



"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ
"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme

Yard.Doç.Dr.Pınar SOYKUT SARICA
Işık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Temmuz/July 2013, Cilt/Vol.: 15, Sayı/Num.: 3, Sayfa/Page: 1-19
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2013.0228.x

Makalenin çevrimiçi kopyasına erişmek için / To reach the online copy of the article:

<http://www.isguc.org/index.php?p=article&id=509&cilt=15&sayi=2&yil=2013>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

Yard.Doç.Dr. Pınar SOYKUT SARICA, e-mail: pinar@isikun.edu.tr

"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı; belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktır.

"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi'nde, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ulusal ve uluslararası birçok indekste taranmaktadır. (Cabell's Directories, Ebsco Socindex, Index Islamicus, Index Copernicus International, Worldwide Political Science Abstracts, Sociological Abstract, Ulakbim Sosyal Bilimler Veritabanı, ASOS Index)

Editör / Editor in Chief

Aşkın Keser (Uludağ University)

Editör Yardımcıları / Co-Editors

Şenol Baştürk (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Marmara University)

Uygulama / Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr.Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University - Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University - Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University - Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco - ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London - İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago - Yeni Zelanda)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University - Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University - ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Brunel University - UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University - Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University - Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veysel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Süleyman Özdemir (İstanbul University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uygur (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler / Indexes

ASOS INDEX

CABELL'S DIRECTORIES

EBSCO SOCINDEX

Index ISLAMICUS

Index COPERNICUS Int.

Sociological Abstract

ULAKBİM Sosyal Bilimler

Veritabanı

Worldwide Political Science

Abstracts

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme

Yard.Doç.Dr.Pınar SOYKUT SARICA

Işık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

International Labor Office and Labor Unions and Collective Agreements Act of Turkey, no.6356: A General Evaluation

Abstract

International Labor Organization (ILO) the Committee of Experts on going the criticism of Turkey's labor legislations law, performing changes is aiming to eliminate accordance with the possibilities enacted new law. The necessary decisions sustained through tripartite advisory board mechanism and legislature has finally enacted the new industrial relations legislation into conformity with ILO norms which is important to modernization of employee and industrial relations system, the Labor Unions and Collective Agreements Act No. 6356. Doubtlessly, act will provide several benefits in terms of interests of our country. In this study evaluates the law in terms of not only ILO's compliance with the philosophy and the objectives of the organization but also the points open for discussion.

Key Words: ILO, authorization for collective bargaining, freedom of association, right to strike

Özet

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Uzmanlar Komitesi'nin Türk Çalışma Hukuku'na yönelik süregelen eleştirileri olanaklar ölçüsünde bertaraf etmeye yönelik değişiklikleri gerçekleştirerek yasalaştırılmıştır. Üçlü danışma kurulu mekanizması yoluyla gerekli kararlar alınmış UÇÖ sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmiş "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" adını almıştır. Ülkemizin çıkarları açısından kuşkusuz çeşitli yararlar sağlayacak olan yasa, öncelikli olarak ülkemizin çalışan ve endüstri ilişkileri sisteminin çağdaşlaşması açısından önemlidir. Bu çalışmada yasa, hem UÇÖ'nün kuruluş felsefesine ve amaçlarına uygunluğu, hem de tartışmaya açık noktaları bakımından genel bir değerlendirme ile ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: UÇÖ, toplu sözleşme yetkisi, örgütlenme özgürlüğü, grev

GİRİŞ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş İlişkileri Grev ve Lokavt Kanunu ile iki ayrı kanun halinde düzenlenmiş olan sendikal mevzuat, son 10 yılda yürütülen değişiklik çalışmaları ve sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen düzenlemeler sonucu tamamlanarak, tek bir kanun çatısı altında birleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. 2821 ve 2822 sayılı yasaların değişiklik tasarıları ve hazırlanan yeni yasa maddelerinin çalışmaları yapılırken sosyal diyalog mekanizmalarının etkin olarak işletildiği de Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın tarafından şu şekilde belirtilmektedir: *"Üçlü Danışma Kurulu oluşturularak, 2011 yılı içinde yedi kere toplanmış, Bakanlık bürokratları ve sosyal tarafların uzmanları ile çok sayıda teknik komite çalışmaları yapılmış ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınmıştır¹."* Ocak 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) sevk edilen Kanun Tasarısı, 18 Ekim 2012 tarihinde Genel Kurulda kabul edilerek, 7 Kasım 2012 tarihinde de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. TBMM'ne "Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı" olarak hazırlanan yasa teklifi, TBMM'de "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" adını alarak üçlü diyalog mekanizması yoluyla kararların alınmasından sonra Parlamento'dan geçerek yasalasmıştır. Yasa, yöntem olarak, sendikal haklar ile toplu sözleşme düzenini tek bir yasa altında birleştirmiştir.

Madde gerekçelerinde yasa değişikliklerinin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak ve 2821 ve 2822 sayılı yasaların uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek amacıyla yapıldığı belirtilmiştir. Konuya salt sendika özgürlükleri açısından yaklaşıldığında, yapılan değişiklikler olumlu bir izlenim vermekte ancak kabul edilen yasanın eksik ya da eleştirel noktalarının varlığı da mevcut bulunmaktadır. Çalışmanın

değerlendirmesi esas itibariyle 2821 ve 2822 sayılı yasaların değişiklik tasarıları ve hazırlanan yeni yasa maddeleri üzerine olacaktır.

2010 Anayasa değişiklikleri endüstriyel ilişkiler alanında olumlu olmakla birlikte genellikle UÇÖ'nün temel eleştirilerine ilişkin değildir. UÇÖ'nün ilgili eleştirileri sendikal hak ve özgürlükler başlığı olup; örgütlenme özgürlüğü, sendika toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. Bu haklar iç içe geçmiş olarak bir bütündür. Çalışmada bahsi geçen öncelikli haklar gibi ve Anayasal düzenlemeye bağlı olmayan diğer haklarda; UÇÖ eleştirilerini giderecek yasa değişikliklerinin yapılmasını zorunlu gelmektedir. Bahsedilen istemlerin dayanakları, ülkemizin imzaladığı ve usulüne göre yürürlüğe konulmuş bulunan uluslararası sözleşmelerdir, UÇÖ sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Ekonomik, Siyasal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal şartıdır (Görgün, 2011: s. 51). Ancak ülkemizde, Uluslararası Sözleşmelerin onaylanması, bu konuda getirilen hakkın derhal veya kendiliğinden uygulanacağı anlamına da gelmemektedir. Nitekim kağıt üzerine geçirilmiş bir hakkın hayata geçirilmesi mücadele gerektirmektedir (Koç, 2000:6). Türkiye'nin sendikal hak ve özgürlükler alanındaki 87 sayılı Sözleşme ile bağlılığı Örgüt'e üye devlet olma niteliğinin gereğidir. İlgili sözleşme, Örgüt'ün kurulmasından beri "Anayasal" bir ilkedir (Gülmez 1988: 463). "Gerek uluslararası hukuk, gerekse iç hukukumuz bakımından geçerlilik kazanan uluslararası bir antlaşma, Anayasa'ya göre "kanun hükmünde" sayıldığı için ulusal hukuk üzerinde "doğrudan etki" doğurmaktadır" (Gülmez 1988:464). Ancak görüşler muhtelif olmakla birlikte 98 sayılı Sözleşmenin uygulanabilmesi için uyum yasalarının çıkartılması gerekliliği düşünülenler de mevcuttur. Hak-İş Genel Sekreter yardımcısı Mustafa Paçal' a göre *"devlet memurları içinde belli ölçülerde grev hakkını tanınmasını sağlayacak bir sözleşmenin gündeme getirilmesi gereklidir. Bu kayıtlı Anayasa ile getirilen değişiklik Türkiye'nin*

¹ Sayın, Ali Kemal, (2012). 6356 sayılı Kanunda Sendikal Özgürlükler E-Devlet Sistemi İşkolları. Erişim Tarihi: 12 Şubat 2013, http://tisk.org.tr/upload_duyuru_ekler/ali_kemal_sayin_sunum.ppt

kabul ettiği uluslararası anlaşmalara ve sözleşmelere uygun bir değişikliktir ve Anayasanın 90. maddesi ile çelişmez” yorumunu getirmektedir. Bu durumda, ulusal mevzuatta öngörülen kurallara uygun biçimde iç hukuk işlemlerinin yapılması koşuluyla, uluslararası anlaşmalar, iç hukukta ulusal yasaların etkisine sahip olmaktadır. Ülkemizin maruz kaldığı eleştirilerde tam da bu noktada başlamaktadır. Eleştiriler esas olarak, uluslararası hukuk kurallarının iç hukuktaki yerini anayasaların belirleyeceği görüşü üzerinedir. 82 Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrasında yer alan “usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalar ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacaktır” hükmü karşısında, UÇÖ sözleşmeleri bağlayıcılık niteliği kazanmaktadır. Ancak uluslararası hukuk ile iç hukuk düzenlemeleriyle ilişkileri açısından, birinin ötekine göre yerinin incelendiği iki temel görüş bulunmaktadır. İlki uluslararası hukuk ile iç hukuk düzenlerinin birbirinden bağımsız iki hukuk düzenini oluşturduğunu savunan dualist görüştür, (Kaya, 1999: 55 alıntı Pazarıcı, 1995: 18-19). İkincisi ise birtakım farklılıklara rağmen her iki hukuk sisteminin birbirini tamamladığını ve uluslararası kuralların iç hukuk düzenlemelerinin üstünde olduğunu savunan monist görüştür, (Kaya, 1999: 56 alıntı Pazarıcı, 1995: 20-21). Gülmez (2010) ‘ihlal etmeme’, ‘uygunluk sağlama’ ve ‘saklı tutma’ biçimlerinde ifadelerde bulunan ‘milletlerarası hukuk’, ‘milletlerarası antlaşmalar’ yada ‘Türkiye’nin taraf olduğu milletlerarası andlaşmalar’, ‘temel hak ve özgürlüklere’ ilişkin olanlarla sınırlı değildir, görüşündedir. Kaya (1995:56) dualist sistemi benimseyen ülkelerden farklı olarak, “Türk hukuk düzeninde anlaşmalar doğrudan hüküm doğurmakta, benzer içerikli bir yasa çıkarmaya ihtiyaç duyulmaksızın normatif etkiye sahip olmaktadır” ifadesinde bulunmuştur. Uluslararası hukuka örnek teşkil etmesi açısından Özveri (2012:149 alıntı Gökçeoğlu Balcı 2008) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesinde yer alan “herkes barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile, kendi

çıkartmalarını savunmak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkı da dahil, örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir” hükmünü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararına dayanak olarak göstermiştir.

İlgili sözleşmeler, ülkemizin UÇÖ'ye üye olmasının ve onaylamış olduğu 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler dolayısıyla, hukuki yükümlülüğünün ve uluslararası sorumluluğunun gereği olarak değil; demokrasi ve doğrudan ilişkili olduğu sendikal haklar ve özgürlükler yönünden önem taşımaktadırlar. Temel insan hak ve özgürlükleri ve evrensel değerler alanında sağlanacak düzenlemeler ekonomik ve sosyal yapının biçimleneceği temeli oluşturması bakımından önemlidir. Yasalarda var olan kısıtlama ve sınırlamaların ortadan kaldırılması yapılacak düzenlemelerin başlangıcını oluşturmaktadır.

I- Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin Onayladığı 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerin Dayandığı İlkeler

UÇÖ'nün kabul ettiği Sözleşmelerin, üye ülke için bağlayıcı nitelik kazanabilmesi için öncelikle o ülke tarafından onaylanması gerekmektedir.

Türkiye, 87 Sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme"yi 12.07.1993 tarihinde onaylamıştır. Sözleşme örgütlenme ve grev haklarını düzenlediği için işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından son derece önemlidir. Sözleşmenin içerdiği hak ve ilkeler aşağıdaki gibidir²:

- 1) İşçilerin ve işverenlerin, hiçbir ayırıma tabi olmaksızın ve önceden izin almaksızın sendika

² ILO Database of Labour Legislation, ILO Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948
http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_1.s.html

- kurma ve sadece bu kuruluşların kurallarıyla bağlı olarak istedikleri sendikalara üye olma hakkı;
- 2) İşçi ve işveren sendikalarının federasyon ve konfederasyon kurma ve bu kuruluşlara üye olma hakkı; bunun gibi, sendika, federasyon ve konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olma hakkı;
 - 3) İşçi ve işveren sendikalarının ve bunların üst kuruluşlarının, kamu makamlarının hakkın yasaya uygun kullanımını engelleyen veya kısıtlayan her türlü müdahalesinden uzak biçimde, kendi tüzük ve yönetmeliklerini düzenleme, temsilcilerini tam bir serbestlikle seçme, yönetimlerini ve faaliyetlerini düzenleme ve programlarını belirleme hakkı;
 - 4) Sendika, federasyon ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanmalarının yukarıda belirtilen hakların kullanımını kısıtlayacak nitelikte koşullara bağlı tutulmaması;
 - 5) İdari makamlara işçi ve işveren sendikalarını ve bunların üst kuruluşlarını kapatma ya da durdurma yetkisi tanınmaması;
 - 6) İşçilerin ve işverenlerin örgütlenme haklarını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun tüm önlemlerin alınması.

Sendikal haklar evrensel nitelik taşırlar ve kamu görevlilerinin ya da çalışanlarının da, diğer çalışanlar gibi tüm sendikal haklardan yararlanmaları gerekir. Hükümetlerin, işveren olarak, uluslararası çalışma normlarının uygulanması ve özellikle sendikal haklar konusunda örnek olması gerekir. Dereli'nin (2004) "Türkiye'de Sendika Özgürlükleri" adlı çalışmasındaki konuya ilişkin tespitlerinden biri şöyledir; "87 sayılı Sözleşmede "işçi" sözcüğü, kamu görevlilerini de içerecek ve tüm çalışanları kapsayacak bir anlamda

kullanılmıştır." Sözleşme ile sağlanan güvencelerin silahlı kuvvetler mensupları ile polislerin bu haktan nasıl yararlanacakları ise ulusal mevzuata bırakılmıştır. Sözleşmeye göre, herkesin sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunması ve toplu pazarlık hakkından yararlanması gerekmektedir. Öte yandan, 87 sayılı Sözleşme, grev hakkına değinmemekle birlikte, Dereli'ye (2004) göre, Sendika Özgürlükleri Komitesi, yorum ve içtihatlarıyla bu hakkın "işçi sendikalarının faaliyetlerini tam bir serbestlikle düzenleme hakkı" içinde düşünülmesi gerektiğini kabul etmiştir.

UÇÖ standartlarının, evrensel uygulanabilirliği sağlamak amacıyla gerektiğinde üye devletlere "ulusal koşullara uygun" düzenlemeler yapma olanağının açık tutulmuş olması karşısında, bazı yorum ve değerlendirmeler zaman içinde kesinlik kazanamamış bulunmaktadır. Ülkemizce, kabul edilen 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeler gereği toplu sözleşme ve grev hakkının yasal statüsü mevcuttur. Sorun, bu hakkı kullanılabilir hale getirmek, kamu emekçilerinin grev ve toplu sözleşme hakkının kullanılmasını sağlamaktan ibarettir. Örneğin, 87 sayılı Sözleşmenin özellikle memurlar için grev hakkını içerip içermediği konusunda işçi ve işveren kanatları arasındaki görüş ayrılığı sürmektedir. Bu kapsamda, UÇÖ denetim organlarından hem Uzmanlar Komisyonu (UK) ve Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) Raporları, hem de AB/Avrupa Komisyonu İlerleme Raporları ile Türkiye'nin grev yasağı konusundaki çelişkilerini yıllardır yineleyerek eleştirmektedir³. SÖK, UÇÖ denetim organlarının en önemlilerinden biri olarak, tüm memurları kapsayan genel bir grev yasağını 87 sayılı sözleşmenin ihlali olarak kabul etmektedir.

Ülkemiz, 98 Sayılı "Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme'yi" 23.01.1952 tarihinde onaylamıştır. Bu sözleşme, devlet erkini kullanan ya da devletin yönetimiyle

³ Mesut Gülmez "TİS ve Grev Hakkı" 13 Temmuz 2009
http://www.egitimsenistanbul7.org/media_index.php?category_code=1246645231

uğraşan memurlar dışında tüm ücretli çalışanları kapsamaktadır, içerdiği hak ve ilkeler ise şunlardır⁴:

- 1) Çalışanların istihdamlarında –işe alınmaları, çalıştırılmaları ve iş ilişkisine son verilmesi açısından– sendika karşıtı ayırıcı eylemlere karşı yeterli bir korumadan yararlanmaları hakkı;
- 2) Bu korumanın özellikle bir işçinin istihdamını bir sendikaya üye olmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlayan, sendika üyeliği nedeniyle veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılmasına veya başka bir biçimde zarara uğramasına yol açan eylemleri kapsamaması;
- 3) İşçi ve işveren kuruluşlarının gerek doğrudan, gerekse temsilcileri veya üyeleri aracılığıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve yönetimlerine yönelik müdahalelerine karşı yeterli korumadan yararlanmalarının sağlanması;
- 4) İşverenler veya işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında işçilerin çalışma koşullarının toplu sözleşmelerde düzenlenmesi amacıyla gönüllü pazarlık yönteminden yararlanılmasını ve bu yöntemin tam anlamıyla geliştirilmesini teşvik etmek ve geliştirmek için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemlerin alınması;
- 5) Örgütlenme hakkına saygıyı sağlamak amacıyla, gerektiğinde

ulusal koşullara uygun bir mekanizmanın oluşturulması.

98 sayılı Sözleşme, sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunma ve toplu pazarlık hakkı açısından, az sayıdaki üst düzey memur dışındaki tüm memurları ve sözleşmeli personeli de kapsamaktadır (Koç, 2000:17). 98 sayılı Sözleşmenin kapsamına girmeyen gruplar ise, yine 87 sayılı Sözleşmede olduğu gibi, silahlı kuvvetler ve polis ile sözleşmenin VI. fıkrası uyarınca Devlet yönetiminde görev alan (kamu erkini kullanan) kamu görevlileridir. Diğer bir deyişle, UÇÖ, devlet yönetiminde doğrudan görev almayan, yani kamu gücü ve erkini kullanmayan memurların, 98 sayılı Sözleşme kapsamında olduklarını, dolayısıyla memur statüsüne sokulmuş olsalar dahi (ulaşım sektöründe, resmi eğitim kurumlarında, KİT'lerde, yerel yönetimlerde çalışan işçiler,... gibi), kamu görevlilerinin işçilerle aynı sendikal özgürlüklerden, toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanmaları gerektiğini öne sürmektedir.

Hemen her oturumda Uzmanlar Komitesi'nin 87 ve 98 ve 151 sayılı sözleşmeler bağlamında yaptığı değerlendirmeler, komitenin hazırladığı raporlarda da ülkemize yöneltilen önemli bir eleştiri olarak dile getirilmiştir. 98 sayılı Sözleşmeye ilişkin olarak yapılan eleştiriler; Türkiye'de çok sayıda kamu çalışanın yapay biçimde memur statüsüne sokulmuş olduğudur. Bunların dar anlamda, memurlara ilişkin 151 sayılı UÇÖ Sözleşmesi kapsamında değerlendirildiği ancak 98 sayılı Sözleşmenin onaylandığı durumlarda, 151 sayılı Sözleşmeye gerek kalmadığı; Çelik, 2010; Gülmez, 2009 ve Gülmez, 2010 tarafından çalışmalarında belirtilmektedir. Belirtilen kamu çalışanlarının 98 sayılı Sözleşmenin VI. fıkrası bağlamında değerlendirilerek işçilerle aynı sendikal haklardan yararlandırılmaları gerektiği iddiasıdır. Çelik, (2010) "Uluslararası çalışma hukukunun en önemli belgeleri şunlardır: UÇÖ'nün Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkına İlişkin 87 sayılı ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 sayılı sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS), Avrupa Konseyi'nin

⁴ ILO Database of Labour Legislation, ILO Convention, ILO Convention 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949
http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_3.shtml

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve BM İkiz Sözleşmeleri. 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin UÇÖ Sözleşmesi ise temel bir sözleşme değildir" ifadesini kullanmıştır⁵. Gülmez, (1992) "87 sayılı sözleşmenin onaylanmasından dolayı UÇÖ Anayasasının başlangıç bölümüne atıf yaparak 'kamu personeli' dahil tüm çalışanlara sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkının tanınmasının ülkemizde üstlenilmiş bulunduğunu" belirtilmiştir. Ayrıca Gülmez (1992) "87 sayılı sözleşmenin onay gerekçesine benzer ifadelerle 151 sayılı sözleşmenin gerekçesinin tekrarlandığını ancak 151 sayılı sözleşmenin içerik yönünden 87 ve 98 sözleşmelerinin 'tamamlayıcısı olduğunu' " belirtmiştir.

Kamu görevlilerin sendikal haklarına ilişkin 4688 sayılı yasa bağlamında konuya ilişkin uygulamalar incelendiğinde, Koç (2000:9) çalışmasında UÇÖ Sözleşmelerinin onaylanması belirli bir mücadeleyle desteklendiğinde hakların kullanımının meşruluk kazanması ile ilgili örnek vermiş olduğu dikkat çekmektedir. 1982 Anayasası'nda kamu çalışanlarının sendikalaşmasını ve toplu pazarlık hakkını yasaklayan bir hükmün bulunmadığına ilişkin tespitten sonra, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi temel olarak, 'toplu pazarlık hakkını güvence altına alır' ifadesiyle, memurların örgütlenme ve toplu pazarlık hakları tartışmaya açıldığını, ancak sözleşmenin ilgili kararlarının uygulanmasının uzun yıllar mümkün olamayacağını; sendikalaşma özgürlüğü hareketinin, başta 98 ve ardından da 87 sayılı UÇÖ Sözleşmelerine dayanak teşkil ettiğini ve bu uğurda büyük bir mücadele vererek, hakların kullanılmasının sağlanmasını kabul ettirildiğini belirtmiştir.

II- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Grev ve

⁵ Çelik, Aziz (2010) *Mustafa Paçal'a yanıt: Tahrifat mı bilgisizlik mi? İki de vadin!* <http://www.sendika.org/2010/08/mustafa-pacala-yanit-tahrifat-mi-bilgisizlik-mi-ikisi-de-vahim-aziz-celik/>

Lokavt Kanun'una Yönelik Eleştirileri

Hükümetler 1990'lı yıllardan bu yana UÇÖ tarafından yöneltilen eleştirileri gidermeyi amaçlayan bir düzineyi aşkın taslak hazırlamış, ancak bunların yasalasması çeşitli nedenlerle günümüze dek mümkün olamamıştır. Çalışma hayatındaki tüm çağdaş normların ve UÇÖ standartlarının tamamını karşılayacak yasal düzenlemelerin hükümetlerin öncelikleri arasında olduğu, her yıl düzenlenen UÇÖ çalışma konferansı oturumunda sosyal tarafların katılımı ve yoğun gündemi tekrarlanan bir temenni olmaktadır.

UÇÖ, geçmiş yıllarda olduğu gibi Türk Hükümeti'nden 30 Mayıs -14 Haziran 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen 101. ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nda çalışma hayatını düzenleyen 2821-2822 ve 4688 sayılı yasalara ilişkin yürütülen değişiklik çalışmalarının eylem planına bağlamasını, her yıl olduğu gibi yine talep etmiştir. UÇÖ'nün Türkiye'den beklentilerini güçlü biçimde vurgulayan bir "sonuç"la nihayetlendiği bilinmektedir. Aplikasyon Komitesinin Türkiye'ye ilişkin kararlarında talepleri özetle, "Konu ile ilgili tüm gelişmelerden bilgi sağlanması ve ilgili tüm yasa metinlerinin Uzmanlar Komitesinin bir sonraki toplantısından önce gönderilmesi" olarak belirtilmiştir (Batur 2012: 145).

UÇÖ, Uzmanlar Komitesi, sendikal hakların kamu özgürlükleriyle ilgili sorunun eleştirilerini bugüne dek 87, 98 ve kısmen 151 sayılı Sözleşmelerdeki ilkelere dayandırmıştır. Anayasada yapılan diğer bazı değişikliklerin yanı sıra memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınmış olması kuşkusuz bu yılki UÇÖ toplantısında olumlu bir izlenim yaratmış, Türkiye hakkında "özel paragraf" isteği bu yıl için gündemden çıkarılmıştır. Bilindiği gibi bir ülke onayladığı sözleşmeyi ısrarlı bir biçimde ihlal ediyorsa, "Standartların Uygulanması Komitesinde özel paragrafta yer almakta"dır. 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası"na ilişkin olarak Bakanlık ve ilgili sosyal taraflarca değişiklik taslağı hazırlanmıştır. Anayasa'da yapılan değişiklik ile 53. maddeye kamu görevlileri ile ilgili aşağıdaki fıkraları eklenmiştir: "Memurlar

ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir." Bu düzenleme ile memurlara toplu görüşmeye ek olarak, idare ile toplu pazarlık ve bağlayıcı toplu sözleşme yapma hakkı tanınmış olmaktadır. Böylece UÇÖ'nün bu konuda yıllardır sürmekte olan eleştirilerini kısmen de olsa karşılama olanağı doğmuştur. Ancak, 98 sayılı Sözleşme, toplu pazarlık hakkını güvence altına alırken, memurlarda olduğu gibi zorunlu olarak hakeme başvurma uygulamalarını, bir başka deyişle mecburi tahkimi eleştirmektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre memur tanımı, "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır" şeklinde tarif edilmektedir (Ceylan 2009: 479). 657 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının ikinci bendinde "Birinci fıkradaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır" denilmektedir. Bu gibi işleri yapanlar, yürüttükleri kamu hizmetlerini esasen kamu hukukuna dayalı yetkilerle yaptıkları için kamu görevlisi yani memur sayılırlar. "SÖK, memurlar için genel bir grev yasağına karşı çıkmakta ve grev hakkının sadece iki durumda sınırlandırabileceğini kabul etmektedir; sadece devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetlerinde veya durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kelimenin dar anlamıyla, zorunlu/temel hizmetlerde (ILO, Freedom of Association, 2006, paragraf 576)" (Çelik, 2010). Mecburi tahkim kamuda grev yasağına girmektedir ve burada kamu erkini kullanmayan çalışanlar yapay biçimde memur statüsünde tutulmaktadır. 'Temel hizmetler' kavramıyla bağdaşmayan ve dolayısıyla grev yasağına konu olmaması gereken işler ve yerler mevcuttur. SÖK kararlarında da aykırı

görünenler şunlardır: kömür petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri; banka hizmetleri; şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri; eğitim ve öğretim kurumları; kamu kuruluşlarınınca yürütülen temizlik işleri olarak sınırlandırılmıştır (Gülmez 1988:457-458). Böylece, "grev hakkına getirilen yasal kısıtlamaların, ilgili memur kategorilerini olabildiğince açık ve dar olmak üzere belirlemesi gerekir." (Mesut, 2010).

UÇÖ'nün yasalarımıza eleştiri yönelttiği çeşitli boyutların varlığına karşın, sorunun aslında temel olarak birkaç maddede toplanabileceği söylenebilir. İlki, toplu sözleşme yetkisinin saptanmasında aranan barajlar ve özellikle işkolunda asgari %10 temsil ön koşulu uygulamasının yapılmasıdır. UÇÖ, yıllar içinde çeşitli ülkelerdeki uygulamalara ilişkin olarak yaptığı yorumlarda bu durumun aykırılığına değinmektedir. Dereli (2004:13) konu ile ilgili olarak "işçilerin işyeri düzeyinde ve her kademedeki toplu pazarlık, ve bunun gibi haklarının işkolu ve ulusal düzeyde birtakım sayısal temsil koşullarına bağlanmasının 98 sayılı Sözleşmenin öngördüğü toplu pazarlık özgürlüğü ile çelişmektedir"... "Yapılması gereken ise ön işkolu barajının kaldırılmasıdır bu durum özgür toplu pazarlığı teşvik edecek ve sendikalaşma eğiliminde belli bir hızlanma sağlayacaktır" yorumunu getirmektedir. İkincisi; üyelikte ve üyelikten çekilmede aranan noter koşuludur; Sendikalar Kanunu noter koşuluna olumlu bir çözüm getireceği düşünülen elektronik e-devlet sisteminin kurulmasını yasalaştırmıştır. Üçüncüsü ise; grev ertelemesi sonunda zorunlu tahkime başvurmak zorunluluğudur; grevin yasa koyucunun takdirine bırakıldığında işçi aleyhine sonuçlar doğurduğu belirtilmiştir. Uygulanan çeşitli grev yasaklarının daraltılması yoluna gidilmelidir. Son olarak UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nin 6. fıkrası gereği, bazı kamu görevlisi kategorileri üzerindeki sendikalaşma yasakları ile kamu erkini doğrudan kullanmayan kamu görevlileri için işçilerinkine benzer bir toplu pazarlığın ve grev hakkının yasaklanmış olması durumu devam

etmektedir. Örgütlenme hakkına saygıyı sağlamak amacıyla, gerektiğinde ulusal koşullara uygun bir mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir. Son nokta dışında, bu sorunları giderme yolunda birkaç yıldır hazırlanan taslaklarla esasen bir hayli yol alınmış olsa da belirtilen nedenlerle UÇÖ önümüzdeki dönemlerde çözüme kavuşturulmamış diğer eleştirilerini ve bu arada 98 sayılı Sözleşmenin 6.fıkrası dışında kalan kamu görevlilerine grev hakkının tanınması yönündeki ısrarlarını sürdürecektir. UÇÖ'deki tartışmalarda yararlanılan son Sendikalar Kanunu taslağı bu sorunların önemli bir bölümü için olumlu öneriler getirmiştir. Önemli olan sosyal tarafların sorunlara artık kesin sonuçlar getirmek amacıyla ve iyi niyetle yaklaşmalarıdır. Yetki için aranan işkolunda % 10 temsil ön koşulunun tamamen kaldırılması dışında, bu konuda öne sürülen diğer alternatifleri, (örneğin %5, %1 ve hatta % 0.5 gibi oranları, ya da yetki isteyen sendikanın belirli koşullara sahip bir konfederasyona üye olması çeşidinden çözümler) UÇÖ'nün kabul etmeyeceği çözümler olduğu artık kesin olarak anlaşılmalıdır. Ancak bu konunun nihai bir çözüme ulaşması hususunda sosyal tarafların mutabakatının sağlanması bir hayli güç gözükmektedir. Bu değerlendirmenin bir örneği, sendikaların başkanlarının ve tarafların Sendikalar Yasası'ndaki değişiklikleri görüşmek üzere bir araya geldiklerinde, Türk-İş'in yüzde 10'luk işkolu barajının tamamen kaldırılmasına karşı çıkarak düşük de olsa iş kolu barajının mevcut olmasını savunurken, DİSK ve Hak-İş iş kolu barajının tamamen kaldırılmasından yana görüş bildirmiş olmasıdır. DİSK ayrıca yüzde elli artı bir olan işyeri barajının kaldırılmasına bile yüzde 35 seviyelerine çekilmesini istemiştir. İşveren kesiminin temsilcisi olarak TİSK de toplu iş sözleşmesi yetkisi için işyerinde çalışanların yarıdan fazlasının sendika üyesi olmasına yönelik işyeri barajının azaltılmasına karşı olduğunu çeşitli vesilelerle ifade etmiştir (Egemen Gazetesi 18 Ağustos 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) oluşturduğu uluslararası çalışma standartları ile 'evrensellik', 'sosyal adalet' ve 'çalışma hakkı gibi değerleri ön plana çıkararak

iş hukukunun asgari kurallarını düzenlemektedir. UÇÖ'nün yaklaşık son on yıldır yayımladığı konferans raporlarında belirtildiği üzere, evrensel bazı gelişmeler tüm ülkelerde hem emek piyasalarını, hem de çalışmanın niteliğini ve türlerini etkilemekte ve değiştirmektedir (Dereli, 2009). UÇÖ 'nün kuruluş amaçlarından biri de "uluslararası rekabet dengesini, sosyal önlemler alan ülkeler lehine bozmamaktır", ancak değişim gereğini doğuran güçlerin başında "küreselleşme" olgusu gelmektedir. Evrensel gelişmeleri açıkladığımızda ise Avrupa istihdam stratejisi olarak tanımlanan "güvenceli esneklik kavramı" gelmektedir. Amacı, esnek çalışma biçimlerini yasalaştırarak çalışanlar için istihdam olanaklarını artırmak aynı zamanda esnekliği artırarak organizasyonların faaliyetlerini iş ihtiyaçlarına ve artan istihdam seviyelerine uyarlamalarına olanak sağlamaktır. Ülkemizde de 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, ödünç işçilik, alt işverenlik ilişkisi, telafi çalışması, kısa çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süreleri, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma konusunda çeşitli düzenlemeler getirerek esnekleşme uygulamalarını yasallaştırmıştır⁶, bu durum işgücü piyasalarına ve istihdamda yaşanan sorunlara neo-liberal bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bugün gelinen noktada iş yapma kültürü ve kötü çalışma koşulları kaldığı yerden daha da kötüleşerek devam etmektedir, eşitsizlik artmış, sonuç olarak örgütsüz bir toplum ve çalışan mutsuz insanlar yaratılmıştır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun (2011:22) işçileri temsilen arzusu, sendikal hareketin olduğu kadar tüm insanlığında ortak arzusu niteliğinde, "sosyal adaletin başta çalışanlar olmak üzere tüm dünyada egemen kılınabilmesidir". Ancak tüm dünyada işsizlik, yoksulluk, sendikasızlaştırma, kayıt dışı ekonomi, taşeronlaşma, kötü çalışma koşulları gibi pek çok olumsuzluk giderek artarken yeni

⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023) , (8 Şubat 2012)

http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf

dönemde sosyal adaletin tahsis edilebilmesi ile ilgili şüpheler varlığını devam ettirmektedir. Makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması gibi konuların önemsendiği hükümet tarafından belirtilmektedir.

Yapılacak yasa değişikliği çerçevesinde 2821 ve 2822 sayılı toplu iş yasalarının çağdaş normlara kavuşturulması yönünde temel alınması gereken yaklaşım, yasalarda var olan eksikliklerin doğru teşhis edilmesi ve değiştirilmesi gereken maddelerin uzlaşma ile sonuçlandırılmasıdır. Bu ortak yaklaşımda tarafların önem verdikleri öncelikler itibariyle farklılıklar olması doğaldır. İşverenin yaklaşımı, çalışma yaşamıyla ilgili temel yasalarda yapılacak değişikliklerde uluslararası normların yanı sıra ülke gerçeklerini de ön planda tutma gereğinin dikkate alınmasıdır. Dolayısıyla hazırlanmış olan yeni yasanın ilgili tüm sosyal katmanların temsilcilerinin katılımıyla ve teknik konularda uzmanların ve bilim çevrelerinin görüşleri alınarak hazırlanması gerekir.

III- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi"nin içerdiği hak ve ilkelerden biri "*işçi ve işveren sendikalarının federasyon ve konfederasyon kurma ve bu kuruluşlara üye olma hakkı; bunun gibi, sendika, federasyon ve konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olma hakkı*"dır. Sosyal taraflar arasındaki müzakereler sonucunda nihai şekli verilen 6356 no'lu yasada işveren konfederasyonunun itirazda bulunduğu meslek ve işyeri esasına dayalı sendikaların ve federasyonlarının kurulması esası gerçekleşmemiştir. TİSK ve MESS Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik, ILO Genel Kurulu'na hitaben 13 Haziran 2011 de gerçekleştirdiği konuşmasında, koşulun taslak metinden çıkartılmasına gerekçe olarak, "meslek ve işyeri esasına dayalı sendikaların ve federasyonlarının kurulması ülkemizin

endüstriyel ilişkiler geleneği ve mevcut yasal çerçeve ile bağdaşmaması" olarak ifade etmiştir. Hali hazırdaki mevcut olan sendikal yapının olası ihtiyaçlara mevcut yasal çerçevede cevap vermesi olarak da eklemeye bulunmuştur. 13 Mart 2012 tarihli, başlangıçta "Toplu İş İlişkileri Yasası" olarak adlandırılan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun tasarısında konuya yer verilmiş ancak söz konusu sendikal yapılar, iş yerlerinin çalışma başarısını bozma tehdidine karşı yasalasamamıştır. Bu ifade ile sayılan kişilerin kuracağı sendikaların, önceki yasada olduğu gibi, toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin dışında tutulduğu anlatılmak istenmiştir. Bu durum "*Sendika, federasyon ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanmalarının yukarıda belirtilen hakların kullanımını kısıtlayacak nitelikte koşullara bağlı tutulmaması*"; 87 no'lu sözleşmenin içerdiği ilkelerden bir diğerine de aykırı gözükmektedir. Konfederasyonların toplu sözleşme yapma ehliyeti olmaması durumu yeni yasada da devam etmektedir. 6356 sayılı Kanunun 3. maddesi, sendikaların 'önceden izin alınmaksızın' ilkesini koyduktan sonra, Dereli (2012) "sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur" demek suretiyle sendikal yapının işkolu sendikacılığı olacağını dolaylı biçimde de olsa ortaya koymuştur. Özveri (2012: 35) 6356 Sayılı Yasayı değerlendirdiği çalışmasında da belirttiği üzere, toplu sözleşme yapılmasında işyeri-işletme esası getirilmiştir, bu yolla da çok-katmanlı sözleşme tekniği gerçekleşmiş olmayacaktır vurgusunu yapmaktadır. Bedük (2012:13) "asıl işin girdiği işkolu kabul edilerek, tek bir işkolu tespiti yapılacak ve 2822 sayılı TİSGLK.md.3/1 hükmü gereği, tek bir 'işletme toplu iş sözleşmesi' yapılacak" görüşündedir.

UÇÖ denetim organındaki tartışmalarda Türkiye'nin onaylamış olduğu 87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesini anımsatarak, "meslek esasına göre sendika kurulamaması" ilkesine yöneltilen eleştiriye karşı, Dereli (2004:7) kanun koyucunun "iş kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulan sendika" tipine dayalı bir model oluşturmayı amaçladığına; bunun esasen Türkiye gibi sanayileşmeye geç başlayan

ülkelerde egemen model olduğu, söz konusu yasağın mevcut olmadığı dönemlerde dahi meslek ve zanaat esasına dayalı bir sendikacılığın Türkiye’de gelişmemiş olduğu gerçeğine işaret etmektedir. “Çalışanların istedikleri düzeyde işyeri, işkolu veya mesleki düzeyde veya bölgesel ölçekte sendika kurma hakkı ve bunlara üye olma hakkı vardır. İşçiler aynı anda iş kolu ve işletme düzeyinde sendikalara üye olabilmelidir” (Çelik, 2010:278). Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin bu konuda almış olduğu kararlarında sadece işkolu düzeyinde sendika kurulmasının 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğunun altı çizilmiştir (Özveri, 2012:36). Bu durumda Çelik (2012) kaleme aldığı yazısında belirttiği gibi, toplu sözleşme ve yetki konusunda da eski yasada var olan temel düzenlemeler korunmuştur.

Bir işyerinin hangi iş koluna girdiğinin tespitinin yapılması gerekliliği (4. maddenin 3. fıkrasında) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak çıkarılacak bir yönetmelikle saptanacağı belirtilmiştir. İş kolu sayısının yüksek tutulması esasen örgütlenme sorununu beraberinde getirmektedir, olumlu bir gelişme olarak iş kolu sayısı 28'den 20'ye indirilmişti ancak hazırlanmış yasa tasarısında iş kolu sayısı 18 olarak belirlenmekteydi (Tuncay, 2011). Dereli (2004: 31) yazısında “sayılarının azaltılması nedeniyle birleşecek olan iş kollarına ve katılacakları sendikalara bir yıllık bir geçiş süresi sağlanması gerekliliğini” vurgulanmıştır. Yetki tespitlerinin daha sağlıklı yapılabilmesi için de “Bakanlıkça sadece işverenlerden alınan bilgilerle yetinilmeyip T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu’ndan sağlanacak bilgilerden” yararlanılması gerektiği savunulmuştur. İşçi sendikasına üye olma yaşının 16'dan 15'e düşürülmüş olması olumlu bir yaklaşımdır ve bu yaklaşım ile iş kanununun kapsamına ilişkin yasal yaş kriteri ile uyum sağlanmıştır.

17. Maddenin 3. fıkrasına göre "aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir". Yapılan bu düzenleme ile esnek

zamanlı çalışanlara aynı iş kolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma olanağı sağlamaktadır. Yetki uyuşmazlıklarından ve sahtecilikten kaynaklanan sorunların çözülmesi amacıyla Anayasa'ya konulan bu kural, 87 sayılı Sözleşme'nin çalışanlara tanıdığı "seçtikleri örgütlere üye olma hakkı"na aykırıdır. Geçmişte yasaklanmış olan durumun ortadan kalkması, Sendika Özgürlükleri Komitesi'nin olası gündeminde bundan sonra yer tutmayacaktır.

İşçinin, işsiz kalması halinde sendika üyeliğinin 1 yıl boyunca devam edeceği kanunlaşmıştır. Sendika üyeliği ve üyelikten çıkmada noter şartının aranmayacak olması, hem ulusal hem de uluslararası çevrelerce olumlu karşılanacak önemli bir gelişmedir. Ayrıca üyeliğin ve üyelikten çekilmenin e-devlet üzerinden yapılması hükmü getirilmiştir. Noter koşulunun kaldırılması özgürlükleri tahsis edilmesinde önemli bir yaklaşım olurken e-devlet üzerinden işlemlerin yapılacak olması bazı eleştirileri beraberinde getirmiştir. Konu ile ilgili eleştiriyi Çelik (2012) yazısında "bir tür elektronik gözetim söz konusu olacaktır. Bu durum kişisel bilgilerin gizliliğini ihlal edebilir ve işverenler tarafından kötüye kullanılabilir" endişesini taşımaktadır. Dereli (2012) konu ile ilgili önerisi; "daha ideal bir çözüm üyeliklerin izlenmesi, örgütlenme, yetki, arabuluculuk vb. işlemleri üstlenecek, yine Bakanlık bünyesinde ama yönetimi ve bütçesi bağımsız üçlü bir Kurul'un oluşturulması olurdu" sözleriyle ifade etmiştir. Elektronik başvuru sisteminde Özveri'nin (2012:52) getirdiği eleştiri, "iş kolu veri tabanı bu günkü fiili duruma göre, işverenlerin SGK'na yapmış oldukları bildirimlerden oluşacaktır" şeklindedir. İşçi elektronik sistemde, sadece SGK kayıtlarındaki dahil olduğu iş kolundaki sendikaları görebileceğinden “sistemin belirlediği iş kolundaki sendikalara üye olabilecektir.”(Kutal 2012:164).

UÇÖ'nün sendika yöneticileriyle ilgili bir eleştirisi ise, yöneticilik süresince işverenle iş sözleşmesi devam eden sendika yöneticilerine etkin bir koruma sağlanmaması

olması noktasındadır. UÇÖ denetim organları, sendika işyeri temsilcileri için öngörülen güçlü korumanın, sendika yöneticilerine de sağlanmasını istemiştir. Yasa bu konuda bir düzenleme yapmış ve bu yöneticilerin de işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvenceden yararlanmalarını sağlamıştır. Toplu iş ilişkileri yasasının işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ve atanma şekline ilişkin getirmiş olduğu düzenlemede ise işyeri sendika temsilcisinin güvencelerinin tamamını "temsilcilik süresine" veya yeniden temsilci olarak atanmasına bağlamış olmaktadır (Özveri, 89:2012). Dolayısıyla aynı durum sendika yöneticileri için de geçerli olacaktır. İşçi, sendikal faaliyetleri nedeni ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshine maruz kaldığı takdirde iş güvencesi hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olacaktır. Bu durum sendika hakkına ilişkin getirilen korumanın etkili bir koruma olup olmadığını göstermektedir yani "sendikaya üye olma ya da olmamanın ve sendika faaliyetlerine katılmanın güvencesi" niteliğinde olmaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait olacak hükmü korunmuştur. Ancak yasada sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerin dava açma hakkına sahip oldukları izlenimi yaratılmış ve yasa bu yönüyle işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur. Bu yöndeki yoruma göre büyükçe bir işçi kesimi, diğer bir deyişle İş Kanunu şemsiyesi altında fakat iş güvencesi kapsamı dışında olanlar, bunun gibi Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre çalışanlar sendikal güvence dışında kalacaklardır. Verilen hüküm eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Özveri (2012: 63) konuyu şu şekilde ifade ediyor "Sendika üyeliğine getirmiş olduğunuz koruma, sendika üyelerinin işlerinden atılmasını engelleyemiyorsa bu korumaya etkili bir koruma demenizde olanaklı değildir". 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin içerdiği hak ve ilkelerden biri şöyle tanımlanmaktadır; "çalışanın özellikle bir işçinin istihdamını bir sendikaya üye olmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlayan, sendika üyeliği nedeniyle veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle

çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılmasına veya başka bir biçimde zarara uğramasına yol açan eylemleri kapsamaması sonucu korunmasıdır". Bilindiği gibi UÇÖ'nün vazgeçemeyeceği çekirdek prensiplerinden biri de eşit davranma ilkesidir ve bu prensip ulusal düzenlemelerle de ilke kabul edilmiştir. Ayrıca bu ilke, Avrupa Birliği Mevzuatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşme ve tavsiye kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınarak düzenlenmiştir. İş Hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir⁷. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2003 yılından itibaren işyerinde çalışan işçilere eşit davranma, çağdaş iş hukukunun benimsediği temel ilkelerden biri olarak kabul görmektedir (Baloğlu, 2011:144). 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca; "işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacaktır". UÇÖ standartlarında emek piyasasının işe iadeyi sağlaması öncelikli konudur. İş güvencesi yasasının uygulanmasına dönük olarak, işçi kesiminin vazgeçilmez ve ertelenemez beklentileri bulunmaktadır. İş güvencesi konusundaki düzenleme bir anlamda yapılacak değerlendirmelerin göstergesi olacaktır.

Yeni yasasının en sorun teşkil eden yanlarından biri işçilerin yarısından fazlasının sendikal güvencesini ortadan kaldırmasıdır (Çelik 2012 ve Keskin 2012). 30'un altında işçi çalıştığı için iş güvencesi hükümleri bağlamında dava açamayanlara 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen hükümleri çerçevesinde dava açamayacak, işe iade kararı alınmasını isteyemeyecek ama sendikal baskı ile işten çıkarıldıkları iddiası ile

⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2009/9-485, Karar No: 2009/598, Karar Tarihi :23.12.2009.

sendikal tazminat istemek üzere dava açabileceklerdir. Yeni yasanın 25. Maddesi ile 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile 6 aydan az kıdemi olan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmaları halinde sendikal tazminat talebiyle dava açma hakları ortadan kaldırılmıştır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığını göstermektedir. İşçi haklarını talep edebilmelidir (Gölcüklü ve Gözübüyük, 2002:31). Özveri'ye göre (2012:65) "örgütlenme aşamasında ve sonrasında sendika üyesi olan işçinin işinin korunamaması, yasal korumanın yeterli olmaması, işten atılmaları karşı sendikaların grev, işi yavaşlatma gibi araçlara başvurmalarının yasalarla ağır yaptırımlara bağlanmış olması, uzayan yetki tespiti sürecinde işçilerin güvencesiz kalmaları" sistemin işleyişi ile ilgili ciddi güven problemi yaratmaktadır. Uzayan yetki tespiti süreci uzun zamandır kamuoyunu meşgul etmektedir. Olması gereken iş güvencesi kapsamı dışında kalan tüm işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshi halinde dava açma ve sendikal tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olduklarını kabul etmektir. İşçinin sendikal nedenlerle feshe karşı korunması, 87 ve 98 sayılı UÇÖ sözleşmelerine uyum amacıyla olması kadar, sendika hareketinin gelişmesi ve geleceği bakımından da son derece önemlidir.

Yeni yasa ile sendika ve konfederasyonların mali denetimleri özel denetim kuruluşlarına inceletme zorunluluğu getirilmiştir. Bu yönüyle yeni yasa, "Sendikaların denetimi ve mal bildirimini" gibi konularda, uygulamada yaşanan bazı sorunlara çözümler getirir niteliktedir. Burada amacın sendika fonlarında istismarın önlenmesi olduğu açıktır. Öte yandan, sendikaların sadece mali açıdan denetlenebileceği UÇÖ'ce de kabul gören bir ilkedir. Ayrıca, genel kurul kararı gereği denetim uzmanlarının bağımsız kişiler olması, gelebilecek olası eleştirileri cevaplamada etkili olabilecektir.

6356 sayılı yeni yasada işçi ve işveren kuruluşlarının hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belli bir madde altında

sıralanması yerine bu konunun tüzüklere bırakılması yeğlenerek bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir. Kuşkusuz, bu olumlu bir yaklaşımdır. Amaç, sendikaların kendi iç işlerini, faaliyetlerini serbestçe seçebilme hakkına sahip olmasıdır. Ancak, "söz konusu yaklaşım sendika içi merkezîyetçi yaklaşımın güçlenmesine neden olurken sendika içi demokrasinin korunmasında ciddi sorunlar yaratabilir mi?" cevap aranan sorular arasındadır. Sendikaların iç faaliyetlerinin kolaylaştırılmış olmakla birlikte; sendika organlarının neler olacağı ve bu organların kaç kişiden oluşacağı yasa ile düzenlenilmesine devam edilmektedir.

İş kolu barajı hemen her yıl Aplikasyon Komitesi gündeminde tartışılan bir konudur. UÇÖ, "ikili kriter" olarak adlandırdığı bu sınırlamayı 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bularak şiddetle eleştirmiştir. Bu eleştirinin dayanağı, sendikalarca yetki alabilmenin, toplu pazarlığın yapılabilmesinin önündeki önemli bir bariyer olmasıdır. Yeni yasa eski yasada olduğu gibi, toplu pazarlıkta işyeri ve işletme düzeyini esas almıştır. UÇÖ'nün Türkiye'ye yönelttiği ve birinci derecede önem taşıyan genel eleştirilerin başında toplu sözleşme yetkisi için aranan ikili kriter (özellikle iş kolu barajı) gelmektedir. Yüzde 10 iş kolu barajı, işletme iş yeri barajının tamamen kaldırılması optimal durumunu yansıtacaktır ancak yasaya göre, iş kolu barajı yüzde 10'dan yüzde 3'e düşürülmüştür. Halbuki hazırlanan yasa tasarısında, bu baraj yüzde 10'dan yüzde 0.5'e indirilirken, yasada yüzde 3'e çıkarılmıştır. Pek çok iş kolunda yüzde 3 iş kolu barajı, yeni sendikaların kurulmasını engelleyici ve halen toplu iş sözleşmesi yapabilen sendikaların toplu sözleşme yapma hakkını ortadan kaldırıcı niteliktedir (Çelik 2012). Ayrıca sendika, işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünün üyesi bulunması şartıyla, işyeri barajı yüzde 50 +1 yetki alınması olarak korunurken, işletmelerde ise yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması halinde toplu iş sözleşmesi yapabilme koşulu getirilmiştir. Bu kriterlerin korunarak kalması durumuna ise "güçlü sendikacılığın amaçlandığı savı ile cevap verilmiştir". Bu kriterin korunması esas

itibariyle, yetki kazanma çabasında olan işçi sendikalarının sayısını düşürmeye sürdürecektir. Konu hakkındaki görüşünü Özveri (2012:156) şöyle belirtmektedir: "Güçlü sendikacılık için var edilen iş kolu barajının, teknolojinin vermiş olduğu olanaklarla hem iş kolunda çalışan sayısının hem sendikali sayısının gerçek rakamlarla belirlenebilir hale gelmesiyle birçok sendikanın barajın altında kalacağı gerçeğinin görülmesi karşısında güçlü sendikacılık için çıkılan yolun, sendikal hareketi getirdiği yeri göstermesi açısından çarpıcıdır". Uzmanlar Komitesi iş yeri düzeyinde yarıdan fazla temsili sağlayamayan diğer sendikalara, hatta hiçbir sendikanın bu oranı bulamaması halinde mevcut sendikalara, en azından üyeleri adına pazarlık yetkisi tanınması gerektiğini belirtmektedir.

Grev yasaklarının kaldırılması; sendikal hak ve özgürlükler temel insani hak ve özgürlüklerin ayrılmaz bir parçasıdır. Ülkemizde 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla kısıtlanmış sendikal özgürlükler uluslararası alanda sıkça tartışma konusu olmuştur. Bugün geldiğimiz noktada sendikal haklardaki, sendikal örgütlenmedeki sayısal yetersizlik ve grev hakkının kullanımına ilişkin kısıtlamalar çalışma yaşamının olumsuzluğu olarak değerlendirilmektedir (Kumlu, 2011). Uzmanlar Komitesinin sıklıkla eleştirdiği bir konu da ülkemizde grev ve lokavtın kanunla yasaklandığı işlerin ve iş yerlerinin çokluğudur. Bilindiği gibi, grev-lokavt yasaklarının sınırları her yasa değişikliğinde gündeme gelmektedir. UÇÖ'ye göre, grev ancak kesintisi topluma ciddi rahatsızlık ve sıkıntı verecek temel ve yaşamsal hizmetlerde kısıtlanabilir. Bu hallerde bile, yasak ancak hizmetin asgari ölçüde verilmesini sağlamaya yeterli sayıda işçiyi kapsmalıdır. Ancak grev ve lokavt yasaklarının 6356 sayılı yasa da korunması, örgütlenme ve toplu sözleşme düzeniyle ilgili 87 ve 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri'yle olan uyumsuzluğu devam ettirmektedir (Keskin 2012). Kamuda bir reform yapılarak dar anlamda memur sayılamayacak genişçe bir kamu görevlisi grubu için toplu pazarlık-grev hakkının düzenlenmesi hususu, UÇÖ'nün Türkiye'den beklentileri arasındaki yerini bu yıl da korumaktadır.

Süreç öncelikle sendikal örgütlenme hak ve özgürlüğün önündeki yasal ve idari engellerin kaldırılmasına paralel önem kazanacaktır. Yasa "grev yasaklarının daraltılması yolunda yukarıda değindiğimiz bazı sakıncalarına karşın-geniş bir serbesti tanımaktadır" (Dereli, 2012). Yasa toplu iş görüşmeleri sırasında gerçekleşen menfaat uyuşmazlıkları sonucu oluşan grevler dışındaki tüm grevleri yasa dışı olarak tanımlamıştır. Grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların, UÇÖ normlarının ihlali niteliğinde olduğu ve bu kısıtlamaların grevin ancak toplumsal barışı tehlikeye sokması halinde haklı görülebileceği UÇÖ tarafından zaman zaman dile getirilmektedir. UÇÖ'nün greve ilişkin genel ilkelerine göre, siyasal amaçlı grevler sendika özgürlükleri kapsamına girmemektedir, ancak grevin sadece toplu pazarlıkla ilgili konularla sınırlandırılması da benimsenmemektedir (Dereli, 2004:20). UÇÖ, gerçekleşen ekonomik ve sosyal politikalara yönelik genel grevleri, desteklenen grevin yasal olması koşulu ile dayanışma grevlerini, barışçıl nitelikteki iş yavaşlatma, verim düşürme ve oturma grevi gibi direnişleri grev hakkı içinde değerlendirmektedir. "Desteklenen grev yasal bir grev ise dayanışma grevi de yasaldır" (Çelik, 2010: 280). Yeni yasanın kanunlaşma gerekçesi Özveri'ye göre (2012: 151), "işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler ise işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturan eylemler" olarak nitelendirilmektedir.

Türkiye'ye en çok ve en sık yöneltilen bir eleştiri de grev ve lokavt hakkını engelleyen düzenlemedir. 2822 sayılı eski kanunun 33. maddesine göre, "Bakanlar Kurulu'nun grev veya lokavtı, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Kararname'yle altmış gün süreyle erteleyebilmesi, özellikle erteleme süresi sona erdiğinde taraflar anlaşmamışsa veya uyuşmazlık özel hakeme de intikal ettirilmemişse, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözümünü öngörmekteydi". Bu düzenleme, sonuçta mutlak bir grev yasağına dönüştüğü gerekçesiyle UÇÖ tarafından eleştirilmektedir. Burada karar, çeşitli keyfi ve sübjektif etkilere açık olarak nitelendirilmektedir. Öte yandan, bir hakkın

ertelenmesi söz konusu olduğuna göre, hakkın tekrar kullanılabilmesi gerekir. Yeni yasaya göre toplum sağlığı veya güvenliği gibi nedenlerle ertelenecek grev ve lokavtlarla ilgili olarak taraflar anlaşamamışlarsa, *altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.*" Hükmü ile grev ve lokavt hakkını engelleyen yaklaşım tekrar benimsenmiştir. Karar, grev ertelenmesi yetkisini zorunlu tahkimle sonuçlanan bir grev yasağına dönüştürmektedir.

Sosyal taraflar günümüze dek yaptıkları çeşitli diyalog çabalarında, son karar hariç, birçok konuda bir hayli mesafe almışlardır. Kutal ve Işıklı (2012), yapmış oldukları konuşmalarda konunun geldiği noktayı şu şekilde açıklamışlardır; "Grev hakkının Anayasa'da son derece sınırlı bir kapsamda güvence altına alınmasına karşın, grevin yasaklanması ve ertelenmesinin yasa koyucunun takdirine bırakıldığını, uyuşmazlık hallerinde konunun geniş ölçüde idarenin nüfuzu altında bulunan Yüksek Hakem Kurulu'na götürülmesinin işçi aleyhine sonuçlar doğurduğunu" belirtmişlerdir. Kutal ve Işıklı (2012) ayrıca, "Grevli, toplu sözleşmeli sendikal hak ve özgürlüklerin yeterli olmadığı bir ülkede yalnızca işçi ve emekçi haklarının değil, çoğulcu demokrasinin de eksik ve yetersiz kalacağına" dikkat çekmişlerdir⁸. Türk-İş Genel başkanı Mustafa Kumlu ise UÇÖ Genel Kurulu'na hitaben 14 Haziran 2012 de gerçekleştirdiği konuşmasında, Uzmanlar Komitesi'ne hitaben, "*Türkiye'de çalışma hayatını ve sendikal hakları doğrudan etkileyecek yasal değişikliklerin örgütlenme, grev, toplu pazarlık ve diğer tüm temel hak ve özgürlükleri garanti altına alınması gerekliliği*"nin altını çizmiştir. Ancak konferansın yapıldığı günlerde "*Türk havacılık sektöründe grev hakkını yasaklayan yasanın TBMM'de kabul edilmiş olduğunu*" da belirtmiştir. Hak-İş Genel Sekreter yardımcısı Mustafa Paçal'ın 27 Ağustos 2010 tarihli yazısında, çeşitli ülkelerde kamu görevlilerinin grev hakkı kullanımına ilişkin görüşü "*dünyanın pek çok ülkesinde (İsveç gibi ülkeler*

hariç) devlet ve hükümet adına yetki kullananlar ise örgütlenme, toplu sözleşme yapma hakkını kullanabilmekte ancak grev hakları bulunmamaktadır" yönündedir. Bu durumda da bazı temel noktalarda UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin eleştirileri devam edecektir.

Sonuç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı daha önceki değişiklik taslaklarında öngörülen bazı düzenlemeleri ve bunlara yapılan eleştirileri de dikkate alarak, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda değişiklikler öneren son taslaklarını hazırlamış ve bunları sosyal tarafların görüşüne sunmuştur. Hazırlanan taslakların değerlendirilmesi sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu oluşturulmuştur. Bakanlık bu taslaklarda, bir yandan uygulamada karşılaşılan bazı sorunlara çözümler getirmeye çalışırken bir yandan da UÇÖ'nün yukarıda değinilen eleştirilerinin bir kısmını çözmeyi amaçlamıştır. Yasa ayrıca, 4857 sayılı yeni "İş Kanunu"na uyumlu bir terminoloji kullanmaya ve aynı zamanda bazı maddelerde de Avrupa Birliği normlarına uygun düzenlemeler getirmeye çalışmıştır. Önceden hazırlanan taslaklar UÇÖ'ye de iletilmiş ve önerilerden birçoğu hakkında Uzmanlar Komitesi 2012 Raporu'nda değerlendirmeler yapmıştır. Çalışmada yasanın sadece UÇÖ eleştirilerine çözüm getirmeye çalışılan boyutları açıklanmıştır. Yasa, UÇÖ eleştirilerinin hiç olmazsa bir kısmına çözümler getirmek amacıyla yaptığı düzenlemelerin yanı sıra, uygulamada karşılaşılan sorunları gidermeyi amaçlayan çeşitli değişiklikler getirmiştir.

Çalışma yaşamında karşı karşıya kalınan sorunlar ülkedeki ekonomik ve sosyal gelişmelerin yansıması olarak geniş bir kesimi etkilemektedir. Çalışan kesimin beklentilerinin karşılanması bir bütün olarak uygulanacak politikalar çerçevesinde ele alınmalıdır. Ülkedeki sosyal eşitsizlik ve adaletsizliklere, sosyal devlet anlayışı ve sosyal politikalar çerçevesinde çözüm üretilmesi gerekmektedir. Çalışma hakkını esas alan refah devleti anlayışının yerleşmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Özveri (2012:157), gelişmiş ön

⁸ <http://www.emek.org.tr/kategorisiz/223-prof-dr-fazil-saglam-prof-dr-metin-kutal-prof-dr-alpaslan-isikli.html>

koşulsuz ve şartsız demokratik ortamın teminini savunmakta ve bu temini sendika toplu iş sözleşmesi haklarının etkin bir hak olarak kullanılabilmesinin en temel koşulu olarak görmektedir.

Yasada ayrıntılı kuralların getirilmeye çalışılmış olduğu dikkat çekmektedir. Bu detaylandırmanın nedeni, önceki dönemlerin uygulamalarında karşılaşılan birtakım sorunlara çözümler getirme gereğinden kaynaklanmaktadır. Hazırlanan yeni yasanın taşıdığı belirli kısıtlara rağmen bazı olumlu düzenlemeler getirmede başarılı olduğu söylenebilir. Söz konusu kısıtların kaynakları; ilk olarak Anayasa'nın öngördüğü bağlayıcı sınırlamalar, daha sonra belli konularda sosyal taraflar arasında mutabakatın sağlanamaması ve ulusal koşullardan kaynaklanan uygulama deneyimi ve sorunları olarak nitelendirilmektedir. "Ulusal koşullar" kısıdı için, "işyeri ve meslek esasına göre" sendika kurulamaması, "bilgi verme ve danışma" işlevleri görece ve "işyeri konseylerinin" oluşturulamaması, "konfederasyonların" toplu sözleşme ehliyeti olmaması ve bunlar gibi benzeri olan konular gösterilebilir. Yeni yasa konunun uzmanlarının ışık tutması ile bazı hukuki tartışmalara yol açabilecek ve belki de uygulamada bu düzenlemelerden de birtakım sorunlar doğacaktır. Ancak, yasanın sistemimizin yirmi yılı aşan deneyimlerine dayanılarak hazırlandığı şüphe götürmez; amacına uygun biçimde uygulandığı takdirde, getirilecek hükümlerin aksaklıkları geniş ölçüde giderebileceği söylenebilir.

UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin Haziran ayında toplanan oturumundaki görüşmelere temel olan 2011 raporunda ülkemize 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler bağlamında yine yer verildiğine göre, söz konusu taslakların değerlendirilerek yasalaştırılması, kuşkusuz ülkemizin çıkarları açısından çeşitli yararlar sağlayacaktır. Öncelikle yasalaştırma, ülkemizin endüstri ilişkileri sisteminin çağdaşlaşması açısından önemlidir. Uzun süreli taslakların değerlendirilmesi sonucu oluşan yeni yasa, evrensel demokrasi ilkelerine, UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararına, onaylanmış diğer uluslararası sözleşmelere uygun olması;

özellikle sendikal hak ve özgürlüklerin yani örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı olmak üzere yasada en güçlü şekilde güvence altına alması beklenmektedir. Yeni yasa özellikle sendika kurma ve sendikaların iç işleyişleri açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte, özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmektedir. Sendikal hakların kullanımına ilişkin Kutal ve Işıklı (2012) görüşlerinde de, "sendikal örgütlenme ve toplu pazarlıkta son yasalarda kaydedilen olumlu bazı gelişmelere karşın yetersiz yönler ve elverişsiz hükümlerin devam ettiğini; bu durumun Türkiye Cumhuriyeti ile UÇÖ arasındaki ilişkilere kaçınılmaz olarak yansıtacağı" vurgulanmıştır. Son hazırlanan yasa çerçevesinde eksik ve belirsiz kalan noktalar üzerinde ülkemizin UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin eleştirileri doğrultusunda sorgulanma olasılığı bulunmaktadır. Ancak yöneltilen ya da yöneltilecek eleştiriler sonucunda Türk endüstri ilişkileri sistemi yıllar içinde daha demokratik ve özgürlükçü nitelik kazanacaktır. Sendikalaşma özgürlüğüne ilişkin her türlü baskı ve şiddetin ortadan kaldırılması için gerekli ortamın sağlanmaya devam edilmesi şarttır, bu tip kişisel özgürlükleri ortadan kaldıran mevzuatın, sosyal ortaklarla beraber tam bir konsültasyon içerisinde gözden geçirilmesi ve sosyal ortakların desteğinden faydalanılarak mevzuatın oluşturulması ve çözüme ulaştırılması gerekmektedir.

⁹ <http://www.emek.org.tr/kategorisiz/223-prof-dr-fazil-saglam-prof-dr-metin-kutal-prof-dr-alpaslan-isisli.html>

Kaynakça

Baloğlu, Cem (2011) *Eşit Davranma İlkesi ve Ayrımcılık Suçu*, **Mercek dergisi**, Yıl 16, Sayı:63, Temmuz, 113-118.

Batur, Murat (2012) *101. Uluslararası Çalışma Konferansı*, **Mercek dergisi**, Yıl 17, Sayı 69, Temmuz, 140-147.

Bedük, Mehmet Nusret (2012) *İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı*

Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi), **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Yıl 16, Sayı 1, 1-30.

Ceylan, Adil (2009) *Memur Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi Kavramının 5237 Sayılı Türk Ceza Yasası da Dikkate alınarak açıklanması*, **Maliye ve Sigorta Yorumları**, Ocak 2007, No:14, 479-480 [http://www.milliemlak.org/cmakale/detay/14/](26.04.2013)

Çelik, Aziz (2012) *Yeni sendikalar yasası ne getiriyor, ne götürüyor?* Bağımsız İnternet Gazetesi, Kasım [http://t24.com.tr/yazi/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor/5858] (09.11.2012).

Çelik, Aziz (2010) *Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyuumsuzluğu*, **Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları**, (Editör: Selda Çağlar), İstanbul, Beta Yayınevi, 255-332.

Çelik, Aziz (2010) *Mustafa Paçal'a yanıt: Tahrifat mı bilgisizlik mi? İki de vahim!* [http://www.sendika.org/2010/08/mustafa-pacala-yanit-tahrifat-mi-bilgisizlik-mi-ikisi-de-vahim-aziz-celik/] (24.03.2013).

Dereli, Toker (2004) *Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi*, **Sicil İş Hukuku dergisi**, Yıl 2, Sayı 6, 87-105.

Dereli, Toker (2009) *Küreselleşme Karşısında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Standart Oluşturma ve Denetleme İşlevlerinde Yeni Eğilimler*, **Tisk İşveren Konfederasyonları dergisi**, Sayı 6.

Dereli, Toker (2010) *Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları*, **Mercek dergisi**, Yıl 15, Sayı 59, Temmuz, 24-32.

Dereli, Toker (2011) *Toplu İş Hukuku Mevzuatına Yönelik Değişikliklerin Değerlendirilmesi*, **Mercek dergisi**, Yıl 16, Sayı 57, Ocak, 28-42.

Emek, haber, araştırma, bilgi sitesi (2012) *Prof. Dr. Fazıl Sağlam, Prof. Dr. Metin Kutal ve Prof. Dr. Alpaslan Işıklının konuşmalarının özeti*, Aralık [http://www.emek.org.tr/kategorisiz/223-prof-dr-

fazil-saglam-prof-dr-metin-kutal-prof-dr-alpaslan-isikli.html] (02.01.2013).

Gölcüklü, Feyyaz ve Şeref Gözübüyük (2002) **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Ankara, Turhan Kitap evi, 3. Baskı.

Görgün, Tayfun (2011) *Yeni Yasama Dönemi ve Çalışma Yaşamı*, **Mercek dergisi** Yıl 16, Sayı 63, Temmuz, 50-54.

Gülmez, Mesut (2010) *Sendikal Hakların Bölünmezliği; Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur*, Çalışma ve Toplum, Sayı 26.

Gülmez, Mesut (2009) *TİS ve Grev Hakkı*[http://www.egitimsenistanbul7.org/media_index.php?category_code=1246645231] (04 Mart 2013)

Gülmez, Mesut (1992) *İnsan Haklarında Gelişmeler ILO Sözleşmelerinin Onaylanması İnsan Hakları Yılığ*, TODAİ, Ankara, Cilt 14, s. 180-182.

Gülmez, Mesut (1988) **Sendikal hakların uluslararası kuralları ve Türkiye (UÇÖ/İLO Sözleşme ve İlkeleri)**, Ankara, Türkiye ve Ortadoğu Türkiye ve Ortadoğu Anme İdaresi Enstitüsü Yayınları no. 223

ILO Database of Labour Legislation (2008) *ILO Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948*, [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_1.shtml] (19.01.2013)

ILO Database of Labour Legislation (2008) *ILO Convention, ILO Convention 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949*, [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_3.shtml] (19.01.2013)

Kaya, Pir Ali (1999), **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku üzerine Etkileri**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın no 34 Ankara.

Keskin, Doğan (2012) *Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine*, Bianet, Kasım [http://bianet.org/bianet/emek/142176-yeni-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunu-uzerine] (18 Kasım 2012)

Keskin, Doğan (2012) *Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Düzeninde Neler Değişiyor?*, Bianet, Mart, [http://bianet.org/bianet/bianet/136821-orgutlenme-ve-toplu-sozlesme-duzeninde-neler-degisiyor] (12 Mart 2012)

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak (2011) *Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği ile Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliği*

Getireceği Olası Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 21, Mart, 165-173.

Koç, Yıldırım (2000) *Türkiye ve ILO İlişkileri, Türk-İş Eğitim Yayınları*, No.44 Ankara, 1-23.

Kumlu, Mustafa (2011) *Çalışanların Talep ve Beklentileri, Mercek dergisi* Yıl 16, Sayı 63, Temmuz, 21-25.

Kutal, Metin (2012) *Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), Sicil Dergisi*, Sayı,25 Mart, 159-177.

Özveri, Murat (2012) *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal İş Yayınları*, No:2 İstanbul, 1- 164.

Özveri, Murat (2012) *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal İş Yayınları*, İstanbul.

Pazarıcı, Hüseyin (1995) **Uluslararası Hukuk Dersleri**, I. Kitap, 5. Baskı, Ankara.

Tuncay, Can (2010) *Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Mercek dergisi*, Yıl15, Sayı 59, Temmuz, 48-58.

Tuncay, Can (2011) *Sendikalara İlişkin Son Kanun Tasarısının Getirdikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, 153-164.