

## 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU İLE İLGİLİ BİR DEĞERLENDİRME

H. Yunus Taş<sup>1</sup> - Kenan Ören<sup>2</sup>

### ÖZET

*Sürekli değişen, gelişen ve küreselleşen bir dünyanın içerisinde bulunuyoruz. Şüphesiz ki bu değişim ve dönüşüm insanlar arasındaki ilişkileri de etkilemektedir. Bu ilişkilerimizi düzenleyen yazılı kural ve kanunlarımız zaman içerisinde bu sürekli değişim ve dönüşüme ayak uyduramıyor ve dolayısı ile yeniden düzenlenmek zorunda kalıyorlar. Çalışma hayatına ilişkin işçi ve işveren arasındaki ilişkiler de zamanla değişmiştir. Ancak son 30 yıldan beri yürürlükte olan sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu artık bu değişime cevap veremez duruma geldiğinden bazı gerekli değişikliklerin yapılması kaçınılmaz olmuştur. Ayrıca Türkiye'nin bağlı bulunduğu uluslararası kurum ve kuruluşların (AB ve ILO) norm ve şartlarına da uygun bir hukuk sistemimizin olması gereği bazı düzenlemelerin yapılması kaçınılmaz olmuştur.*

*Bu düzenleme ile bu anlamda bir çok olumlu adımın atıldığını belirtmekte yarar vardır. Buna rağmen bazı alanlarda eleştirilebilecek yönlerinin olduğunu belirtmek gerekmektedir. Ancak uygulama aşamasında ortaya çıkabilecek olan bazı aksama ve eksikliklerin ise çıkarılabilecek kanun, tüzük ve yönetmelikler ile çözülebileceği düşünülmektedir. Bu makalede yeni yasanın getirdiği temel bazı değişiklikler genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.*

**Anahtar kelimeler:** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sendika Üyeliği, ILO, Sendika Temsilciliği Güvencesi, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesi, tasyunus@hotmail.com

<sup>2</sup> Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesi, koren25@hotmail.com

## A REVIEW ON THE LAW OF TRADE UNIONS AND COLLECTIVE LABOR AGREEMENT NO. 6356

H. Yunus Taş - Kenan Ören

### ABSTRACT

*We are living in a world which is continuously, developing and becoming global changing. Without doubt, these changing and transformations affect relations among people. These written rules and laws which arrange our relations lag behind concerned with these should be revised again. The relations between employers and employees have also changed in time but since the Act on Trade Unions an Collective Bargaining which has been in effect for 30 years can't meet these changings, some necessary revisions have been inevitable. On the other hand, the fact that Turkish Republic has to obey the norms of European Union Social Act and International Labour Organisation which are International Organisations to which Turkey is bound has made some revisions inevitable.*

*It is useful to mention that lots of positive steps have been taken, in this meaning, by means of this revision. In spite of this, it is also necessary to express that there are some possible criticisms in some sections. But, it is thought that some problems and short comings will be able to be solved during the duration of practice by means of codes and regulations. In this article, some essential changings on the new Act have been evaluated generally.*

**Keywords:** Unions and Collective Labor Agreement the Law No. 6356, Trade Union Membership, ILO, Assurance for Representation of the Trade Union, Collective Labor Agreement, Authorization.

## 1.GİRİŞ

Türkiye'nin çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkiler sistemimizde reform yapmayı amaçlayan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu tasarısı 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM'ce kabul edilerek, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, üretimin merkezden kayarak ülke çapına yayılması, hem endüstriyel kurumlar hem de endüstriyel ilişkilerde büyük değişim ve dönüşümlere neden olmaktadır. Dolayısı ile bu değişimler hiç şüphesiz sendikal faaliyetleri ve toplu iş ilişkilerini de etkileyerek yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. 21. YY dünyasının şartlarında sadece arz talep üzerine kurulan ilişkilerin yaşama şansı ancak kısa süreli olabilmektedir.

Kalıcı bir şekilde, çalışma ilişkilerine ve toplumsal barışa yeterince hizmet edememektedir. Üretimin iki temel unsuru olan işçi ve işveren, ülkenin ve çalışma hayatının hedeflerine ve rekabet gücüne uygun bir sorumluluğu daha da artan bir önemle paylaşmakta olup dengeli, uzun vadeli ve barışçıl mekanizmalarını ön plana çıkarmaktadırlar. Artık çalışan ve işveren iki anlaşamayan kutup yerine, üretim sürecinin olmazsa olmazları ve biri birinin tamamlayıcısı olarak algılanmaktadırlar. Toplu iş müzakerelerinin çatışmacı iki unsuru yerine günümüzde daha uzlaşmacı, karşı tarafı anlamaya çalışan ve ülke menfaatlerini kendi menfaatleri üzerinde görebilen bir anlayış hâkim olmaktadır.

Yüksek istihdam düzeyinde bir iş piyasası ve tam rekabetçi bir ekonomik sistem iş hayatının en önemli hedeflerinden biridir. İstihdamı artırabilmenin en önemli yolu, sürdürülebilir ekonomik büyümeden geçmektedir. İstihdamın artırılması ve ekonomideki büyümenin sağlanması hedeflenirken elbette ki çalışma hayatına ilişkin yasaların da bu duruma elverişli bir şekilde güncellenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Hem bireysel hem de sendikalar ve toplu iş hukukunun günün şartlarına uygun bir şekilde yeniden ele alınarak düzenlenmesi ve çalışma hayatının gelişen ve değişen şartlarına en iyi şekilde cevap vermesi toplumsal barışa ve refaha büyük katkılar sağlayacaktır. Bu ve benzeri faydalar düşünülerek yeniden düzenlenen yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu için bu çalışmamızda bir değerlendirme yapılacaktır.

Bu değerlendirmemizde önce bu alanda yeni bir yasaya ihtiyaç duyulmasının sebeplerini, daha sonra sendikaların yapı ve işlevlerine, sendika üyeliği ve sendikal özgürlüklerin güvencelerine ilişkin düzenlemeleri, son

bölümde ise toplu sözleşme düzeniyle ilgili yeni düzenlemenin olumlu ve eksik yönleriyle birlikte değerlendirilmesine çalışılacaktır.

Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir düzenleme yapmaya gerekli kılan nedenler aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir:

-Küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek,

- 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip ve özellikle ILO' nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerine uyum sağlamak (Dereli, 2013: 42; Arıcı, 2012: 59)

- 2821 ve 2822 sayılı yasalarında yaklaşık otuz yıllık bir süreç boyunca yapılan uygulamalarda ortaya çıkan bazı sorunlara, gelişen ve değişen teknolojik imkânları da değerlendirerek güncel çözümler getirmek,

- Yapılan Toplu İş Sözleşmesi uygulamalarında süreç içerisinde bazı nedenlerle ve özellikle işkolu barajının (%10) etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerine çözüm bulmak.

## 2.GENEL OLARAK KULLANILAN KAVRAMLAR

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde konu ile ilgili kavramların tanımı verilmektedir. Bu kavramlardan bazıları, örneğin çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi, vb. ilgili oldukları maddelerde esasen tanımlanmışlardır. Bazıları ise sistemimizde esasen öteden beri mevcut ve aşına olduğumuz kavramlardır. Kuruluş sözcüğü sendika ve konfederasyonu, yönetici; kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini, işveren vekili; işveren adına işletmenin bütünü yönetenleri, üst kuruluş; konfederasyonları ifade etmektedir. 2. maddenin h bendinin 3. fıkrasına göre işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı yasa da tanımlandığı biçimde anlaşılacaktır. Şeklinde tanımlanmıştır.

“İşyeri” kavramı önceki mevzuata göre biraz genişletilmiştir. Bu haliyle işyeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi ve kapsamının belirlenmesinde bazı uygulama sorunlarına yol açabileceğinden endişe edilmektedir. Diğer taraftan, 2821 sayılı kanununda belirtildiği gibi, işçi olarak belirlenenlerin kapsamı “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin” de ilavesiyle genişletilmiş, ancak bu kişilerin

sadece bu kanunun ikinci ve altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacakları ifade edilmiştir. Böylece bu şekilde çalışanların kuracakları sendikaların, toplu iş sözleşmesi dışında tutulmak istendiği açıklanmaya çalışılmaktadır (Dereli, 2013: 43).

### **3. SENDİKALARIN YAPISI, KURULUŞU VE KURUCULARA YÖNELİK YENİ DÜZENLEMELER**

6356 sayılı kanun, daha önce yürürlükte olan 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesindeki "işçi ve işveren kuruluşları işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur" tanımlamasına yer vermemiştir. Fakat 6356 sayılı Kanunun 3.maddesi, sendikaların önceden izin alınmaksızın kurulabileceği ilkesini belirledikten sonra,"sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur" demek suretiyle bundan sonraki sendikal yapının yine işkolu sendikacılığı olacağını farklı bir biçimde de olsa belirtmiş olmaktadır. Ayrıca 4.maddede işkollarının 6356 sayılı kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterileceğini, işkollarının tespitinde göz önüne alınacak esasları ve 5. maddede bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti yöntemini açıklayarak işkolu sendikacılığı ilkesini vurgulamaktadır. Önceki değişiklik taslaklarında sendikaların işyeri ve meslek temelinde de kurulabileceğini öngören düzenlemelere 6356 sayılı kanunda yer verilmemesinin isabetli olduğu düşünülmektedir. (Dereli, 2013: 45).

Ayrıca" Türkiye çapında faaliyette bulunma" ilkesinin yeni kanunda ifade edilmemiş bulunması kanunun uygulama aşamasında önümüzdeki dönemde bazı sorunlara yol açabilecek konulardan biri olarak görülmektedir. "Türkiye çapında faaliyette bulunma" ifadesi ile kısa sürede gerçekleştirilecek bir durumu değil ancak bu şekilde genel bir amacı hedeflemekte idi. Böylece sendikaların faaliyet alanlarının bir belde, il, bölge, vb. ile sınırlandırılmayacağı belirtilmekte idi. Sendikal faaliyet örgütlenmesi netice olarak işyerinde çalışan işçilerce kurulan kuruluşlar olduğuna göre, yeni düzenlemeye göre bir sendikanın yerel, bölgesel ve hatta bir işyeri ile sınırlı kalması da muhtemeldir. Bu konudaki tereddüt ve muhtemel sakıncaların önlenmesi için mutlaka önlem alınmasının gerektiği belirtilmektedir.

4. maddenin 3.fikrasında "*bir işkoluna giren işlerin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği*" açıklanmıştır. Bu konu aslında geçmişte bazı büyük fir-

malarda işkolunun belirlenmesi konusunda ihtilaflar çıkmış ve olay mahkemelerin marifeti ile çözümlenebilmiştir. Burada asıl olan iki husus var 1. Türkiye'nin geçmişte yaşadığı tecrübe mahkeme kararları dikkate alınarak yapılabilirdi. Ancak bu durumda iş kollarının 28 den 20 ye düşürülmüş olması durumu yeniden tespit ettirmeyi gerektiriyor. 2. Uluslararası normların dikkate alınması ve işçi-işveren kuruluşları ile konunun müzakere edilerek belirlenmesidir. Burada hâkim görüş NACE –RAV.2 (Avrupa Toplu Luğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflandırılması) sisteminin objektif olabileceğini belirtmektedir (Aydın, 2012: 73).

5. maddenin 2. ve 3. fıkralarına göre, *“yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak ve işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir”*.

6356 sayılı Kanun'da kurucular için eski yasadaki *“Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulları”* kaldırılmış, sadece *“fiil ehliyeti”* ne sahip gerçek ve tüzel kişilerin kurucu olabileceği belirtilmiş, kuruculuk için tüzükte öngörülen koşullarla yetinilebileceği ifade edilmiştir. Burada sendika kurma prosedürünün basitleştirildiği görülmektedir.

Buna karşın mevcut durumun yerinde bir karar olduğu ve sendika yöneticisi olabilmek için aynı işkolunda çalışmanın şart olmasının gerekmediği yönünde de görüşler mevcuttur. Bizce bu ikinci görüşün teknik olarak daha isabetli olduğu kabul edilebilir. Bu durumu savunanlar ayrıca şunu da belirtmektedirler. Sendika yöneticisinin görevi ile işyerinde çalışma birbirinden tamamen farklı iki olgu olduğundan bunların ayrı ayrı düşünülmesinin daha faydalı olacağı yönündedir. Ayrıca, sendika yöneticisinin işyerinden bağımsız profesyonel bir yönetici olabilmesi de eski işinden ve işyerinden uzaklaşmasıyla doğru orantılı olacaktır. Netice olarak, sendika yöneticisi gerekli görüldüğünde işveren ya da temsilcileri ile toplu pazarlık yapmak durumunda kaldığında kendisini işverene karşı daha özgür ve rahat hissedebileceği de düşünülmektedir.

6356 sayılı Kanunun 6. Maddesi'nde sendika kuruculuğuna engel olacak suç sayıları azaltılarak, cezaların miktarında ise sınırlar belirtilmemiştir. Bunun gibi kuruluş için gerekli işlemler sadeleştirilmiş, idareye başvuruda kurucuların yapacağı yazılı beyanlar yeterli görülmüştür. Kuruluşla ilgili diğer düzenlemeler 2821 sayılı yasadaki gibidir.

Ayrıca, 16. Maddenin 1. ve 2. fıkralarında yerinde olan, yeni bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "*genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır*" ve "*genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin iptal edilmesi halinde seçimler on beş gün içinde yenilenir*".

Burada da anlaşılacağı üzere işyerlerinde işçiler tarafından yapılacak şube düzeyindeki delege seçimlerinin doğrudan yargı denetimine tabi olmayacağı ve böylece şube seçimlerinin hafifletilmeye çalışıldığı görülmektedir. (Dereli, 2013: 44-45).

#### **4. SENDİKA ÜYELİĞİ HAKKINDA YAPILAN DÜZENLEMELER**

Yeni kanunda öncelikle üyelik yaşı düşürülmüş ve sendikalara üye olabilme yaşı olan on altı (16) on beşe (15) indirilmiştir, böylece İş kanununda belirtilen çalışma yaşı olan on beş yaşı kriteri ile uyumluluk sağlanmıştır. 6356 sayılı Kanun 17. Maddesi'nde, önce, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde- "sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı" düzenlemesi aynen korunmuştur. Ancak, 17. Maddenin 3.fıkrasına göre "*aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir*" denilmiştir. Aslında ILO'nun eleştirilerinde pek de gündemde olmayan bu sorun yapılan yeni düzenleme ile esnek zamanlı (part-time) çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma imkânı verilmiş bulunmaktadır (Dereli, 2013: 45).

Burada daha da önemli olan bir değişikliğin, sendika üyeliğinin kazanılmasında ve kaybedilmesinde ve ayrıca ulusal ve uluslararası çevrelerde çokça eleştirilen "noter koşulu" aracılığı ile üyeliğin kaldırılmış olmasıdır. 6356 sayılı kanunun 17. Maddesinin 5. fıkrasına göre sendikaya üyelik ilgili bakanlıkça (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Dolayısı ile sendikaya üye olma ile ilgili olarak yaşanan uzun ve biraz da maliyetli süreç hem kısaltılmış hem de

daha ekonomik bir hale gelmiştir. Geçici Madde 4 - (1) 17 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen sendika üyeliğinin kazanılması ve 19 uncu maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır.

Böylece, her üye e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilecek, e-Devlet çekilme bildirimini yine elektronik ortamda eş zamanlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve sendikaya ulaşacaktır (19 Madde 2. fıkra). Çekilme sendikaya bildirimden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. Üye bu bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olduğu takdirde yeni üyelik bu sürenin sonunda geçerlilik kazanacaktır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilebilecek, karar yine e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilecek ve üyeye yazılı olarak tebliğ edilecektir. İşçi üye, kararın yazılı tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilecek, mahkeme iki ay içinde kesin kararını verecektir; üyelik çıkarılma kararı kesinleşene kadar devam edecektir.

Üyeliğin kazanılmasının ve üyelikten çekilmenin “noter koşuluna bağlanması sendika özgürlüğünü kısıtladığı, üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem olduğu gerekçesiyle gerekçesiyle son otuz yıldır uluslararası çevrelerce Türkiye'nin eleştirilere uğramasına neden olan bir sorun olmuştur. Etkili ve sağlıklı bir elektronik ortamın kurulması koşulu ile, getirilen yeni prosedürlerin bu eleştirilere son vermesi beklenmektedir. Burada belki e-Devlet Kapısı kavramı sendika özgürlükleri açısından istenmeyen bazı izlenimler oluşturabilir (Dereli, 2013: 45). Yine 6356 sayılı Kanunun 18. Maddesinde yer alan sendika üyelerinden alınacak olan aidatların, üst sınır ve tür bakımından bir sınırlamanın getirilmemiş olmasıdır. Burada sendika üyeliği tutarının sendikanın tüzüğünde belirtilmesi ve oranın genel kurul tarafından kararlaştırılacağı belirtilmiştir. Aidatın işveren tarafından kaynakta kesilmesi (check-off) yöntemi muhafaza edilmiş, ancak bu işlem için daha önceki bazı taslaklarda yer verilen ilgili işçinin onayı koşulu aranmamıştır. Ancak burada da sendikaların üye aidatlarını alt ve üst sınırını belirlerken makul düzeylerde belirlemeleri beklenmektedir. Aksi halde yeni bir düzenleme gerekebilir.



## 5. SENDİKAL GÜVENCELER

Bu konuda ise öncelikle profesyonel sendikacılar (Sendika yöneticileri) ve iş yeri sendika temsilciliği yapan yönetici konumundaki çalışanların görevlerini buldukları ortam ve iş yerlerinde daha özgür ve rahat bir şekilde yapabilmeleri ile işverenlere karşı daha özgür olabilmeleri için yeni kanunla getirilen konular incelenecektir. Ayrıca sendikaların olmazsa olmazları olan sendika üyeliğini ve sendika üyeliğini teşvik edebilmek ile üye olanların iş yerlerinde zarar görmemelerini, yani sendikal iş güvenliği ile ilgili maddeler tartışılacaktır.

### 5.1. Sendika Yöneticilerinin Güvencesi

İşyerlerinden ayrılmış sendika yöneticiliği görevini alan kişiler profesyonel sendika yöneticisi olarak adlandırılmaktadır. Bu kişilerin belli bir gelecek güvencesiyle hareket etmelerini sağlamak isteği endüstriyel ilişkiler sistemimize ilk kez 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile girmiştir. Bundan sonraki tüm sendikal mevzuat düzenlemelerinde de tekrarlanmıştır. Sendika yöneticilerinin güvencesinin nedenleri arasında, ülkemizde profesyonel sendika yöneticilerinin gelişmesini özendirmek, sendika yöneticisinin sonraki dönem seçim süreçlerinde tekrar seçilmeme ihtimaline yönelik endişelerini hafifleterek sendika hürriyetine katkıda bulunmak ve işveren karşısında sendika yöneticilerinin görevlerini daha etkin bir şekilde yapmaları ve uygun zeminin hazırlanması gibi hedefler amaçlanmıştır (Dereli, 2013: 51).

Ayrıca, bu alandaki düzenlemeye göre işçi kuruluşlarının yönetim kurullarında ve başkanlığında görev yapmak üzere kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçilerin görevleri belli nedenlerle sona ermesi durumunda üç ay içinde işverene başvurmaları halinde işveren tarafından bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe alınacakları öngörülmüştür. Ancak, uygulamada kanundan doğan bazı belirsizlik ve boşluklardan dolayı, yöneticilerin kıdem tazminatı alma ve eski işine dönebilmesi ile ilgili farklı yargı kararlarının olması bazı tartışmalara yol açmıştır. Buradaki esas boşluğun işverenlerin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda uygulanacak yaptırımın ve yaptırımların yeterince caydırıcı ve etkili olmadığı yönündedir (Dereli, 2013: 50).

Ancak, 6356 sayılı yeni yasa ise 23. Maddesi'nde getirdiği düzenlemelerle günümüze dek ortaya çıkan hukuki sorunları çözmeyi amaçlamaktadır. 23. Madde üç ayrı fıkrasında bu alanda söz konusu olması muhtemel üç

durumu da düzenlemektedir. 23. Madde'nin 1. fıkrasına göre, kural olarak, "işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır."

Anlaşılabileceği üzere, işçi ister yönetici seçildiğinde, isterse daha sonra yöneticilik yaptığı süre içinde iş sözleşmesini feshettiği takdirde, diğer şartlar da uygunsa, kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Aynı maddenin 2.fıkrasına göre ise, "iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır." Başka bir ifade ile, işçi kuruluşunda yönetici olmasından ötürü iş sözleşmesini feshetmeyen işçinin iş sözleşmesi askıda kalacak, bu yönetici görevinin "sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya görevinden istifa etmesi" hallerinde bir ay içinde ayrıldığı işyerindeki işverene başvurusu halinde, işveren kendisini bir ay içinde eski işine veya eski işine uygun düşen bir işe başlatmakla yükümlü olacaktır. İşveren işçiyi bahsedilen süre içerisinde işe başlatmazsa sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve fesihle ilgili hukuki sonuçlarla karşılaşacaktır (Dereli, 2013: 51).

6356 sayılı kanununun 23 /3' e göre, "Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise, başvurması hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır." Böylece 6356 sayılı kanununun 23 / 2'de belirtilen nedenler dışında görevi sona eren sendika yöneticisi işverene başvuruda bulunduğu takdirde işyerinde çalıştığı süreler ve fesih tarihindeki emsal ücrete dayalı olarak kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Böylece 23. maddedeki düzenlemelerin, olabilecek durumlara göre detaylı bir şekilde

açıklamaları içermesi nedeniyle bu konuda çıkabilecek muhtemel sorunlara son vereceği söylenebilir.

## 5.2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

İşçi kuruluşlarının en önemli organlarından biri halinde olan işyeri sendika temsilciliklerinin görev ve işlevlerini yerine getirebilmeleri sendikalar için hayati bir öneme sahiptir. Sendikaların karar ve faaliyetleri hakkında üyelerine bilgi akışı sağlayan ve işyerlerindeki sendikalıların da sorunlarını görüş ve fikirlerini sendika merkezine aktaran önemli bir çok görevleri vardır. Bu görevleri nedeniyle bir çok işverenin de dikkatlerini üzerine çeken bir durumdadırlar. Bu anlamda görevleri olanların sürekli gözetim altında olmaları ve en ufak hatalarının işverenler tarafından aleyhlerinde değerlendirilmesi kaçınılmazdır. Bu şekilde İşverenlerle iş ilişkisi devam eden bu temsilcilerin görevlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için diğer sendika yetkililerine göre işten atılma ve benzeri çeşitli ayrımcılıklara karşı daha iyi bir şekilde korunmaları gerekmektedir.

Bu durum aslında sendikacılığın temel bir ilkesi olarak sendika özgürlüklerinin geçerli olduğu tüm gelişmiş ülkelerde ve ILO' nun 135 Sayılı Sözleşmesi'nde bulunmaktadır. Türkiye 'de öteden beri uygulanan mevzuatı da aslında ILO' nun 135 Sayılı Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylandığı 1992 yılından önceki tarihlerde bile, Sendikalar Kanunu'nda işyeri sendika temsilcisine yönelik etkili koruma mevcut idi. 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesindeki hüküm bağlamında, "*işverenin sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği*" belirtilmiştir (Dereli, 2013: 51).

Önceki bütün dönemlerde Sendikal Mevzuatı değiştirmeye yönelik çeşitli yönetmelik ve yasa tasarıları temsilcinin güvencesinde ortaya çıkan zayıflamayı gidermeye çalışmışlardır. 6356 Sayılı Kanun da aynı olumlu yaklaşımı benimsemiştir. Bu amaçlarla yürürlüğe giren 6356 Sayılı Kanunun 24. maddesinin ilgili fıkraları aşağıda belirtildiği gibidir.

*24 - (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.*

*(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.*

(3) *Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.*

(4) *İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.*

Bu düzenlemenin isabetli ve dengeli olduğu açıktır. 24. madde'nin 5. Fıkrası ayrıca önceki tasarlarda öngörülen ve işverenle iş ilişkisi devam eden ve uygulamada "amatör sendika yöneticisi" olarak tanımlanan yöneticilerin güvencesini de sendika işyeri temsilcisinin güvencesi paralelinde düzenlemiştir. 5. fıkraya göre, " *bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.*" Diyerek ilgili dengeyi ve güvenceyi adeta tescillemiştir (İncirlioğlu, 2013: 67; Dereli, 2013: 50).

### **5.3. Sendika Üyeliği Özgürlüğünün Güvencesi**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun 25. maddesi I. fıkrasında, "işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları şartına bağlı tutulamaz" hükmüne yer vermiştir. Buna benzer şekilde olan 2821 sayılı yasanın 31. maddesindeki genel kuralı tekrarlamıştır. Ayrıca 2.fıkrada ise "işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" ilkesini ve bunun gibi, yine 25. maddenin 3.fıkrasında "işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz" kuralını, yine 2821 sayılı yasaya paralel ifadelerle vurgulamıştır. Buraya kadar olan kısımda 2821 sayılı kanun 6356 sayılı kanun arasında bir paralellik mevcut iken, bundan sonraki gelen maddelerde oldukça yeni ve caydırıcı hükümler yer almaktadır.

Örnek olarak, aynı maddenin 4. fıkrası sendikal nedenlerle işçi sözleşmesinin “fesih” halini “sendikal faaliyetlerde bulunma” halinden ayrı olarak ele almakta ve “işverenin fesih dışında, yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” denmektedir. Yaptırımını adeta sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetlere katılma halleri ile sınırlamakta, ancak “fesih”(işe son verme) durumunu 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesiyle ilgili hükümleriyle ilişkilendirilmektedir. Nitekim 6356 Sayılı Kanunun 25/ 5.fıkrasında, “sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21.maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde belirtilen tazminata hükmedilmez” denmektedir.

6356 Sayılı Kanunun 25/ 5.fıkrasındaki bu düzenlemenin ilk cümlesi, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerin dava açma hakkına sahip oldukları izlemine vermekte ve işçi sendikalarının tepkisine neden olmuş olsa da, aynı kanunun 5. fıkrasının son cümlesini okuduğumuzda “işçinin 4857 Sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” denmekte olup, söz konusu olumsuz görünen durumu kısmen önlenmediği söylenebilir. Ancak bu konuda ileride uygulamalarda yaşanabilecek ve yaşanması muhtemel problemlerin önüne geçebilmek için çıkarılacak olan yönetmelikler ile durumun açıklığa kavuşturulması gerektiği düşünülmektedir. Hatta bu konuda daha büyük tehlikelerden bahseden yorumlar az değildir. Örneğin Dereli’nin, ilgili makalesinde,

*“Bu yöndeki yoruma göre büyükçe bir işçi kesimi, diğer bir deyişle İş Kanunu şemsiyesi altında fakat iş güvencesi kapsamı dışında olanlar, bunun gibi Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre çalışanlar sendikal güvence dışında kalacaklardır. Nitekim 25. maddenin Gereğesine TBMM’de verilen bir önerge ile eklenen “5.fıkranın ilk cümlesinde yapılan değişiklikle iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikal tazminat alması düzenlenmiştir” ifadesi sendikalar açısından bu kötümser yorumu pekiştirmiştir. Ne var ki, 25. maddenin 5.fıkrasının son cümlesi, bununla belli bir çelişki taşısa da, “işçinin 4857 Sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” hük-*

*müne yer vererek bu kötümser yorumu kısmen önlemiştir” (Dereli, 2013: s.47).*

diyerek daha da büyük sıkıntıların yaşanabileceğine dikkat çekmektedir.

Diğer taraftan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanun taslağının TBMM komisyonunun kabul ettiği son metninde yer alan “sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin 4857 sayılı Kanunun 18.maddesinin 1. fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık, kıdem ve çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, bunlara ek olarak 4857 sayılı Kanunun 21.maddesinin 1. fıkrasında belirtilen tazminata (dört ay ile sekiz aya kadar olan ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatına) hükmedilemeyeceği cümlesi çok daha açık ve belirgin bir ifade idi (Narmanlıoğlu, 2012: 139-155).

Fakat burada tabii olarak, işçinin haklarını düşünmemiz gerektiği gibi, iş piyasasındaki realiteyi de göz ardı etmemek gerektiğini belirtmek gerekir. Aksi durumda kanunlar ve çalışmalar sadece yazıda ve teoride kalabilir. Hâlbuki yapılan kanunlar uygulanmak için yapılmalı ve uygulanabildiği oranda başarılı olarak kabul edilmelidir. Aksi durumlarda sürekli yenilemek ve değiştirmek zorunda kalınmakta ya da konu ile ilgili ortaya çıkan bir çok sorun mahkemelere intikal ederek, mahkemelerin iş yükünü artırmaktadır. Kısaca işçiyi işvereni, rakip firmaları, küresel sermaye ve işgücünün durumunu dikkate almadan yapılacak düzenlemeler uygulamada başarılı olamayacağı gibi, çalışma hayatına da pek bir katkı yapamayacak olup sürekli kayıt dışılığı ve sendikasızlaştırmayı teşvik edecektir.

Ancak Türkiye'nin bu konuda çok kaybedecek vakti olmadığı gibi, dünyada gelişen ve büyüyen bir ekonomiye ve çalışma hayatı ilişkilerine sahip olmak istemektedir. Bu nedenlerden dolayı da toplumun tüm kesimlerinin katılımının sağlanarak yapılması ve yapılan düzenlemelerin daha dengeli, çözümden yana uygulanabilir olacağı düşünülmektedir. Yani bu tür kanunlar sadece işçi ya da sadece işverenin değil de hem işçilerin (işçi temsilcisi olarak sendikaların) hem de işverenlerin asgari düzeylerde mutabık kalacakları ancak, işçiden yana pozitif bir şekilde düzenlenmesi çalışma hayatında ortaya çıkabilecek muhtemel sorunlara daha olumlu çözümler üretebilecektir.

İşçinin sendikal özgürlük nedeniyle korunması ihtiyacı daha çok iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde ortaya çıkmaktadır. Bundan başka çalışma süresinde sendikal ayırmacılığa karşı korunma hali ikinci derecede önemlidir denilebilir. Mevcut hukuka göre iş güvencesi kapsamına giren ve iş sözleşmesi sendika üyeliği veya sendikal faaliyetler nedeniyle feshedilen işçi ve ya işçilerin güvence hükümleri bağlamında sendikal tazminatın yanı sıra, iş güvencesi tazminatı isteme hakkı da söz konusu olabilir (Dereli, 2013: 48).

*“6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanun 25. maddesinin 6. fıkrasında iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin davada feshin nedenini ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin ise feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olacağı belirtilmiştir. 7. fıkraya göre ise, fesih hali dışında, işverenin sendikal ayırmacılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayırmacılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispatla yükümlü olacaktır”*

## 6. TOPLU PAZARLIKLA İLGİLİ KONULAR

Burada öncelikle, 6356 sayılı yasayla daha önce 2822 sayılı yasadaki bulunan ve değişikliğe gidilen birkaç madde üzerinde durup, bu yeni değişikliklerin ne gibi getirileri olacağı ve 30 yıllık süreç içerisinde ortaya çıkan sorunlara çözüm olabileme potansiyelini tespit etmeye çalışacağız. Konuyla ilgili olarak kısaca çerçeve sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi gibi maddeler ile toplu iş sözleşmesi yetkisi teşmil, arabuluculuk, grev oylaması ve grev erteleme gibi konulara değinilerek bu alanlarda getirilen yenilikler incelenecektir.

### 6.1.Çerçeve Sözleşmesi

6356 sayılı kanunun 33/1 ve 2 nolu fıkralarında toplu iş sözleşmesindeki düzenleme daha önce uygulanan 2822 sayılı kanundaki ile benzer ifadeler ile tanımlanmıştır. 3. fıkrasında ise yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak “Çerçeve Sözleşmesi” kavramının getirildiği görülmektedir. 34. maddede ise, “bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceği” kuralından hemen sonra “işletme toplu iş sözleşmesi” ve ülkemiz uygulamasında temelde bilinen ancak daha önceki 2822 sayılı

kanunda açıkça değinilmeyen “grup toplu iş sözleşmesi” kavramlarını açık bir şekilde ifade edildikleri görülmektedir (Dereli, 2013: 54).

Çerçeve sözleşmesinin uygulama alanına baktığımızda bu durumun 33. Maddenin 3. fıkrasına göre, “çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” 4. fıkra “çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır” denilerek çerçeve sözleşmesinin asgari ve azami süreleri belirtilmiştir. İşkolu toplu iş sözleşmesi konusu ile ilgili olarak ülkemizde 1980’ den önceki dönemde ortaya çıkan bir kısım problemler ve özellikle bazı işyerlerinde aynı zamanda adeta birbiriyle iç içe geçen grevlerin yaşanmasına neden olması, gibi sebeplerle 2822 sayılı yasada bulunan işkolu toplu sözleşmesine yer verilmediği belirtilmektedir (Dereli, 2013: 54).

## 6.2.Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Düzenlemeler

1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı yasada (TİSGLK) günümüze kadar geçen otuz yıllık süre içinde uluslararası ve ulusal platformlarda en çok eleştirilen konuların başında toplu sözleşme yetkisinin ön koşulu için kanunun gerekli gördüğü ön koşullar ve özellikle de işkolu barajıdır. Bilindiği gibi, bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10’unu, bu koşulu sağladıktan sonra da işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını, yani salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekiyordu. ILO organlarının içtihatlarına göre ise, çalışanların toplu pazarlık hakkını kısıtlayan işkolu ya da ulusal düzeydeki sayısal temsil koşulları örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüklerine aykırıdır (Dereli, 2013: 57).

Bu ve benzeri eleştirileri ve uygulamada yaşanan problemleri asgari seviyelere indirmek için, 6356 sayılı yeni kanunda işkolu temsil oranınının 41. maddenin 1. fıkrasında “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*” Denilerek işkolu temsil oranı yüzde 3 olarak belirlenmiştir.



Ancak bu konuda yapılan eleştiriler ve uygulamada yaşanması muhtemel olan problemler nedeniyle geçici 6. maddesinin 1.fıkrasında, “41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan 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 uygulanır”. Denilerek, söz konusu baraj sorununu çözmeye çalışmıştır. Burada kademeli olarak önce yüzde 1’e daha sonraki yıllarda yüzde 2 ve nihayet Temmuz 2018 tarihinden itibaren de yüzde 3 olarak uygulanacağı belirtilmiştir.

Söz konusu geçiş sürecinde uygulanacak olan yüzde 1 oranı kısmen kabul edilebilir bir seviye olarak görülebilirken, yüzde 2 ve yüzde 3 oranlarının ise aslında beklendiği gibi düşük oranlar olmadığı düşünülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açıklanan son verilere göre SGK ’ya kayıtlı işçilerin ancak yüzde 9,21 oranının herhangi bir sendika üyesi olduğu tespit edilmiştir. Bu gerçek doğrultusundan hareketle 2018 yılında uygulanacak olan yüzde 3 ülke barajı oranının aslında küçümsenmeyecek kadar yüksek bir oran olduğu daha iyi anlaşılacaktır. Her bir iş kolundan (toplam 20 İşkolu) doğal olarak birden çok sendika kurulabileceğine göre söz konusu yüzde 9 civarında bulunan sendikalı işçi oranının bölünebileceği ve faaliyette bulunan sendikalar arasından iş kolu bazında en fazla 3 tanesinin ülke barajını aşabileceği anlaşılmaktadır. Dolayısı ile günümüz şartlarında faaliyette bulunan toplamda 92 sendikadan teorik olarak en fazla 60 tanesi barajı aşabilir (Çelik, 2013: 1).

Pratikte baktığımızda ise sendika üyelerinin mevcut sendikalar arasındaki dengesiz dağılımı neticesinde şimdiki durumda ancak 43 tanesi yüzde 3 barajını aşabilmekte ve geriye kalan 49 sendika barajı aşamamaktadır. Ancak kademeli olarak uygulanacak olan yüzde oranlarına göre ise Temmuz 2016 yılına kadar yüzde 1 ve Temmuz 2016 - 2018 yılları arasında yüzde 2 oranlarının uygulamasında bile bugünkü mevcut sendika üyesi oranları ile HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK’e bağlı en az 20 sendikanın baraj altında kalma gibi riskleri bulunmaktadır (Çelik, 2013: 2).

Diğer taraftan mevcut durumda TÜİK verilerine bakıldığında ise Türkiye’deki çalışan işçilerin ancak yüzde 5’inin sendikalı olarak toplu iş sözleşmelerinden yararlanabildiğini göstermektedir. TÜİK’e göre Türkiye’de ücretli olarak çalışan toplam 16 milyon kişi bulunmaktadır. Bunlardan 1 milyondan biraz fazlası sendikalı olup, toplu iş sözleşmelerinden yararlananla-

rın sayısı ise 697 bin civarındadır. Bu bilgiler doğrultusunda şu sonuç çıkarılabilir. Türkiye’de sendikalaşma oranı yüzde 6 ile yüzde 9 arasında olup, toplu iş sözleşmelerinden yararlanma oranı ise yüzde 5 ile yüzde 8 arasında değişmektedir (Çelik, 2013: 3).

Ayrıca Türkiye’de öteden beri uygulanan işkolu sayısının 28 den 20 ye düşürülmesi nedeniyle de bazı problemlerin yaşanmasına sebep olabileceği tahmin edilmektedir. Bir taraftan sendikaların işkolu ve ulusal alandaki temsil oranları düşürülürken diğer yandan iş kolu sayısının azaltılması, hem mevcut iş kollarında bulunan işçi sayısını artıracak hem de ileride hangi işletmenin hangi işkolunda kabul edileceği gibi bazı problemleri getirmesi de muhtemeldir. Bu nedenlerden dolayı temsil oranlarındaki geçiş süreci olumlu olacağı beklenmektedir. İşkollarının belirlenmesinde ise daha önceki “Sendikaların Yapısı ve Kuruluş” ile ilgili bölüm başlığında bahsedildiği gibi, bu anlamdaki ölçünün uluslararası normların dikkate alınması ve işçi işveren kuruluşları ile konunun müzakere edilerek belirlenmesidir (Dereli, 2013: 57; Aydınli, 2012: 73).

### **6.3.Arabuluculuk**

Arabuluculuk sürecine geçmeden önce uyuşmazlıkların tespiti için 6356 sayılı kanununun 49. Maddesinde belirtilen “Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde 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”. Konularından özellikle sürelerin önemli olduğu ve bu süreye uymayan işçi sendikasının Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi’nin düşecek olmasıdır (Caniklioğlu, 2012: 53).

Arabuluculuk başlığı altında ise, 6356 sayılı Kanun barışçı bir toplu iş uyuşmazlığı çözümü yöntemi olarak arabuluculuk kurumunu 2822 sayılı yasada bulunan ve yeni yasada olmayan ilk önemli değişiklik “ihtiyari” ve “zorunlu” arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olmasıdır. Arabuluculuk müessesesi yine grev ve lokavttan önce başvurulması zorunlu, fakat sonucu bağlayıcı olmayan ve önceki yasadaki düzenlemelere göre daha sade bir süreç olarak ele alınmıştır. 50. Maddede 1. fıkrasında düzenlendiği biçimiyle, *“uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılımı olmazsa resen resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üye-*

*rinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuzmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir". 50/2 'de Arabulucu tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı gösterir taraflara önerilerde bulunur. 50/3,5' te ise, Arabulucunun görevi kendisine yapılan bildirimden itibaren on beş gündür, tarafların bu süre içinde anlaşması halinde süre en çok altı işgünü uzatılabilecektir. Bu süre sonunda anlaşma sağlanamamışsa arabulucunun üç işgünü içinde hazırlayacağı ve gerekli gördüğü önerilerini de eklediği tutanak görevli makama iletilecek, görevli makam da bu tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir. Diğer taraftan başka bir yenilik olarak, 60. Maddenin 7.fıkrasına göre, "Kanuni grev kararı alınan bir uyuzmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuzmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir". Denilerek Çalışma Bakanının kendisi ya da görevlendirebileceği birisinin de arabuluculuk yapabileceği belirtilmiştir (Dereli, 2013: 60).*

#### **6.4.Grev-Lokavtla İlgili Değişiklikler**

Bu konudaki en önemli değişikliğin "grev oylaması" ile ilgili 61. maddede yapılmış değişiklik olduğunu söylemek mümkündür. Grev oylaması ile ilgili süreçlerin daha önceki yasadaki işlemlerle aynı olduğu halde, oylamanın sonucunun sanki işçi sendikası isteğinin aleyhine olabilecek şekilde değiştirildiği görülmektedir. Çünkü, 61. Maddenin 3. fıkrasında, "oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuzmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz" denmiştir. Hâlbuki özelliğinden dolayı zaten grev kararının uygulanmasını engellemek anlamı ifade eden grev oylamasının 2822 sayılı yasada belirtilen "oylamaya katılanların" değil, "grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermeleri halinde grev kararının uygulanmaması söz konusu idi. Ancak, "oylamaya katılanların salt çoğunluğu" nun yerli görülmesi demek, grevin yapılmaması yönündeki kararın daha kolay çıkması anlamını ifade emektedir. Bu da toplu iş sözleşmeleri öncesi işçi sendikalarının elini güçlendiren bir hakkının zayıflatılması anlamında değerlendirilebilecek bir gelişme olarak düşünülebilir.

## **SONUÇ**

6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, hiç şüphesiz 2821 ve 2822 sayılı yasaların 30 yıllık uygulamaları ve bu uygulama sonu-

cunda ulusal ve uluslararası alanda ortaya çıkan bir çok sorunlu ve problemlili yönlerinin dikkate alınarak düzenlenen bir kanun metnidir. Bu anlamda özellikle ILO tarafından bir çok eleştiriye maruz kalan kanun maddeleri olan, yetkili sendika tespitinde kullanılan ülke barajı ve temsil yetkisi gibi şartlarda kullanılan oranların daha makul seviyelere çekilmesi gibi olumlu birçok düzenlemeler yapmıştır. Bununla birlikte sendikal güvenceler, sendika üyeliği ve sendika aidat oranlarının belirlenmesi konusunda getirmiş olduğu değişimler hem günümüzdeki gelişmelere daha uygun hem de uygulamadaki sağlayacağı kolaylıklar yönünden desteklenecek konular arasındadır.

Bütün bu olumlu yönleri ile birlikte eleştirilebilecek yönleri de yok değildir. Bunların başında işkollarının 28 den 20 ye düşürülmesinde kullanılacak kriterlerin net olmaması, toplu iş sözleşmesini yapacak olan sendikalarda aranan ülke barajının hala yüzde 3 olarak bulunması, sendika gelirlerinin denetiminin yeminli mali müşavirlerce yapılacak olması ve grev oylamasında yapılan değişiklikler yer almaktadır. Burada eleştirilen konular elbette uygulamada da takip edilecek ve tahminimiz buralarda ortaya çıkabilecek sorunların kanun değişikliği, yeni yönetmelikler, mahkeme ve bu konudaki doktrinin yorumlarıyla aşılabileceği şeklindedir. Aslında eleştirilen veya eleştirilebilen bir kanun kurum veya kişinin olumsuz ya da kullanılamaz olduğunu değil, bilakis daha iyi olabilmesi için gereklidir. Bu anlamda endüstriyel ilişkiler alanında yapılan bu değişikliğin hem iş dünyamıza hem ülkemize hem de sendikalarımıza bir hareket ve dinamizm getirmesi beklenilmektedir.

Burada uyumlu bir iş hayatı için konunun muhatabı olan üç aktöre de (işçi, işveren ve devlet) önemli görevler düşmektedir. En önemli görevin devlete düştüğünü söylemek mümkündür. Çünkü devlet bir yanda kanun yapan ve uygulayan otorite iken, diğer taraftan da bazı kamu kuruluşlarında çalışan işçiler adına işveren konumundadır. Sendikalar hem işçi hem de işveren temsilcisi olarak çok dikkatli bir yol izlemek zorundadır. İşçiyi ezdirmeyecek ancak işverenin de yatırım yapma ve daha çok üretip kazanabilme şevk ve arzusunu kırmayacaktır. Bilindiği gibi işverensiz işçi ve işsiz de işveren bir anlam ifade etmeyecektir.

### KAYNAKLAR

ARICI, Kadir, 2012: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu’na Göre Sendikaların Kapatılması”, İşveren Dergisi, Kasım- Aralık, C.50,S.6. ss.59-61.

AYDINLI, İbrahim, 2012: “İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar”, İşveren Dergisi, Kasım- Aralık, C.50,S.6.s.71-73.

BUZBAŞ, Necdet, 2012: “Sendikalar Nereye”, İşveren Dergisi, Kasım- Aralık, C.50,S.6. s.40-41.

CANİKLİOĞLU, Nursen, 2012: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım- Aralık, C.50,S.6, s.53-56.

COŞKUN, Solmaz, 2012, “İş Dünyasının Yeni Rehberi 6356” İşveren Dergisi, Kasım- Aralık, C.50,S.6, s.42-45.

ÇELİK Önder, 2013: “Sendikaların Baraj Bozgunu “ Çevrimiçi : (<http://sodep.gazete.com/?p=35584>), 20.02.2013.

ÇSGB, 2012: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

DERELİ, Toker, 2013: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.41-64.

Genel- İş Sendikası 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikamız Açısından Değerlendirilmesi, [http://Www.Genel-İs.Org.Tr/Dige\\_Incele.Php?İd=Mt13mw](http://Www.Genel-İs.Org.Tr/Dige_Incele.Php?İd=Mt13mw), (erişim 28.06.2013).

İNCİROĞLU, Lütfi, 2013: Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013/1s.65-68.

NARMALIOĞLU, Ünal, 2012: “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri,” Sicil Dergisi, s.139-155.

Temiz, Semih, 2013: Yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Hakkında Bir Değerlendirme, HAK-İŞ Dergisi, S.2 Ocak, 2013. s.35-38