

## TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ VE SENDİKAL HAKLAR BAKIMINDAN YENİ YASANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

**Serap Tezsezer**

Kırklareli Üniversitesi

Öğretim Görevlisi

[serap.tezsezer@kirkklareli.edu.tr](mailto:serap.tezsezer@kirkklareli.edu.tr)

*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 6356 sayılı yeni yasa (STİSK) ile çalışma ilişkileri bakımından bazı alanlarda temel düzenlemeler korunmuş, bazı alanlarda ise yeni düzenleme ve anlayışlar ortaya konmuştur.*

*Sendikal örgütlenme, sendikal faaliyetler, sendikaların iç işleyişi, sendikalaşma düzeyi, sendikalaşma, toplu sözleşme ve toplu pazarlık konuları açısından yeni yasanın değerlendirilmesi ve eski yasa olan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının karşılaştırılması amaçlanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Sendika, Toplu iş sözleşmesi*

**Alan Tanımı:** İş Yasası (İşletme ve Yönetim)

**ASSESSMENT OF THE NEW ACT IN TERMS OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS AND TRADE UNION RIGHTS**

The Act of Trade Unions and Collective Labour Agreement were published in the Official Gazette and entered into force on 7 November, 2012. With Act No. 6356 (STISK), basic regulations were protected in some areas in terms of labour relations, but new regulations and understandings were introduced in some areas.

The purpose of the study is to assess the new act in terms of unionisation, union activities, functioning of unions, level of unionisation, unionisation, collective labour agreement and collective bargaining and compare the new act with the Act No. 2821 on Unions and Act No. 2822 on Collective Labour Agreement Strike and Lock-out.

**Key Words:** Union, Collective Labour Agreement

**JEL Code:** K31

## 1.GİRİŞ

### 1.1.Toplu İş Hukuku:

18.yüzyılda buhar gücünün keşfi ile başlayan enerji kullanımı, sanayileşme hareketini başlatmıştır.Öncelikle İngiltere’de başlayan sonra da diğer batı ülkelerinin takip ettiği sanayi devrimi ekonomik ve sosyal hayatı derinden etkilemiştir.(Şakar,2011-4)Sanayi devrimi ile yeni bir işçi tipi ortaya çıkmış ve işçi sayısı hızla artmaya başlamıştır.Teknik gelişmelere paralel olarak seri üretim hızla artmış, fabrikalar büyümüş, işçi kitleleri bu alanlarda yoğunlaşmaya başlamıştır.(Gürbüz,2009-4)O dönem hakim olan kapitalizmin etkisiyle devlet, çalışma alanına müdahale etmemiştir.“Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” kuralı ile bireysel güç ve çalışmaların en üst aşamaya ulaşacağı ve ekonomik yaşamın kendiliğinden uyum yaratacağına inanılmıştır.(Çelik,2005-3)Liberal devletin bu bakış açısı umulanı gerçekleştirmemiştir.İşçiler o dönem çetin koşullar altında yaşamak zorunda kalmıştır.Özellikle kadınlar, çocuklar uzun çalışma saatleri, çok düşük ücretler ile adeta açlığa ve sefalete mahkum edilmişlerdir.Bu olumsuzluklar zamanla işçilerin işveren karşısında örgütlenme talebini doğurmuştur.İlk sendika kurma ve grev girişimleri ortaya çıkmıştır.Ancak o dönem devlet, buna şiddetle karşı durmuştur.Ücret ve çalışma koşullarının

iyileştirilmesi talebinin ekonomik açıdan dengeleri bozacağı gerekçesiyle sendika kurma ve grev girişimlerini yasaklamıştır.(Şakar,2011-5)

İşçi ve sermaye sınıfı arasında başlayan mücadelenin toplumda yarattığı çatışma ve tüm olumsuzluklar karşısında Avrupa ülkeleri çözüm arayışlarına girmiştir.1929 ekonomik krizi de devletin ekonomiye bakışını değiştirmiş ve varolan toplam talep yetersizliğini de gidermek adına işçiyi koruyucu düzenlemeler yapma gereği ortaya çıkmıştır.Çözüm yolları arasında, sendikalaşmayı hukuken tanıma, yasal düzenlemelerle çalışma alanına müdahale etme(Çelik,2005-5) –iş hukukunun ortaya çıkması-, liberal devlet anlayışı yerine “Sosyal Devlet” (Şakar,2011-5) anlayışının yerleşmesi gibi yöntemler uygulanmıştır.

Sendikalar yeni düzen içerisinde güçlenmeye başlamışlardır.Örgütlenmesini, üye sayısını hızla geliştirerek toplu iş ilişkilerinde taraf olmuşlardır. :

Ülkemizde sendika tanımı eski ve yeni yasaya göre aşağıdaki gibidir.

*Sendika, işçilerin ve işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan,demokratik esaslara göre işleyen,bağımsız bir özel hukuk tüzel kişisidir.(2821 sy.SenK.md.1)*

*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.(6356sy.STİSK.md.2/ğ)*

6356 sayılı yasada sendika tanımı biraz değişmiş gibi görünse de diğer maddeler itibariyle nitelikler yasada mevcuttur.

İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik,sosyal ve çalışma ile ilgili koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yaparlar.Bu hak ve çıkarların toplu pazarlık masasında karşılıklı olarak ortaya konması söz konusudur.Sendikanın güçlü olabilmesi demek, hak ve çıkarları gözeterek geliştirmesi anlamında başarılı olabilmesi demektir.Yani hem toplu pazarlık sürecinde hem de yeni katılımlar bakımından bu güce ihtiyacı vardır.Sendikalar güçlerini üyelerinden almakla birlikte, üye sayılarına bağlı olarak ekonomik, sosyal ve siyasal düzeni etkileyen güçlü etkenlerdir.Sendikaları salt işçiyi işveren

karşısında örgütleyen ve toplu sözleşmeye taraf olan bir örgüt olarak görmemelidir. Sendika aynı zamanda toplumda çalışma barışını sağlayan, kendi işkolunda üyelerinin hak ve çıkarlarını savunan bir oluşumdur. Başlıca gelirleri üye aidatları olan sendikaların en önemli faaliyeti, toplu iş sözleşmesi yapmaktır. İşçi sendikaları grev, işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işverenler lokavt hakkına sahiptirler. Sendikaların toplu sözleşme yapmak dışında, üyelerine, özellikle adli konularda yardımcı olmak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak, belli ölçülerde iktisadî teşebbüslere yatırımda bulunmak gibi sosyal ve ekonomik faaliyetleri de vardır. (Çelik, 2005-444)

Demokrasi yönetime katılmaktır. İnsanlar bu katılımı örgütler, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla ile de yaparlar. Bu anlamda sendikalı olmak hem işveren karşısında bir güç dengesi oluşturmak hem de hak ve çıkarlarının lehine güç sahibi olmaktır.

Sendikalaşma hakkı anayasamızla güvence altına alınmıştır. 51-58 arası maddelere bakıldığında sendika kurma hakkı ve üyelik ile ilgili özgürlükler gibi maddeler dikkat çeker. Burada temel amaç çalışma alanında örgütlenmenin toplumsal huzura ve barışa etkisinden yararlanmaktır.

Ülkemizde sendika hakkı ilk olarak 1947'de 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile tanınmıştır. Sendikacılık hareketinin 1871'de kurulmuş Ameleperver Cemiyeti ile başladığı da yazılır. İlk olarak 1909'da süregelen grevler nedeniyle Tatil-i Eşgal Kanunu çıkartılmıştır. Umumi hizmet gören müesseselerde sendika kurulmasını yasaklayan ve cezalandıran hükümler konmuştur. (Çelik, 2005-7)

1947 tarihli Sendikalar Kanunu, sendika hakkını tanımış ama grev hakkı tanımamıştır. Sendikacılık yine gelişmiş, 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.

1961 Anayasası'yla Türk sendikacılık hareketi güçlenmiştir. Grev ve toplu sözleşme haklarının anayasal güvence altına alınması ve 1963'de çıkartılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970'de Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976'da Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur. 12 Eylül 1980'den sonra DİSK kapatılmış, MİSK ise YURTİŞ Konfederasyonu adını almıştır. İşverenlerin sendikalaşması, işçilerinkinden daha sonra olmuştur. 1961'de

İstanbul işveren Sendikaları Birliği kurulmuş, 1962'de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) haline gelmiştir.1961 Anayasası'nın yerini olan 1982 Anayasası da, sendika hakkını düzenlemektedir.Ancak grev hakkı bakımından sınırlandırılmıştır.1980 sonrası sendikal faaliyetler ve grev hakkının kullanımı bakımından sınırlandırmalar getirilmiştir.Budoğrultuda oluşturulan 1983'te yeni bir 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe konmuştur.(Makal,2004-388)

## **2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası :**

6356 sayılı yasa 7 Kasım 2012 tarihinde kabul edildi..Bilindiği gibi 2821 sayılı yasa Sendikalar Yasası, 2822 sayılı yasa ise Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası idi.6356 sayılı yeni yasa ile 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki düzenlemeler birtakım değişikliklerle tek bir yasa haline getirildi.Bu çalışmada önemli bulunan bazı değişikliklere yer verilecektir.

### **2.1. İşkolu ve Baraj İle İlgili Değişiklikler :**

Yeni yasada işkolu sayısı 20'ye düşmüştür.Eski yasada 28 işkolu varken bu sayı düşürülmüştür.

Ayrıca, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, eski yasada yüzde on olan işkolu barajı değişmiştir.(<http://www.resmigazete.gov.tr-12.04.2013>)

Kendi işkolunda yüzde üç üye yapma zorunluluğu getirilmiştir.(STİSK md.41/1) İşkolunda çalışan bu işçilerin yeterlilik sayısına ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistiklerine göre karar verilir.Yayınlanan istatistikler, gelecek döneme kadar o işkolunda çalışan işçi sayısının tespiti bakımından geçerli olur.Yetki belgesi almak isteyen sendika Bakanlığa başvurduktan sonra yayınlanan istatistikler durumu değiştirmez. .(STİSK md.41/5)

Sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin yüzde üçünün kendi üyesi olması gerekli olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için başvuru tarihi itibariyle işyerinde yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olması zorunluluğu getirilmiştir.Böyle olması halinde o sendika işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. .(STİSK md.41/1)

Ancak yasanın geçici 6. Maddesinde "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye

konfederasyonlara bağılı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.”ifadesi yer alır. (STİSK Geç.md.6/1)Bu durumda toplu sözleşme yapma yetkisi ile ilgili baraj, 1/7/2016 tarihine yüzde bir 1/7/2018 tarihine kadar da yüzde ikidir.Ekonomik ve Sosyal Konseye dahil olmamış işçi sendikaları için baraj yüzde üçtür.Bu geçici madde düzenlemesi anayasanın “eşitlik” (82 Anayasası,md.10) ve “toplular iş sözleşmesi hakkı” (82 Anayasası,md.53) ilkelerine aykırıdır. (<http://www.gozlemgazetesi.com-11.04.2013>)

## **2.2.Yeni Yasada Kurucu Olma Koşulları :**

Yeni yasada değışen koşullardan ilki, kurucuların almaması gereken cezalar konusundadır.Alınmaması gereken cezalar eskisine göre azaltılmıştır.Yeni yasaya göre zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma gibi suçlardan ceza almama koşulu devam etmektedir.

Ayrıca Türk vatandaşı olmakı okuryazar olmak ve kamu hizmetinden mahrum olmamak gibi koşullar kaldırılmıştır.Kurucu olabilmek için işkolunda fiili çalışma koşulu yerine ise, herhangi bir işkolunda fiili çalışmanın yeterli olduğu hükmü gelmiştir. (STİSK md.6/1)

## **2.3.Sendikaların Genel Kurulları İle İlgili Bazı Düzenlemeler :**

Şube birleştirme ve kapatma yetkisi eski yasa ile genel kuruldan devredilemez iken, yeni yasa ile bu yetki, genel kurulun belirlediğı koşullar çerçevesinde Genel Yönetim Kuruluna devredilebilir biçimde değışikiğe uğramıştır.(STİSK md.11/1-h)

Ayrıca Yeni yasa ile Olağan genel kurulların toplantı süresi en geç dört yılda bir olması hükmü korunurken genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulu toplantılarıyla ilgili bazı süreler değışikliğe uğramıştır. (STİSK md.12/2)

## **2.4.Üyelikle ilgili Düzenlemeler :**

Yeni yasaya göre, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyelik kabul edilmezken, aynı işkolunda ve farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabileceklerdir Aynı işkolunda birden fazla üyelik olması durumunda ise sonraki üyelikler geçersizdir. (STİSK md.17/3)

Sendikalı olma yaşı düşürülmüştür.Yeni yasa ile onbeş yaşını doldurmuş olanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. (STİSK md.17/1)

Üyelikle ilgili noter koşulu kaldırılmıştır.Yeni yasaya göre Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemiyle üyelik başvurusu yapılabilir.”Sendikanın yetkili organının kabulü ile üyelik e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır”denmiştir. (STİSK md.17/3)

## **2.5.Sendikal Özgürlüğe İlişkin Düzenlemeler :**

Sendikaların özellikle üzerinde durduğu ve en çok eleştirdiği maddelerden biri de sendikal özgürlükle ilgili maddelerdir.Sendika üyesi olan, sendika üyesi olmayan ya da ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında işverenin ayırım yapamayacağı hükmü yeni yasada da korunmuştur. (STİSK md.25/1)

Bununla birlikte yeni yasa, sendikal bir nedenle sözleşmesi feshedilen işçiye, 4857 sayılı yasanın 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkı verir. (STİSK md.25/5)

4857 sayılı yasada adı geçen maddelerde,geçersiz sebeplerle fesih ile ilgili olarak otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ve en az altı aylık kıdem koşulları bulunmaktadır.(4857 sayılı İşYas.md.18)

İşçinin sendikal bir nedenle iş sözleşmesi feshedilmişse ve 4857 sayılı yasanın hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olamıyorsa, yeni yasa bu eşitsiz durumu biraz olsun gidermek adına, bu durumdaki işçilere sendikal tazminat istemiyle dava açabilme hakkı vermiştir. (STİSK md.25/5)Bu durumda 30 un altında işçi çalıştıran yerlerdeki işçiler, işe iade ile ilgili bir talepte bulunamayacak fakat sendikal bir nedenle işten çıkarıldıkları iddiası ile tazminat talep etmek üzere dava açabilecekler.

Ancak 6356 sayılı yasa ile işçi, sendikal bir nedenle işten çıkarıldığı iddiası ile dava açar ise, bu fesihın gerekçesinin sendikal bir sebebe dayandığını ispat etmekle yükümlü kılınmıştır.(STİSKmd.25/7)

## 2.6.Diğer Bazı Düzenlemeler :

6356 sayılı yeni yasa ile toplu iş görüşmelerinin süre sınırı ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.

İşçi sendikası kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye yapmış olmak zorundadır hükmünden başka bir de, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sözleşmenin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını da üye yapmış olmak zorundadır.Ayrıca bir de işyeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi bulunması zorunludur.İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk buna göre hesap edilir.Başvuru tarihinde yüzde kırk veya fazla üyesi bulunan sendikalardan en fazla üyeye sahip olan sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.(TİSK md.41/1)Esi yasada yüzde kırk zorunluluğu bulunmamaktaydı.

Yeni yasa ile dayanışma aidatı miktarı üyelik aidatını geçmemek üzere sendika tüzüklerine bırakılmıştır.Eski yasada dayanışma aidatı üyelik aidatının 2/3'ü kadar idi. Yeni Yasa ile toplu görüşmelere bir süre sınırı konulmuştur. Bu süre, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.Taraflar bu süre içinde anlaşma sağlayamazlar ise 2822 sayılı yasaya göre arabulucu isteyebilirlerdi.Ancak yeni yasa ile bu zorunlu hale gelmiştir.Bu durumda sendika, 60 gün devamındaki 6 iş günü içinde bu zorunluluğu yerine getirmezse yetkisi düşer.(STİSK md.49/1)

## 3.SONUÇ

Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının biraraya getirilmiş şeklidir.Bazı temel düzenlemeler korunmakla birlikte bazı alanlarda ise değişiklikler içeren bir yasadır.Yeni yasa genel olarak sendikaların beklentilerini tam anlamıyla yanıtlamazken, bazı alanlarda ise olumlu karşılanmıştır.6356 sayılı yeni yasa, eski olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile bazı temel konular açısından değerlendirmiştir.



## KAYNAKLAR

Çelik,Nuri,İş Hukuku Dersleri.İstanbul:Beta,2005

Erdoğan,Gürbüz,İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku.Ankara:Detay Yayıncılık,2009

Makal,Ahmet “Cumhuriyetten 21.Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”,Mehmet Zencirkıran(Ed),Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı.Ankara:Nova,2006,s.377-397

Şakar,Müjdat,İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku.İstanbul:Beta,2011

1982 Anayasası.md.10,md.53

<http://www.gozlemgazetesi.com/yazarlar/prof-dr-fevzi-demir/2245-toplu-is-iliskileri-25-yetki-tespiti-icin-basvuru-zamani.html-11.04.2013>

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm-12.04.2013>

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)

2821 sayılı Sendikalar Kanunu,m.1

4857 sayılı İş Yasası,md.18

