

Araştırma Makalesi

Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu

Sayım YORĞUN¹
ORCID: 000-0002-1733-8222
DOI: 10.54752/ct.1241211

Öz: Sendikaların en önemli faaliyetleri arasında yer alan toplu pazarlık, Türkiye'deki uygulamalar ve sendikal faaliyetler dikkate alındığında daha fazla önem arz etmektedir. 6356 Sayılı Yasa ile işkolu düzeyinde örgütlenmeyi esas alan tüm sendikalara toplu pazarlık ehliyeti verilmiş, işkolu düzeyinde %1, işyerinde çalışanların yarısından fazlasını üye yapan veya işletme düzeyinde en az %40 üyesi olan işçi sendikalarına yetkili olma hakkı tanınmıştır.

6356 sayılı yasada yer alan düzenlemeyle Ekonomik ve Sosyal Konsey'de yer alan konfederasyonlara bağlı sendikalara Çerçeve Sözleşme yapabilme hakkı tanınmış, konfederasyonlara taraf olma hakkı tanınmamıştır. Çerçeve Sözleşme; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemelerle sınırlı tutulmuş, toplu iş sözleşmesi niteliğinin kazanılması engellenmiştir.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde paralellik sağlamak amacıyla "Koordinasyon Kurulu" kurulmasından sonra Türk-İş, kamu toplu iş sözleşmelerinde daha güçlü bir müzakere yapmak ve sendikalar arasında işbirliğini sağlayarak ortak mücadele etmek için kurul oluşturmuştur. 1989 yılı kamu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde kurulların imzasıyla Kamu Kesimi Çerçeve Anlaşma Protokollü imzalanmış, hukuki yaptırımı olmayan bu protokoller gönüllü olarak 1989 yılından 2015 yılına kadar her sözleşme döneminde yenilenmiştir.

¹ Prof.Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, sayimyorgun@gmail.com sayim.yorgun@istanbul.edu.tr

YORĞUN, S. (2023), "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuku Boyutu", Çalışma ve Toplum, C.1, S.76. s. 97-120

Makale Geliş Tarihi:5.11.2022- Makale Kabul Tarihi: 16.12.2022

2015 yılında uygulanan Olağanüstü Hal kapsamında yapılan düzenlemeyle Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün(KATIŞÇAP) 20/11/2017 tarih ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 136. Maddesi uyarınca toplu sözleşme hükmünde kabul edilmesi mevcut uygulamayı değiştirerek, protokolü sendikalar için bağlayıcı bir hale getirilmiştir. 02/01/2018 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme, 01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanununun 124. Maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaştırılmıştır. Ancak bu düzenleme toplu pazarlık sistemimizde yasal, anayasal ve uluslararası mevzuat açısından tartışmalara neden olmuştur.

Sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği dikkat alındığında kanuni ehliyete ve kanunun aradığı yetkiye sahip olmayan, toplu iş uyumsuzluğunun çözümünde taraf olamayan ve grev kararı alma hakkı bulunmayan konfederasyonlara, KATIŞÇAP imzalama yetkisi verilmesi, bu protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmesi, gönüllü ve serbest toplu pazarlık sistemini olumsuz etkilemiştir.

Sendika özgürlüğü kavramını fiilen ortadan kaldıran, bölünmez olarak bilenen hakları bölen KATIŞÇAP; kazanılmış hakları geriye götüren, sendikaların fonksiyonlarını daraltan ve sendika üyelerinin iradelerini ipotek altına alan bir düzenlemedir.

Anahtar Kelimler: Sendikalar, Toplu Pazarlık, Çerçeve Sözleşme, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, Grev Hakkı, Kamu Sektörü

Collective Bargaining Power of Unions and Legal Aspects of the Framework Agreement Protocol on Public Collective Bargaining Agreements

Abstract: When the practices and activities of Unions in Turkey are considered, the subject of collective bargaining, which is considered amongst the most important activities of unions, comes to attention. With the Law No. 6356, all unions organizations at the sectoral level have been granted the rights for collective bargaining. The workers' trade union representing at least one percent of the workers engaged in a given branch of activity and more than half of the workers employed in the workplace and forty percent of the workers in the enterprise to be covered by the collective labour agreement shall be authorised to conclude a collective labour agreement covering the workplace or enterprise in question.

With the regulation in the Law No. 6356, the unions affiliated to the confederations in the Economic and Social Council have been granted the right to sign a "Framework Agreement" but the right to become a side to

the confederations was not given. Framework Agreement; was limited to regulations that regarding the vocational education, occupational health and safety, social responsibility and employment policies, and its qualification as a collective bargaining agreement was prevented.

After the establishment of the “Coordination Board” in order to ensure parallelism in public sector collective bargaining agreements, Türk-İş established a committee to negotiate stronger in public collective bargaining agreements and to joint struggle by ensuring cooperation between unions. In 1989, the “Public Sector Framework Agreement Protocol” was signed with the signature of the boards in the public collective bargaining agreement negotiations. These protocols, which do not have legal sanction, were voluntarily renewed in each contract period from 1989 to 2015.

With the regulation made within the scope of the State of Emergency implemented in 2015, the adoption of the Framework Agreement Protocol on Public Collective Bargaining Agreements as a collective agreement pursuant to Article 136 of the Decree-Law dated 20/11/2017 and numbered 696 changed the existing practice and made the protocol binding for trade unions. The regulation, which entered into account on 02/01/2018, was enacted as it was accepted with Article 124 of the Law No. 7079 dated 01/02/2018. However, this regulation has caused controversy in terms of legal, constitutional and international legislation in our collective bargaining system.

Considering the indivisibility and integrity of trade union rights, confederations that do not have the legal capacity and authority required by law, cannot be a party to the resolution of collective labor disputes and do not have the right to take a strike decision, have been authorized to sign the Framework Agreement Protocol on Public Collective Bargaining Agreements. The adoption of this protocol as a collective bargaining agreement has adversely affected the voluntary and free collective bargaining system.

This regulation, which restricts the concept of freedom of trade unions, divides the rights that are known as in-divisible, restricting the previously acquired vested rights, narrows the functions of the unions and puts the will of the union members under oppression, has created more problems than it solves.

Keywords: Unions, Collective Bargaining, Framework Agreement, Framework Agreement Protocol on Public Collective Bargaining Agreements, Right to Strike, Public Sector,

Giriş

Sendika hakkı, çalışan ve çalıştıranların sendika kurması, üye olması ve serbestçe faaliyette bulunmasıyla sınırlı olmayıp, toplu iş sözleşmesi imzalama, toplu iş uyuşmazlığı çıkarma ve grev hakkı ile lokavt gibi hak ve faaliyetleri de kapsayan bir haktır.

Toplu pazarlık hakkı, toplu iş sözleşmesi özerkliğini de kapsayan bir haktır ve taraflarca serbestçe ve gönüllülük ilkesine dayanarak kullanabilmelidir. Çalışanlar; ekonomik, sosyal ve çalışma şartlarını iyileştirmek ve korumak için grev de dahil toplu eylem hakkına sahiptir ve bu hakkı çalışanlar kurdukları örgütler aracılığıyla yerine getirmektedirler.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu iş sözleşmesi ehliyetini sendikalara vermiş, kanunun aradığı şartları yerine getiren sendikalara da yetkili olma hakkını tanımıştır. Ancak Olağanüstü Hal kapsamında yapılan düzenlemeyle KATİŞCAP, 20/11/2017 tarih ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 136'ncı maddesi uyarınca kamu çerçeve protokolü, toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmiş ve bu madde 02/01/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu hükmün 01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanununun 124'üncü maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaştırılması, toplu pazarlık sistemimizde anayasal ve yasal mevzuat açısından tartışmalara neden olmuştur.

Bu makalede KATİŞCAP; ehliyet, yetki, toplu iş sözleşmesi, grev, sendika ve konfederasyon ilişkileri açıdan ele alınacak, hukuki yönden incelenecek, uygulamada yaşanan ve yaşanacak sorunlar değerlendirilerek, önerilerde bulunulacaktır.

Mevzuatımızda Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Mevzuatımızda serbest, grevli toplu pazarlık hakkına ilişkin ilk düzenleme 1961 Anayasası'nda düzenlenmiştir. Askeri vesayet altında hazırlanan 1961 Anayasası'nı takiben 274 ve 275 sayılı yasalar ile sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı teminat altına alınmış, gönüllü ve serbest toplu pazarlık hakkı ile toplu iş sözleşmesi özerkliği yasalarda yer almış ve uygulanmıştır.

1980 askeri müdahalesinden sonra kabul edilen 1982 Anayasası'nın 53. Maddesinde toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık hakkı "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir*" hükmü ile anayasal teminata kavuşturulmuş, toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına ilişkin düzenlenmenin kanunlarda yapılacağı belirtilmiştir.

Anayasanın 13. Maddesinde bulunan "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve*

ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâîk Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” hükmü toplu pazarlık hakkının sınırlandırılmasının anayasaya aykırı olamayacağını, hakkın özünü ortadan kaldırmaması gerektiğini ve yasakların ölçülülük ilkesini zedelememesini teminat altına almıştır.

Anayasanın açık hükmüne rağmen yasalarda temel hakları sınırlandıran düzenlemelerin yapılması kanunların iptali için Anayasa Mahkemesine (AYM) müracaatları artırmıştır. AYM kararlarında toplu pazarlık haklarının kullanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran yasal düzenlemelerin Anayasaya aykırı olduğu görüşü kabul görmüş, bu konuda emsal kararlar kabul edilmiştir. AYM’nin 2006 yılında kabul ettiği bir kararında “*Temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup tümüyle kullanılamaz hale getiren sınırlamalar, demokratik toplum düzeni gerekleriyle uyum içinde sayılamaz. Bu nedenle temel hak ve özgürlükler, istisnai olarak ve ancak özüne dokunmamak koşuluyla demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde ve ancak yasayla sınırlandırılabilir*”² hükmü yer almış, temel hak ve özgürlüklerinin özüne dokunacak sınırlandırmaların yapılamayacağı sonucuna ulaşılmıştır (Yorğun,2016:1188).

Anayasanın 53. maddesinde yer alan “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler*” hükmü ile işçilere ve işverenlere toplu iş sözleşmesi hakkı tanınmıştır. Anayasada yer alan bu hükmüne rağmen kanunda yapılan düzenlemelerle işçilerin toplu iş sözleşmesinin tarafı olmalarına imkan verilmemiştir. Yine 54. maddenin birinci fıkrasında yer alan “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyumsuzluk çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler*” hükmü de kanunda yapılan düzenlemelerle daraltılmış, işçileri temsil etme hakkı sendikalara tanınmıştır. İşçilere temsil hakkının verilmemesi sanki anayasaya aykırı bir düzenleme olarak görünse de güçlü temsil ilkesinin gereği olarak sendika ve benzeri örgütlere bu hakkının tanınması amaca uygun düzenlemelerdir. Anayasanın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere tanınmış olsa da yasanın bu hakkı işçi sendikası şeklinde örgütlenmiş işçi topluluklarına tanımış olmasında Anayasaya aykırı bir durum yoktur (Şahlanan,2020:349). AYM de isabetli bir şekilde yasal düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir.³

Toplu iş sözleşmesi hakkının özü, söz konusu hakkın kaynağını oluşturan Anayasa’dan çıkarılmak durumundadır. Buna göre, Ay. m. 53/I hükmüyle anayasal kurum güvencesine kavuşturulan toplu iş sözleşmesi hakkı, genel sözleşme özgürlüğünün basit bir tekrarı niteliğini taşımaz. Çünkü, anayasa koyucu, toplu iş sözleşmesi yoluyla kendine özgü bir yetki oluşturmak istemeseydi, Ay. m. 48/I hükmüyle tanıdığı sözleşme özgürlüğünün yanısıra toplu iş sözleşmesi hakkını

² AYMK,E.2006/142, K.2008/148,K.T. 25/9/2008

³ AYMK, 20.10 1967, 1963/337, 1967/31, RG 02.05 1969, No.13183

ayrıca düzenleme gereğini duymazdı (Centel,2010:211). Toplu iş sözleşmesine ilişkin özel düzenlemenin yapılmış olması hakkın önemini ortaya çıkarması açısından güçlü bir hukuki dayanaktır.

Ülkemizde toplu pazarlık hakkı, usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmeler ile de temel hak olarak kabul edilmiştir. 1982 Anayasasının 90. maddesine⁴ göre, uluslararası sözleşmelere öncelik tanınmış, temel hak ve özgürlüklere ilişkin hususlarda ulusal mevzuat ile çelişen düzenlemeler olması durumunda uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı, anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği

Özerklik, işçi teşekkülleri ile işveren veya teşekküllerine tanınan ve kolektif sosyal özerklik veya sosyal bakımdan kendi kendini yönetim diye adlandırılan ve sadece kendi kendilerine hukuk kuralları koyabilmekle sınırlı değildir, ayrıca İş Hukuku alanındaki yönetime ve hatta yargı faaliyetlerine, kısaca iktisadi ve sosyal düzene katılmaya varan geniş bir hak ve yetkidir (Çelik,1979:371). Toplu sözleşme özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma şartlarını Anayasa ve yasaların emredici kurallarına aykırı olmayacak şekilde serbestçe düzenlemeleridir (Demir,2014:590).

Toplu İş Sözleşmesi Özerliğinin yerleştiği Avrupa Birliği Ülkelerinde tarafların kim olacağı, yetkili sendikanın tespiti gibi hususlar yasalarla düzenlenmediği halde ciddi bir sorun yaşanmamaktadır. Oysa ülkemizde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip işçi kuruluşunun belirlenmesi sırasında yasal düzenleme ile getirilen devlet vesayeti ve tarafarın tutumu nedeni ile ortaya çıkan sorunlar sistemin önünde en önemli engeli oluşturmaktadır (Ulucan,2014:582). Tarafların özgür iradelerini esas almayan anayasal ve yasal düzenlemelerin özerklik hakkı ile bağdaşmadığı ve sistemi olumsuz etkilediği bir gerçektir. Türkiye’de toplu pazarlık sürecine ilişkin yasal hükümlerin özerklik ilkesini zedeleyecek düzeyde hükümler içerdiği hukuki olarak dile getirilmektedir.

Türkiye’de toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemi, başlangıçtan itibaren (1963) “özerklik” ve “vesayet” kısıkaı arasında kalmış ve bunun sonucu olarak çok dar bir alanda oluşmuş ve gelişme göstermiştir. Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi, doğası gereği, devlet karışımından uzak, tam özerk bir alanın varlığını

⁴ “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. **(Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.)** Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır.”

ve bu alanda normatif (düzenleyici) nitelikte kolektif norm oluşturmayı gerekli kılmaktadır. Ancak bu alandaki yasal düzenlemeler dikkatlice incelendiğinde, özerk alanın çok dar olduğu; buna karşılık, devlet vesayetinin ise çok geniş bir alanı kapsadığı, toplu pazarlığın özerk bir alanda değil, devletin gözetim ve denetiminde olduğu ve geliştiği görülmektedir(Güzel,2016:889). Ülkemizde işkolu barajının ve toplu iş sözleşmesi yetkisinin Çalışma Bakanlığı tarafından belirenmesi, yasal prosedürün bakanlığın kontrolünde yürütülmesi, grev ertelemelerinin grev yasağına dönüşmesi gibi düzenleme ve uygulamalar serbest toplu pazarlık sisteminin hayata geçmesini engelleyen önemli yasal düzenlemelerdir.

Kapitalist ekonomik sistemlerde mülkiyet hakkı esas alınmakta ve sözleşme hürriyeti ise irade özgürlüğüne dayandırılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sendikaların iradesine bakılmadan konfederasyonların imzaladığı protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu yasal olarak kabul etmek, irade özerkliğini yok saymaktır. Özerklikten bahsedebilmek için, sözleşmenin taraflarının sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin tarafını serbestçe seçme ve sözleşmenin içeriğini serbest bir şekilde belirleyebilme iradesine sahip olmaları şarttır (Sur, 2015,2015:28). Bu nedenle kanunen yetkili olan ve üye işçilerle bire bir muhatap olan sendikaların süreçte yetkisiz kılınması işçilerin iradesinin toplu pazarlık masasına etkili bir şekilde yansımaları engellemekte, sendikaların fonksiyonlarını da sınırlandırmaktadır.

Toplu sözleşme özgürlüğü açısından meseleyi değerlendirdiğimizde işçi örgütlerine toplu pazarlık hakkının verilmesi olumlu bir gelişme olmasına karşın, bu hakkın sınırlandırılması, sendikalara yetki verilmesine karşın gerekli düzenlemeler yapılmadan konfederasyonların imzaladığı çerçeve protokollerinin toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunun kabul edilmesi, toplu sözleşme özerkliği açısından tartışmalara yol açmaktadır.

Toplu Pazarlığın Düzeyi

Toplu pazarlığı şekillendiren önemli hususlardan biri toplu pazarlığın düzeyidir. Toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılabileceği ülkelerin ekonomik ve sosyal koşulları ile bu sözleşmelerin işlevlerine verilen ağırlığa göre belirlenmektedir. Toplu pazarlığın hangi düzeyde yapılacağı aynı zamanda o ülkedeki sendikal örgütlenme düzeyi ile de yakından ilgilidir (Canpolat,2014:527). Sendikaların özgürce toplu pazarlığın düzeyini belirleme hakkına sahip olması sistemin iyi işlemesi için oldukça önemlidir. Ancak mevzuatımızda bu doğrultuda düzenleme yapılmadığı, sendikalara toplu pazarlık düzeyini serbestçe belirleme yetkisi verilmediği, işkolu düzeyinde örgütlenmenin esas alınmasına karşın, işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının zorunlu kılındığı bilinmektedir. Bu nedenle sendikal özgürlüklerin sınırlandırıldığı ve toplu pazarlığın yasalarla şekillendirildiği tespitinde bulunmak mümkündür.

1963 yılında yürürlüğe giren 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda(TİSGLK) işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri düzenlenmiş, iki düzeyli toplu pazarlık arasında ilişki kurulmaması nedeniyle hukuki ve fiili sorunlar yaşanmıştır. İşkolu toplu iş sözleşmelerinin üstünlüğüne ilişkin hukuki düzenlemenin olmaması, işkolu ve işyeri düzeylerinde yapılan toplu iş sözleşmeleri arasında yarışa yol açmış ve 1983 yılında kabul edilen 2822 Sayılı TİSGLK ile işyeri, işletme ve grup düzeyinde toplu iş sözleşmesi hakkına yer verilmiştir. Sendikal örgütlenme düzeyinde ise işkolu düzeyi esas alınmış, örgütlenme düzeyi ile toplu iş sözleşmesi düzeyi arasında paralellik kurulması engellenerek, işkolu sendikaları işyeri, işletme ve grup düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalamak zorunda bırakılmıştır.

6356 Sayılı Kanununun 34. Maddesinde yer alan “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.” hükmü ile ademi merkezi toplu pazarlık düzeyi tercih edilmiştir.

Kanunun 2. Maddesinde yer alan “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde” Çerçeve Sözleşme yapılabileceğine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ancak Çerçeve Sözleşme “sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” hükmü ile sınırlandırılmıştır. Yapılan bu düzenleme nedeniyle Çerçeve Sözleşme'nin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı ve normatif bir etkisinin de bulunmadığı bilinmektedir. Çünkü Çerçeve Sözleşme'de yer alan hükümlerin bağlayıcılığı ve işçilere doğrudan talep hakkı vereceğine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Çerçeve Sözleşme, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı gibi iş sözleşmelerini ya da toplu iş sözleşmelerini doğrudan ve emredici olarak etkileyecek şekilde “*normatif*” nitelikte de değildir. Bu nedenle Çerçeve Sözleşme kural olarak sadece taraflar arasında borç ilişkisi doğuracak nitelikte hükümler yer alacaktır (Canpolat,2014:540). Yine aynı maddede yer alan Grup Toplu İş Sözleşmesi için işyeri ve işletme düzeyinde çoğunluğun aranması, grup toplu iş sözleşmesi için tek bir yetki belgesinin verilmesi gibi uygulamalar nedeniyle (Eyrenci,2014 :129) toplu iş sözleşmelerinin düzeyi işyeri ve işletme olarak belirlendiği anlaşılmaktadır.

12 Eylül 2010 yılında yapılan referandum ile anayasa değiştirilmiş, kamu görevlilerine 4688 Sayılı Yasa ile hizmet kolu düzeyinde merkezi bir toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır. Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları

Heyeti'nin katılması hüküm altına alınmış, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşacağına ilişkin açık bir düzenleme yapılmıştır. Bu yasal düzenlemeyle kamu görevlilerini temsilen hem konfederasyon hem de hizmet kolunda örgütlü sendikaların toplu pazarlık sürecine dahil edildiği görülmektedir. Bu hakkın grevle desteklenmemesi ve zorunlu tahkimin esas alınması, toplu sözleşme hakkının etkin kullanımını engellemiş, fakat kamu görevlilerine yönelik merkezi düzeyde toplu pazarlık yürürlüğe girmiştir. Kamu görevlilerine yönelik merkezi düzeyde toplu pazarlık hakkı grev hakkı olmadan yürürlüğe girerken, işçilere yönelik hazırlanan çerçeve sözleşme, konu itibarıyla daraltılmış ve toplu iş sözleşmesi niteliği olmadan yürürlüğe girmiştir.

Toplu pazarlık düzeyi açısından yapılan bir başka düzenleme Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü (KATİŞÇAP)'dür. Bu protokol de kamu işçileri için merkezi düzeyde toplu pazarlığı öngörmüş olmasına karşın, toplu pazarlığın tarafları, ehliyet ve yetki açılarından tartışmalara yol açmıştır. Bu nedenle Türkiye'de toplu pazarlık düzeyini belirleme açısından sendikaların özgür olmadığı, yasal sınırlamaların devam ettiği yukarıdaki açıklamalardan anlaşılmaktadır.

Toplu Pazarlık Ehliyeti

Toplu pazarlık ehliyeti, toplu pazarlığa kimlerin taraf olabileceğini ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti medeni hukuktaki genel hak ehliyeti ile eş anlamlı olmayan, özel bir hak ehliyetidir. Ehliyetsizlik her safhada ileri sürülebilir ve hakim tarafından resen tetkik edilir. Çünkü ehliyet, muteber bir toplu iş sözleşmesinin kanuni ön şartıdır (Işık,1973:13-14). Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, genel anlamda "hak ehliyeti"nden farklıdır ve "Ehliyet" deyimini burada özel bir anlam taşımaktadır ve toplu sözleşmeye taraf olabilecek nitelikteki kişi veya kuruluşları ifade etmektedir (Sur,2018:291). Bu nedenle toplu pazarlık sisteminin önemli aşamalarından biri işçiler açısından taraf ehliyetine sahip örgüt veya örgütlerin belirlenmesidir.

1926 tarihli Borçlar kanununun yapılan umumi mukavele düzenlemesiyle işçilere ve cemiyetlerine verilen temsil yetkisi, grev hakkı ile desteklenmediği için toplu pazarlık hakkı olarak değerlendirmek mümkün değildir. 275 sayılı yasanın 1. Fıkrasındaki hüküm ile işçi teşekküllerine taraf olma ehliyeti tanınmış, sendika ifadesi kullanılmadığı için "işçi teşekkülleri"ne temsil hakkı verilmiştir. Bu hüküm gereğince sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar da taraf olma ehliyetine sahip olmuşlardır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmeleri için ön şart niteliğindedir ve ehliyetsiz taraflarca sözleşmelerin imzalanması halinde hükümsüz

kabul edilmektedir. Bu nedenle farklı düzeylerde sendikal örgütlere ehliyet verilmesi toplu pazarlık hakkının kullanımını geliştirmektedir.

İşverenler açısından hem bizzat işveren hem de işveren örgütleri taraf olma ehliyetine sahiptir. 2822 sayılı yasanın 2. Maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen hüküm ile işçi sendikasına toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti tanınmış, aynı şekilde 6356 sayılı Yasa'nın 2. Maddesinde de işçi sendikası taraf olarak belirtilmiştir. Ehliyetin sadece işçi sendikalarına tanınması, konfederasyon ve diğer sendikal örgütler tarafından bu hakkın kullanılamayacağı sonucunu doğurmaktadır. Mevcut düzenlemeler toplu pazarlığın öznesinin daralmasına yol açmıştır.

6356 sayılı Yasa'nın 2. Maddesinde yer alan hükme göre sendika, bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulan örgüt olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere toplu sözleşme ehliyeti işkolu sendikalarına tanınmıştır. Ayrıca yetki sürecini dikkate aldığımızda işkolu sendikalarını esas alan yasal düzenlemelerin yapıldığı da görülmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi Anayasada yer alan işçilerin taraf olması hususu 275 sayılı yasada işçi teşekkülleri, 2822 sayılı Yasa ile 6356 sayılı Yasa'da işçi sendikaları olarak düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmak, olmaz ise olmaz şart olup, ehliyete sahip olmayan kişi ve örgütler tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleri yok hükmündedir. Bu tür toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğü yargıçlar tarafından kendiliğinden dikkate alınacağı gibi her zaman ve herkes tarafından da ileri sürülebileceği kabul görmektedir. Kanunun ilgili maddelerine göre sözleşme ehliyeti bulunmayan konfederasyonların imzaladığı protokollerin toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmesi, kanunla düzenlenmiş olsa da Yargıtayın ehliyeti bulunmayan tarafların imzaladığı toplu iş sözleşmelerinin yok hükmünde olduğuna ilişkin kararlarına aykırıdır.⁵ Bu nedenle KATİŞÇAP, toplu pazarlık ehliyeti açısından tartışmalı bir metindir.

Toplu Pazarlık Yetkisi

Toplu pazarlık yetkisi, toplu sözleşme ehliyetine sahip işçi sendikalarından hangisinin toplu pazarlık yapabileceğini ifaden eden bir kavramdır. Bu nedenle taraf olma ehliyetine sahip her sendika toplu pazarlıkta yetkili değildir, yetki için aranan şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Kanunun aradığı şartları yerine getiren sendikalar yetkili olmakta ve bu yetkinin alındığı işyeri veya işletmeye yönelik olarak sendikalar toplu pazarlık yapabilmektedir.

6356 Sayılı kanununun 41. Maddesinin birinci fıkrasına göre bir sendikanın yetkili olabilmesi için hem işkolu barajını aşmış olması, hem de işyeri ve işletme düzeyinde

⁵ Yarg. 9. HD., T.28.02.1977, E.1977/ 77, K.1977/ 861

aranan çoğunluğa sahip olması gerekmektedir. Sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi olmadan toplu pazarlığın tarafı olmaları hukuki olarak mümkün görünmemektedir. Ancak tarafların anlaşmasıyla yetki olmadan da toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı bilinmektedir. Bu tür sözleşmelere 6356 Sayılı Yasanın 45. Maddesinde yer alan hükmü ile tarafların veya bakanlığın yetkisiz sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerine itiraz hakkı mevcuttur. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi bir toplu iş sözleşmesinin mevcut mevzuatımıza göre yetkili sendika tarafından imzalanması gerekmektedir. Ancak 2017 yılında kabul edilen 696 Sayılı Kararname ve 2018 yılında 6356 Sayılı yasaya ek madde olarak ilave edilen yasal düzenlemeyle konfederasyonların imzaladığı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilerek, istisnai bir düzenleme yapılmıştır.

Olağanüstü Hal kapsamında hazırlanan bir düzenlemeyle toplu pazarlık yetkisi almadan, yetkili sendikaların varlığına rağmen işçi konfederasyonlarına toplu iş sözleşmesi hükmünde protokol imzalanması yetkisinin verilmesi ciddi hukuki tartışmaları gündeme getirmiştir. Bu düzenlemenin toplu pazarlık sisteminin mevcut hukuki yapısına uygun olmadığı, gerekli yasal düzenlemeler yapılmadan yetkili sendikanın serbest toplu pazarlık yapma ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkını ortadan kaldıran bir sonuç yarattığına ilişkin yoğun tartışmalar yaşanmakta ve ilerleyen bölümlerde bu tartışmalara yer verilecektir.

Konfederasyonların Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Tarafı Olması

ILO'nun 98. No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. maddesinde toplu iş sözleşmelerinin gönüllülük esasına göre yapılması hususunda tedbir alınması ve teşvik edilmesi ve ihtiyaç halinde milli şartlara uygun düzenlemeler yapılması hükmü yer almıştır. Bu maddeyle toplu pazarlığı yürüten işçi ve işveren taraflarının özgürce davranacak şartlara sahip olması esası kabul edilmiş, işçilerin örgütlenme düzeylerine bakmadan serbestçe toplu pazarlık yapması örgütlenme özgürlüğünün bir gereği olarak kabul edilmiştir. Ancak Türkiye'de toplu pazarlık süreci detaylı şekilde yasal mevzuat ile düzenlenmiş, taraflara özgürce süreçleri yürütme yetkisi verilmemiştir. Kamu kesimi toplu pazarlık süreci de kamunun denetim ve kontrolünde olacak şekilde düzenlenmiş, özgür toplu pazarlığı sınırlandıracak şekilde yasal düzenlemeler ve fiili müdahaleler yapılmıştır.

Toplu pazarlık sürecine ilişkin önemli müdahalelerden biri Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde paralellik sağlamak amacıyla "Koordinasyon Kurulu" kurulmasına ilişkin karar alınmasıyla yaşanmış, Türkiye'de toplu pazarlığın düzeyini etkileyecek sonuçlar doğurmuştur. Kamu kesiminde alınan bu karara karşılık Türk-İş de kamu toplu iş sözleşmelerinde daha güçlü müzakere yapmak ve ortak mücadele etmek için koordinasyon kurulu oluşturmuştur. 1989 yılı kamu toplu iş

sözleşmesi görüşmelerinde gündeme gelen kurulların imzasıyla Kamu Kesimi Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalanmış, gönüllük esasına dayalı olarak yürürlüğe sokulan protokolü sendikalar esas alarak müzakerelerini yürütmüştür. Bu protokoller 1989 yılından 2015 yılına kadar her sözleşme döneminde imzalanmış, protokoller TURK-İS, Kamu İşveren Sendikaları ve Hükümet arasında imzalanan centilmen (iyi niyet belgeleri) anlaşmaları olarak uygulanmıştır. Bu protokollerin hukuki bir yaptırımı yoktur. Uygulamada işçi sendikaları ve kamu işveren sendikaları (birkaç istisna dışında) bu protokollere sadık kalarak toplu iş sözleşmelerini imzalamışlardır (Önsal,2015:244).

Olağanüstü Hal kapsamında yapılan düzenlemeyle KATİŞÇAP, 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 136. Maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmiş, bu maddenin 2/1/2018 tarihinde yürürlüğe girmesi ve daha sonra bu hükmün 1/2/2018 tarihli ve 7079 sayılı Kanununun 124. Maddesiyle aynen kabul edilmesiyle kanunlaştırılmıştır. Bu düzenlemeyle hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında çerçeve protokolün imzalanabileceğine ilişkin düzenlemeyi kanunlaştırmış ve hukuki olarak bağlayıcı hale getirmiştir.

Toplu pazarlık sürecini düzenleyen 6356 sayılı yasanın sendikaları taraf olarak belirlemesine karşın, konfederasyonların KATİŞÇAP'ın tarafı olması güçlü temsil açısından olumlu gelişme olmasına karşın tartışmalara yol açmıştır. Çünkü yasal olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayan konfederasyonların imzaladığı protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmesi hukuki olarak sorun teşkil ettiği gibi uyumsuzluk ve grev süreçlerinde yetkili olmayan konfederasyonların taraf olması da sorun yaratmaktadır.

İşverenlerin gönüllü olarak sendikaların temsilini kabul etmesi için ILO kamu otoritesinin teşvik etmesini savunmakta ve bununla birlikte birçok ülkede mevzuatlar, "işverenin, belirli koşullar altında, mevcut sendikayı/sendikaları tanımına ilişkin zorunlu tanıma" sisteminin kurulmasını düzenlemektedir. Bu gibi durumlarda, herhangi bir taraflılık veya kötüye kullanma olasılığını önlemek için, söz konusu sendikanın belirlenmesinin nesnel ve önceden belirlenmiş kriterlere dayandırılmasının önemli olduğu ILO tarafından dile getirilmektedir (ILO,1994:108). Kamu kesimi toplu pazarlık sürecine yönelik yapılan düzenleme yetkili sendikaların rolünü işlevsizleştiren ve protokolü toplu iş sözleşmesi olarak dayatan bir anlayışın ürünüdür. Çünkü bir işyeri veya işletmede yetkili sendika varken, hukuki ehliyeti ve yetkisi olmayan konfederasyonun toplu pazarlığın tarafı olarak kabul edilmesi ve toplu iş sözleşmesi hükmünde protokol imzalama yetkisinin verilmesi ILO hükümlerinde yer alan temsil ilkelerine de aykırılık taşıdığına ilişkin şüphe yoktur. Bu nedenle 6356 sayılı yasanın değiştirilmesi ve konfederasyonları da toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceğine ilişkin düzenleme yapılması gerekmektedir.

Konfederasyonların Ehliyet ve Yetkisi Açısından Toplu Pazarlık Hakkı ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü

Toplu iş sözleşmesi(TİS) ehliyetinin, her tüzel kişiliğin sahip olduğu ehliyet türlerinden olmadığı ve bundan dolayı genel hak ehliyetinden farklı olduğu, genel nitelikli işlem ehliyetinden de ayrıldığı ve özel düzenlemelere dayanan bir hak olduğu kabul görmektedir. Ayrıca mevcut mevzuatımızda toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetinin, sadece işçi sendikalarına tanındığı (Başbuğ,2018:312) ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi akdedebildiği (Sur,2020:291) açıkça yer almıştır.

Ülkemizde TİS ehliyeti işkolu sendikalarına aittir (Çelik,2019). Bu nedenle konfederasyonlara verilen toplu sözleşme hükmünde protokol imzalama yetkisi mevcut mevzuatımızla uyumlu değildir. 696 sayılı KHK ile yapılan düzenlemenin anlamı ehliyet ve yetkisi olmayan konfederasyonlara bağlı sendikaların iradesini ortadan kaldırarak (Ekmekçi,2022:330) konfederasyonların yetkili kılınmasıdır. Ayrıca işçi konfederasyonları TİS ve uyuşmazlık tutanağı imzalamazlar ve grev kararı alamazlar. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin çifte barajı geçebilen sendikalara tanınmış olması, mevzuatın ehliyet ve yetki açısından sendikaları esas aldığı göstermektedir. Bu nedenle toplu pazarlık ve grev hakkının da bu çerçevede düzenlendiği ve uygulandığı gerçeğini görmek gerekmektedir.

12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile 1982 Anayasası'nda yer alan "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" hükmü kaldırılmış ve bu düzenlemeyle çok düzeyli toplu pazarlığın önünde engel kalmamıştır. Ancak çerçeve sözleşme dışında bir düzenlemeye kanunda yer verilmediğinden ve Çerçeve Sözleşmenin de işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından, toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle kanunen işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmelerinin dışında bir uygulamaya mevzuatta yer verilmediğini iddia etmek yanlış olmayacaktır. Buna rağmen 2017 yılında kabul edilen, 696 sayılı kararnameyle yürürlüğe giren ve daha sonra kanuna ilave edilen ek bir madde ile KATİŞÇAP Protokolü toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmiş, bu yasal düzenlemeyle konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi hükmünde kamu kesimi işçileri için çerçeve protokol ile TİS imzalama yetkisi verilmiştir.

Ehliyet ve yetki açısından kanun değerlendirildiğinde işçilerin en güçlü örgütüne çerçeve protokolün tarafı olma hakkını vermesi güçlü temsili sağlama açısından olumlu olmasına karşın, yasal mevzuatın yeni sisteme göre düzenlenmemiş olması önemli sorun alanlarından biridir. Konfederasyonlara verilen toplu sözleşme hükmünde protokol imzalama yetkisi sendikaların toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırılması nedeniyle hukuken sorunludur. 6356 Sayılı Yasanın 41. Maddesinde yer alan "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az

Yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmü ile sendikalara verilmiş yetki çerçeve prototkol ile işlevsiz kılınmaktadır. Çünkü protokolle işçi konfederasyonlarına temsil yetkisi verilmişken, işveren konfederasyonuna bu yetkinin verilmemiş olması, sadece kamu işveren sendikalarının yetkili kılınması, üçüncü taraf olarak hükümetin süreçte yer alması ve kamu sektöründe toplu pazarlığın merkezileştirilerek, ulusal düzeyde gerçekleştirilmesine ilişkin düzenleme yapılmış olması(Hekimler, 2019:911), toplu pazarlık sistemimizin hukuki yapısına uygun değildir.

İşkolu esasına göre örgütlenmiş yetkili sendikalar mevcut iken çerçeve anlaşma protokolleriyle işçi konfederasyonlarını da kamu sektöründe toplu pazarlık ehliyetine, hatta yetkisine sahip kılınması (Şahlanan, 2020:345) temsil krizine yol açmakta ve uygulanmasında sorunların yaşanmasını gündeme getirmektedir. Çünkü konfederasyonlara tanınan toplu sözleşme hükmünde protokol hakkının nasıl kullanılacağına dair düzenleme olmadığı için pazarlık süresi sınırsızdır, daha açık bir ifadeyle sistemin toplu iş uyuşmazlığı öngörüsü bulunmamaktadır. Tarafların mutlaka anlaşacakları varsayımı üzerine sistem kurgulanmıştır.

Protokolün mali ve sosyal haklarla sınırlı olduğu ve diğer konularda sendikaların pazarlık yapabildiklerini iddia etmek mümkündür, ancak toplu pazarlık sisteminin işleyişini dikkate aldığımızda protokole sözleşme niteliği kazandırıldıktan sonra diğer haklar konusunda sendikaların pazarlık yapmaları oldukça zordur. Ülkemizde sendikal faaliyetlerinin geneli itibariyle toplu pazarlıkla sınırlı olması ve toplu pazarlığın da ücret zammına odaklanması dikkate alındığında protokolle toplu iş sözleşmesi metnine ulaşıyor olması kazanılmış hakların korunması sorununu gündeme getirecektir.

Kanunda yer alan yetki sürecinde değişiklik yapılmadan konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi hükmünde protokol imzalama yetkisinin verilmiş olması, yetkiyi almak zorunda olan sendikayı pazarlık sürecinde konfederasyon yetkililerinin iradesine teslim etmektedir. Kamuda sendikaların ücret ve sosyal haklar konusundaki pazarlık yetkisi tamamen konfederasyonlara devredilmiştir. Konfederasyonların pazarlık ettiği mali ve sosyal hakları sendikaların kabul etmeme yetkileri bulunmamaktadır. Ayrıca kamu işçilerine ayrı düzenlemeyi esas alan ek madde Anayasa'nın eşitlik ilkesine de aykırıdır (Ekmekçi,2022:330-331). Bu tespit ile kararnameyle getirilen ek maddeyle hem kanuna aykırı şekilde yetki devri yapılmış hem de özel ve kamuda çalışan işlere yönelik eşitlik ilkesine aykırı düzenleme yapılmıştır.

Konfederasyon tipi örgütlenme yatay bir örgütlenme türü olup, değişik ya da aynı işkolundaki sendikaların bağımsız karar alma yetkilerini kaybetmeksizin bir araya gelmeleriyle oluşan bir üst örgüt modelidir. Bundan dolayı konfederasyonun

üyelerini temsilen hukuki işlemlere taraf olma yetkisi bulunmamaktadır (Başbuğ, 2012: 97). Bu açıdan da yapılan düzenleme isabetli değildir.

Toplu pazarlığın belli bir örgütle yürütülmesi yönünde kamunun zorlayıcı yasal düzenleme yapması 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde yer verilen gönüllülük ilkesini ihlal etmektedir. Yine Komite tarafından sosyal taraflar arasındaki toplu pazarlığın doğrudan kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmesi bir tarafa, teknik yardım haricinde kamu otoritelerinin toplu sözleşmelerin hazırlanmasına dahil olmaları dahi 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bulunmaktadır (ILO,2006:185). Bu açıdan ek madde incelendiğinde uluslararası sözleşmelere de aykırılık taşıdığı açıktır. Bilindiği gibi daha önce de kamu sektöründe çerçeve protokoller imzalanmaktaydı ancak toplu sözleşme hükmünde değildi ve sendikaların onayına tabiydi. Bu nedenle yukarıda yer alan tartışmalar yaşanmamaktaydı ve sendikalar, konfederasyonun çerçeve protokolüne rağmen pazarlık yapma haklarına sahipti.

Mevzuatımızda çifte baraj ile yetkili sendikanın belirlenmesine ve uyuşmazlıklarda sendikaların taraf olmasına karşın, 696 sayılı Kanun hükmünde Kararnameyle yürürlüğe konulan ve 7079 sayılı kanunla aynen kabul edilen hükümlerle fiili olarak sendikaların değil konfederasyonların toplu iş sözleşmelerin tarafı olarak kabul edildiği görülmektedir (Ekmekçi,2022:329). Ancak bu düzenlemeyle yetkili olmayan, uyuşmazlıklarda taraf olamayan konfederasyona toplu iş sözleşmesinin tarafı statüsü verilmiştir ki hukuki olarak sorunlu bir durum ortaya çıkmıştır.

Hukuken toplu pazarlık ehliyeti ve yetkisi olmayan bir örgütün imzaladığı protokole toplu iş sözleşmesi muamelesi yapmak, yetkili sendikaların toplu pazarlık yapma haklarını ellerinden almaktır. Düzenlemenin olağanüstü hal şartlarında yapılmasına karşın kalıcı hale getirilmesinin yarattığı tartışmaların yanı sıra etkileri de gündeme gelmekte, özgür toplu pazarlık sistemini daraltan, yetkili sendikaların fonksiyonunu sınırlandıran, yetkili olmayan konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı veren bir düzenleme olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünün Tarafı Olan Konfederasyonların Toplu İş Uyuşmazlığı Çıkarma ve Grev kararı Alma Haklarının Olmaması

Yürürlükte olan mevzuatımızda uyuşmazlıklarda kimin taraf olacağına ve grev kararının kim tarafından alınacağına ilişkin düzenlemelere kanunun ilgili maddelerinde yer verilmiş, bu hükümlerin bazılarında zımnen bazılarında açıkça işçi sendikasının yetkili olduğu belirtilmiştir.

6356 sayılı yasanın 49. Maddesinde yer alan “*Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde*

anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer” hükmünün son cümlesiyle toplu iş uyuşmazlığında tarafın sendika olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Çünkü usule uygun şekilde uyuşmazlık süreci yönetilmediği takdirde sendikanın yetkisinin düşeceği ifade edilmiştir.

Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma başlıklı 51. Maddesi gereğince işçi sendikasının YHK başvuru yapabileceği, Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması başlıklı 60. Maddesine göre ise grev kararının alınmaması ve uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşeceğine ilişkin düzenleme, Kanuni Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçiler başlıklı 65. Maddesinin 2. fıkrası gereğince greve katılmayacakların listesine işçi sendikasının itiraz hakkı olduğuna ilişkin hüküm toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında sendikaların süreci yürütme yetkisine haiz olduğunu göstermektedir.

Grev ve Lokavt gözcüleri başlıklı 73. Maddenin birinci fıkrasında *“İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası”* hükmü yer almıştır. Ayrıca Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı başlıklı 75. Maddenin dördüncü fıkrasında yer alan *“Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.”* hükmü ile işçi sendikasının adı zikredilmektedir.

Kanunda yer alan düzenlemelerden açıkça görüldüğü gibi konfederasyonlar toplu iş uyuşmazlıklarda taraf olamadığı gibi grev kararı da alamazlar. Bu nedenle söz konusu düzenleme ile Türkiye’de kamu sektörü için adeta ayrı bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturulmakta; toplu pazarlık ve grev hakkı kamu sektörü için yeniden şekillendirilmektedir. Kamu sektöründe toplu pazarlıkların merkezi düzeyde bağlanması, sendikaların grev hakkının da kullanılmaz hale gelmesine ve kamu sektöründe, memur sendikalarına benzer bir şekilde, grevsiz toplu pazarlık sisteminin oluşmasına neden olabilecek (Hekimler, 2019:914) bir düzenlemenin hayata geçirildiği görülmektedir. 696 sayılı KHK ile kamu sektörü işçisinin greve çıkması neredeyse imkânsız hale getirilmektedir. Hem merkezi idare hem de belediye işçileri için grevsiz ama bağlayıcı TİS protokolü imzalanmasının yolu açılmıştır (Çelik,2019), nu nedenle kamu kesimi için grevsiz toplu pazarlık yolunun açıldığının dile getirilmesi mümkündür.

Toplu iş sözleşmelerinin koruma işlevini yerine getirebilmesi için grev hakkıyla donatılmış olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmeleri güçlü işveren karşısında güçsüz işçilerin sendika ve grev haklarını kullanarak işveren karşısında dengeleyici bir güç haline gelmesiyle oluşturulan sözleşmelerdir ve bu nedenle de toplu sözleşme hakkı grev hakkının var olduğu durumlarda anlamlı

olabilen bir haktır (Özveri,2004:87-88). Konfederasyonların bu hakkının olmaması toplu pazarlıktaki güçlü temsil ilkesini ortadan kaldırmaktadır.

Konfederasyonların imzaladığı protokoller nedeniyle sendika özgürlüğü sınırlandırılmakta ve konfederasyonlarca imzalanan koşulları kabul etmeyen sendikaların grev hakkı Anayasaya aykırı bir şekilde elinden alınmaktadır. Getirilen düzenlemede dikkati çeken bir başka husus görüşmelerin herhangi bir süreye bağlanmamış olmasıdır. Ayrıca taraflar arasındaki görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması haline ilişkin bir hüküm de yoktur (Şahlanan,2020:345). Çünkü daha önce de dile getirildiği gibi konfederasyonlarla yapılan müzakerelerde toplu iş uyuşmazlık öngörüsü olmadan yasal düzenleme yapılmıştır. Bu nedenle konfederasyonların görüşmeleri ne kadar sürede bitirmeleri gerektiği veya uyuşmazlık çıktığında grev kararının nasıl alınacağı hükümleri yasal düzenlemede yer almamıştır.

6356 sayılı yasanın 60. Maddesine göre arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Konfederasyonların görüşme süresi olmadığı için sendikaların da yasada var olan süreye uygun prosedürü yürütmesi mümkün olmayacak ve grev kararı uygulanamayacaktır. Ancak konfederasyonlar, toplu iş sözleşmesi yetkisini almış sendikalarla birlikte ve yasada yer alan prosedüre uygun olarak müzakereleri yürütürlerse sendikalar grev kararı alabilir ve uygulayabilir. Süreç bu şekilde yürütülmediği takdirde konfederasyonun protokolü imzalamasıyla uyuşmazlık son bulacaktır. Kanunda yer alan düzenleme nedeniyle imzalanan protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde kanun kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır. Bu hüküm gereğince konfederasyonların imzaladıkları protokoller bağlayıcı olacak ve sendikaların çıkardığı uyuşmazlıklar son bulacaktır.

Yukarıda yer alan kanun hükümler esas alındığında toplu iş uyuşmazlıklarında işçi sendikalarının yetkili olduğu açıkça yer almakta ve ek madde ile konfederasyonlara yetkileri olamadan ve uyuşmazlıklarda taraf olamadan toplu iş sözleşmesinin tarafı olma imkanının tanınması hem sendikaları işlevsiz kılmakta hem de konfederasyonları gerekli uyuşmazlık çıkarma hakkına sahip olmadan yükümlülük altına sokmaktadır. Bu durum sendikalar ile konfederasyonları karşı karşıya getirme potansiyeli taşıdığı gibi hukuki olarak üçüz haklar olarak tanımladığımız haklardan, grev hakkına sahip olmadan konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi hükmünde protokol imzalama yetkisi vermektedir.

Grev kararı alma hakkı olmayan konfederasyonlara toplu pazarlık hükmünde protokol imzalama yetkisi verilmesi, yetkili olan ve grev kararı alma hakkına sahip olan sendikaların ise protokollerini kabullenmek zorunda olmaları toplu pazarlık özgürlüğüne aykırıdır. Yetkili sendikaların konfederasyonlarına bu konuda yetki vermesi de sorunu gidermeyecektir, çünkü bu yetki devri olmasa da

konfederasyonların imzaladığı protokoller toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ayrıca grev kararı alma yetkisi olmayan konfederasyonlar hangi güç ile kamu işvereni karşısında toplu pazarlık yapabileceklerdir sorusu da oldukça anlamlıdır. Konfederasyonlar üyesi olan sendikalar aracılığıyla grev kararı alabilirler önerisi gündeme gelebilir, ancak sendika ile konfederasyon arasında görüş farklılığı varsa bu usul de yararlı olmayacaktır. Bu nedenle grev kararı alma yetkisi olmayan konfederasyonların imzaladığı protokolü toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul etmek, kamu işçilerini kamu işverenin ve konfederasyon yöneticilerinin insafına terk etmek demektir.

Protokolün Toplu İş Sözleşmesi Hükmünde Olması

Kamuda çalışan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere imzalanan protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde olması, kamu idarelerini ve taraf konfederasyonlara üye olan sendikaları bağladığına ilişkin yasal düzenleme sendikaları etkili ve yetkili bir şekilde toplu pazarlığın fiili tarafı olmaktan çıkarmıştır. Protokolün imzalanmasından sonra hükümlerinin sendikalar tarafından toplu iş sözleşmesi metnine geçirilmesi veya görüşmelerde sendika yetkililerinin bulunması konfederasyonlara verilmiş yetkiyi sınırlandırmamakta, sendikalara da aksi karar verme hakkı tanımamaktadır.

Toplu iş sözleşmesini işkolu düzeyinde ehliyet, işyeri ve işletme düzeyinde yetkiye dayandıran bir sistem içerisinde konfederasyonların taraf olmasını sağlayan kriterlerin belirlenmemesi, sendikalara tanınmış olan toplu pazarlık yapma hakkını ortadan kaldırması, yetkili olan sendikaların olmasına karşın toplu pazarlığın tarafının gereği olarak olurlarının alınması gerekirken, buna ihtiyaç duyulmadan protokolün bağlayıcı olduğuna hükmedilmesi toplu sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğu gibi, bu metnin özgür iradeyle oluşturulmuş bir toplu iş sözleşmesi olmadığı gerçeğini de gün yüzüne çıkarmaktadır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na getirilen Ek2. Maddenin C' bendinde belirtilen mahalli idareler, belediyeler, bunların iştirakleri üzerinde merkezi idarenin bu kuruluşların çalıştırdıkları işçilerin mali ve sosyal haklarına ilişkin bir tasarruf ve yetkisi yoktur ama bu işyeri ve işletmeleri kapsayacak toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi doğmuştur. Ayrıca bu kuruluşların merkezi işveren sendikalarına üye olmadığını düşündüğümüzde taraf olmadıkları bir protokolle toplu iş sözleşmesinin muhatabı olacaklardır (Şahlanan,2020:346). Dolayısıyla işçi sendikaları açısından hukuken sorunlu olan yasal düzenleme işveren ve işveren sendikaları açısından da sorunludur.

Toplu pazarlık sistemi, gönüllülük esasına dayalı, işçilerin iradesini esas alan bir sistemdir. Yapılan düzenlemeyle işçilerin iradesi konfederasyon yetkililerinin iradesine teslim edilmiş, hukuken ehliyeti ve yetkisi olmayan konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilmiştir ki bu yetki hakları genişletmek

yerine mevcut olan hakları işlevsizleştiren, sendikaları zayıflatan, işçilerin haklarını geriye götüren ve siyasi iktidarların inisiyatiflerine terk eden bir yasal düzenlemedir.

6356 Sayılı Yasanın ek maddesi gereğince yapılan anlaşma protokolünün toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu açıktır, ancak gönüllülük esasına dayanmayan, tarafların iradesini yansıtmayan, zorunlu tahkime benzer bir uygulamayla ortaya çıkmış bir toplu iş sözleşmesidir. Ehliyeti ve yetkisi olmayan, uyuşmazlığın tarafı olamayan ve grev kararı alma hakkı olmayan işçi konfederasyonlarına bu hakkın tanınması hem ulusal mevzuatımıza hem de uluslararası mevzuata aykırı bir düzenlemedir.

Sonuç

Toplu iş hukuku sistemimiz sendikalar üzerine inşa edildiği, çifte baraj sınırlandırmasıyla toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin sendikalara verildiği, yapılan yasal düzenlemelerle sistemin açıkça sendikalara dayandırıldığı ilgili yasal düzenlemelerde yer almıştır.

275 sayılı Yasa ile işyeri veya işkolunda salt çoğunluğa sahip sendikaya ve federasyona toplu pazarlıkta temsil yetkisi verilmiş, 2822 sayılı Yasada ise toplu pazarlık hakkı daha fazla sınırlandırılmış, toplu iş sözleşmesi hakkı sadece işkolunda kurulu sendikalara tanınmıştır. 6356 sayılı yasayla da işkolu sendikalarına toplu pazarlık ehliyetinin verildiği görülmektedir. İşkolu düzeyinde %1 barajını aşan, işyerlerinde işçilerin yarısından fazlasını üye yapan ve işletmelerde en az %40 üyesi olan sendikalara toplu iş sözleşmesinin tarafı olması yetkisi verilmiştir.

Kamuda çalışan taşeron işçilerinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmeleri nedeniyle farklı işyerlerinde çalışan işçilere yönelik ortak düzenleme yapma ihtiyacından doğan Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nü imzalama yetkisinin konfederasyonlara verilmesi mevcut toplu iş sözleşmesi sistemini bozduğu gibi, sendikaların özgür toplu pazarlık imzalama yetkisini sınırlandırmış ve grevsiz toplu iş sözleşmesi sürecinin başlamasına neden olmuştur. Kamu sektörü işçilerinin toplu iş sözleşmesini merkezi düzeyde yapmak, kamu işçilerinin haklarını bir toplu iş sözleşmesiyle belirlemek tarafların tercihi olabilir, fakat taraflara bu tercih hakkını vermeden ve konfederasyonların toplu pazarlığın tarafı olabileceklerine ilişkin düzenleme yapmadan, toplu iş sözleşmesi sürecinin nasıl işleyeceğini belirlemeden ve konfederasyonlara grev kararı alma hakkı vermeden protokol yapma hakkı vermek ve imzalanan protokolü toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul etmek mevcut toplu pazarlık sistemini bozduğu gibi hukuki sorunları da doğurmuştur.

Sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği dikkat alındığında kanuni ehliyete ve kanunun aradığı yetkiye sahip olmayan, toplu iş uyuşmazlığının çözümünde taraf olamayan ve grev kararı alma hakkı bulunmayan

konfederasyonlara KATİŞÇAP imzalama yetkisi verip, bu protokolü toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul etmek gönüllü ve serbest toplu pazarlık sistemini yok saymaktır. Sendika özgürlüğü kavramını fiilen ortadan kaldıran, bölünmez olarak bilenen hakları bölen düzenleme kazanılmış hakları geriye götüren, sendikaların fonksiyonlarını daraltan ve sendika üyelerinin iradelerini ipotek altına alan bir düzenlemedir.

Sendikaların toplu pazarlık hakkını sınırlandıran düzenlemeyi Anayasanın 51. Maddesinde yer alan yasalarla bu hakkın düzenleneceği hükmüne dayanarak özel bir sınırlandırma olarak kabul etmek de mümkün değildir. Çünkü anayasa ile teminat altına alınmış örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını sınırlandıran, hatta toplu pazarlık hakkını fiilen ortadan kaldıran düzenleme anayasaya da aykırıdır. Bu nedenle Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırı olan düzenleme ya kaldırılmalı veya konfederasyonların uyumsuzluklarda taraf olduğuna ve grev kararı alabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Aksi taktirde mevcut düzenlemenin hem anayasamıza hem de usulüne göre imzalanmış uluslararası sözleşmelere aykırılığı devam edecektir.

6356 Sayılı Yasada yer alan KATİŞÇAP'a ilişkin düzenlemenin değiştirilmesine kadar ortaya çıkacak sorunları gidermek için konfederasyonların ilgili sendikalarla birlikte hareket ederek ve yasada yer alan toplu pazarlık prosedürünü takip edip, uyumsuzluk çıkarma ve grev kararı alma sürelerini geçirmeden müzakereleri yürütmesi gerekmektedir. Aksi taktirde görüşme prosedürü belirlenmemiş, uyumsuzluk süreci öngörülmeven ve grev kararı alma hakkı olmayan konfederasyonların hükümetler karşısındaki zayıf pozisyonu sorun doğuracak ve sendika ile konfederasyonlar arasında çatışmaya yol açacak, sendika üyelerinin beklentilerine cevap verme imkanı azalacaktır.

Extended Summary

Collective bargaining right was accepted as an integral part of the right to unionize and was supported by the right to strike. The first regulation regarding the right to free collective bargaining in our legislation was made with the 1961 Constitution and the Law No. 275.

With the military coups of 1960 and 1980 and following administrations has secured the right to collective bargaining and right to strike with 1961 and 1982 constitutions respectively. Albeit limited, the right for voluntary and free collective bargaining and the autonomy of collective bargaining are regulated first in the constitution and then in the laws. Although with some interruptions over the years, the right to collective bargaining, including the right to strike, has been implemented since 1963.

When the practices and activities of Unions in Turkey are considered, the subject of collective bargaining, which is considered amongst the most important

activities of unions, comes to upmost attention. With the Law No. 6356, the collective bargaining capacity and authority were given to the unions organized at the sectoral level. There is no regulation was made for the confederations in this regard. Collective bargaining authority has been given to unions that can pass the threshold for sectoral, business or workplace aspects. Officially, these unions are authorized in terms of license. For this reason, it is necessary to understand that the right to strike is regulated and implemented within this framework.

When the legislation on collective bargaining at the central level is examined, unions that are members of the confederations are given the right to construct a Framework Agreement with the Law of No.6356, limited with vocational educations, workplace health and safety, social responsibilities and employment policies. The Framework Contract in the law is limited in terms of subject. A “Framework Agreement” is not a collective bargaining agreement. Nor is it "normative" in a way that directly and imperatively affects employment contracts or collective bargaining agreements. Therefore, it would not be wrong to say that an application other than workplace, enterprise collective labour agreement and group collective labour agreements is not included in the legislation.

A “Coordination Board” was established in order to eliminate the differences in the public sector collective bargaining agreements and to provide parallelism between the CBAs. Türk-İş has formed a counter-board to negotiate stronger in public collective bargaining agreements and to fight together by ensuring cooperation between unions. In 1989, the “Public Sector Framework Agreement Protocol” was signed with the signature of the boards in the public collective bargaining agreement negotiations. These protocols, which do not have legal sanction, were voluntarily renewed in each contract period from 1989 to 2015. With the regulation made within the scope of the State of Emergency implemented in 2015, the adoption of the Framework Agreement Protocol on Public Collective Bargaining Agreements as a collective agreement pursuant to Article 136 of the Decree-Law dated 20/11/2017 and numbered 696 changed the existing practice and made the protocol binding for trade unions. The regulation, which entered into account on 02/01/2018, was enacted as it was accepted with Article 124 of the Law No. 7079 dated 01/02/2018. However, this regulation has caused controversy in terms of legal, constitutional and international legislation in our collective bargaining system.

Confederations have been given the authority to sign the “Public Collective Bargaining Framework Agreement Protocol”, which arose from the need to make joint arrangements for workers working in different workplaces due to the transfer of contracted workers working in the public sector as a “permanent staff”. This situation not only disrupted the existing collective bargaining system, but also limited the power of unions to sign collective agreements.

Making the collective bargaining agreement of public employees at the central level is a positive development in terms of bargaining power. However, the fact that this right was given to non-authorized confederations caused both legal and factual problems. This situation which accept the protocol signed by the confederations as a collective agreement, has created a legally controversial position without giving the license and authority to the unions, without making arrangements regarding the roles of the confederations in collective bargaining or without giving the confederations the right to take a strike decision.

Accepting the protocol signed without the approval of the authorized unions as a “collective bargaining agreement” has rendered the unions' authority “nonfunctional”. The Public Collective Bargaining Agreement Framework Agreement Protocol not only disrupted the existing collective bargaining system, but also limited the power of unions to sign collective agreements. This situation led to the start of the strike-free collective bargaining process.

Without considering the indivisibility and integrity of trade union rights, to accept the protocol signed by the confederations, which do not have the legal capacity and authority required by law, cannot be a party in the resolution of collective labor disputes and do not have the power to take strike decisions, as a collective labour agreement is to ignore the voluntary and independent nature of the collective bargaining system.

Confederations should act together with the relevant unions in order to solve the problems that may arise until the regulation regarding the Public Collective Bargaining Agreement Framework Agreement Protocol is amended in the Law No. 6356. For confederations, it is necessary to follow the collective bargaining agreement procedure in the law, to carry out the dispute process together with the unions, and to plan the negotiations without delaying the deadlines for taking a strike decision. Otherwise, confederations whose negotiation procedures have not been determined, dispute processes cannot be foreseen and which do not have the right to take a strike decision will be authorized to sign collective agreements. This will weaken the power of workers who are parties to the collective agreement. It will cause problems and conflicts between the confederations and the union, and will negatively affect the process of unions responding to the expectations of their members.

Beyan

Derginize gönderdiğim "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu" başlıklı makalem için hiç bir kuruluştan yardım ve destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA:

- Başbuğ, Aydın (2018), İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, İstanbul
- Canpolat, Talat (2014), 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, cilt:20, Sayı 1, ss.523-542
- Çelik, Aziz (2019), Kamu işçisinin grev hakkı tehdit altında, Birgün Gazetesi, 05.08.2019
<https://www.birgun.net/haber/kamu-iscisinin-grev-hakki-tehdit-altinda-264010>(Erişim Tarihi:21.04.2022)
- Centel, Tankut (2010), Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:5, Sayı:17, ss.211-220
- Demir, Fevzi(2014), İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, 8. Baskı, İzmir
- Güzel, Ali (2016), Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Cilt 74, ss.891-949
- Ekmekçi, Ömer (2022), Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul
- Eyrenci, Öner (2014), 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, ss.119-146
- Hekimler, Banu Uçkan (2019), Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri, *Çalışma ve Toplum*, 2019/2 , ss.903-916
- Kaya, Pir Ali&Güler, Ceyhan(2015), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 68, ss.105-126
- Önsal, Naci /2015), Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Önemli Belgeleri: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri 1990 Yılı Anlaşma Protokolü, KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, Sayı:3/Aralık, ss.241-244
- Özveri, Murat (2004), Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Yasası, *Çalışma ve Toplum* 2004/2 ,ss.81-90
- ILO (1949), Right to Organise and Collective Bargaining Convention, C98
- ILO (1994), International Labour Conference, Freedom of Association and Collective Bargaining, 81st Session, Geneva
- Işık, Rüchan (1973), Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, ankarâ Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını No: 330, İkinci Baskı, Ankara
- Sur, Melda (2020), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 9. Baskı, Ankara
- Şahlanan, Fevzi (2020), Toplu İş Hukuku, On İki Levhayayıncılık, 1. Baskı, İstanbul

- Ulucan, Devrim (2014), Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, s.581-593
- Yorğun, Sayım (2016), Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3, ss.1171-1202