

1982 Anayasası ve Yasa  
Sendikalar Yasasının Gerekliği  
Girmez, İsmail

## DAYANIŞMA ÜDENTİSİYLE SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA

Anayasa ile güvence altına alınan sendikal özgürlük, "olumlu sendika özgürlüğü" ve "olumsuz sendika özgürlüğü" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, işçilerin özgürce sendika kurma ve kurulmuş olan sendikalara üye olma hakkını içerir. 1961 Anayasasının 46. maddesinde sendikalara "serbestçe üye olma" biçiminde yer alan olumlu sendika özgürlüğü, 1982 Anayasasının 51. maddesinde daha ayrıntılı düzenlenmiştir: "İşçiler ve işverenler ... önceden izin almaksızın sendikalar ... kurma hakkına sahiptirler. Sendikalara üye olmak ... serbesttir... Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmamak şartına bağlanamaz." Olumsuz sendika özgürlüğü ise, herhangi bir sendikaya üye olmama ya da ayrılma hakkını içerir. Olumsuz sendika özgürlüğü de yine 1961 Anayasasının 61. maddesinde, işçiler ve işverenler "üyelikten ayrılma hakkına sahiptir" biçiminde ifade olunurken 1982 Anayasasının 51. maddesinde, " ... üyelikten ayrılmak serbesttir... hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz... Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak şartına bağlanamaz" denilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Yasasının "Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlıklı 31. maddesinde de olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü düzenlenmiş, Anayasadan daha ayrıntılı hükümler getirilmiştir.

Bilindiği gibi, sendikalar üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmekle yükümlüdürler. Bu görevlerini yerine getirebilmeleri için sendikaların çalışmaları salt toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılmaz. Bununla birlikte, sendikaların temel uğraş alanı toplu iş sözleşmesi bağlatmaktır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 9. maddesine göre, kural olarak, toplu iş sözleşmesinden yalnızca taraf sendika üyeleri yararlanırlar. Taraf sendika üyesi olmayan işçiler ise ancak dayanışma üdentisi vererek sözleşmeden yararlanabilirler. İşte bu noktada, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmamak ya da taraf sendikadan çekilerek bir başka

sendikaya üye olmak biçiminde karşımıza çıkan olumsuz sendika özgürlüğünü sağlamanın tek yolu, dayanışma ödentisi olmaktadır.

- 275 Sayılı Yasa Dönemindeki Gelişmeler

275 sayılı Yasada da yer alan dayanışma ödentisi olgusu, uygulamada çeşitli tartışmalara neden olmuştu. bu tartışma konularından birisi, dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden yararlanabilmek için taraf sendikanın izninin gerekip gerekmeyeceği, uygulamada çeşitli boyutlar da tartışılmış, birçok yargı kararlarına konu olmuştu. Sonuçta Yargı tay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 21.1.1979 gün ve t. 1976/6, K. 1979/1 sayılı kararıyla sorun çözümlenmiş oldu. Söz konusu kararda, dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden yararlanabilmek için taraf sendikanın izninin gerekmeyeceği belirtilmişti. 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinde de, "Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz" denilerek sorun yasal düzeyde de açıklığa kavuşturuldu.

Ne var ki, geçmişten beri varolan bir başka tartışma konusu da giderek güncelleşmektedir. Dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden hangi tarihten itibaren yararlanılabileceği sorunu, sözleşmeler bağlatıldıkça kendiliğinden yehiden ortaya çıkmaya başladı. 275 sayılı Yasada da bu konuda açık hüküm bulunmadığından uygulamada yargı kararları yol gösterici olmuştu. Yargıtay çeşitli kararlarında, dayanışma ödentisiyle sözleşmeden ancak geleceğe yönelik olarak yararlanılabileceğini, bu hakkın geçmişe etkili olmayacağını, başvurunun da sözleşme imzalandıktan sonra yapılabileceğini savunmuştu. bu konudaki bazı örnek yargı kararları şöyle :

"... gerek istem ve gerekse dayanışma aidatının ödenmesi ileriye yönelik olacaktır. Taraf sendika üyesi olmayan işçi, ancak başvuruğu tarihten itibaren TİS'den sendikala işçi gibi yararlanabilir" (Yarg. 9. HD, T. 10.2.1980, E. 1980/9-2543, K. 1980/2647, TÜBA, İş-İşçi Çalışma bülteni, S. 289).

"... taraf sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki dönem için mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin geriye yürütülmesi halinde dahi durum değişmez. Başka bir

anlatımla, geriye yürütülen bir toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle geriye yürür biçimde yararlanamazlar, ancak ileriye dönük olarak yararlanabilirler. Bu kabul şekli, sendika güvenliği ve sendikaya üye olma özgürlüklerinin dengeli bir düzeyde tutulmalarını gerektirdiği yolundaki düşüncenin doğal bir sonucudur" (Yarg. 9. HD, T. 24.11.1980, E. 1980/13686, K. 1980/12096, TÜBA, İİÇB, S. 297).

"... Yararlanmanın başvuru tarihinden başlaması gerekir. Başvuru veya aynı amaçla aidat ödeme tarihinden önce, geriye yürür biçimde yararlanma söz konusu olamaz" (Yarg. 9. HD, T. 11.8.1981, E. 1981/8964, K. 1981/9591, TÜBA, İİÇB, S. 322).

"... taraf işçi kuruluşuna üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce, yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğini bildirmesi ve işverence kendisinden dayanışma aidatı kesildiğinden, yürürlüğün geriye doğru uzatıldığı döneme ilişkin haklardan yararlandırılması usul ve yasaya" aykırıdır (Yarg. 9. HD, T. 1.12.1981, E. 1981/12408, K. 1981/14192, TÜBA, Sendikalar/ Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt Mevzuatı, C.4, Sh. 71).

"... dayanışma aidatı ödemek suretiyle bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, herşeyden önce ortada böyle bir sözleşmenin bulunması ve bağatlanmış olan bu sözleşmeden yararlanmak amacıyla dayanışma aidatı ödenmiş olması gerekir. Mevcut olmayan ya da henüz bağatlanmamış bulunan bir sözleşmeden yararlanmak için, o sözleşmenin imzalanmasından önce dayanışma aidatı ödenmesi söz konusu olamayacağı gibi, şayet bu evrede bir dayanışma aidatı ödenmiş ise, böyle bir durum, sözleşmenin bağatlanmasından önceki döneme ilişkin haklardan yararlanma sonucu doğurmaz" (YHGK, T. 16.4.1982, E. 1982/9-244, K. 1982/404, TÜBA, İİÇB, S.400).

"... Bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanma ilke olarak, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı günden sonraki dönem için söz konusu olup imza tarihinden geriye yürütülme gününe kadar ki dönemi kapsamak üzere geriye yürür biçimde yararlanmak mümkün değildir" (Yarg. 9. HD, T. 19.1.1983, E. 1982/9565, K. 1983/81, TÜBA, İİÇB, S. 409).



- 2822 Sayılı Yasa Dönemindeki Gelişmeler

2822 sayılı Yasa da konuya tam bir açıklık getirildiği söylene-  
mez. Yasanın 9. maddesinde, "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle  
toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir"  
denilmekte, "taleb" in ne zaman yapılabileceği konusunda açıklık  
bulunmamaktadır. Ne yazık ki yasa gerekçesinde, TÜRK-İŞ ve TİSK  
taslaklarında da bu konuda ayrıntılı bir bilgi bulunmamaktadır.

Kısa bir süre önce İstanbul 8. İş Mahkemesince verilen bir karar-  
da, bu konuda süregelen tersine yeni bir sonuca varıldı. Olayda  
davacı işçi, önceki sözleşmenin sona erdiği tarihten bir sonraki  
gün dayanışma ödentisi vermek için işverene başvurmuş, işveren  
ise daha sonra bağatlanan toplu iş sözleşmesindeki, "... uygulama  
dayanışma talep dilekçesi tarihi itibarıyla yapılacaktır. Dayanışma  
talebi toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra mümkündür"  
hükmünü gerekçe göstererek davacı yürürlük tarihinden başlayarak  
sözleşmeden yararlandırmamıştır. Yerel mahkeme kararında aynen  
şöyle denilmiştir : "2822 sayılı Yasanın 9. maddesinde, dayanışma  
dilekçesinin ne zaman verileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır.  
Keza davacı talebinin, toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra an-  
cak verilebileceğine dair veya sözleşmenin imzasından önce verile-  
ceği konusunda da bir kısıtlama bulunmamaktadır... Toplu iş söz-  
leşmesine 2822 sayılı Yasanın 9. maddesine aykırı bir hüküm koyu-  
rak, yine aynı şekilde 2822 sayılı Yasanın 5. maddesindeki, 'toplu  
iş sözleşmelerine ... kamu düzenine aykırı ... hükümlerin konamıya-  
cağı' emredici kuralına aykırı hüküm koyulduğu, bu nedenlerle dava-  
cının davasında haklı bulunduğu, eski sözleşmenin bitip yeni söz-  
leşmenin yürürlük başlangıç tarihinde işyerinde çalışanlar, sözleş-  
menin imza tarihinden itibaren geriye dönük olarak toplu sözleşme-  
nin başlangıç tarihinden yararlanması gerektiği, yoksa aksi tutum-  
un 9. maddenin amacına ve İş Hukukunun işçiyi koruma gerekçesine  
aykırılık oluşturacağı, çünkü sözleşmenin hukuki varlık kazandığı  
anlaşıldığı cihetle taleple bağlı kalınarak talep gibi davanın  
kabulüne karar verilmesi gerekli görülmüştür."



- Çalışma Bakanlığının Görüşü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanılabileceği konusunda 21.1.1985 gün ve 2054 sayılı yazısında şu görüşü savunmakta : "İlgi yazınızda, üyeniz işçilerin sözleşmeye taraf sendikadan istifa ettikleri, üç aylık süre bitimine ilişkin sözleşmeye taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeme isteğinde bulunulduğu, işverence de bu aidatların kesildiği, taraf sendika hesabına sözleşme imza tarihinden önce yatırılmaya başlandığı ve bu durumun yakın zamana kadar devam ettiği belirtilmektedir.

...

2822 sayılı Kanunun düzenlenmesinde sözleşmelerden sendika üyelerinin yararlanacağı belirtilirken, Anayasa'nın teminatı altındaki üye olup olmama hürriyeti dayanışma aidatı ilkesi ile sağlanmıştır.

Bu geçiş döneminde vaki olabilecek mağduriyetlerin önlenbilmesi, mal ve hizmet üretiminde verimliliğin artırılabilmesi, çalışma barışının iş bölümü ve işbirliği anlayışına dayalı olarak ve uyumsuzlukların veya tereddütlerin koruma ve kollama ilkesinden hareketle hakarivvat korulları içinde barışça yollarla çözümü ile başarılacaktır.

Diğer taraftan, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra da işverence işçilerden dayanışma aidatı kesildiğine ve taraf sendikanın da bu kesintiye itiraz etmediğine göre, bilahare imza tarihinden sonra geriye doğru sözleşmeden yararlandırılmaması söz konusu olamaz. Bu sebeple mezkür hükümler ve geçiş dönemi ~~xxx~~ özelliği, işçi yararına bir düşünceye ve yaygın şikayetlerin gündeme gelmemesi için toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren işçilerin yararlandırılması gerektiği düşünülmektedir."

Görüldüğü gibi, bakanlık konuya kesin çözüm getirmekten kaçınmakta, geçiş dönemi özelliklerinden söz etmektedir. Ayrıca, Bakanlığın görüşünden, taraf sendika itiraz etirse sonucun değişik olabileceği gibi bir anlam da çıkmaktadır.

- Bilimsel Görüşler

Dayanışma üdentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanılabileceği öğretide de tartışmalıdır. Ürneğin, Prof. Dr. Nuri Çelik şu görüşü savunmaktadır : "... geçmişe etkili bir sözleşmenin imzalanması ya da uygulanmaya bağlanması üzerine derhal dayanışma aidatı ya da sendikaya üye olup üye aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçinin o anda sözleşmenin getirdiği tüm haklardan, sözleşmenin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesinin doğal sonucu olarak yararlanabileceği görüşündeyiz. Kuşkusuz ki, yürürlük tarihinden sonra işyerine girenler giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir. Burada imza tarihine değer vermemiz sözleşmenin hukuksal açıdan bu tarihte doğmuş olması nedeniyle dayanmaktadır. Bu tarihte üye olanlar ya da dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak için başvuranlardan başka sözleşmenin ilk uygulanma günü bitimine kadar başvuruda bulunanların da aynı biçimde geçmişe etkili sözleşmeden yararlanabilecekleri kanısındayız. Bir kez, 275 sayılı Yasa toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilenini öngörmekte olduğuna göre (m. 46), ilan gününün bitimine kadar üyelik ya da dayanışma aidatı ödemek üzere başvuranların da imza tarihindeki gibi geçmişe ilişkin haklardan yararlanabilecekleri kabul edilmelidir" (İHU, TSGLK 7 (No 7)).

Doç. Dr. Ömer Eyrenci ise, aksi görüşü savunmakta ve görüşünü şöyle açıklamaktadır: "...yararlanma konusunda, toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sendikaya üye olan işçiden daha avantajlı bir durumda olmamalıdır. Zira, sendikacılığın gelişmesinde ; işçilerin güçlü sendikalarla örgütlenmelerinde esas olan, işçilerin sendikalara üye olmalarıdır. Sendikaların, varlıklarını sürdürmede ve faaliyetlerde bulunmada potansiyel güçleri üye sayıları ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan, gerek yasal düzenlemeler ve gerek içtihat yoluyla, işçiye dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sendika üyeliğine tercih ettirmenin AY'nın 46. maddesinde güvence altına alınan "kollektif sendika özgürlüğü"nü zedeleyeceği kanısındayız... taraf sendika üyesi olmayan işçilerin

geriye doğru dayanışma aidatı ödeyerek yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri karşısında, yürürlük tarihinden sonra sendikaya üye olan işçi de geriye doğru aylık aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerekecektir ki, böyle bir sonuç asla kabul edilemez. Zira, gerçekte meydana gelmeyen bir olguyu (sendikaya üye olmak), varsayım yolu ile meydana gelmiş kabul etmek olanaksızdır" (İHU, TSGLK 7 (8)).

#### **ÖZET**

Prof. Dr. Kemal Oğuzman da, dayanışma ödentiisiyle geçmişe yönelik olarak yararlanılabileceğini savunmakla birlikte biraz farklı bir görüş ortaya koymaktadır : "Dayanışma ~~XXXX~~ aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, ancak talep tarihinden sonrası için mümkündür. Diğer bir ifade ile, talepten önceki zaman için toptan dayanışma aidatı ödeyerek talepten önceki zaman için toplu iş sözleşmesinden yararlanılamaz. fakat bir işçi toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmuşsa, onun bu sözleşmenin bütün hükümlerinden yararlanması gerekir. Zira böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinden tam olarak yararlanma için aranan bütün şartlar mevcuttur" (Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984, Sh. 65).

#### **Hukuksal Değerlendirme ve Sonuç**

Örnek aldığımız Yargıtay kararlarında başlıca iki nokta göze çarpmaktadır: Sözleşmeden geçmişe yönelik olarak yararlanılamaz; Sözleşme imzalanmadan başvuru yapılamaz. 275 sayılı Yasa da bu konuda açık bir hüküm bulunmadığından, o dönemde verilen kararların bundan sonra geçerli olacağını sanmıyoruz. Çünkü 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinde "talep" tarihinin esas alınacağı öngörüldüğüne göre, geçmişe yönelik olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan söz edilemez. Aynı biçimde, Yasa "talep" tarihini esas almış, başvurunun ne zaman yapılması gerektiği konusunda bir hüküm getirmemiş olduğundan, işçi alryhine sonuç doğuracak bir kısıtlamaya gidilemez. Daha açık bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin hukuki varlığı her ne kadar imzadan sonra ortaya çıkmakta ise de; örneğin, yetkisi kesinleşen ya da sözleşmeye taraf olacağı konusunda kuşku bulunmayan sendika için de



dayanışma ödentisi verilebilir. Yasanın "talep" tarihini esas alması karşısında, Prof. Dr. Çelik'in ~~bu~~ görüşünün <sup>de</sup> özü ortadan kalkmış olmaktadır.

Doç. Dr. Eyrenci ise, dayanışma ödentisiyle toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden başlayarak yararlanmayı, kolektif sendika özgürlüğünü olumsuz etkileyeceği gerekçesiyle karşı çıkmaktadır. Aşağıda daha ayrıntılı açıklayacağımız gibi, sendikal örgütlenme salt toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya dayanmamalıdır. Sendikalar, yalnızca ekonomik değil, sosyal çalışmalarıyla da üyeliği çekici kılmalıdır.

Pro. Dr. Öğüzmen de, imza tarihinde başvuru yapılmışsa geçmişe yönelik yararlanma olabileceği görüşündedir. Sözleşmenin imza tarihini işçilerin nasıl öğrenebileceği tartışması bir yana, hiç bir "kulfet" e katlanmadan geçmişe yönelik yararlanma Yasanın özüne aykırıdır. Bilindiği gibi, Yasa sözleşmeden yararlanma için ya üyeliği ya da dayanışma ödentisi vermeyi zorunlu kılmaktadır.

Olumsuz sendika özgürlüğünü güvence altına almanın tek yolu, sözleşmeye taraf sendika üyesi işçilerle üye olmayan işçiler arasında yararlanma açısından herhangi bir ayırım yapmamaktır. Bunun için de dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğini kabul etmek gerekir. Özellikle yetki uyumsuzluğu ya da başka bir nedenle sözleşmenin bağatlanması geciktiğinde olumsuz sendika özgürlüğü daha da önem kazanmaktadır. Dayanışma ödentisi yoluyla yürürlük tarihinden başlayarak sözleşmeden yararlanma engellenirse, gecikme durumlarında olumsuz sendika özgürlüğü ortadan kalkacak, işçiler sözleşmeye taraf sendikaya üye olmak zorunda kılacaklardır. Yukarıda da değindiğimiz gibi, Yasada yalnızca "talep" tarihinden söz edildiğinden, sözleşme bağatlanmadan da başvuru yapılmasını engelleyen bir hüküm yoktur. Herhangi bir işyerinde işçiler yetki uyumsuzluğu aşamasında, yetki kesinleştikten sonra ya da görüşmeler sürerken üyesi olmadıkları sendikadan yapacağı sözleşmeden yararlanmak için başvurabilirler; sözleşmeden yararlanmada bu tarih esas alınmalıdır. İşçinin dayanışma ödentisi için başvurması yeterli olup işverenin kesmemesi ya da sendikanın kabul etmemesi bu sonucu değiştirmez.

Dayanışma ödentisiyle sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaya, böyle bir durumun örgütsüzlüğü özendirceği, işçilerin sendikasız kalmayı yeğleyeceği ve giderek sendikaların mali yönden sayıflayacağı gerekçesiyle karşı çıkılabilir. Bize göre bu görüşün geçerli bir dayanağı yoktur. Çünkü, dayanışma ödentisi üyelik ödentisinin üçteikisi olacağından, sendikaların mali yönden sayıflayacağı ~~zayıf bir olasılıktır.~~ Asıl önemlisi, dayanışma ödentisiyle sendikal faaliyetlerden yalnızca birisi olan toplu iş sözleşmesinden yararlanılacaktır. Uysa, 2821 sayılı Yasa ile her ne kadar kısıtlanmış ise de, sendikaların faaliyetleri yalnızca sözleşme bağlatmak değildir. Yardımlaşma sandıkları, kooperatifler kurulması, eğitim ve kültür çalışmalarını, çeşitli sosyal faaliyetlere ağırlık verilerek sendika üyeliği çekiçi duruma getirilebilir. Böylece sendikalar da sözleşme faaliyetlerinin dışından kurtularak çalışmalarını daha yaygınlaştırmak zorunda katabilirler.

TÜRKİYE SOSYAL TARTIŞIM VE ARASTIRMA MERKEZİ



## TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE BAZI SORUNLAR

XXXXXXXXXXXX

İ toplu sözleşme düzenine geçildikten yaklaşık bir yıl sonra geriye bakıldığında, bir yandan 2821 ve 2822 sayılı Yasalar henüz taslak biçimindeyken eleştirilen bazı eleştirilerin haklılığı ortaya çıkarken, öte yandan da bazı yasalar hazırlanırken hiç üzerinde durulmayan bazı önemli noktaların uygulamada sorun yarattığı görülmüştür. Bu açıklamamızda uygulamada karşılaşılan bazı sorunları irdelenecek çalışacağız.

### İkinci Yıl Zamları

İçinde bulunduğumuz ekonomik koşulların istikrarsız olması, gelecekteki fiyat artışlarına konusunda varsayımda bulunmayı güçleştiriyor. Bu güçlük sendikaları ikinci yıl ücret zamları konusunda kararsız bırakıyor ve sözleşmelere, ikinci yıl zamlarının süresi geldiğinde yeniden görüşüleceği yolunda hükümler koymasına neden oluyor. Örneğin, bildiğimiz kadarıyla Belediye-İş, Teksif, Basın-Sayılık-İş ve Tez-Koop-İş Sendikalarının bazı sözleşmelerinde bu tür hükümler vardır. 2822 sayılı Yasanın getirdiği yeni sistemi gözönüne alınca, ikinci yıl zamları konusunda taraflar anlaşamazlarsa, uyuşmazlığın nasıl çözümleneceği sorusu akla geliyor.

Önce dek uygulamada bu tür sorunlarla karşılaşmak pek olası değildi. Bununla birlikte Yargıtayın eski bir kararını soruna açıklık getireceği umuduyla özet olarak buraya aktarıyoruz : "Taraflar arasındaki sözleşmenin 33. maddesinde, ücret ve sosyal yardımların her yıl Mart ayında görüşüleceği yazılıdır. Sendika, madde uyarınca yapılan çağrıya işverenin uymadığını öne sürerek yeniden görüşür işlemlerinde bulunmak istemiş; Bölge Çalışma Müdürlüğü ise yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yalnızca anılan maddesi nedeniyle yeniden sözleşme yapılamayacağına gerekçe göstererek istemi reddetmiştir. Mahkeme ise, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün kararını kaldırmış ve sözleşmenin anılan maddesi uyarınca yeniden sözleşme yapılmasını kararlaştırmıştır. Uyuşmazlık toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğduğuna göre, hak uyuşmazlığı niteliğindedir ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün karar vermiş olması yanlıştır. Mahkemenin salt bu tayı belirtmesi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin karar vermiş olması yanlıştır. Toplu iş sözleşmesi, bir özel hukuk ilişkisidir ve sözleşmeye uymamanın yaptırımını 275/19. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre, taraflar toplu hak uyuşmazlığı çıkartabileceği gibi, tazminat davası da açabilirler." (Yarg. 9. HD, T. 30.9.1966, E. 8776, K. 9367).

Öldüğü gibi, Yargıtaya göre, toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde bir uyuşmazlık çıkarsa "hak uyuşmazlığı" niteliğindedir. Dışta 2822 sayılı Yasa grevini yasakladı. Bu yasaklama, Anayasanın 54. maddesinden kaynaklanıyor.



bu tür yasal düzenleme geçene alınmadıkça,

~~bu tür yasal düzenleme geçene alınmadıkça,~~ İş sözleşmelerinin ikinci yıl zamları konusunda anlaşma olmazsa "hak yusmazlığı" çıkartılamayacaktır. Öte yandan, 2822 sayılı Yasanın 60. maddesinde, "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyumsuzlukta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde oruma ilişkin bir tespit davası açabilir" denilmektedir. Heran belirtmekte yarar ar q Yargıtaya göre yorum davasını yalnızca işveren ya da sendika açabiliyor, işçilerin böyle bir hakkı yok (Yarg. 9. HD, T. 8.2.1984, E. 1984/597, K. 1984/105). Yasanın 60. maddesi karşısında, ikinci yıl zamları konusunda anlaşma olmadığı takdirde tarafların yorum davası açabilecekleri düşünülür. Ancak yorumlanması gereken ya da yorumu konusunda anlaşmazlık çıkan bir madde söz konusu olmadığı için yorum davasının maddi temeli yoktur. Bununla birlikte, bu tür bir uyumsuzlukta hak gravi yapılamayacağına göre, yine de xxx yorum davası açılabilirliğini kabul etmek gerekir. Mahkeme, resmi verilere göre saptanacak enflasyon oranında ücret zammı yapılmasına karar verebileceği gibi, konuyu Yüksek Hakem Kuruluna da aktarabilir. Sorunun çözümü süreç içerisinde ortaya çıkacaktır. Bizim asıl vurgulamak istediğimiz, sendikaların ne olabileceği kuşku bu tür hükümlere toplu sözleşmelerde yer vermekle, pazarlık güçlerini başkalarına devretmiş olduklarıdır. ~~sebebe sendikalar bu yolla sorumluluktan kurtulmak istemekteler~~ <sup>animsatmaktadır</sup>

## 2. Sendika Denetimleri

2821 sayılı Sendikalar Yasasında yer alan sendikaların idari ve mali denetimine ilişkin hükümler <sup>yöneltilen</sup> ~~eleştirilerin~~ ne denli haklı olduğu bugün uygulamada görülüyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bulunan az sayıdaki İş Müfettişleri de sendikal denetimlere "sferber" edilmiş durumda. En ivedi işi bakınmaları aylarca bekletiliyor. İş Müfettişleri, kamuoyunda bırakılan izlenim e Bakanlığın tutumu nedeniyle, sendikalarda mutlaka yasadışı işler yapıldığı e bunu bulmak zorunda <sup>oldukları</sup> ~~oldukları~~ <sup>devam ediyorlar</sup> ~~devam ediyorlar~~. Gruplar biçiminde sürdürülen denetimler, günde birkaç saatlik çalışmayla aylarca sürdürülmektedir. Amaca uygun denetim" yapan bazı İş Müfettişleri de, altı aydan fazla süren incelemeleriyle amaçlarının gerçekten ne olduğunu ortaya koymaktalar. Meseleleri ereği mali konularda hiç bir bilgisi olmayan İş Müfettişlerine mali denetim etkisi de verilmekle işler tam anlamıyla içinden çıkılmaz biçime dönüştürülüyor. Sendikal denetimlerde birlik de sağlanamıyor. Bazı sendikalarda yemek faturalarının kabarcıklıktan söz edilirken, Bakanlık yetkililerine gönderilen armağanlar: rmezlikten geliniyor. Sendika yöneticiliği için on yıl "fiilen" çalışmış olma şulu, bazı sendikalarda aranmazken bazılara için soruşturma konusu olabiliyor. ne tüm sendikalarda "vasıta seyir defteri" tutulması istendiği ve bazılarında kovuşturmayla başvurulduğunu biliyoruz. Oysa ne Yasa da, ne de Tüzükte yle bir defter tutulmasını gerekli kılan bir hüküm yok. Kaldık ki, bu tür bir



terin sendikalarda tutulması olanaksızdır. Örneğin, örgütlenme çalış-  
tı yapan bir sendika yetkilisinin araçla neralere gitmesi gerektiğini  
kendisi bilebilir. "Amaca uygun" denetim yapan İş Müfettişleri ise böyle  
durumda sendikaların vasıtasından özel amaçla kullanıldığını ileri sür-  
mektedirler.

Yıllık uygulama göstermiştir ki, idari ve mali denetim "demoklesin kılıcı"  
sürekli sendikaların üzerinde sallandırılmaktadır.

### İşkolunu Barajına İtiraz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre işkolu  
barajını aşan iki sendikaların birbirlerini yönelttikleri itirazları, "hukuki  
yararı olmadığı" gerekçesiyle mahkemeler geri çevirdi. Bu bağlamda, 1984 Ocak  
istatistiklerine göre işkolu barajını aşan Ağaç-İş Sendikasının, yine istatistik-  
lere göre % 10 işkolu çoğunluğu sağlayan Öz-Ağaç-İş Sendikasına yönelttiği itiraz  
reddedildi. Daha sonra Temmuz-1984 istatistiklerinde Öz-Ağaç-İş Sendikası iş-  
kolu barajını aşmadı ve mahkemeye itiraz etti. Bilirkişi raporu ve mahkemenin  
kararı, işkolu barajını aşan sendikaların bir başka sendikanın işkolu çoğun-  
luğuna itiraz etmesinde ne denli "hukuki yararı" olduğunu ortaya çıkardı.  
Bu ara göre, Öz-Ağaç-İş Sendikası Temmuz-1984 istatistiklerinde işkolu barajını  
aşmadığı gibi, Ocak-1984 istatistiklerinde de mükerrer fişler vererek işkolu  
çoğunluğu sağlamıştı. Böylece Yasanın zorunlu gördüğü önkoşula sahip olmayan  
sendikalar, birçok işyerinde de yetki alarak sözleşme bağlatmış oldu.  
Durumdaki bir sendikaların imzaladığı sözleşme geçerli midir tartışmasına  
girmek istemiyoruz. Bizim vurgulamak istediğimiz, 1985 Ocak istatistikleri için  
işkolunu aşan organlarının aynı yanlışlığa düşmemeleri, işkolu barajını aşan bir sendi-  
kanın aynı işkolundaki barajı aşan bir başka sendikaya yönelttiği itirazı dik-  
tasyon olarak incelemeleri gerektiğidir.

### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kapsamında Personel

Sendikaların işyerinde çalışan işçilerin yarısından çoğunluğunun üyeliğini sağla-  
ması sendika toplu sözleşme yapmaya yetkilidir. Çoğunluk tespitinde, işyerindeki  
işçi sayısı dikkate alınacak olup işveren vekilleri bu sayıya eklenmez.  
Böylece, çaraktarlar da işçisayılmadığından toplam işçi sayısına dahil edilme-  
mektedir. Bunun dışında, uygulamada özellikle büyük işyerlerinde kapsam dışı  
personel olgusuyla karşılaşılacaktır. Kapsam dışı personel, tarafların karşılık-  
lanarak belirli kadrodaki ya da konumdaki işçileri sözleşme dışında bırak-  
maktadır. Kapsam dışı personel düzenlemesinin hiçbir  
dayanağı yoktur. Bunlar da özünde işçidir ve sendika üyesi olabilir. Ancak  
sözleşmeden yararlanmayan bir işçinin sendikaya üye olması düşünülemez.



öyle olunca, kapsamdışı personelin yetki saptamalarında işyerindeki toplam işçi sayısına eklenip eklenemeyeceği sorusu akla gelmektedir.

Yukarıda da değindiğimiz gibi, kapsamdışı personel de özünde işçidir ve kapsam dışı bırakılmanın hiçbir yasal dayanağı yoktur. Yasal olarak da sendika üyesi imaları için herhangi bir ~~xxx~~ engel söz konusu değildir. ~~xxxxxx~~ Asıl sorulması, bazı işçileri sözleşmenin kapsamı dışında bırakmak doğrudan tarafların zararlık ölüme bağlıdır. Sendika dilerse yalnızca bu nedenle bile grev gidebilir. Belirttiğimiz nedenlerle, kapsamdışı personelin de yetki belirlemelerinde toplam işçi sayısına eklenmesinde yasal bir sakınca görmüyoruz.

### Yetki Belgesi Almadan Toplu Sözleşme İnzelenmesi

22 sayılı Yasa, yetki işlemlerinde öncekinden tamamen farklı bir sistem getirdi. Yasanın 12. maddesinde, "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunu hariç) üyesi bulunduğu işyeri sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" denilmektedir. İşçi sendikasının maddede öngörülen işkolu ve işyeri çoğunluğuna sahip olup olmadığına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı belirleyecektir. Herhangi bir işyerinde toplu iş sözleşmesi bağlatmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on çoğunluğu sağladığının belirlenmesini ve ayrıca sözleşme yapmak istediği işyeri ya da işyerlerindeki üye sayısının ~~xx~~ saptanmasını istemekle yükümlüdür. Bakanlık başvuruyu altı işgünü içerisinde yanıtlamakla görevlidir. İşçi sendikasının işkolu ve işyeri ya da işyerlerinde çoğunluğu sağlaması durumunda sonuç o işkolundaki öteki işçi sendikası ile işveren tarafına bildirilecektir. Başvuruda bulunan sendika yasal çoğunluğa sahip değilse, <sup>Bakanlık incelemesinin sonucu</sup> yalnızca bu sendikaya ~~xxx~~ iletilecektir. Bakanlığın ~~ki~~ tespit yazısına tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde itiraz edilmezse, sendikanın yetkisi kesinleşir. Yasa bu noktada bir başka düzenleme yapmış; yetkinin kesinleştiği tarihten itibaren altı işgünü içerisinde ilgili sendikaya Ekim Bakanlığa yetki belgesi verilmesi ~~xxx~~ öngörülmüştür. Yetki belgesini veren 16/2. <sup>sendikada</sup> ~~xxxxxx~~ ~~xxxxxx~~ aynan şöyle denilmektedir: "Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, sözleşmenin işyerinde ~~ki~~ tarihinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce dava yoluyla ileri sürülebilir." Bu hükmün tersi yorumundan, kırkbeş gün içerisinde ilgililerce dava edilmez ise sözleşmenin kesinleşeceği anlaşılmaktadır.

Toplu sözleşme döneminin yaklaşık bir yılını geriye bıraktığımız bugünlerde sendikaların, Yasanın yukarıda değinilen hükmünden yararlanarak gerek işkolu,



İşyeri çoğunluğunu sağlamadan ve yasal işlemleri yerine getirmeden ya da  
olu çoğunluğunu sağlamasına karşın yasal işlemlere uymadan toplu sözleşme  
atladıkları görülmektedir.

#### Yargı Kararları

ara 4. İş Mahkemesinin 30.4.1984 gün ve E. 1984/376, K. 1984/94 sayılı kara-  
rı göre ; bağımsız Metsan-İş (Metal Sanayii İşçileri) Sendikası Köylüoğlu  
İn Sanayii ve Tic. Koll. Şti. işyerinde yetki tespit yazısı alınmadan 1.2.1984  
tarihinde işletme toplu iş sözleşmesi bağlatmış, aynı tarihte işyerinde ilan  
etmiştir. Daha sonra, anılan işyerinde çalışan işçilerden birisi, sözleşme bağlat-  
ırken ücret zamları ile sosyal haklar konusunda işçilere danışılmadığı gerek-  
çesiyle 17.4.1984 günü Ankara 4. İş Mahkemesine itirazda bulunmuştur. Mahkeme,  
1984 sayılı Yasanın 16. maddesinde öngörülen 45 günlük sürenin geçtiği ve dava-  
nın sözleşme taraf olmadığı gerekçesiyle itirazı reddetmiştir.  
Bundan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 8.6.1984 gün ve 27925 sayılı  
yetki tespit yazısında, anılan işyerinde TÜRK-İŞ Üyesi Türk Metal Sendikasının  
bulmakta olduğu sonucuna varmış ve bu yazının bir örneğini de Yasa gereği aynı  
kurulu bulunan Metsan-İş Sendikasına göndermiştir. Bunun üzerine Metsan-  
İş Sendikası Bakanlığın yetki tespit yazısına itiraz etmiş, yine Ankara 4. İş  
Mahkemesi 4.7.1984 gün ve E. 984/241X D. İş, K. 984/33 sayılı kararında, söz  
konusu işyerinde Metsan-İş Sendikasının taraf olduğu üç yıl süreli işletme toplu  
iş sözleşmesinin bulunduğu, sözleşmenin işyerinde 45 gün süre ile ilan edilmediği  
karenin bu süre içerisinde itiraz olmadığı, dolayısıyla kesinlik kazandığı  
gerekçesiyle Bakanlığın yetki tespit yazısını 2822/7. ve öteki maddelerine aykırı  
olarak iptal etmiştir. Ne yazık ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bu kararı onar-  
mıştır (Yarg. S. HD, T.1.8.1984, E. 1984/7321, K. 1984/7724).

#### İşleme Bakanlığın Görüşü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Metsan-İş Sendikasına gönderdiği 13.4.1984  
gün ve 16959 sayılı yazısında, söz konusu toplu iş sözleşmesini geçersiz saymış-  
tır. Bakanlığın görüşü özetle şöyledir :  
Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için ilgili sendikaların, kurulu bulun-  
an işkolunda çalışanların en az % 10'unu ve toplu iş sözleşmesi yapılacak işyeri  
işyerlerinde ise en az yarısından fazlasına üye kaydetmiş olması gerekmektedir.  
Yetki tespiti de Bakanlığımızca yapılmaktadır. Bakanlığımızca bu tespit yazısını  
işveren sendikaya gönderirken, aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf o-  
lan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene de başvuru tarihinden  
en az altı işgünü içinde ve başvuru tarihindeki kayıtlara göre bilgi vermekle  
yükümlüdür.

Bu bilgi vermenin amacı, olabilecek itirazların da değerlendirilmesiyle,  
yetkili sendikaların tespitidir. Ancak bu tesbitten sonradır ki, işçi  
veren sendikalarına ya da sendikası üyesi olmayan işverenlere 'Yetki Belgesi'  
verilmektedir.



Her taraftan, 16'ncı maddede açıkça belirtildiği üzere 13 ve 14'ncü maddeler gereğince Bakanlığımızca ilgililere tespit yazısı yazılması şarttır. Ancak şart yerine getirildikten sonra xxxxxxxxxx işyerinde çalışan işçilerin temsilcisi olarak belirlenmesi gereken yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi için 16'ncı maddenin 2'nci bendindeki prosedür uygulanabilir. 16'ncı maddedeki yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesindeki amaçta bu karara göre 10 işkolu yetkisine haiz olan bir sendikanın bu yetkiyi kullanacağı anlamındadır; kanun koyucunun buradaki amacı budur.

Bu durumda tarafların yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için ;

Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda % 10'dan fazla üyesi bulunması, Toplu iş sözleşmesi yapmak için Bakanlığımıza başvurusu, Bakanlığın tespit yazısını ilgililere göndermesi, gerekmektedir. Sendikamızca, yukarıda belirtilen üç husus yerine getirilmediğinden Küylüoğlu İne Sanayii Ticaret Kollektif Şirketi ile yaptığınız sözleşmenin yasal toplu sözleşmesi olarak kabulüne imkan yoktur."

#### Hukuki Durum

2822 sayılı Yasanın 16/2. bendinin gereğince konuyla ilgili herhangi bir değişiklik yoktur. Yürürlükten kaldırılan 275 sayılı Yasanın 12. maddesinin 3/2. fıkrasında da benzer bir hüküm yer almaktaydı. Buna göre; bildiri ve ilan koşullarına uyulmadan yapılan toplu iş sözleşmesine uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren 6 işgünü içerisinde itiraz edilmezse sözleşme kesinlik kazanıyordu. Ancak ki, bu hükümün uygulanması konusunda da yasa gereğince bir açıklık yoktur. Bununla birlikte, Yargıtay yetkili sendikanın yasal prosedürü yerine getirmesinde idari bir engel çıkarsa prosedüre uymaksızın da sözleşme bağitlayabilmeyi kabul etmiştir. Örnekte de, çoğunluğa sahip bir sendikanın usul hükümlerine aykırılığının toplu sözleşmeyi geçersiz kılmaya neden olamayacağı savunulmuştur ; yetkili bir sendika, yeni işyerinde gerçek çoğunluğu temsil eden bir sendika olarak düzenlenmiş çağrı prosedürüne uymadan da toplu iş sözleşmesi yapabilme olanağına sahiptir. Usule uyulmaması sözleşmeyi hükümsüz kılmamaktadır. Yargıtayın görüşleri de bu yödedir" (Av. E. Coşkun, İHU TSGLK 12 (1)).

Bu durumda taraf durumunda olan Mersen-İş Sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak-1984 istatistiklerine göre kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on beş oranında temsil etmemiştir. Adı geçen sendikadan sözleşme bağitladığı tarihte işyerinde çoğunluğa sahip olup olmadığı bilinmemektedir. Her ne kadar Bakanlık tarafından tespit yazısında anılan işyerinde Türk Metal Sendikasının temsil edildiğini belirlemiş ise de, sözleşmenin imza tarihinden sonra işyerindeki çoğunluğun değişmiş olabilir. Bu durumda, sözleşme ilan tarihinden itibaren 45 gün



erisinde itiraz edilmediği için kesinleştiğine göre, sendikanın ehliyetsiz ol-  
duğu öne sürülebilir mi ?

ehliyet, hukuki bir işleme taraf olabilme hakkıdır ve her aşamada dava konusu ol-  
abilir. 2822 sayılı Yasanın 8. maddesine göre ise, toplu sözleşmeye taraf olan  
sendikanın sonradan yetkiyi kaybetmiş ~~xxx~~ olması sözleşmeyi sona erdirmez. 275  
sayılı Yasa döneminde de aynı ilke geçerliydi. Kuşkusuz burada amaç, çalışma ye-  
rinin kararla kararlı, düzenli bir biçimde yürütülebilmesidir. Üte yandan, 2822  
sayılı Yasa yetkiyi iki aşamalı olarak düzenlemiştir. Yasaya göre sendikanın yet-  
ki olabilmesi için ; birincisi kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on işkolu ço-  
ğunluğuna sahip olmak, ikincisi işyerinde en az yarısından bir fazla çoğunluğa sahip  
olmak gerekmektedir. Yukarıda değindiğimiz gibi, sendikanın daha sonra yetkiyi  
kaybetmiş olması, bir başka deyişle, işkolu ya da işyeri çoğunluğunu yitirmiş  
olması toplu sözleşmeyi etkilemeyecektir. Oysa ehliyetsizlik savı her aşamada  
iri sürülebileceğine göre, işkolu çoğunluğunun ehliyet ögesi olmadığı, yetkili  
olabilme için yerine getirilmesi zorunlu bir ~~xxx~~ önkoşul olduğu açıktır.

2822 sayılı Yasa, özellikle yetki konusunda 275 sayılı Yasadan tamamen farklı  
düzenleme getirmiştir. Çoğunluk saptamasındaki yöntem bir yana, bizce esas-  
lı olan Yasanın tüm yetki başvurularında çoğunluk incelemesini zorunlu kıl-  
masıdır. Gerçekten Yasanın 13. maddesi gereğince Bakanlık, yetki tespiti  
ne başvuran ~~xxxxxxx~~ işçi ~~xx~~ sendikasının işkolu ve ~~xxxx~~ işyeri çoğunluğuna  
sahip olup olmadığına araştırmak ~~xxxxxxx~~ zorundadır. Oysa 275 sayılı Yasa  
döneminde çoğunluk incelemesi yalnızca itiraz olursa yapılıyordu. Bu nedenle  
"sarı çöğür" ya da "naylon gazete ilanı" gibi yöntemlere başvurularak altı iş-  
gük itiraz süresi aşılımaya çalışılıyor, itiraz süresi geçince de çoğunluğu  
sahip olan bir sendikanın yetkisi kesinleşebiliyordu. 2822 sayılı Yasa itiraz olup  
olmadığına bakılmaksızın idareyi çoğunluk incelemesiyle yükümlü kalmakla en sa-  
habetan bu yolu takmıştır. Bunun ötesinde, Yasa, önceki dönemde yetki için baş-  
langıçta sendikanın aynı işkolundaki öteki sendikalara ve işverene göndermekle yük-  
sümlü olduğu yazılı bildirimleri de bu kez idaraya yüklemiştir (2822/13-2. bendi).  
1980 yılı düzenlemedeki bu değişikliğin amacı, gerekli çoğunluğu sağlayamayan sen-  
dikaların yasal boşluklardan yararlanarak sözleşme yapmasını engellemek, böylece  
üçüncü sendikacılığın gerçekleşmesine katkıda bulunmaktır. Görüldüğü gibi, yeni  
düzenlemelerle yetki işlemleri tamamen idarenin denetimine verilmiş, idarenin  
işyeri dışında sözleşme yapılamayacağı kuralı getirilmiştir. Böyle olunca, işkolu  
çoğunluğu olmayan ya da işyeri çoğunluğuna ~~xxx~~ olsa bile işkolu barajına  
sahip olan bir sendikanın yetki belgesi almadan sözleşme bağitlayabileceğini sa-  
habetan, Yasanın yerleştirmek istediği ilkeli, kararlı çalışma düzenini bir yana  
bırakarak sonucunu doğuracaktır. Bu yolla Yasa tümüyle işlemez kılınabilir. 2822  
sayılı Yasanın 16/2. bendi, işkolu ~~xx~~ işyeri çoğunluğunu sağlayarak yetki tes-  
tisi alanlarına karşı yetki belgesi almadan ~~xxxxxx~~ sözleşme bağitlanması  
hakkında geçerlidir. Yetki belgesi alınmamış olması ~~xxxxxxx~~, idarenin çeşitli



tumlarından kaynaklanabileceği gibi, itiraz süresinin geçmesioıııııııı ya da irazın kesinleşmesinin beklenmemiş olmasından da kaynaklanabilir.

### Sözleşmenin Sona Ermesinden 120 Gün Önce Yetki İstemek

2 sayılı Yasanın 7. maddesinin son bendine göre ; "Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine girebilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedik- yürürlüğe giremez." Madde gerekçesinde açıklık olmamakla birlikte, bu hükümle sözleşmelerdeki gecikmelerin önlenmek istendiğini söyleyebiliriz. Yasanın öngör- ü 120 gün koşulu bağlayıcı madir, sendika 120 günden önce yetki tespiti için başvurursa ne yapılacaktır ?

İşme ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 19.9.1984 gün ve 13-676/2497 sayılı yazısın- ıyla demistir : "Sendikanın başvuru tarihi 19.4.1984 olup Bakanlığımızca emin tekemmülü 21.6.1984 tarihidir. Dolayısıyla işleme esas tarih 21.6.1984 p yapılan işlem 2822 sayılı Kanunun 7. maddesinde öngörülen süre içerisinde almıştır." Söz konusu işyerinde 1.3.1983 - 30.9.1984 süreli toplu iş sözleş- i bulunmaktadır.

ya İş Mahkemesi <sup>1</sup> bir kararında, yetki tespit işlemlerinde Bakanlığın işlem- ihinin değil, Sendikanın başvuru tarihinin esas alınacağını, Bakanlığın baş- uyu 6 işgünü içerisinde yanıtlamamasının da başvuru tarihini değiştiremeye- ini savunmuştur.

gıtay <sup>2</sup> Bakanlığın bu görüşüne karşı çıkmıştır : "Davalı sendikası ise, işye- de uygulanmakta olan sözleşmenin bitiminden 120 günden çok daha önce ve 19.4. 4 tarihinde başvurmuş ve çalışan işçi ve üye sayısı ve yetki konusu bu tarihe e belirlenmiştir.

e böyle zamansız bu başvuru üzerine yapılacak inceleme sonucu önemli derecede ili olacak şekilde hatalı bulunduğundan Yasanın amacıyla bağdaşmaz" ( Yarg. D, T. 5.10.1984; E. 1984/8660, K. 1984/9637). Aynı <sup>Kararda,</sup> ~~maddede~~ 2822/7-3. bendi- emredici olduğu da vurgulanmıştır.

ekten yetki işlemlerinde ~~120~~ toplu sözleşmenin bitiminden 120 <sup>önce</sup> önceki başvu- r kabul edilirse, burada bir süre sınırı konulamaz. Daha açık deyişle, sendi- r 150 ye de 200 gün önce de yetki isteyebilirler. Böylece Yasa maddesi işle- kilenebilir. <sup>Öte</sup> yandan, birçok sendika bilmektedir ki, ~~120~~ 120 önceden yapılan başvuruları Bakanlık geri çevirmiştir. Ancak, olayda görül- gibi Bakanlık bazı sendikalar için ayrıcalıklı işlem yapmakta, başvuru bek- rek 120 gün içerisinde işleme almaktadır. Bakanlığın ayrıcalıklı işlem yap- ının ötesinde, bu durumda, önemli bir yasal sakınca da ortaya çıkmaktadır. 2822 li Yasaya göre, Bakanlık çoğunluk incelemesini "başvuru tarihi"ne göre yapa- r; olayımızda bu tarih 19.4.1984'dür. Oysa Bakanlık 21.6.1984 tarihini iş- esas almakla bu tarihteki çoğunluğu incelemiştir. Bu işlem Yasaya açıkça ı olduğu gibi, 19.4.1984 ile 21.6.1984 günleri arasında işyerindeki çoğunluk



durumu da değişmiş olabilir. Yargıtay kararında da belirtildiği gibi, Yasanın 7. maddesinin son bendinin emredici olarak kabul edilmesi, 120 gün önceden yapılan başvuruların geri çevrilmesi gerekmektedir.

7. Yetkisi Kesinleşen Sendikanın Yetki Belgesi

Alamadan İşkolu Çoğunluğunu Yitirmesi

Bilindiği gibi, 2822 sayılı Yasaya göre toplu iş sözleşmesi yetkisi elabilmek için, öncelikle sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda % 10 çoğunluk sağlanması gerekiyor. İşkolu çoğunluğu önkoşulunun yetki ögesi olduğunu, ehliyet ögesi olmadığını yukarıda açıklamıştık. ~~XXXXXXXXXX~~ Yine anımsatmakta yarar var ; ehliyet her aşamada dava konusu yapılabilir, yetki ise yalnızca Yasada belirtilen sürelerde dava konusu olabilir. ~~XXXXXXXXXX~~ Yetkiyi ~~XXXXXXXXXX~~ XXXX Yasanın 12. maddesinin 3. fıkrasında açıkça, "Yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez" denilmektedir. Bu hüküm de, işkolu çoğunluğunun ~~XX~~ yetki ögesi olduğunu, daha açık deyişle, yetkinin önkoşulu olduğunu göstermektedir. Ne var ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yukarıda aynen alınan hükmün tersi yorumundan, daha sonra yayımlanacak istatistiklerin sendikanın yetkisini etkileyeceği görüşündedir ( 10.10.1984 gün ve 13-676/14294 sayılı yazı). Çalışma Bakanlığı bu görüşüne dayanarak 1984 Ocak istatistiklerinde işkolu <sup>yargı kararıyla</sup> barajına aşan, ancak ~~XXXXXXXXXX~~ 1984-Temmuz istatistiklerinde işkolu çoğunluğunu yitiren Tez-Koop-İş Sendikasına, Ocak istatistiklerine göre yetkisi kesinleşen işyerleri için Temmuz-istatistiklerinin yayından sonra yetki belgesi vermemiştir.

Yasanın 16. maddesine göre, "Tespit yazısına bu Kanunda öngörölen süre içinde tiraz edilmemişse süresinin bitişini takibeden altı işgünü içinde veya yapılan tiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığında bir yetki belgesi verilir" işçi sendikasının toplu görüşme çağrısında bulunabilmesi için yetki belgesi elması gerekmektedir. Bıysa bilinmektedir ki, ~~XXXXXXXXXX~~ işgünü yetkisi kesinleşen sendikalara Bakanlık çeğitli nedenlerle altı işgünü içerisinde yetki belgesi vermemektedir. Buredeki gecikmenin sorumlusu doğrudan Bakanlıktır. Yetkisi kesinleşen sendika, gecikme aşamasında sonraki dönemin istatistikleri yayımlanır ve işkolu çoğunluğunu yitirirse, kendisine yetki belgesi verilmeyecektir. Böyle bir görüş, en temel hukuk kuralına, Yasanın açık hükmüne aykırı olduğu gibi Bakanlığı tamamen keyfi işlemlere yöneltmektedir. Bakanlık aylarca yetki belgelerini geciktirebilse ~~XXXXXXXXXX~~, bu geciktirmenin suçunu sendikaya yükleyerek sözleşme yapma olanağını kısıtlayabilecektir. Yetki belgesi geciktirildiğinde sendikalar Bakanlık hakkında ödence davası açabilirler. Ancak bu yol pratik çözüm getirmeyecektir. Bize göre, bu durumda, sendikalar yetkisi kesinleştikten sonra yetki belgesi beklemeden toplu iş sözleşmesi yapabilir



ler. xxx 5. bölümde de değindiğimiz gibi, Yasanın 16/2. fıkrasını bu durumlarda uygulamak gerekir. Çünkü idare yasadaki sürexx içerisinde görevini yerine getirmekte, yetki belgesi vermemektedir. ~~Sendikadan bağıtlayacağı sözleşmeye. İttixaxxolmrxaxxxtkkixixxxx yetki belgesi alınmadan ba-~~ → Sendikadan böyle bir durumda bağıtladığı sözleşmeye xxxxxx yetki belgesi olmadan yapıldığı nedeniyle itiraz edilirse, sendikadan daha önce yetkisi kesinleştiği için sonuç değişmeyecek, sözleşme geçerli olacaktır.

~~İttixaxxolmrxaxxxtkkixixxxx~~

8. İstifadan Sonra 3 Ay Geçmeden Başka Sendikaya Üye Olmak

2821 sayılı Sendikalar Yasasının 25. maddesinde, daha önceden olduğu gibi, üyelikten ayrılanın noter onayı ile gerçekleşeceği belirtildikten sonra şöyle denilmektedir : "Çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur." 274 sayılı Yasa döneminde ise, çekilme(istifa) notere başvurulduğu ya da noter bildirimiminin karşı tarafa ulaştığı tarihten itibaren geçerli sayılmaktaydı, Ancak sendika tüzüklerine, üyelikten ayrılan işçinin üç ay daha üyelik ödentisi (aidatı) ödemekle yükümlü olacağı yolunda hükümler konulabiliyordu. Öte yandan, yine 2821 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca, işçiler ya da işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. 2821 sayılı Yasanın anılan iki hükmü birlikte değerlendirildiğinde uygulamada bazı sorunlarla karşılaşılmakta ; örneğin, sendikadan çekilen işçi üç ay geçmeden bir başka sendikaya üye olursa her iki üyelik de geçersiz mi sayılacak ? Böyle bir durum yetki incelemelerinde nasıl değerlendirilecek ? v.b...

a) Çalışma Bakanlığının Çalişkili Görüşü

Yukarıda değindiğimiz sorunların bir benzeri Öz-İplik-İş Sendikası ile TEKSİF arasında Sümerbank'a bağlı bazı işyerlerinde görüldü. Öz-İplik-İş Sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından görüş istemesi üzerine Çalışma Genel Müdürü imzasıyla gönderilen 21.6.1984 gün ve 29682 sayılı yazıda şöyle denildi : "Madde metniñden de açıkça anlaşılacağı üzere işçinin istifası, notere başvuru tarihinden itibaren 3 ay sonra kesinleşecektir. Bu üç aylık dönem içinde işçinin üye olduğu sendikaya üyelik aidatı ödemesi ve toplu iş sözleşmesinden faydalanması amacı güdülmüştür.

Bu sebeple yazınızda belirttiğiğimiz işçilerin istifa tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinin getirdiği haklardan 3 ay daha yararlanması gerektiği ; ancak, sendikadan istifanın ise notere başvurma tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olacağı, bu üç aylık sürenin kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle hak düşürücü bir süre olduğu, işçinin üç ay ~~xxxxxxx~~ içinde başka bir sendikaya üye olamayacağı, üye olması halinde çift sendikaya üyeliği söz konusu olabileceğinin her iki üyeliğinin de geçersiz sayılacağı düşünülmektedir."



Çalışma Bakanlığı olaydan kısa bir süre sonra görüş değiştirdi ve Ankara Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen 31.7.1984 günlü yazıda, istifa tarihinden sonraki üç ay içerisinde başka bir sendikaya üye olunamayacağı, "üye olması halinde bu üyeliğin ancak üç ay sonra geçerli olabileceği ve bu üç ay içerisindeki huku-ki deň-rlendirmelerde eski sendikadaki üyeliğinin dikkate alınacağı esas ka-bul edilmektedir" denildi.

Dahe sonra Sünerbank Genel Müdürlüğüne gönderilen "küstegar" imzalı yazıda da aynı görüş savunuldu.

b) Yargı Kararları

Balıkesir İş Mahkemesinin 5.7.1984 gün ve E. 1984/8, K. 1984/8 sayılı kararına göre ; S.S. Balıkesir ve Civarı Pancar Ekicileri İstihsal Kooperatifi işye-rinde Çalışma Bakanlığı Tez-Koop-İş Sendikasına yetki vermiştir. Koop-İş Sendi-kasının itirazı üzerine yapılan incelemede mahkeme, işyerinde çalışan 25 işçi-den 15'inin 7-8.5.1984 günlerinde Koop-İş Sendikası'ndan istifa ettiği ve 10-25. 5.1984 günleri arasında Tez-Koop-İş Sendikasına üye olduğu; ancak, çekilme notarı başvuru tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olacağından yetki tespit tarihi olan 4.6.1984 günü Koop-İş Sendikasının çoğunlukta olduğunu ~~xxxxxxx~~ sonucuna ~~xxxxxxx~~ vermiştir.

Şişme Enerji-İş Sendikasının Temmuz-1984 istatistiklerine yaptığı itiraz so-ucunda Ankara 3. İş Mahkemesinin 21.8.1984 gün ve E. 1984/293 D.İş,K. 1984/17 D.İş sayılı kararında şöyle denilmiştir : "2822 sayılı Yasanın 25. maddesinde urela bağlandığı gibi, sendika üyesi işçilerin noter yolu ile gönderdikleri stifa yazıları notere verildiği günden itibaren 3 ay sonra yürürlüğe girer. Bu duruma göre, Temmuz-1984 istatistiğinin yayınlanmasına esas olarak 30.6.1984 tarihi alınmıştır. Ancak bu tarihten itibaren geriye doğru 3 ay önceki, yani 30. 1984 tarihine kadar verilmiş olan istifalar geçerli sayılır." (Yasa numarası kararda yanlışlıkla ~~2822xxxxxxx~~ 2821 yerine 2822 olarak yazılmıştır) Kararda, 1.3.1984 tarihinden sonra Enerji-İş Sendikası'ndan istifa eden işçiler, Temmuz tatistğinde yine bu sendikaya üye sağlanmışlardır.

Kiçehir İş Mahkemesinin 30.10.1984 gün ve E. 1984/330, K. 1984/130 sayılı kararında ise <sup>değişik</sup> bir görüş savunulmuştur : "2821 sayılı Kanunun 25/2 mad-desi gereğince sendika üyeliğinden çekilme, notere başvuru tarihinden itibaren ay sonra geçerli olur. Bu hükme göre, üyelikten çekilmenin geçerli olması ayın geçmesi şartına bağlanmıştır. Bu şart gerçekleşince çekilme geçerli olacaktır. Yoksa bir sendika üyeliğinden çekilip üç ay geçmeden başka bir sendikaya giren kişinin çekilmeden 3 ay geçtikten sonra tekrar kayıt olmasına izin yoktur. 3 ayın geçmesi ile ikinci sendikaya girişi de geçerlilik kazanır. Sebep aynı Kanunun 22. maddesinin birden çok sendikaya üye olması halinde üyelikler geçersiz ~~xxxxxxx~~ olur hükmü <sup>den</sup> yetki isteme tarihinde kayıtlı olu-



## SENDİKA TEKELCİLİĞİ VE TÜRK-İŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işkolu istatistiklerini 3. kez yayımladı. Bu kez TÜRK-İŞ ve üye sendikaların tümü, % 10 işkolu barajını aşmış olmanın verdiği "rehavetle" seslerini çıkarmadılar. HAK-İŞ üyesi sendikalar ise, Öz-Gıda-İş dışında, adeta cezalandırıldılar ; çok küçük farklarla işkolu barajını aşmaları engellendi. İşkolu istatistiklerinde yer alan toplam işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve oranı, her işkolundaki sayısal ve oransal durum gibi tartışmalar bir yana, birçoklarının görmek istemediği somut bir gerçeği gözler önüne sermek istiyoruz.

### Türkiye'deki Sendikal Yapı

Daha önce Yönetmelikle düzenlenen ve 34 olan işkolları sayısı, 282P sayılı Yasa ile 28'e düşürüldü. Yasanın 60. maddesine ilişkin komisyon gerekçesinde aynen şöyle denilmiştir : "İstikrar ve huzuru sağlamak amacıyla işkolları yönetmelikle değil, Kanunla düzenlenmiş, ayrıca işkolları sayısı sendikacılığın gelişmesi ve güçlenmesi açısından azaltılmıştır." Yine güçlü sendikacılığı yaratmak savıyla kuruculuk ve yöneticilik için bazı koşullar getirilmiş, toplu iş sözleşmesi yetkisinde % 10 işkolu çoğunluğu öngörülmüş, sonuçta 12 Eylül öncesinde 800 kadar olan işçi sendikası sayısı 1985 - Ocak istatistiklerinde 100'e düşmüştür. Sayısal olarak dikkate alınınca, bir ülkede 100 işçi sendikasının bulunması sendikal özgürlüğü ve sendikal rekabetin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ne var ki, 1985 - Ocak istatistiklerine biraz dikkatli bakınca, sendika enflasyonunu azaltmak adına bu kez sendika tekerciliğinin oluştuğunu görüyoruz.

İşkolları istatistiğine göre ; Şeker, Kağıt, Basın ve Yayın, Gemi, Demiryolu İşçileri Sendikası, Haberleşme (bağımsız Haber-İş Sendikası daha sonra Haber-İş'e katıldı), Milli Savunma ve Gazetecilik olmak üzere toplam 8 işkolunda Bek sendika kurulu ve işkolu barajını aşan bu sendikaların tümü TÜRK-İŞ üyesi. Yine, Tarım ve Ormancılık, Gıda, Banka ve Sigortacılık, Metal ve Genel İşler olmak üzere 5 işkolu dışında toplam 23 işkolunda yalnızca TÜRK-İŞ üyesi sendikalar işkolu barajını aşmış durumda. Bunlardan Madencilik, Banka ve Sigortacılık, Çimento ve Toprak, Ticaret ve Büro



İşkollerinde her ne kadar işkolu barajını aşmış iki sendikaya bulunuyor-  
sa da, aralarında sendikal rekabetin olduğu söylenemez. TÜRK-İŞ yetki-  
lilerinin birçok açıklamalarında da belirtildiği gibi, aynı işkolunda  
kurulu TÜRK-İŞ üyesi sendikalar birbirlerine karşı örgütlenme mücadele-  
sine girmemektedirler. TÜRK-İŞ dışındaki sendikaların da işkolu bara-  
jını aştığı 15 işkoluna baktığımızda da şöyle bir durumla karşılaşmak-  
ta'yız. Maden ve Orman işkolunda barajı aşmamadığından ve örgütlenme  
çok güç olduğundan, bu işkolunda TÜRK-İŞ dışında da sendikaların olması  
sendikal rekabet konusundaki gerçeği etkilemeyecektir. Banka ve Sigor-  
tecilik işkolunda ise, önceden varolan işyeri sendikacılığını alışkanlığı  
bugün de sürmektedir. Bu işkolunda barajı aşan TÜRK-İŞ üyesi iki sendi-  
ka ile bağımsız bir sendika, bugün de önceden örgütlü oldukları iş-  
yerlerinde faaliyet göstermektedirler. Bu işkolundaki işyerlerinin genel-  
likle işletme sayılması da sendikal rekabeti güçleştirmektedir. Genel  
İşler işkolu ile Gıda Sanayi işkolunda HAK-İŞ üyesi iki sendikanın  
barajı aşması, TÜRK-İŞ dışında da sendikal seçenok bulunması ne eniyle  
sevindiricidir. Ancak bu iki sendikada, aynı işkolundaki TÜRK-İŞ üye-  
si sendikalara kıyasla oldukça güçsüzdürler. Bunların dışında bağımsız  
ya da HAK-İŞ üyesi sendikaların zaman zaman işkolu barajına yaklaşma-  
ları ya da aşmaları sonuçta sendikal mücadeleyi pek etkilememektedir.  
İşkolu istatistiklerini belirleme yetkisinin Bakanlığa verilmiş olması  
da, doğrudan işçiler düzeyinde yürütülmesi gereken sendikal mücade-  
lenin Bakanlıkla "iyi ilişkiler kurulması" biçimine dönüşmesine neden ol-  
muştur. İşkolu barajı ve yetki sorunu için sendikalar, örgütlenme ça-  
lışmasından çok Bakanlığın yaptığı yanlış uygulamalara karşı çıkmama,  
her yapılan işlemi kabullenme yolunu yeğlemektedirler. Bütün bunların  
sonucunda, Türkiye'de sendikal mücadelenin, dolayısıyla sendika seçme  
özgürlüğünün bulunduğu tek işkolunun, "Metal" işkolu olduğunu görüyo-  
ruz. Bu işkolunda TÜRK-İŞ üyesi Türk Metal Sendikası ile bağımsız Oto-  
mobil-İş ve Çelik-İş Sendikalarının bulunması, gerçekten bu sendikaları  
doğrudan işçilere yönelik çalışmalarına itmekte, tabanda bunlar arasında  
farklılıklar görülebilmekte ve sendika seçme özgürlüğü buna göre kulla-  
nılabilmektedir.

Sendika Tekelciliği - Sendikal Birlik

Yukarıda çizdiğimiz tablo, Türkiye'de işçi sendikası sayısını azalt-  
mak ve güçlü sendikalar yaratmak adına, yasa yoluyla sendika tekelcili-  
ğinin kurulduğunu göstermektedir. Amaç ne olursa olsun, sonuçta Türk  
sendikacılık hareketi TÜRK-İŞ'e teslim edilmiştir. Toplumun alabildiğine



tek merkezden yönetmek isteyen, her türlü demokratik muhalefete karşı çıkanların sendikacılık hareketini de böyle tek merkezde toplamak istemesine de şaşmamak gerekir. İşçi sınıfının sorunlarına tabandan "Zirve"lerde ve yalnızca TÜRK-İŞ ile görüşmek hükümetin kolayına gelmektedir. Bu görüşmelere bir başka güçlü işçi konfederasyonunun da katılması hükümetin işini güçleştirecek, çalışma yaşamında diletiği bas-kaca düzeni kurmasına engel olabilecektir. TÜRK-İŞ de kendi dışında sendikal hareket olmamasından memnuniyet duymaktadır. İşte hükümet ile TÜRK-İŞ bu noktadan birbirlerine kopmaz bağlarla bağlıdır. Gerçek durum böyle olunca, TÜRK-İŞ'in hükümet politikasına karşı çıkışları yü-zeysel olmaktan, oyalamadan öte bir anlam taşımamaktadır. Yeni yasalarla TÜRK-İŞ yönetiminin başına geçtiği sendika ağlarına iki dönem daha sal-tanatlarını sürdürme olanağı tanınmıştır. Bazı Sendikal mücadelede yalnızca "diyalog"dan yana olup hiç bir eyleme yanaşmayanlar, kendilerine bahsedilen iki dönemlik saltanatın "diyet"ini ödemektedirler.

Güçlü sendikacılık, demokratik kitle sendikacılığının benimsenmesi ve yaşama geçirilmesiyle gerçekleşir. Her işkolunda sendika içi demokra-sinin alabildiğine işletildiği, işçiler arasında hiç bir yapay ayırımın gözletmeyen, tabandan en geniş ekonomik, demokratik ve sosyal haklar çev-resinde toplayan sendikaların kurulmasıyla güçlü sendikacılık, giderek de işçi sınıfının sendikal birliği sağlanacaktır. Demokratik kitle sen-dikacılığı ilkeleri olmadan yaratılan her işkolunda bir ya da birkaç sendika, güçlü sendikacılığı değil, sendika tekeliçiliğini getirecek, böylece işçi sınıfı hareketi daha kolay denetlenebilecektir. Bu bilimsel yaklaşım Türkiye için de geçerlidir. Toplumların sınıfsal yapısını yadsımayanların şu noktaya dikkatten kaçarmamaları gerekir : Egemen sınıflar yürürlüğe koydukları yasalarla hiç bir zaman ileride kendilerine bir engel olmaksızın istemezler. Bu nedenle, yeni yasaların işçi sınıfının ekonomik ve sosyal haklarına koruyacak güçlü sendikalar kurulmasına amaçladığına kabul etmek egemenin tabiatına aykırıdır.

TÜRK-İŞ'in bugünkü politikası değerlendirilirken bu gerçeklerin gözardı edilmemesi gerektiği kanısındayız.

Ekim-1985'e göre değerlendirilmiştir.

TÜRK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALARCA ALINAN GREV ve LOKAVT KARARLARI ve UYGULAMALAR.

İşkolü No	Sendikanın Adı	İşyerininin Adı	Alınan Kararlar	Karar Tarihi	Kapsadığı İşçi Sayısı	Uygulama
3	Petrol-İş	İgşaş	Grev	Ekim-84	720	-
		Koruma Tarım ilaçları (Klor alkali ve Formülasyon işyerleri)	Grev	Şubat-85	650	20.2.1985 Tarihinde Bakanlar Kurulu Kararıyla 60 gün süreyle ertelendi.
		Soyel Koll.Şti.	"	"	35	-
		Serin Kauçuk Sen.A.Ş.	"	"	30	-
		Köklü Koll.Şti.	"	"	35	-
		Koruma Tarım İlaç.	Lokavt	"	650	20.2.1985 Tarihinde Bakanlar Kurulu Kararıyla 60 gün süreyle ertelendi.
4	Tekstil-İş	Eskişehir Yasin Un Fab.	Grev	17.10.1984	40	-
		"	Lokavt	22.10.1984	"	-