



TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNDE YENİ DÖNEM

**6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YASASI'NA İLİŞKİN
BİR DEĞERLENDİRME**

ERKAN BİLGE

KIRKLARELİ-2013



Kırklareli Üniversitesi
Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNDE YENİ DÖNEM

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YASASI'NA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

HAZIRLAYAN

ERKAN BİLGE

Kırklareli Üniversitesi Kültür Merkezi A Blok 39100
Kırklareli / Türkiye

Tel: 444 40 39 - 166

Faks: 0 (288) 212 23 59

E-Posta: kesam@kirkclareli.edu.tr

Web: <http://kesam.kirkclareli.edu.tr>

Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi
Analiz No: 2013-01

© Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi yayınlarının tüm hakları mahfuzdur. Kaynak gösterilerek yayınlanabilir.

E. Bilge. (2013). Toplu İş İlişkilerinde Yeni Dönem: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'na İlişkin Bir Değerlendirme. Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Analiz No: 2013-01, Kırklareli.

ÖZGEÇMİŞ

Erkan Bilge, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümü mezunudur. Mezuniyetinin ardından İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim dalında yüksek lisansını tamamlayan Bilge, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim dalında doktora eğitimini sürdürmektedir. Bilge aynı zamanda Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu İnsan Kaynakları Yönetimi Programında öğretim görevlisi olarak çalışmakta olup; çalışmalarını Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Hukuku alanlarında sürdürmektedir.

İÇİNDEKİLER

Giriş.....	1
1. Sendikalara İlişkin Düzenlemeler.....	2
A) Kuruluş	2
B) Kurucular.....	3
C) Sendika Üyeliği.....	3
D) Sendikal Güvence.....	3
E) Sendikal Faaliyetler.....	4
2. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Düzenlemeler.....	4
A) Toplu İş Sözleşmesi Türleri.....	4
B) Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi.....	4
3. Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeler.....	5
Sonuç.....	6



Kırkırelı Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi

KESAM ANALİZ

Analiz No: 2013-01

16/07/2013

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNDE YENİ DÖNEM: 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YASASI'NA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Giriş

Türk endüstri ilişkileri sisteminde yeni bir sayfa açmayı hedefleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 1983 tarihli 2821 ve 2822 sayılı yasaların, kabul edildiği dönemin getirdiği yasaçkı anlayışı barındırması sebebiyle sıkça eleştirilmesi, çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler nedeniyle uygulamada sorunlarla karşılaşması ve özellikle ILO'nun bu konuda var olan 87 ve 98 no'lu sözleşmeleri ile uyumsuz olması, değiştirilmesi konusunda uzun yıllardır gündemi meşgul etmekteydi. Yasayla birlikte göze çarpan en önemli değişiklik; toplu iş ilişkilerinin (2821 ve 2822 sayılı yasalar) tek çatı altında toplanmasıdır. Bununla beraber yeni yasa ile gerek sendikal yapı gerekse toplu pazarlık alanında birçok değişiklik gerçekleştirilmiştir.

1. Sendikalara İlişkin Düzenlemeler

A) Kuruluş

6356 sayılı yasa da 2821 sayılı eski yasa gibi sendikaların “iş kolu” esasına göre kurulabileceğini, meslek ve işyeri esaslı sendikal örgütlenmenin yeni dönemde de mümkün olmayacağını öngörmüştür. Ancak; iş kolu sayısı 28'den 20'ye düşürülmüştür. İş kolu sayısındaki bu düşüş; bazı işkollarının örgütlenme dışında bırakılmasından değil, birleştirilmesi sonucu meydana gelmiştir. Örneğin ayrı işkolu olan “dokuma” ve “deri” işkolları birleştirilmiş ve “dokuma ve deri” olmuştur. Yine işçi ve işverenlere kuruluş olarak sendika ve konfederasyon kurma hakkı tanınmış bunun haricindeki kuruluş tipine (federasyon, birlik vb.) izin verilmemiştir.

Erkan Bilge
Öğretim Görevlisi

İşçi ve işverenlere kuruluş olarak sendika ve konfederasyon kurma hakkı tanınmış bunun haricindeki kuruluş tipine (federasyon, birlik vb.) izin verilmemiştir.

Sendika üyeliği ile ilgili Yasanın getirdiği en önemli değişiklik, sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi için gerekli olan noter şartının kaldırılmış olmasıdır.

ILO'nun 87 no'lu sözleşmesi 2. Maddesinde belirtilen “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve ...” hükmü, gerek işyeri esaslı ve meslek kolu esaslı sendikacılık yapılabileceği, gerekse de federasyon ya da birlik tarzı örgütlenmelere gidilebileceği eleştirisini de beraberinde taşımaktadır.

Ayrıca eski yasada yer alan, sendikalarla ilgili “..Türkiye çapında faaliyet gösteren..” (3. Md.) ibaresinin yeni yasada yer almaması sebebiyle, yeni kurulacak olan sendikaların bölgesel veya yerel düzeyde kalmasının nasıl engelleneceğini veya kalıp kalmayacağını elbette uygulama gösterecektir.

B) Kurucular:

6356 sayılı yasa kuruculuk şartlarını eski kanuna göre oldukça esnetmiştir. Eski yasada yer alan “Türk vatandaşı olma, Türkçe okuryazar 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. Ayrıca kuruculuğa engel olan suçlar da yeni kanunda azaltılmış eski kanunda var olan “*kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar*” ibaresi yeni kanunda yer almamıştır. Böylece ülkemizde çalışma izni var olan yabancılar da Türkçe okuryazar olmadan sendika kurabileceklerdir. Sendika kurmak için fiilen işçi olmak yeterli olup ayrıca o işkolunda çalışma koşulu aranmayacaktır.

C) Sendika Üyeliği:

Sendika üyeliği ile ilgili Yasanın getirdiği en önemli değişiklik, sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi için gerekli olan noter şartının kaldırılmış olmasıdır. Bilindiği üzere noter kanalı ile yapılan başvuru, hem işçiye mali külfet yüklemesi hem de üyeliği zorlaştırması sebebiyle oldukça fazla eleştiriye maruz kalıyordu. Yeni yasa ile üyelik başvurusunun artık e-Devlet kapısı üzerinden yapılacağı belirtilmiştir. Yeni uygulama ile artık Bakanlıkça elektronik başvuru sistemi oluşturulacak ve e-Devlet kapısı üzerinden başvuru yapılacaktır. Devamındaki işlemlerde bir değişiklik ol-

mamıştır. Yine sendika yetkili organınca bu başvuru değerlendirilecek ve üyelik kabul edilecektir. Bu uygulamanın yürürlük tarihi yasanın yürürlük tarihinden bir yıl sonraya bırakmıştır. Üyelikle ilgili getirilen önemli değişikliklerden birisi de üyelik yaşının 16'dan 15'e çekilmesidir. Böylece İş Kanununda yer alan yaş kriteri ile uyum sağlanmıştır.

Ayrıca yeni yasada “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar.” şeklindeki yasak aynen korunurken; Anayasada yer alan birden fazla sendika üyeliğini kısıtlayan düzenlemenin referandum ile çıkarılmasından sonra “Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir” düzenlemesi getirilmiştir. Bu düzenleme ile esnek çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma imkanı sağlanmıştır.

Yasa ile getirilen bir diğer değişiklik; üyelik ve dayanışma aidatları ile ilgilidir. “Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.” Hükmü korunmuş, ancak “..işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez.” ifadesi koyulmayarak aidatta üst sınır kaldırılmıştır.

D) Sendikal Güvence

6356 sayılı yasa sendikal güvence ile ilgili eski yasada var olan genel kurallı tekrarlamıştır: “İşçilerin 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.” hükmünün (md. 25/1) yanında ayrımcılıkla ilgili hükümleri de aynen korumuştur (md. 25/2).

Ancak yeni yasa 25. maddenin 5. fıkrasında “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.” hükmü ile yeni bir tartışma yaratmıştır. İş Kanunu 18. madde, iş güvencesi kapsamını “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan....” şeklinde ifade etmektedir.

Bu düzenleme ile esnek çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma imkanı sağlanmıştır.

Yeni yasada sendika ve konfederasyonların hangi faaliyetlerde bulunabilecekleri belli bir madde altında sıralanmamış, yerine bu konu tüzüklere bırakılmış ve bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir.

Dolayısıyla yeni yasa **30 kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde ve 6 aydan daha az kıdemi olan işçileri sendikal güvence kapsamının dışında bırakmıştır.** Yasadan böyle bir ifadenin çıkmadığını savunanlar olsa da, bu haliyle yasa bu güvenceyi ortadan kaldırmıştır. Türkiye’deki toplam işçi sayısının yarısından fazlasını sendikal güvence kapsamı dışında bırakan bu hüküm, ILO’nun, temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biri olarak belirttiği 98 no’lu sözleşmeye aykırıdır. Bu konuda işçinin sendikal güvencesinin korunmasının, İş Kanununda belirtilen iş güvencesi hükümlerine bağlanması yerine sendikal mevzuatta ayrı ve özel biçimde düzenlenmesi çok daha yerinde olacağı şüphesizdir.

E) Sendikal Faaliyetler

Yeni yasada sendika ve konfederasyonların hangi faaliyetlerde bulunabilecekleri belli bir madde altında sıralanmamış, yerine bu konu tüzüklere bırakılmış ve bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir.

2. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Düzenlemeler

A) Toplu İş Sözleşmesi Türleri

6356 sayılı yasa, 2822 sayılı yasada var olan “işletme toplu iş sözleşmesi” ve “grup toplu iş sözleşmesi” kavramların yanı sıra “çerçeve sözleşme” kavramını getirmiştir. Yasa çerçeve sözleşmesini “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.” şeklinde tanımlamıştır.

B) Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile ilgili eski yasada var olan, %10 ülke barajı ve salt çoğunluk içeren işyeri barajı ön koşulları, ILO’nun 98 no’lu sözleşmesine aykırı olduğu gerekçesiyle sendika ve konfederasyonlar tarafından yıllarca eleştirilmiştir. 6356 sayılı yasa ülke barajını %3 olarak belirlemiş, işyerinde ise işçilerin yarısından fazlasının üye olması koşulunu aynen korumuştur. Yasa ayrıca eğer işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise (işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerini kapsayan) işletme barajını %40 olarak belirlemiştir.

Ülke barajı konusunda yıllarca eleştirilerini sürdüren konfederasyonlar, yeni yasada bu koşulun devamı konusunda, belki de kendi güçlerini koruma kaygısıyla beklenenden daha az eleştirel tavır takınmışlardır. Bazı işkollarının birleştirilerek sayılarının azaltılması ve bu işkollarında çalışan sayısının artması ile her ne kadar %10'dan %3'e indirilmiş dahi olsa baraj sorunu yaşayan sendika sayısı artmıştır. Bazı işkollarında toplam sendikalı işçi sayısının toplam işçi sayısının %3'ünün altında kaldığı, zaten sendikalı işçi sayısının az olduğu ifade edilerek eleştiriler yapılmış ve yapılmaktadır. Ülke barajı olmasının eleştirilmesi kanımca da doğrudur. Burada eleştirilmesi veya dikkat çekilmesi gereken asıl konunun sendikal örgütlenmenin giderek güç kaybetmesidir. Yeni yasa ile sendikal güvencenin sınırlarının oldukça daraltılmış olması da bu güç kaybında önemli bir faktör olacaktır. Ancak sendikal örgütlenmedeki bu güç kaybı, bugünün ve bu yasanın sorunu/sonucu değildir.

İşkollarının birleşmesi sonucu, sendikaların üye sayısı açısından baraja takılması ile toplu pazarlık süreçlerinin tıkanma riskine karşı yasa geçici 6. maddesinde belirli geçiş süreçlerinin uygulanmasını öngörmüştür. Buna göre; işçi sendikalarının toplu sözleşme yetki başvurusunda bulunabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara (Türk-iş, Hak-iş ve Disk) bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımından itibaren 2016 yılı Temmuz istatistiğine kadar %1, 2018 Temmuz istatistiğine kadar %2, 2018 yılında yayımlanacak olan Temmuz istatistik döneminden itibaren ise tüm sendikaların %3'ünü üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Ancak her ne kadar iyi niyetli bir düzenleme olsa da bu düzenlemede yer alan "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye işçi sendikaları..." kısıtlamasının ILO'nun normlarına ve eşitlik ilkesine aykırı düştüğü açıktır.

3. Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeler

Yeni düzenleme içerisindeki en önemli değişiklik **grev oylaması** ile ilgili olan düzenlemedir. Grev oylaması talebi ile ilgili süreçte herhangi bir değişiklik yapılmamasına karşın, oylama sonucu ile ilgili oldukça dikkat çekici bir değişiklik yapılmıştır.

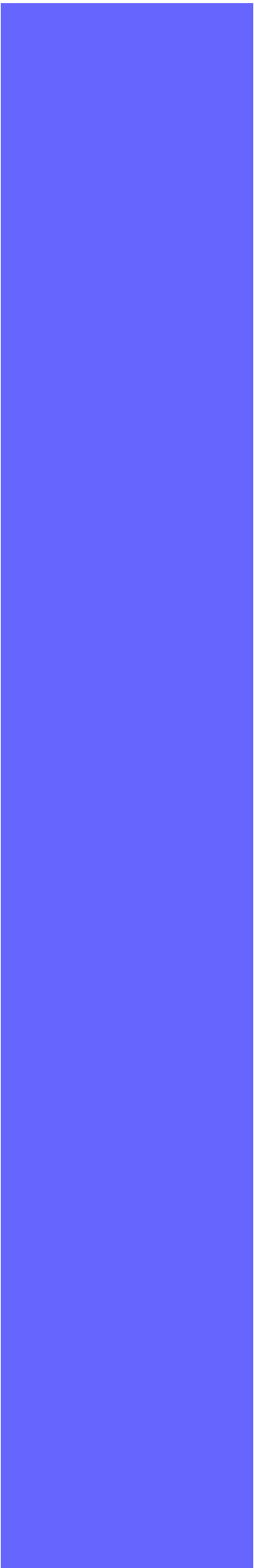
Yeni yasa ile sendikal güvencenin sınırlarının oldukça daraltılmış olması da bu güç kaybında önemli bir faktör olacaktır. Ancak sendikal örgütlenmedeki bu güç kaybı, bugünün ve bu yasanın sorunu/sonucu değildir.

Düzenlemenin; bir çok olumlu değişikliği bünyesinde barındırmasına rağmen, bir takım konulardaki süregelen duruşu muhafaza etmesi noktasında eskiden beri yapılmakta olan eleştirilere benzer şekilde tekrar eleştirileceği açıktır.

2822 sayılı eski yasada oylama ile ilgili “grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun” kararı ile grev kararının uygulanmaması söz konusu iken; yeni yasa “grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu” ifadesini getirmiştir. Bu değişiklik ile grev kararının uygulanmasının kaldırılması oldukça kolay hale getirilmiştir. İşçilerin haklarını koruma ve yeni haklar kazanma konusunda elinde bulundurduğu en önemli silah olan grevin, bu düzenleme ile by-pass edilip edilemeyeceğini önümüzdeki günlerde uygulamalarda göreceğimiz şüphesizdir.

Sonuç

6356 sayılı yasanın iş ilişkileri bağlamında neler getireceği ve sendikal hayata yönelik katkı veya götürülerinin ne olacağını şüphesiz zaman gösterecektir. Düzenlemenin; bir çok olumlu değişikliği bünyesinde barındırmasına rağmen, bir takım konulardaki süregelen duruşu muhafaza etmesi noktasında eskiden beri yapılmakta olan eleştirilere benzer şekilde tekrar eleştirileceği açıktır. Özellikle sendikal güvence konusundaki düzenlemeler, toplu sözleşme yetkisi için ülke barajının korunması ve grev oylaması ile ilgili değişiklikler gerek ILO tarafından, gerekse çalışanlar tarafından uluslararası standartlara uygun olmadıkları gerekçesiyle eleştirilmeye devam edecektir. Yapılan eleştirileri bünyesinde eritecek ve daha iyi bir düzenlemeye zemin olabilecek 6356 sayılı yasa bu bağlamda; endüstri ilişkileri tarihimiz açısından yeni ivmeler kazandıracak düzenlemelere giden yolda anlamlı bir başlangıç adımı olarak ele alınabilir.



EKONOMİK VE SOSYAL ARAŞTIRMALAR UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Tarihçe

Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, 12 Ocak 2012 tarihinde Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı bir birim olarak kurulmuştur.

Merkezin Amacı

Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi; başta Kırklareli olmak üzere Trakya Bölgesi'nde ve Türkiye'de köklü bir bilimsel araştırma geleneğini yerleştirmeyi, ulusal ve uluslar arası konularda siyasi, ekonomik, kültürel, sosyal ve hukuki nitelikli bilimsel araştırma ve çalışmalar yapmayı, yurt içi ve yurt dışındaki ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte ortak projeler yürüterek bilgi birikiminin oluşturulması ve paylaşılmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Merkezin Çalışmaları

Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi en başta üniversitemiz öğrencileri için, daha sonra Kırklareli, Trakya bölgesi, Türkiye ve en nihayetinde de tüm dünyaya yararlı olabilecek araştırma projeleri gerçekleştirmek ve konferanslar düzenlemek yoluyla üniversitenin bilgi birikimini güncel ve değişen ihtiyaçlara yanıt verir biçimde halkla paylaşarak, üniversite ile içinde yer aldığı toplumu bağlayan bir köprü vazifesi görecektir.

Merkezimiz bünyesinde kurulan, Sosyal Politika Araştırmaları, Yoksulluk Araştırmaları, Demografi Araştırmaları, İktisat Politikası Araştırmaları, Para Politikası Araştırmaları, Finans Araştırmaları, Bölgesel Araştırmalar, Endüstri İlişkileri Araştırmaları, Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları ve Sivil Toplum Araştırmaları birimleri ile Merkezin amaçları doğrultusunda düzenli veya düzensiz ulusal ve uluslararası nitelikte seminer, konferans, açık oturum, panel ve benzeri etkinlikler düzenlemek, süreli ve süresiz yayınlar yapmayı hedefliyoruz.

**Ekonomik ve Sosyal
Araştırmalar Uygulama
ve Araştırma Merkezi
Müdürlüğü
Kırklareli Üniversitesi
Kültür Merkezi A Blok
39100
Kırklareli / Türkiye**

**Tel: 444 40 39—166
Faks: +90 288 212 23 59**

kesam@kirkclareli.edu.tr

<http://kesam.kirkclareli.edu.tr>

