımından 60 günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve **tekrar** resmi arabulucu tayininde zorunluluk yoktur.

Resmi arabulucunun görevli mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar.."

MADDE 8- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 22 nci maddesinin 1 nci ve 2 nci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri otuzuncu günden itibaren üç işgünü içinde görüşmelere 59 ncu maddeye göre düzenlenen resmi listeden veya liste dışından bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam arabulucu tayin için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır.Taraflar bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda anlaşma sağlanamazsa görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tesbit eder. Ancak, taraflardan her ikisinin de toplantıya katılmaması halinde arabulucu isteminden vazgeçilmiş sayılır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa veya birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemişse altmış günlük sürenin dolması beklenilmeksizin görevli makam, başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde resmi listeden veya liste dışından arabulucu seçmelerini taraflara bildiri. Bu süre sonunda taraflarca arabulucu seçilmezse görevli

ARABULUCULUK GÖREVİ

MADDE 23- 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa, 20 nci madde hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu, üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

Madde nin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"22 nci maddenin bir ve ikinci fıkralarına göre başvurular arabuluculuk sürelerinin sonunda anlaşma olmamışsa arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı, uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ eder.."

Makam resmi listeden bir arabulucuyu ad çekmek sureti ile tesbit eder. Ancak; birinci fıkraya göre tayin edilmiş bir arabulucu var ise, tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde bu arabulucu görevine devam edebilir. Resmi arabulucunun görevi, görevli makamca kendisine yapılacak duyurudan; tarafların göreve devam etmesi için anlaştıkları arabulucunun görevi ise altmışıncı günün bitiminden itibaren başlar."

YASAĞIN DULUNDUĞU İŞLER

MADDE 29- Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi, deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

Maddenin aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz.

"Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Kamu ve tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım ve itfaiye işlerinde,
3. Cenaze ve tekfin işlerinde,
4. Noterlik hizmetlerinde."

GREV OYLAMASININ SONUCU

MADDE 36- Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakla belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük malki amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

MADDE 9- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 36 ncı maddesinin 3 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz."

İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşp ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

GREV ve LOKAVTIN BAŞLAMASI

MADDE 37- Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda yasak sona ererse veya sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırır veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse grev ve lokavt yapabilmek için, birinci fıkradaki usule uymak gerekir.

Birinci fıkranın sonuna aşağıdaki cümle eklenmelidir.

"..Bildirim usulü aksaklıklar sonucu 6 işgünü öncesinden işverene ulaştırılmaması halinde işçi sendikası, 60 günlük süre içinde kalmak kaydıyla grevin uygulanacağı tarihi tekrar işverene bildirerek bildirim tarihinde uygulamaya koyabilir."

GREV ve LOKAVTIN UYGULANMASINDA İŞYERİNDEN AYRILMA ZORUNLUĞU

MADDE 38- Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları,hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde veya civarında topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Greve katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39 ncü maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına,satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 ncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

Birinci fıkranın son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin,işyerlerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Üretim ve satışa matuf olmamak üzere işyerindeki stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına,işyeri için gerekli araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde 43 ncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

İŞÇİ ALMA ve BAŞKA İŞE GİRME YASAĞI

MADDE 43- İşveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde,42 nci madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. 39ncü madde uyarınca grev ve lokavta katılamayacak işçilerden,haklı sebeple hizmet akti feshedilenlerin yerine işçi alınması imkanı saklıdır.

Birinci fıkranın sonuna aşağıdaki hüküm eklenmelidir.

"İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin yada taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğünce denetlenir."

MADDE 10- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 43 ncü maddesinin 1 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşveren,kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42 nci madde hükmü gereğince hizmet akidlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz ve başkalarını çalıştıramaz,.)..

2822 Sayılı Yasa Metni

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık tasarı Taslağı

38 nci maddenin ikinci fıkrası uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara, greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet aktinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akti, işverence feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödenmeksizin feshedilebilir.

Otuzdokuzuncu madde uyarınca grev ve lokavta katılamıyacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetim elemanlarınca denetlenir."

GREV GÖZCÜLERİ

MADDE 43- Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır,

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

"Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında, grev yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

İşyeri ve çevresine grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barındırma vasıtaları kurulamaz.

a) Birinci fıkra sonundaki; ".kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir" cümlesi "kendi üyeleri arasından en çok 2821 sayılı yasanın 34 üncü maddesine göre tayin edilen işyeri sendika temsilcisi adedi kadar grev gözcüsü koymaya yetkilidir." şeklinde değiştirilmelidir.

b) Maddenin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"Grev gözcüleri, 38 nci maddede belirtilen hususlar dışında işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar."

c) Maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

"İşyeri önünde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından çadır hariç kulübe ve baraka gibi barındırma vasıtaları kurulamaz." biçiminde dengeli bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

YÜKSEK HAKEM KURULUNUN KURULUŞU

MADDE 53- Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1.Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında işçi ve işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan ekonomi,işletme sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3.Çalışma bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4. Devlet Plânlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı,

5.İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayı-ı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

6. İşverenler adına biri en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, diğeri kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilecek iki üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca Hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi,her seçim döneminden üç ay önce Çalışma Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Madde metninin aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz.

"Yüksek Hakem Kurulu;

1.Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

2. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek dört üye,

3. İşveren adına, ikisi en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, diğer ikisi kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilecek dört üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir."

MADDE 11- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 53 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu

Madde 53- Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1.Bakanlar Kurulunca işçi ve ya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan,ekonomi,işletme,sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2.Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından görevlendirilecek bir üye,

4. Devlet Plânlama Teşkilatı Müsteşarı tarafından görevlendirilecek bir üye,

5. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan Konfederasyonca seçilecek iki üye, bu konfederasyonun Yüksek Hakem Kurulu toplantılarından çekilmesi halinde üye sayısı bakımından sonra gelen işçi

konfederasyonu, o da olmaz ise en çok üyeyi temsil eden bağımsız işçi sendikasıncı seçilecek iki üye,

6.İşverenler adına biri en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, bu konfederasyonun Yüksek Hakem Kurulu toplantılarından çekilmesi halinde üye sayısı bakımından sonra gelen işveren konfederasyonu, o da olmaz ise en çok işvereni temsil eden bağımsız işveren sendikasıncı diğeri kamu işverenlerini temsilen Başbakan tarafından seçilecek iki üyeden,

Oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtayın Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Bu maddede sözkonusu seçici kurullar üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birincitoplantı nisabı sağlanamadığı takdirde, ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır."

RESMÎ ARABULUCULUK

MADDE 59- Çalışma bakanlığına bağlı olarak kurulacak resmi arabuluculuk teşkilatı bu Kanunda öngörülen resmi arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alır.

Resmi Arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmi arabuluculara ödenek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 nci maddeye göre çıkarılacak tüzükte düzenlenir.

Resmi arabulucunun istediği her türlü bilgiyi gerek taraflar, gerek diğer bütün ilgililer vermeye mecburdurlar.

Resmi arabulucuların ücretleri bu teşkilata bağlı fondan ödenir. Arabulucuyu tayin eden mahkeme bu esaslar çerçevesinde ve uyuşmazlığın önemini ve arabulucunun görev süresini dikkate alarak ücreti tespit eder.

Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların fona ödemeleri gereken ücretlere ait esaslar da bu tüzükte belirtilir.

Resmi arabuluculuk teşkilatı arabulma faaliyetine girişilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamuoyuna açıklayabilir.

tarafların anlaşarak tayin edecekleri arabulucunun ücreti kendileri tarafından serbestçe tespit edilebilir.

MADDE 12- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 59 ncu maddesinin 4 ncü ve 5 nci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve bu maddeye bir fıkra eklenmiştir.

"Resmi arabulucuların ücretleri bu teşkilata bağlı fondan ödenir. Arabulucu tayin eden görevli makam bu esaslar çerçevesinde ve uyuşmazlığın önemi ve arabulucunun görev süresini dikkate alarak ücreti tesbit eder.

Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların fona ödemeleri gereken ücretlere ait esaslar ile ücretlerden fon masrafı olarak kesilecek miktar ve bu ücretlerin banka faizlerinin kullanılma usul ve esasları da bu tüzükte belirtilir.

Arabuluculuk fonundan yapılan ödemeler Gelir Vergisi'nden muaftır. Tarafların fona ödemeleri gereken ücretler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca düzenlenen belgeler İcra ve İflas Kanununun 68 nci maddesinde sayılan belgeler hükmünde olup, bu ücretlerin takip ve tahsilinde kamu alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin esaslar uygulanır."

2822 sayılı Yasa

TÜRK-İŞ Önerisi

Bakanlık Tasarı Taslağı

DENETLEME

MADDE 64- Toplu iş sözleşmesine veya 63 ncü maddede belirtilen hakem veya mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

MADDE 13- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 64 ncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Grev ve lokavt sırasında yapılacak şikayet başvuruları Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca sonuçlandırılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kararına karşı 15 nci maddede belirtilen şekilde itiraz edilebilir.

MADDE 14- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"EK MADDE- Bu Kanunda geçen Çalışma Bakanlığı ismi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Bölge Çalışma Müdürlüğü'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı Bölge Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir."

MADDE 15- Bu Kanun, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

- . TÜRK-İŞ 1475, 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar Uygulama Sorunları Konferansı (11 Temmuz 1985) Çağrı Yazısı.
- . Konferans Programı
- . TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ın Konferansı Açış Konuşması
- . Sonuç Tebliği

T Ü R K - İ Ş

1475,2821 ve 2822 Sayılı Yasalar

Uygulama Sorunları Konferansı

11 Temmuz 1985, ANKARA)

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ŞEVKET YILMAZ'IN

AÇIŞ KONUSMASI

1475 Sayılı İş Yasası ile 2821 ve 2822 sayılı Yasaların uygulama sorunlarının ele alınacağı bu toplantımızı açıyorum.

"Bilebildiğim kadarıyla şu saatlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda da aynı konularda bir çalışma yapılmaktadır.

Bakanlık düzenlediği toplantıya işçi hak ve özgürlüklerinin geleceği ve hür sendikacılık ilkeleri bakımından son derece sakıncalı bulduğumuz kendi hazırlığını götürmüş bulunmaktadır. Düzenlemeler arasında uygulama sorunları ile sınırlı olarak, TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan bazı değişikliklere yer verilmiş olması sonuca etkili değildir. Tasarı tümüyle değerlendirildiğinde, değindiğim sakıncaları bünyesinde taşımaktadır. Bu tutum karşısında, davet edilmiş olmamıza rağmen, bu toplantıya katılmayı gereksiz gördük. Zira Bakanlık Tasarısı, bugünkü şekli ile,

- . Çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi ilkeleriyle çelişen,
- . hür sendikacılık hareketini doğrudan idarenin kontrolü altına almayı amaçlayan,
- . serbest toplu pazarlık düzeninin mevcut aksaklıklarını daha ileri boyutlarda arttıran,
- . çalışma barışı idealini kökünden tahrip eden bir niteliktedir.

Böyle bir hazırlık ancak işçiler dışında, birbirine ötedenberi destek olduğu söylenen çevrelerce tartışılabilirdi; işte bugün orada bu yapılmaktadır. Bizler ise burada Türk Sendikacılık Hareketi'nin görüş ve isteklerini ortaya koymaya çalışacağız.

2821 ve 2822 sayılı Yasalarda derhal değişiklik yapılması ihtiyacı bugün ortaya konmuş değildir.

Hatırlanacağı üzere bu Yasalar "tasarı" aşamasında iken, hatta çok daha öncesinde, Anayasa Tasarısının kamuoyunda tartışılmaya başlandığı günlerde, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, yurdumuzda demokratik düzen içinde işçi hak ve özgürlüklerinin ne suretle düzenlenmesi gerektiğini defaatle ortaya koymuştu.

TÜRK-İŞ açısından sorun öncelikle bir "özgürlük sorunu" idi.

"Hür sendikacılık" sorunuydu.

TÜRK-İŞ yapılacak düzenlemelerde, Batı Demokrasilerinde işçilere tanınanlardan ne bir fazla, ne bir eksik istiyordu. Yeni değil, ilkeleri, 1948'lerde Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nda ve Birleşmiş Milletler Teşkilatına bağlı ihtisas organlarında tartışılıp kararlaştırılan düzenlemeler, 1963'lerde olduğu gibi, 1982'lerde de korunsun, temel işçi hak ve özgürlüklerine saygı gösterilsin istiyorduk. Ölçü olarak, yine, tüm Batı Demokrasilerinde kabul edilen ölçülerden, Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarından hareket ediyorduk. Özetle, tüm düzenlemelerde, "Sendika Hakkının ve Örgütlenme Özgürlüğünün Korunması" na dair 87 Sayılı Sözleşmeye ve "serbest toplu pazarlık hakkının korunması ve geliştirilmesine" dair 98 Sayılı Sözleşmeye uygun hareket edilmesi gereğine işaret ediyorduk.

Bu işaretlerimiz kısmen dikkate alındı. Bir kısmı ise uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine terkedildi. 1984 başından bugünlere kadar yaşanan deneyimler Yasal düzenlemelerde Tasarı aşamasında iken tespit ettiğimiz ve açıkladığımız çıkmazlarda ne kadar haklı olduğumuza ortaya koydu. Aynı tespitleri Aralık/1983'de toplanan TÜRK-İŞ 13.Genel Kurulu da yaptı ve uluslararası hukuk kurallarına uygun suretle Yasaların değiştirilmesi için çalışılması sorumluluğunu verdi. O tarihten bu yana Konfederasyonumuzun tüm çalışmaları bu doğrultuda olmuştur ve Devam etmektedir.

Değerli Yöneticiler,

Yasa değişiklik isteklerinin TÜRK-İŞ/HÜKÜMET Zirve Toplantılarının en önemli gündem maddesini teşkil ettiği hatırlardadır. Çoğu 1984 başında Hükümete ve TMM'ne ulaştırılmış bulunan değişiklik önerilerini hakkında, bugüne kadar, geçerli tek adım atılmış değildir. Keyfi işte çıkarmalar, hiyleli işyeri kapatmaları karşısında tahakkuk etmiş ve birikmiş işçi alacaklarının tahsilinin kolaylaştırılması yolundaki iste hile, prensipte mutabakat beyan edilmiş olmasına rağmen, tam olarak gerçekleştirilmemiştir.

2821 ve 2822 sayılı Yasalarda yapılması öngörülen değişiklikler bir "özel muameleye" tabi tutulmuş, çıkmazların 11 Şubat 1985 tarihin yapılan TÜRK-İŞ/HÜKÜMET zirve Toplantısı sonrasında hemen ele alınmasında görüş beraberliğine varılmıştır.

TÜRK-İŞ bu mutabakat çerçevesinde ve yaptığı önerilerin "uygulama sorunları ile sınırlı olduğunu" özellikle belirterek 2821 ve 2822 Sayı Yasalarda bu aşamada yapılmasını istediği değişiklikleri 15 Şubat 1985 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir "ön sunuş" olarak vermiştir. Öneriler, Teşkilatımızın yine uygulama sorunları ile sınırlı görüşleri alınarak, 15 Mart 1985 tarihinde ikinci kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilmiştir. Bakanlık bunlardan 9'una katıldığını yazı ile duyurmuş, katılmadıkları konusunda açıklayıcı bilgi verilmiştir. Bu gelişmelerden sonra, üzerinde mutabakata varılan hususlarla ilgili Yasa değişiklik çalışmasının başlatılacağı ümid edilirken, Bakanlığın konuyu saptırdığı ve değişiklik yapılması fırsatından yararlanarak yeni ve hür sendikacılık ilkeleriyle, serbest toplu pazarlık hakkıyla taban tabana zıt düzenlemeler peşinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Üstelik Bakanlık sorunların "işçi/işveren/Hükümet ve Üniversite temsilcilerince enine boyuna tartışıldığı bir çalışma sonrasında" değerlendirildiği, olgunlaştırıldığı gibi gerçekleri yansıtmayan, hatalı sakat bir izlenim de yaratma peşindedir.

Bunun gibi, yakın geçmişte, yine kamuoyunu yanıltma amacıyla, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye'deki gelişmeleri "olumlu" gördüğü dair haberler yaymaktan, beyanatlar vermekten kaçınılmamıştır. Oysa, gerçek yaratılmak istenen bu izlenimin tamamen tersidir. ILO 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar konusunda dün ne söylüyorsa, bugün de aynı görüşlerini muhafaza etmektedir.

Değerli Yöneticiler,

2821 ve 2822 sayılı Yasalardaki tertip, "1475 sayılı Yasa uygulama sorunları" adı altında, İş Yasasında da "asgari ücret tespiti yöntemi" bakımından tekrarlanmak istenmektedir. TÜRK-İŞ'in bu konudaki önerileri, genel olarak, "işçi çıkarma eylemleri" nin haklı ve geçerli sebep ilkesi ile yargı denetimine tâbi tutulmasını, asgari ücretlerin enflasyon karşısında sürekli olarak korunmasını hedef alırken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birinci konuda sessiz, asgari ücretler konusunda ise, tespit yönteminde köklü değişiklikler yapma peşindedir. Üstelik bu yapılırken, yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından tasdik edilmiş bulunan bir Sözleşmesi ihlâl edilmiş olacaktır. Bakanlık bu konunun da sözde işçi/işveren/Hükümet üç'lüsü ile Üniversite temsilcileri tarafından olgunlaştırıldığına öne sürecektir.

Bu tertiplerin kesinlikle içinde olmayacağımız ve sonuçlarını kabul etmeyeceğimiz bilinmelidir.

Bunu söylerken, "işçi/işveren/Hükümet Üç'lüsü" nün ortak çalışması ile çoğu sorunun çözümünde etkili olabilecekleri gerçeğini göz ardı etmediğimi özellikle belirtmek istiyorum. Akılcı diyalog, yöntem olarak, Batıya özgü demokratik sistemde çelişkileri en aza indirmen hatta "KONSENSUSA", diğer bir deyişle, belirli fedakarlıklarla ulaşılan uzlaşma noktasına, gelebilmenin başlıca yoludur. Bunu, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasiye tüm kuralları ile inanan bir işçi hareketinin yöneticisi olarak belirtiyorum.

Ancak diyalogu "akılcı" yapabilmenin yolları vardır.

Bunun temelinde, özellikle işçiler bakımından, hak ve özgürlüklere saygı esası yatar. Önce herkes, demokratik bir yapıda, hak ve özgürlüklerin esasına saygı gösterecektir. Hareket noktasını bu zihniyet, diğer bir deyişle "saygı" açısından aşılamayacak duvarlar teşkil edecektir. Bu yapıldıktan ve örnekleri somut olarak ortaya konulduktan sonradır ki, herkes yekdiğerine, söylediklerine ve hazırlıklarına saygı ile bakabilir. Ben bu eksikliği, halâ demokrasiyi tüm kuralları ve kurumları ile yerleştirme çabamız içinde aşılabilecek bir yön olarak kabul ediyorum. Yeter ki, iyi niyet egemen olsun, "ben yaptım oldu..." diye özetlenebilecek olan sakıncalı görüş terkedilsin.

Değerli Yöneticiler,

Bu Konferansımızda iki değerli Hukukçumuz her üç Yasada yapılması düşünülen değişiklikler konusunda bilgi verecekler. Bu çalışmayı değerli Yönetici arkadaşlarımızın katkısı izleyecek. Gerekirse bu çalışmalara önümüzdeki günlerde de devam edeceğiz. Çalışmalarımızın sonuçları ise bir "sonuç tebliği"nde yer alacak.

Çalışmalarda hepinize başarılar diliyor, değerli katkılarınız için teşekkürlerimi, Yönetim Kurulumuz adına, sunuyorum."

T Ü R K - İ Ş

1475,2821 ve 2822 Sayılı Yasalar

Uygulama Sorunları Konferansı

Sonuç Tebliği

(15 Temmuz 1985,Ankara)

"11 Temmuz 1985 tarihinde Ankara'da TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 1475 Sayılı İş Yasası değişiklik önerilerini değerlendirmek üzere toplanan TÜRK-İŞ yöneticileri ve üye kuruluşlar hukuk danışmanları aşağıdaki tespitleri yapmışlardır:

(1) 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi,Grev ve Lokavt Yasası mevcut şekli ile işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kurallarına, özellikle Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün Sözleşmelerine aykırı düzenlemeleri içermektedir.

2821 Sayılı Sendikalar Yasası açısından "sendika-kuruma ve sendikalara üye olma özgürlüğünde haksız ayırımlar yapılmış; işçilerin kendilerini yönetecek yöneticileri özgürce seçebilme hakkı, seçim koşullarında getirilen kısıtlamalarla, sınırlandırılmış; sendika gelirleri kısıtlanmış; sendika giderleri "amaca uygunluk" gibi, takdir idarenin keyfiliğine bağlı muğlak bir kriterle bağlanmış; Devlet denetimi adı altında siyasal iktidara hudutsuz yetkiler tanınmış; uluslararası örgütlere üye olma hakkı "ön izine" bağlanmıştır." tüm bu düzenlemelerde ILO ilkeleri çiğnenmektedir.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda ise "toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak sendikanın belirlenmesi yönteminden başlayarak arabuluculuk kurumunda ve özellikle grev hakkında"olağanüstü kısıtlamalar ve idarenin sendikacılık hareketini kontrolünü ön plânda tutan düzenlemeler söz konusudur.

(2) TÜRK-İŞ, 15 Şubat 1985 tarihinde açıkladığı üzere, bu aşamada her iki yasada "uygulama sorunları ile sınırlı" bir dizi değişiklik önerisi hazırlamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise bu önerilerden bazılarına hazırladığı Tasarıda yer verirken,gerek benimsemediği öneriler,gerekse eklediği yeni düzenlemelerle Türkiye'de sendika özgürlüğünü kökünden tahribe yönelmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlıklarını 11 Temmuz 1985 günü düzenlediği bir toplantıda tartışmaya açması bir tertipten ibarettir ve amaç, değişiklik ihtiyacının sözde işçisi, işvereni ve bilim çevreleri ile tartışılıp, olgunlaştırıldığı izlenimini vermektir.

TÜRK-İŞ, kendi dışında yapılan bu çalışma sonuçlarını kabul etmemektedir. Esasen çalışma, siyasal iktidar/işveren ve işveren hak ve çıkarlarını korumakla devli bir kısım öğretim üyesinin aynı tertip içinde birleşmesinden ibarettir.

(3) Bakanlık Tasarısı ve Tasarının benimsendiği açıklanan düzenlemeleri, özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Tasarıya dahil edilen hükümler çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi ilkeleri ile çelişen, hür sendikacılık hareketini doğrudan idarenin kontrolü altına almayı amaçlayan, serbest toplu pazarlık düzeninin mevcut aksaklıklarını daha ileri boyutlarda arttıran bir niteliktedir.

(4) TÜRK-İŞ anılan yasaların işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kurallarına, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine aykırı yönlerinin değiştirilmesi gerektiği yolundaki görüşlerini korumaktadır. Türk işçilerinin bu yöndeki mücadelesi sürdürülecek, tertip bozulacaktır."

T Ü R K - İ Ş

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

GENEL MERKEZİ

CONFEDERATION OF TURKISH TRADE UNIONS

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS D'OUVRIERS DE TURQUIE

Telefon : 33 31 25 - 29
Telefon

Bayındır Sokak No. 10

Telgraf : TÜRK-İŞ
Cable

Sayı
Ref

T Ü R K - İ Ş

ANKARA

1475,2821 ve 2822 SAYILI KANUNLAR

UYGULAMA SORUNLARI KONFERANSI

11 Temmuz 1985, ANKARA

Aralık/1983'de toplanan TÜRK-İŞ 13.Genel Kurulu, 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 1475 Sayılı İş Yasası'nda işçi hak ve özgürlüklerini düzenleyen uluslararası hukuk kuralları ışığında değişiklik yapılması gereğine işaret etmiştir.

TÜRK-İŞ 13.Genel Kurul kararına göre, işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili olarak yapılacak tüm düzenlemelerde, işçi haklarını güvence altına alan evrensel ilkelerin uygulama alanına sokulmasına çalışılacaktır. Genel Kurul, bu çerçevede tüm düzenlemelerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Andlaşması, Fıledelfiya Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Ana Statüsü, BM İnsan Haklarını ve Temel Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasası ve Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri'nde yer alan ilkelere uygun olması için çalışılmasını kararlaştırmıştır.

Aralık/1983'den bu yana Konfederasyonumuz çalışmalarını bu yönde yoğunlaştırmış, esas ilgilendiren çeşitli çıkmazlar yanında, her üç Yasada uygulama sorunları ile de karşılaşılması karşısında, "Uygulama sorunlarına" öncelik tanıyan bir yaklaşım benimsenmiştir.

Bu çerçevede, Konfederasyonumuzca 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası uygulamasında görülen aksaklıkların öncelikle giderilmesini amaçlayan bir dizi değişiklik önerisi hazırlanarak 11 Şubat 1985 tarihli TÜRK-İŞ/HÜKÜMET Zirve Toplantısında varılan ilke anlaşması uyarınca 15 Şubat 1985 günü Başbakanlığa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunulmuştur. Bu ön sunuşu takiben 21 Şubat 1985 günü Genel Başkanlıklardan, var ise önerilerini 9 Mart 1985 tarihine kadar Konfederasyonumuza bildirmeleri istenilmiş, öneriler değerlendirilerek 15 Mart 1985 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ikinci sunuş yapılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 18.3.1985 günü, 020402 sayılı bir yazısı ile öneriler içinde bir kısım ile mutabakat içinde olduğunu duyurmuştur.

./..

Bu gelişmelerden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın TÜRK-İŞ önerisinde yer almayan ve özünde hür sendikacılık ilkeleri ve sendikal hak ve özgürlüklerle temelden çelişen yeni bir kısım değişiklik önerileri hazırladığı istihbar edilmiştir. Bu bilginin doğru olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanarak Konfederasyonumuza 28.Haziran.1985 tarihinde gönderilen yazı ekindeki tasarıdan görülmektedir.

1475 Sayılı İş Yasası değişiklik önerileri ise, bilindiği gibi, TÜRK-İŞ tarafından 6.5.1984'de Hükümete, işçi kökenli milletvekillere ve TBMM Başkanlığına sunulmuştur. Bu öneri ile TÜRK-İŞ süresi belli olmayan iş akitlerinin feshinde "haklı sebep" ve "yeterli sebep" ilkeleri ile "yargı denetimi" esaslarını savunmuş, işçi çıkartmalarda keyfiliğin önlenmesi istenilmiştir. Yaşam koşulları karşısında hiçbir değeri kalmayan asgari ücretlerin korunmasını hedef alan ikinci bir öneri ise, yine 1475 sayılı Yasa çerçevesinde 21.2.1985'de Hükümete iletilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu öneriler içinde "asgari ücret düzenlemesini" ön plana almış ve tespit yöntemini kökünden değiştiren ve nitelikçe Türkiye'nin tasdik ettiği Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşme ve uygulaması ile çelişen bir öneri geliştirmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, daha sonra, her üç Yasa değişikliğinin Hükümet, işçi, işveren, Üniversite temsilcileri tarafından ele alınacağını ifade ettiği bir toplantı düzenlemişse de, TÜRK-İŞ, Tasarıların içeriği karşısında buraya katılmamaya karar vermiştir.

Bu açıklama ekinde sunulan metinlerde her üç Yasa ile ilgili değişiklik önerileri (a) Yasanın yürürlükteki hükmü (b) TÜRK-İŞ değişiklik önerisi ve (c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tasarısında yer alan hükümler biçiminde ve karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Bilgilerinize sunulur.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

T Ü R K İ Ş
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
1475,2821 ve 2822 Sayılı
Kanunlar Uygulama Sorunları
Konferansı
(11.Temmuz.1985, ANKARA)

PROGRAM :

11.7.1985

Perşembe 10.30 Açılış : TÜRK-İŞ Genel Başkanı
Şevket YILMAZ

11.00 2821 Sayılı Sendikalar ve 2822 Sayılı TSGLK
Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri
Av.Hüseyin EKMEKÇİOĞLU

11.45 1475 Sayılı İş Yasasının 33 ncü Maddesinin
Değiştirilmesi Hakkındaki Tasarı ile İlgili
Görüş ve Öneriler...
Av.Gültekin ÖZDENER

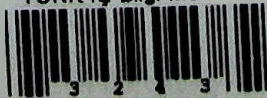
12.15 Panel - Tartışma.

Panelistler: Orhan ERÇELİK, TES-İŞ Gen.Bşk.
Mehmet ACIDERELİ, DEMİRYOL-İŞ Gen.
Başkanı
Kenan DURUKAN, T.HARB-İŞ
Genel Başkanı
Yaşar DOĞUALP, ŞEKER-İŞ Gn.Bşk.
Mustafa BAŞOĞLU, SAĞLIK-İŞ Gn.Bşk.
Raci BAYÜLKE, BASS Gen.Sekr.

13.30 Kapanış.

YER : TÜRK-İŞ Kitaplık Salonu.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



344.01 282 1985