

2822 SAYILI TSGLK'DA YETKİ BELGESİNİN HÜKÜMSÜZ KALDIĞI HALLER İLE BU DURUMDAN DOĞAN EKONOMİK VE SOSYAL SONUÇLAR

Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Öğretim Görevlisi

GİRİŞ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının toplu iş sözleşmesi prosedürüne ilişkin hükümleri incelendiğinde, bu prosedüre ait sürelerin ayrıntılı bir biçimde sistematik olarak düzenlendiği görülecektir.

Yasa koyucunun ilgili düzenlemelerdeki hassasiyetinin temeli, yasanın genel gerekçesinde de belirtildiği gibi "işçilerin bir an evvel toplu iş sözleşmelerine kavuşturulmaları" amacından kaynaklanmaktadır. 2822 sayılı yasa toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine kimlerin sahip olacağı hakkında açık bir düzenleme yapmamakla birlikte 2.maddesindeki "toplular iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılır" ifadesi ile bu ehliyete kimlerin sahip olabileceği çıkartılabilir. Ancak toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yasanın 12.maddesi hükmüne göre işçi sendikası bakımından kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlandırılmıştır¹. Aynı madde, bir işveren sendikasının üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri için, sendika üyesi olmayan işverenin ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacağı hükmüne yer vermiştir (2822/12-2). Bu düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine işveren bakımından işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren sahip olacaktır².

2822 sayılı yasanın 2.ve 12. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine bir işkolunda kurulu bulunan ve kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren sahip olacaktır. 2822 sayılı yasa hükmüne göre toplu iş sözleşmesi yapma

¹ ŞAHLANAN, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi, 44; REİSOĞLU, Seza, TİS Şerhi, 167.

² ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, 397; OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 17; İNCE Ergun, Toplu İş Hukuku, 159; AKTAY Nizamettin, TİS ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, 42.vd.

ehliyetini haiz bir işçi sendikasının sözleşmenin tarafı olabilmesi için ayrıca yetkili olması da gerekmektedir (2822/12). Yasanın 12.maddesi "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üyesi bulunduğu işçi 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" hükmü ile toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetki şartlarını ortaya koymuştur (2822/12-1).

Yukarıda açıkladığımız ehliyet ve yetki şartlarını haiz bir işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olacaktır. 2822 sayılı yasa ile yapılan genel düzenleme bu şekildedir. Ancak, toplu iş sözleşmesi prosedüründe öngörülen bazı hallerde yetkili işçi sendikasının bu hakkı yetki belgesinin hükümsüz kalması sebebiyle ortadan kalkmaktadır. Yetki belgesi hükümsüz hale gelen işçi sendikası tekrar yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuracak ve toplu iş sözleşmesi prosedürünü yeniden başlatarak önemli sayılabilecek bir zaman kaybına uğrayacaktır. Bu zaman kaybının da çeşitli açılardan olumsuzluklar ortaya çıkarması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

Ele aldığımız konu itibarıyla yaptığımız çalışmada 2822 sayılı yasa sistematigine uygun olarak yetki belgesinin hükümsüz kaldığı haller incelenecek ve bu durumun ortaya çıkarabileceği muhtemel ekonomik ve sosyal sonuçlar ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1- 2822 Sayılı Yasa'da Yetki Belgesinin Hükümsüz Kaldığı Haller

2822 sayılı yasa, toplu iş sözleşmesi prosedüründe bazı hallerde usulüne uygun olarak alınmış yetki belgesinin hükümsüz kalacağına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir (2822/17,19,27,36,37). Yetki belgesinin hükümsüz kalması hali, toplu iş sözleşmesi prosedüründe katedilen mesafenin tekrar başına dönülmesi anlamına gelmektedir. Bu durum ise yasa koyucunun "işçilerin bir an evvel toplu iş sözleşmelerine kavuşturulmaları" amacına da ters düşmektedir. Toplu iş sözleşmesi prosedüründe küçük bir detayın işçi sendikası tarafından ihmal edilmesi veya dikkatten kaçırılması yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğuracaktır. Toplu iş sözleşmesi prosedüründeki sürelerle uyulmamasının yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğurması konusunda hassasiyet gösteren yasa koyucunun 2822/46. maddesinde belirtilen kanun dışı grev olduğunun tespit edilmesi sebebiyle grevin durdurulması halinde, aynı yasanın 47. maddesindeki mahkeme kararıyla grevin durdurulması halinde, ayrıca 33. maddede belirtilen Bakanlar Kurulu Kararıyla grevin ertelenmesi ve 51. maddedeki geçici süreyle işçi sendikasının faaliyetten men edilmesi hallerinde yetki belgesinin akibeti ile ilgili herhangi bir düzenleme yapmamış olmasını ise

bir eksiklik olarak kabul etmek gerekir. Ancak bu haller başka bir inceleme konusunun kapsamına gireceğinden bu çalışmada ele alınmayacaktır. Ayrıca uygulamada yetki belgesi için işveren veya işveren sendikasının müracaatına pek rastlanmadığından yetki belgesinin hükümsüzlüğü işçi sendikası bakımından ele alınacaktır.

A- Toplu Görüşmeye Çağrı

2822 sayılı yasa 17. Maddesi ile yaptığı düzenlemede, tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren yada yetki belgesini alan işçi sendikasının, tespit yazısı veya yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmasını öngörmüştür. Ayrıca çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilecektir. Öngörülen süre içinde çağrı yapılmaz ise yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir (2822/17). Madde hükmüne göre kesin yetki belgesi alan işçi sendikası belgenin alındığı günden itibaren karşı tarafı yani işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işvereni toplu görüşmeye çağıracaktır. Bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesi hükümsüz hale gelecek ve işçi sendikası 13. Maddeye göre yetki prosedürüne yeniden başlayacaktır³. 2822 sayılı yasada yetki belgesinin hükümsüz kalması haline ilişkin bir yaptırım öngörülmemiştir⁴.

B- Toplu Görüşmenin Başlaması

Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununun 19. maddesi 1. fıkrası, tespit yazısını veya yetki belgesini alan taraflardan birinin süresi içinde karşı tarafa çağrı yapması halinde çağrının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde tarafların toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tespit etmelerini ve bu tespiti görevli makama yazı ile bildirmelerini öngörmektedir (2822/19-1). Aynı maddenin 2. fıkrası ise, tarafların toplantının yer, gün ve saati bakımından anlaşamamış olmaları halinde taraflardan birinin üç işgünü içinde görevli makama başvurmasıyla birlikte görevli makamın başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içinde toplantının yer, gün ve saatini tespit ederek taraflara bildireceğini düzenlemektedir (2822/19-2). Görevli makamca bu sürenin geçirilmesi tespiti geçersiz kılmayacak, görevi ihmal eden memura disiplin müeyyidesi uygulanacaktır⁵. Maddenin 3. fıkrasında, taraflarca 1.fıkra yada 2.fıkra hükümlerine uygun olarak toplu görüşmenin yer, gün ve saatini tespit edilmiş olduğu varsayımından hareketle, "çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye

³ REİSOĞLU, Seza, (a.g.e), 217; OĞUZMAN, Kemal, (a.g.e.), 44; NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, 107; ÇELİK, Nuri, (a.g.e.), 386; ŞAHLANAN, Fevzi, (a.g.e.), 92.

⁴ REİSOĞLU, Seza, (a.g.e), 217

⁵ OĞUZMAN, Kemal, (a.g.e), 43.

çağrı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer” (2822/19-3) hükmü mevcuttur. Görüldüğü gibi burada yetki sahibi olanın yetkisini süresiz kullanamayacağı, otuz gün içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisinin düşeceği belirlenmiştir⁶. Burada görüşmeye başlanmaması kuşkusuz çağrıyı yapan tarafla ilgilidir. Çağrıyı yapan taraf otuz gün içinde görüşmeye gelmez veya başlamazsa yetkisi düşecektir. Aksi halde çağrıya muhatap olanın toplantıya gelmemesi veya başlatmamış olması çağrıyı yapan tarafın yetkisini düşürmeyecek, bu halde toplantıya gelen taraf 21.madde hükmü uyarınca uyuşmazlığın tespiti için görevli makama başvurabilecektir.

C- Kanuni Grev ve Kanuni Lokavt Kararı

Kanuni grev ve lokavt kararı alınması 2822 sayılı yasanın 27. Maddesinde hüküm altına alınmıştır. Madde hükmüne göre, 2822 sayılı yasanın öngördüğü prosedüre uygun biçimde toplu iş sözleşmesi müzakerelerine devam etmiş, ancak uzlaşmaya varamamış olan bir işçi sendikası 22.maddede belirtilen arabuluculuk müessesesinden geçecek ve arabulucunun uyuşmazlığın çözülemediğine ilişkin 23. Maddede belirtilen tutanağı tebellüğ ettikten sonra altı işgünü bekleyecek ve bu süreden sonraki altı işgünü içerisinde grev kararı alacaktır (2822/27-1). Bu sürenin konulmasının sebebi tarafların konuyu bir daha düşünmelerini sağlamak düşüncesinden kaynaklanmaktadır⁷. Eğer bu süre içerisinde grev kararı alınmaz ise yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir (2822/27-2). Ayrıca aynı madde, söz konusu uyuşmazlık grev yasağı kapsamındaki bir işyeri veya işyerlerine ilişkin ise 23.maddede belirtilen tutanağın tebellüğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içerisinde taraflardan biri Yüksek Hakem Kurulu'na müracaat edecektir hükmünü içermektedir. Altı işgünü içinde başvurulmazsa Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur⁸. Yani Yüksek Hakem Kurulu resen uyuşmazlığı gündemine alamayacaktır. Bu süreye uyulmaması halinde de yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir.

D- Grev Oylamasının Sonucu

2822 sayılı yasa 36. maddesindeki düzenleme ile işçilerin üyesi oldukları sendikanın aldığı grev kararının uygulamaya geçirilmesi aşamasında, bu hakkın kullanımına işçilerin müdahalesini öngörmektedir. Grev oylaması talebine rağmen grevin uygulamaya

⁶AKTAY, Nizamettin, (a.g.e), 49; ÇELİK, Nuri, (a.g.e.), 386; NARMANLIOĞLU, Ünal, (a.g.e.), 108; REİSOĞLU, Seza, 224; OĞUZMAN, Kemal, (a.g.e), 45; ŞAHLANAN, Fevzi, (a.g.e), 98.

⁷ REİSOĞLU, Seza, (a.g.e.), 273; İNCE, Ergun, (a.g.e.), 204.

⁸ REİSOĞLU, Seza, (a.g.e.), 293.

konulması halinde grev kanun dışı olacaktır⁹. 36.madde hükümlerine göre, usulüne uygun olarak yapılan grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve bu uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (2822/36-3)¹⁰.

2822 sayılı yasa bir bütün olarak dikkate alındığında, bir çok düzenleme ile grev hakkına büyük ölçüde devlet müdahalesinin varlığı görülecektir. Bu durumda 36.maddedeki düzenlemenin önemi belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Çünkü ülkemizdeki toplu sözleşme düzeninde işçilerin grev hakkı yasal düzenlemelerle şu veya bu şekilde önemli ölçüde sınırlandırılmış ve devlet müdahalesine maruz kalmıştır.

Hal böyleyken işçiler bakımından üyesi buldukları sendikalarına olan güvenleri veya diğer saiklerle kendilerini çok yakından ilgilendiren grev haklarına müdahale edebilmeleri büyük önem kazanmaktadır. Ancak 36.maddedeki düzenleme gereği işçilerin üyesi buldukları sendikaların aldığı karara katılmamaları yani grevin uygulanmaması yönünde irade belirterek sendikalarına olan güvensizliği ortaya koymalarının sonucu, güven duymadıkları sendikaların onbeş gün içinde kendilerini çok yakından ilgilendiren bir toplu iş sözleşmesi imzalaması veya sözleşmenin grev yasağında bulunmamasına rağmen Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanması hali ortaya çıkacaktır. Aksi durumda ise yani grev oylaması sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde işçi sendikası karşı tarafla anlaşmaz veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir. Madde metninin düzenlemesindeki en önemli husus ise her iki halde de işçilerin önemli ölçüde zarara uğratılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Birinci halde güvensizlik duyulan bir işçi sendikasının veya sözleşmesinin grev yasaklarında bulunmamasına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi yapma keyfiyeti ortaya çıkacak, ikinci halde ise yani yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesi durumunda, yeniden yetkili işçi sendikasının tespiti yapılacak ve uzunca sayılabilecek bir süre işçiler toplu iş sözleşmesi ile yeni haklarına kavuşamayacaklardır.

E- Grev ve Lokavtın Başlaması

2822 sayılı yasa, yetki belgesinin hükümsüz kalacağı bir başka düzenlemeyi de 37. maddesi ile hüküm altına almıştır. Madde hükmüne göre; süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksayetki belgesinin hükmü kalmaz (2822/37-2).

⁹ NARMANLIOĞLU, Ünal, (a.g.e.), 201; REİSOĞLU, Seza, (a.g.e.), 317.

¹⁰ ÇELİK, Nuri, (a.g.e.), 272; AKTAY, Nizamettin, (a.g.e.), 99; OĞUZMAN, Kemal, (a.g.e.), 191; İNCE, Ergun, (a.g.e.), 221.

Aynı maddenin 1. fıkrasına göre, yasal bir grev kararı karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek bir tarihte uygulamaya konulabilecektir (2822/37-1). Bu sürele uyulmaması halinde yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir¹¹. Bu durumda ise taraf işçi sendikası yetki tespiti için tekrar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuracak ve kesin yetki belgesi alınmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesi prosedürünü yeniden başlatacaktır. Ancak işveren veya işveren sendikası tarafından alınmış bir lokavt kararı varsa işçi sendikasının çağrı yapabilmesi lokavt kararının kaldırılmasına bağlı olacaktır¹².

2- Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması Halinin Ekonomik ve Sosyal Sonuçları

Yukarıda ele alarak incelemeye çalıştığımız yetki belgesinin hükümsüz kalması hallerinin hiç kuşkusuz belli sonuçları ortaya çıkacaktır. Bu sonuçları, ekonomik ve sosyal sonuçlar olarak iki bölümde ele almak mümkündür.

a) Yetki Belgesinin Hükümsüzlüğünün Ekonomik Sonuçları :

Yetki belgesinin hükümsüz kalması halinin ekonomik sonuçlarını işçi, işveren ve ülke ekonomisi bakımından incelemek gerekir. Öncelikle işçiler bakımından yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesinin en önemli sonucu gelir kaybına yol açmasıdır. Toplu iş sözleşmesi prosedüründe yetki belgesinin hükümsüz kalması halinde işçi sendikası tekrar yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuracaktır (2822/13). Özellikle 27, 36 ve 37.maddelerde belirtilen yetki belgesinin hükümsüzlüğü, toplu pazarlık müzakerelerinde geçirilen aşamaların ve sürenin tekrar başına dönülmesi anlamına gelecektir. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını (grev yaşanmaması halinde) yaklaşık 3-4 ay gibi uzunca sayılabilecek bir süre ileri bir tarihe erteleyecektir.

Ülkemizde yaşanan aylık ve yıllık enflasyonun yüksekliği dikkate alındığında, işçilerin 3-4 ay sonra aldıkları zamlı ücretin reel olarak azaldığı görülecektir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha önceki bir tarihte yürürlüğe girmesinin kabul edilmiş olması halinde de durum değişmeyecektir. Çünkü birikmiş ücret zammı farkları da geç verilen her ay, aylık enflasyon oranında reel olarak azalacaktır. Sendika üyesi işçiler bakımından hal böyleyken, sendika üyesi olmayan işçiler bakımından durum daha da olumsuz olacaktır. Çünkü, 2822 sayılı yasanın 9.maddesi hükmüne göre, sendika üyesi olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden

¹¹ REİSOĞLU, Seza, (a.g.e.), 324; AKTAY, Nizamettin, (a.g.e.), 96; ÇELİK, Nuri, (a.g.e.), 475; İNCE, Ergun, (a.g.e.), 225.

¹² REİSOĞLU, Seza, (a.g.e.), 318; İNCE, Ergun, (a.g.e.), 222.

imza tarihinden sonra yararlanacaklarından ücret zammı farkı alamayacaklar ve zamlı ücretlerine de 3-4 ay sonra ulaşabileceklerdir. Yani toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin ücret kaybı imza tarihinin gecikmesi sebebiyle çok daha fazla olacaktır. Gerek sendika üyesi ve gerekse sendika üyesi olmayan işçilerin reel ücret kaybına uğramasının iş verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi ise kaçınılmaz bir sonuçtur. Yetki belgesinin hükümsüz kalmasının işçiler bakımından ortaya çıkardığı iş veriminin düşmesi, kuşkusuz işverenin de ekonomik olarak gelir kaybına uğramasına sebep olacaktır. İşgücünün verimliliğinin düşmesi üretim maliyetinin kişi başına yükselmesine sebep olacağı gibi üretilen mal veya hizmetin de miktar olarak azalmasına sebep olacaktır. Bu durum, işverenin birim üretim başına yapacağı kar oranını, hem maliyet yükselmesi, hem de üretim azalması sebebiyle düşürecektir. İşçilerin verimliliğinin düşmesi, üretim kaybına yol açacağından ülke ekonomisi bakımından gayri safi milli hasılının azalmasına ve ülke ekonomisinde bir kayıp yaşanmasına sebep olacaktır.

b) Yetki Belgesinin Hükümsüzlüğünün Sosyal Sonuçları:

Yetki belgesinin hükümsüz kalmasının en önemli sosyal sonucu çalışma barışının bozulmasına yol açmasıdır. Hiç şüphesiz çalışanı motive edici en önemli faktör ücrettir. Ücret ile ilgili olumsuz bir gelişme çalışanın verimliliğini düşüreceği gibi psikolojisi üzerinde de kötü bir etki yaratacaktır. Bu durum işyerinde isteksiz çalışmaya yol açacağından işçi-işveren ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyecek ve çalışma barışı bozulacaktır. Çalışma barışının bozulması toplumun tüm kesimlerinde olumsuz etkiler yaratacak ve ülkede sosyal bunalımlar baş gösterecektir.

Yetki belgesinin hükümsüz kalması halinin bir diğer sosyal sonucu ise işçilerin sendikalara olan inancının azalmasına yol açmasıdır. Yetki belgesinin hükümsüz kalması, daha önceki bölümde belirttiğimiz gibi işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi prosedüründe belirtilen süreleri dikkatten kaçırmasından veya ihmalden kaynaklanmaktadır. Üyesi oldukları sendikanın ihmali veya dikkatsizliği sebebiyle çeşitli bakımlardan kayba uğrayan işçilerin kendi kuruluşlarına karşı inancının ve güveninin azalması sonunda sendikasızlaşmaya doğru gitmeleri kaçınılmaz olacaktır. Uygulamada işçi sendikaları tarafından bilinçli olarak yetki düşürülmesi halleri de görüşümüzü destekler mahiyettedir. Ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren özellikle kamu kuruluşlarına ait toplu iş sözleşmesi görüşmeleri Türk-İş bünyesinde oluşturulan kamu toplu iş sözleşmeleri koordinasyon kurulu tarafından yürütülmektedir. Bu kurul, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi birbirine yakın olan işçi sendikalarının genel başkanları tarafından oluşturularak toplu pazarlık güçlerinin artırılması amacıyla teşekkül ettirilmektedir. Toplu

pazarlık müzakerelerine koordinasyon kurulundan 3-4 ay önce başlamak zorunda olan işçi sendikaları müzakere takvimlerini koordinasyon kurul takvimine eşitleyebilmek maksadıyla bilinçli olarak yetki belgelerini düşürmektedirler. Böylece koordinasyon kurulunun toplu pazarlık sonucu aldığı yeni hakları aynen kendilerine de almaktadırlar. Yetki belgesini düşüren sendikanın ağır sanayide çalışan işçileri temsil ettiği varsayılırsa, bu durumda ağır sanayide çalışan işçiler işkolundaki çalışma şartlarının gerektirdiği daha yüksek ücret zammı yerine koordinasyon kurulunun almış olduğu ücret zammını alacaklardır. Bu durumda işçilerin kendi kuruluşlarına olan inancı sarsılacak ve sendikalarıyla olan üyelik ilişkilerini yeniden gözden geçireceklerdir.

S O N U Ç

2000'li yıllara çok kısa bir sürenin kaldığı günümüzde, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durum gözönüne alınır, endüstri ilişkilerindeki çalışma barışının ve verimliliğin önemi daha iyi anlaşılacaktır. 1999 yılının ilk aylarında başlayacak olan ve toplu iş sözleşmesi düzeni içerisinde bulunan çalışanların büyük bir bölümünü kapsayan içerisine alan toplu pazarlık görüşmelerinin tarafları, çalışma barışını korumak için azami gayreti göstermek durumunda olmalıdırlar. Bu gerçekten hareketle, özellikle toplu pazarlığın tarafı olan işçi sendikalarına önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerden bir tanesi ise toplu iş sözleşmesi prosedüründeki sürelerle hassasiyet gösterilmesine ilişkindir. Bu prosedürde yer alan sürelerle uyulmaması hali yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğuracaktır. Yetki belgesinin hükümsüzlüğü ise çalışanlar ve çalıştırılanlar ile ülke ekonomisi bakımından önemli sayılabilecek olumsuzluklar ortaya çıkarabilecektir.

Bu olumsuzluklar, işçiler bakımından işyerinde isteksiz çalışmaya yol açacak ve çalışma barışı bozulacak, isteksiz çalışma sonucu verimlilik düşüşü ise hem işyerlerinde hem de ülke ekonomisi boyutunda gelir kaybına yol açacaktır. Ayrıca yetki belgesinin hükümsüz kalması haline ilişkin düzenlemeler konusunda, yasa koyucuya da önemli görevler düşmektedir. Kasıt, kusur veya ihmali sonucu yetki belgesi hükümsüz hale gelen işçi sendikalarına ilişkin bir yaptırım 2822 sayılı yasada yer almamaktadır. Yetki belgesinin hükümsüz kalması sonucunda uğranılan gelir kaybının tazmini yoluna gidilebilecek hukuki düzenlemelerle, kasıt, kusur veya ihmali sebebiyle yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesine yol açan kişiler hakkında cezai düzenlemelerin yapılarak yasaya konulması isabetli olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKTAY, A. Nizamettin : Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Şeker-İş, Yay. Ankara, 1990**
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Beta Yay. 13. Bası, İstanbul, 1996**
- İNCE, Ergun : Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983**
- NARMANLIOĞLU, Ünal : Grev, Ankara, 1990**
- OĞUZMAN, Kemal : Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 1. Cilt, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984**
- REİSOĞLU, Seza : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986**
- ŞAHLANAN, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaası, İstanbul, 1992**

