

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ SİSTEMİMİZDE YENİ DÖNEME BAŞLARKEN GERİDE BIRAKTIKLARIMIZ*

Bülent PİRLER**

I. GİRİŞ

2001 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile işçi ve işveren Konfederasyonları başkanları tarafından imzalanan Üçlü Protokol çerçevesinde başlayan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarına ilişkin değişiklik çalışmaları, 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sonuçlandı.

Bu makale, çalışma yaşamının ve Türk endüstri ilişkilerinin temel belirleyicisi olan yeni kanunun bugüne gelmesinde verilen emekleri hafızalarda tazelemek, kanunun uygulanma sürecinde yaşanabileceklere ışık tutmak ve bazı tespitlerimizi bugünden ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Öncelikle 10 yılı aşan bir yasalaşma sürecinde birlikte yol aldığımız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarımıza, akademisyenlerimize, konfederasyon başkanlarımıza, işçi ve işveren sendikalarının yönetici ve profesyonellerine teşekkür ediyoruz. Bu uzun ve yorucu yolculuğu bitirmek, aynı zamanda bir başka yeni yolculuğunda başlaması anlamına geliyor.

Özellikle 2000’li yıllar Türk hukuk sisteminin bütünü açısından bakıldığında radikal değişikliklere tanıklık etmiş yıllar olarak hatırlanacaktır.

* Makale, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi’nin Prof. Dr. M. Polat Soyer adına yayımlanacak Özel Sayısı için 17 Aralık 2012 tarihinde hazırlanmıştır.

** TİSK Genel Sekreteri

Bunlar arasında yer alan ve temel kanunlarımızdan olan 649 maddelik Türk Borçlar Kanunu'nun ve 1535 maddeden oluşan Türk Ticaret Kanunu'nun değişiklik çalışmaları 2000'li yıllarda başlamış ve 2011 yılı Ocak ayında her iki kanunun TBMM'nde kabulü ile sonuçlanmıştır. 2821 ve 2822 sayılı toplu iş ilişkilerimizi düzenleyen kanunlarımızın değişim sürecinin de¹ paralel biçimde 10 yıla yakın bir zaman dilimini kapsadığını hatırlatmak isterim.

2821 ve 2822 sayılı kanunlara yöneltilen genel eleştirilerin başında “darbe dönemi kanunları” olmaları gelmiştir. Ancak kanunlara yöneltilen eleştirilerin ya da övgülerin sadece çıkarıldıkları dönem esas alınarak yapılması ve hatta bununla sınırlanması doğruya ulaşma açısından sağlıklı bir yaklaşım değildir. Kanunlar, çıkarıldıkları dönemin koşullarından bağımsız olarak doğru, yanlış ya da eksik yönleri ve uygulamadaki performansları ile objektif biçimde değerlendirilebilmeli, sadece çıkarıldığı dönem nedeniyle iyi ya da kötü olarak nitelendirilmemelidir.

II. TASARILAR DÖNEMİ (2001-2011)

1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun”, ülkemizde sendikaların kuruluşunu sağlayan ilk kanundur. Bu kanunla “*Aynı işkolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikaları, işverenlerin aynı maksatla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler de işveren sendikaları*” olarak kabul edilmişler ve “*bu amaçla kurulmuş derneklerin yapılarını kanunun yayımından sonra üç ay içinde bu kanun hükümlerine uygun hale getirmeleri*” hükme bağlanmıştır.

1961 Anayasası ile sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları ilk defa Anayasa'da yer almış ve daha sonra 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları çıkartılarak kollektif ilişkilerde yeni bir dönem başlamıştır. Ancak söz konusu Kanunlarla getirilen sistem, 1980 öncesinde sendikal ilişkilerde

¹ Bu çalışmalar sonunda yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun ise 83 maddeden oluşmaktadır.

kargaşa ve kaos ortamı yaşanmasının nedenlerinden biri olmuş, toplu iş uyuşmazlıklarına barışçı çözüm üretmede yetersiz kalmıştır.

Toplu iş ilişkileri sistemini yeniden düzenleyen, 7.5.1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yaklaşık 30 yıl süreyle yürürlükte kalmış ve bu dönem içinde muhtelif değişikliklere uğramıştır.

2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla getirilen toplu iş ilişkileri sistemi uygulandığı dönem boyunca çalışma hayatında belli bir barış ve huzur ortamını tesis etmiş, üretim odaklı çalışma ilişkilerinin kökleşmesi ve güçlü sendikacılığın oluşumuna katkı sağlamıştır.

Diğer taraftan işçi sendika ve konfederasyonları tarafından dönem içinde yapılan şikayetler sonucunda, Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)’nın denetleme organı niteliğinde bulunan Aplikasyon Komitesi, bazı kanun maddeleri ve uygulamaların Türkiye’nin imzalamış olduğu 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştiriler getirmiştir. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde her yıl yayınlanan AB İlerleme Raporları’nda da 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla ilgili bazı hususların müktesebata uygun hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, 2001 yılından itibaren söz konusu Kanunlarda köklü değişiklik öngören ve birbirinden farklı kanun taslakları sosyal tarafların ve kamuoyunun gündemine getirilmiştir.

Aşağıda, 6356 sayılı Kanuna farklı şekillerde etkiler yapmış olan bu Kanun Taslaklarıyla ilgili özet bilgi sunulmaktadır:

1. Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan Kanun Taslağı (2003)

2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla ilgili ilk değişiklik çalışması 2001 yılında gündeme gelmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu değişikliklerine başlamadan önce dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları Başkanlarıca 26.06.2001 tarihinde imzalanan Protokolde “*taraflarca önerilen ve üniversitelerimizin çalışma yaşamı ile ilgili saygın öğretim üyelerince oluşturulan Bilim Kurulu’nun öncelikle 1475 sayılı İş Kanunu’ndan başlamak ve 2821 sayılı Sendikalar ile 2822*

sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu ele almak üzere, bu yasalarda gerekli değişiklik ve düzenlemeleri yapmaları kabul edilmiştir." ifadesi yer almıştır.

Protokol uyarınca işçi, işveren ve hükümeti temsilen üç akademisyenden oluşan Bilim Komisyonu tarafından kaleme alınan "2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarı Taslakları" ilk olarak 14.04.2003 tarihinde, daha sonra bazı değişikliklerle 24.9.2004 tarihinde sosyal tarafların görüşüne sunulmuştur. İlk Taslak çalışması mevcut kanunlarda kısmi değişiklik yapılmasına yönelik yapılmıştır.

Taslağın hazırlanış amacı Genel Gerekçe'de; "2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel sistematüğini bozmadan, Türk mevzuatını ILO ve Avrupa normlarına yaklaştırmak, sendika özgürlüğünü uluslararası normlara uydurmak, uygulamada karşılaşılan sorunları daha sağlıklı çözümlere kavuşturmak" olarak belirlenmiştir.

Bu Taslakta sendikaya üyelikte noter şartı korunarak, işkollarının sayısı 18'e indirilmiştir. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az % 5'ini üye kaydetmiş olması ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması şartları getirilmiştir.

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Hazırlanan Sendikalar Kanunu Taslağı (2005)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 18 Kasım 2005 tarihinde sosyal taraflara Bakanlıkça hazırlanan Sendikalar Kanunu Taslağını göndermiş ve görüşlerini istemiştir.

Söz konusu Kanun Taslağı, üç akademisyen tarafından hazırlanan bir önceki Taslak'tan farklı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nu bir kenara bırakarak tüm konularda yeni düzenlemelere gitmiştir.

Taslak metinde; noter şartı yerine üye kayıt fişinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilmesi, üyelik aidatlarında tavanın kaldırılması, geçici işsizlikte bir yıl süreyle sendika üyeliğinin devam etmesi, işkolu sayısının 18'e düşürülmesi ve sendikal güvenceler konusunda düzenlemelere yer verilmiştir.

Ancak bu Taslak, Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı'nın tek başına değerlendirilmesinin doğru olmayacağı, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Taslağı ile birlikte ele alınması yönünden eleştiriye uğramıştır.

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Hazırlanan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Taslağı (2006)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 29 Mart 2006 tarihinde sosyal taraflara bu defa "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarısı Taslağı", "Yüzde On Oranına İlişkin Alternatif Metin" ve "Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağının Bazı Maddeleri için Önerilen Alternatif Taslak" metinlerini göndererek görüş ve önerilerini istemiştir.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarı Taslağı'nda, grup toplu iş sözleşmesi tanımı yapılmış, işletmenin bir bölümünün devri halinde toplu iş sözleşmelerinin durumu düzenlenmiş, % 10 işkolu barajı kaldırılarak en fazla temsil gücüne sahip olan üç işçi Konfederasyonu'ndan birinin üyesi olma ve işyerinde veya işletmede çalışan işçilerin (%50+1)'ini temsil etme şartı yer almıştır.

4. Bursa Mutabakatı (2008)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanarak, sosyal tarafların görüşlerine sunulan ve yukarıda açıklanan;

- 18 Kasım 2005 tarihli Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı,
- 29 Mart 2006 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Değişiklik Taslağı,

bu kez sosyal tarafların iştirak ettiği toplantılar sonucunda yeniden düzenlenmiştir. Bu dönem içinde sosyal tarafların ve Bakanlık yetkililerinin katılımı ile üç kez Üçlü Danışma Kurulu, ondan fazla Alt Komite toplantısı ve nihai olarak 26-28 Nisan 2008 tarihlerinde Bursa'da gerçekleşen bir Çalıştay yapılmıştır. Bursa'da dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanı'nın başkanlığında işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının başkanlarının ve yetkililerinin katıldığı toplantıda, Kanun Taslakları madde bazında görüşülmüştür. Daha önce işçi ve işveren konfederasyonlarının üzerinde uzlaşamadıkları maddelerin her biri için bir uzlaşmaya varılmıştır.

“Bursa Mutabakatı” olarak anılan Kanun Taslakları görüşmeler paralelinde Bakanlıkça yeniden düzenlenerek 2 Mayıs 2008 tarihinde sosyal taraf temsilcilerinin de katıldığı Alt Komite toplantısına sunulmuştur.

Alt Komite toplantılarında son kez gözden geçirilen metin 21.05.2008 tarihinde TBMM Başkanlığı'na Çorum Milletvekili Agah Kafkas ve arkadaşlarının Kanun Teklifi olarak sunulmuştur. TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülen Teklif, daha sonra TBMM Genel Kurulu'na gönderilmiştir. Söz konusu metin Konfederasyonumuz tarafından birkaç maddesi dışında kabul edilebilir bir metin olarak değerlendirilmiş, ancak işçi konfederasyonlarından Türk-İş ve DİSK, TBMM Genel Kurulu'nda bekleyen Kanun Teklifini kabul etmediklerini açıklamışlardır.

5. TÜRK-İŞ Tarafından Akademisyenlere Hazırlanan Kanun Taslağı (Nisan 2009)

Türk-İş tarafından Meclis'te bulunan Kanun Teklifi'ne alternatif olarak beş akademisyene hazırlattırılan “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı” 2 Nisan 2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile sosyal taraflara gönderilmiştir.

Ancak anılan Kanun Taslağı Bakanlık ve diğer sosyal taraflarca uygun görülmemiştir.

Taslakta bir sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olması ve o işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması şartları öngörülmüştür. İşletme sözleşmeleri için oran yüzde 40 olarak belirlenmiştir.

Diğer taraftan Taslakta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olmak ve üçlü temsil esası ile yönetilmek üzere Toplu İş İlişkileri Kurulu'nun kurulmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Yetkili sendikanın belirlenmesine ilişkin mevcut Kanunda Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından kullanılan yetkilerin bu Kurula aktarılması önerisi yer almıştır.

6. Yedi Akademisyene Hazırlanan Kanun Taslakları (Ekim-2009)

Türk-İş ve DİSK'in TBMM gündeminde bekleyen Kanun Teklifini kabul etmedikleri yönünde yaptıkları açıklamalar sonucunda Üçlü Danışma Kurulu'nun 24 Haziran 2009 ve 29 Temmuz 2009 tarihlerinde yapılan toplantılarında TBMM Genel Kurulu'nda bekleyen Kanun Teklifi baz alınarak, üzerinde uzlaşma sağlanamayan konularda yeniden çalışma başlatılması için sosyal tarafların katılımı ile bir alt komite oluşturulmuştur. Söz konusu Komite ilk toplantısını 5 Ağustos 2009 tarihinde yapmıştır. Alt Komite toplantısında Bakanlık bürokratları kanun teklifinin sadeleştirilmesine ilişkin olarak yedi akademisyenden oluşan bir çalışma grubu oluşturulduğunu belirtmiştir. Takiben Bakanlık tarafından belirlenen yedi akademisyen TBMM Gündemi'nde bekleyen Kanun Teklifi'nin sadeleştirilmesi yerine iki yeni Kanun Tasarı Taslağı hazırlayarak Ekim 2009'da Bakanlığa vermiştir. Bu Taslaklar Üçlü Danışma Kurulu toplantıları gündemine alınarak sosyal taraflarla müzakere edilmiştir.

Sendikalar Kanunu Tasarısı'nda işyeri ve meslek sendikası tanımı yapılarak, en az iki sendikanın Federasyon kurmasına imkan verilmiş, işkolu esasının yanı sıra işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulabileceği hükme bağlanmış, işkollarının sayısı 17'ye indirilmiş, üye olma ve üyelikten ayrılmada noter şartı kaldırılmış ve sendikal güvenceler yeniden düzenlenmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Taslağı'nda ise grup toplu iş sözleşmesi tanımlanmış, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda öneriler sunulmuş, işkolu barajı yüzde bire indirilerek işyeri barajı korunmuş, grev oylamasının yapılması ilgili işçi sendikasının tüzüğünde hüküm bulunması koşuluna bağlanmıştır.

III. SON TASARI DÖNEMİ (6356 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEM) (AĞUSTOS 2011-EKİM 2012)

1. Tasarı'nın TBMM'ne Gönderilmesine Kadar Yapılan Çalışmalar (Ağustos 2011 Ocak 2012)

Toplu iş ilişkileri mevzuatının değiştirilmesine yönelik yukarıda özetlenen çalışmaların son aşaması, 2011 yılı Haziran ayında yapılan milletvekili

genel seçimlerinin ardından, bir dönem sonra yeniden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevine gelen Faruk Çelik tarafından 9 Ağustos 2011 tarihinde başlatılmıştır.

Bu çalışmaların başlangıcında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na ilişkin olarak iki ayrı Taslak hazırlanmıştır. Taslaklar 9 Ağustos 2011 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu'nda sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın Başkanlığı'nda Bakanlık ve sosyal tarafların katıldığı (işveren kesimini temsilen TİSK ve işçi kesimini temsilen TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK) Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında taraflar, başkanlar seviyesinde temsil edilmiştir.

Ağustos ayından itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik başkanlığında dört kez Üçlü Danışma Kurulu toplantısı ve konfederasyon uzmanlarının katıldığı çok sayıda Teknik Komite toplantısı yapılmıştır. Toplantılarda Taslakların tüm maddeleri müzakere edilmiştir. Taslakların birçok maddesinde işçi ve işveren tarafları uzlaşma sağlamışlar ancak uzlaşılan maddelerin bir bölümü Taslak metinde yer almamıştır.

Müzakerelerin yoğun biçimde devam ettiği konuların başında işkolu barajının yüzde kaç olarak belirleneceği gelmiş, ancak uzlaşılamayan konuların başında da yine iş kolu barajı yer almıştır. Bu konudaki "uzlaşamama süreci" Tasarı'nın Meclis'te kabulüne kadar devam etmiş, neredeyse her aşamada farklı seçenekler gündeme gelmiş ve tartışmalar bu seçenekler üzerinde devam etmiştir.

Toplantıların son aşamasında DİSK görüşmelerden çekilme kararı almıştır. Sendikalar Kanunu Taslağı ile Toplu İş Sözleşmesi Kanun Taslağı üzerindeki değerlendirmeler, 19 Ekim 2011 tarihli toplantı ile sona ermiştir. Takiben Taslaklar, "Toplu İş İlişkileri Kanunu" başlığı altında tek metinde birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Başbakanlığa sunulmuştur.

Toplu İş İlişkileri Kanunu Taslağı Bakanlar Kurulu'nda görüşülmüş, işkolu barajı % 3'e yükseltilmiş ve eklenen geçici madde ile Bakanlıkça 2822 sayılı Kanun'un 12 inci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikaları hakkında Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl

süreyle % 3 koşulunun aranmayacağı düzenlenerek, Tasarı, 31 Ocak 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne gönderilmiştir.

2. TBMM Çalışmaları

Tasarı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na 07.02.2012 tarihinde esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na, tali komisyon olarak da Adalet Komisyonu ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu'na havale edilmiştir.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Tasarı maddelerini ayrı ayrı görüşmemiş, Kanun Tasarısı'nın tümü üzerinde uygunluk görüşü vererek asıl komisyona bildirilmesine karar vermiştir.

Kanun Tasarısı, 09.02.2012 tarihinde Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülmeye başlanmıştır.

Komisyon, ilgili kurum ve sosyal taraf temsilcilerini dinledikten sonra Tasarının daha ayrıntılı şekilde incelenebilmesi amacıyla oluşturulacak bir alt komisyonda görüşülmesine karar vermiştir.

Alt Komisyonun, 14.02.2012, 15.02.2012, 29.02.2012 ve 01.03.2012 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TUSİAD, Deniz Ticaret Odası, Belediyeler Birliği ve Konfederasyonumuz temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıları sonucunda Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'na ilişkin Alt Komisyon Raporu hazırlanarak 05.03.2012 tarihinde Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İlişkiler Komisyonu'na sunulmuştur.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda, Alt Komisyon tarafından hazırlanan Rapor dikkate alınarak, Tasarı'nın bütünü üzerinde 07.03.2012, 08.03.2012 ve 13.03.2012 tarihlerinde görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden sonra Tasarı üzerinde yapılan değişiklikleri içeren Komisyon Raporu, TBMM Başkanlığı'na sunulmuş ancak Tasarı görüşülemeden TBMM tatile girmiştir. 197 sıra numaralı Tasarı'nın Genel Kurul'da görüşülebilmesi için Ekim 2012 tarihinin beklenmesi gerekmiş, bu bekleme dönemi ise Türk toplu iş ilişkileri açısından kaygı, endişe ve belirsizliklerle geçen bir dönem olarak hafızalarda yerini almıştır.

3. Tasarının TBMM’nde, Yetki Başvurularının Bakanlıkta Beklediği Dönem (Haziran-Ekim 2012)

Taslağın kanunlaşma döneminde en kritik süreç, Tasarı’nın Meclis aşamasının devam ettiği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yetki başvurularını cevaplandıramadığı bu dönemde yaşanmıştır. TBMM gündeminde olan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı’nın Genel Kurul’da görüşülemeden TBMM’nin tatile girmesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanması gereken işkolları istatistiklerinin yayımlanmayarak 2012 Şubat ayından itibaren Bakanlığa yapılan yetki başvurularının sonuçlandırılmadığı bu dönem, sosyal taraflar açısından da zorlu bir deneyim oluşturmuştur.

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 12. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işçi sendikasının bir işletme veya işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendine üye olması gerekmekte idi.

Mülga 2822 sayılı Kanun’un 12. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınmakta, bu istatistiklerde yer alan işkolunda çalışan işçi sayısı ile işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarının üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olmakta, yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilememekteydi.

18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 12 inci maddesinde yapılan değişiklik ile Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve işkolu istatistiklerinin düzenlenmesinde 01.08.2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen sendikalara üyelik ve üyelikten ayrılma bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı, bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli

olacağı yönünde değişiklik yapılmış, SGK kayıtlarının esas alınmasına yönelik bu değişiklik, işkolu istatistikleri konusunda bir değişim ve dönüşümün de başlangıcı olmuştur.

SGK kayıtları esas alınarak istatistiğin belirlenmesi durumunda daha önce %10 barajını geçen 51 sendikadan büyük kısmının işkolu barajını aşamayacak durumda olduğunun tespiti üzerine, istatistiklerin yayımının ertelenmesine yönelik 28.01.2010 tarihli 5951 sayılı Kanun ve 15.07.2011 tarihli 6236 sayılı Kanunlar çıkarılmıştır. 6236 sayılı Kanun ile istatistiklerin 31.12.2011 tarihine kadar yayımlanmayacağı, bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli sayılacağı yönünde bir yasal düzenleme yapılmış ve bu çalışmalar sırasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na yönelik değişiklik çalışmalarının sosyal taraflarca sürdürüldüğünü, işkolu barajı sorununun da varılacak uzlaşma ile aşılabileceğini bu nedenle istatistiklerin yayımını son kez ertelediklerini açıklamıştır. Bu yasal düzenleme nedeniyle Bakanlık 01.02.2012 tarihine kadar yapılan yetki tespit başvurularını Temmuz-2009 ayında yayımlanan istatistikleri esas alarak sonuçlandırmıştır. Bu tarihten sonra yapılan başvurular ise kanuni düzenlemenin süresinin sona erdiği, yeni istatistiğin yayımlanması halinde mevcut işçi sendikalarından önemli bir kısmının yetkisini kaybedeceği dikkate alınarak Bakanlıkça cevaplanmayarak Tasarı'nın kanunlaşma sürecinin tamamlanması beklenmiştir.

Bakanlık tarafından 2012 Ağustos ayında yapılan açıklamada; son Tebliğ'de (Temmuz-2009) toplam işçi sayısının 5.398.296, işçi sendikalarının üye sayısının 3.232.679 ve sendikalaşma oranının ise %59,88 olduğu, öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre toplam işçi sayısının 10.335.905, işçi sendikalarının üye sayısı 882.692 ve sendikalaşma oranının ise % 8,54 olduğu belirtilerek, istatistiklerin açıklanması halinde 51 sendikadan 36'sının yetkisini kaybedeceği, sadece 10 sendikanın yetki alabileceği belirtilmiştir².

² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından 2 Ağustos 2012 tarihinde yapılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Faaliyetlerine İlişkin Genel Değerlendirme Notu, Basın Açıklaması

Rakamlardaki anormal farklılık, uzun yıllar boyunca sistemdeki yanlışlıklar dikkate alınmadan (örneğin üyelik kayıtlarına ilişkin ölüm, istifa, mükerrer, emekli vb. kayıtlar üyelik verilerinde güncellenmeden) İşkolu İstatistikleri'nin yayınlanması sebebiyle ortaya çıkmıştır.

İşkolu istatistiklerinin yayımlanamaması nedeniyle Bakanlığa 01 Şubat 2012- 16 Ekim 2012 tarihleri arasında yapılan, 1.717 işyeri ve 359.060 işçiyi ilgilendiren yetki tespit başvurusu 6356 sayılı yeni Kanun'un yayımından sonra cevaplanabilmiştir.

Bu uzun bekleme döneminde Konfederasyonumuz önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'e, daha sonra Başbakan'a yaşanan sürece yönelik tespit ve endişelerini iletmış, bütün iyi niyetli çabalara karşın çözüm konusunda ilerleme kaydedilememesinin, ağırlıklı olarak Konfederasyonumuzun temsil ettiği ve toplu iş sözleşmesi düzeni içerisinde bulunan işyerlerinde sorunlara yol açtığı belirtilerek çözüme yönelik beklentiler vurgulanmıştır.

Söz konusu dönemde toplu iş sözleşmelerinin sürekliliği kesintiye uğramış, sendikal ilişkiler bugünü ve geleceği belirsiz bir zeminde sürdürülmeye çalışılmış, toplu iş sözleşmelerinin süresinin sona ermesi ve işyerlerinde yetkili sendikaların belirlenmemesi, sözleşmelerin mali hükümlerindeki sorunların yanı sıra işyeri sendika temsilcilerinin ve toplu iş sözleşmeleri ile oluşturulan işyeri kurullarında görev alan temsilcilerin durumları ve işçi sendikalarına aidat kesilmesi gibi pek çok farklı alanda sorunlar ortaya çıkmıştır.

Yaşanan kaotik ortam, işyerlerini ve çalışanları gerçek sendikal faaliyetlerin dışında kötüniyetli kimi girişimlere açık hale getirmiş, çalışma barışının istikrar ve ortak kararlılıkla muhafaza edildiği işyerlerinde dahi huzursuzluklarla karşılaşmıştır.

İşyerlerinde karşılaşılan sorunların çözümü için Konfederasyonumuz üyesi işveren sendikaları, işverenler ve işçi sendikaları yetkilileri önemli çabalar göstermiş ve sosyal diyalog korunmaya çalışılmıştır.

20 Eylül 2012 tarihinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın daveti üzerine Başbakanlık Resmi Konutu'nda düzenlenen toplantıya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu

Başkanı Tuğrul Kudatgobilik, TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan katılmışlardır.

Toplantıda, toplu iş sözleşmesi yetki tespit belgelerinin Bakanlıkça 1 Şubat 2012 tarihinden itibaren verilememesi nedeniyle yaşanan sorunlar ve çözüm yolları değerlendirilmiş, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın TBMM açılır açılmaz ilk yasalaşması gereken kanunlar arasında yer alması yönünde Hükümetin girişimde bulunması konusunda mutabakata varılmıştır.

Ekim ayı başında Meclis'in açılmasıyla birlikte Tasarı'nın görüşülüp görüşülmeyeceği tekrar tartışmaya açılmış, geçmişte yaşandığı gibi Genel Kurul'daki Tasarının mutabakata rağmen gündemden çıkabileceği söylentileri yayılmaya başlanmıştır.

Bekleyiş dönemi yukarıda özetlenen sorunlara yol açmakla birlikte, sendikal ilişkilerde yeni deneyimlerin gelişmesine imkan sağlamış ve hatta geride bırakılan "10 yıllık Tasarılar Dönemi"nin "bu kez sonuçlanması"nın en önemli itici gücünü oluşturmuştur.

4. Tasarı TBMM Genel Kurulu'nda Görüşülüyor

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Tasarısı, TBMM Genel Kurulu'nda 3 Ekim 2012 tarihinde görüşülmeye başlanmıştır. İlk olarak Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın ismi, TBMM'nde temsil edilen siyasi parti temsilcilerinin imzalarıyla verilen ortak önergeyle "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" olarak değiştirilmiş, Tasarı üzerindeki görüşmeler 18 Ekim 2012 tarihli oturumda tamamlanmıştır. Tasarı'nın TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesi aşamasında da en fazla tartışılan konuların başında toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini düzenleyen maddeler gelmiştir.

Genel Kurul'da verilen önergelerle Tasarı'nın 12 maddesinde değişiklik yapılmış ve geçici maddelerden biri (Geçici madde 6) tümüyle değiştirilmiştir.

23.10.2012 tarihinde Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen Kanun, 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve 10 yıllık tasarılar dönemi böylece kapanmıştır.

5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Getirdiği Temel Değişiklikler

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tek kanunda (kısaltılarak) birleştirilmiş ve adı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” olarak değiştirilmiştir.

Çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi, Türk endüstri ilişkileri mevzuatında ilk kez tanımlanmıştır.

- Çerçeve sözleşme;
 - Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılacak,
 - Sözleşme, taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri hakkında uygulanacak,
 - Taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için yapılacak,
 - Mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilecektir.
- Grup toplu iş sözleşmesi;
 - Tarafların anlaşması üzerine işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayacak,
 - Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilecektir.
- Kanunda “kuruluş” kavramı sendika ve konfederasyonları ortak olarak kapsayacak şekilde kullanılmıştır.
- Sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanımış, pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine ve genel kurul kararına bırakılmıştır.
- Sendikalar için işkolunda faaliyet esası korunmuştur.

- İşkollarının sayısı 28'den 20'ye düşürülmüştür. İşyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler önceden olduğu gibi asıl işin girdiği işkolundan sayılacaktır.

- İşkolu tespit talebi, yetki uyumsuzluklarında bekletici mesele yapılamayacak, yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerli olacaktır.

- Sendika kurucuları için aranan "işkolunda fiilen çalışma" koşulu, "fiilen çalışan" olarak değiştirilmiştir.

- Sendika kuruculuğu için Türk vatandaşı olma koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca kuruculuk koşulları arasında sayılan ve kurucuların mahkumiyetlerinin bulunmaması gereken suçların kapsamı daraltılmıştır. Önceki mevzuatta işyeri temsilcilerinde de aranan bazı suçlardan mahkumiyetin bulunmamasına ilişkin bu koşul, yeni Kanun ile işyeri temsilcileri için kaldırılmıştır.

- Kuruluşların (sendika ve konfederasyon) genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için kurucularda aranan nitelikler aranacaktır.

- Aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağına ilişkin yasak korunmakla birlikte, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlerde çalışan işçilere birden çok sendikaya üye olma imkanı tanınmıştır. (Getirilen bu düzenlemenin kapsamına aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işverenin yanında kısmi süreli çalışan işçiler girecektir.)

- İşçi sendikasına üyelik ve üyelikten ayrılmada noter koşulu kaldırılarak, e-devlet sistemi üzerinden bildirim esasına getirilmiştir.

- Sendikaya üye olma yaşı 16'dan 15'e indirilmiştir.

- İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmasının üyeliğini etkilemeyeceği düzenlenmiştir.

- Kuruluşlara "tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilme" hakkı getirilmiştir.

- Sendika aidatlarında tavan sınırı ve başka aidat alınma yasağı kaldırılmıştır. Aidat miktarı sendika genel kurul kararı ile serbestçe belirlenecektir. Ayrıca aidat kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde aidatı

ilgili işçi sendikasına ödemeyen işverenin “bildirim şartı aranmaksızın” aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek gecikme faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacağı düzenlenmiştir.

- İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi;
 - İşçi kuruluşu yöneticileri için iş sözleşmelerini askıya alma ya da kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılma seçenekleri getirilmiştir.
 - Yönetici, seçildikten sonra yöneticiliği devam ederken iş sözleşmesini sona erdirerek istediği zaman kıdem tazminatını alabilecektir.
 - Yönetici, iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresi bitimini beklemeksizin feshedebilecek ve kıdem tazminatını alabilecektir.
 - Kıdem tazminatı, fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden ve işyerinde çalıştığı süreler göz önünde bulundurularak hesaplanacaktır.
 - İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde işe tekrar alınmasını talep edebilecektir.
 - İşveren bu kişileri süresi (bir ay) içinde işe başlatmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılacaktır.
 - Belirtilen nedenler dışında yöneticilik görevi sona erenlere işe başvuruları halinde kıdem tazminatı ödenecektir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler gözönünde bulundurulacak, fesih anındaki emsal ücret ve diğer hakları esas alınacaktır.
- İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi;
 - Temsilcilerin iş sözleşmeleri haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilemeyecektir.
 - Mahkemenin temsilcinin işe iadesine karar vermesi halinde, fesih geçersiz sayılarak, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecektir.

- Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları ödemeye devam edilecektir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanacaktır.
- İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır.
- Bu madde hükmü işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticileri için de uygulanacaktır.
- Sendika üyeliğinin güvencesi;

Maddede TBMM Genel Kurulu'nda değişiklik yapılmış ve İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri çerçevesinde dava açma hakkı düzenlenmiştir.

- İşçilerin işe alınmalarında ve iş ilişkisinin devamı süresince çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiş, buna aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminat öngörülmüştür.
- İş sözleşmelerinin feshinin sendikal nedene dayanması halinde, işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilecektir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmeyecektir.
- İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemeyecektir.
- Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükümlüğü taşıdığı düzenlenmiştir.

▪ Kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunabilecekleri düzenlenmiştir. Ayrıca kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri, tüzüklerinde belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamayacakları, ticaretle uğraşamayacakları ancak genel kurul kararı ile nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak üzere sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilecekleri belirtilmiştir.

▪ Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabileceklerdir. Bu düzenlemeye TBMM Genel Kurulu'nda "*Ancak, işçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.*" cümlesi eklenmiştir.

▪ Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla, yurtiçi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabileceklerdir.

▪ Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri Denetleme Kurulları'nın yanı sıra en geç iki yılda bir yeminli mali müşavirlerce yapılacaktır.

▪ İşkolu barajı, yüzde 10'dan, yüzde 3'e düşürülmüştür. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine e-devlet sistemi üzerinden gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır.

▪ İşyeri yetki koşulunda, yarıdan fazla üyeye sahip olma ilkesi korunmuştur.

▪ İşletme düzeyinde yetki koşulu, yüzde kırka indirilmiştir. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihi itibarıyla en çok üyeye sahip sendika sözleşme yapma yetkisine sahip olacaktır.

▪ Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusunda Kanun'da yer alan düzenlemelere Geçici 6.madde ile özel hükümler getirilmiştir. Bunlara göre;

- Kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1.7.2016 tarihine kadar yüzde bir, 1.7.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacaktır.
- En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15.9.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41. maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılacaktır.
- Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanunun 12. maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacaktır³.
- Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılacaktır.
 - Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacaktır.

³ Bu maddeyle ilgili olarak, makalenin hazırlandığı tarihte TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda görüşülmekte olan "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı"nın 7.maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un Geçici 6.maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmektedir: "Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7.11.2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır."

- Toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin karşı tarafa verilmesi ile çağrının yapılması arasındaki bağın ortadan kaldırılması amacıyla tekliflerin çağrı yazısı ile değil çağrı süresi içerisinde verilebilmesine olanak sağlayan düzenleme yapılmıştır.
- Toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları sadeleştirilerek düzenlenmiştir.
- Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanacaktır.
- Üye olmayanlar, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabileceklerdir. Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatı miktarından fazla olamayacaktır.
- İşyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene devri durumunda birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması halinde hangi sözleşmenin uygulanacağına ilişkin esaslar düzenlenmiştir.
- Yetki itirazları altı işgünü içinde mahkemeye yapılabilecek, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemleri duracak, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin red edilecektir.
- Özel hakeme müracaat yolu korunmuştur.
- Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin mevcut düzenlemeler korunmuş, Kurul Başkanlığı'nın "Yargıtay"ın kanundan doğan uyuşmazlıklarına bakmakla görevli daire başkanlarından en kıdemli olanı tarafından yürütüleceğine" ilişkin ilave yapılmıştır.
- Yüksek Hakem Kurulu'nda görüşülecek bir uyuşmazlığın tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması halinde, bağlı bulunduğu Konfederasyonun seçeceği bir üye Kurul'da görev yapacaktır.
- Grev yasaklarının kapsamından *havacılık hizmetleri, noterlik hizmetleri, aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri* çıkarılmıştır.
- Grup toplu iş sözleşmelerinde grev oylaması talebi grubun her bir işyeri için ayrı ayrı yapılacak ve grev oylaması talebinde bulunan işçilerin sayılarının yeterli orana ulaşp ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylaması sonucu her işyeri için ayrı ayrı belirlenecektir.

- Önceki Kanunlarda yer alan hapis cezaları çıkartılmıştır.
- Kanundaki para cezaları idari para cezası olarak düzenlenmiştir.
- Kuruluşlar Kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştireceklerdir. Tüzük değişiklikleri yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulacaktır.
- Bakanlık üyelikle ilgili yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına gönderecek, sendikalar varsa itirazlarını bir ay içinde Bakanlığa bildirecektir.
- Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulacaktır. Bu düzenlemeler yürürlüğe konuluncaya kadar 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara dayanılarak çıkartılan düzenlemelerin Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir.
- Sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin, e-Devlet kapısı üzerinden yapılması için Bakanlığın gerekli alt yapıyı kurabilmesi amacıyla Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren bir yılın sonuna kadar 2821 sayılı Kanunun 22 ve 25 inci madde hükümlerine göre uygulama devam edecektir.
- Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında Kanunun 23 üncü maddesinin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanacaktır.

6. Kanuna Yönelik Görüşlerimiz ve Eleştirilerimiz

a. Genel Olarak

10 yıllık tasarılar ve bir yılı aşan kanunlaşma döneminde yaşananların kısa bir özeti yukarıda aktarılmaya çalışılmıştır. Kanunlaşan son Tasarı döneminden kalan ve Bakanlığımıza da tüm aşamalarda aktardığımız bazı görüş ve endişelerimizi bu vesile ile paylaşmak isteriz.

Müzakere sürecinde ve Teknik Komite toplantılarında işçi ve işveren taraflarının üzerinde mutabık kaldığı bazı konular Taslağa yansımamıştır. Sendika kuruculuğunda “işkolunda fiilen çalışma” ve “aidatlarda tavan” esasının korunması bunlara örnektir. Sosyal diyalog temelinde yürütülmüş

müzakereler açısından bakıldığında bu durumun sebebini anlamak mümkün değildir.

Bir başka husus, Kanun ile gerekçeleri arasındaki uyumsuzluklardır. Kanun gerekçelerinin maddelerin yorumlanmasında taşıdığı önem ve gerekçelerin uygulamaya yol gösterme beklentisi ve beklentilerin karşılanma oranı ülkemizde giderek zayıflamaktadır. Diğer taraftan giderek olağan hale gelen kanun metnini tekrarlayarak gerekçe yazma yönteminin örneklerine 6356 sayılı Kanun'un gerekçelerinde de rastlamak mümkündür. Taslağın, sürekli bir değişim yaşaması Taslakla gerekçesi arasındaki uyumu bozmuş, maddelerin değişim hızı bu uyumun yeniden tesisine de imkan tanımamıştır.

Bu durumu iki örnekle açıklamak mümkündür: Kanunun "Genel kurulun toplantı zamanı" başlıklı 12. maddesinin dördüncü fıkrasında "*Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.*" düzenlemesi yer almıştır.

Maddenin gerekçesinde olağanüstü genel kurullara ilişkin olarak yer verilen açıklama ise şu şekildedir: "*Maddenin dördüncü fıkrasında, genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine, yönetim ve denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde olağanüstü genel kurulun altmış gün içinde yazılı istekteki konuları görüşmek üzere toplanması gerektiği belirtilmiştir. Bununla üye veya delegelerin yazılı taleplerine rağmen genel kurulun toplanma sürecindeki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca üye veya delegelerin yazılı olarak talep ettikleri hususların olağanüstü toplantıda görüşülerek karara bağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin "iyi niyet kuralına" uygun haklı veya geçerli bir nedene dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır. Olağan genel kurul tarihine altı aydan*

az bir zaman kalması durumunda olağanüstü genel kurula gidilmeyecek, ancak olağanüstü toplantı talebine konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınarak görüşülecektir⁴.”

Madde ile gerekçesi birlikte değerlendirildiğinde gerekçede yer verilen “üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin iyi niyet kuralına uygun haklı veya geçerli bir nedene dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır” ifadelerinin karşılığı madde metninde yer almamaktadır. Uygulama açısından bakıldığında Yönetim Kurulları’nın -olağan genel kurula altı aydan az zaman kalması ihtimali hariç- üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul taleplerini gerekçedeki açıklamaya dayanarak “iyiniyet kuralına uymadığı, haklı veya geçerli bir nedene dayandırılmadığı” (kaldı ki “haklı” ve “geçerli” neden ayrımı iş sözleşmelerinin feshinde kullanılan kavramlar olup genel kurul taleplerinin değerlendirilmesinde kullanılması madde gerekçesine özgü bir yaklaşım olmuştur) gerekçesi ile rededip edemeyeceği sorgulanmaya değerdir.

Yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul talebinin gereğini yerine getirmemesinin, işten el çektirilmesi müeyyidesine bağlandığı bir kanuni düzenlemede, söz konusu gerekçenin uygulamaya etkisi dikkat ve ihtiyatla ele alınmalıdır.

Kanun metni ile gerekçesi arasındaki uyumsuzluğa bir diğer örnek ise, “Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi” başlığını taşıyan 34.maddeye ilişkindir. Grup toplu iş sözleşmesi kavramının ilk kez bu kanun ile düzenlediği ve bir yenilik olarak getirildiği belirtilen gerekçenin son bölümünde konuyla ilgili şu açıklama yer almaktadır: “Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verilir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapı-

⁴ Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567), s. 9.

labilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır.⁵”.

Gereğede sözü edilen “grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması”, “grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi” gibi ifadeler kanunda düzenlenmiş kavramlar değildir. Nitekim madde ve gerekçesi konusunda ortaya çıkan tereddüt TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu’nda da vurgulanmış ve Rapor’da konuyla ilgili şu açıklamaya yer verilmiştir: “34 üncü madde, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki başvurusu konusunda Tasarı gerekçesinin tereddütlere yol açtığı belirtilmesi üzerine Hükümetin; Tasarı gerekçesinin üçüncü paragrafında yanlış ifadelerin yer aldığı, işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek her işyeri veya işletme için Bakanlıktan ayrı yetki belgesi alması gerekeceği, tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreci tamamlayarak anlaşmaya varmaları halinde kapsamdaki işyerleri veya işletmeler için grup toplu iş sözleşmesini yapabilecekler şeklindeki ifadeleri üzerine metinde değişiklik yapılmasına gerek olmadığı görülerek aynen⁶” denilmek suretiyle, gerekçenin yanlış olduğu Hükümetin kabulü ve açıklaması doğrultusunda Komisyon’ca madde metninde düzeltmeye gerek görülmeden aynen geçmiştir.

b. 6356 Sayılı Kanunun Maddeleri Üzerindeki Bazı Görüş ve Değerlendirmelerimiz

aa. Konfederasyonlar; “Kuruluş”, “Üst Kuruluş” ve “Konfederasyon” Olmak Üzere Üç Ayrı Kavramla Tanımlanmıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, amaç maddesinde belirtildiği üzere, “sendika” ve “konfederasyon” kavramları temelinde düzenlenmiştir. Tanımlar maddesinde sendika ve konfederasyon tanımlarıyla birlikte

⁵ Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567), s. 15.

⁶ Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567), s. 92.

aynı kavramları ifade etmek üzere bir de, “kuruluş” ve “üst kuruluş” tanımları yapılmıştır. 2821 sayılı Kanunda sendika ve konfederasyon kavramını birlikte içerecek ortak bir kavramın bulunmaması kimi maddeler açısından sorunlara sebep olmuştur. 6356 sayılı Kanun bu eksikliği gidermiş, gidermekle de kalmamıştır. Tanımlara göre “kuruluş” ifadesi, sendika ve konfederasyonu tanımladığı gibi, “üst kuruluş” tanımı da konfederasyonları tanımlamaktadır. Maddede ayrıca “Konfederasyon” tanımı da yer almaktadır. Kanunun temelini teşkil eden bir kavramın, üç farklı tanım ile açıklanmasını hukuk tekniği açısından doğru bulmadığımızı belirtmek isteriz.

bb. Çerçeve Sözleşmelerin Toplu İş İlişkileri Sistemimize Etkileri Zamanla Ortaya Çıkacaktır.

Kanun ile ilk kez getirilen çerçeve sözleşmelerin uygulamaya yansması işkollarında ilgili sosyal tarafların bu konudaki yaklaşımları ile ortaya çıkabilecektir. Çerçeve sözleşmelerin sosyal diyalogu geliştirici bir rol üstlenmesi beklentilerimiz arasındadır.

cc. Kuruculuk Koşullarında Yapılan Değişikliklerin Sendikal Yapılanmalara Etkisi Dikkatle Değerlendirilmelidir.

Sendika kurucusu olma koşulları arasından “sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışma” koşulu çıkarılmış, ancak maddeye TBMM’nde “fiilen çalışma” koşulu eklenmiştir. “Fiilen çalışma” kavramı, son derece esnek ve neredeyse “herkes” tarafından karşılanabilir bir kavramdır. Bu düzenleme ile; sendikalar “herkes” tarafından kurulabilir hale gelecek, sendika yöneticilerinde de kuruculuk koşulları arandığı için “herkes” sendika yönetici olabilecek ve böylelikle sendika yöneticisi olmuş “herkes” ayrıca sendikal güvencelerden yararlanabilecektir.

Oysaki sendikalar, tanımında da belirtildiği gibi aynı işkolunda çalışanların ya da işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere kurulmaktadır. Sendika kurucusunun o işkolunun şartlarını bilmesi için o işkolunda çalışmış olması gerektiği açıktır.

Bu konuda Teknik Komite toplantılarında işçi konfederasyonları ile mutabakat sağlanmış ancak metne bu uzlaşma yansımamıştır. Sonuçları konusunda endişe taşıdığımız maddelerden biride kuruculuk koşullarıdır.

dd. E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik Kanununun En Kritik Düzenlemelerinden Biridir.

Kanunun en önemli yeniliklerinden biri, uzun yıllardır başta ILO olmak üzere çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından eleştirilen sendika üyeliği ile üyelikten ayrılmada noter şartının kaldırılması ve üyeliğin Bakanlıkça kurulacak elektronik sistem altyapısı ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacağına düzenlenmesidir.

Konuyla ilgili olarak Bakanlıkça bir Yönetmelik hazırlanacaktır. Kanunun Geçici 4.maddesi ile üyeliğin kazanılması ve üyelikten çekilme işlemleri Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar (7 Kasım 2013) mülga 2821 sayılı Kanun hükümlerine göre noterler vasıtası ile yapılmaya devam edilecektir.

E-devlet sistemi üzerinden işçilerin sendika üyeliği konusunda endişe ve tereddütlerimizin yanında özel sektör ve kamu sektörü tüzel kişiliklerinin işveren sendikalarına üyeliğinde de belirsizlikler bulunmaktadır. Esas itibariyle Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası üzerinden geliştirilmiş olan e-Devlet kapısının tüzel kişilerce nasıl kullanılacağı, hazırlanacak Yönetmelik kapsamında bu konuda nasıl bir düzenleme öngörüleceği henüz netlik kazanmış değildir.

Oluşturulacak sistemin güvenilirliği, gizliliği ve elektronik sistem altyapısı kullanılarak teşebbüs edilebilecek sahtecilik girişimlerinin önlenmesi konusunda alınacak tedbirlerin belirlenmesi, Konfederasyonumuzun sistemin sağlıklı işleyişi açısından zaruri gördüğü hususların başına gelmektedir.

Endüstriyel ilişkiler sisteminin temelini oluşturan güncel ve sağlıklı sendika üyeliği verilerine ulaşılması Konfederasyonumuz açısından çok önemli görülmektedir. ILO'nun eleştirilerine son verilmesi amacıyla geliştirilen yeni sistemin işleyişinde ortaya çıkması olası sorunlar ve sahtecilik girişimlerinin, endüstriyel ilişkiler sistemimize ve çalışma barışımıza herhangi bir zarar vermeden önleneceğini ümit etmekteyiz.

ee. Üyelik Aidatında Tavan Miktarının Kaldırılması Doğru Olmamıştır.

Sendika üyelik aidatlarında tavanın korunması ve aidat dışında başka bir aidat alınmayacağı hususu Teknik Komite çalışmalarında sosyal tarafların uzlaştığı maddelerden biri olmasına rağmen, bu uzlaşa ne yazık ki kanun metnine yansımamıştır.

Aidatlarda tavan ve aidat dışında başka bir aidat alınmayacağına dönük sınırlamanın kaldırılması Konfederasyonumuzca uygulamada istismar edilebilecek bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

ff. İşkolunun Tespiti Konusunda Yapılan Düzenleme Bazı Sorunları Çözerek Yenilerini Gündeme Getirebilecek Niteliktedir.

Kanun ile işkolu tespitinin Bakanlıkça yapılacağı belirtilerek, işkolu tespitinin yetki işlemleri ve davalarında bekletici mesele sayılmayacağı düzenlenmiş, bu alanda yaşanan sorunlara çözüm bulunması amaçlanmıştır.

Ancak bu düzenleme sonucunda işçi sendikalarının, bir dönem için dahi olsa, yetkili olmadıkları bir işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalayabilmelerinin yolu açılmıştır. İşkolu esasının sendikal ve toplu iş sözleşmeleri sistemimizin omurgasını oluşturduğu dikkate alındığında bu istisnanın uygulamaya yansımaları konusunda endişelerimizin olduğunu vurgulamak isteriz.

gg. Sendikal Güvencelerde Yapılan Değişikler Önümüzdeki Dönemin En Tartışmalı Düzenlemeleri Arasında Yer Alacaktır.

Sendikal güvenceleri kapsayan 6356 sayılı Kanunun “İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi” (m.23), “İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi” (m.24) ve “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi” (m.25) kapsamında yapılan düzenlemeler önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir.

Kanun ile işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyeceğine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Ayrıca temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, feshin geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği hüküm altına alınmış, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması

halinde ise, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmeye devam edileceği ve bu hükmün yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanacağı hükme bağlanmıştır. İşyeri sendika temsilcileri için getirilen güvenceler, kamu görevlileri dahil olmak üzere hiçbir istihdam çeşidinde yer almayan bir şekilde ve neredeyse “**mutlak istihdam**” şekline dönüştürülmüştür. Ayrıca, bu teminatlardan işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticilerinin de yararlandırılmasına ilişkin olarak getirilen düzenleme, kişi bakımından da teminatı genişletmektedir. Diğer taraftan işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshinde “geçerli sebeple fesih” imkanının tümüyle çıkarılmış olması, düzenlemeyle ilgili endişelerimizi artıran bir başka düzenleme olmuştur.

Konfederasyonumuz, sendikal örgütlenme özgürlüğünü esas kabul etmekle birlikte, sendikaların bazı temsilcilerine getirilen güvencelerin kontrolsüz biçimde artırılmasını, çalışma hayatı ve barışının dengelenme ve düzenlenme amacına hizmet edecek bir yöntem olarak benimsememektedir. Bu yaklaşım, denge ve düzen getirmek bir yana, çalışanlar arasında “ayrıcalıklı bir grup” yaratıp, var olan dengeleri de ortadan kaldıracaktır. Sendikal örgütlenme özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü ayırımının doğru ortaya konulamaması nedeniyle, bireylere örgütlerinin üstünde ayrıcalıklar tanınarak sorunun çözüleceğini beklemek gerçekçi değildir. Bu durum aynı zamanda sendika içi mücadelelerin keskinleşmesine, sendikal yapılarda daha derin yaraların açılmasına neden olacaktır.

Diğer taraftan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29.maddesinde yer alan işçi kuruluşu yöneticiliği teminatından yararlanacakların görevleri ile ilgili fiillerden dolayı hüküm giymemiş olmalarına yönelik ön şart, 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Görevleriyle ilgili hüküm giymiş olan yöneticilerin dahi yöneticilik güvencesinden yararlandırılmaları yukarıda vurgulanmaya çalışılan görüşlerimizin teyidi niteliğindedir.

Yönetici ve temsilcilerin güvencelerinin hakkaniyetsiz biçimde artırılması, sendika içi demokratik yapılanmaların gelişiminin engellerinden birini oluşturmaktadır.

IV. SONUÇ

Uzun yıllardır Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) yetkili organlarında ve AB İlerleme Raporları'nda eleştirilen hususlarla ilgili olarak önemli değişiklikler içeren yeni Kanun ile bir yandan ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyum sağlamak, diğer yandan uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm bulmak amaçlanmıştır. Bu amaca ne derece ulaşılabileceğini ise geçen zaman gösterecektir.

Sendikal özgürlüklerin güvence altına alınmasını sağlayacak düzenlemeler elbette önemli ve gereklidir. Ancak bu güvenceleri sadece işveren davranışlarına yönelik müeyyideler bütünü olarak ele almak sorunların çözümü için geçmişte olduğu gibi bundan sonrası için de beklenen faydayı sağlayamayacaktır. Sorumluluk, işverenlere düştüğü ölçüde, sendikal faaliyetleri sürdüren ve şekillendiren sendikalara da düşmektedir. Güvencelerin kontrolsüz ve taraflar arası dengeler gözetilmeden artırılması, sendikaların kendileri ile ilgili özdenetim yapma ihtimallerini, bu yönde ihtiyaçların gelişmesini ve bunların sorgulanmasına imkan sağlayacak seçeneklerin gündeme gelme olasılığını azaltmaktadır. Sendika yönetimlerinde görev alan ya da temsil sorumluluğu üstlenenlerde, bu konularını ve onunla gelen güvenceleri olabildiğince sürdürme eğilimi ağır basmakta, paralel biçimde sendika içi demokratik süreçlerin işletilmesi zorlaşmaktadır.

Diğer taraftan her çözümü kanunların getirmediği, kanunların çözüm yerine yeni sorunlara kaynaklık edebildikleri geçmiş deneyimlerimizin izlenimleri arasındadır.

Kanunun uygulanmasında, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na değil işçi ve işveren kesimlerine de önemli görev ve yükümlülükler düşmektedir. Kanun hükümleri objektif, güvenli ve sosyal taraflar arasında dengeyi gözetecek şekilde yorumlanıp uygulandığı ölçüde toplu iş ilişkileri sistemimizin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, içinde bulunduğumuz yeni yüzyılın bilgi, teknoloji ve kıyasıya rekabet şartları altında üretim ve hizmet faaliyetlerini sürdüren işyerlerimizin üretim ve verimliliklerini artıracak etki yapmasını ve dolayısıyla ülkemiz ekonomisinin uluslararası rekabet gücüne katkıda bulunmasını diliyoruz.

Bu çerçevede, çalışma hayatında 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla sağlanmış olan barış, uzlaşma ve sosyal diyalog ortamının yeni Kanun döneminde de sürdürülmesi ve geliştirilmesi tüm kesimlerin ortak sorumluluğudur. Bugünkü küresel rekabet ortamında çalışma barışının, işletmelerin geleceğinin ve ülkemiz ekonomisinin en önemli unsurlarından birisi olduğu tüm kesimlerce dikkate alınmalıdır.