

İŞ MEVZUATINA TESİRLERİ BAKIMINDAN ÇALIŞMA MECLİSLERİ

Fuat BAYDERE

Çalışma Bakanlığı, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

Çalışma Meclisi, Devlet, işçi ve işveren münasebetlerini olumlu bir şekilde düzenleyip değerlendiren kuruluşların başında gelir.

Bilindiği üzere Cumhuriyet Türkiyesi, sanayileşme hareketine girişirken, sanayileşmenin beraberinde getireceği çözümü güç sosyal meseleleri küçümseyip ihmal etmemiş, 19 uncu asır avrucasında görüldüğü şekilde, bir emek-sermaye çatışmasına yer vermeyecek ortamın hazırlanmasına, yine o memleketlerin geçirdiği tecrübelerden faydalanarak itina göstermiştir. Devlet, emek-sermaye münasebetlerinde her şeyden önce, memleket menfaatlerini koruyan tarafsız bir hakem ve yüksek bir uzlaştırıcı rolünü benimsemiştir. Türk iş mevzuatı ve onun vücut verdiği müesseseler, bütünüyle böyle bir anlayışın eseridir ve anlayışa hizmet ederler.

Türk iş hayatına yön veren bu temel görüş, Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkındaki 4841 sayılı kanun'un I inci maddesinde en açık ifadesini bulmuştur. Madde aynen şöyledir:

“Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı artıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir.”

“Çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi” her şeyden önce bu münasebetleri temin eden, baş başa olmanın, karşı karşıya olmaktan daha başarılı olduğu inancını veren müesseselerin, mevcudiyetine bağlıdır. “Ahenkleştirme” nin bahis konusu olabilmesi için, evvelâ “münasebetlerin” te-

sisi şarttır. Bu hususa önem veren devlet, işçi ile işvereni müşterek meselelerinin çözümünde, ortak menfaatlerinin korunmasında, birlikte çalışmayı telkin ve teşvik eden çeşitli imkânlar yaratmıştır.

4792 sayılı kanuna dayanan “İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu”, 4837 sayılı kanuna dayanan “İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu” ve nihayet Çalışma hayatının bütününe kapsayan “Çalışma Meclisi” sözünü ettiğimiz imkânı sağlayan müesseselerin en önemlileridir.

4841 sayılı kanun’un 17 inci maddesine göre; Çalışma Meclisi, Çalışma Bakanı veya Müsteşarının Başkanlığı altında:

- Bakanlıklardan gönderilecek tam yetkili birer temsilci ile,
- İşçi temsilcileri ve,
- İşveren temsilcilerinin,

iştirakiyle toplanır. Toplantı zamanını Çalışma Bakanlığı tayin eder. Meclis, çalışma hayatıyla ilgili olmak üzere bakanlıkça verilecek konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirir.

Görülüyor ki Çalışma Meclisi, Çalışma Bakanlığının bir danışma organıdır. Ancak meclisin bu niteliği, onun çalışma hayatındaki rolünün önemini azaltmamaktadır. Kendisini teşkil eden unsurların mahiyeti ve menşei, aldığı kararlar ve vardığı sonuçlar, demokratik bir memleketin kamu oyunu etkiliyecek kudrettedir. Hatta kamu oyunun bizzat kendisidir denilebilir.

Gerçekten, hükümeti, çalışanlarla, çalıştıranları eşit şartlar ve haklarla, büyük bir söz hürriyeti içinde sinesinde toplıyan Çalışma Meclisi, türk iş hayatına yön verebilecek yeterliktedir. Şüphesiz bu yeterlik, işçi temsilcilerinin işçileri, işveren temsilcilerinin işverenleri, hükümet temsilcilerinin hükümeti temsil yeterlikleriyle orantılıdır.

Diğer taraftan, Çalışma Meclislerine “müşahit” olarak iştirakleri vazgeçilmez bir teamül haline gelen ilim ve ihtisas adamlarının zaman zaman meselelere tuttuğu ışık, meclisin başarısını kolaylaştıran çok değerli bir âmil olmaktadır.

Meclisi teşkil eden unsurlara bakarak onu, devletin aracılık yaptığı bir uzlaşma kuruluna benzetmek te mümkündür. Böyle bir kurulun çalışma hayatındaki rolünün, pasif bir danışma organının çok daha ötesinde olacağını kabul etmek gerekir.

Şimdiye kadar Çalışma Meclisi dört defa toplanmıştır. Yani Çalışma Bakanlığınca dört defa toplantıya çağırılmıştır.

I inci Çalışma Meclisi 4841 sayılı kuruluş kanunu'nun kabulünden bir yıl üç ay sonra 25-30/4/1947 tarihleri arasında toplanmış ve altı gün devam etmiştir.

- İş Kanunu'nun tadiline ait tasarının esasları,
- Asgarî ücretlerin tesbiti,
- İş Mahkemelerinin kurulması,
- Ücretli yıllık izin hakkının tanınması,
- İşçilere mesken yaptırılması,
- İhtiyarlık Sigortası Kanunu Tasarısının esasları,

I inci Çalışma Meclisinin çok yüklü olan gündeminin başlıca meselelerini teşkil etmiştir.

Usule ait münakaşalara büyük zaman ayıran bu Meclisin dilek ve temenniler halinde ileri sürdüğü fikirlerin hemen hepsi bu gün gerçekleşmiş bulunmaktadır.

II inci Çalışma Meclisi, I inci Çalışma meclisinden 6 yıl 11 ay sonra 14-19/2/1954 tarihleri arasında toplanmış ve 6 gün devam etmiştir.

- İş akdinin feshi,
- Kollektif mukaveleler,
- Asgarî ücretler,
- İş Kanununun şumulü,
- Tarım İş Kanunu'nun ana hatları üzerinde hazırlık çalışmaları,
- Sendikalar Kanunu'nun ortaya koyduğu meseleler,
- İş müddetleri,
- Yıllık ücretli izin mevzuunda yapılmış olan hazırlıkların ana hatları,

II inci Çalışma Meclisi gündeminin özetini teşkil eder.

I inci meclisin çalışmalarından faydalanan bu meclis daha disiplinli bir faaliyet göstermiş kendisinden sonra gelen meclislere güzel örnekler vermiştir.

III üncü Çalışma Meclisi, II inci Çalışma Meclisinden 7 yıl 11 ay sonra 22-29/1/1962 tarihleri arasında toplanmış ve 8 gün devam etmiştir.

- İş kanunu'nun şumulü,
- İşçi ücretlerinin tediyesinin garanti altına alınmasına matuf tedbirler,

- Sendika hak ve hürriyetleri, grev ve lokavtın istisnaları, grev ilânı için ilgili işyerindeki işçilerin reyine müracaat,
- 5953 ve 212 sayılı kanunların tatbikatı,
- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasında işçi ve işverenlerin işbirliği,
- İşyerlerinde birer iş emniyet komitesi kurulması,
- Hastalık Sigortası'nın eş ve çocuklara teşmili,
- İşçi meskenleri,
- İş ve İşçi Bulma Kurumunun finansmanı,
- Sakatların çalıştırılması mecburiyeti,
- Prodüktivitenin artırılması bakımından alınacak tedbirler,
- İşsizlik Sigortası,

III üncü çalışma meclisinin meşgul olduğu başlıca konulardır. İşsizlik Sigortası hariç, diğer hususlar ana hatlarıyla gerçekleşmiştir.

IV üncü Çalışma Meclisi, III üncü Çalışma Meclisinden 3 yıl sonra 25-27/1/1965 tarihleri arasında toplanmış ve üç gün devam etmiştir.

IV üncü Çalışma Meclisi sadece 274 sayılı sendikalar, 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarının 17 aylık uygulanışında ortaya çıkan aksaklıkları incelemiştir.

Gündemleri incelendiğinde görüleceği üzere, Çalışma Meclislerinin toplantıları, umumiyetle çalışma hayatına yön veren ana kanunların hazırlanacağı, iş hayatında büyük hamlelerin düşünüldüğü zamanlara rastlamaktadır. Bu bir tesadüf değildir. Çalışma düzenini etkileyecek önemli konular hakkında Meclisin görüşlerinin tesbiti, hatta mutabakatının temini zaruri sayılmaktadır.

Diğer taraftan, Çalışma Meclisinin ancak çok önemli kararlar arifesinde toplantıya çağırılması, toplantılar arasına altı - yedi yıl gibi çok uzun fasılların girmesine sebep olmuştur. Bu husus III üncü Mecliste bahiskonusu edilmiş, Çalışma Meclislerinin her üç yılda bir toplanan mecburi bir organ haline getirilmesi fikri ileri sürülmüştür.

Nitekim IV üncü Çalışma Meclisinin üç yıl sonra toplandığı görülmektedir.

Yukarda da temas edildiği üzere, Çalışma Meclisleri Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan gündemle bağlıdır. Bununla beraber, meclis faaliyetlerinde kuruluşu teamül haline gelen "dilek ve temenniler komisyonu" vasıtasıyla, meclisçe önemli görülen diğer konuların da ayrıca ele alınması mümkün olmaktadır.

Çalışma Meclislerinde alınan kararlar, esas itibariyle gündem-

lerinde yer alan meseleler hakkında umumî görüşleri ifade ve formüle eder mahiyettedir. Nadiren teferruata inildiği de vakidir.

Bu kararların, iş hayatıyla ilgili mevzuatın gerek hazırlanışına, gerek uygulanmasına müessir olduğunu belirtmiştik. Esasen meclis müzakerelerinin heyecanlı havası, tarafların görüşlerini kabul ettirmek için sarfettikleri olaganüstü gayretler, meclis çalışmalarına sorumlu devlet adamlarının gösterdiği ilgi, hep bu müesseriyyetin sonucudur.

Gerçekten, Çalışma Meclislerinin aldığı kararlarla, bu kararlardan sonraki tarihlerde çıkarılan kanun, tüzük ve yönetmelikler karşılaştırılırsa, bahiskonusu kararların geniş ölçüde anılan mevzuata intikal ettiği görülür.

Şüphesiz böyle bir karşılaştırmaya bir konferansın sınırlı süresi müsait değildir. Bu yüzden sadece bazı konular hakkında meclislerin almış olduğu kararların ilgili mevzuata intikalini özet olarak tesbitle yetineceğiz.

I — İŞ KANUNLARININ ŞUMULÜ:

- a) 3008 sayılı İş Kanunu'nun tek işçi çalıştıran bütün işyerlerine uygulanması; II inci ve III üncü Çalışma Meclislerinde kararlaştırılmıştır.

Halen B. Millet Meclisi Komisyonlarında müzakeresi yapılan yeni İş Kanunu Tasarısında, tek işçi çalıştıran işyerlerinin iş kanununa tabi kılınması öngörülmüş bulunmaktadır.

- b) 6379 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun günün şartlarına göre tadil olunması ve bu kanunun bir gemi adamı çalıştıran işyerlerinde dahi uygulanması III üncü Çalışma Meclisinde kararlaştırılmıştır.

Günün şartlarına uygun yeni bir Deniz İş Kanunu Tasarısı hazırlanarak B. Millet Meclisine sevkolunmuş, ancak anılan kanunun bir gemi adamı çalıştıran işyerlerine teşmili henüz mümkün görülmemiştir. Bununla beraber, yürürlükteki kanunun uygulama şartı olan 150 grostonilato kıstası 100 grostonilatoya, 10 gemi adamı kıstası, 8 gemi adamına indirilmek suretiyle kanunun uygulama alanı belli bir ölçüde genişletilmiştir. Ayrıca, Bakanlar Kurulu, anılan kanun dışında kalan gemilere, bu kanun hükümlerinin teşmiline yetkili kılınmıştır.

II — İŞÇİNİN TARİFİ :

I inci ve III üncü Çalışma Meclisleri işçi tarifinin genişletilerek fikir işçilerinin de sosyal güvenliğe kavuşturulmalarını derpiş etmiştir.

III üncü Çalışma Meclisinde "bir iş akdine dayanılarak herhangi bir işyerinde çalıştırılan kimseye işçi denir" şeklinde ifade edilen işçi tarifi, sözü edilen yeni iş kanunu tasarısının birinci maddesine, "bir iş bağına dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi" denir şeklinde intikal etmiştir.

Diğer taraftan, bu kararların ışığı altında, 3003 sayılı kanunun (1) inci maddesinde tarifi yapılan işçiyi tesbite yetkili olan Çalışma Bakanlığı, işçilik vasfının tayinindeki kâstasları genişleterek, meselâ evvelce işçi saymadığı daktilo, veznedar, anbar memuru, sürveyan gibi kimseleri işçi olarak kabul etmeye başlamıştır.

III — İŞ MÜDDETLERİ :

a) II inci meclisin üç numaralı komisyon raporunda, 3003 sayılı Kanun'un 47 inci maddesinin (b) fıkrası ile bu hükme dayanılarak çıkarılan, Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme İşleriyle Aralı İşler Nizamnamesinin 13 ve müteakip maddelerine açıklık vermek amacıyla tekliflerde bulunulmuştur.

7284 sayılı kanunla sözü edilen 47 inci maddenin (b) fıkrası hükmü metinden çıkarılarak mesele esasından hallolunmuştur.

b) Aynı meclisin, 3003 sayılı kanunun 52 inci maddesinde derpiş edilen istisnai iş müddetleriyle ilgili tüzüğün bir'an önce çıkarılması, İş Müddetleri Nizamnamesinin 9 uncu maddesinin kaldırılması ve bu suretle "Nakliyat" işlerinde çalışanlara da (8) saatlik iş müddetinin uygulanması hakkında aldığı karar henüz mevzuata intikal edememiştir.

Ancak Çalışma Bakanlığının bu konudaki tatbikatı imkân nisbetinde meclisin kararına yaklaştırılmıştır.

c) Yine II inci Çalışma Meclisince: "İş Müddetleri Nizamnamesinin 10 uncu maddesinde zikredilen işlerden otel, lokanta, kahvehane, pastahane, gazino, plaj, hamam, tiyatro, sinema, dansing, işlerinin iş kanunu'nun 3 üncü maddesinde tâdât edilmiş bulunan sanayiden madut işlere ithal edilmek suretiyle bu branşta çalışan işçilerin mesai müddetlerinin 8 saat üzerinden " tesbiti kararlaştırılmıştır.

5/77 sayılı kararnameyle yürürlüğe konulmuş olan "İş Süreleri Tüzüğü'nün 10 uncu maddesine bir fıkra eklenmesi hakkında tüzük" le çalışma meclisinin sözü edilen kararı kısmen gerçekleşmiştir. Tüzüğe eklenen fıkra aynen şöyledir:

"Sınai işyerlerinde kurulu iase veya yemek, gıda dağıtım servislerinde ve lokanta, pastahane, otel, hastane ve emsali yerlerin mutfak, fırın ve ihzar ve pişirme işlerinde ve sinemaların makine dairelerinde yürütülen işlerde çalışan işçilerin normal iş süreleri günde 8 ve haftada 43 saatten fazla olamaz."

d) III üncü Çalışma Meclisinde gemi adamları için, her meslek grubunda, günlük çalışma süresinin 8 saat hesabıyla haftalık çalışmanın 48 saat olarak tesbiti kabul olunmuştur.

Çalışma Meclisinin bahiskonusu kararı esas itibariyle Deniz İş Kanunu tasarısının 26 inci maddesine intikal ettirilmiştir.

IV — KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı ile ilgili meseleler I inci II inci III üncü meclislerde önemle müzakere konusu edilmiştir.

a) I inci meclisin komisyon raporunun 10 uncu maddesinde 3008 sayılı kanunun 13 üncü maddesinde yer alan kıdem tazminatının hesaplanmasındaki esasların işçi lehine genişletilmesi ve kıdem işçinin işe başladığı tarihten itibaren dikkate alınması öngörülmüştür.

3008 sayılı kanunun 13 üncü maddesinde yer alan "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir." şeklindeki hüküm 5518 sayılı kanunla Çalışma Meclisinin sözü edilen kararına uygun olarak değiştirilmiştir.

b) II inci Çalışma Meclisi, 5518 sayılı kanunla değiştirilen 3008 sayılı kanunun 13 üncü maddesinin kıdemle ilgili hükmünü yeniden ele alarak :

— Kıdem tesbitinde esas tutulan 3 senelik müddetin 1 seneye indirilmesini,

— İş akdinin herhangi bir sebeple infisahi veya feshi halinde işçiye kıdem tazminatının ödenmesini, kararlaştırmıştır.

Ancak sözü edilen karar mevzuata intikal ettirilememiştir.

c) Kıdem tazminatının ölen işçinin varislerine verilmesi husu-

su, I inci ve III üncü meclislerde temenni halinde II inci mecliste karar halinde ileri sürülmüşse de kanunlaşmamıştır.

d) Kıdem hakkına tekabül eden karşılıkların işyerlerinde ayrı bir fon halinde veya karşılıkların umumi bir fonda toplanması imkânlarının Çalışma Bakanlığınca araştırılması II inci Çalışma Meclisinde kararlaştırılmış, III üncü Çalışma Meclisinde "kıdem tazminatı müessesesinin işverenlerce prim ödemek suretiyle işçi sigortaları kurumu vazifeleri meyanına ithali" temenni olunmuşsa da, bu konunun henüz mevzuata intikalini temin edecek bir formül bulunmamıştır.

V — YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKI :

I inci Çalışma Meclisi, yıllık ücretli izinin bir kanunla bütün çalışma hayatına tatbikini ve izin süresinin (20) günden aşağı olmasını kararlaştırmıştır.

II inci mecliste bu konuyla ilgili olarak Çalışma Bakanlığınca hazırlanan tasarı incelenmiş özetle tasarrufların daha müsait hale getirilmesi temenni olunmuştur.

11/4/1960 tarih, 7467 sayılı yıllık ücretli izin kanununda, her iki meclise ileri sürülen dilek ve temennilere geniş ölçüde yer verilmiştir.

VI — ÜCRETİ HAFTA TATİLİ :

I inci Çalışma Meclisinin hafta tatilinin ücretli olması hakkındaki kararı, 9/8/1951 tarih ve 5337 sayılı kanunun ve bu kanunu değiştiren 6734 kanunla, genel tatilleri de ihtiva etmek üzere kanunlaşmıştır.

VII — SAKATLARIN ÇALIŞTIRILMASI

II inci Çalışma Meclisinde "her iş yerinde, işten dolayı sakatlanan işçiler için işyerlerinin işçi sayıları ve mahiyetleri nazara alınarak muayyen bir nisbet (dairelerinde hafif hizmet kadrolarının ihdası" şeklinde ifade edilen fikir, yeni iş kanunu tasarruflarının 26 ncı maddesinde, eski hükümlüleri de içine almak üzere ve çok daha geniş olarak yer almış bulunmaktadır.

VIII — TARIM İŞ KANUNU :

II inci Çalışma Meclisinin ele aldığı bu konu henüz kanunlaşmamıştır. Tasarı üzerindeki çalışmalara devam olunmaktadır.

IX — SENDİKALAR :

II inci Çalışma Meclisinin 5018 sayılı Sendikalar Kanunu hakkında aldığı kararlar III üncü Çalışma Meclisinde olgunlaşmış ve gelişerek aşağıdaki şekilde belirmiştir:

1 — Çalışanlar ve işverenler sendika kurma hürriyetine sahiptir.

2 — Sendika izin almadan kurulur.

3 — Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir.

4 — Her çalışan ve işveren kendi işkolunda dilediği sendikaya girmekte veya çıkmakta serbesttir.

5 — Çalışanlar sendikalarıyla İşveren Sendikaları birbirlerinin işlerine müdahale edemez.

6 — Çalışanlar ve işveren sendikaları ve üst teşekkülleri hiç bir surette kapatılamaz ve muvakkaten dahi faaliyetten men edilemez.

Çalışanlar ve İşveren Sendikaları ile üst teşekküllerinin organları ancak kanunda yazılı olan fiillerden dolayı, kaza organlarının kanunda yazılı cezalarla cezalandırılabilirler.

7 — Sendikalar üst teşekküllere katılma ve ayrılma serbestisine sahiptirler. Sendikalar ile üst teşekküllerin beynelmilel teşkilâtlara katılma veya ayrılmaları da aynı prensibe tâbidir.

8 — Çalışanlar ve işveren teşekkülleri statülerini, idarî tüzüklerini tanzim etmek, temsilcilerini serbestçe seçmek, idarelerini ve faaliyetlerini düzenlemek ve iş programlarını tespit etmek hakkını haizdirler.

Ämme Makamları bu hakları tahdit edici veya kullanılmasına engel olucu mahiyette hiç bir müdahalede bulunamazlar.

9 — Sendikalar kollektif sözleşmeden, mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda ve yazılı müracaatları üzerine iş veya hizmet akitleriyle ilgili anlaşmazlıklar ve sigorta hakları için üyelerini ve mirasçılarını temsilen dâva açabilirler ve açılan davada husumete ehildirler.

Sendika hak ve hürriyetlerinin bu ana prensiplerine, 6 ncı madde hükmü hariç olmak üzere, 15/7/1963 tarih ve 274 sayılı Sendikalar Kanununda açıkça yer verilmiştir.

X — GREV VE LOKAVT :

Gündeminde yer almamakla beraber grev hakkı, I inci Çalışma Meclisi müzakerelerinde bahiskonusu edilmiştir. Meclisin bu konudaki görüşünü açıkça tesbit etmek mümkün değilse de umumi temayülün greve karşı olduğu söylenebilir.

II inci Çalışma Meclisinin I numaralı komisyon raporunda ise "grev kanunu tasarısının bir an evvel kanunlaştırılması" temennisinde bulunulmakla yetinilmiştir.

Grev ve Lokavt hakkının hararetle müzakere ve münakaşa edildiği meclisler III üncü ve IV üncü Çalışma Meclisleridir. III üncü Çalışma Meclisi gündemine uygun olarak bilhassa Grev ve Lokavtın istisnaları üzerinde durmuştur. Çalışma Bakanlığının meclise sunduğu tasarının 19 uncu maddesinde grev ve lokavtın istisnaları aşağıdaki şekilde tesbit olunmuştur:

- a) Genel veya kısmî seferberlik halleri ile olağan-üstü hal ve Örfi İdare ilân edilen bölgelerde,
- b) Millî Savunma Bakanlığının idare veya denetlemesi altında bulunan işyerlerinde,
- c) Hastahane, klinik, sanatoryum, dispanser, eczahane gibi genel sağlık ile ilgili işlerde,
- ç) Can ve mal kurtarma işlerinde,
- d) Su, elektrik, havagazı istihsal ve dağıtma işlerinde ve devlet tarafından işletilen kömür madenlerinde,
- e) Un değirmen ve fabrikalarıyla ekmek imal eden fırın ve fabrika işyerlerinde,
- f) Toplu sözleşme süresi içinde,

III üncü Çalışma Meclisinde sözü edilen istisnalar nihai olarak şu şekilde tesbit edilmiştir.

- a) Genel veya kısmî seferberlik halleri ve olağan üstü halleri düzenleyen kanunda grev ve lokavt yapılamıyacağı yazılı bulunan ahvalde ve örfi idare ilân edilen bölgelerde,
- b) Millî Savunma Bakanlığının idare veya denetlemesi altında bulunan işyerlerinde (Komisyon bu fıkranın metinde çıkarılmasını kararlaştırmıştır. Umumi heyette 44 de karşı 53 reyyle aynen muhafaza edilmiştir).
- c) Hastahane klinik, sanatoryum, dispanser, eczane (ilâç imal eden işyerleri hariç) gibi sağlıkla ilgili işlerde,
- ç) Can ve mal kurtarma işlerinde,
- d) Su ve elektrik istihsal ve dağıtma işlerinde,
- e) Un değirmen ve fabrikalarıyla ekmek imal eden fırın ve fabrika işyerlerinde,
- f) Toplu sözleşme süresi içinde,

275 sayılı kanun'un grev ve lokavt yasakları ile ilgili 20 inci maddesi, Çalışma Meclisinin yukarıya kaydedilen kararı ile karşılaştırılırsa arada önemli bir fark olmadığı neticesine varılabilir.

Bundan başka III üncü Çalışma Meclisi, grev için, ilgili işyerindeki işçilerin reyine müracaat olunması esasını kabul etmiştir.

Bu husus 275 sayılı kanununun 22 inci maddesinde "bir grevin belli bir iş yerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını o işyerinde çalışan işçilerin üçte biri, 23 üncü maddenin 3 üncü bendinde söz konusu ilânın o işyerinde yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde, yazılı olarak isterse, o işyerinde grev cılaması yapılır" şeklinde hükme bağlanmıştır.

IV üncü Çalışma Meclisi 274 sayılı Sendikalar Kanunu yanında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 17 aylık uygulamasının muhasebesini yapmış, adı geçen kanunların getirdiği hakların özüne dokunmadan, uygulamayı güçleştiren eksiklik ve aksaklıkları tesbite çalışmıştır.

Diğer Çalışma Meclisleri kararlarının olduğu gibi üçbuçuk ay önce toplanan IV üncü Çalışma Meclisi kararlarının da Türk iş mevzuatına olumlu etkiler yapacağı, tatbikata ışık tutacağı şüphesizdir.

Arzettiğimiz bu mahdüt misaller de gösteriyor ki, Çalışma Meclisleri, türk iş mevzuatının gelişip olgunlaşmasında, sosyal barışın sağlanıp sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.