

# **Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar**

**Dr. Murat ÖZVERİ**



# **BİRLEŞİK METAL-İŞ**

## **BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI**

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İSTANBUL

**Tel:** (0216) 380 85 90      **Faks:** (0216) 373 65 02

**Teknik Hazırlık:** Birleşik Metal-İş

**Baskı:** Ömür Matbacılık A.Ş.

**No:** 04 / 2012

## İÇİNDEKİLER

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SENDİKAL HAKLARA DEVLETİN YAKLAŞIMI

1.1. Sendika Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Haklarının Türkiye’de Gelişim Seyri	11
1.1.1. Türkiye’de Sendikal Hareketin Yasalar Aracılığı İle Kontrol Altında Tutulma Uğraşları	12
1.1.2. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Gerekçesi	18
1.1.2.1.2010 Anayasa Değişikliği ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı	20
1.1.2.2.ILO Normları ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Gerekçesi	22
1.1.2.3. Tasarısının Gerekçesinde Yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı Yasaların Uygulandığı Döneme Yaklaşımı	23
a-2821 ve 2822 Sayılı Yasaların Uygulandığı Dönem ve Sendikalarda Yaşanan Güç Kaybı	24
b-Toplu İş Sözleşmelerinde Yaşanan Hak Kayıpları	24
c-Örgütlenme Hakkı Yaşama Geçirilememiştir	26
d- Sendikaların İnandırıncılıklarını Yitirmeleri ve Üye kayıpları	26
e- Zayıflayan Sınıf İçi Dayanışma Duygusu	29
f- İşlemeyen Sendika İçi Demokrasi	30

### İKİNCİ BÖLÜM

#### TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE SENDİKA HAKKI

2.1.Toplu İş ilişkileri Yasa Tasarısının Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeleri	32
2.1.1. Sendika Kurma Hakkı ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı	32
2.1.1.1.Sendikaların Önceden İzin Almaksızın Kurulabilmesi	33
2.1.1.2. Sendika Kurucularında Aranacak Nitelikler	33
2.1.1.3. Sendika Kuruluşunda İzlenecek Hukuki Süreç	34
2. 2. Sendikalaşmanın Düzeyi ve İşkolu Sendikacılığı	35
2.2.1.İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma ve İşkolu Barajları	38
2. 2.2. Tasarının İşkolu Sendikacılığında İsrarı	39
2. 2.3. İşkolu Sendikacılığı ve Aşırı Merkezileşmiş Sendikalar	41
2.3. Sendika Üyeliği ve Sendika Organlarının Belirlenmesine İlişkin Düzenlemeler	46
2. 3.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması	46
2.3.1.1. Sahte Sendika Üyeliği Sorunu	46
2.3.1.2. Sahte Sendika Üyeliği Sorunu ve Belgelere Dayalı Yetki Belirleme Yöntem 49	
2.3.1.3. Tasarıya Göre Sendika Üyeliği	50
2.3.1.4. Tasarıya Göre Yardımcı İşlerde Çalışan İşçilerin Sendika Üyeliği	50
2.3.1.5. Tasarıya Göre Sendika Üyeliğinin Kazanılması	51
2.3.1.6. Tasarıda Öngörülen Elektronik başvuru sistemi(e-devlet) Sistemine Yönelik Beklenti ve Kaygılar	52
a-Sistemin Kamu Müdahalesine Açık Olması	52
b-İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesinde Sorun Çıkacağı Endişesi	53
c-Sistemin İşveren Müdahalelerine Açık Olduğu Endişesi	54
2.3.2. Sendika Organlarının Belirlenmesi	55
2.3.2.1.Sendika Genel Kurulu Delege Seçimi	56
2.3.2.2.Sendika Genel Kurulları	59
2.3.2.3.Sendika Zorunlu Organlarına seçilenlere Siyaset Yasağı	60

## Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

2. 4. Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler	60
2. 5. Türk Hukukunda Sendika Hakkının Güvencesi	63
2.5.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi	64
2.5.1.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü Kavramı	65
2.5.1.2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Sendikal Tazminat	66
2.5.1.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün İşe Alma Aşamasında Güvencesi	66
2.5.1.2.2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün İşyerinde Çalışırken Güvencesi	68
2.5.1.2.3. Sendikal Faaliyet Sendika Üyeliği ve Sendikal Tazminat	68
a. 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 4773 sayılı Yasayla Değiştirilmesi ve Sendikal Taz	69
b-Sendikal Faaliyet	72
c-Sendika Üyeliği ve Sendikal Tazminat	75
d. Sendikal Tazminatta Kanıt Yükümlülüğü	76
e. Sendikalar Yasasının 31. Maddesi ve Bireysel Sendika Özgürlüğünü Koruma Düzeyi	78
2. 5. 2. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Tazminat	79
2.5.2.1. Tasarının İşe İade Davasından Bağımsız Olarak Sendikal Tazminatı Öngören Düzenlemesi	79
2.5.2.2. Tasarıya Göre Sendikal Tazminatta Kanıt Yükümlülüğü	82
2.5.2.3. Tasarının Sendikal Tazminata İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi	83
2. 5. 3. Sendika İşyeri temsilcilerinin Güvencesi	85
2.5.3.1. İşyeri Sendika Temsilcilerini Güvencelerinin Etkisizleştirilmesi (4773 Sayılı Yasa)	85
2.5.3.2. İşyeri Sendika Temsilcilerini Güvencelerine İlişkin Tasarıda Yapılan Düzenleme	86
2. 5. 4. Sendika Yöneticilerinin Güvencesi	90

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

3.1. Toplu İş ilişkileri Yasa Tasarısının Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemeleri	92
3.1.1. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısında Toplu Pazarlığın Düzeyi	93
3.1.1.1. Türk Toplu İş Hukukunda Toplu Pazarlığın Düzeyi	93
3.1.1.2. Tasarının Öngördüğü Toplu Pazarlık Düzeyi	94
3.1.1.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi	94
3.1.1.4. Toplu Pazarlık Düzeyinin İşyeri-İşletme Olarak Belirlenmesinin Yarattığı Açmazlar	96
3.1.1.5. Çerçeve Toplu İş Sözleşmesi	98
3.1.2. Tasarıya Göre Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma	99
3.1.3. Tasarıya Göre Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerinin Devri	100
3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi	101
3.2.1. Tasarıda Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin İşkolu Barajıyla Sınırlandırılması	104
3.2.2. Tasarıda İşyeri/İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetisi İçin Aranan Çoğunluk	105
3.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Bakanlık Tarafından Belirlenmesi	106
3.2.3.1. Bakanlığın Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Yanlı Davranabileceği	107
3.2.3.2. İş Kolu Barajı ve Bakanlığın Tutumu	108
3.2.3.3. Bakanlığın Yansız Davranmadığı İleri Sürülen Yetki Tespiti Örnekleri	109
3. 2. 4. Kayıt Dışı Çalışanların Yetki Tespitine Etkisi	111

3.2.5. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz	111
3. 3. Tasarının Esas Aldığı Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sisteminin Sendikalaşmaya Etkileri	114
3.3.1. Yetki Tespiti İstenilen İşyerlerinin Yıllara Göre Dağılımı ve Toplu Pazarlık Alanı	116
3.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sisteminin Metal ve Tekstil Sektöründe Sendikalaşmaya	117
3.3.2.1. Türk-İş'e Bağlı Türk Metal Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit Sayısı	117
3.3.2.2. DİSK'e Bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit	118
3.3.2.3. Hak-İş'e Bağlı Çelik-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit Sayısı	119
3.3.2.4. Türk-İş'e Bağlı TEKSİF Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit Sayısı	121
3.3.2.5. DİSK'e Bağlı Tekstil-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit Sayısı	121
3.3.2.6. Hak-İş'e Bağlı Öz İplik-İş Sendikası 1998-2009 Dönemi Yetki Tespit Sayı	122
3. 4. Yetki Tespitine İtiraz ve Sonuçları	123
3.4.1. Uzayan Yetki Belgesi Alma Süresi	123
3.4.2. Yetki Belgesi Almış Ancak Üyesi Kalmamış Sendikalar	129
3.4.2.1. Üye Kalmadığı İçin Yetki Sürecinin Kesilmek Zorunda Kalması	129
3.4.3. Yetki İtirazları ve Sendikalarla Ödün Pazarlığı	138
3.4.4. Yetki İtirazları Aracılığıyla Yetkili Sendikanın Belirlenmesinin Uzamasının Sendikal Rekabet İçin Kullanılması	139
3.4.5. Yetki İtirazları Aracılığıyla Yetkili Sendikanın Belirlenmesinin Uzamasının İşverenler Tarafından Kullanılması	141
3.4.6. Yetkili Olmayan Sendikayla Toplu İş Sözleşmesi İmzalayarak Yetkili Sendikanın Yetki Almasının Engellenmesi	143
3.4.7. Tasarı Sorunlara Yol Açan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemini Benimsemiştir	144

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE GREV HAKKI

4.1. Grev Hakkı	145
4.2. Tasarının Grev Tanımıyla Grev Hakkına Getirmiş Olduğu Sınırlamalar	146
4.3. Tasarıda Grev Hakkının Sınırlandırılması ve Uluslararası Sözleşmeler	149
4.3.1. Grev Hakkının Toplu Pazarlık Alanıyla Sınırlandırılması ve Uluslararası Hukuk	149
4.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Korunması Amacıyla Yapılan Grevlerin Yasaklanması	150
4.3.3. Yasaklanan Grev Biçimleri	151
4.3.4. Grev Yasaklarının Bulunduğu İşler	152
4.3.5. Grev Ertelemesi	153
SONUÇ:	155

**KISALTMALAR**

a. g. e.	Adı Geçen Eser
a. g. r	Adı Geçen Rapor
AB	Avrupa Birliği
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	Esas No
K.	Karar No
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İHAM	İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi
md	Madde
Sen. Y.	Sendikalar Yasası
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SÖK	ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi
TİS	Toplu iş sözleşmeleri ile
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Türk İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
T.	Tarih
9. HD.	Dokuzuncu Hukuk Dairesi
Yar.	Yargıtay
Yar. HGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yüksek Hakem kurulu	(YHK)

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1.2.1. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme	28
Tablo-1.1.2.2. Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme	29
Tablo-3.2.5.1. Yetki Tespit Davasında İtiraz Eden İşverenin Toplamasını İstedığı Belgeler ve Belgelerin Yasal Dayanakları	113
Tablo 3.3.2.1. Yıllar İtibarıyla Türk Metal Sendikası Yetki Başvuru Sayıları	118
Tablo 3.3.2.2. Yıllar İtibarıyla Birleşik Metal-İş Sendikası Yetki Başvuruları	119
Tablo 3.3.2.3. Yıllar İtibarıyla Çelik-İş Sendikası Yetki Başvuruları	120
Tablo 3.3.2.4. Yıllar İtibarıyla TEKSİF Sendikası Yetki Başvuruları	121
Tablo 3.3.2.5. Yıllar İtibarıyla DİSK Tekstil Sendikası Yetki Başvuruları	122
Tablo 3.3.2.6. Yıllar İtibarıyla Öz İplik-İş Sendikası Yetki Başvuruları	123
Tablo 3.4.1.1. Türk-İş’e Bağlı Türk Metal Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	124
Tablo 3.4.1.2. DİSK’e Bağlı Birleşik Metal Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	125
Tablo 3.4.1.3. Hak-İş’e Bağlı Çelik-İş Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	126
Tablo 3.4.1.4. Türk-İş’e Bağlı TEKSİF Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	127
Tablo 3.4.1.5. DİSK Tekstil Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	128
Tablo 3.4.1.6. Hak-İş’e Bağlı Öz İplik-İş Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)	129
Tablo 3.4.2.1. Türk-İş’e Bağlı TEKSİF Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları	130
Tablo 3.4.2.2. DİSK’e Bağlı Tekstil Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları	132
Tablo 3.4.2.3. Türk-İş’e Bağlı Türk Metal Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları	134
Tablo 3.4.2.4. DİSK’e Bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları	136
Tablo 3.4.2.5. Hak-İş’e Bağlı Çelik-İş Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları	137
Tablo 3.4.3.1. Sendikaların Yetki İtirazı Nedeniyle Kaybettikleri Üye ve Kaybedilen İşyerlerinde Çalışan Sayısı (1992-2009)	139
Tablo 3.4.4.1. Türk-İş’e Bağlı TEKSİF Sendikası’nın Yetki İtirazı Nedeniyle Yaşadığı Üye Kaybı	140

## Giriş

Bu çalışmada amaç toplu iş ilişkileri yasasının metal ve tekstil sektörlerinde örgütlenme çalışmalarına etkilerini incelemektir. Yasa tasarısı hızla TBMM'ne sunuldu, komisyonlardan geçti ve orada kaldı. Aradan dört aya yakın bir süre geçmiş olmasına karşın tasarı meclise dahi getirilemedi.

İlk kez bir yasa tasarısının meclise getirilmesi geciktirilmiyor. Konu sendikalar toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı olduğunda aslında tasarıların hazırlanıp, sonra bu tasarıların yasalasmadan unutulması çok sık tekrarlanmış bir durum olduğu için kanıksanmış olduğunu söyleme de olanaklıdır.

Ne var ki bu kez durum önemli ölçüde değişmiştir. İşkolu barajlarını - siyasi iktidarın canını sıkmadığı sürece- abartılmış üye sayıları ile aşan sendikaların çok önemli bir bölümü işkolu barajlarını aşamama riski ile yüz yüze gelmişlerdir. Bu risk ülkenin bir anda hızla sanayileşip işkollarında çalışan sayısının artması, artan çalışan sayısına oranla sendikaların üye yapmakta gecikmelerinden doğmamıştır. Bu risk sadece sendika üye sayıları ile işkolunda çalışan sayılarının SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) kayıtları esas alınarak tespit etmenin teknik olarak olanaklı hale gelmiş olmasından kaynaklanmıştır. Kayıt dışında çalıştığı için çalışan sayısında dikkate alınmayanları hesaba katmasak dahi sadece SGK kayıtlarına göre çalışan sayısı ile sendikaların gerçek üye sayıları karşılaştırıldığında var olan yasal düzenlemeye göre Türk İş, (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve Hak İş'e bağlı bir dizi sendika işkolu barajını aşmadığı için toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetme durumuyla karşı karşıya kalmıştır.

Gelinen noktayı özetlersek; halen yürürlükte olan bir yasa vardır. Bu yasaya göre toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli olan işkolu barajlarına ilişkin istatistiği bakanlık her yılın Ocak ve Temmuz aylarında açıklamak zorundadır. Bakanlık bu açıklamayı gerçek sayılar üzerinden yapması halinde birçok sendika barajın altında kalarak toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmektedir. Bu nedenle bakanlık yasayla işkolu istatistiklerini yayımlama görevini ertelemiştir. Erteleme süresi dolmuş olmasına karşın istatistikleri yayımlamayan bakanlık yapılan yetki başvurularına da cevap vermemeye başlamış, yetki tespit talepleri bakanlıkta birikmiştir. Bu durumu çözmek için var edildiği ileri sürülen bir yasa tasarısı vardır. Bu tasarı ise bir türlü mecliste tartışılıp yasalasmamaktadır. Yasalasımayan tasarı bir anlamda yürürlükte olan yasayı fiilen yürürlükten kaldırmış, fiilen uygulanamaz hale getirmiştir.

Bu öyle bir karmaşadır ki, bakan dahil hiç kimsenin önünü net görebildiğini söylemek olanaklı değildir. Ancak yine de tasarının ana fikrine, yönelimine, temel aldığı ölçütlere bakıldığında, işkolu istatistiklerinin nasıl



yayımlanacağı, işkolu barajlarının oranı gibi süreci tıkayan ana sorunların aslında ana sorun olmadığını, değişenlerin ayrıntıda olduğunu görmek olanaklıdır. Yüzlerce yıldır sendika ve toplu pazarlık hakları için geliştirilmiş olan bir anlamda artık “kadim” diye isimlendirilmesi gereken devlet anlayışı dipdiri bir şekilde yeni tasarıda da varlığını sürdürmektedir.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tarihsel gelişim içerisinde devletin sendikal haklara olan yaklaşımı özetlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde Toplu İş İlişkileri Yasa tasarısının sendika hakkına ilişkin düzenlemeleri, üçüncü bölümde toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin düzenlemeler, dördüncü bölümde ise grev hakkına ilişkin hükümler değerlendirmeye çalışılmıştır.

Çalışmada tasarının hükümet tasarısı olarak Meclise sunulduğu halinden komisyonlarda uğradığı değişikliklere kadar geçirmiş olduğu aşamalar birlikte değerlendirilmeye çalışılmış, son olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda kabul edilen metin değerlendirmede esas alınan metin olmuştur.

Çalışmanın amacı öncelikle sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına ilişkin “Kadim” devlet anlayışı özet olarak olsa da ortaya koymak, tasarının bu anlayışla örtüşen yanlarını değerlendirerek, tasarının metal ve tekstil sektörleri özelinde örgütlenmeye olan etkileri ele alınmaya çalışılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında hazırlamış olduğumuz “Türkiye’de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi Ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)”, başlıklı doktora tezimizden yararlanılmıştır.

Tasarıyı değerlendirirken, Sosyal-İş Sendikası tarafından hazırlanan yayımlanmamış bilgi notları ve tasarıya ilişkin değerlendirmeleri paylaşan Sosyal-İş uzmanı Onur Bakır’a, düzeltmelerde yardımcı olan Av. Saliha Sarı ve Özlem Usta’ya çalışmayı yayımlayan Birleşik Metal-İş Sendikası Yöneticilerine, böyle bir çalışma yapmamı önerip her aşamasında desteklerini sunan Birleşik Metal-İş Sendikası uzmanlarına teşekkür ederim. Dilerim çalışma yaşamına bu çalışmanın küçükte olsa bir katkısı olur.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## SENDİKAL HAKLARA DEVLETİN YAKLAŞIMI

### 1.1. Sendika Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Haklarının Türkiye’de Gelişim Seyri

Sanayi Devrimi sonrasında kurumları olan sendikaların kurulmaya başladıkları ilk yıllarda tüm dünyada siyasal iktidarların baskı, yıldırma politikaları ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Sendikaların varlığını kabullenmeyen siyasal iktidarlar bir yandan açık yasaklama yoluna başvururken öte yandan baskıları meşrulaştıracak, sendikaları sistemin doğasına yabancı kurumlar olarak sunacak tezler geliştirmeye çalışmışlardır. İngiltere’de işçi birleşmelerini yasaklayan “Birleşme Yasası (Combination Act)”, Almanya’da 1845 yılında çıkarılan ve işçilere örgütlenmeyi yasaklayan “Meslek Nizamnamesi” (Allegemenie Gewerbeordnung), Fransa’da 1791’de çıkarılan işçi ve işverenlere sendika kurmayı yasaklayan “La Chapelier” Yasası sendikalara karşı yasakçı anlayışı somutlayan örneklerdir.<sup>1</sup> Sendikaları yasaklamaya dönük yasakçı anlayış Kıta Avrupasıyla da sınırlı kalmamış Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) de karşılığını bulmuştur. Bu ülkede de sendikal örgütlenme anti tekel yasalarına dayalı olarak engellenmiştir.<sup>2</sup>

Sanayileşme sürecinin başında neredeyse bütün ülkelerde görülen sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının baskılanmasına dönük bu çabanın altında, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin bireysel sözleşme ve piyasa özgürlüğünü tehdit ettikleri algısının bulunduğu belirtilmiştir. Bu yaklaşıma göre “liberal felsefe, İngiltere’de Birleşme Yasağı Yasası’nı ortaya koyarken, Amerika’da mahkemelerin sendikalar aleyhine karar vermesine neden” olmuştur.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Murat Demircioğlu, **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 14, 1987, s. 63, 91, 187, 42

<sup>2</sup> Demircioğlu, a. g. e. s. 42

<sup>3</sup> Tekin Akgeyik, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, **Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Ocak 1998, Sayı 3, s. 53 “Her iki ülkede temel mantık işçi örgütlerinin, ticarete engel olduğu esasına dayanıyordu. Ayrıca 1789 Fransız

İngiltere'deki bu tehdit algısı, 1789 Fransız Devrimi'nin ardından artan işçi hareketlenmeleri, Avrupa'da artan huzursuzluklar gibi dış faktörler, 1780, 1796 ve 1798'de İrlanda ve İngiltere'de yaşanan isyanlarla birleşince, fabrikaları ticari kârlılıkları için bir tehdit olarak gören mülk sahibi sınıfların ve sermaye sahiplerinin, sendikaları siyasi istikrar için bir tehdit olarak gören devletin bu tehdit algısının bir paranoyaya dönüştüğü, sendikalara devrimin ajanları gözüyle baktıkları belirtilmiştir.<sup>4</sup>

Batı bu süreci uzlaşmayla sonlandırmıştır. Bir başka anlatımla sendikal hareket Batı'da düzeni korumak amacıyla da olsa yasal sistemin içerisine alınmış, siyasal iktidarlar zaman içerisinde işçi hareketiyle uzlaşmak zorunda kalmışlardır. Düzenin korunması hedefi sendikal özgürlüklerin de sınırını oluşturmuştur. Bu gerçekliğin pratik sonucunu ise düzeni korumak için var olan devletin sendikal haklara işçilerin taleplerini gerçekleştirmek için var olan ve en başta devlete karşı korunması gereken bir alan olarak bakmak yerine, aksine düzenin korunması amacıyla bağlantılı devletin kontrol ettiği kamusal bir faaliyet olarak nitelendirilmesinde kendisini göstermiştir.<sup>5</sup>

### 1.1.1. Türkiye'de Sendikal Hareketin Yasalar Aracılığı ile Kontrol Altında Tutulma Uğraşları

Sanayi devrimi sonrası batı ülkelerinde olduğu gibi Türk yasa koyucusu da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına önce yasaklama, yasaklamayla sonuca ulaşamadığında ise yasal düzenleme yaparak denetim altına alma anlayışını benimsemiştir. Yasa yoluyla denetimin en etkili yollarından birisini ise yasa koyucunun o günkü anlayışına uymayan sendikaları marjinalleştirerek sistemin dışında tutma yöntemi oluşturmaktadır.<sup>6</sup> Batı bu aşamaya zaman içerisinde ulaşıp, sendikal faaliyeti denetim altına alan hukuki bir yapı kurarken Türkiye'de sendikal hareketi denetim altına alacak hukuki yapı bu alanda ilk yasalaşma çalışmalarının

---

devrimine benzer bir hareketin İngiltere'de de meydana geleceği endişesi, yasaklayıcı bir mevzuatın ortaya çıkmasında etkili olmuştur.”

<sup>4</sup> Charles Barrow, **Industrial Relations Law**, Second Edition, by Cavendish Publishing Limited, The Glass House, 2002, s. 5

<sup>5</sup> Murat Engin, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 15, 1999,s.61 “Toplu iş sözleşmesi sistemini düzenleyen hukuksal yapı, siyasal statükoyu koruma kaygısıyla ve sendikal faaliyeti denetim altına alma amacıyla yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, toplumun bir kesiminin taleplerini ifade aracı ve devlete karşı korunması gereken bir özgürlük alanı olan sendikal faaliyeti adeta devlete ait kamusal bir işlev, toplumsal düzenin korunması görevi olarak sunulmaktadır.”

<sup>6</sup> Hakan Koçak, "15-16 Haziran'ın Aynasında Değişenler ve Değişmeyenler", **Özgür Gündem**, 15 Haziran 2012, s. 5 “Türkiye egemenlerinin gelişen bağımsız sınıf hareketleri karşısındaki politika repertuarlarının değişmediğini gösterir. Baskı, yasaklama; olmuyorsa etkisizleştirme, marjinalleştirme, güdümlü alternatifler kurma veya destekleme gibi yöntemler belli dozlarda ve bir sıralama içinde kullanılır.”

başladığı, sendikal hakların gündeme geldiği 1908 yılından itibaren<sup>7</sup> var edilmeye çalışılmıştır.<sup>8</sup> Grev hakkını düzenlemek için çıkartılan 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu grev hakkını düzenliyor gözükürken 8. Maddesinde getirmiş olduğu ayırık hükümlerle o günün koşullarında neredeyse var olan tüm işletmeleri sayarak grev yasağı getirmiştir.<sup>9</sup>

Sendikaların dünyada yaşadıkları gelişim seyrinin Türkiye içinde geçerli olmasına, sendikal hakların ekonominin gelişiminde bir engel olarak görülmesine, ülkede sanayileşmenin geç başlamış olması nedeniyle ekonomin henüz daha sendikal hakları kullanan işçi kitlesini kaldıramayacağı gerekçesinin ileri sürülmesine, belirli sınırlar içerisinde anlayışla yaklaşılabilir. Ne var ki bu tutum Türkiye’de süreklilik kazanmış, siyasi iktidarın kendi kontrolü dışında örgütlü bir gücün varlığından duyduğu endişede devreye girince, sendikaların ilk ortaya çıktığı dönemler için, günün koşulları vb. gerekçelerle zorlanarak olsa da anlaşılabilir bir durum olan sınırlama mantığı kabul edilebilir olmaktan çıkmıştır. Tüm bu gerekçeler bir türlü sona ermeyen sendika korkusuna sendikalar aracılığı ile düzen bozulacak korkusuna dönüşmüştür.

Sermaye birikiminin yetersiz olduğu koşullarda çalışanların sendika toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına sahip olmalarının ülkenin ekonomik gelişimini olumsuz etkileyeceği endişesi ilk sendikalar yasasının çıktığı Meclis-i Mebusan’dan günümüze kadar, dozu farklılaşsa da hep var olagelmıştır. Sadece tarihsel süreç içerisinde dile getirilmiş birkaç örnek, söylemeye çalıştığımız endişenin dönemselsel olmadığını, süreklilik taşıdığını ortaya koymaktadır.<sup>10</sup>

“Mücerrebdir (sınanmıştır), şimdiye kadar nerde sendika teşekkül etmiş ise, orada daimi surette sermaye aleyhinde bir esas teşekkül etmiştir. (...) Onun için, burada sermayedarını daimi surette tehdit altında bulunduracak sendikaların teşkili muzırdır. (...) Muzır

<sup>7</sup> Gülten Kutsal, **Türkiyede İşçi Sendikacılığı 1960-1968, İstanbul**; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, No:393, 1977, s.5 “Tatil-i Eşgal Kanunu ile bazı işyerlerinde sendika kurma ve grev hakkı yasaklanmıştır. (Mad. 8), Tatil-i Eşgal Kanunu (27 Temmuz 1909) ile imtiyazlı şirketlerle kamu hizmeti gören işletmelerdeki işçilerin sendika kurma ve grev yapmaları yasaklanmış ve bu işyerlerinde kurulu sendikalar feshedilmiştir. Böyle bir işyerinde çalışma şartları ile ilgili olarak bir uyumsuzluk çıktığı takdirde, bunun mecburî uzlaştırma yoluyla halledilmesi sistemi kabul edilmiştir.”

<sup>8</sup> Engin, a. g. e. s.61

<sup>9</sup> Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara; İmge Yayınevi, 1997, s. 272 “1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile, çalışma ilişkileri alanında, işçi ve işverenlerin formel bir biçimde sendikalar kurması yasaklanmış oluyor. Her ne kadar bu yasaklama, yasanın kapsamına giren kuruluşlarla sınırlıysa da, dönem itibarıyla bu kuruluşların gerek sayıca, gerek çalıştırdıkları işçi sayısı açılarından taşıdığı ağırlık, bu yasağın önem derecesini de yükseltmektedir.”

<sup>10</sup> A. Gündüz Ökçün, **Ta’til-i Eşgal Kanunu**, Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, 1982, s. 87-88

olduğundan dolayı Hükümet teşkiline mani olmuştur. (...) Onların teşekkül etmesi (...) üzerine, sermaye sahipleri büyük tehdit altına alınmıştır. Biz ise sermayeye muhtacız ve ona muhtaç olduğumuz bir zamanda, sermayeyi tazyik altına almak caiz değildir. (...) Şimdiki halde sendikanın teşkiline lüzum yoktur. Ne vakit oraya gelirsek, o vakit tetkik olunur. Memleketin ahval-i maliye ve iktisadiyyesi terakki ederse, sendika lâzım mıdır, değil midir? O vakit bahsedilir (alkış). Şimdiki halde hiç lüzum yoktur.”

Aynı endişeyi bu kez 4 Mayıs 1950 tarihinde Başbakan İsmet İnönü'nün İzmir seçim nutkunda görüyoruz:<sup>11</sup>

“Grev hakkı, hür işçilerin haklı bir talebi olarak bizim karşımıza çıkarılıyor. Bir defa, grev hakkının esaslı bir lüzum olduğu, eskisi gibi değil, şimdi birçok memleketlerde bile münakaşa mevzuudur. Ancak, ben, grev hakkının bizim bünyemize göre lüzumlu veya lüzumsuz olduğu mevzuunu da münakaşa etmeyi acele ve faydasız görürüm. Belki bir gün biz de, grev hakkını kabul ederiz. Fakat, ondan evvel yapacağımız işleri tamamlamak lazımdır.”

1956 yılında dönemin çalışma bakanı Mümtaz Tarhan'ın Meclis'te yapmış olduğu konuşma da aynı endişeyi vurgulamaktadır:<sup>12</sup>

“Grevi neden yapmadık? Ağır bir topu çamurlu, kaygan bir satha yerleştirmeden evvel zemini kuvvetlendirmek lazımdır... Grev hakkını şimdiye kadar niye realize etmedik? Grev yapmak için önce gelişmiş bir sanayiye sahip olmak gerekir, sanayimiz daha bebek halinde idi. Bu sanayiye daha bebek halinde öldüremezdik.”

Coşkun Kırca'nın 19.04.1963 tarihinde 275 sayılı Yasa'nın Meclis'te görüşülmesi sırasında yaptığı konuşma da aynı doğrultudadır:<sup>13</sup>

“Toplu iş sözleşmesi ve grev konularında yetişmiş, tecrübeli liderlerin yönetimi altında bulunmayan ve gelişi güzel teşekkül etmiş bir takım işçi gruplarına bu hakkı tanımanın, Türkiye'de anarşik grevler silsilesini yaratacağından komisyonumuz ciddi şekilde endişe eder.”

---

<sup>11</sup> İsmet İnönü, 4 Mayıs 1950 İzmir Seçim Konuşması, aktaran, Makal, **a.g.e.**, s. 262, Dipnot 340, İnönü'nün bu konuda muhalefet lideri olarak altı yıl sonra tam aksi doğrultuda söyledikleri için Bkz. Makal, **a.g.e.**, s. 260

<sup>12</sup> Mümtaz Tarhan Çalışma Bakanı olarak TBMM'de yaptığı konuşma, aktaran Makal, **a.g.e.**, s. 267

<sup>13</sup> Coşkun Kırca “Geçici Komisyon Başkanı Olarak TBMM'de Yaptığı Konuşma” **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, Cilt 16, 76. Birleşim, 19.04.1963, s. 429

2006 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasına ilişkin yasa tasarısı ile ilgili TBMM Dışişleri Komisyonu Raporu da aynı endişeye destek vermektedir:<sup>14</sup>

“Toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımı konusunda hükümler içeren bu madde ile ilgili olarak, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo ekonomik şartlar dikkate alınmış ve konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.”

Sendika toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ancak ekonominin izin verdiği ölçüde özgürlük tanıma anlayışı son olarak 2012 yılında hava yollarının grev kapsamına alındığı yasayla kendisini görünür kılmıştır. Türk Hava Yolları ile bu işyerinde örgütlü Hava İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine İktidar partisi olan AKP milletvekilleri tarafından TBMM'ye “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” başlığı altında hazırlanan kanun teklifi ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun( TSGLK) grev yasaklarını düzenleyen 29. Maddesinin birinci fıkrasına “Havacılık hizmetleri” eklenmiştir.

Değişikliğin gerekçesinde yine ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde grevli sendikal hakların verileceği anlayışı dile getirilmiş, bu kez klasik haline gelen ekonomik gelişmişlik gerekçesine küresel rekabetin gerekleri ifadesi eklenmiştir. Kanun teklifinin gerekçesine göre havacılık sektörü ülke ekonomisinin gelişiminde kilit bir rol oynamaktadır.<sup>15</sup>

“Dolayısıyla, çalışanların haklarını aramasında grevler çok etkili bir yol olmasına rağmen; toplumun kendi refahını sürdürebilme ve

---

<sup>14</sup> TBMM Dışişleri Komisyonu Raporu 2006, aktaran Aziz Çelik, “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, Derleyen Fikret Sazak, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 41

<sup>15</sup> “İstanbul Milletvekili Metin Külünk ve 2 Milletvekilinin; Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ve İçişleri Komisyonu Raporu”, **TBMM Tutanak Dergisi**, 24. Yasama Dönemi, Yasama Yılı 2, Sıra Sayısı 259, s. 4, “Havacılık sektörü yük ve yolcu taşımacılığı ile yurt içinde ve globalleşen dünyada ülkemizin söz sahibi olmasında son derece önemli bir fonksiyon icra etmektedir. Hava yolu ile yolcu ve kargo taşımacılığı; sanayi üretimi, ihracat, turizm açısından vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirilmekte, hava yolu ile ulaşılan her nokta yeni bir ticari pazar olarak ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Ülkemizin, havacılık sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin, bir kesintiye uğramaksızın çalışmaya ve yükümlülüklerini yerine getirmeye devam edebilmelerinin sağlanması, hem küresel rekabete aynı şekilde karşılık verebilmelerinin hem de bazı hizmetlerde sürekliliğin zorunlu bir gereği haline gelmiştir. Ayrıca, havacılık sektörü, çok uzun süreli ve oldukça üst düzey eğitimlerden geçmiş bir personel istihdamını gerektirmesi sebebiyle bu alanda kısa süre içerisinde istenilen nitelikte yeni bir personel bulunamayacak olması, sendikaların karşılanması zor taleplerine zemin hazırlamakta ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin bir anlaşmayla sonuçlanmasını zorlaştırmaktadır.”

zaruri ihtiyaçlarını giderebilme hakkı ile grevlerin milli ekonomi, şirketler ve vatandaşlar üzerindeki olumsuz etkileri gözönüne alındığında, havacılık sektöründe yer alan faaliyetlerin grev ve lokavt yapılamayacak işler kapsamına alınması önem arz etmektedir”

Yasa teklifinin mecliste tartışılması aşamasında da hem çalışma bakanı hem teklif sahibi milletvekili grev yasağını ekonomik gerekçelerle savunmuş, hatta toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yaz dönemine denk getiren sendikayı etkili olabilecek bir grev planladığı için suçlamaktan da kaçınmamışlardır.

Türk Hava Yolları'nı grev yasağı kapsamına alan yasa teklifini hazırlayan iktidar partisi milletvekiline göre, “Türk Hava Yolları ve iştirakleri 10 milyar dolara varan bilançosuyla küresel bir şirket, güçlü bir marka hâline gelmiştir.(...) Şüphesiz, dünya devletlerinin egemenlik mücadelesi ne kadar önemli ise uluslararası şirketlerin de rekabet edebilirlikleri bir o kadar önemlidir.(...) Son on yılda yaptığı sabit yatırımlar ile insan kaynaklarına yaptığı yatırımlar sayesinde bir dünya markası olan Türk Hava Yolları sıradan bir şirket değil, 74 milyonun alın terinin, vergisinin, duasının olduğu bir millî değerdir.”<sup>16</sup> Aynı milletvekili grev hakkını “millî değer” olarak tanımladığı Türk Hava Yolları'nın gelişiminin önünde engel, engellerin ortadan kaldırılmasının parlamentonun görevi olduğunu ilan etmiştir. Parlamento grev yasağı getirerek milli değer olan Türk Hava Yolları'nın gelişiminin önündeki engelleri ortadan kaldıracaktır.<sup>17</sup>

Grev yasağı için yasa teklifi hazırlayan iktidar partisi milletvekili “İşçinin en temel hakkı olan toplu sözleşme ve grev hakkı şüphesiz kutsaldır” sözleri ile grev hakkını kutsarken, kutsanan grev hakkının ancak ekonomiye zarar vermeden kullanıldığında bu kutsallığa yakışır bir hak haline geldiğini ifade ederek yüz yıldır süren hakim yasağcı anlayışı özlü bir biçimde bir kez daha dile getirmiştir.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Metin Külünk, “Türk Hava Yollarını Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifinin Görüşülmesi Sırasında TBMM Yapmış Olduğu Konuşma” **TBMM Tutanak Dergisi**, 121'inci Birleşim, 19 Haziran 2012 s. 26-28

<sup>17</sup> **A. e.** Dolayısıyla bugün burada milletin sahibi olduğu bir şirketin küresel bir marka olmasının heyecanını yaşarken karşılaşabileceği engellerin ortadan kaldırılması için milletin iradesinin temel yeri olan Parlamentonun da sorumlu olduğuna yürekten inanıyorum”

<sup>18</sup> **A. e.** “Ancak millete ait bir kurum, grev gibi kutsal bir kavram üzerinden, dikkat sayın milletvekilleri, grev gibi bir kutsal kavram üzerinden Türk Hava Yollarını yok etmek isteyen anlayışın 21'inci yüzyılın sendikacılık anlayışla örtüşmediği aşikârdır. Biz bu anlayışı soğuk savaş dönemindeki sendikacılık modelinde görüyoruz; biz bu anlayışı artık tedavülden kalkmış, geçmiş Türkiye'de görüyoruz. Bu anlayışın 21'inci yüzyıl Türkiye'siyle ilintisi de yoktur, bağlantısı da yoktur, olmayacaktır da.”



Sendika toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının Türkiye de “devlet’in güdümlü ve paternalist etki ve davranışları altında” biçimlendiği,<sup>19</sup> Çok partili siyasal yaşamın kurulmasına kadar geçen 1925-1945 döneminde “bir parti devlet özdeşliği” yaşandığı, işçilerin ve toplumun edilgen bir konumda ve izleyici durumda bulunduğu, topluma sınıfsız bir toplum olduğumuz anlayışının dayatıldığı ve paternalist ilişkilerin bu çerçeve içerisine oturtulmuş olduğu, haklı olarak sıkça vurgulanmıştır.<sup>20</sup> Türk Hava Yolları’nın grev yasağı kapsamına alan yasa teklifi aslında bu anlayışın halen sürdüğünü göstermesi açısından da çarpıcıdır. Grev yasağı getiren teklifin sahibi amaçlarını tam da paternalist anlayışla savunarak şöyle söylemektedir: “Emek mücadelesi verenlerle Türk Hava Yolları yönetimine şunu söylüyoruz: Oturun masada sorumluluğunuza sahip çıkın, barışçıl bir çözümü bulun.”<sup>21</sup> Paternalist anlayışa uygun olarak, tarafların üstün otoritenin belirlediği şekilde davranmasına karşın taraflardan birisinin bu nedenle zarara uğraması halinde, üstün otoritenin devreye girip bu zarara uğrayanı da koruyacağı yönündeki klasik iddiası tekrarlanmakta ve taraflara şöyle seslenilmektedir;<sup>22</sup>

“Bizim kapımız Türk Hava Yollarındaki kabin memuruna da sonuna kadar açıktır, pilotlara da sonuna kadar açıktır, emek veren hepsine açıktır. Bizim bu kanun teklifimiz buradan yasalışırsa Türk Hava Yolları yönetimine, bu, hiçbir zaman, oradaki emekçilerin emeğini istismar etme hakkını vermez. Eğer Türk Hava Yolları yönetimi bu anlamda bir eksiklik göstermeye kalktığında biz bunun hesabını Türk Hava Yolları yönetimine de sormasını biliriz hiç endişeniz olmasın.”

Yine üstün otoritenin kuralları herkesin çıkarına göre belirleyeceği ve genel yarardan ayrınıldığında kuralların yeniden belirleneceği, sendikal haklar somutunda “uslu sendikalar”<sup>23</sup> olunmadığında üstün otoritenin müdahale edeceği

<sup>19</sup> Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar” **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, s. 165

<sup>20</sup> Aziz Çelik, **Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2010, s. 117, 118

<sup>21</sup> Külünk, **a. g. e.** s.28

<sup>22</sup> **A. e.**

<sup>23</sup> Binali Yıldırım, “Ulaştırma Bakanı Olarak Türk Hava Yollarının Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifi Görüşmelerinde Soru Yanıt Bölümünde Yapmış Olduğu Konuşma”, **TBMM Tutanak Dergisi**, 113. Birleşim 30 Mayıs 2012, s. 98 uslu sendikalara tekrar grev hakkı verilebileceğine ilişkin Ulaştırma Bakanı ile muhalefet partisi milletvekilleri arasındaki polemik meclis tutanaklarına geçmiştir. Tutanaktan aynen aktarıyoruz. ““Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) - Kaldı ki grev yasağı kalıcı bir yasak değildir.” Özgür Özel (Manisa) – “Uslu çocuklara tekrar verilebilir.” diyorsunuz.” Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) – “Bu, geçmişte grev yasağı getirilen iş kollarında daha sonra kaldırılmış,

ve genel yarar çerçevesinde kuralların belirleneceği Ulaştırma bakanın tarafından grev yasağı vesilesiyle bir kez daha dile getirilmiştir.<sup>24</sup> Ulaştırma bakanına göre; "Millî hava yolunu korumak bizim görevimizdir."<sup>25</sup>

Görüldüğü gibi örneklerin tamamında sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarından duyulan endişeyi görmek olanaklıdır. Üstelik bu endişe ilk dile getirildiği tarihten neredeyse bir asırdan fazla bir süre geçtikten sonra (104 yıl) geçtikten sonra bir kez daha benzer sözcüklerle Meclis tutanaklarına geçmiştir. Tüm bu sözler, özgür toplu pazarlıktan duyulan endişenin sürekli olduğunu ortaya koyan saptamalardır.<sup>26</sup>

Tarihsel süreci, yukarıda yer vermiş olduğumuz örnekler ışığında özetlemek gerekirse, ülkemiz özelinde yasa koyucunun, sendikaların demokratik baskı grubu olma özelliklerini<sup>27</sup> görmezlikten gelmiş, endişelerinden kurtulamamış, sendikal özgürlükleri olabildiğince kontrol edebileceği bir yasal çerçevede tanıma gayreti içerisinde olmuştur. Yasa koyucu hak verdiği aşamada ise sendikal faaliyeti belirli koşulları taşıyan sendikalara yine Yasa'da belirtilen belirli koşullarda toplu iş sözleşmesi yapma, greve başvurma hakkına indirgemıştır.

### 1.1.2. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Gerekçesi

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının genel gerekçesinde, tasarının hazırlanma amacı bir birine bağlı iki ana fikir üzerinden açıklanmaya çalışılmış olduğu görülmektedir. Bu amaçlardan birincisi sendikal hakları düzenleyen ve halen

---

bazı iş kollarında yokken de ilave edilmiştir." "Özgür Özel (Manisa) - "Yandaş bir sendika olursa veririm o hakkı" diyorsunuz öyle mi? "Ulaştırma, Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım (İzmir) - Eğer yasaya bakarsanız 83'te çıkan yasaya 88'de bir sürü iş kolu daha ilave edilmiş, 29'uncu maddeye." Özgür Özel (Manisa) – "Buradan işçilere: "Yandaş bir sendikaya üye olup örgütlenin, vereyim bu hakkı." mı diyorsunuz?"

<sup>24</sup> A. e.

<sup>25</sup> A. e. "Şimdi, normal şartlarda bu sözleşme eylülde başlayıp aralığın sonunda biterse hiç kimse mağdur olmayacak. Neden sendika bunu başlatmıyor? Çünkü yaz sezonuna gelip, yaz sezonuna bunu taşıyabilirse, o zaman belki daha fazla hak alırım... Bunu da anlayabilirim ama mağdur olan insanların hakkı ne olacak?"

<sup>26</sup> Çelik, a. g. e., s. 47 Sendika Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Haklarının Düzeni bozacağı endişeleri için Bkz. **Türkiye'de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi Ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2012, s. 264, s.122

<sup>27</sup> Mahiroğulları, a.g.e., s. 167, Yazar, 5018 sayılı "Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sendikalara "siyaset yapma" yasağı getirilerek, bir anlamda sendikalaşmaya anlam kazandıracak, üyeliği cazip kılacak, sendikaların üyelerine ilave çıkarlar, yeni haklar elde etmek için yasama ve yürütme organlarını etkileyebilecek derecede "baskı işlevi" kullanılmamıştır" demektedir.

yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla sendikal hakların gerçekleştirilmelerinin olanaklı olmadığı saptamasına bağlı olarak sendikal alanın “özgürleştirilmesi” olarak ifade edilmiştir.<sup>28</sup>

Tasarıya göre, “2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişiklik, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur.”

Gerekçeden anlaşılan ikinci amaç ise tasarı ile yıllardır sorunlu olan Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilişkilerini sendikal hakları ILO normlarına uygun hale getirerek çözüme kavuşturmadır.<sup>29</sup>

Tasarının gerekçesinde sendikal hakların gerçekleştirilmesi sorununun çözümü “Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun” yapmak olarak tarif edilmiştir. Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ise “Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir.”<sup>30</sup>

Gerekçede 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklik, 2821 ve 2822 sayılı yasaların yasakçı mantığı ve ILO ilkeleri temel dayanak noktaları olarak gösterilmiş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tasarının gerekçesi ile önerdiği değişikliklerin uyumlu olup olmadığı konusunu değerlendirebilmek için bu öncelikle atf yapıldığı bu üç dayanak noktasına kısaca bakmakta yarar vardır.

<sup>28</sup> Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı, 31.01.2012 Tarihinde TBMM’ne sunulan Tasarı, s.1. [www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr), Erişim T. 08.08.2012 “Gelinek noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir.”

<sup>29</sup> **A. e.** Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının gerekçesinde Türkiye ILO ilişkilerine değinilerek bu ilişkideki sorunlar özetlenmiştir. Yapılan özet değerlendirmeye göre, “Türkiye’nin ILO’ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır”

<sup>30</sup> A. e.

### 1.1.2.1. 2010 Anayasa Değişikliği ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı

12 Eylül 1980'den sonra hem çalışanlar hem sendikalar açısından yasaklı bir dönemin başladığı bilinmektedir. Başta Anayasa olmak üzere, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların tamamı yasakçı bir anlayışla, sosyal koruma ilkesi bir tarafa itilerek, biçimsel eşitlik anlayışı ön plana çıkarılarak ve sendikalaşma, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi haklar kerhen tanınarak hazırlanmıştır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) XII. Olağan Genel Kurulunda çalışma yaşamında yapılması istenilen tüm değişiklikler ise istisnasız hemen hemen rapordaki gibi tek yanlı olarak Anayasa ve Yasalara geçirilmiştir.<sup>31</sup>

1982 Anayasası'nın öngördüğü biçimsel eşitlik anlayışı tarafsızlığı değil, güçsüzü korumasız kılarak, sonuçta güçlüden yana taraf olmayı getirmiştir.

1982 Anayasası grev hakkını korumayı değil kerhen tanıdığı bu hakkı, ayrıntılı hükümleriyle sınırlamayı hedeflemiştir.

Anayasa siyasal grev hakkını ortadan kaldırmış, 2821 sayılı Yasa, sendikaların siyaset yapmalarını, siyasi partilerde yönetim organlarında görev almalarını yasaklamıştır.

Genel Grev ve dayanışma grevi yasaklanmıştır.

Hak grevinden anayasal güvence kaldırılmış, yasada yapılan grev tanımıyla hak grevi yasal grev tanımının dışına çıkartılmıştır.

Çok özet olarak sıraladığımız bu olgular Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı'nda 2010 Anayasa değişikliğine atıf yapılmasını anlamlı hale getirmektedir. Ne var ki 2010 Anayasa değişikliği, tasarının gerekçesinde ileri sürüldüğü ölçüde 1982 Anayasası'ndaki sendikal özgürlükleri kısıtlayan düzenlemeleri ortadan kaldırdığını söylemek de olanaklı değildir.

7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı kanunla yapılan Anayasa değişiklikleri ile 51. Maddenin dördüncü fıkrasında yer alan “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü Anayasa metninden çıkarılmıştır. İlk bakışta sendika özgürlüğü açısından olumlu olarak gözüken bu değişiklik sendikal örgütlenme biçimi olarak sadece işkolu sendikacılığına izin veren bir yasal sistem içerisinde anlamlı olmaktan çıkmaktadır. Aksine 2822 Sayılı TSGLK da

<sup>31</sup> Türk-İş, **Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı**, Ankara, Türk-İş Yayını, Tarihsiz, s. 3 “Anayasa Tasarısının özellikle ekonomik hak ve özgürlükler alanındaki yegane kaynağı, son on yıldır Türk-İşverenlerinin raporlarıdır, bu raporlara geçen görüşleridir.” Ayrıca Bkz. Türk-İş, “Türk-İş Yönetim Kurulunun Milli Güvenlik Konseyine İş Yasaları İle İlgili Olarak Yaptığı 14 Mart 1983 Tarihli Başvuru”, **Sağlıklı Bir Demokrasi İçin İşçi Haklarını Koruma Çabası**, Ankara, Onüçüncü Genel Kurul 21-25 Aralık 1983, s. 203, 204 “İşveren isteklerinin ne ölçüde tasaklara yansımış olduğu yetkililerinin beyanlarıyla açıkça ortadadır. Böyle bir yaklaşımın işçiler aleyhine son derece vahim bir dengesizlik yaratacağı ve bu halin engin bir huzursuzluk kaynağı olacağı dikkate alınmalıdır.

düzenlenen yetki sisteminin korunduğu koşullarda korkutucu bir düzenleme haline dönüşebilecektir.

1982 Anayasanın 54. Maddesi kolektif haklara ilişkin anayasayı yapan darbecilerin “yasakçı mantığının” en fazla kendisini göstermiş olduğu bir madde olma özelliğini taşımaktadır. Daha açık bir ifadeyle 54. madde grev hakkını tanıyan ve güvence altına alan bir yaklaşımla değil, grev hakkını sınırlayan ve uygulanmasını imkânsız hale getiren bir anlayışla ve adeta bir yönetmelik biçiminde yazılmıştır.

Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, yasakçı anlayış açık net bir şekilde “Grev ve Lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyumsuzluk çıkması halinde tanınmış; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir” sözleriyle dışa vurulmuştur.

2010 Anayasa değişikliğinde olumlu olarak nitelendirilebilecek belki de tek hüküm Anayasanın 54. maddenin 3. Fıkrasında yer alan ve cezaların şahsiliği ilkesiyle açıkça çatışan “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur” hükmü ile ve 7. Fıkrafta yer alan “Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükümleridir. Ancak, değişiklikle birlikte değişiklik öncesi var olan yasakların ortadan kaldırıldığını söylemek de ne yazık ki olanaklı değildir. 54. Maddenin ilk fıkrasında yer alan ve grev hakkına sadece menfaat grevi aşamasında güvence getiren hükümdeki grev hakkının menfaat grevi ile sınırlanmış biçimi, yasalarda yer alan veya alabilecek olan grev yasaklarına anayasal dayanak olmayı sürdürebilecektir.

Üstelik bu saptama yukarıda ayrıntılarına yer verilen Hava Yollarını grev yasağı kapsamına alan yasa değişikliği ile endişe olmaktan çıkıp somut bir olgu haline gelmiştir.

Dolayısıyla gerekçede 2010 Anayasa değişiklikleri ile sendikal alanın özgürleşmesi amacı arasında ilişki kurmak toplu iş ilişkileri yarasını bu değişiklikle gerekçelendirmek 2010 anayasa değişikliklerinin etkisinin abartılmasıdır.<sup>32</sup> Sonuç

---

<sup>32</sup> Konuyla direk ilgisi olmadığı için sadece anımsatmak isteriz ki, Anayasanın 53. maddesine 23.7.1995 tarihinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine “toplular görüşme” imkânı sağlanmıştır. Grev hakkını öngörmeyen, hatta “toplular sözleşme “ kavramını kullanmaktan kaçınan bu değişikliği kamu görevlilerine toplular sözleşme hakkı tanınması olarak anlamlandırmak olanaklı olmamıştır. 2010 yılında yapılan değişiklikle grev hakkına yönelik hiçbir ilerleme göstermeden, toplular sözleşme hakkı denilmiş, uyumsuzluğun çözümü için zorunlu tahkim öngörülerek kamu görevlilerinin grev haklarının önü dolaylı olarak tıkanmıştır.

olarak 2010 yılında yapılan değişiklikler bu alanı özgürleştirmekten uzak, kolektif hakların hak ettiği güvenceyi sağlamayan, etkisiz, olmanın ötesine geçemeyecek değişikliklerdir.

### **1.1.2.2. ILO Normları ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Gerekçesi**

Tasarının gerekçesinde her ne kadar “hak etmediği” vurgusuyla ifade edilmiş olsa da sendikal hak ve özgürlükleri sınırlayan yasalar nedeniyle Türkiye ILO ilişkilerinin sorunlu olduğu saptaması bir gerçekliğin ifadesidir.

Üyesi olduğu ILO normlarına aykırı yasal düzenlemeleri ortadan kaldırmayan Türkiye'nin ILO da karşılaştığı tutumu hak etmediğini söylemek ise olanaklı değildir. Gerekçede atf yapılan uluslararası sözleşmeler ve ILO ilkeleri esas alındığında bu sözleşmelere aykırı yasal düzenlemeleri somut olarak sıraladığımızda eleştirilerin çok da haksız olmadığı görülebilecektir.

Türkiye’de yürürlükte olan yasal düzenlemelerden işçiler açısından sendika hakkına ilişkin uyumsuz kuralları aşağıdaki gibi sıralamak olanaklıdır;

- “Üst kuruluşlar oluşturma hakkının konfederasyonlarla sınırlı tutulması ve federasyonlar kurulamaması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesinin zorunlu olması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- İşçi sendikalarının “işkolu” ve kamu görevlileri sendikalarının da “hizmet kolu” temeline dayalı olarak kurulmasının ve Türkiye çapında etkinliklerde bulunmasının zorunlu tutulması (2821, m. 3/1 ve 4688, m. 4);
- İşçilerin ve kamu görevlilerinin, işyeri ya da meslek temeline dayalı sendika kurmalarının yasaklanması, böylece örgütlenme özgürlüğünün alt ve üst düzeylerde sınırlandırılması (2821, m. 3/3 ve 4688, m. 4/2, 2. cümle);
- Sendika kurucusu olabilmek için “Türk vatandaşı” olma koşulunun aranması (2821/4101, m. 5/1 ve 657, m. 48/A, 1);
- İşçi sendikası ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için işkolunda “en az on yıl bilfiil çalışmış olma” zorunluluğunun sürdürülmesi (2821, m. 14/sondan 2. fıkra);
- İşçiler ve kamu görevlileri için aylık ödenti tutarının sınırlandırılmış olması (m. 23/2; 4688/5198, m. 25/2);
- Yerel ve genel seçimlerde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda ise görevlerinin son bulması (2821, m. 37/3; 4688, m. 18/4).

- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmış olması (2821/4101, m. 34/1);  
Türkiye de yürürlükte olan yasal düzenlemelerden işçiler açısından Toplu İş Sözleşmesi Haklarına İlişkin Uyumsuz Kurallar uyumsuz kuralları aşağıdaki gibi sırlanmaktaydı:
- “Toplu iş sözleşmesi hakkının “işçiler” ile sınırlı olarak anayasal güvenceye alınması (AY, m. 53/1);
- Toplu sözleşme yetkisi için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal ölçütün (%10'luk işkolu barajı ve işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşullarının) öngörülmesi ve sürdürülmesi (2822, m. 12);
- Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma / bağitleme yetenek ve yetkisi tanınmaması (2822, m. 2/1 ve 12/1);
- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağitleme düzeyinin “işyeri” ve “işyerleri” ile sınırlandırılması (2822, m. 3/1).
- Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlemesi (2822, m. 13/2);
- Toplu görüşmenin süresinin altmış günle sınırlandırılması (2822, m. 21/2)”<sup>33</sup>

Gereğe belirtilmiş olduğu gibi yukarıda özetlenen ILO sözleşmelerine aykırı yasal düzenlemelerin bir kısmına tasarıda yer verilmemiştir. Örneğin sendika kurucusu olabilmek için gerekli olan vatandaşlık koşulu tasarıda yer almamıştır. Buna karşılık sendikalaşmanın sadece işkolu sendikacılığı ile sınırlandırılmış olması, çifte baraj uygulaması, toplu pazarlığın düzeyinin yasayla belirlenmesi gibi her birisi aşağıda kendi konu başlığı altında incelenecek olan aykırılıklar ise tasarıda da varlığını sürdürmüştür.

### **1.1.2.3. Tasarısının Gerekçesinde Yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı Yasaların Uygulandığı Döneme Yaklaşımı**

Tasarının gerekçesinde oldukça haklı ve yerinde bir tespitle belirtilmiş olduğu gibi “Gelenek noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir.”<sup>34</sup>

2821 ve 2822 sayılı yasaların uygulandığı dönem toplu iş sözleşmesi düzeninin bırakın ileri götürmeyi elde edinilen kazanımları korumaya dahi olanak vermemiştir.

<sup>33</sup> Mesut Gülmez, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, **Çalışma Toplum Dergisi**, Sayı 4, Sayfa, 49 vd.

<sup>34</sup> Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı Gerekçesi, **a. g. e.** s.1

*a-2821 ve 2822 Sayılı Yasaların Uygulandığı Dönem ve Sendikalarda Yaşanan Güç Kaybı*

İşçi ücretleri hızla düşürülürken, siyasi iktidar temsilcileri Türkiye'nin ucuz işgücü cenneti olduğunu ilan ederek, ucuz işçiliği yabancı sermayenin ülkeye gelmesi için cazip bir unsur olarak sunarken, ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlayacak hukuki alt yapının, toplumsal koşulların varlığı resmi raporlarda yer alırken<sup>35</sup>, işçi ücretlerini korumayı başaramamışlardır.

Sendikaların siyasi iktidar karşısında etkinlikleri de giderek zayıflamış, tüm bu süreç içerisinde parlamentodan işçi lehine neredeyse bir tek yasa çıkmamış, işçi liderleri günlerce bakan, başbakan peşinde randevu beklemek zorunda kalmışlar, göstermelik ufak tefek değişiklik ya da vaatlerle oylanmak zorunda kalmışlardır.

*b-Toplu İş Sözleşmelerinde Yaşanan Hak Kayıpları*

Sendikalar çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerde etkili olmadıkları gibi, toplu iş sözleşmeleri ile (TİS) normatif hükümler koyarak çalışma yaşamını belirleme haklarını dahi etkin bir şekilde kullanamamışlar, imzaladıkları TİS'i özellikle kriz dönemlerinde korumayı başaramamışlardır.

Uzun, bıktırıcı ve her an olumsuz sonuçlanma riski taşıyan TİS yetki sürecine, aynı şekilde her aşaması yasayla belirlenmiş TİS görüşme sürecine, sınırlı ve erteleme tehdidi altında bulunan grev olanağına karşın bin bir güçlkle imzalan toplu İş Sözleşmelerindeki haklarda korunamamıştır. Anayasanın "Grev Hakkı ve Lokavt" başlıklı 54. maddesi gerekçesinde "Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyumsuzluk çıkması halinde tanınmış; başka deyişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir"<sup>36</sup> denilmektedir.

2822 Sayılı TSGLK'nın 25. maddesi yasal grevi "Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması" haline özgüleyip diğer tüm grev biçimlerini yasa dışı grev olarak nitelendirdiğinden TİS deki hakları ödenmeyen işçilere aynı yasanın 61. maddesine göre, anayasa koyucunun değimiyle mahkemelere olan saygıyı artırmak için dava açmaktan başka çareleri kalmamıştır.

1994 krizinde TİS den kaynaklanan ücret zamları verilmeyen işçiler (7060 işçi) dava açmışlar açılan davalar Yargıtay ve HGK tarafından işçiler aleyhine sonuçlanmıştır.<sup>37</sup> Kararın tartışıldığı bir toplantıda Yargıtay üyeleri bu kararlarını

<sup>35</sup> Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, "Türkiye'de Yatırım Yapmak İçin On Neden", <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/Pages/10Reasons.aspx> Erişim T. 24.08.2012

<sup>36</sup> Attila Özer, **Gereğçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası**, Ankara 1996, s. 240

<sup>37</sup> Murat Özveri, **İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı**, Selüloz-İş Yayını, İstanbul, 1995, Murat Özveri, **Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu Sözleşme Özerkliği, Uyarılama Sorunu**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999



“Sosyal siyaset mülahazalarıyla” aldıklarını, memleket batır diye korktuklarını söylemişlerdir.<sup>38</sup>

TİS’in uygulanmaması sadece 1994 kriziyle sınırlı da kalmamıştır. Bazı işverenler, ya şu kadar işçi çıkartırız, ya da toplu İş Sözleşmelerindeki haklardan geri adım atarsınız dayatmasını getirmişlerdir. TİS imzalandıktan sonra protokolle TİS değiştirilmesi uygulaması başlamıştır

Sendikalar bu yasalarla grev yapılamaz hak alınamaz diye feryat etmelerine, yapılan kimi grevlerin işçiden çok işverene yaramasına, grev korkusunun işçiden çok sendikacılar da yer etmesine, keyfi işten çıkarmaların, sendikasılaştırmanın yasaların sağladığı olanaklarla hızla yaygınlaşmasına karşın ciddi sayılabilecek yasal düzenleme dahi elde edememişlerdir.

Sendikacılar genellikle iki yılda bir TİS masalarına oturmuşlar, tüm idari maddeleri eskisinin aynısı olması koşuluyla hızla geçmişler, değişiklikleri ücretler de yaparak TİS’leri bitirmişler, her TİS sonrası yüzlerce işçinin kapı dışarı edilmesini elleri kolları bağlı seyretmek zorunda kalmışlar, hiçbir güvence getirememişlerdir. Sonuçta sendikalar, üyelerinin ücretin dışında hiçbir hakkında söz sahibi olmayan, ancak ücret konusunu tartışabilen, enflasyon artış oranında ücret zammı almayı bir başarı olarak gören, bunun dışındaki hiç bir yaşamsal konuda hiçbir güvence getiremeyen bir anlamda uzman muhasebe örgütleri haline gelmişlerdir.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, Tartışmalar Bölümü, İstanbul: MESS Yayını, 1997, s.163 “Evet, biliyorsunuz, Yargıda kararlar hukuki olmak zorunda ama, bazen görüldüğü gibi, siyasi kararlar çıkabilir veya siyasi kişiler etkili olabiliyor. Karar siyasi demek istemiyorum ama, belki siyasilerden etkilenecek beklî vatanperver olmanın gereğidir. Yaklaşımıyla hareket edilmiştir. Arkadaşlarımı tenzih ederim. Hiçbiri hiçbir siyasinin etkisi altında kalmamışlardır. Ama, acaba bu zamlar işçilere verilirse ne olur düşüncesiyle ve benim de hocalığımı yapmış bir zatın önerisiyle uyarılama kararı verilmiştir.” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, “Yargıtay’ın iş hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirilmesi

<sup>39</sup>Banu Uçkan, “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 22, 2009/3, s.36 “Sendikal krizin bir başka yaygın göstergesi, sendikaların en önemli geleneksel işlevlerinden olan toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısızlık göstermeleridir. Mevcut sendikalar, kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında bile, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi bir sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumda, toplu pazarlıklarda enflasyon oranlarını yakalayan ücret artışlarını başarılı olarak kabul eden bir yaklaşım yerleşmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra demokratik ve sosyal haklarda gözlenen gerileme önlenememekte, mevcut haklar bile zorlukla korunmaya çalışılmaktadır. Bir hak arama aracı olarak grevin kullanımında da açık bir etkisizleşme görülmekte; bir ya da birkaç işyerinde üretimden gelen gücün kullanılması, yaygın bir kamuoyu ve üye desteği olmadığı için etkili olamamaktadır. Grev eğilimindeki azalma, emek ile sermayenin artık greve yer

*c- Örgütlenme Hakkı Yaşama Geçirilememiştir*

Özellikle işten atılmalar karşısında kendiliğinden başlayan işçi eylemleri, açlık grevleri, işi yavaşlatma, yer yer işgal benzeri eylemler yaşanmıştır. Ne yazık ki bu eylemler siyasilere ve kimi sendikacıların kahraman işçi sınıfı edebiyatıyla nutuk attıkları, somut kazanımlar getirmeyen bir süre sonra direnen işçilerin kaderleriyle baş başa kaldığı umutsuz çıkışlar olarak sönümlenip gitmiştir.

1980 sonrası dönemde örgütlendikleri her işyerinde sendikacılar, işçileri uyararak, işten atıldıklarında yapabilecekleri fazla bir şey olmadığını vurgulayarak işe girişmeyi, bir sendikacılık ilkesi haline getirmek zorunda kalmışlar, güvence aradığı için sendikaya başvuran işçilerin bu başvurularına güvence olmadığını anlatarak yanıtlar vermeye başlamışlardır.<sup>40</sup> Türk-İş'in araştırmasına göre sadece 2004 yılında 11968 işçi, örgütlenme nedeniyle işten çıkartılmıştır.<sup>41</sup>

*d- Sendikaların İnandırıcılıklarını Yitirmeleri ve Üye Kayıpları*

Çalışanların yıllar içerisinde biriken sorunlar bu sorunların çözümünde sendikaların yetersiz kalması, sendikaların inandırıcılığının sorgulanmasına yol açmıştır. İşçiler sendikasını, sendikacı işçiyi suçlamaya, sendikacı TİS'de iş güvencesine ilişkin üyelerinin kendisine destek olmadığından yakınmaya, işçi sendikasının işten atılınca kendisine sahip çıkmadığından yakınmaya başlamıştır.

Buna karşılık yapılan sendika genel kurullarında, büyük çaplı grevin başlangıcında, sendikacılarca işçi sınıfının dağları, yerinden oynatan eşsiz gücüne övgüler dizilmiş, bu gücü hafife alan işverenlere, bu gücü gösterecekleri ilan edilmiş, genel grev çağrıları yapılmış, birlik beraberliğin önemi vurgulanmış, salonları dolduran yüzlerce işçi atılan bu nutukları dinlemişlerdir. Tüm bu yaşananların hemen ertesinde birlik ve beraberlikten en çok söz edildiği dönemlerde herkes başının çaresine bakma gemisini kurtarıp kaptan olma derdine düşmüş, bir türlü işçi sınıfının dev gücü bir tek idari maddenin değışmesini, atılan bir işçinin işine dönebilmesini sağlayamamıştır.

Sonuçta grev boylarında salonlarda verilen sözler boşlukta kalmış, doğru güzel sözler yıpranıp etkisini yitirmiş, dile getirilen kavramları erozyona uğratmıştır. Tüm bu gelişmeler ise sendikacıların inandırıcılıklarını yitirmelerine,

---

bırakmayan bir uzlaşmaya varmalarından ziyade, sendikaların grev yapmaktan çekinir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır”

<sup>40</sup> Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 4, 2005/1 s.66 “İşverenlerin, işçilerin işyerinde örgütlenme talebine ilk tepkisi işten çıkartmak olmaktadır. Uygulamada, işten çıkartma veya tehdidi, örgütlenmeyi engellemede kullanılan en etkili taktiklerden birisidir. İşverenlerin bu tehdidi kullanma ve gerçekleştirme kapasitesinin 1980 sonrasında önemli ölçüde arttığı söylenebilir. İş güvencesine yönelik getirilen düzenlemeler, bazı işyerleri için, işçileri işten çıkartma maliyetini artırsa bile, işçilerin yasal bir hakkı kullanmaktan dolayı işinden olması olgusunu ortadan kaldırmamaktadır.

<sup>41</sup>Türk-İş Dergisi, Eylül-Ekim 2005 Sayı. 369, s.33

işçilerin ise sendikalardan daha çok soğumasına yol açmıştır. Tutulmayan her söz, sendikalara duyulan güveni sarsmaktan başka hiçbir sonuç getirmemiştir.

“Türkiye’nin çeşitli illerinde 3021 kişiyi kapsayan (...) araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %34’ü sendikalara güvendiğini, %25’i orta düzeyde güvendiğini, %42’si ise güvenmediğini belirtmiştir.”<sup>42</sup>

İşçilerin sendika üyesi olmamalarının nedenlerine dönük bir araştırmada sendika üyesi olmamalarının nedeni olarak daha önce sendikaya hiç üye olmamış işçilerin ilk sırada “işveren baskısı”nı gösterirken daha önce sendika üyesi olmuş olan işçilerin, “büyük oranda, “Sendikalara güvenmiyorum” ve “Sendikalar üyelerin beklentilerini karşılayamıyor”<sup>43</sup> demeleri sendikalara duyulan güvensizliği ortaya koyması açısından çarpıcıdır.<sup>44</sup> Eskişehir özelinde yapılan bir diğer araştırmada sendikalara duyulan güvensizliği doğrulamış araştırma sonucunda “en çok işçi sendikalarına güvenen işçilerin toplam oranı ise yalnızca %4,1”<sup>45</sup> olarak belirlenmiştir.

<sup>42</sup>Betül Urhan / Ahmet Selamoğlu, “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 18, 2008/3 s.180 “Bu durum, sendikaların toplumla ilişkisinde sorunlar yaşandığını, bu sorunların ise toplumda yaygın olan genel güvensizlik haliyle ilişkili olabileceğini göstermektedir.”

<sup>43</sup> Urhan, **a. g. e.** s. 71 “Bu durum, öncelikle işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarının ağırlıklı ve başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak bir şekilde bu baskıyı aşarak sendikaya üye olan işçilerin büyük çoğunluğunu da hayal kırıklığı beklemektedir. Sendikaları, beklentilerini karşılamaktan uzak bir konumda gördüklerini ifade eden bu işçilerin, kendi çıkarlarını savunamayacağını düşündükleri ve bu nedenle güven duymadıkları için, genellikle sendika üyeliklerini de korumadıkları görülmektedir.”

<sup>44</sup> **A. e.** Aynı araştırmanın sonuçlarına göre; “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” yargısına, sendika üyesi olmayan işçilerin %61,2’si, sendika üyesi işçilerin ise %40’ı katılmadıklarını belirtmişlerdir. Sendikasız işçilerin yalnızca %16,5’i, sendika üyesi işçilerinse %29’u Türkiye’deki sendikaları güvenilir bulmaktadır. Hiç katılmıyorum ifadesine 1 kesinlikle katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında, sendika üyesi olmayan 121 cevaplayıcının “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesine katılma derecesinin ortalama değeri 2,45, sendika üyesi 269 cevaplayıcının katılma derecesinin ortalama değeri 2,87’dir. Bu sonuç işçiler arasında sendikalara olan güvenin düşük olduğunu göstermektedir”

<sup>45</sup> Uçkan, **a. g. e.** s.48 “Sendikaların güvenilir kurumlar olduğu konusunda işçilerin %31’i olumsuz düşünürken, %29,5’i de kararsız kalmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yalnızca %25,4’ü, daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca %22,2’si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünürken, sendika üyesi işçilerde bu oran biraz daha yükselerek %38,3’e ulaşmaktadır. Yukarıda belirtilen verileri destekleyen ve çarpıcı olan bir diğer nokta ise sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olan işçilerin, sendikaya katılmamalarına veya sendikadan ayrılmalarına neden olan en önemli faktör (%31,1) olarak sendikalara güvenmediklerini ifade etmeleridir. Bu nedenle, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşadığını söylememiz mümkündür”

Sonuçta sendikalar sürekli gerilemiş sürekli üye kaybına uğramış, sendikalaşma oranı bırakın artmayı sürekli düşme eğilimi içerisine girerek 2821ve 2822 sayılı yasaların yürürlüğe girmesinden sonra geçen 12 yılda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısını esas alındığında “% 50’nin üzerinde üye kaybı gerçekleşmiştir”<sup>46</sup>

Türkiye de ki sendikalaşma oranını toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerden hareketle hesaplayan bir çalışmada sendikaların üye kayıpları çok net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre “1988 yılında TİS kapsamındaki ücretli sayısı 1.591.360 iken, sayı 2010 yılına gelindiğinde 805.525’e kadar düşmüş; toplam ücretli sayısı ise aynı dönemde 7.170.000’den 13.762.000’e çıkmış, dolayısıyla sendikalaşma oranı yüzde 22,2’den yüzde 5’9’a gerilemiştir.”<sup>47</sup>

**Tablo 1. 1. 2. 1. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme**

Yıl	TİS Kapsamındaki Ücretli Sayısı	Toplam Ücretli Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1988	1.591.360	7.170.000	22,2
1995	1.144.989	8.471.000	13,5
2002	1.007.305	10.625.000	9,5
2003	957.418	10.707.000	8,9
2004	919.364	11.344.000	8,1
2005	933.537	12.360.000	7,6
2006	902.247	12.999.000	7
2007	831.335	13.573.000	6,1
2008	750.018	12.937.000	5,8
2009	748.399	12.770.000	5,9
2010	805.525	13.762.000	5,9

**Kaynak:** Onur Bakır-Deniz Akdoğan, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, **Türk-İş Dergisi**, 2009/1, Sayı 383, s. 90

Sendikalaşma oranlarını toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler arasında ağırlıklı bir sayı oluşturan kamu işçileri dikkate alınmadan sadece özel sektör işyerleri için hesaplandığında araştırma çok daha vahim bir tabloyu ortaya çıkartmıştır. “Özel sektörde işçi istihdamında patlama yaşanmasına rağmen, TİS kapsamındaki işçi sayısı düşmekte, özel sektörde sendikalaşma dibe vurmaktadır. 1995 yılında özel sektörde çalışan işçi sayısı 5.584.000 iken, bu rakam 2010 yılına gelindiğinde 10.748.388’e ulaşmış, ancak aynı dönemde TİS kapsamındaki işçi sayısı 437.788’den 380.218’e, özel sektörde sendikalaşma oranı ise yüzde 7,8’den yüzde 3,5’a düşmüştür.”<sup>48</sup>

<sup>46</sup>Sayım Yorgun, “Küresel Dünyada Türk Sendikacılık Hareketi ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 6, 2005/3 s.146

<sup>47</sup> Onur Bakır-Deniz Akdoğan, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, **Türk-İş Dergisi**, 2009/1, Sayı 383, s. 90

<sup>48</sup> A. e.

Tablo-1.1. 2. 2. Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme

Yıl	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	Özel Sektörde İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1995	437.788	5.584.000	7,8
2002	415.972	7.483.000	5,6
2003	392.881	7.675.000	5,1
2004	401.002	8.510.000	4,7
2005	424.457	9.305.000	4,6
2006	399.656	9.918.000	4
2007	361.430	10.572.284	3,4
2008	315.637	10.019.124	3,2
2009	335.843	9.811.149	3,4
2010	380.218	10.748.388	3,5

**Kaynak:** Onur Bakır-Deniz Akdoğan, a. g. e.

#### *e- Zayıflayan Sınıf İçi Dayanışma Duygusu*

Sendikaların siyasal iktidarlar üzerindeki etkilerinin sıfırlanması, üyesi işçiye yasal, TİS anlamında güvenceler getirememesi, çalışma yaşamında en az işveren kadar etkili bir güç olarak görülen, cesaret alınan, bu gücün artık adı olup kendisinin olmadığı izlenimini işçiye vermiş, işçiler artık tek güç olarak işyerinde işvereni, işyeri dışında sarsılmaz devlet otoritesini görmeye başlamışlardır. Bu durum, “neo-liberal politikaların, bireyleri atomize edici ve güvensizliği olağan kılıcı” sonuçlarıyla birleştiğinde, dönemin özelliği gereği artan dayanışma gereksinimine karşın dayanışma duygusunun zayıflamasını da beraberinde getirmiştir.<sup>49</sup>

Kendi gücüne inançsızlık ile işçiler arasında dayanışma duygusunu zayıflatmış, dayanışmayı zorunlu kılan sendikalardan güç alma, yerini işverene olabildiğince yakın olarak yerini sağlamlaştırma duygusuna dönüşmüş, sendikasından kaçan, sendikalı olduğunu saklayan her türlü dayanışmadan ortak çıkarlar için mücadeleden kaçınan güvensiz, ikircimli, tevekkülü şiar edinmiş bir işçi tipi ortaya çıkmaya başlamıştır. İşçilerin kendi kimliklerini nasıl tanımladıklarının da sorgulandığı bir araştırma “işçilerin, kimliklerini daha çok dine (%27,8), milliyet (%26,9) ve sosyal sınıfa (%15,9) göre tanımlama eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin kendini milliyete (%32,9) göre tanımlama eğiliminin, sendika üyesi işçiler arasında ise kendini dine (%30,2) göre tanımlama eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Her iki grupta da kendini sosyal sınıfa (%17,5) göre tanımlama eğilimi görece düşük çıkmıştır. 2004 yılında yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında ise, 2007 yılında işçilerin kendilerini milliyete (%35’ten %26’ya) ve sosyal sınıfa (%26,6’dan %15,9’a) göre tanımlama eğiliminin zayıfladığı, dine (%17’den %27,8’e) göre

<sup>49</sup> Urhan a. g. e. s.61

tanımlama eğiliminin ise güçlendiği görülmektedir”<sup>50</sup>

*f- İşlemeyen Sendika İçi Demokrasi*

Sendika yönetimlerinin seçimlere bir kez seçilene kadar belli süreyle belirlenmesi onlara demokratik nitelik kazandıran en önemli özelliklerden birisidir. Seçimin olduğu her yerde kendi çapında bir iktidar mücadelesinin olması, seçimin ve demokrasinin doğası gereğidir. Sendikalar sosyal bir alanda çözüm üretmeye çalışan kurumlardır. İçinde yer aldıkları ortamın dinamikliği her zaman değişik görüşlerin, değişik sendikal anlayışların yeşermesinin de en güçlü zemindir. Değişik görüşlerin sendikada yer alması onun sağlıklılığının, zindeliğinin zenginliğinin de bir göstergesidir. Birbirinden değişik görüşlerin sürekli tartışıldığı bir sendika içi yaşam sendikanın bünyesine sürekli aşı işlevi görerek onu diriltir.

1980 sonrası artan, derinleşen sorunların bastırmasıyla, sendika içi mücadele ivme kazanmıştır. Sendika yönetimlerine aday olanlar yönetime geldiklerinde Anayasa ve yasalarda yer alan yasaklar çemberi karşısında etkisiz kalmışlardır. Siyasal iktidara baskı yaparak, sorunun politik yollardan çözümünü gündeme getiremeyince ise, sendika içi mücadele yöneticilerin kişisel özelliklerine indirgenerek düzeysizleştirilmiştir.

Sendika yönetimleri geldikleri konumu ne pahasına olursa olsun koruma, sendika içi muhalefeti ise yine ne pahasına olursa olsun yok etme anlayışıyla hareket etmişler, çok sessizliği boğmuşlardır. Değişik sendikal görüşlerin tartışılması değil, kara çalma, sürekli birbirleri hakkında spekülasyon çirkin suçlamalarda bulunma, suçlama sendika içi yönetim ve muhalefetlerin birbirlerine karşı ortak dili haline dönüşmüştür. Sendikalar içerisinde değişimin gerekliliğinden, yeni bir sendikacılık anlayışının kurulmasından söz etmeyen yoktur. Yeni bir sendikacılık anlayışının gerekliliği söylenirken yeniden ne anlaşıldığı ve nasıl bir değişim gerektiği soruları genellikle yanıtız kalmakta ya da muğlak ifadelerle geçiştirilmektedir. Değişim gerekliliğinin bu denli ısrarlı vurgulanmasına karşın, neden değişim gerektiği nelerin nasıl değişeceği konusu bir türlü tutarlı bütünsel bir alternatif haline gelememiştir.

Sendikaların içinde buldukları bu olumsuz durumunun tek sorumlusu olarak yasal sistemi öne sürmek, yasal sistem bir başka biçimde kurgulandığında sendikaların krize girmeyeceklerini ileri sürmek olanaklı değildir. Yasal sistemin işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarını yaşama geçirmelerini kolaylaştırdığı bir gerçekliktir. Yasal sistemin sendikal hakları korumak yerine bu hakları tehdit eden yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkardığı sorunları görmezlikten gelmesi bir diğer açmazdır. Ne var ki sendikaların, “çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması halinde sorunlarının

---

<sup>50</sup>Urhan/Selamoğlu, a. g. e. s. 179

rahatlıkla çözülebileceği varsayımından hareket”<sup>51</sup> etmeleri tek başına beklenen çözümleri getirecek bir yaklaşım olarak gözükmemektedir. Bu gerçekliğe karşın yasa tasarısının gerekçesinde sendikal hakları düzenleyen ve halen yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla sendikal hakların gerçekleştirilmelerinin olanaklı olmadığı tespiti de yukarıdaki açıklamaların doğruladığının altını çizmek gerekmektedir.

---

<sup>51</sup> Engin Yıldırım, “Sendikalar ve Kriz”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 18, 2008/3, s.204 “Sendikalar için hayatı kolaylaştıracak değişiklikler yapılırsa bile, sendikal kimlik ve politikalarda yıllardan beri süregelen bazı alışkanlıkların ve bakış açılarının değişimi sağlanmadan istenilen sonucun alınması pek mümkün görünmemektedir.”

## İKİNCİ BÖLÜM

# TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE SENDİKA HAKKI

### 2.1. Toplu İş ilişkileri Yasa Tasarısının Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeleri

#### 2.1.1. Sendika Kurma Hakkı ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı

Sendikaların kurulmasının önceden bildirim, izin, onay gibi koşullara bağlanması sendika hakkının özünü zedelemektedir. Önceden izin, onay gibi koşullara yasalarda yer verilmemesine karşın sendikaların kuruluş süreçlerini zorlaştıran, sendika kuruculuğu olabilmek için gerekli koşulları ağırlaştıran, birileri açısından bu hakkı kullanılabilir olmaktan çıkartan düzenlemelerde sendika kurma hakkını sınırlayan düzenlemeler içerisinde yer almışlardır.

Bu durumun somut örneklerden birisini 12 Eylül 1980 darbesi sonrası 2821 sayılı yasanın hazırlanış aşamasında sendika kurucularında aranan niteliklerin belirlenmesine dönük tartışmalar oluşturmuştur. Bu tartışmalarda sendika kurucularında aranacak nitelikler belirlenirken kendilerine göre bir “iyi sendikacı” tanımı yapılmış, bu tanıma uymayanların sendika kurucu olmaları engellenmek istenmiştir.<sup>52</sup>

Sendika kurma hakkının öznesinin yasalarca belirlenirken “herkes” yerine bir başka özne kullanarak belirlenmesi de sendika hakkını sınırlandıran bir yaklaşımdır. Tasarının sendika kurma hakkını düzenleyen hükümlerinin de bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

---

<sup>52</sup>Bu konudaki tartışmaların ayrıntıları için Bkz. Murat Özveri, “Türkiye’de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi Ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)” İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2012, s. 264



### **2.1.1.1. Sendikaların Önceden İzin Almaksızın Kurulabilmesi**

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı'nın tanımlar başlıklı 2. Maddesinin “g” bendinde yasanın terminolojisinde “Kuruluş” sözcüğünün sendika ve konfederasyonları ifade ettiği belirtilmiş, sendikaların kuruluş esaslarını düzenleyen 3. maddede de sendika ve konfederasyonları birlikte ifade etmek için “kuruluş” sözcüğüne yer verilmiştir.<sup>53</sup>

Tasarının 3. Maddesine göre,

“Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulurlar. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar.

“Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.”

Maddede sendika kurma hakkının önceden izin ya da onay koşuluna bağlanmadığı “önceden izin almaksızın kurulurlar” ifadesiyle açıkça belirtilmiştir. Madde gerekçesinde de hükmün sendika kuruculuğunda “serbest kuruluş ilkesi”nin benimsendiğini belirttiği vurgulanmıştır.

### **2.1.1.2. Sendika Kurucularında Aranacak Nitelikler**

Sendika kurucularında aranacak nitelikler tasarının 6. Maddesinde belirlenmiştir. Maddeye göre,

“Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptirler. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

İşveren sendikasının kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

Tasarının 6. Maddeye ilişkin gerekçesinde, “kurucu olabilmek için aranan niteliklerin sınırlı tutulduğu, “sendika kuruculuğu için önceden aranan Türk vatandaşı olma, işkolunda fiilen çalışma gibi” koşulların kaldırıldığı, “böylece, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında “Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma” koşulunun 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğu yönündeki görüşüne uyum” sağlandığı belirtilmiştir.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Tasarı 2/g. md. “Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları”

<sup>54</sup> a. g. t. s. 2

Tasarının ILO tarafından yapılan eleştirilerden etkilendiği, bu etki ile kurucu olabilmek için aranan Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma koşullarını da kaldırmasının, “Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan Avrupa Sosyal Şartının” ve “AB’nin emeğin serbest dolaşımı ilkesine uyum” sağlayabilmenin bir gereği olduğu belirtilmiştir.<sup>55</sup>

Dolayısıyla sendika kurucuları hakkında getirmiş olduğu düzenleme ile tasarısı “Türk Ceza Kanunu’nda öngörülen sınırlı sayıda bazı suçlardan mahkum olma dışındaki diğer sınırlamaları kaldırmakta ve ‘fiil ehliyetine sahip gerçek ve tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptirler’ hükmüne yer” hükmüne yer vererek halen yürürlükte olan 2821 sayılı yasaya göre olumlu bir adım atmaktadır.<sup>56</sup>

### **2.1.1.3. Sendika Kuruluşunda İzlenecek Hukuki Süreç**

Tasarının 7. Maddesi kuruluşta uyulacak yöntemi belirlemiştir. Bu düzenlemeleri birlikte değerlendirdiğimizde tasarıya göre sendika kurabilmek için;

1-Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişi olmak, sendika için en az yedi kişinin konfederasyon için en az en az beş sendikanın bir araya gelmiş olması(md.2)

2-Tasarının 6. Maddesinde sıralanan suçlardan her hangi birisinden mahkumiyeti bulunmamak,

3-Sendika veya konfederasyonların merkezlerinde bulunan valiliğe dilekçeleri ekinde tüzüklerini vermek, kurucu olabilmek için gerekli koşullara sahip olduklarını belirten beyan dilekçesi sunmak yeterli olacaktır.

Sendika valiliğe dilekçesi ekinde tüzüğünü vermekle tüzel kişilik kazanacak, bu aşamadan sonra tasarının belirlemiş olduğu koşullarda eksiklik olsa dahi yargı kararı olmaksızın tüzel kişiliği sona erdirilemeyecektir.

Tasarının 7. Maddesinde, idari bir işlemle kurulmuş sendikanın yasaya aykırılık veya eksiklik nedeniyle kapatılması öngörülmemiş, kuruluş sonrası süreçte idari organın görevi uyarı ve yargıya başvurma ile sınırlı tutulmuştur. Sendika ve konfederasyon kurulması için kendisine başvuru valilik en geç on beş gün içerisinde tüzük ve kurucuların listesini Bakanlığa gönderecek, Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan ederek sendikaya aleniyet kazandıracaktır. Tüzüklerde veya kurucularda yasaya aykırılık ya da eksiklik bulunması halinde valilik sendikadan aykırılığın veya eksikliğin bir ay içerisinde giderilmesini isteyecek, sendika bu

<sup>55</sup> Metin Kutal, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), **Sicil Dergisi**, Mart 2012, Sayı,25 , s. 161 “Kanımızca T.C. vatandaşı olma koşulunun kaldırılması, onaylanan uluslararası sözleşmenin bir gereğidir. Türkçe okur-yazar olma ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşullarının kaldırılmasının da onaylanan 87 sayılı Sözleşmenin bir gereği olduğu ve uygulamada ciddi bir sorun yaratmayacağı kanısındayız”

<sup>56</sup> **A. e.**

istemin gereğini bir ay içerisinde yerine getirmez ise yargısal süreç işlemeye başlayacaktır.

Maddedeki düzenlemeye göre başvuru üzerine mahkeme gerekirse kurucuları da dinleyerek üç iş günü içerisinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilecektir. maddede açıkça “karar verilebilir” denilerek mahkemeye takdir hakkı tanınmış “faaliyeti durdurur” denilmemiştir. Faaliyetin durdurulmasına karar verilse dahi bu kapatma anlamına gelmeyecektir. Mahkeme yasaya aykırılığın ya da eksikliğin giderilmesi için sendika veya konfederasyona 60 günü aşmayacak bir süre verecek bu sürenin sonunda belirtilen eksiklik ya da aykırılık ortadan kaldırılmışsa mahkeme faaliyeti durdurma kararını kaldıracaktır. Eksikliğin veya yasaya aykırılığın giderilmesi halinde yargılama devam ediyor olsa da mahkemenin eğer vermişse faaliyeti durdurma kararını kaldırması zorunludur. Bu konuda her hangi bir taktir yetkisi verilmemiş, açık olarak “kaldırır” ifadesi kullanılmıştır. Örneğin bir sendika eksiklik ya da yasaya aykırılık olarak nitelendirilen tüzük hükmünün bu nitelikte olmadığına inanıyor olabilir. Bu durum da mahkeme de faaliyetin durdurulmasına karar vermişse sendika sırf faaliyetine devam etmek için mahkemece istenilen değişikliği yaparak sendika faaliyetine devam edebilir, faaliyetine devam ederken yargısal sürece de devam ederek eksiklik ya da yasaya aykırılık bulunmadığını yargı kararı ile belirlenmesini sağlayarak değiştirilen tüzük hükmüne tekrar işlerlik kazandırabilir.

Maddeye göre “verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar” verecektir.

Madenin gerekçesinde yapılan düzenleme ile “kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı” beyanlarının yeterli görülmesi, kuruluş ilanının Bakanlık tarafından internet ortamında yapılmasının ön görülmesi, tüzük ve belgelerde eksiklik ya da yasaya aykırılık olması halinde, doğrudan mahkemeye başvuru yerine, valiliğin bir ay içerisinde eksiklikleri gidermesini isteme olanağının sağlanmış olması, sendika ve üst kuruluşun kuruluşunu kolaylaştıran düzenlemeler olarak nitelendirilmiştir.<sup>57</sup>

## 2.2. Sendikalaşmanın Düzeyi ve İşkolu Sendikacılığı

Gerekçesinde, toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların “özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur” diyen, yıllardır sorunlu olan Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilişkilerini sendikal hakları ILO normlarına uygun hale getirerek çözüme kavuşturacağını ileri süren tasarı sendikalaşmayı sadece işkolu düzeyinde öngörerek kendisiyle çelişmeyi göze almıştır.

2821 Sayılı yasa 3. Maddesinde sendikaların ancak işkolu düzeyinde ve

<sup>57</sup> a. g. r. s. 2

Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulabileceği belirtilerek meslek veya işyeri esasına göre sendika kurması açıkça yasaklanmıştır.<sup>58</sup>

Tasarı 3. Maddesinde sendikaların işkolu düzeyinde kurulabileceğini belirtmekle yetinmiş, “Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı” koşuluna yer vermemiştir. Ayrıca tasarıda 2821 sayılı yasadaki farklı olarak işyeri ve meslek sendikalarını, yasakladığına ilişkin açık bir düzenlemeye yer almamıştır.

Türk iş hukuku öğretisinde işyeri ve meslek sendikalarına ilişkin yasaklamanın sendika özgürlüğüne ve sendika çokluğu ilkesine aykırı olup olmadığı tartışmalı bir konudur. İşkolu düzeyinde sendikalaşma zorunluluğunu sendika enflasyonunu önlediği, merkezi güçlü sendikaların doğmasını sağladığı, aynı işkolunda birden fazla sendika kurulması olanağı verilerek sendika çokluğu ilkesini koruduğu için savunanlar olmuştur. Bu görüşün, tam karşısında ise işkolu düzeyinde sendikalaşma zorunluluğunun sendika özgürlüğü ilkesini ihlal ettiği, sendika oligarşisine yol açtığı, toplu pazarlığın işyeri düzeyinde yürütüldüğü, dayanışma grevinin yasaklandığı, grevin sadece toplu görüşme yapılan bir işyerinde bu işyeri ile ilgili yasal sürecin tamamlanması ile olanaklı olduğu, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yasak olduğu bir sistemde güçlü sendikacılığı değil, siyasi iktidarla çok fazla içli dışlı aşırı merkezileşmiş, oligarşik yapıların doğmasına yol açtığı görüşü yer almıştır.<sup>59</sup>

İşyeri ve meslek esasına göre sendikalaşma hakkının yasak olması Uluslararası Çalışma Örgütü ILO da Türkiye'nin eleştirilmesine yol açmıştır. Özellikle ILO denetim organları Türkiye'nin onaylamış olduğu 87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesini anımsatarak, 2821 sayılı Yasanın 3. Maddesindeki işyeri veya mesleki esaslara göre sendika kurma yasağını eleştirmişlerdir.<sup>60</sup> ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) bu konuda almış olduğu kararlarında “Çalışanların istedikleri düzeyde işyeri, işkolu veya mesleki düzeyde veya bölgesel ölçekte sendika kurma hakkı ve bunlara üye olma hakkı vardır. İşçiler aynı anda işkolu ve işletme düzeyinde sendikalara üye olabilmelidir”<sup>61</sup> denilerek sadece işkolu düzeyinde sendika kurulmasının 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğunun altı çizilmiştir.

Tasarıda “bu eleştirileri önleyebilmek için ‘sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet gösterecekleri’ hükmü ile yetinilmiş; diğer kısıtlayıcı hükümleri

<sup>58</sup> 2821 s. Sen. Y. md. 3 “İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur(...) Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.”

<sup>59</sup>Bkz. Özveri, a. g. e. s. 305-326

<sup>60</sup> Kural, a. g. e. s. 162

<sup>61</sup>Aziz Çelik, “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları**, Ed. Selda Çağlar, Beta Yayınevi 2010, s. 278

madde metninden çıkartılmış olduğuna işaret edilmiştir.<sup>62</sup>

Ne var ki, tasarı yasalaştığında işyeri düzeyinde sendika kurmanın olanaklı olduğunu söylemek olanaklı değildir. Her şeyden önce tasarı daha ikinci maddesinde kavramları tanımlarken yapmış olduğu sendika tanımının bir unsuru olarak işkolu düzeyinde faaliyet göstermeyi bir sendika olmanın bir koşulu olarak almıştır. Tasarının 2. Maddesinde yapılan tanıma göre,

“Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya en az yedi işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.”

Görüldüğü gibi, tasarı “bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere” kurulmuş olmayı sendika olmanın koşulu olarak belirlemiştir.

Ayrıca, tasarının sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde bulunması zorunlu olan konuları sıralayan 8. Maddesi “Sendikanın faaliyet göstereceği işkolunu” sendika tüzüklerinde bulunması zorunlu olan konulardan birisi olarak belirlemiştir.

Kaldı ki tasarının 3. Maddesinde de açıkça sendikaların işkolu esasına göre çalışacakları belirtilmiştir. Üstelik madde gerekçesinde işkolu esasına göre sendikalaşmanın Türkiye endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve bir başka örgütlenme modelini istemediği izlenimi özellikle verilmek istenmiş, “sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı” denilmiştir. Gerekçedeki bu iddialı tespitten de anlaşılacağı gibi tasarının yasalaşması halinde de sendikalar ancak işkolu düzeyinde kurulabilecektir.<sup>63</sup>

Tasarının 3. Madde metninin aksi yorumlara da açık olduğu, “örneğin işyeri düzeyinde kurulmuş bir sendikanın da işyerinin dahil olduğu işkolunda faaliyet gösterdiği ileri” sürülebileceği, tasarıda 2821 sayılı yasanın 3. Maddesinde yer alan “Türkiye çapında faaliyette bulunma amacı” ifadesine yer verilmemiş olmasının, yasa koyucunun bilinçli tercihi olarak değerlendirilip, “belirli bir işkolunda sadece bir bölgede, ilde veya firmada sendika kurulabilecek midir?” sorusunu beraberinde getirmiş olduğuna işaret edilmiştir.<sup>64</sup> Bu görüşe göre; “Şayet 87 sayılı Sözleşme gereği her türlü ve her düzeyde sendikaların kurulabileceği, ancak çift baraj yoluyla bunlardan az sayıdaki sendikaya toplu pazarlık hakkı tanınacağı düşünülüyorsa, yasa metninde ve gerekçesinde bu husus açıkça ifade edilebilirdi. Ancak ikili baraj sisteminin de en az serbest örgütlenme ilkesi kadar ILO'nun karşı çıktığı bir konu olduğu unutulmamalıdır.”<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Kutal, a. g. e. s. 162

<sup>63</sup> Kutal, a. g. e. s. 162

<sup>64</sup> A. e.

<sup>65</sup> A. e.

## 2.2.1. İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma ve İşkolu Barajları

Sendikalaşmanın düzeyini tartışırken hem ülkemizde hem dünyada sendikaların en önemli var oluş amaçlarından birisinin üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu unutulmaması gereken bir konudur. Toplu iş sözleşmesi yaparak, üyelerine ekonomik sosyal haklar sağlamak, sendika hakkının var oluş biçimlerinden birisi, belki de onu görünür kılan en önemli unsurdur. Sendikaların ilk ortaya çıktığı yıllar içerisinde gelişip kurumsallaştığı, etkinliklerinin çeşitlendiği, demokratik baskı grubu niteliklerinin kabul edildiği, bazı ülkelerde ise siyasetle ve dolayısıyla desteklediği partinin iktidara gelmesi halinde iktidarla organik ilişkisinin bulunduğu belirtilerek, “Batı ülkelerinde dahi bir sendikanın en başta gelen ve en etkili faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmak” denilmiştir.<sup>66</sup>

Dolayısıyla işyeri sendikacılığına açık yasak getirilmemiş olması, bu sendikalara toplu iş sözleşmesi yetkisinin verilmediği, ya da toplu iş sözleşmesi yetkisinin sadece işkolu sendikalarına verildiği koşullarda anlamını tümüyle yitirmektedir. Tasarının toplu iş sözleşmesi yetki sistemine ilişkin yapmış olduğu düzenlemeler aşağıda incelenecektir. Ancak işkolu sendikacılığını tartışırken, konunun anlaşılması toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin temelini oluşturan baraj konusuna değinmeyi de zorunlu kılmıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse tasarı “Yetki” başlıklı 41. Maddesinde toplu sözleşme ehliyetini sadece kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye yapmış sendikalara tanımıştır. Ancak yetinmemiş, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye yapmış bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesini de işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını, işletmede ise yüzde kırkını üye yapma koşulu getirmiştir.<sup>67</sup> Bu hükümle çifte baraj uygulamasını devam ettiren tasarının işyeri sendikalarını yasaklayıp yasaklamadığı tartışması da anlamını yitirmektedir.

Üstelik madde gerekçesinde yüzde üçlük iş kolu barajı sembolik bir oran olarak nitelendirilerek, “Maddenin ilk fıkrasında işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajı ve işyeri barajı olarak adlandırılacak oran düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikasının yetkili olabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda başvuru

<sup>66</sup> Nuri Çelik, “Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, **İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1974, sayı 1, s. 224

<sup>67</sup> Tasarı md. 41, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır”

tarihinde çalışan toplam işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran belirlenmiştir. Bundan sonra sendikanın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde bu işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili olacaktır. Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur” denilmiştir.

Tasarı da sembolik bir oran olarak nitelendirilen yüzde üçlük işkolu barajı uygulandığında birleşen işkollarında artan işçi sayısı ile birlikte, toplu sözleşme yapma yetkisi bulunan 51 sendikadan sadece 20'sinin barajı aşabileceği belirtilmiştir.<sup>68</sup>

## 2.2.2. Tasarının İşkolu Sendikacılığında İsrarı

Tasarının 3. Maddesinde 2821 sayılı yasadan farklı olarak “Türkiye çapında faaliyette bulunma amacı” ifadesine yer vermeyerek sanki işkolunda işyeri sendikalarının da kurulabileceği izlenimi yaratıp, çifte baraj sistemini korumasını sadece ILO'ya verilmiş utangaç bir mesaj olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu yolla ILO'nun eleştirilerinden bir ölçüde kurtulabileceği düşünülmüş olabilir.

Tasarıda ki bu dolaylı anlatım ILO eleştirilerini ortadan kaldırır mı? Bu sorunun yanıtını bu günden vermek olanaklı değildir, ancak yasa koyucunun işkolu sendikacılığına ilişkin açık seçiminin tasarıda oldukça net olarak yer almış olduğunu yukarıda belirtilmiş olduğumuz hükümlerine dayanarak söylemek olanaklıdır.

Tasarının gerekçesinde işkolu sendikacılığını “sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı” saptamasına katılmak da olanaklı değildir. Aksine, işkolu sendikacılığı sendikalara ve Türk endüstri ilişkileri sistemine benimsetilmiştir demek daha yerinde bir tespit olacaktır.

Unutulmamalıdır ki Türkiye’de sendikaların gelişimine sürekli olarak dışarıdan müdahaleler yapılmıştır. Sendikal hareketin kendi iç dinamikleriyle gelişmesine izin verilemeyerek dışarıdan müdahaleyle yönlendirilmesinin etkili örneklerinden birisini de 12 Eylül darbesi oluşturmuştur. Darbeyle, sendikaların dışarıdan müdahale olmadan, kendi sorunlarına çözüm üretme şansının yok edildiğini söylemek de olanaklıdır.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> <http://www.ensonhaber.com/iskolu-barajinin-yuzde-3e-dusuruluyor-2012-02-01.html> Erişim T. 17.08.2012 “Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan da işkolu barajının TBMM'ye gönderilen Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nda yer aldığı gibi yüzde 3 olması durumunda toplu sözleşme yapma yetkisi bulunan 51 sendikadan sadece 20'sinin barajı aşabileceğini söyledi”

<sup>69</sup> Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, Sendikalar, İstanbul, TÜSES Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayını, 1994, s. 201

Bu müdahalelerin birçoğunda “işçi örgütlerinin ya da sendikaların, bazıları cumhuriyet öncesi mirastan kalma bazıları da bu dönemde daha da belirginleşen bir takım özellikleri barındırmaları ölçüsünde ‘makbul’ olup olmadıklarını belirleyen bir endüstri ilişkileri ideolojisi içinde”<sup>70</sup> konumlandırıldıklarına dikkat çekilmiştir. 2821 ve 2822 sayılı Yasaların gerekçesinde ifade edilen güçlü sendika, tam da burada kast edilen “makbul” sendika kavramına denk düşmektedir. Makbul sendika ise kısaca “devletin temel değerler manzumesini benimseyen” sendikalar olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, “sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı, ulusal bütünlüğe tehdit olarak ‘algılanan’ eylemleri gerçekleştirilmeyen, dar anlamda siyasete bulaşmayan ve milli ekonomiyi zarara uğratmayan stratejiler izleyen” sendikaları “ideal sendika” olarak görmüştür. Bu tanıma uymayan sendikaların ise, ‘öteki sendikalardan oldukları için bastırılması gereken sendikalar olduğunu söylemek mümkündür.”<sup>71</sup>

Yasa koyucunun işkolu sendikacılığında ısrar etmesinin altında yatan temel nedenin işkolu sendikacılığı ve barajlar aracılığı ile merkezileştirerek gerektiğinde daha rahat müdahale edebileceği bir sendikal örgütlenme yaratmak olduğunu söylemek, 1980-2012 yılları arasındaki otuz yılı aşan sendikal pratiğe bakıldığında kolaylıkla söylenebilecek bir saptamadır.

İşkolu sendikacılığında ısrar etmenin işkolu ve işyeri barajları getirilmesinin altında “makbul sendikaların” korunması isteminin bulunduğu, asıl korkunun kontrol edilemeyen sendikaların doğması endişesi olduğu, bu kez Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) yöneticileri tarafından dile getirilmiştir. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülürken TOBB temsilcisi, işkolu barajının düşürülmesiyle “marjinal” sendikaların yetki alması ve iş barışının bozulmasından endişe ettiklerini söylemiştir.<sup>72</sup>

---

“Uyuşmazlıkların büyük ölçüde arttığı 1980 sonlarında böyle bir şans var mıydı? Bu konuda ciddi kuşkulunuz bulunabilir. Ancak yine de, sisteme dışarıdan müdahale edilmesi ve sistem dışı çözümler getirilmesi, ufak da olsa ilişkilerde var olabilecek bir olgunlaşma olasılığını ortadan kaldırmıştır. Böylece hem endüstri ilişkileri sisteminin siyasal yapıdan bağımsız bir kimliğe ve çözüm üretebilecek bir olgunluğa ulaşma olasılığı önlenmiş, hem de tarafların kendi rıza ve uzlaşmalarına dayalı çözümler üreterek sistemi demokratikleştirme şansları engellenmiştir.”

<sup>70</sup> Fuat Man, **Türkiye’de Devlet, İdeoloji ve Sendika: 1980 Öncesi DİSK Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 182, 183 “DİSK’in yargılandığı ‘İddianame’de de DİSK’in ulusal ekonomiyi tehdit eden bir örgüt olarak ele alındığı görülecektir. Dolayısıyla Türk endüstri ilişkileri ideolojisinin, ulusal birliğe desteğin yanında milli ekonomiye köstek olmayacak sendikal stratejiler izleyen örgütleri “makbul” kabul ettiğini söylemek mümkündür.”

<sup>71</sup> A. e. s. 185, 186

<sup>72</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi Basın Açıklamaları, 07.03.2012,



### 2.2.3. İşkolu Sendikacılığı ve Aşırı Merkezileşmiş Sendikalar

Örgütlenme düzeyleri ne olursa olsun sendikalar iç işleyişlerinde demokratik olmak zorunda olan kuruluşlardır. Demokratik işleyişin sendikaya üye olma aşamasından, sendika organlarının oluşturulmasına, bu organların işleyişine kadar her aşamada var olması gerekmektedir. Sendikaların demokratik yapıya sahip olmaları gerekliliği sadece örgütsel bir biçim sorunu da değildir. Demokratik yapı, sendika özgürlüğünün var olabilmesi için zorunlu olduğu gibi, kurum olarak sendikanın varlığını devam ettirmesi içinde zorunludur. Demokratik yapı sendika üyeleri açısından ise sendikaya üye olma amaçlarını gerçekleştirmelerinin temel güvencesidir.

Bu nedenle SÖK almış olduğu kararlarında sendika özgürlüğünün var olabilmesi için “bütün işçiler mesleki ayrımcılık dâhil hiçbir ayırım olmaksızın kendi örgütlerini kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir”<sup>73</sup> demektedir. SÖK’e göre “Sendika kurma ve sendikaya katılma hakkının serbestçe kullanımı sendikaların yapısının ve bileşiminin özgürce belirlenmesini de içermektedir”<sup>74</sup>

Sadece biçimsel anlamda demokratik yapının kurgulanması demokratik işleyişin gerçekleşeceği anlamına da gelmemektedir. Bu nedenle “biçimsel yapısı demokratik olan toplumsal kuruluşlar zamanla demokratik araç ve ilkelere saparak belirli bir zümrenin egemenliği altına” girebildiğine dikkate çekilerek “doğuşu ve gelişimi devlet desteği ile olan ve örgütlenme düzeyi yasalarla belirlenen Türk Sendikacılığında bu sakınca halen günceldir” denilmiştir.<sup>75</sup>

2821 sayılı yasanın işkolu sendikacılığını esas alan işyeri ve mesleki düzeyde örgütlenmeyi yasaklayan hükümleri bu güne kadar güçlü sendikacılığı doğuracağı ana fikri üzerinden savunulmuştur. Güçlü sendikacılığı sağlamak amacıyla 2821 ve 2822 sayılı yasa yapılan düzenlemelerin gerçekten de sendika sayısını çok önemli ölçüde azaltmış olduğu bilinen bir durumdur. Sendika sayısının azalmış olmasının sendikal hareketin güçlü sendikalarla temsilini sağlayıp, işçilerin çıkarlarının daha etkin bir şekilde korunmasını da beraberinde getirdiğini söylemek ise oldukça güçtür. İşkolu sendikacılığını ve %10 barajını savunanların da belirtmeden geçemedikleri aşırı merkezileşmiş, işçilere yabancılaşmış

---

[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber\\_portal.aciklama?p1=120916](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber_portal.aciklama?p1=120916) **Erişim T.** 19.08.2012 “TOBB adına toplantıya katılan Ahmet Şağar, işkolu barajının düşürülmesinin marjinal sendikaların yetki alması ve iş barışının bozulmasından endişe ettiklerini belirterek, 12 kişinin çalıştığı bir işyerinde 7 işçinin sendika kurabileceğini, böylece işyeri sendikacılığına dönüşün olabileceğini söyledi. Aynı işkolunda birden fazla sendikanın olmasının konfederasyonlar açısından da sıkıntı yaratacağını belirten Şağar, yüzde 3’ün yüzde 5’e çıkarılmasını istedi”

<sup>73</sup> Çelik, a. g. e. s. 276

<sup>74</sup> Çelik, a. g. e. s. 277

<sup>75</sup> Engin, a. g. e. s. 124

sendikaları, az oldukları için, merkezileşmiş oldukları için güçlü sendikalar olarak nitelendirilmenin de doğru bir yaklaşım olmadığını belirtmek gerekmektedir.

Aslında 1980-2012 döneminde sendikalarda yaşananlar, bir eğilim olarak belirtilen “sendika oligarşisi” endişesinin, eğilimin ötesine geçtiğini göstermiştir. Merkezileşen sendikalar, işçilerin aşağıdan yukarıya alternatif örgütlenmeler yaratma olanaklarının yani merkezi yapı üzerinde olumlu baskı ve denge oluşturma olanaklarının ortadan kalkmasıyla oligarşik yapılanmalara dönüşmeye başlamıştır.

Güçlü sendikacılık adına işkolu sendikacılığını işkolu barajlarını savunup, işyeri esasına göre sendikalaşmayı sakıncalı bulanlar dahi Türkiye pratiğinde %10 barajını, bazı işkollarında sadece tek bir sendikanın aşabildiğini, başka sendikaların aşma olasılığının ise bulunmadığını, bu durumun “sendika tekelciliğine” yol açtığını, sendika özgürlüğüne aykırı olduğunu, sendika kurma özgürlüğünün zedelendiğini vurgulama gereği duymuşlardır. Hatta bu görüşe göre, %10 barajının %5'e düşürülmesi durumunda dahi barajı aşamayacak ya da sadece bir sendikanın aşabileceği işkolları vardır.<sup>76</sup> Yapılan bu vurguyla aslında bir açmazın dile getirildiğini söylemek de olanaklıdır. Tekrarlamak gerekirse, %10 barajı ve işkolu sendikacılığını savunanların kaygıları<sup>77</sup> gerçek olmuş, güçlü sendikacılık yaratma amacıyla çıkılan yol, aşırı merkezileşmiş, oligarşik ve bürokratik eğilimlere sahip sendikaların doğmasına doğru evrimleşmiştir.<sup>78</sup>

Türkiye'de sendikalara bakıldığında biçimsel olarak demokratik yapı korunmuş gözükmektedir. Sendika organları belirli sürelerle seçimle belirlenmekte, organlarda kararlar oylamayla alınmakta, üye katılımını sağlamaya

---

<sup>76</sup> Fevzi Demir, “Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, s. 559 “Böyle olunca, bazı, işkollarında hiç yetkili sendikanın bulunmayacağı veya sadece bir sendikanın barajı aşabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. İşkollarında yetkisiz sendikacılığa veya sendika tekelciliğine yol böyle bir gelişmeye olanak tanınmaması gerektiği açıktır. Bu nedenle, Anayasada yer alan ‘çoğulcu sendikacılık’ (sendika özgürlüğü) ilkesine uygun olarak en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü sendikalara da yetki verilmesinin örgütlenmeyi arttıracığı ve sendikal faaliyeti canlandıracağı kanısındayız.”

<sup>77</sup> Öner Eyrenci, “Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent- Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, s.127, “İşkolunda sendikalaşma, güçlü sendikacılığa yol açmakla birlikte, sendikalarda merkezileşmeye ve oligarşik ve bürokratik eğilimlere ve dolayısıyla üyelerle sendika arasında bağların zayıflamasına da neden olmaktadır.”

<sup>78</sup> Toker Dereli, “Sendika İçi Demokrasi” **Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını, 1998, s. 26 “Türkiye’de sendika yönetimleri oligarşik eğilimlere sahne olmuşsa da, uzun dönemli bir değerlendirme Türk sendikalarının içyapı ve yönetimlerinde makul ölçüde demokratik bir işleyişi gerçekleştirebildiklerini göstermiştir.”

dönük danışma organları oluşturulmakta, sendika yönetimleri genel kurullarda üyelere hesap vermektedir.

Bu görüntünün altında yatan gerçeğe bakıldığında ise karşımıza, katılımcılığa kapalı, merkezileşmiş, danışma organları etkisizleşmiş, genellikle işlevsiz, sendikayı ilgilendiren yaşamsal konularda merkezin neredeyse tek söz sahibi olduğu, sendikal yapılar çıkmaktadır.<sup>79</sup> “Sendika tüzüklerinde, örneğin toplu sözleşmelerin bağtlanması, greve çıkma ve sendika kasasının kullanımı ile ilgili yetkilerin büyük ağırlıkla yönetim kurullarına verilmiş olması merkeziyetçi yapılanmayı güçlendirmiştir. Sendikaların bu merkeziyetçi yapısı, liderlerin yönetimde kalma arzularını gerçekleştirmeye dönük davranışları ve gücü sendika içi demokrasi açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır.”<sup>80</sup>

Sendikalarda genel başkanlar tek iktidar ve tek güç kaynağı haline gelmiş, sendika başkanlığı ve sendika yönetim kademelerinde bulunmak ise kolay kolay kaybedilmek istenmeyen önemli bir iktidar ve gücü içinde barındırır olmuştur.<sup>81</sup> Yapılan bir araştırma sendika başkanlarının ortalama iki ya da iki buçuk dönem yönetimde kaldıklarını göstermiş, bu süre sekiz yıllık bir ortalama denk gelmiştir. Dolayısıyla sendika içi demokrasi sorunludur. Sendika içi seçimlerde delegelerin eğilimleri mevcut yönetimi devam ettirme doğrusunda şekillenmekte, değiştirici dönüştürücü eğilimler güçlenememekte, bu durum ise aşağıdan yukarıya doğru yönetim kademelerinde görev almak isteyen genç üyelerin sendika yönetim kademelerine gelişini engellemektedir.<sup>82</sup>

“Şüphesiz merkezi yapı, sendikal liderliği güçlendirirken, yönetim ve özellikle liderlik yaşam boyu devam eden profesyonel mesleki faaliyete dönüşmektedir. Böylesi bir sendikal yapının da sendika içi demokrasiyi güçlendirmesini beklemek mümkün değildir.”<sup>83</sup>

Sendika içi demokraside yaşananlar etkisini sendika üye ilişkisinin zayıflamasında, güvensizliğin yerleşmesinde, sendika içi tartışmaların düzeysizleşmesinde kendisini dışa vurmaktadır.<sup>84</sup>

<sup>79</sup> Urhan, a. g. e. 70

<sup>80</sup> A. e.

<sup>81</sup> Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, Türk-İş Yayını, 2006, s. 41 “Bir sendikacı arkadaşımızın, dostumuzun bana söylediği biraz esprili bir deyimle ‘kararı ve kasayı elinde bulunduran gücü elinde bulundurur’ anlayışı sendikalarımızın önemli bir kısmında hakim bulunmaktadır.”

<sup>82</sup> Lordoğlu, a. g. e. s. 42, 43

<sup>83</sup> Betül Urhan/ Ahmet Selamoğlu, “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 18, 2008/3 s.176

<sup>84</sup> Urhan, a. g. e. 68 “Sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, üyeler arasında sendikal sadakat ve aidiyet duygusunun gelişmesine engel olmakta ve sendikalara yönelik güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Özellikle sendikanın kendi politikalarını etkin

Sendika içi demokrasinin ilk adımı sendika organlarının belirli bir süre görev yapmak üzere ve seçimlerle belirlenmesidir. Seçimin olduğu her yerde kendi çapında bir iktidar mücadelesinin olması, seçimin ve demokrasinin doğası gereğidir. Sendikaların içinde yer aldıkları ortamın dinamikliği her zaman değişik görüşlerin, değişik sendikal anlayışların yeşermesinin de en güçlü zeminidir. Değişik görüşlerin sendikada yer alması onun sağlıklılığının, zindeliğinin ve zenginliğinin de bir göstergesidir. Birbirinden değişik görüşlerin sürekli tartışıldığı bir sendika içi yaşam sendikanın bünyesine sürekli aşı işlevi görerek onu diriltir.

1980 sonrası artan, derinleşen sorunların bastırmasıyla, sendika içi mücadele ivme kazanmıştır. Sendika yönetimlerine aday olanlar yönetime geldiklerinde Anayasa ve yasalarda yer alan yasaklar çemberi karşısında etkisiz kalmışlardır. Siyasal iktidara baskı yaparak, sorunun politik yollardan çözümünü gündeme getiremeyince ise, sendika içi mücadele yöneticilerin kişisel özelliklerine indirgenerek düzeysizleşmiştir.

Bir başka anlatımla, ülkemiz geleneğinde sendika yönetimleri ve sendika içi muhalefet bir türlü istenilen düzeye ulaşamamıştır. Sendika yönetimleri geldikleri konumu ne pahasına olursa olsun koruma, sendika içi muhalefeti ise yine ne pahasına olursa olsun yok etme anlayışıyla hareket etmişler, çok sessizliği boğmuşlardır. Sendika içi muhalefet ise, bir kalite kazanamamıştır. Görevi yönetimi eleştirip belli ölçülerde denetlemek, ona yeni perspektifler sunmak, işçilere değişik alternatifler sunarak sendika içinde hizmet, yarısını sürdürmek olan, sendika içi muhalefet; muhalefeti, olumlu olumsuz ne yapılırsa karşı çıkma karalama olarak algılamış, sendika için muhalefetin yönetimin hiçbir etkinliğine karışmaması onun dışında yer alması muhalefet olmanın gereği haline dönüştürülmüştür.

Değişik sendikal görüşlerin tartışılmasının yerini, kara çalma, sürekli birbirleri hakkında kişisel çirkin suçlamalarda bulunma, suçlama sendika içi yönetim ve muhalefetlerin birbirlerine karşı ortak dili haline dönüşmüştür.

Türkiye’de 1909 yılında çıkan Tatil-i Eşgal Kanunu’ndan günümüze kadar, Batı’da olduğu gibi, sendikaların, yasal müdahalelerle yönlendirilmeye çalışılmadan, kendi iç dinamikleri ve kendi özgünlükleri içerisinde gelişip, kendilerini var etmelerine izin verilmemiştir. Bu durumun istenilen, arzulan bir şey olduğu vurgulanmış,<sup>85</sup> bazı Batı ülkelerindeki tarihsel gelişim örnek

---

bir şekilde uygulamaya geçirmesi için hayati öneme sahip üye desteğinden yoksunluk, bu güvensizliğin bir sonucudur. Uzun yıllar yetkilerini yöneticilere devretmiş ve sendikal faaliyetlere katılmanın ötesinde sendikal kararların oluşumuna katılma olanağı ve güvencesine dahi sahip olamamış bir üye tipinin, sendikal sorunları sahiplenme ihtimalinin düşük olması ve sendikaya yabancılaşması muhtemeldir”

<sup>85</sup> Eyrenci, **a. g. e.** s. 127 “Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, herhangi bir yasal zorlama olmaksızın işçi hareketinin deneyimi ve doğal gelişim sonucu olarak gerçekleşmesi arzu edilirdi. Ancak, ülkemizdeki gelişme maalesef tam aksi bir yönde olmuş, bölünmüş ve güçsüz bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır”. Münir Ekonomi, “Toplu

gösterilmiş, ancak, ülkemizde bu gelişimin ısrarla güçsüz sendikaları var ettiği ileri sürülmüştür.

İşkolu sendikaları aracılığıyla sendikaların merkezileşmesi sağlanmaya çalışılırken toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmış, işkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket yaratılmıştır.

Öte yandan merkezileşmenin her zaman güçlenme anlamına gelmediği de ortaya çıkmıştır. Merkezileşerek güçleneceği ileri sürülen sendikal yapı, artan çalışan sayısına, işçileşmenin hızlanmasına karşın üye sayısını artıramadığı gibi, özelleştirmelerin artmasıyla kamu işçisinden aldığı gücü de önemli ölçüde yitirmiş, onlarca sendikasızlaştırma yöntemiyle baş edemeyerek hızla üye kaybı yaşamıştır.

Güçlü sendikacılık için var edilen işkolu barajının, teknolojinin vermiş olduğu olanaklarla hem işkolunda çalışan sayısının hem sendikalı sayısının gerçek rakamlarla belirlenebilir hale gelmesiyle birçok sendikanın barajın altında kalacağı gerçeğinin görülmesi karşısında her dönem yasa çıkararak yayımlanmasının ertelenmesi güçlü sendikacılık için çıkılan yolun, sendikal hareketi getirdiği yeri göstermesi açısından çarpıcıdır.

Sendika çokluğu ilkesi, sendika özgürlüğünün uzantısı, işçilerin özgürce sendika seçme haklarının varlığını somutlayan temel ilkelerden birisidir. İşçilerin sendika seçme özgürlüğü bulunduğunu söyleyip, sonra da onları tek bir sendikaya üye olmak zorunda bırakan bir sistem sadece sendika çokluğu ilkesine aykırı olmayacak, sendika özgürlüğünü de zedeleyecektir.

Dolayısıyla sorun yasa koyucunun tek bir sendikal örgütlenme biçiminde ısrarcı olmasından kaynaklanmaktadır. İşkolu ve işyeri sendikacılığı aslında birbirini tamamlayan, birbirine bağlı iki örgütlenme düzeyidir. Bunlardan birisinin var edilip diğerinin yok edilmeye çalışılması sendikal yapıyı sakatlamaktadır. Sadece işyeri sendikalarına izin verilmesi sendikal hareketin dağılıklığını, dağılarak güçsüzleşmesini doğururken, sadece işkolu sendikacılığına izin verilmesi de oligarşik sendikal yapıları doğurmaktadır. İşçilerin kendi deneyimleri temelinde kendi örgütlülüklerini yaratmalarına karışılmadığında, işyeri düzeyinde başlayıp bölgesel federasyonlara, oradan konfederasyonlara ve işkolu sendikacılığına doğru evrimleşen her birisini kendi içerisinde var eden merkezileşirken demokratikleşmeden ödün vermeyen sendikal yapıların ortaya çıktığı Türkiye'nin 1946-1980 pratiğinin de göstermiş olduğu bir gerçekliktir.

---

İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu İş Yayını. Ankara 1990, s. s. 31, Dipnot 3 “Sendikaların bütün yönleriyle kurumlaştığı ve kendilerini kabul ettiren geçmişe sahip olduğu sanayileşmiş, çoğulcu demokrasiyi benimsemiş ülkelerde devletin kanunlar ile müdahalesi dahi olmaksızın sendikaların kuruluş ilkeleri ve oluşturacakları üst kuruluşlar esas itibarıyla işçi ve işverenlerin iradelerine, serbestilerine bırakılmaktadır.”

## 2.3. Sendika Üyeliği ve Sendika Organlarının Belirlenmesine İlişkin Düzenlemeler

Sendikal örgütlemeyi yasa yoluyla tek bir biçimde var olmaya zorlayarak merkezi yapıların doğmasına neden olan yasal sistem kendince merkezi yapının getirdiği sakıncaları ortadan kaldıracak, sendikalarda demokratik işleyişi yasa yoluyla yerleştirecek düzenlemeler yapma gereksinimi içerisinde olmuş, bu konuda ayrıntılı yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

Tasarı da aynı mantığın süründürüldüğünü sendika organ seçimlerinin sendika tüzüklerine konulması zorunlu hükümlerden başlayarak ayrıntılı hükümlerle düzenlenmiş olduğu, daha doğrusu 2821 sayılı yasa hükümlerinin birkaç pratik soruna ilişkin çözüm getirmenin dışında korunmuş olduğu görülmektedir.

### 2.3.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması

Sendikal örgütlenmenin ilk adımı olan sendika üyeliğinin kazanılması özellikle toplu pazarlık hakkının tanındığı 1963 yılından günümüze kadar çok önemli bir sorun olma özelliğini korumaktadır. Sendika üyeliği gibi sendika tüzüklerine konulacak bir hükümle çözülmesi olanaklı olan bir konunun bu kadar uzun süre içerisinde çıkmaz hale gelmiş bir soruna dönüşmesi ilk bakışta anlaşılabilir bir durum değildir.

#### 2.3.1.1. Sahte Sendika Üyeliği Sorunu

274 ve 275 sayılı yasaların uygulandığı döneme ilişkin en yoğun eleştirileri alan konulardan birisini sendikaların gerçek üye sayılarını belirlemenin olanaklı olmadığı, sendika üyeliklerinde sahtecilikler yapıldığı tespiti oluşturmaktaydı. 2821 ve 2822 sayılı yasaların en iddialı olduğu alanlardan birisini de üyelik aşamasında yapılacak sahteliklerin engelleneceği, sendikaların gerçek üye sayılarının belirleneceği iddiasının oluşturduğu söylenebilir. Nitekim 2821 sayılı yasanın üyeliğin kazanılması başlıklı 22. maddesi, sendika üyeliğinin kazanılmasını üye tarafından beş nüsha olarak doldurulan ve notere onaylatılan üye kayıt fişinin sendika yetkili organının kabulüne bağlamıştır.<sup>86</sup>

Yasa koyucu, sendika üyeliği konusunda noter koşuluyla yetinmemiş, geçici ikinci maddesiyle sendikalara yasanın yayım tarihinden itibaren üye listelerini ilan ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirme yükümlülüğü getirmiştir. Geçici ikinci madde, üyeliklerin sendikaların beyanlarına göre yenilenmesinin 274 sayılı yasa dönemindeki aksaklıkların devam etmesine neden olacağı belirtilerek eleştirilmiştir. Eleştiri sahiplerine göre, “noterden geçirilmemiş üyeliklerin

<sup>86</sup> Kemal Oğuzman, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 8, 1985, s. 152

noterden geçirilmesini zorunlu kılacak bir kanun hükmü kabul edilmedikçe, yetki uyumsuzluklarının çok kısa zamanda çözümünü öngören 2822 sayılı kanunun sistemi tam anlamıyla işleyemeyecektir.”

Eleştiriler doğrultusunda 25.05.1988 tarih, 3449 sayılı yasayla geçici 2. maddede noter koşulunun öngörülmemiş olmasının sendikalarca sahte üyelik bildiriminde bulunulmasına yol açtığı gerekçesiyle yasanın yayım tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde sendika üyeliklerinin noterden yenilenme zorunluluğu getirilmiştir.<sup>87</sup>

Sendikalar bu yasal yükümlülüklerini görmezlikten gelmiş, yasa uygulanamamıştır. Bu kez de 04. 04. 1995 tarih 4101 sayılı yasayla ek madde getirilip hüküm yumuşatılmıştır. Ek maddeye, sendikaların mevcut üyelerini yasanın yayım tarihinden itibaren 6 ay içerisinde, üye kayıt fişindeki bilgileri, noter adı ve kayıt tarihi sayı numarasını, çalıştığı işyerlerinin unvan ve sicil sayısını içeren listeler hazırlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmeleri hükmünü getirmiştir. Yapılan düzenlemenin sendikalarca tepkiyle karşılandığı, bildirimlerin tam, doğru ve düzenli yapılmadığı, bakanlığın kendisine ulaşan bilgileri zamanında karşılaştırıp düzeltmediği ve sağlıklı verilere de ulaşamadığı vurgulanmıştır.<sup>88</sup>

2821 ve 2822 sayılı yasalarla kurgulanan sistemin işleyebilmesi için öncelikle yasanın öngördüğü veri akış kanallarının sağlıklı çalışması, doğru ve güncel bilgi akışının sağlanması ve bu bilgilerin hızlı ve doğru değerlendirilmesi gerekmektedir. Oysa işverenler, Sendikalar Yasası'nın 62. maddesine göre işe aldıkları ve işten çıkardıkları işçileri bildirme yükümlülüğüne uymamışlar, bu nedenle de ciddi bir yaptırımla da karşılaşmamışlardır.<sup>89</sup> Sendikalar ise gerçek üyelerini bildirme yükümlülüğü getiren maddeleri fiilen uygulanmaz hale getirmişlerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise elindeki verileri karşılaştırarak sağlıklı sonuçlar üretmeyi başaramamıştır. Dönemin Çalışma ve

<sup>87</sup> Abdullah Berksun-İbrahim Eşmelioğlu, **Sendikalar Kanunu**, Ankara, Seçkin Yayınları, 1989, s. 925

<sup>88</sup> İsmail Bayer, “Sendikalaşma Oranları”, **Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını, 1998, s. 50, Öner Eyrenci, “Toplu Sözleşme Yetki Tespitinden Kaynaklanan Sorunlar”, **Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları**, İstanbul, DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, 1996, s. 32, “Üyelige girme ve üyelikten ayrılmanın noter kanalıyla olması ilkesi, 2821 sayılı Kanunun yürürlük tarihi öncesi sendikalara üye olanların üyelik durumlarının açıklığa kavuşturulması için eklenen geçici 2. ve 3. maddeleri ile bozulmuş, sendikalar o dönemde ek-6 adı verilen listelerle, üyesi olmayan, özellikle o sırada faaliyetleri durdurulan sendikaların üyesi olan işçileri, kendi sendikalarına üye imiş gibi bildirmişler; bu şekilde daha başlangıçta sendika-üye ilişkisi bozulmuş, Bakanlık'taki kayıtlar güvenilirliğini kaybetmiştir. 1988 yılında yapılan yasal değişiklikle bütün üyeliklerin tekrar noterden geçirilmesinin kabul edilmesi de durumu düzeltmemiştir.”

<sup>89</sup> Eyrenci, a. g. e. s. 32

Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

“(…) kanun kendi sistematığı içerisinde çok güzel Yetki prosedürleri özellikle gayet güzel dizayn edilmiş. Ek 1, Ek 2 bildirimlerini işverenler gönderecek, Ek 3, Ek 6 bildirimleri gelecek, yüzde 10’lar buna göre belirlenecek ve yetki buna göre verilecek. Bilgisayar sistemi olduğu için de en geç altı iş günü içerisinde bu çıkar diye kanun koyucu bir de süre koymuş Şimdi dönüyoruz uygulamaya: Yüzde 10 korkusuyla ilk başta, daha üyelikler bildirilirken ne kadar mükerrer üye var, ne kadar ölü var, ne kadar emekli varsa hepsi bildirilmiş. Havuz kirli! Bu kirli havuzdan yüzde on aramaya çalışıyoruz.”<sup>90</sup>

Yapılan bir araştırmada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açıklanan sendikalaşma oranlarını hesaplama yönteminin ILO tarafından da kabul edilmediği ve uluslararası karşılaştırmalı istatistiklerde kullanılmadığı belirtilmiştir. Aynı araştırmada, bakanlık tarafından yayımlanan sendikalaşma oranları, bakanlığın esas aldığı SSK’lı işçiler ve TİS’den yararlanan işlere göre yeniden hesaplandığında ortaya çok büyük farkların çıkmış olduğu görülmüştür. Örneğin bakanlığın 2004 yılı için ilan ettiği sendikalı işçi sayısı 2.944.929, sendikalaşma oranı toplam kayıtlı SSK kapsamındaki işlere esas alındığında %58,6 iken, araştırma TİS kapsamındaki işçileri aldığı sendikalı işçi sayısı 919.364’e sendikalaşma oranı ise %18,3’e gerilemektedir.<sup>91</sup> Bu araştırmada kullanılan yöntemi aynen uygulayarak 2007 yılına kadar sendikalaşma oranını TİS’den yararlanan işçiler ve SSK kapsamındaki işçilere göre hesaplayan bir diğer araştırma sonuçlarına göre de sendikalaşma oranları, 2005’te %18,5, 2006’da %17,5, 2007’de %15,7 olarak gerçekleşmiştir.<sup>92</sup>

Öte yandan kayıtların bakanlıkta doğru tutulup tutulmadığı konusunda da kuşku bulduğu, son yıllarda sendikalaşma oranının düşmesine karşın bakanlık kayıtlarında artış gözüktüğü ve “üye sayıları son derece düşük olduğu bilinen bazı sendikalar Bakanlık verilerine göre, işkolunda %10 barajını aşmış”<sup>93</sup> denilmiştir.

Sonuçta “gerçeği yansıtmadığı herkes tarafından kabul”<sup>94</sup> edilen, ancak yine de sistemin işleme adına gerçek olmayan verilere dayalı işlem yapılan fiili bir durum oluşmuştur.

<sup>90</sup> Cengiz Delibaş, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uygulamasında Karşılaşılan Engeller Yorumlar Bölümü”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, Türk-İş Yayını, 2006, s. 188

<sup>91</sup> Aziz Çelik- Kuvvet Lordoğlu “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, **Çalışma ve Toplum**, 2006/2, Sayı, 9, s. 17

<sup>92</sup> Bakır/ Akdoğan, **a. g. e.** s. 90

<sup>93</sup> Öner Eyrenci, “Toplu Sözleşme Yetki Tespitinden Kaynaklanan Sorunlar”, **Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları**, İstanbul DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, 1996 s. 32

<sup>94</sup> **A. e.**



### **2.3.1.2. Sahte Sendika Üyeliği Sorunu ve Belgelere Dayalı Yetki Belirleme Yöntemi**

Sendikaların sahte üyelik yapmaktan kaçınmalarının altında sendika üyeliğinin en önemli sendikal faaliyet olan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesinde hem iş kolu barajının aşılmış aşılmadığı, aşamasında hem işyerinde çalışanların yarısından fazlasını üye yapma koşulunu gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin tespitinde oynadığı yaşamsal rol yatmaktadır. Kısaca sendika üye sayısının toplu iş sözleşme ehliyeti ve toplu iş sözleşme yetkisini doğrudan belirlediği bir sistem sendika üye sayısı sendikal faaliyetin odağına yerleşmektedir.

Aslında 274 sayılı yasa döneminde sahte üyelikler konusu tartışılırken sorunun kaynağında belgelere dayalı yetki belirleme sisteminin bulunduğu dile getirilmiştir. Örneğin, Çelik'e göre sorunun kaynağında toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda doğan uyuşmazlıkların belgelere göre giderilmesi sistemi vardır ve yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde belgelere göre karar verme usulüne yer verdikçe, sonuçların gerçeğe uygunluğundan söz edilemeyecektir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenme sisteminin 274 ve 275 sayılı yasada bu konuda yer alan hükümlerle birlikte bir bütün oluşturduğu görüşünü savunan Çelik'e göre çözüm oluşturulurken bu bütünsel yapı göz önüne alınmalı, her iki yasada yer alan düzenlemeler birlikte gözden geçirilmelidir. Yolsuzlukların kaynağında yetkiyi her ne pahasına olursa olsun kazanmak amacı bulunduğunu vurgulayan Çelik, sahte üyeliklerin, sahte istifaların düzenlenmesinin temel nedeninin yetki almayı sağlamak olduğunu, üyeliğe giriş ve çıkışları belirli esaslara bağlamaya çalışan Sendikalar Yasası'nın 5. ve 8. maddelerinin nasıl değiştirilirse değiştirilsin, belge yolsuzluklarının önüne geçilemeyeceğini belirtmektedir.<sup>95</sup>

2821 sayılı yasayla getirilen noter koşulunun yarattığı sonuçlar Çelik'i doğrulamış, sahte üyelik sorunu halledilememiş, üstelik bu kez noterlerin karıştığı sahtecilik işlemleri “herkesin güven duyması gereken noterlik mesleğini ise şaibe altına sokan uygulamalara neden”<sup>96</sup> olmuş, sistem tıkanma noktasına gelmiştir. Başta ILO tarafından özgür örgütlenmeyi güçleştirdiği için eleştirilen üyeliğin noter onayından geçerek kazanılması esasına dayalı sistem, sendikalar tarafından da haklı olarak ekonomik yükü ağır, zaman kaybına neden olduğu için kabullenilmemiş, sadece katlanılmak zorunda kalmıştır.<sup>97</sup>

Yasa koyucu ise sorunun kaynağına dokunmamakta ısrar etmekte sendika üyeliğini bu kez teknolojinin getirmiş olduğu olanaklardan yararlanarak çözmeye çalışmaktadır.

<sup>95</sup> Nuri Çelik, “Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, **İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1974, sayı 1, s. 227

<sup>96</sup> Kutal, **a. g. e.** 164

<sup>97</sup> **A. e.**

### **2.3.1.3. Tasarıya Göre Sendika Üyeliği**

Sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı tasarının 17. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde sendika üyeliğinin kazanılmasında noter koşulunun kaldırıldığına işaret edilerek, “basit, kolay ve ekonomik bir yöntem” olarak nitelendirilen elektronik başvuru sistemine geçildiği, üyeliğin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirileceği belirtilmiştir.<sup>98</sup>

Tasarının 17. Maddesine göre, sendika üyesi olabilmek için on beş yaşını doldurmak tasarının 2. Maddesinde tanımlanan işçi sayılanlardan olmak yeterlidir.(md.17/1)

Maddenin üçüncü fıkrasında olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğüne vurgu yapılmış, sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlamayacağı hükmü getirilmiştir. Aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunması yasaklanmış, bu durumda sonraki üyeliklerin geçersiz sayılacağı kuralı korunmuştur.

Madde “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler” hükmünü getirerek aynı zamanda farklı işverenler yanında çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmelerini olanak tanımıştır. Madde gerekçesinde yapılan düzenlemenin amacı “esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma”<sup>99</sup> olanağının sağlanması olarak açıklanmıştır.

### **2.3.1.4. Tasarıya Göre Yardımcı İşlerde Çalışan İşçilerin Sendika Üyeliği**

17. maddenin dördüncü fıkrası “bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler” hükmüyle yardımcı işlerde çalışanların ancak asıl işin girdiği işkolunda örgütlü bir sendikaya üye olabilecekleri hükmünü getirmiştir.

Düzenlemeye dikkatli bakıldığında asıl işlerde örgütlü sendika denilmemiş olduğu, asıl işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendika denilmiş olduğu, böylece yardımcı işlerde iş alan alt işverenle asıl işkoluna giren işkolunda kurulu her hangi bir sendikaya, (sadece asıl işyerinde örgütlü olan sendikaya değil) üye olmanın olanaklı olduğu belirtilmiştir.

Yapılan düzenleme, asıl işlerde örgütlü sendikanın bulunması, işçinin bu sendikaya üye olması durumunda toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma bölümünde de değinileceği gibi, tartışmaya açık bir düzenleme de olsa tasarı toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda taraf sendikaya üyeliğin

<sup>98</sup> Tasarı 17. Madde Gerekçesi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, **TBMM Tutanak Dergisi**, 1/567, s. 11

<sup>99</sup> A. e.

dışında bir koşul aramadığı için yardımcı işlerde alt işveren işçisi olarak çalışan işçilerin asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri de olanaklı gözükmektedir.

### **2.3.1.5. Tasarıya Göre Sendika Üyeliğinin Kazanılması**

17. madde üyeliğın kazanılması için gerekli koşulları sıralamıştır. Maddeye göre;

a-Sendika üyesi olmak işçi bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik için başvuracaktır.<sup>100</sup>

b-Sendika tüzüğünde üyeliğı kabulle yetkilendirilmiş olan organın kabulü ile yine e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. İşçinin “üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediğı takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde yetkili mahkemede dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik mahkeme kararının kesinleştiğı tarihte kazanılmış”(md.17/5) sayılacaktır. “Sendikadan çekilme ve çıkarılma halinde de aynı sistem devreye girecektir”.<sup>101</sup> Tasarının 19. Maddesine göre

“Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır.

Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır

<sup>100</sup> e-devlet kapısının ne olduğu ve amacı <https://www.turkiye.gov.tr> adresinde açıklanmaktadır. Açıklamaya göre; “e-Devlet Kapısı, tüm kamu hizmetlerine tek bir noktadan erişim imkanı sağlayan bir internet sitesidir. Kapı'nın amacı kamu hizmetlerini vatandaşlara, işletmelere, kamu kurumlarına bilgi ve iletişim teknolojileriyle etkin ve verimli bir şekilde sunmaktır. (...)e-Devlet Kapısı'nın kurulması, işletilmesi ve yönetilmesi görev ve sorumluluğı 20/4/2006 tarihli ve 26145 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 24/3/2006 tarihli ve 2006/10316 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Başbakanlık adına Ulaştırma Bakanlığı yetkisine verilmiştir.(...) e-Devlet Kapısı üzerinden alınacak bazı elektronik hizmetler için (vergi, harç vb.) ödeme yapılması gerektiğinde ödeme birimi hizmeti sayesinde bu işlem Kapı üzerinden kolayca yapılabilmektedir. e-Devlet Kapısının amacı, tek bir adres üzerinden ve şifre, elektronik imza, mobil imza gibi kimlik doğrulama sistemleri ile güvenli bir şekilde kamu hizmetlerinin vatandaşlarımıza sunulmasıdır. e-Devlet Kapısı üzerinden sunulan elektronik hizmetlerde vatandaşlarımızca özel şifre, elektronik imza ve mobil elektronik imza gibi kimlik doğrulama araçları kullanıldığından, kişisel bilgiler e-Devlet Kapısı üzerinden sadece ilgili vatandaşlarımıza sunulmaktadır.

<sup>101</sup> Kutal, a. g. e. s. 164

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde yetkili mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararının kesinleşinceye kadar devam eder.”

Uygulamanın ayrıntıları ise bakanlıkça çıkartılacak yönetmelikte belirlenecektir.

### **2.3.1.6. Tasarıda Öngörülen Elektronik başvuru sistemi (e-devlet) Sistemine Yönelik Beklenti ve Kaygılar**

Tasarıda öngörülen e- devlet aracılığı ile üyeliğin kabulü, beklenildiği gibi sahtecilikleri önleyip, zaman kaybını ortadan kaldırarak sendika üyeliğinin hızlı ve doğru bir şekilde tespitini sağlayabilecek midir? Bu soruya olumlu beklenti ile yanıt verenler olduğu gibi, sistemin açıklarına dikkat çekerek doğabilecek sakıncalara işaret edenlerde bulunmaktadır.

#### ***a-Sistemin Kamu Müdahalesine Açık Olması***

Elektronik başvuru sisteminden olumlu beklentileri olanlara göre, “çağımıza damgasını vuran elektronik sistemin, Türk endüstri ilişkileri sisteminde bir türlü sağlıklı çözüme kavuşturulamayan işçilerin sendika üyeliği ve buna bağlı olarak yetkili sendikaların belirlenmesi konusunda en azından denenmesinde yarar vardır. Bu hususta çıkarılacak yönetmeliğin teknik sorunları çözmeye yardımcı olacağı kuşkusuzdur. Ancak bu teknolojinin de kötüye kullanılma olasılığının bulunduğu gözden kaçırılmamalıdır.”<sup>102</sup>

Elektronik başvuru sisteminden kaygı duyanlar ise öncelikle öngörülen sistemde, sendika ile üye arasında kamu otoritesinin gireceği, bu durumun sendika üyeliği, sendikadan istifa veya çıkarılmada kamu otoritelerinin hiçbir şekilde denetim ya da müdahalede bulunamayacağı ilkesine aykırılık oluşturacağını, bu durumun 87 Sayılı ILO sözleşmesinin 2. Maddesine de aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir.<sup>103</sup>

Yukarıda dip not 101 de de açıklanmış olduğu gibi “e-Devlet Kapısı'nın kurulması, işletilmesi ve yönetilmesi görev ve sorumluluğu 20/4/2006 tarihli ve 26145 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 24/3/2006 tarihli ve 2006/10316 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Başbakanlık adına Ulaştırma Bakanlığı yetkisine verilmiştir.” Sistemin işleyiş esaslarının belirlenmesinde, denetiminde kamu otoriteleri tek söz sahibi durumundadır. Bu nedenle de “Gerekli önlemler alınmadığı ve güvenceler sağlanmadığı takdirde, e-devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik ve sendikadan istifa uygulaması, ILO norm ve

---

<sup>102</sup> Kutal , a. g. e. 164

<sup>103</sup> Sosyal İş Sendikası, Yayınlanmamış Bilgi Notu, 2012

standartlarına aykırı biçimde, bir “devlet müdahalesi ve denetimi”ne yol açabilecekler”<sup>104</sup> sözleri ile dile getirilen endişeye katılmamak olanaklı değildir.

*b-İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesinde Sorun Çıkacağı Endişesi*

Bu konuda dile getirilen bir diğer haklı endişede SGK kayıtlarına göre işçinin çalıştığı işyerinin belirlenmesinin yol açacağı sorunlara ilişkindir. Elektronik başvuru sisteminin veri tabanı bu günkü fiili duruma göre işverenlerin SGK’na yapmış oldukları bildirimlerden oluşacaktır. Daha açık anlatımla işveren SGK da işyerini hangi işkolunda göstermişse, e- devlet kapısından üyelik için başvuran işçinin karşısına işyerini yazdığında ister istemez SGK kayıtlarına göre belirlenen işkolundaki sendikalar çıkacak, işçi ister istemez sendikalardan birisini tercih etme zorunluluğu ile yüz yüz yüze gelecektir. Elektronik başvuru sistemine giren işçi sistemde, tüm sendikaları göremeyeceği, sadece SGK kayıtlarında hangi işkolunda çalışıyor gözüküyorsa o işkolundaki sendikaların listesi çıkacağı için ancak “sistemin belirlediği işkolundaki sendikalara üye olabilecektir.”<sup>105</sup>

“Söz konusu durum, çok büyük ve telafisi mümkün olmayan sakıncalar içermektedir. Zira Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları, sendikal mevzuata göre değil, sosyal güvenlik mevzuatına göre tutulmaktadır. SGK kayıtlarına esas olan NACE kodları ile sendikal mevzuattaki işkolu esasları birbirinden farklı düzenlemelerdir. SGK kayıtları da işverenlerin bildirimlerine dayanmaktadır. Bu durumda işveren işçiyi/işyerini hangi NACE kodu/işkolu kodundan bildirdiyse, işi sisteme girdiğinde ancak o işkolundaki sendikalara üye olabilecektir.

Örneğin, işverenin tüm bildirimlerini usulüne uygun yaptığı büyük bir gıda fabrikasını düşünelim. İşverenin fabrikasında, doğrudan gıda üretiminde çalışan işçileri, fabrikanın idari hizmetlerinde çalışan işçileri, fabrikanın içindeki depo bölümünde yükleme boşaltma yapan işçileri, fabrikanın güvenliğini sağlayan işçileri olsun. Bu durumda işveren, Sosyal Güvenlik mevzuatı gereği, bu 4 ayrı faaliyet grubu (4 ayrı NACE kodu) üzerinden, fabrikası için 4 ayrı işyeri numarası alacak ve gıda üretiminde çalışan işçilerini 10 no’lu Gıda Ürünleri İmalatı Nace Kodundan (dolayısıyla Gıda İşkolu), idari hizmetlerde çalışan işçilerini 70 no’lu İdari Danışmanlık Faaliyetleri Nace Kodundan (dolayısıyla 17 no’lu Eğitim, Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu), fabrikanın deposunda yükleme boşaltma yapan işçilerini 52 no’lu Taşıma İçin Depolama ve Destek Faaliyetleri Nace Kodundan (dolayısıyla Ardiye Antrepoculuk işkolu), güvenlik işçilerini ise 80 no’lu

<sup>104</sup> A. e.

<sup>105</sup> A. e.

Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri Nace kodundan (dolayısıyla Genel İşler İşkolu) SGK'ya bildirecektir.

Bu durumda bu işyerinde sadece gıda üretiminde çalışan işçiler, gıda işkolundaki sendikaya üye olabilecek, diğer işçiler, sendikaya üye olamayacaktır. Sendika işyerinde toplu sözleşme imzalarsa dahi, güvenlik, büro ve taşıma işlerinde çalışan işçiler, yeni sistem nedeniyle, işyerinde toplu sözleşmeye taraf sendikaya üye olamayacaklarından, işyerindeki toplu sözleşmeden yararlanamayacaktır.”<sup>106</sup>

### *c-Sistemin İşveren Müdahalelerine Açık Olduğu Endişesi*

Sistemin merkezinde işverenler tarafından düzenlenip SGK'ya verilen kayıtlar yer almaktadır. Sendikal örgütlenmeye sıcak bakmayan işverenler, bu günde yetki tespit davlarında yapmış oldukları gibi gerektiğinde ceza ödemeyi göze alarak bu kayıtları gerçeğe aykırı düzenleme, işçileri birbirinden farklı işkollarında kayıtlı işyerlerinden kuruma bildirme olanaklarını kullanabileceklerdir. “Ayrıca, yeni uygulama ile birlikte bir işyeri ya da işletmede, işçiler çok farklı işkollarına bölünmüş olacağından, çoğunluk/yetki tespitlerinde çok ciddi sorunlar yaşanabilecektir.”<sup>107</sup>

Sistemin en önemli güvencesini e-devlet şifresi oluşturmaktadır. Ne var ki işçinin bu şifreyi işvereninden gizlemesi olanaklı gözükmemektedir. Bu gün işçinin ücretinin asgari ücret üzerinden bankaya yatırılıp, fazlasının haricen elden işçiye ödenmesi, işçinin bu yolla primlerinin eksik yatırılmasına, kıdem tazminatının eksik hesaplanma riskine ses çıkarmadığı gibi, e- devlet şifresini işverenin elde etmesine ses çıkartabilmesi de pek olanaklı değildir. “İşverenin kendisinden e-devlet şifresini istediği bir işçinin, işten atılma kaygısıyla e-devlet

<sup>106</sup> A. e.

<sup>107</sup> A. e. “Örneğin kumaş boyama işinin yapıldığı bir tekstil fabrikasında sendikal faaliyetin başladığını, işçilerin tekstil işkolunda kurulu olan bir sendikaya üye olduğunu fark eden işveren iki ayrı yöntemle sendikalaşmayı engelleyebilecektir. Birincisi, sendikaya üyeliğin başladığını gören işveren, SGK'dan petro-kimya işkolu bünyesinde yer alan NACE kodu olan yeni bir işyeri numarası alarak, işçilerini bu işyerine kaydırabilecektir. Bu durumda sendikaya üye olmaya karar veren bir işçi e-devlet kapısına girdiğinde, SGK kayıtlarında yapılan değişiklik eşgüdümlü olarak Bakanlık elektronik başvuru sistemine de yansıtacağı için işçi ancak petro-kimya işkolundaki sendikalara üye olabilecek, işyerinde örgütlenme faaliyeti yürüten tekstil sendikasına üye olamayacaktır. Böylece işveren, sendikanın yeni üyeler kazanması ve çoğunluk sağlamasını tümüyle engellemiş olacaktır. Öte yandan işverenin bu işleminin öncesinde tekstil sendikasına üye olmuş tüm işçilerin üyelikleri, işverenin SGK'ya yapacağı bildirimden ardından işçilerin çalıştığı işkolu SGK kayıtlarında değişmiş olacağı ve bu Bakanlık kayıtlarına da yansıtacağı için otomatik olarak düşecek, Bakanlık kayıtlarında tekstil işkolundaki sendikanın o işyerinde sıfır üyesi görünecektir.”

şifresini vermesi ya da işe ilk giriş sırasında e-devlet şifrelerinin muhasebe/insan kaynakları servislerine verilmesinin standart bir prosedür haline getirilmesi de sürpriz olmayacaktır. Hatta işverenler, işe alımlardan önce işçilerin sendikalı olup olmadıklarını dahi tespit edebilir hale gelecektir.<sup>108</sup>

İşverenlerin sendikaların yetki alabilmesini engellemek için başvurdukları en önemli araçlardan birisini muvazaalı alt işveren ilişkileri oluşturmaktadır. Asıl işin parçalara bölünerek muvazaalı işlemlerle alt işverene verilmesi durumlarında asıl işlerin girdiği işkolunda örgütlü sendikanın alt işveren işçilerini asıl işveren işçisi kabul edip üye yaparak yetki tespitinde dikkate alınmasını istemesi, ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sağlaması zaman zaman uzun hukuki süreçleri gerektirse de hukuken olanaklı olabilmektedir.<sup>109</sup> Elektronik başvuru sisteminde işveren muvazaalı alt işverenlerinin işyerlerini asıl işin yapıldığı işyerinin girdiği işkolundan farklı bir işkolu olarak göstereceği için muvazaalı alt işveren işçisi asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olma olanağını yitirebilecektir. Aynı sorun kayıt dışı çalışan işyerleri içinde geçerlidir. İşyeri kayıt dışında olduğundan bakanlıkta bu işyerine ilişkin SGK kayıtları bulunmayacak, e-devlet kapısından başvuran işçi elektronik başvuru sisteminde veri olmadığı için sendika üyeliğini gerçekleştiremeyebilecektir.<sup>110</sup>

Tüm bu endişelerin teknik sorunlar olduğu, uygulamada çözümlenebileceği düşünülebilir. Teknolojinin vermiş olduğu olanaklarla sistemde iyileştirmelerde yapılabilir. Ne yapılırsa yapılsın sendika üyeliğinin sistemi belirleyen bir unsur olarak kaldığı sürece bu konuda sağlıklı adım atılamayacağı, elektronik ya da değil, belgelere dayalı, salt çoğunluğu esas alan bir yetki sisteminin korunduğu koşullarda sağlıklı çözüme ulaşılmamasının çok olanaklı olmadığını vurgulamak gerekmektedir.

### 2.3.2. Sendika Organlarının Belirlenmesi

Tasarının 9. Maddesinde Konfederasyon, sendika(Kuruluş) ve şubelerin zorunlu organlarını genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak belirlemiştir.

<sup>108</sup> **A. e.** “Sonuç itibarıyla işverenler işçilerden kolaylıkla e-devlet şifrelerini toplayabilecek, hangi işçinin sendikaya üye olup olmadığını tespit edebilecek, işverende e-devlet şifresi olan işçiler işverenin sendikaya üye olduğunu öğrenmesinden kaygı duyarak sendikaya üye olmaktan imtina edebilecek ve ayrıca işverenler e-devlet şifrelerini kullanarak sendikaya üye işçilerin sendikadan istifa işlemlerini yapabilecekler.”

<sup>109</sup>Yar.9.HD. E. 2006/10545, K. 2007/9282, T. 03.04.2007, **Çalışma ve Toplum**, Sayı,14

<sup>110</sup> Sosyal İş, **a. g. e.** “Ancak e-devlet kapısına dayanan yeni sistemle birlikte, kayıt dışı çalıştırılan işçiler, SGK kayıtlarında çalışmıyor gözükecekleri için hiçbir sendikaya üye olamayacak. Sonuç olarak, 3 milyon 739 bin kayıt dışı çalıştırılan işçinin sendikaya üye olma hakkı fiilen engellenmiş olacaktır.”

### 2.3.2.1. Sendika Genel Kurulu Delege Seçimi

Genel kurul en üst organ olarak diğer sendika organlarını belirlemektedir. Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulunu genel kurul belirleyecektir. “Sendika özgürlüğünün geçerli olduğu ülkelerde genel kurulların üyelerin özgür iradeleri ile oluşması ve demokratik esaslara göre işlemesi kaçınılmazdır.”<sup>111</sup>

Türkiye sendikal pratiğinde sendika özgürlüğü için kaçınılmaz bir gereklilik olarak tanımlanan “genel kurulların üyelerin özgür iradeleri ile oluşması ve demokratik esaslara göre işlemesi” ilkesinin yaşama geçirildiğini söylemek ne yazık ki her zaman için olanaklı değildir. Hatta “makbul sendikalar” varlıklarını önemli ölçüde genel kurulların üyelerin özgür iradeleriyle oluşmamasına ve demokratik işleyişin uzağında çalışmasına borçludurlar demek de abartma olmayacaktır.

Sendika genel kurulları işyerlerinden seçilen delegelerden oluşmaktadır. Sendika yönetimleri delege seçimlerini istedikleri gibi yönlendirmeyi başardıklarında gerisi kendiliğinden gelmektedir. Bu nedenle yapılabilecek her türlü seçim hilesi, yapılabilecek her türlü anti demokratik uygulama, baskı, yıldırma delege seçimleri aşamasında yoğunlaşmaktadır.<sup>112</sup>

Muhafif görülen şubelerin üye sayısını düşürecek seçim öncesi işlemler, her hangi bir ölçü aramaksızın oluşturulan seçim bölgeleri, alternatif listelerin delege adayı olmasının fiili durumlar yaratılarak engellenmeye çalışılması gibi yargıya yansımış onlarca örnek, sendika organları seçiminde asıl güvence sağlanması gereken aşamanın delege seçimleri aşaması olduğunu ortaya koymuştur.

Bu nedenle de sendika yönetimleri delege seçimlerinin kendi kontrolleri dışına çıkararak yapılmasına sıcak bakmamışlardır. Önemli ölçüde 1963-1980 dönemine tepkiyle hazırlanan 2821 sayılı yasada bu konuda bir tepki hükmü yer almış, delege seçimlerini düzenleyen 10. Maddeye sendika delege seçimlerinin yargı gözetimi altında yapılacağı hükmü konulmuştu. İlginç olan darbe koşullarında hazırlanan bu yasanın dahi ömrü üç ayı geçememiş, 2821 sayılı yasa yürürlüğe girdiği tarihten üç ay sonra ilk değişikliği yaşamış, delege seçimlerinin şube genel kurullarında olduğu gibi yargı gözetimi altında yapılmasına ilişkin düzenleme yasa metninden çıkartılmıştır.<sup>113</sup>

<sup>111</sup> Kutal **a. g. e.** s.162

<sup>112</sup> **A. e.** “Genellikle sendika şube genel kurulları için ister istemez üyeler tarafından delegeler seçilmektedir. Şube genel kurulları üyelerinin özgür iradeleri ile oluşmamışsa burada seçilen ve sendika merkez genel kuruluna ve nihayet konfederasyon genel kuruluna katılacak olan delegelerin üyelerin gerçek iradesini temsil edip etmedikleri şüpheli kalmaktadır. Bu itibarla en alt kademede seçilen delegelerin üyelerin özgür iradelerine uygun olması olağan üstü bir önem taşımaktadır.”

<sup>113</sup> Abdullah Berksun /İbrahim Eşmelioglu, **Sendikalar Kanunu**, Ankara, Seçkin Yayınları, 1989, s. 219 10. Madde 28.08.1983 tarihinde 2882 sayılı yasa ile değiştirilmeden önceki ikinci fıkrası, “İşçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan



1995 yılında konu tekrar meclis gündemine gelmiştir. Bakanlık hazırlamış olduğu tasarıyla, anayasanın vermiş olduğu sınırlı hareket alanı içerisinde “sendikal hakların yaygınlaştırılması, sendika içi demokrasi ve sendikanın bağımsızlığı gibi konularda bazı iyileştirici düzenlemeler yapılması”<sup>114</sup> gerekçesi ile 2821 sayılı yasanın bazı maddeleri değiştirilmek istenmiştir. Tasarının 10. Madde gerekçesine göre amaç “yapılan değişiklik ile şube genel kurullarının oluşması için yapılacak delege seçimlerinde -sendika içi demokrasinin işlemesi için- yargı denetimi” getirilmesidir.

1995 yılında 2821 sayılı yasanın 10. Maddesinde yapılmak istenen değişiklik aslında bu gün toplu iş ilişkileri yasa tasarısının 9. Maddesinde getirilen düzenlemeden çok da farklı değildi. Her iki düzenlemede aslında delege seçimlerine yargı gözetimi getirmemiş, sadece delege seçimlerine yapılacak itirazda görevli mahkemeyi belirlemişti. 1995 değişiklik tasarısında Yargıtay yolunun açık olması toplu iş ilişkileri yasasında yapılan düzenlemeden farklı yanı oluşturmaktaydı.<sup>115</sup>

1995 yılında 4101 sayılı yasayla getirilen teklifin yeni önerilen bölümü “Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Seçimlere üç işgünü içinde yapılacak itiraz mahallî iş mahkemesince üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır” hükmüyle sınırlıydı.

4101 sayılı yasanın görüşülmesi aşamasında delege seçimlerine itirazı düzenleyen madde özellikle sendika kökenli milletvekillerinin tepkisiyle karşılaşmış, bu milletvekillerinden Emin Kul’un vermiş olduğu önerge ile tasarıdan “Seçimlere üç işgünü içinde yapılacak itiraz mahallî iş mahkemesince üç

---

sendikalı işçi sayısı beş yüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından 14 üncü maddede belirtilen esaslara ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az ikiyüzelliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir” hükmünü getirmişti.

<sup>114</sup> “Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Geçici Madde ile Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı Gerekçesi”, **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, ek metin s.8

<sup>115</sup> 1995 yılında 4101 sayılı yasa ile 2821 sayılı yasanın delege seçimlerini düzenleyen 10. Maddesine ilişkin öneri metni: “işçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı beş yüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Seçimlere üç işgünü içinde yapılacak itiraz mahallî iş mahkemesince üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır. Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az iki- yüz elliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.” Millet Meclisi **Tutanak Dergisi**, Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, ek metin s.8

işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır”<sup>116</sup> ifadesi çıkartılmıştır. Tasarıda eski metinden farklı olarak sadece “göre” kelimesi kalmıştır. Dolayısıyla da sadece “göre” kelimesi yasalasmıştır.

Sendika kökenli önerge sahibi Emin Kul’a göre sendika şubeleri delege seçimleri”-büyük bir çoğunluğuyla- en demokratik şekilde ve pürüzsüz yapılan kongrelerdir”. Sendikaların delege seçimlerini eleştirenler ise, milletvekillerini de benzer şekilde eleştiren “bir kısım fesat odakları(dır)”<sup>117</sup>. Bu “fesat odakları” sendika şube delege seçimlerinde yargı denetimi yokmuş gibi bir hava yaratmaktadırlar. Kul’a göre “esasen, şube genel kurullarının sonuçlarına; yani, gerek o şubenin seçilen delegelerle oluşan genel kurulunun yapısına ve delege seçimlerine gerekse o şube kongresinde alınacak her türlü karara ve yapılacak seçimin sonuçlarına itiraz etme, iptal davası açma hakkı, her delegenin ve hatta her sendika üyesinin, mevcuttur.” Kul delege seçimlerini daha fazla yargı denetimine açıldığı anda “sendikaların faaliyetleri muattal(işlemez, kullanılmaz duruma gelmiş) hale gelebilecektir.”<sup>118</sup>

Sendika içi demokrasinin işletilerek üyelik haklarının güvence altına alınmış olması, sendika hakkının korunmasının ilk adımıdır. Seçme ve seçilme hakkının engellenmesi, sırf sendikada farklı görüşleri savunduğu için işçinin işten atılması özellikle son dönemlerde karşımıza sık çıkan uygulamalardan birisidir.

Üyelik hakkı ihlal edilen işçinin bu hakkının korunmasını isteyebileceği tek merci yargıdır. İşçi dava açtığında bu dava sonuçlanana kadar iptalini istediği, şube genel kurulunun dışında diğer şubelerde seçimler yapılmakta, Sendika Genel

<sup>116</sup> Emin Kul ve Arkadaşlarının Vermiş Olduğu Önerge, Millet Meclisi **Tutanak Dergisi**, Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, s.144 “Görüşülmekte olan 815 sıra sayılı kanun tasarısının 3 üncü maddesinde, 2821 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasıyla ilgili değişiklik düzenlemesinde yer verilen hükümlerde yer alan “seçimlere üç işgünü içerisinde yapılacak itiraz, mahallî iş mahkemesince üç işgünü içerisinde kesin olarak karara bağlanır” cümlesinin çıkarılarak maddenin kabulünü arz ve teklif ederiz”

<sup>117</sup> Emin Kul, 2821 Sayılı Yasanın 10. Maddesinin 4101 Sayılı Yasayla Değiştirilmesine İlişkin Kanun Tasarına karşı verdiği Önerge üzerine Konuşma, Millet Meclisi **Tutanak Dergisi**, Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, s.144 “Yüce Meclisin manevî şahsiyetini ve ondan daha çok Meclisi teşekkül ettiren muhterem milletvekillerini -kavram olarak kendilerini müşahhas olmasa bile, somut olarak göstermese bile, mücerret olarak- ülkemizin içinde yaşayan bazı gruplar, bazı çevreler ve sorumsuz şekilde, Türk basını, maalesef, nasıl acımasızca ve haksız eleştirilere tabi tutuyorsa, ülkede bir kısım çevreler de, bir kısım fesat odakları da, sendikaların kongrelerine yönelik, âdeta, yargı denetimi yokmuş gibi bir hava yaratarak, bir hava körükleyerek, bu konuda hüküm tesis edilmesini istiyorlar.”

<sup>118</sup> Kul, **a. g. e.** s. 145 “Şube kongrelerinin iptali, burada alınan kararların iptali..... teşekkülünün yanlış olduğuna dair açılacak iptal davalarının mümkün olması karşısında, artık yeni bir engeli çeşitli karışıklıklara materyal olacak bir engeli getirip de delege seçimlerinde uygulamaya kalktığımız anda, sendikaların faaliyetleri muattal hale gelebilecektir.

Merkez Genel Kurulu sonuçlanmaktadır. Yargıtay'da işçinin dava açarak kanıtladığı usulsüzlükler nedeniyle Genel Merkez Genel Kurulunun iptali için her şube seçimi için 1 ay içerisinde işçinin dava açmasını zorunlu görmektedir. Kısaca Emin Kul tarafından var olduğu ileri sürülen yargı denetiminde aslında işçiden adeta imkânsız gerçekleştirilmesi istenmektedir.<sup>119</sup>

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı delege seçimlerine ilişkin yargı gözetimi getirmemekte, 1995 tasarısındaki sisteme dönerek “genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, yetkili mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir” hükmünü getirmiştir.

Yatay örgütlenmelerin olanaklı olmadığı merkezileşmiş sendikal yapı içerisinde getirilen bu düzenlemeyle sendika şube delege seçimlerinde yaşanan usulsüzlükleri engellemek olanaklı olmayacaktır. İşçiler iki gün içerisinde iddialarını kanıtlamakta dahi zorlanacaktır. Yapılan delege seçimlerinde oy verme işleminin erken bitirildiğine ilişkin tutanağı delil olarak sunan bir işçinin, işyerinin belgelerini izinsiz işyerinden çıkarttığı için işten atılması bu konudaki zorluklar hakkında fikir verebilecek bir örnektir.<sup>120</sup> Delege seçimleri yargı gözetiminde yapılmadığı sürece de bu sorun kanayan bir yara olmaya devam edecek gözükmektedir.<sup>121</sup>

### 2.3.2.2. Sendika Genel Kurulları

Sendika genel kurullarına ilişkin tasarıda yer alan düzenlemeler genel olarak 2821 sayılı yasada var olan düzenlemelerin tekrarı niteliğindedir. Genel kurulların en fazla dört yılda bir toplanma esası, genel kurullarda yapılacak seçimlerde izlenecek yol ve yargı gözetimi ve denetimi korunmuştur.<sup>122</sup> Genel kurulların toplanma süresinin önemi “sendikanın işleyişinin demokratik kurallara aykırı olamayacağı ilkesidir (Anayasa, m.51 son). Demokratik işleyişin somut biçimde ortaya çıkması ise genel kurulların uzun olmayan sürelerle toplanmasına

<sup>119</sup> Yar. 9. HD. E. 2000/1210 K. 2000/1366 T. 10.02.2000 kararında “sendika şubesi genel kurul olağan toplantısının iptali için açılacak dava, delegesi seçiminin iptali için açılmış bir dava bulursa dahi, bir aylık hak düşürücü süreye tabidir” diyerek hak düşürücü sürenin delege seçimlerine ilişkin dava açılmasına, hatta bu davada delege seçimlerinin iptal edilmesine karşın işleyeceğini ve genel kurulun artık geçerli olduğunu belirtmiştir.

<sup>120</sup> Kocaeli 1.İş Mah.E;2006/315 ,K., 2006/353 16.06.2006 T. Yar. 9.H.D. E.2006/20618, K.2006/29148 06.11.2006 T.

<sup>121</sup>Tasarıdaki düzenlemeyi olumlu bir adım olarak değerlendiren Kutal'a göre; “Tasarıda bu hususta önemli bir adım atıldığına tanık olmaktayız. Zira Tasarının 16. maddesine göre genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine iki gün içinde iş mahkemesine itiraz yolu açılmış ve yargı organının bu hususta kesin karar vereceği öngörülmüştür.” a. g. e. s. 163

<sup>122</sup> Kutal, a.g. e. s.162

bağlıdır.”<sup>123</sup> Kutal’ın da haklı olarak vurgulamış olduğu gibi dört yıl demokratik işleyiş açısından uzun bir süredir. “Tasarı bu hususta herhangi bir yenilik getirmemiş ve dört yılı benimsemiştir. Kuşkusuz sendika yöneticileri de bu süreni kısıtılmasına sıcak bakmamakta, hatta uzatılmasına itiraz etmemektedirler. Nitekim genel kurulların en geç dört yılda bir toplanma ilkesi sendikalar tarafından hemen benimsenmiş ve daha kısa sürede toplanma olanağına pek rağbet edilmemiştir”<sup>124</sup>.

### 2.3.2.3. Sendika Zorunlu Organlarına seçilenlere Siyaset Yasağı

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısının 9. Maddesine göre “Kuruluş ve şube yöneticilerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.”

12. Eylül darbesi ile gelen ve Anayasal bir düzenleme olan sendikacılıkla milletvekilliğini bağdaştırmayan yasak tasarıda da korunmaktadır.<sup>125</sup>

## 2.4. Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Sendika hakkının anayasal düzeyde tanınmış sosyal bir hak olduğu bilinmektedir. Bir hakkın Anayasada güvenceye kavuşturulmuş olması, kuşkusuz çok önemlidir. Ne var ki Anayasalarda tanınan hak ve özgürlüklerin yaşamda karşılığını bulması için Anayasal güvence yetmemektedir. Anayasada tanınan hak veya özgürlüğü etkin kılacak güvence hükümlerinin var olduğu, güvencenin etkin bir şekilde işlediği durumlarda Anayasanın tanıdığı özgürlüklerin var olabileceğinden söz etmek olanaklı olabilmektedir.

Devletin bir uzlaşmanın ürünü olduğu kabul edilen sosyal haklar konusunda uzlaşmaya uygun davranmış olması için bu haklara anayasal güvence getirmiş olması yetmemektedir. Devletin görevi sosyal haklara Anayasalarda yer vermesinin, bu hakları anayasal şemsiye altında korunmasının ötesinde, bu hakların gerçekleştirilmesi konusunda düzenlemeler yapmaktır. Bu yükümlülük, sosyal hakların gerçekleştirilmesini sağlamayı amaçlayan Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin (ESKHUS) 2/1. Maddesinde dile getirilmiştir. “Bu maddeye göre; *“Sözleşme’ye taraf her devlet gerek kendi başına, gerekse özellikle ekonomik ve teknik alanlarda uluslararası işbirliği ve yardım yoluyla, mevcut kaynaklarının azamisini kullanarak bu Sözleşme’de tanınan hakların giderek artan biçimde tam olarak gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla, özellikle yasal düzenlemelerin çıkarılması dahil olmak üzere bütün uygun araçlarla, her türlü önlemi*

<sup>123</sup> A. e.

<sup>124</sup> A. e.

<sup>125</sup> Siyaset Yasağının kapsamı ve etkileri için Bkz. Özveri, a. g. e. s. 269

*almayı taahhüt eder*<sup>126</sup>

1982 Anayasası'nın 5. maddesi de devletin temel görevlerini sayarken, "kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya" çalışmayı da bir görev olarak belirlemiştir.

Sendika hakkının güvencesi genel olarak iki düzeyde sağlanabilir. Bu hakların kullanımını kısıtlayan haksız eylemlere karşı, hakların sahibi olan işçilerin toplu eylem haklarının bulunduğu kabul edilip, barışçıl toplu eylem hakkının kullanılış şekli, zamanı, yeri hakkın sahibine bırakılır. Her hakta olduğu gibi toplu eylem hakkının kullanılmasında hakkın sahiplerinin ölçülülük ilkesini gözetmemeleri, hukuki deyişle haklarını kötüye kullanmaları diğer haklarda olduğu gibi genel hükümlere göre yaptırımla karşılaşmalarına engel bir durumun olmadığı açıktır.

Konuyu düzenleyen ve Türkiye'nin onayladığı ILO 87, 151 sayılı sözleşme hükümleri karşısında Türkiye'nin barışçıl toplu eylem hakkına uygun davranmasının, uluslararası sözleşmelerden doğan bir yükümlülüğü olduğunu söylemek de olanaklıdır. Nitekim AHİM, Boğaz Köprüsü çalışanlarının gerçekleştirdiği toplu eylemi tartıştığı ve Türkiye'yi haksız bulduğu "Satılmış ve Diğerleri/Türkiye" Kararı" olarak adlandırılan kararında "değerlendirmesini iç hukuk açısından Anayasa (51.,53.,54.,128. md.ler) ve 657 sayılı yasanın ilgili maddeleri (12., 26., 27., 125. md.ler) çerçevesinde, uluslararası hukuk açısından ise ILO'nun 87 (2., 3., 8., ve 11. md.ler) ve 151 sayılı sözleşmeleri (4. ve 6. md. ler) ile Avrupa Sosyal Şartı'na (2., 5. ve 6. md.ler) atıfta bulunarak yapmıştır."<sup>127</sup>

Sendika hakkının güvencesi konusunda ikinci yol, hakka yönelik haksız saldırılara karşı devletin somut yaptırım hükümleri getirmesidir. Devlet hakkın

<sup>126</sup> Naz Çavuşoğlu, "Sosyal Hakların Gerçekleştirilmesi", **Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları**, Ed.: Yasemin Özdek, Ankara: TODAİE Yayınları, 2002 s. 467

<sup>127</sup> Şebnem Gökçeoğlu Balcı, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "Satılmış ve Diğerleri/Türkiye" Kararı", **Çalışma ve Toplum**, 2008/2, Sayı 17, s. 221, 227 "Mahkemenin yerleşik içtihadı uyarınca, sözleşmenin 11. maddesi, ortak eylem yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma ilkesini içermektedir. Sözleşmeci Devletler, ortak harekete izin vermeli, seyrini ve gelişimini mümkün kılabilmelidirler. Sözleşmenin 11. maddesi, esas itibarıyla kişiyi maddedeki hakların kullanılması sırasında kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumayı amaçlamasının yanında, söz konusu haklardan etkili bir şekilde faydalanılmasını sağlamak Devletin pozitif yükümlülüğünü de gerekli kılabılır. Dava konusu olaylar, Sözleşmenin 11. maddesindeki haklardan ulusal hukukta faydalanılmasının başvuruçulara sağlanması yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden kaynaklandığı takdirde, Sözleşmeci Devlet bundan sorumlu tutulacaktır", Ayrıca bu konuda Bkz. Mesut Gülmez, "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, Sayı 18, s. 141

sahibinin hakkı korumaya dönük eylem haklarını nasıl kullanacağını bir düzene bağlarken, haksız saldırıda bulunanın bu saldırıyla hakkın sahibini yoksun kıldığı yarara kavuşturacak yaptırımlar getirmelidir. Hukuki terminolojiyle açıklarsak, hak ihlallerinde aynen ifaya zorlamak asıl olmalı, tazmin aynen ifanın olanaklı olmadığı durumlarda ve aynen ifaya yakın ölçülerde tazminatı öngören ağırlıkta olmalıdır.

Somut örnek üzerinden belirtmek gerekirse, bir işyerinde sendikal örgütlenmeyi hukuka aykırı yollarla engelleyerek sendikanın yetkili olmasının engellenmesinin yaptırımı, sendikanın hukuka aykırı engellemeyi belirginleştirmesi halinde, o işyerinde yetkili kılınmasının sağlanmasıdır. Kolektif sendika özgürlüğüne ilişkin bu yaptırım bireysel sendika özgürlüğünün korunmasıyla ayrıca güçlendirilmelidir. Sendikalaşma hakkını kullandığı için işten atılan işçinin, mutlak olarak işe iade edilmesinin sağlanarak, çalıştırılmadığı süre içerisinde çalışmış gibi işe başlatılana kadar ücret, sosyal güvenlik primleri ve diğer sosyal haklarının işverence ödenmesi bireysel sendika özgürlüğünün güvencesine örnek olarak verilebilir.

Kolektif sendika özgürlüğünün bu şekilde güvenceye alınmasına örnek olarak ise 4773 sayılı yasayla değiştirilmeden önceki 2821 sayılı yasanın 30. maddesiyle işyeri sendika temsilcilerine getirilen mutlak işe iade ve çalıştırılmayan süre ücretlerinin çalıştırılmadığı sürece ödenmesi hükmü akla gelmektedir.<sup>128</sup> Aynı yaptırımın sendikal nedenlerle işten atılan tüm işçiler için öngörülmesi olanaklıdır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yeni maddeler olarak düzenlenen 117. maddenin bireysel, 118. maddenin ise kolektif sendika özgürlüğüne güvence getiren düzenlemeler olduğu belirtilmiştir.<sup>129</sup> Cezai yaptırımların sonuçta ekonomik bir suç olan sendika özgürlüğünü ne ölçüde koruyabileceği tartışılabilir. Yine de bir caydırıcılık unsuru olarak var olması olmamasından iyidir. Ancak asıl olan, hukuka aykırı saldırıyla saldırıda bulunanın elde ettiği hukuki yararın boşa çıkarılması, o hukuki yarara ulaşmasının engellenmesidir. Hukuka aykırı eylemle amaç sendikasızlaştırma ise kural olarak yaptırım da sendikal örgütülüğün yasa yoluyla tanınması, yani aynen ifa olmalıdır.

Bu konuda Kanada Endüstriyel İlişkiler Yasası örnek verilebilir. Kanada Endüstriyel İlişkiler Yasası'nın 5. maddesinde ayrımcılık yasağı, 6. maddesinde

<sup>128</sup> Hükümet tarafından TBMM'ye sunulan tasarıda da tekrar 2821 sayılı yasanın 4773 sayılı yasayla değiştirilmeden önceki şekline dönülmüş ve taslağın 24/3. maddesinde "Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. 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 ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma halinde de uygulanır" denilmiştir.

<sup>129</sup> Mehmet Onat Öztürk, **Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s. 113

haksız iş uygulamaları, 7. maddesinde, sendikal faaliyetin sınırları, 9. maddesinde olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü düzenlenmiştir. Yasanın 11. maddesi işveren/işveren örgütüne ve sendikaya iyi niyetli bir şekilde toplu pazarlığı sonuçlandırmak için makul çaba gösterme yükümlülüğü getirmiş ve 12. madde işçi ve işveren örgütlerinde adil temsil kurallarına uyma yükümlüğünü düzenlemiştir.<sup>130</sup>

Kanada Endüstriyel İlişkiler Yasası'nın düzenlemelerine aykırı davranılması halinde, aykırılığın saptanması durumunda, yasaklamadan aynen ifaya uzanan bir yaptırım silsilesi öngörülmüştür. Yasanın 14/4. maddesine göre, yasaya aykırılığın olup olmamasını saptamakla yetkilendirilmiş olan Çalışma İlişkileri Kurulu<sup>131</sup> yasaklanan eylemi gerçekleştiren kişiye, eyleme son vermesini isteyen bir karar çıkartabilir, aynı veya devam eden bir kararla kişiyi eylemini tazmin etmeye zorlayabilir. Aykırılığı gerçekleştiren işveren ise işe iade ve işverene 6/3 a ve b'ye aykırı olarak görevden alma, işten uzaklaştırılması, işyerini değiştirme, işten çıkarma veya başka bir ceza eyleminden kaynaklanan kayıp ücrete eşit bir miktarın ödenmesi ve göreve iadesini içeren bir karar verebilir. Çalışma İlişkileri Kurulu, kurulun yazılı emri olmaksızın 30 günü aşmayacak bir dönem için aynı veya devam eden bir kararlar, etkilenen işçilerin ücretlerini artırmama veya azaltmama, istihdam şartlarını veya süresini değiştirmeme talimatı verebilir. Kurul bu emri 30 günü aşmayacak şekilde bir dönem daha uzatabilir.

Kısaca sorun sendika hakkına getirilen korumanın etkili bir koruma olup olmadığı sorunudur. Korumanın etkili olup olmadığının ölçütü ise, kullanılmak istenen hakka yönelik saldırı ortadan kalktığında, kullanılmak istenen hakla ulaşmak istediğiniz amaç ortadan kalkmamış olmasıdır. Daha açık anlatımla öyle bir koruma getirmelisiniz ki, saldırı ortadan kaldırıldığında, korunan hakkı kullanmanın bir işlevi olsun. Örneğin sendika üyeliğine getirmiş olduğunuz koruma, sendika üyelerinin işlerinden atılmasını engelleyemiyorsa bu korumaya etkili bir koruma demenizde olanaklı değildir.

## 2.5. Türk Hukukunda Sendika Hakkının Güvencesi

Sendika hakkının güvencesi Türk hukukunda üç alt başlık altında incelenmiştir. Sendika üyeliği ve sendikal faaliyete yönelik güvence hükümleri bireysel sendika özgürlüğüne güvence getirmeye çalışmıştır. İşyeri sendika temsilcilerine getirilen güvence ile işyerlerinde toplu iş sözleşmesinde elde edilen hakların savunulması sağlanmak istenmiştir. Sendika yöneticilerine ilişkin güvence ise sendika

<sup>130</sup> Labour Relations Code, RSBC 1996 CHAPTER 244C,

[http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws\\_new/document/ID/freeside/00\\_96244\\_01](http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96244_01)  
Erişim, 18.11.2011

<sup>131</sup> Kanada Endüstriyel İlişkiler Yasası'nın 1. maddesinde kurul tanımlanmıştır. "board" means the Labour Relations Board and if applicable includes the chair, an associate chair, a division of the board and a panel established under section 117."

organlarında görev alan sendikacıları, bu görevlerini gerektiği gibi yerine getirmelerini sağlamaya dönük güvencelerden oluşmaktadır.<sup>132</sup>

Belirtmek gerekir ki “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)nün bu konulara ilişkin 87 (1948), 98 (1949) ve 135 (1971) sayılı sözleşmeleri Türkiye Cumhuriyeti tarafından da onaylanmıştır.”<sup>133</sup>

### 2.5.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

Sendikaların Türkiye de son otuz yılının sendikal kriz ve krizden çıkış yollarına ilişkin tartışmalarla geçtiğini söylemek olanaklıdır. Sendikaların içinden bir türlü çıkamadıkları kriz ortamı, krizin nedenleri oldukça sık tartışılan konulardan birisi olmayı sürdürmektedir. Yapılan bazı araştırmalar işçilerin sendika üyesi olma isteminin halen devam ettiği, hatta sendikasız işçiler içerisinde sendikalaşma isteminin yüzde 83 oranlarında olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>134</sup> İşçilerin sendikalaşma istemine karşın sendikaların üye sayısında yaşadıkları kan kaybını durduramamalarında, içinde buldukları olumsuz koşulların yanında sendikaların değişime ayak uyduracak yeni politikalar üretmekte yetersiz kalmalarının da önemli bir neden olduğu haklı olarak vurgulanmıştır.<sup>135</sup>

Sendikaların üye kayıplarının ve yeni işyerlerinde örgütlenmemelerinin nedenleri sendikacılara sorulduğunda yanıt yeterli güvencenin olmaması ya da tek kelimeyle belirtilecek olursa güvencesizlik olmaktadır. Güvencesizlik yanıtının içerisinde ise, örgütlenme aşamasında ve sonrasında sendika üyesi olan işçinin işinin korunamaması, yasal korumanın yeterli olmaması, işten atılmalara karşı sendikaların grev, işi yavaşlatma gibi araçlara başvurmasının yasalarla ağır yaptırımlara bağlanmış olması, uzayan yetki tespiti sürecinde işçilerin güvencesiz kalmaları yer almaktadır.<sup>136</sup>

Kısaca, sendikaların örgütlenmemesinin temel nedenlerinden birisi sendikacılara göre, bireysel sendika özgürlüğünün ülkemizde güvencesiz ya da yeterli güvenceye sahip olmamasıdır.

Hemen belirtelim ki bireysel sendika özgürlüğünün işçilerin toplu eylemle koruma altına almaları, bizim hukuk sistemimizde yasaklanmıştır. İşçilerin sendikal tercihleri nedeniyle; işe alınmadan, iş koşullarının belirlenmesi, işten atılmaya kadar, hangi aşamada olursa olsun ayrımcılığa uğramaları karşısında

<sup>132</sup> Kutal, a. g. e. 165

<sup>133</sup> A. e.

<sup>134</sup>Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul: Petrol İş Yayını, 97, 2005, s.285

<sup>135</sup>Metin Kutal, “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı, **Çalışma ve Toplum** 2005/2 Sayı 5, s.25, Sayın Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum** Sayı 6, s.149

<sup>136</sup>“Sendikal Örgütlenme: Engeller ve Deneyimler”, **Tes-İş Dergisi**, Mart 2004, s.20-67



topluca işi yavaşlatmaları, greve başvurmaları yasa dışı grev çerçevesinde yasaklanmıştır. Örneğin yetki tespitinden sonra bir çok üyesi işten atılan bir sendikanın işverenin bu tutumuna grev ya da işi yavaşlatmayla yanıt vermesi, açık yasaklar nedeniyle hukuken olanaklı değildir. Öte yandan hak Grevinin Anayasanın gerekçedeki ifadesiyle “önü tıkanmıştır”<sup>137</sup>

Grev hakkının ise “menfaat grevi” adı altında, yasada ayrıntıları düzenlenen süreci, yasada belirtilen ayrıntı ve sürelerle birebir uyarak tamamladıktan sonra kullanılabilen bir hak haline gelmesi, bu durumun dışında grev yapmanın yasal olarak olanaklı olmaması, bireysel sendika özgürlüğüne, ilişkin yasal korumanın önemini arttırmıştır.

Bireysel sendika özgürlüğünü korumanın tek yolunun yasadaki güvenceyi işletecek dava yolunun olması, Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu kararların önemli ölçüde uygulamayı şekillendirmesi, bireysel sendika özgürlüğü konusunda Yargıtay kararlarını güvence kavramının odağına oturmasına yol açmıştır.

### **2.5.1.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü Kavramı**

Bireysel sendika özgürlüğü, dilediği zaman dilediği sendikaya üye olup olmama, üye olduğu sendikadan dilediği zaman ayrılma, bir başka sendikaya üye olabilme ve üye olduğu sendikanın faaliyetlerine katılma özgürlüğü tanımlanabilmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü Türk hukukunda anayasal düzeyde ilk kez 1961 Anayasasının 46 maddesinde “İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler” sözleriyle tanımlamıştır.

Bireysel sendika özgürlüğüne 1982 Anayasası da 51. maddesinde “Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” hükmüyle yer vermiştir.

Bireysel sendika özgürlüğü yasal düzeyde 274 sayılı Sendikalar yasasının 19 maddesi de, halen yürürlükte bulunan 2821 sayılı sendikalar Yasasının 31. maddesi de, işçilerin işe alınma aşamalarında, çalışırken, iş sözleşmeleri sona erdirilirken sırf sendikal tercihleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarını yasaklamış, işçilerin iş saatleri dışında ya da iş saatleri içinde işverenin oluruyla sendikal faaliyetlere katılmaları nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmeyeceğini, ayrımcılığa uğratılmayacaklarını hüküm altına almıştır.

Somutlamak gerekirse; işverenler, işçileri gerek işe alım aşamasında gerekse çalışma süresince bir sendikaya üye olmaya veya bir sendikadan istifaya etmeye ya da bir sendika üyeliğini korumaya zorlayamaz. Bu nedenle iş sözleşmelerini sona erdiremez.

<sup>137</sup> Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, “Grev ve Lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri Hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir” denilmiştir.

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı da kendinden önceki 274 ve 2821 sayılı yasalar gibi 25. Maddesinde bireysel sendika özgürlüğünü “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz” sözleri ile tanımlamıştır.

Tasarı 25. Maddenin ikinci fıkrasında sendikal nedenlerle ayrımcılığı yasaklayarak “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya aynı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” hükmünü getirmiştir.

25. maddenin üçüncü fıkrası ise “İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tâbi tutulamaz” hükmüyle sendikal faaliyeti güvence altına almıştır.

#### **2.5.1.2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Sendikal Tazminat**

Bireysel sendika özgürlüğüne güvence getiren hükümlere aykırılığın yaptırımı ise 275 ve 2821 sayılı yasalarda ve toplu iş ilişkileri yasa tasarısında da işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat olarak belirlenmiştir.

Uygulama da 31 bireysel sendika özgürlüğün çiğnendiği iddiası ile açılan davalar “Sendikal Tazminat Davası”, yaptırım ise “Sendikal Tazminat” olarak adlandırılmış, sendikal tazminat kavramı yerleşmiştir. Tek korumanın yargı yolu olması nedeniyle, konuyu Yargıtay kararlarının şekillendirmesinde beraberinde getirmiş, Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlar temel referans kaynakları haline gelmiştir. Sendikal tazminat yaptırımının bireysel sendika özgürlüğünün çiğnendiği her duruma uygulanıp uygulanmayacağı ise uzun süre hem öğreti hem de Yargıtay kararlarında uzun süre tartışılmıştır.

#### **2.5.1.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün İşe Alma Aşamasında Güvencesi**

2821 sayılı Sendikalar yasasının 31. maddesi bireysel sendika özgürlüğünü tanımlarken kapsamına işe alınma aşamasını da almıştır. Maddenin birinci fıkrasına göre “İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.” Maddenin ikinci fıkrasında da “Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akıtlarına bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz” sözleriyle aksine yapılacak sözleşmelerin geçersiz olacağını hükme bağlamıştır.

Uygulamada işverenlerin kara liste olarak adlandırılan listeler oluşturarak, bir işyerinde sendika üyesi olmuş, ya da sendikal faaliyette bulunmuş işçileri işe

almadıkları, bu durumda olan işçileri birbirlerine bildirmeleri sık karşılaşılan bir durumdur. Özellikle organize sanayi bölgelerinin yaygınlaşmasıyla işverenler sendikalaşmayı engelleme konusunda bir birleriyle dayanışma içerisine girmekte, bölgelerinde sendikal faaliyet nedeniyle atılmış işçileri işe almamaya özen göstermektedir. Kara liste uygulamasına bazen bizzat sendikalarında karıştıkları görülebilmektedir.

Ne var ki 2821 sayılı sendikalar yasasının 31. Maddesi işe alınma aşamasını güvence kapsamına tanımlarken almış, yaptırım bölümünde ise işe alınma aşamamasına değinmemiştir. Bu nedenle de işe alınma aşamasında yapılan ayrımcılığın 31. Madde de ki bir yıllık ücretten az olmayacak ücret tutarındaki yaptırım kapsamına girmemiştir.

Bu durum işe alınma aşamasında yapılan ayrımcılığın hiç yaptırımının olmadığı anlamına gelmemektedir. “Öğretide haklı olarak belirtildiği gibi; kara liste düzenlenmesi işçinin olumlu sendika özgürlüğüne ve giderek kişilik haklarına bir tecavüz teşkil eder. İşverenin kara liste uygulaması için dayandığı sebep (örneğin, listeye alınan işçinin daha önce yasa dışı bir greve katılmış olması) ne olursa olsun kara liste uygulamasına haklılık kazandırmaz. Dolayısıyla kara liste uygulamasına karşı, kişilik haklarının korunmasına ilişkin MK.24, BK.41 ve 49 yoluyla bu konudaki yayının durdurulması ve koşulları gerçekleşmişse maddi ve manevi tazminat isteminde bulunulabilir.”<sup>138</sup>

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ise bu konudaki tartışmaları sona erdirecek bir açıklıkla kaleme alınmıştır. 25. Madde ilk üç fıkrasında saymış olduğu işe alınma aşamasında sendikal nedenlerle ayrımcılık dahil tamamına sendikal tazminat yaptırımının uygulanacağını “işverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” sözleri ile net olarak belirtmiştir.

Tasarı 25. Maddesinin gerekçesinde de bu durumu doğrulamıştır. Madde gerekçesine göre; “maddede sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. Bireysel sendika özgürlüğü bu Kanunun kapsamına giren bütün çalışanları kapsayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu özgürlüğün işe girişte, çalışma koşulları ve çalışmaya son verilmesi hallerinde sendikal nedenle herhangi bir ayırım yapılması karşısında korunması gerekmektedir. Bu amaçla işe almada herhangi bir sendikaya üye olma ve olmama şartının getirilemeyeceği öngörülmüş ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularının düzenlendiği hükümler dışında işçiler arasında ayırım yapılması yasaklanmıştır”<sup>139</sup>

<sup>138</sup> Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık, 1995, s.178, aynı görüş; Cevdet İlhan Günay, **Sendikalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 1999, s. 578

<sup>139</sup> Tasarı, 25. Madde Gerekçesi, **a. g. r. s. 8**

### **2.5.1.2.2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün İşyerinde Çalışırken Güvencesi**

Sendikal tazminatı gerektiren bir diğer durum da işyerinde sendikal nedenlerle yapılan ayrımcılıktır ve işveren 2821 sayılı yasanın 31 maddesi 3. Fıkrasında düzenlenmiştir. Bu durumda işveren 2821 sayılı yasanın 31 maddesi 3. fıkrasına aykırı bir şekilde, çalıştırdığı sendika üyesi olan veya üye olmayan veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasından işçiler için sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ayrımcılık yapmaktadır.

31. madde de getirilen bu açık ayrımcılık yasağına, Yargıtay'ın iş sözleşmesinin devam etmiş olmasının sendikal tazminat istenmesine engel oluşturmadığını belirtmesine karşın, birkaç istisnanın dışında iş sözleşmesi devam ederken açılan sendikal tazminat talepli davaya rastlanmamaktadır.<sup>140</sup>

Yargıtay'ın sendikal nedenlerin ispatı konusunda geliştirdiği ölçütlerin değerlendirilmesi bir yana bırakıldığında, ilkesel olarak sendikal nedenlerle işi değiştirilen işçinin sendikal tazminat talep edeceğini belirtmesi yerindedir. Yargıtay 08.11.1993 tarihinde vermiş olduğu bir kararında net ifadelerle konuya açıklık getirmiştir. Yargıtay'a göre: "Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre, işveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret bakımından bir ayırım yapamaz. Aksi halde işçi aynı maddenin son fıkrası hükmüne dayanarak bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata karar verilmesini isteyebilir. Bu hüküm uygulanması işçinin iş akdinin feshi ile sınırlandırılmış değildir. Bu nedenle yerel mahkeme kararının gerekçesi benimsenemez."<sup>141</sup>

### **2.5.1.2.3. Sendikal Faaliyet Sendika Üyeliği ve Sendikal Tazminat**

2821 Sayılı sendikalar yasasının 31. Maddesinde düzenlenen ve sendika üyeliği ile sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilen işçilere uygulanacak yaptırımı belirleyen 6. fıkrasında 2003 yılında 4773 sayılı yasayla çok önemli değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikle birlikte iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkartılmalarında 31. maddeden yararlanmaları için işe iade davası açmaları, öğreti ve Yargıtay'ın

<sup>140</sup> Y.9HD. E.16546, K.4398, T. 15.04.1969 "Yargıtay'ın 15.04.1969 tarihli kararına konu olan olayda işçi işyerinde örgütlü sendikanın faaliyetlerini beğenmediği gerekçesiyle olağanüstü genel kurul toplanması için dava açmış, daha sonrada bir başka sendikaya üye olmuştur. Bu olaylar sonrası işyerinde örgütlü sendikanın baskıları sonucu işçinin işyeri değiştirilmiş, toplu iş sözleşmesi zamları ödenmemiştir. İşçi işverenin sendika değiştirmesi nedeniyle ayrımcılık yaptığını ileri sürerek sendikal tazminat talep etmiştir. Yargıtay haklı olarak iş sözleşmesi devam ederken de sendikal tazminat istenebileceğini belirtmiştir."

<sup>141</sup> Y.9.HD E. 1993/6484,K. 1993/15794,T. 08.11.1993, **Kamu İş, Çalışma Hayatı** ile ilgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Ankara 1996, s.454

yorumları ile hukuki bir zorunluluğa dönüştürülmüştür. Bu nedenle öncelikle 2821 sayılı yasanın 31. Maddesinde 4773 sayılı yasayla yapılan değişikliği incelemek gerekmektedir.

*a. 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 4773 sayılı Yasayla Değiştirilmesi ve Sendikal Tazminat*

4773 sayılı yasanın 10. maddesi 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 31 maddesinin 6. fıkrasını değiştirmiştir. 4857 sayılı iş yasasında 4773 sayılı yasayla değişik 1475 sayılı yasayı yürürlükten kaldırdığından 118 maddesiyle 4773 sayılı yasayla getirilen madde numaralarını 4857 sayılı yasadaki karşılıklarına göre yeniden düzenlemiştir. 31/6 m. yapılan değişiklikle madde “Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz” şeklinde düzenlenmiştir.

Maddenin yollama yaptığı 4857 sayılı yasanın 20 maddesi 18 madde kapsamında bulunan (iş güvencesi kapsamında bulunan) işçilerin işe iade davası açma süresini feshin tebliğinden itibaren 1 ay olarak belirlemiştir. 4857 sayılı iş yasasının 21 maddesi ise işe iade tazminatının ödenmesini işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak için başvuru yapması, işvereninde bir ay içerisinde işe başlatmaması koşuluna bağlamıştır.

2821 Sayılı yasanın 31/6. maddesinde yapılan bu değişiklik, iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından sendikal tazminatın bağımsız bir tazminat olma özelliğini ortadan mı kaldırmıştır. Bir başka anlatımla yapılan değişiklikle iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından sendikal tazminat işe iade tazminatının ağırlaştırılmış bir biçimine dönüşerek nitelik mi değiştirmiştir. Bu durumda iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından sendikal tazminat ortadan kaldırılıp, işe iade tazminatının ağırlaştırılmış bir biçimi mi getirilmiştir. 2821 sayılı yasanın 31/6 fıkrasının 4773 sayılı yasanın 10. maddesiyle yapılan değişiklik sonrası Yargıtay 9.HD konuya ilişkin birbirinden farklı kararlar vermiş, kararlar öğreti de tartışmıştır.

Bu konuda ilk örnek oluşturan ve Yargıtay 9.HD nin E.2004/7196, K.2004/11144, 10.05.2004 tarihli kararı ile tüm temyiz itirazları reddedilerek onanan yerel mahkeme kararında, işe iade davası olarak açılan davada mahkeme işe iadeye karar vermeksizin sendikal tazminata karar vermiştir.

Yargıtay’ın aynen onadığı bu karar öğretilerinde eleştirilerek; Yargıtay’ın kararı verirken 2821 sayılı yasanın 31/6 fıkrasındaki değişikliği dikkate almamış olabileceği, kararın 2821 sayılı yasadaki değişiklikle açık bir uyumsuzluk sergilediği, kötüniyet tazminatı gibi, kötü niyet tazminatının özel bir şekli olan sendikal tazminatın da iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle eski içerik ve önemlerini kayb ettikleri, 2821 sayılı yasanın 6 fıkrasında yapılan değişiklikle birlikte, sendikal faaliyette buldukları için iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerden

ancak iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalanların yararlanabileceği, iş güvencesi kapsamında bulunan ve sendikal nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin ise işe iade davası açabilecekleri belirtilmiştir.<sup>142</sup>

Bu görüşe göre; “2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin sendikal sebepli fesihlerde uygulanması imkanı ortadan kaldırılmıştır. Görülüyor ki yeni şekli ile Sendikalar Kanununun 31 inci maddesine göre sendikal tazminat artık sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedenleriyle iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde talep edilemeyecek; sadece iş ilişkisinin devamı sırasında işin sevk ve idaresi ve dağıtımı ve tüm çalışma şartları ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin işveren tarafından işçilere farklı uygulanması; aynı şekilde işçilerin sendikaya üye olup olmamaları ya da ayrı sendikalara üye bulunmaları sebebiyle ayırım yapılması, sendikal faaliyete katılan işçilerin farklı işlemlere maruz bırakılmaları durumlarında söz konusu olabilecek; işverenin bu çerçevede fesih hakkını kötüye kullandığını ispat yükümlülüğü işçiye terettüp edecektir.”<sup>143</sup>

Yargıtay Aynı konuda bu kez yerel mahkeme kararını bozarak 07.10.1994 tarihli kararında “öte yandan sendikalar kanununun değişik 31/6.maddesine göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde İş Kanununun 18-21 madde hükümleri uygulanacağından ayrıca sendikal tazminat talep edilemez.”<sup>144</sup> demiştir.

Yargıtay 27.12.2004 tarihli kararında ise daha net ve açık ifadeler kullanarak, iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde; iade davasından bağımsız olarak sendikal tazminat davası açamayacağını belirtmiştir. Yargıtay’ın 27.12.2004 tarihli bu kararına göre; “4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde 6 aylık kıdemi olan işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunabileceği açıktır. Yukarıda açıklanan düzenlemeler karşısında davacı iş güvencesi hükümleri olan 4857 sayılı İş Kanununun 18,19,20 ve 21. maddelerinden yararlanacağından bağımsız olarak sendikal tazminat isteğinde bulunamaz. Zira iş güvencesi kapsamında kalan bir işçi, feshin geçerli nedenle yapılmadığını ileri sürmez ise, fesih anılan düzenlemeler gereğince geçerli bir hal alacaktır. Başka bir anlatımla iş güvencesi kapsamında kalıp, sendikal nedenle feshin yapıldığını ve feshin geçersizliğine karar verilmesini istemeyen işçi, sendikal tazminat isteğinde bulunamaz.”<sup>145</sup>

Yargıtay’ın görüşüne katılarak, iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde işe iade davasından bağımsız sendikal tazminat

<sup>142</sup> Ünal Narmanlıoğlu, “Karar İncelemesi, İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi”, **Legal İşHSGHD**, 2005, sayı,5, s.244

<sup>143</sup> Narmanlıoğlu, **a. g. m** s.246

<sup>144</sup> Y.9HD.E.2004/21425, K.2004/22545, T.07.10.2004, **Çalışma ve Toplum** Dergisi, sayı 4, s.183

<sup>145</sup> Y.9HD , E.2004/20181, K.2004/29411, T.27.12.2004 **Legal İşHSGHD**, 2005, sayı 6, s.666

istemiyse dava açmayacaklarını savunanlar, yasal düzenlemenin sendikal nedenlerle işten atılan işçilere getirilen güvenceyi zayıflatmış olduğunu belirtmektedirler. Bu görüşü savunanlara göre; “Sendikalar kanununun 31. maddesinin 5. fıkrasının 2. cümlesinde, sendikal nedenlerle yapılan fesihlerde İş Kanunu’nun 18 ve devamı hükümlerinin uygulanacağı öngörülerek, sadece işe iade davasının açılacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Burada ana fikir, işe iade müessesinin daha güçlü bir koruma rejimi olduğuna ilişkin varsayımdır. Ne var ki, kötüniyetli veya sendikal nedenlere dayanan feshe maruz kalan bir işçinin, esi işine dönmek istememesi de son derece doğaldır. Kaldı ki, bu durumda olan bir işçinin işe iade davasını kazansa da işe dönme olanağına fiilen sahip bulunmaması uzak bir olasılık değildir. Yasa koyucunun bu ihtimali dikkate almamış olması, bir an önce düzeltilmesi gereken önemli bir eksikliklerdir.”<sup>146</sup>

Yapılan değişikliği sendikal faaliyetlerin korunması açısından bir geriye gidiş olarak değerlendiren bir diğer görüşe göre; “ispat yükümlülüğünün işverene yüklenmesi olumlu olmuştur. Buna göre, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı dışında kalan ve sendikal nedenle feshe maruz kalan bir işçinin açacağı sendikal tazminat davasında, feshin sendikal nedene dayanmadığını ispat yükümlülüğü işverene ait olmaktadır.”<sup>147</sup> Yazara göre sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilen işçiye tanınan eski işine dönebilme imkanı tanınması önemlidir. “Ancak şu unutulmamalıdır ki, işçinin Anayasal teminatı olan sendikal haklara saygı göstermeyen bir işverene bağlı olarak yeniden çalışmaya mecbur tutulması isabetli bir çözüm tarzı değildir. En azından bu noktada işçiye seçimlik bir hakkın tanınması ve dilerse doğrudan sendikal tazminatı talep edebilmesi, ya da işe iadesi kendisi için öncelikli bir durum ise, bu yolu denemesi ve sendikal tazminata bu dava sonunda ve işe alınmama halinde kavuşabilmesine olanak tanınmalıydı.”<sup>148</sup>

<sup>146</sup> Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracattin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara; Yetkin yayınları, 2005, s.48, aynı görüşü savunan Şahin Çil, karar incelemesinde; “değişiklik öncesinde sendikal nedenle ve işçiye aleyhine olarak işverenin herhangi bir uygulama içine girmesi - ki buna fesih de dahil-sendikal tazminatı gerektirirken, 4773 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle fesih, bunun dışında tutulmuştur. Sendikal nedenlerle işverence fesih yoluna gidilmesi ve işçinin iş güvencesi kapsamında kalması durumunda, bir ay içinde işe iade davası açmaktan başka çaresi yoktur. Burada amaç, işe iadeyle ilgili iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere doğrudan sendikal tazminat öngörülerek bir güvence sağlanmasıdır. Ancak, işe iade davası açma hakkı olan bir işçi için böyle bir doğrudan tazminat öngörülmemiştir.” Şahin Çil, “Karar İncelemesi”, Legal İşHSGHD, 2005, sayı 6, s.669

<sup>147</sup> Çil, a. g. m. s.669

<sup>148</sup> Çil, a. g. m. s.670 aynı görüş, Polat Soyer; “iş güvencesi kapsamındaki işçinin kötüniyet yada sendikal tazminat talebinde bulunma olanağının, işe iade davası açılmasıyla ilgili bir aylık hak düşürücü sürenin geçirilmesinden sonra tanınmasının bu sorunun çözümünde ileri sürülebilecek bir “yapay” çözüm olabileceğini, ancak, doğru olanın işçiye

Yargıtay'ın bu görüşüne karşı işe iade davası açılmadan dava açılabileceği ileri sürülerek “İşe iade davası ile sendikal tazminat davası farklı zamanda da açılabilir. İşe iade davası bir aylık hak düşürücü süre içinde açılması gerekir. Bu sürenin geçirilmesi nedeniyle dava açılmaması durumunda veya dava açılmasına rağmen herhangi bir nedenle dava reddedilmişse, sendikal tazminat davasının açılabilmesini kabul etmek gerekir. Sendikal tazminatı talebi on yıllık zamanaşımı süresine tabidir, dolayısıyla sendikal tazminatı bu sürede talep edilebilir. Koşulları varsa ve sendikal neden ispatlanabilirse dava kazanılabilir.<sup>149</sup>” denilmiştir.

İş sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen iş güvencesi kapsamındaki işçinin, yasadaki açık düzenleme karşısında sadece işe iade davası açabileceği, ya da daha açık anlatımla 2821 sayılı yasanın 4773 sayılı yasayla değiştirilen 6. fıkrasıyla sendikal nedenlerle işten atılan iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından sendikal tazminatın kaldırılmış olduğu görüşleri, ilk bakışta, maddenin anlatımı karşısında doğru ve isabetli bir yorum olarak gözükmemektedir.

Ne var ki sendikal bireysel sendika özgürlüğünün korunması için yasal değişikliğin beklenmesi, tek çözüm olmamalıdır. Unutulmamalıdır ki, sendikal nedenle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi haksız fiildir. 2821 Sayılı Yasanın 31/6 maddesinde yer alan özel düzenlemeden yararlanmayan işçinin genel hükümlere göre dava açarak sendikal tazminat isteyebilmesi olanaklıdır. Bağımsız bir tazminat niteliğinde olan, fesih yetkisinin kötüye kullanılmasının özel bir biçimi olması, sendika özgürlüğüne haksız bir saldırı niteliği nedeniyle haksız fiil teşkil eden sendikal tazminat, haksız fiillere ilişkin düzenlemelere dayalı olarak dava konusu yapılabilmelidir. Bir başka anlatımla sendikal nedenlerle feshin niteliği, fesihteki haksız fiil olgusu, feshin 1 ay içerisinde açılmaması durumunda da sendikal özgürlüğe saldırı şeklinde gerçekleşen fiili ortadan kaldırmayacağından, işe iade talep etmeyen işçinin haksız fiil sorumluluğuna dayanarak sendikal tazminat istemesi olanaklıdır. Bu görüşümüz öğreti ve Yargıtay kararlarıyla örtüşmediği için sadece farklı bir görüş olarak kalmış, uygulama iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından işe iade davasından bağımsız sendikal tazminat davası açılmayacağı görüşü doğrultusunda şekillenmiştir.

#### *b-Sendikal Faaliyet*

2821 sayılı Yasanın 31 maddenin 3449 sayılı yasayla değişik 5.fıkrası “İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı

---

işe iade ya da tazminat arasında bir seçim yapma olanağını tanıyan yasa değişikliğin yapılması olduğunu ileri sürmüştür.” Aktaran, Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracattin Göktepe, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara; Yetkin yayınları 2005, s.48, dip not:34

<sup>149</sup> İbrahim Subaşı, “İş sözleşmesinin Sendikal nedenlerle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum** ,2005/1, sayı 4, s.200



muameleye tabi tutulamazlar.” hükmünü getirmiştir. Yargıtay 9.HD. aksine HGK kararlarının bulunmasına, öğreti de çok sık eleştirilmesine karşın maddenin 1988 tarihinde değiştirilmesine kadar sendika üyeliğini sendikal faaliyet olarak değerlendirmemiş ve istikrarlı bir şekilde sendika üyeliği nedeniyle fesihle kötü niyet tazminatının uygulanacağını, sendikal tazminata karar verilemeyeceğini belirtmiştir. Bu nedenle sendikal faaliyete ilişkin kararlarla sendika üyeliği nedeniyle yapılan fesihlere ilişkin kararlar ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu konuda ilk tartışma hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirileceği konusunda yaşanmıştır. Yargıtay bazı kararlarında sendikal faaliyet kavramını oldukça dar yorumlamıştır. Yargıtay 9.HD.nin 31.05.1976 tarihinde vermiş olduğu kararındaki tanıma göre, “ sendikal faaliyet, sendikaya girdikten sonra başlayan ve 19. maddede (2821’in 31.maddesi) yazılı diğer faaliyetlerdir. ”<sup>150</sup> Aynı dar yorumu Yargıtay 26.05.1987 tarihli kararında sendikal faaliyeti 2821 sayılı sendikalar yasanın 32 ve 33. Maddelerinde tanımlanan faaliyetlere indirgeyerek tekrarlamış, işçinin sendika temsilciliği yapmasını dahi sendikal faaliyet olarak kabul etmemiştir. Anılan Yargıtay kararına göre, “sendikal faaliyetler yasanın 32 ve 33’üncü maddelerinde sayılmıştır. Sayılan bu sendikal faaliyetler gözönünde bulundurulacak olursa, temsilcilik görevlerinin bunlardan farklı olduğu görülür.”<sup>151</sup> Yargıtay 9. HD’nin bu görüşü 09.12.1987 tarihli HGK kararında da benimsenmiştir.<sup>152</sup>

Yargıtay’ın sendikal faaliyeti dar yorumlayan bu kararları öğreti de haklı olarak eleştirilerek; sendika üyesi olmayan bir işçinin dahi sendikal faaliyette bulunabileceği, hiçbir sendikaya üye olmayan bir işçinin de sendikaların düzenlediği çeşitli etkinliklere katılabileceği, sendikayı destekleyici girişimlerde bulunabileceği, öte yandan sendikal faaliyetin sıkı sıkıya işçi kuruluşun faaliyetlerine indirgenemeyeceği, tek bir işçinin dahi kendi inisiyatifi ile bu tür faaliyetlerde bulunabileceği, sendikaların faaliyetlerin yasa da sayılmış olmasının, sendikaların faaliyetlerinin yasada sınırlı bir şekilde sayılan faaliyetlerden ibaret olduğu anlamına gelemeyeceği<sup>153</sup> vurgulanmıştır.

Sendikal faaliyeti 2821 sayılı yasanın 32 ve 33 maddesinde sınırlı olarak sayılan faaliyetlere indirgemek oldukça dar bir yorumdur. Bu yorum sendikaların sosyolojik tanımına aykırı olduğu gibi, Sendikalar Yasasının 2. maddesindeki

<sup>150</sup>Osman Usta, **İş Hukukunda Akdın Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları**, Ankara, Feryal Matbaası, 1998, s. 950

<sup>151</sup>Yar.9. HD E,4801, K.5265, T.26.05.1987

<sup>152</sup> Osman Usta, **a. g. e.**, s. 951, HGK na göre “Sendika ve Konfederasyonların faaliyetleri Sendikalar Kanununun 32 ve 33. maddelerinde gösterilmiştir. Davada dayanılan davacıya ait faaliyetler az önce zikredilen maddelerle açıklanan faaliyetlerden değildir. Bu itibarla sendikalar Kanununun 31/6 maddesinde ön görülen yaptırımın olayda uygulanma yeri bulunmamaktadır”

<sup>153</sup> Münir Ekonomi, “Karar İncelemesi”, **İHU**, SenK.19, (No 8), s.3

sendika tanımına, sendikalar için bir amaç olarak belirtilen “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” amaçlarına aykırıdır. Sendika üyesi olsun olmasın sendikaların ortak ekonomik sosyal hak ve menfaatlerini gerçekleştirme amacıyla, düzenlenen herhangi bir etkinliğe katılma sendikal faaliyet olarak tanımlanmalıdır.

Yargıtay’ın 1995 yılından sonra vermiş olduğu kararlarda yavaş olsa da sendikal faaliyeti dar yorumlayan görüşünden uzaklaşmaya başladığı görülmektedir. Örneğin, 27.12.1995 tarihinde vermiş olduğu kararında “İşçilerle düzenlenen piknikte işçilerin örgütlenmesi için faaliyette bulunan ve kısa bir süre sonra işten çıkartılan sendika temsilcisinin sendikacılık faaliyeti nedeniyle işten çıkarıldığı ve sendikacılık tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir”<sup>154</sup> demiştir. Yargıtay bu karardan bir yıl sonra vermiş olduğu 19.09.1996 tarihli kararında da iş yerinde sendika yönetimini beğenmediği için sendika şube yönetiminin değiştirilmesi amacıyla girişimlerde bulunup, üyelere propagandalarda bulunan ve olağanüstü genel kurul yapılabilmesi için imza toplamaya çalışan işçinin bu faaliyetlerini,<sup>155</sup> Sendika denetim kurulu olan işçinin sendikanın açık hava toplantısına katılmasını, sendikal faaliyet olarak değerlendirmiştir.<sup>156</sup>

Öte yandan Yargıtay istikrarlı ve ısrarlı bir şekilde işyerinde direniş yapmayı sendikal faaliyet olarak kabul etmemiş, aksine bu tür direnişlerin haklı fesih nedeni olduğunu belirtmiştir. Yargıtay’a göre “İşyerinde çalışan arkadaşlarının çalıştıkları yerin değiştirilmesini protesto etmek maksadıyla işi

<sup>154</sup> Nuri Çelik, “Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, İstanbul, **MESS Yayını**, 1995, s.135 ,Yar.9.HD. E.1994/17383, K.1995/5947, T.27.02.1995

<sup>155</sup> Yar.9.HD, E. 1996/5543,K. 1996/17537,T. 19.09.1996, “Sendikalar Kanununun 31/5 maddesi uyarınca sendikaya üye işçiler iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmaları güvence altına alınmıştır. Bu koşullarda imza toplama propaganda ve benzer şekilde sendika ile ilgili faaliyetlerde bulunmasından dolayı hizmet akdinin feshedilmesi halinde sendikal tazminata karar verilmelidir.” Kararı yerinde bulan Ali Güzelin incelemesi için Bak. Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi,” **Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul, MESS Yayını, 1998, s.155

<sup>156</sup> Yar.9HD, E.1998/9290,K. 1998/10962,T. 25.06.1998 “Davacının (A) Sendikası Genel Merkez Denetim Kurulu, 1. Bölge Yönetim Kurulu Üyesi bulunduğu ve bu görevleri kapsamında içerisinde yer olan Sendika Genel Merkezi’nce düzenlenen bir açık hava basın toplantısına katıldığı için iş akdi işverence fesih edilmiştir. Yapılan bu toplantının yasal olmadığı davalı tarafça iddia edilmemiştir. Davacının sendika üst kurullarında görevli olması nedeniyle toplantıya katılması hem hakkı hem de görevidir. Üstelik davacının toplantı günü izinli olduğu ve görevini aksatma gibi bir eylemi de bulunmadığı açıktır. İdari makamlarca yasaklanmayan bir sendika açık hava basın toplantısına katılması nedeniyle iş akdinin feshinin sendikal faaliyete dayandığı tartışmasızdır.

bırakan ve diğer arkadaşlarını da işi bırakmaya zorlayan işçilerin bu hareketleri”<sup>157</sup> yasa dışı grev niteliğindedir.

*c-Sendika Üyeliği ve Sendikal Tazminat*

İşçinin sendika üyesi olması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde de sendikal tazminat isteyebileceğinin öğretisi de ve HGK kararlarında kabul edilmesine karşın, Yargıtay 9.HD. yasayı yanlış yorumlayarak<sup>158</sup>, 2821 sayılı yasanın 31/5 maddesi 1988 tarihinde 3446 sayılı yasayla değiştirilmesine kadar sendika üyeliğini sendikal faaliyet olarak değerlendirmemiş ve istikrarlı bir şekilde sendika üyeliği nedeniyle fesihle kötü niyet tazminatının uygulanacağını, sendikal tazminata karar verilemeyeceğini belirtmiştir.<sup>159</sup>

HGK 1971 yılında vermiş olduğu kararlarında Yargıtay 9.HD'nin tam aksine işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği nedeniyle sona erdirilmesi halinde kötü niyet tazminatının değil, işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak sendikal tazminata karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>160</sup>

2821 sayılı yasanın 31. maddesi 3449 sayılı yasayla değiştirilerek, maddeye sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilemeyeceği hükmü açıkça yazılmıştır. Yargıtay 1988 değişikliğinden sonra vermiş olduğu kararlarında da maddeyi genellikle dar yorumlamaya devam etmiştir. Yargıtay 9.HD vermiş olduğu kararlarında birkaç ayırık kararı dışında sadece sendika üyeliği nedeniyle fesih iddiasını yeterli görmemiş, üyeliğin yanında işverenin sendika karşıtlığını gösteren başkaca olguları da aramıştır.<sup>161</sup> Salt sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirdiği durumlarda Yargıtay,

<sup>157</sup> Yar.9.HD, E.14483, K.15638, T.01.12.1968, Sabih Selçuki, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, İstanbul, 1971. s.338, aynı doğrultuda kararalar s.339, 347 ayrıca ; “Arkadaşlarının işten çıkarılması nedeniyle, oturma eylemi yaparak çalışmayan işçilerin bu eylemi nedeniyle iş akitlerinin feshi durumunda sendikal tazminata hükmedilemez. Yar.9.HD.E. 1995/4318,K. 1995/14310,T. 02.05.1995 “50'yi aşkın işçinin, işvereni protesto için viziteye çıkması sonucu doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeniyle iş akidlerinin feshi durumunda ihbar, kıdem ve sendikal tazminatına hükmedilemez Yar.9.HD E. 1995/34701,K. 1995/35842,T. 19.12.1995 “ bazı işçilerin iş akdinin feshi nedeniyle protesto eylemi yapan işçilerin direnişine son vermek isteyen işverenin bu işçilerin iş akdini feshi durumunda sendikal nedenle fesih sonucuna varılamaz “ Yar.9.HD E. 1996/1586,K. 1996/6194,T. 26.03.1996 “işverence bir kısım arkadaşının işten çıkarılması üzerine kanun dışı direniş yapıp bu eylemi nedeniyle ceza kararnamesiyle cezalandırılan işçinin sözleşmesinin feshinin tanıkların aksi beyanlarına karşın sendikal nedene dayandığı kabul edilemez” Yar.9.HD E. 1997/12585,K. 1997/15280,T. 15.09.1997

<sup>158</sup> Günay, **a. g. e. s. 574**

<sup>159</sup>Yar.9HD, E.1987/1185, K.1988/577,T.01.02.1988, Usta, **a. g. e. s.948**

<sup>160</sup> HGK, E/1970/9-298, K.607, 23.10.1971, HGK, E.1970/9-299, K.608, 23.10.1971, Sadi Kazancı, Faruk Kazancı, İlmi ve Kazai İçtihatlar, 6. cilt,1971-1975, Ankara 1976, s.1872,1874

<sup>161</sup> Yar.9.HD. E. 1990/11647,K. 1990/11684,T. 01.11.1990

sendika üyeliğinin işverene bildirilmemiş olmasını, sendikal tazminat talebinin reddi için yeterli görebilmiştir Yargıtay'a göre, "Sendikalar Kanununun 22. maddesine göre, üye kayıt fişinin bir nüshasının işverene gönderilmesi gerekir. Üye kayıt fişinin işverene gönderildiği ve işverenin bundan resmen haberdar olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Bu bakımdan üyelik durumunun işveren tarafından öğrenildikten sonra hizmet akdinin feshedildiğinin kabulü isabetsiz olur."<sup>162</sup>

Yargıtay'ın bu konudaki kararlarının istikrarlı olduğunu, bir başka ifadeyle salt sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği iddiası ile açılan sendikal tazminat davalarında Yargıtay'ın salt üyeliğin sendikal tazminat için yeterli olmadığı, üyeliğin işverene bildirilmiş olması ya da işverenin sendika karşılığını gösteren başkaca olguların belirlenmesini istediğini ortaya koyan yeni tarihli kararları da bulunmaktadır.<sup>163</sup>

Görüldüğü gibi her ne kadar 2821 sayılı yasanın 31/5 maddesi 3449 sayılı yasayla değiştirilerek sendika üyeliği sendikal tazminat güvencesine alınmışsa da, Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarıyla aşağı yukarı değişiklikten önceki durum sürmüştür. Her ne kadar Yargıtay üyeliğin işverene bildirilmesi durumunun üzerinde ısrarla durmaktaysa da, ülkemizde sendika üyeliğinin yetki ya da TİS yararlanma aşamasına gelmeden işten atılmaları engellemek için işverene bildirilmediği bilinmektedir. Buna karşılık işverenin işçilerin sendika üyesi olduklarını kolaylıkla öğrenebildiği, zaman zaman işverene yaranmak için işçilerin arkadaşlarını ihbar etmeleri, işverenin işçiler içerisinde habercilerinin olması sık karşılanan bir durumdur. İşverenin sendika üyeliğini öğrenmesi için çoğunlukla bir bildirim yapılmasına gerek kalmamakta, işverenler kimin sendika üyesi, kimin olmadığını büyük bir isabetle belirleyebilmektedirler. Ülkemizdeki çalışma yaşamının işleyişi asıl olan işverenin hiçbir bildirim yapılmasa kimin sendika üyesi olduğunu bilmesidir. Bir anlamda bu konu fiili karine haline gelmiştir.

#### *d. Sendikal Tazminatta Kanıt Yükümlülüğü*

Bireysel sendika özgürlüğünün sadece 2821 sayılı yasanın 31. maddesi çerçevesinde güvence altına alınmaya çalışmasının yeterli bir güvence getirmediği, 1963 yılından bu güne kadar geçen 40 yılı aşan süre ortaya koymuştur. 4857 sayılı yasayla getirilen iş güvencesi hükümlerinin hem kapsam olarak darlığı, hem işe iade kurumunu sınırlı ve tümüyle işverenin taktirine bırakan düzenlemesi karşısında sendikal faaliyetin güvencesinin arttığını söylemek bir yana 4773 sayılı yasayla 2821 sayılı yasanın 31/6 fıkrasında yapılan değişiklikle daha da geriye götürüldüğü bir gerçektir.

<sup>162</sup>Yar.9. HD,E. 5793,K. 9408,T. 20.09.1990

<sup>163</sup>Yar. 9.HD, E.2003/19525, K.2004/2652, T. 17.02.2004 yayımlanmamış karar, Yar. 9.HD, E. 2010/321, K. 2011/24245, T. 14.07.2011. Çalışma ve Toplum, Sayı, 32, Yar.9.HD., E., 2010/19378, K. 2010/18420, T. 14.06.2010, Legal, **İŞHSGHD** ,Sayı.30

Sendikal tazminat kurumunun işlememesinin en önemli nedenlerinden birisi de kanıt yükünün işçide olması, çoğunlukla işçinin sendikal baskıyı tanık anlatımlarıyla kanıtlamak zorunda kalması, bu anlatımların ise Yargıtay'ca yeterli kanıt olarak görülmesi oluşturmaktadır. Yargıtay tanık anlatımlarını yetersiz bulmanın yanında fiili karine olarak görülebilecek, olağan mantık kurallarıyla bir olaydan başka bir olayın olduğunun çıkartılabileceği durumları da genellikle açık ve net olmadıkça yeterli bulmamaktadır.

Yargıtay yerleşmiş kararlarında sendikal tazminat talebiyle açılan davalarda kanıt yükümlüğünün davacı işçiye ait olduğunu, soyut tanık anlatımları veya aynı nedenle işten atılmış tanık anlatımlarıyla sonuca gidilmesinin olanaklı olmadığını belirtmiştir. Yargıtay'a göre, "İş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri süren işçi, bu durumu kanıtlamakla yükümlüdür. Tanık beyanlarında da somut bir olaydan söz edilmiyorsa, sadece bu beyanlara dayanılarak sendikal tazminat talebi yerinde görülmez."<sup>164</sup>

Yargıtay'ın sendikal tazminatı gerektiren durumlara örnek olabilecek kararlarında; işçinin sendikasız olduğu bir aşamada işine son verilmiş olmasının feshin sendikal nedene dayanmadığını göstermeyeceğini, sendikal fesih kavramının kapsamlı olup işverenin amacının da belirlenmesini gerektirdiğini,<sup>165</sup> sendikanın toplu iş sözleşmesi için başvuru yapmış olduğu dönemlerde yapılan fesihleri, işverenin sendikadan istifayı kolaylaştıracak ya da özendirecek bir tutum içerisine girmesini, İşçilerin işyerinde sendikal örgütlülük için çalışmaları üzerine yapılan fesihleri, yetki görüşmelerinden sonra ya da yetki prosedürü sürerken yapılan fesihleri, işverenin sendika üyelerinin hizmet akdini fesih ederken

<sup>164</sup> Yar.9.HD. E. 1992/3250 K. 1992/10598 T. 01.10.1992, aynı doğrultu da; Davacının işinin sendikal faaliyet nedeni ile değiştirildiği yeterli delillerle ispat edilememiştir. Bu konuda dinlenen şahitler somut olaylar göstermeksizin sadece kişisel kanaatlarını izhar etmişlerdir. Bu şahit beyanlarına dayanarak Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesine göre tazminata hükmedilemez. Başkaca inandırıcı bir delilde yoktur. Bu durumda sendikal tazminat isteğinin reddi gerekir. E. 1990/14559,K. 1991/7504,T. 11.04.1991, Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının... Sendikası'nın üyesi olduğu, ancak daha sonra sendika üyeliğinden istifa suretiyle ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının iş akti... Sendikası üyeliğinden istifa ettikten bir süre sonra fesh edilmiştir. Bu durumda, iş aktinin sözü edilen sendikaya üyelik nedeniyle feshedildiği kabul edilemez. Davacının dinlettiği tanıklar da davacı ile birlikte işten çıkarılan işçilerdir. Davacı iş aktinin sendikaya üye olmasını gösterir somut olgu ve olayların varlığını da kanıtlayamamıştır. Bu nedenle ispatlanamayan davanın reddine karar vermek gerekirken, aksi düşünce ile kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir. E. 1995/10865,K. 1995/22346 T. 20.06.1995 Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde işçilerin serbestçe yasal sınırlar içinde sendikal faaliyette bulunmaları güvence altına alınmış ve yaptırımını da kurala bağlanmıştır. "Sendikal Tazminat" olarak isimlendiren bu yaptırımın koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin ispatı işçiye aittir. E. 1999/4501 K. 1999/8394 ,T. 04.05.1999

<sup>165</sup> Yar. 9 Yar.9.HD. 1998/12272 E. 1998/14546 K., 19.10.1998

sendikadan istifa edenlerin hizmet akülerini fesih etmemesini sendikal tazminatı gerektiren olaylar olarak göstermiş olduğu görülmektedir.<sup>166</sup>

Yargıtay “Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir”<sup>167</sup> sözleri ile sendikal tazminat davalarında kanıtlanması gereken olguları sıralamıştır.

*e. Sendikalar Yasasının 31. Maddesi ve Bireysel Sendika Özgürlüğünü Koruma Düzeyi*

Uluslararası sözleşmeler ve Anayasamızda temel bir insan hakkı olarak tanımlanan bireysel sendika özgürlüğünün gerektiği ölçüde koruma altına alınarak işlevli kılındığını söylemek ne yazık ki olanaklı değildir.<sup>168</sup> 2821 sayılı yasanın 31 maddesiyle bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin yaptırımların yetersiz olduğu öğretilde de haklı olarak eleştirilerek, “özellikle işverenin sendikal faaliyet nedeniyle yaptığı bazı ayrımlarda doğrudan işlemin geçersizliği, daha amaca uygun ve etkili bir yaptırım niteliği taşıyabilmektedir. Bu hususta, 31.maddeye daha geniş ve etkili bir anlam kazandırılması yolunda yargı kararlarında bir arayışa gidilmemiştir. Kanun değişikliğini beklemek yerine hakimin yaratacağı hukukun, daha önemli bir gelişme sağlayacağı görüşündeyiz<sup>169</sup>” denilmiştir.

2821 sayılı yasanın 31/6 maddesinin 4773 sayılı yasayla değiştirilmesinden sonra etkisiz olan bu güvence, İş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshinde işe iade davası açmaksızın sendikal tazminat talep edemeyeceklerine ilişkin Yargıtay kararıyla birlikte çok daha gerilemiştir.<sup>170</sup> Oysa, iş sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen iş güvencesi kapsamında olan ve bir ay içerisinde işe iade davası açmayan işçilerin haksız

<sup>166</sup> Yar. 9. HD, E.2003/19525, K.2004/2652, T. 17.02.2004 yayımlanmamış karar, Yar.9.HD., E., 2010/19378, K. 2010/18420, T. 14.06.2010, Legal, **İŞHSGHD** Sayı.30

<sup>167</sup> Yar. 9.HD, E. 2010/321, K. 2011/24245, T. 14.07.2011. **çt 32**,

<sup>168</sup> Kutsal, **a. g. e.** s. 165, “Uluslararası Çalışma Örgütü ülkemizde bu özgürlüğün ciddi bir sorun olmakta devam ettiğine ilişkin gözlemlerini sık sık ifade etmiştir.”

<sup>169</sup> Münir Ekonomi, **Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997**, İstanbul, MESS Yayını, 1999, s.200

<sup>170</sup> Kutsal, **a. g. e.** s. 165, Denilebilir ki iş güvencesi hükümlerinin Türk mevzuatına girmesi sendika özgürlüğü açısından beklenen etkinliği gösteremediği gibi, hukuki sorunların artmasına neden olmuştur

füllere ilişkin hükümlere dayanarak sendikal tazminat istemesinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır.

Yargıtay kararlarında sendikal tazminatı gerektiren durumları genellikle isabetli olarak sıralamaktadır. Ancak sendikal faaliyete getirmiş olduğu dar yorum ve kanıt yükümlülüğünün işçide olması açmazlar yaratmaktadır. İşçinin ancak tanıklarla sendikal nedenleri değim yerindeyse sadece belirginleştirebilme olanağına sahip olması, buna karşılık Yargıtay'ın özellikle, “ somut delillerle”, “kesin ve net olarak belirlenmeli”, aynı zamanda işten atılan tanık beyanlarına itibar edilemez”, “soyut tanık anlatımlarıyla yetinilemez” vb. kesin kanıtlar araması, sendikal tazminat davalarının önemli bir kesiminin çıkmaza girmesine neden olmuştur.<sup>171</sup>

Sendika hakkı özellikle işverenler tarafından halen içselleştirilmemiş bir haktır. Sendikal işçi işverenlerin çok büyük kesimince kabul görmemektedir. Sendika mutlak işveren otoritesine haksız yere ortak olan bir kurum, sendikal işçi de sendikal olarak işverenine ihanet eden insan olarak algılanmaktadır. Sendikal faaliyetlere katılan işçiler kara listelere alınmaktadır. Bu koşullar altında, öğretilerde işaret edilmiş olduğu gibi yargı kararlarının sendika özgürlüğünü koruyacak etkinlikte olması gerekmektedir. Yargı kararlarıyla sendikal faaliyet geniş yorumlanarak, kanıt yükümlülüğü esnetilerek, özellikle işverenin zamanında belge düzenlemekten, duruma olaya göre belge düzenleyerek kanıt yaratmasından yararlanmasını engelleyecek, yasanın emredici hükümlerine aykırı davranarak hukuki yarar elde etmesinin önüne geçilerek bireysel sendika özgürlüğünün daha etkin bir güvenceye kavuşturulması gelinen noktada bir zorunluluk haline gelmiştir.

## **2.5.2. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Tazminat**

Tasarı 25. Maddesinde üç önemli değişiklik getirmiştir. İlk değişiklik işe alınma aşamasında yapılan ayrımcılığın da sendikal tazminat yaptırımına bağlandığının açıkça belirtilmesidir.<sup>172</sup> İkinci önemli değişiklik tasarının işe iade davasından bağımsız sendikal tazminat davasını tüm işçiler için, -iş güvencesi kapsamında olsun olmasın- olanaklı hale getirmesidir. Üçüncü önemli değişiklik ise, sendikal nedenlerle fesihle kanıt yükümlülüğüne ilişkindir.

### **2.5.2.1. Tasarının İşe İade Davasından Bağımsız Olarak Sendikal Tazminatı Öngören Düzenlemesi**

Tasarının hükümet tarafından hazırlanan ilk halinde, 2821 sayılı yasanın 31. Maddesinde 4857 sayılı yasanın 18. Maddesine yapılan atıf kaldırılmıştır. Tasarı

<sup>171</sup> A. e. , “İspat yükünün davaca işçide bulunması, iş güvencesiyle ilgili özel bir düzenlemenin de o yıllarda bulunmaması uygulamada ciddi hak ihlallerine neden olmuştur. Esasen ekonomik yapının küçük ve kayıt dışı işletmeciliğe dayalı olması, sendika özgürlüğünün toplum tarafından kabul edilip yerleşmesine engel olmuştur.”

<sup>172</sup> Bkz. yukarıda 2.5.1.2.1,

sadece 4857 sayılı yasanın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde izlenecek hukuki süreci belirleyen “Fesih bildirimine itiraz ve usulü” başlıklı 20 ve geçersiz feshin sonuçlarını düzenleyen “Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21. maddesine atıf yapmıştır.<sup>173</sup>

İş güvencesinin kapsamını düzenleyen 18. Maddeye 2821 sayılı yasanın 31. Maddesinde yapılan atfın, hükümet teklifinde kaldırılmış olması, işveren çevrelerinde tedirginlik yaratmış, teklif “*Türkiye Büyük Millet Meclisi Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda*” görüşülürken Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) itiraz etmiştir. TİSK’e göre tasarıda sendikal tazminatın, otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde altı aydan fazla kıdemi olan işçilere yönelik olarak da uygulanacağı öngörülmüştür ve bu durum KOBİ’lere (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme) zarar verecektir. Hükümet temsilcisi ise KOBİ’lerde çalışanların bu haktan yoksun bırakılmayacağını savunmuştur.<sup>174</sup>

Hükümet tasarısı, alt komisyona geldiğinde konu tekrar tartışılmıştır. Alt komisyon oldukça yerinde bir gerekçe maddeye açıklık getirerek, beşinci fıkranın ilk cümlesine “İş Kanununun” ifadesinden sonra gelmek üzere “18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın” ifadesinin eklenmesini kabul etmiştir. Alt komisyona göre, “bir taraftan çalışanlar arasında sendikal örgütlenmenin artırılması amaçlanırken diğer taraftan 4857 sayılı Kanun çerçevesinde tanınan sendikal tazminat davası açma hakkının otuz işçi ve asgari altı ay çalışma şartı ile sınırlandırılması” yanlıştır.<sup>175</sup>

Alt komisyon bir yandan, “sendikal örgütlenmenin artırılması” amacına vurgu yaparak, iş sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen tüm işçileri iş yasasındaki iş güvencesi hükümleri kapsamına alıp sendikal tazminatı öngörürken, öte yandan kendi belirlediği amaçla çelişen bir düzenleme daha yapmıştır. Alt komisyona göre tasarıda, sendikal nedenlerle işten atılan işçilerin hem işe iade davası açıp, işe iade tazminatı, hem de işe iade tazminatından bağımsız sendikal tazminat davası açmaları halinde, iki tazminatı birden almalarını engellenmelidir. Alt komisyon tasarının 25 inci maddesindeki teminatların genişletilmesini ve çifte tazminat öngörülmesini, sendikal ve

<sup>173</sup> Hükümet Teklifi, Madde metni “Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir”, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, **TBMM Tutanak Dergisi**, 1/567, s. 111

<sup>174</sup> “Türkiye Büyük Millet Meclisi Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, 22/2/2012, Esas No: 1/567 Karar No: 8”, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, **TBMM Tutanak Dergisi**, 1/567, s. 28

<sup>175</sup> Alt Komisyon Raporu, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, **TBMM Tutanak Dergisi**, 1/567, s. 42



sendikasız işçiler bakımından ayrımcılık yaratacağı, işverenin işe başlatma ya da başlatmamaya ilişkin tercih imkânının elinden alacağı için sakıncalı bulmuştur. Bu nedenle de maddeye “İş Kanunu’nun 21 inci maddesindeki tazminatların ayrıca ödenmeyeceğine dair bir hükmün maddeye eklenmesi gerektiği” sonucuna ulaşmıştır.<sup>176</sup>

Tasarı “Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonunu” tarafından ele alındığında alt komisyonun görüşleri benimsenmiş, 25. madde alt komisyonun görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Böylece, bir yandan sendikal nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin tamamı iş güvencesi kapsamına alınırken öte yandan, bu işçilerin hem işe iade davası açıp işe iade tazminatı, hem sendikal tazminat açıp sendikal tazminat almaları engellenmiştir. Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonunun kabul ettiği haliyle 25. maddenin sendikal tazminata ilişkin beşinci fıkrası aşağıdaki hale gelmiştir:

“Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18’inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21 ’inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. 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 verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 ’inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”<sup>177</sup>

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun kabul ettiği haliyle 25. maddenin sendikal tazminata ilişkin beşinci fıkrası yasallaşması halinde;

a. Sendikal nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilmiş olan tüm işçiler iş güvencesi kapsamına alınmış oldukları için işe iade davası açabilecekler, bu davada işe iade tazminatı bir yıllık ücretlerinden az olmayacak şekilde belirlenecektir.

b. Sendikal nedenlerle işe iade davası açan işçiler için öngörülen bir yıllık ücretten az olmayacak işe iade tazminatı işçinin işyerine iade edilmesi için başvurup başvurmamasına bağlı olmaksızın ödenecektir.

c. İşçi hem işe iade davası hem sendikal tazminat davası ya da hiç işe iade davası açmadan sendikal tazminat davası açabilecektir. İşçinin feshin geçersizliğinin tespiti için işe iade davası açması ayrıca sendikal tazminat davası açmasına engel olmayacaktır. Ancak bu durumda 4857 sayılı yasanın 21.

<sup>176</sup> a. g. r. s. 36

<sup>177</sup> a. g. r, s. 137

Maddesinde öngörülen işe iade tazminatına hükmedilmeyecek işçi sadece tek bir sendikal tazminat alabilecektir.

### **2.5.2.2. Tasarıya Göre Sendikal Tazminatta Kanıt Yükümlülüğü**

Sendikal nedenlerle işten çıkartılan işçi feshin gerçek nedeninin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri olduğunu kanıtlamak zorundadır. Bu durumun, özellikle de Yargıtay'ın, sendikal neden için “ somut delillerle”, “kesin ve net olarak belirlenmeli”, aynı zamanda işten atılan tanık beyanlarına itibar edilemez”, “soyut tanık anlatımlarıyla yetinilemez” vb. kesin kanıtlar aramasının, sendikal tazminat davalarının önemli bir kesiminin çıkmaza girmesine neden olduğunu yukarıda belirtmeye çalışmıştık.

Sendikal nedeni işçinin ancak emarelerle, karinelerle belirginleştirebileceğini, sendikal tazminatta işçinin kanıt yükünün fiili sendikal nedeni belirginleştiren fiili karineleri ortaya koyması ile sınırlandırılması gerektiğini uzun süredir savunmaya çalışmaktaydık.<sup>178</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, 07.10.2009 tarihli kararında işverenlerin sendikal nedenlerle işçi çıkartmaları durumunda, bu çıkartmayı yasal veya haklı nedenlerle perdelediklerini vurgulayan bir karar vermiştir. HGK'na göre “uygulamada sıkça rastlanan sorun, işverenlerin hizmet akdini sendikal nedenle sona erdirmelerine rağmen, yasal sorumluluktan kurtulmak için feshin geçerli veya haklı nedenle yapıldığını ileri sürmeleri, işçilerce akdin gerçek fesih nedeninin sendikal nedene dayalı olduğunun iddia edilmesinden kaynaklanmaktadır. Sendikal nedenle fesih iddiası, işçi yönünden işverenin kötü niyetli olduğu iddiası olup, işverenin akdi gerçekte sendikal nedenle feshettiğinin ispatı gerekmektedir.” Kanıt zorluğuna dikkati çeken HGK “Maddi bir olay niteliği taşımayan niyetin ve saikin sendikal nedenlerden kaynaklandığını ispat güçlüğü ortadadır. İşverenin dış dünyaya yansıttığı görünüşteki iradesi (geçerli veya haklı nedene dayanarak yaptığı fesih işlemi) ile gerçek iradesi arasındaki perdeyi kaldırmanın ve gerçek iradesine (saikine) ulaşarak buna hukuki sonuçlar bağlamanın tek yolu fiili karinelerdir” demiştir.<sup>179</sup>

<sup>178</sup> Bkz. Murat Özveri, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları”, **Legal İşHSGHD**, 2005, Sayı,8, ss. 1521-1545

<sup>179</sup> Yar. HGK. E. 2009/9-373, K 2009/417, T, 07.10.2009 “Sendikal fesih karinesi; işçi ve işveren tarafın işverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek, gerçek fesih iradesi ve amacını sorgulayacak nitelikte açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamı sürecinde kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan hareketle işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinin işvereni fesih işlemine yönelttiği şeklinde hâkimin çıkardığı sonuçlardır. Sendikal fesih karinesi iş hukukuna özgü fiili karine olup işçi ve işveren tarafının iddialarının doğruluğu hakkında hâkimin kanaat oluşturmaya yarayan; çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargıdır. Bu sonuçlar ve değer yargıları feshin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığı iddiasını artırıyorsa sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli;

Tasarı da 25. Maddenin 6. ve yedinci fıkralarında kanıt yükümlüğünü iki aşamalı olarak düzenlemiştir. Yapılan düzenlemeye göre “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür”(md.25/6)

Dolayısıyla tasarı öncelikle genel ispat kuralını tekrarlamış, işverene fesih nedenini işçiye de feshin sendikal nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü getirmiştir.

Ancak maddenin devam eden 7. Fıkrasında tasarı işçi açısından kanıt yükümlülüğünü bir nebze olsun yumuşatarak, “Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur”(md.25/7) demiştir.

Maddenin gerekçesinde konu “işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, fesih işleminin nedenini ispat yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci Maddesinin kapsamı dışında bulunan hallerde de işveren feshin nedenini ispat ile yükümlü tutulmuştur” denilerek açıklanmıştır. Öte yandan gerekçeye göre, “fesih dışındaki sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ispat yükümlülüğü bunu iddia eden işçiye aittir. Ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğu hallerde bu yükümlülük yer değiştirerek işverene yüklenmiştir. Bu durumda işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır.”<sup>180</sup>

### **2.5.2.3. Tasarının Sendikal Tazminata İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi**

Tasarının öngörmüş olduğu sistem, özellikle de 4773 sayılı yasayla 31. Maddenin değiştirilmesinden sonra yürürlükte olan güvence sistemine kıyasla elette ki çok ileride güvenceler getirmiştir. Ölçü olarak var olan yasal hükümler esas alındığında tasarıda getirilen düzenlemenin oldukça ileri bir adım atmış olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Ne var ki bu ileri adım, sendikal faaliyet ve sendika üyeliğinin gerçek anlamda güvenceye kavuşturulması için atılması gereken adımın çok gerisindedir. Tasarının olumlu gözükmesinin asıl nedeni var olan düzenlemenin sendikal faaliyet güvence getirmenin çok gerisinde olmasından kaynaklanmaktadır.

---

işverenin feshin başka bir nedene dayandığını ispatlayamaması halinde uyuşmazlık işçi lehine çözümlidir”

<sup>180</sup> a. g. r. s. 13 ayrıca gerekçeye göre, “Fesih işleminin nedeninin işveren tarafından ispat edilmesi yeterli görülerek bunun bir “geçerli neden” ya da “haklı neden” olması koşulu aranmamıştır. Fesih nedeninin işverenin gösterdiği nedene dayanmayıp sendikal nedene dayandığının iddia edilmesi halinde ispat yükü yer değiştirmiştir.”

Tasarının komisyonlarda tartışılması aşamasında görüldüğü gibi yasa koyucu halen sendikal faaliyetin güvencesini tazminat kurumunda görmekte, bu tazminatların tutarını arttırma konusunda da adım atmaktan adeta ürkmektedir.

Oysa, tek başına 2007 yılında yaşanan Yörsan olayı dahi tazminat tutarını arttırmakla sendika üyeliğine ve sendikal faaliyete yeterince güvence getirilemeyeceğini ortaya koymuştur. Bu işyerinde kayıtlı çalışan<sup>181</sup> 384 işçinin 226 sının Tek Gıda İş Sendikasına üye olması ve sendikanın yetki için çalışma bakanlığına başvurmasıyla, artık kanıksadığımız klasik süreç işlemiş, işveren sendika üyesi işçileri işten çıkartmış, toplu iş sözleşmesi yetki sürecini engellemiştir. Sonuçta işçiler açılan davaları kazanmışlar ve belki de ilk kez sendikal tazminat 12 aylık ücretleri aşan tutarlarda belirlenmiştir. Yargıtay tarafından da onanan kararında yerel mahkeme işçilerin kıdemlerine göre sendikal tazminat tutarı tespit etmiştir. Böylece işveren sendikal nedenlerle işten atmış olduğu işçilerden kide mi 1–5 yıl olanlara 4+14 aylık, kide mi 5-10 yıl arası olanlara 4+16 aylık, kide mi 10–15 yıl olanlara 4+18 aylık, kide mi 15 yıldan fazla olanlara 4+20 aylık ücretleri tutarında işe iade tazminatı ödemiştir. Ayrıca işveren işçilerin kıdemlerine göre değişen kide m ve ihbar tazminatlarını ödemek zorunda kalmıştır.<sup>182</sup> Tazminatları ödemeyi göze alan birçok işveren gibi bu işveren de tazminat karşılığında işyerini sendikasızlaştırmayı başarmıştır.

“Benzer biçimde Birleşik Metal-İş Sendikası’nın örgütlediği Sinter Metal Fabrikası’nda işveren sendikaya üye olan 350’den fazla işçiyi işten atmış, işçiler için “sendikal nedenle fesih” iddiası ile açılan işe iade davaları, işçiler lehine kesinleşmiş, ancak işveren toplamda işçilere 3 milyon TL ödeyerek bu işçileri işbaşı yaptırmak yerine tazminat ödeme yoluna gitmiştir.”<sup>183</sup>

Bu benzeri birçok olay sendikal örgütlenmenin güvencesinin tek başına tazminat olamayacağını bir kez daha ortaya koymuştur. Asıl etkili koruma “doğrudan işlemin geçersizliği(ni)”<sup>184</sup> kabul etmek, bu geçersizliği işverenin işçileri işe başlatana kadar ücret ve tüm sosyal haklarını ödeme yükümlülüğü getirerek yaptırım uygulamakla başlamalıdır. Devamında ise sendikanın işverenin sendika karşıtı tutumunun yaptırımı olarak yetkili kabul edilip, toplu eylem hakkının tanınması gelmelidir.

<sup>181</sup> Örgütlenme aşamasında çok sayıda kayıtsız çalışan işçinin bulunduğu da tespit edilmişti.

<sup>182</sup> Sendika. Org. “Sendikaya üye oldukları için işten atılan Yörsan işçilerinin 5 Aralık 2007’den beri sürdürdüğü direniş ve hak arama mücadelesi kazanımla sonuçlandı” [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=20738](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=20738) Erşim T. 25.08.2012

<sup>183</sup>Sosyal-İş Sendikası, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar Ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme**, 2012, s.5

<sup>184</sup>Ekonomi, a. g. e. s. 200

### 2.5.3. Sendika İşyeri temsilcilerinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcileri, sendikal hakların işyerinde görünür kılınmasını sağlama işlevi gören, ilk basamağı oluşturmaktadırlar. Sendika bir anlamda işyerinde temsilcide somutlaşmakta, işyeri sendika temsilcisi bir yandan işveren bir yandan her sorunu kendisine taşıyan sendika üyesi işçilerin baskısı altındadır. Üstelik temsilcide sonuçta işyerinde iş sözleşmesi ile işverene bağımlı çalışan bir işçidir. Tüm bu nedenlerle işyeri sendika temsilcilerinin diğer işçilerden daha korunaklı ve etkili bir iş güvencesine gereksinimleri oldukları genellikle kabul edilmektedir.<sup>185</sup>

Türkiye'nin onaylamış olduğu, ILO “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Nolu Sözleşme” birinci maddesinde “İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar” hükmüyle işyerindeki işçi temsilcilerinin özel etkili bir korumadan yararlanmaları gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca sözleşme üçüncü maddesinde, “ işçi temsilcileri deyimi” içerisinde “sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan” temsilcilerinde girdiğini ifade etmiştir.

Dolayısıyla işyeri sendika temsilcilerinin etkili, bir korumadan yararlanmalarının sağlanması hem yaptıkları işin doğasından kaynaklanan hem Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO 135 sayılı sözleşmeden doğan bir yükümlülüktür.

#### 2.5.3.1. İşyeri Sendika Temsilcilerini Güvencelerinin Etkisizleştirilmesi (4773 Sayılı Yasa)

Türkiye 135 sayılı sözleşmeyi 3845 sayılı yasa ile 25.11.1992 tarihinde kabul etmiştir.<sup>186</sup> 09.08.2002 tarihinde ise, işyeri sendika temsilcilerine güvence getiren 2821 sayılı yasanın 30. Maddesini, 4773 sayılı yasanın 9. Maddesi ile değiştirmiştir. Yapılan değişiklikle, 135 sayılı sözleşmenin gereklerine uygun olarak işyeri sendika temsilcilerine güvence getirilmesi gerekirken tam aksi yapılarak, işyeri sendika temsilcilerinin var olan güvenceleri zayıflatılarak, her hangi bir sendikalı işçinin sahip olduğu güvence düzeyine indirgenmiş, sadece geçersiz feshin yaptırımını en az bir yıllık ücret olarak belirlenmiştir.<sup>187</sup>

<sup>185</sup> Kutal, a. g. e. s. 167

<sup>186</sup> Resmi Gazete, Sayı: 21432 Mükerrer, 11.12.1992

<sup>187</sup> 4773 Sayılı Yasanın 9. Md. Değişik 2821 sayılı yasanın 30. Maddesi “İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili

Böylece, 4773 Sayılı Yasanın 9. maddesi gerçek anlamda tek iş güvencesi hükmü olan 2821 Sayılı Yasanın 30. maddesini<sup>188</sup>, deyim yerindeyse sıradanlaştırmıştır. Değişiklikten önceki halinde 2821 sayılı yasanın 30. Maddesi temsilcinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için işverenin feshe ilişkin haklı bir sebebe dayanması, bu sebebi fesih yazısında açık ve kesin olarak belirtmesi, gerekiyordu. Feshe karşı işçinin veya üyesi olduğu sendikanın fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktaydı. Mahkemenin kararının kesin olduğu hükme bağlanmıştı. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde temsilcinin altı iş günü içerisinde işyerine başvurması koşuluyla işveren temsilciyi ya işe almak ya da çalıştırmaya da temsilcinin ücret ve tüm sosyal haklarını işe başlatana kadar ödemek zorundaydı.<sup>189</sup>

2821 sayılı yasanın 31. Maddesinin 4773 sayılı yasayla değiştirilmeden önce işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin hiç sorun olmadığını, yasal düzenlemenin yeterli olduğunu söylemek de olanaklı değildir. Ne var ki, iş güvencesi kurumunun, işe iade kavramının hiç yer almadığı dönemlerde, temsilciye getirilen bu güvenceler, en azından 4773 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonrası ile kıyas kabul etmeyecek ölçüde ileri hükümleri içerdiğini de belirtmek gerekmektedir.<sup>190</sup>

### **2.5.3.2. İşyeri Sendika Temsilcilerini Güvencelerine İlişkin Tasarıda Yapılan Düzenleme**

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısının hükümetçe komisyonlara sunulan metnine bakıldığında, 4773 sayılı yasayla sınırlandırılan temsilci güvencesinin, aynı sınırlılık içerisinde düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Hükümet tasarısı tıpkı 4773 sayılı yasanın 9. Maddesinin yapmış olduğu gibi, işyeri sendika temsilcisinin güvencesi konusunda iş yasasının işe iade hükümlerine yollama yapmakla yetinmiş, sadece işe iade tazminatını bir yıllık ücretten az olmayacak şekilde düzenlemiştir.<sup>191</sup>

hükümleri uygulanır. Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır” şeklini almıştır.

<sup>188</sup> Mehmet Uçum, “Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İstanbul Barosu Yayınları 2002, s. 188

<sup>189</sup> **A. e.**

<sup>190</sup> 2821 sayılı yasanın 4773 sayılı yasayla değiştirilmeden önceki hükümlerindeki eksiklikler için Bkz. Uçum, **a. g. e.** ss. 188-201

<sup>191</sup> Hükümet Tasarısı 24. Madde, **a. g. r.** s.110 “İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik

Hükümet tasarısının bu yaklaşımı haklı olarak eleştirilerek, “son 10 yıl içinde 2821 sayılı Yasa ile ilgili olarak hazırlanan yasa tasaklarında 30. maddenin eski biçimindeki özel güvenceden sendika temsilcilerinin” yararlanabilmesinin önerilmiş olduğu, “sosyal tarafların katılımı ile Bakanlıkça hazırlanan Tasarıda da aynı yönde” düzenlemelere yer verildiği anımsatılarak, “Tasarıya son biçimi verilirken bilinmeyen ve madde gerekçesinde de açıklanmayan nedenlerle 30. madde mevcut yasadaki biçimine dönüştürülmüştür. Kanımızca işyeri sendika temsilcilerinin yaptıkları görev nedeniyle özel bir korumaya ihtiyaçları vardır. Kaldı ki Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan 135 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ‘etkin koruma’ kavramı da bunu gerektirmektedir” denilmiştir.<sup>192</sup>

Tasarı “Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonuna” alt komisyonda verilen önergelerle değiştirilmiş olarak gelmiştir. Alt komisyon maddeyi üçlü danışma kurulunda kabul edildiği şekle dönüştürerek, Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonuna sunmuştur. Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu ise, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilcisine diğer işçilerle aynı düzeyde güvence sağlayan düzenlemenin, daha etkili bir koruma sağlanmasını öngören ILO'nun 135 ve 138 sayılı sözleşmeleri ile<sup>193</sup> çeliştiği gerekçesi ile alt komisyondan gelen öneri doğrultusunda maddeyi kabul etmiştir.<sup>194</sup>

faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden kuruluş ve şube yöneticileri hakkında da uygulanır.”

<sup>192</sup> Kutal, a. g. e. s. 167

<sup>193</sup> a. g. r. s. 42

<sup>194</sup> a. g. r. s. 137, Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından yeniden düzenlenerek kabul edilen tasarının 24. Maddesine göre: “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.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

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 işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

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

Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır”

Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin 24. Maddeyi 2821 sayılı yasanın 4773 sayılı yasayla değiştirilmeden önceki durumundan da daha etkili koruma getirecek bir düzenleme yapılmıştır. Tasarının bu hükmü aynen yasallaşır ise,

a- İşverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini anacak haklı nedenlerin varlığı halinde ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirterek fesih edecektir. Dolayısıyla her hangi bir işçi için geçerli fesih nedeni olan bir durum, haklı neden haline dönüşmedikçe temsilcinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesini gerektirmeyecektir.

b- Fesih bildirimini tebliğinden itibaren temsilci veya üyesi olduğu sendikaya dava açma hakkı tanınmıştır.

c- Asıl önemlisi, geçersiz feshin yaptırımıdır. Buna göre;

ı-Temsilcinin feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işverene başvuru yapması, işverende altı iş günü içerisinde temsilciyi işe başlatması gerekmektedir.

ıı-Temsilcinin süresi içerisinde başvurmasına karşın işe başlatmayan işveren, öncelikle fesih ile kararın kesinleşmesi tarihi arasında doğan ücret ve diğer haklarını ödemek zorundadır. Bu süre temsilcilik süresini aşamayacaktır.

ııı-İşverenin temsilciyi işe başlatmaması halinde de iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilecek ve ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edecektir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanacaktır.

d-Temsilcilik güvencesinin temsilcinin işyerini değiştirerek veya iş koşullarında esaslı değişiklikler yaparak ortadan kaldırılmasına karşı madde, temsilcinin işyeri değişikliği için yazılı olur koşulunu getirmiştir. İşverenin temsilcinin yazılı oluru olmaksızın yaptığı değişiklikler ise geçersiz kabul edilecektir.

e-24. Madde son fıkrasındaki “Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır” hükmüyle işyeri temsilcilerine getirmiş olduğu güvencenin kapsamına işyerinde çalışan amatör sendika yöneticilerini de almıştır.

Toplu iş sözleşmesinin 27. Maddesinde ise işyeri sendika temsilcisinin atanma süreci düzenlenmiştir. Madde temsilciyi atama yetkisini sadece toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmiş olan sendikaya tanıyarak halen yürürlükte olan düzenlemeyi tekrarlamıştır. Tasarının getirmiş olduğu yenilik işyeri sendika temsilcilerinin seçimine ilişkindir. 27. Maddenin ikinci fıkrası “Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır” hükmünü getirmiştir.



Hüküm işyeri sendika temsilcilerinin sendikaya karşı güvencelerinin sağlanmasına dönük bir adım olması nedeniyle önemlidir. Bilindiği gibi, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi Türk hukukunda sadece işverenlere dönük olarak aranmış, temsilcilerin sendika genel merkezlerine karşı güvenceleri yeterince tartışılmamıştır.<sup>195</sup>

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısının işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ve atanma şekline ilişkin getirmiş olduğu düzenlemelerde en önemli eksiklik de işyeri sendika temsilcisinin güvencelerinin tamamını “temsilcilik süresine” veya yeniden temsilci olarak atanmasına bağlamış olmasıdır. Tasarının 27. Maddesi toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmiş olan sendikaya işyerindeki işçi sayısına göre temsilci atama yetkisi vermiştir. Tasarı temsilcinin nasıl belirleneceği konusunda sendika tüzüklerinde hüküm olması koşuluyla seçim esasını belirlemiştir. Tüzüklerde temsilcinin nasıl belirleneceğine ilişkin hüküm bulunmaması halinde ise temsilci sendika genel merkezlerince atanacaktır. Temsilcinin görevinin nasıl sona ereceği ise tasarıda düzenlenmemiş, bu konuları bütünüyle sendikaların inisiyatifine bırakılmıştır.

Uygulamada ise temsilciler genellikle sendika genel merkezince atama usulüyle belirlenmektedir. Atamayı yapan sendika yönetimi uygun görmediği herhangi bir zamanda, herhangi bir nedenle işyeri sendika temsilcisinin bu görevine son verebilmektedir ve son verdiği andan itibaren de temsilci işverenin insafına terk edilmiş olmaktadır.

Bu durumda “işyeri sendika temsilcisinin önünde iki yol vardır: Ya genel merkeziyle arasını her ne pahasına olursa olsun bozmayacak, genel merkeze koşulsuz destek verecek ve temsilci olmanın garantisizlikle işyerinde işçilerin sorunlarına görevden alınıp işverenin hedefi haline gelme endişesi taşımadan çalışacak, ya da genel merkeze sırtını dönüp, işverenle fazla çatışmaya girmeden durumu idare etmeye çalışacaktır. Her iki durumda da işyeri sendika temsilcisinden bağımsız bir çalışma yürütmesini beklemek bir hayaldir. Üstelik işyeri sendika temsilcisi olması nedeniyle işyerinde sendikaya yönelik her uyumsuzluk kendisiyle özdeşleştirilmekte, bizzat kendi arkadaşlarının hedefi haline gelmekte, öte yandan işçiye sahip çıksa işverenin hedefi haline gelmekte, buna karşılık genel merkezin her an görevden alması, Demokles’in kılıcı gibi başının üzerinde dolaşmaktadır. İşyeri sendika temsilciliği sorunların gittikçe arttığı dönemlerde ateşten gömlek giymek anlamına gelmekte ve tüm cazibesini kaybetmektedir.”<sup>196</sup>

Böylece “sendikal politikaların belirlenmesinde en önemli kilit nokta olan temel hücre daha başından tıkanmaktadır. Sendika işyeri temsilciliği sorumluluğu

<sup>195</sup> Murat Özveri, **Demokrasi Değişim ve Sendikalar**, İzmit, Selüloz İş Sendikası Yayını, 1992, ss.65-66

<sup>196</sup> A. e.

çok, yürütülmesi zor, güvencesi olmayan bir kurum haline dönüşmekte, öte yandan ise sendika yöneticiliğine taze kan ulaşması, yetişmesinin önünde tıkanmaktadır”<sup>197</sup>

Kısaca işyeri sendika temsilcisine sağlanan güvencenin temsilcilik süresiyle sınırlı olması, temsilcilik görevi sendika genel merkezi ile ters düşmesi, işçiler tarafından yeniden seçilememesi vb. nedenlerle sona ermesi durumlarında temsilciyi fesih tehdidiyle karşı karşıya bırakmaktadır “Bunun için temsilcilik ( ve amatör sendikacılık) görevi sona erdikten sonra belli bir süre (en az bir yıl gibi) yasanın sağladığı güvencenin devam etmesi” gerekmektedir.<sup>198</sup>

İşyeri sendika temsilcilerinin sadece toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmiş sendikaya tanınması da sendikal güvenceyi sınırlayan bir düzenlemedir. Sendikal işleyişin demokratik ilkelere aykırı olmayacağı kuralı temsilciler konusunda da işletilmeli, işyeri sendika temsilcilerinin seçim esaslarının sendika tüzüklerinde belirlenmesi zorunluluğu gerilmeli, temsilcinin üyesi olduğu sendika üyelerince seçilmiş olması atanmasının koşulu olarak belirlenmelidir. Temsilci seçme yetkisi ise işyerinde örgütlü yetkili yetkisiz tüm sendikalara tanınmalı, temsilcinin göreve gelmesi gibi temsilcilik görevinin sona erdirilmesinde de belli sayıda üyenin başvurusu ya da yine seçim yolu tercih edilmeli, sendika genel merkezlerinin tek söz sahibi olması engellenmelidir.

#### **2.5.4. Sendika Yöneticilerinin Güvencesi**

Sendikaların, artan işçi sayısı, çalışma yaşamının çeşitlenen sorunları, hızlı değişim süreci, örgütlenmede yaşanan zorluklar, işçilerin işlerinin korunması, etkili toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi gibi bir dizi nedenden dolayı profesyonel yöneticiler aracılığı ile temel işlevlerini yerine getirmelerinin zorunlu olduğu herkes tarafından kabul edilen bir durumdur.

Tartışılan konu, sendika yöneticiliğine seçildiği için işyerinden ayrılmak zorunda kalan sendika yöneticilerinin ayrıldıkları işyerleri ile ilişkilerinin nasıl düzenleneceği, bu işyerlerinde çalışmalarından kaynaklanan haklarının nasıl korunacağı, sendika yöneticilikleri sona erdiğinde yönetici olmadan önceki işyerlerinde çalışma haklarının nasıl korunacağı, tüm bunların hangi hukuki temellere oturacağı konularında odaklanmıştır. Tüm bu konuların çözüme kavuşturulması her şeyden önce, işçilerin profesyonel sendikacılığını kabul etmeleri içinde zorunludur.<sup>199</sup>

Bu zorunluluk Türk hukukunda da kabul edilmiş, profesyonel sendika yöneticilerinin güvencelerini düzenleyen hükümlere yer verilmiş, ancak yapılan bu düzenlemelerin yaşama geçirilmesi hemen her zaman sorunlu olmuştur. Tasarı 23. Maddesinde bu sorunları profesyonel sendikacıların seçildikten sonraki

---

<sup>197</sup> A. e.

<sup>198</sup> Uçum, a. g. e. s. 189

<sup>199</sup> Kutal, a. g. e. s. 166

hukuki durumlarını netleştirerek çözmeye çalışmıştır. “Buna göre yönetime seçilen işçinin iş sözleşmesi sona ermemekte, askıda kalmaktadır. Yönetici dilerse iş ilişkisini sona erdirerek kıdem tazminatını alacak, isterse yöneticilik görevi sona erdiğinde işyerine dönebilecektir. İşverenin geri dönüşü kabul etmemesi (işe başlatmaması) iş ilişkisini sona erdirdiği biçiminde yorumlanacak ve buna ilişkin sonuçlar doğacaktır.”<sup>200</sup>

---

<sup>200</sup> A. e.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

### 3.1. Toplu İş ilişkileri Yasa Tasarısının Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemeleri

Özgür toplu pazarlık düzeni için, sendika toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının birlikte var olması zorunludur. Türkiye’de sendika hakkının ilk yasal düzenlemelerin konusunu oluşturmaya başladığı tarih olan 1908 yılından günümüze bir asırı aşan bir süre geçmiştir. Sendikal özgürlükler açısından bir başka dönüm noktasını oluşturan 1946 tarihli sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kalkmasından günümüze kadar geçen süre 65 yıldır. 1947 tarihli sendikalar yasasını başlangıç aldığımızda geçen süre 64 yıl, ilk kez sendika toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının üçünü birden düzenleyen 274 ve 275 sayılı yasaların yürürlüğe girdiği 1963 yılından günümüze kadar geçen süre ise 48 yıldır. Bu uzun zaman aralığı içerisinde Türk endüstri ilişkileri sistemi ana hatlarında, temel ilkelerinde herkesin uzlaştığı, sosyal tarafların kendilerini özgürce ifade edip, haksızlığa uğradıkları duygusu yaşamadıkları, özgür toplu pazarlık düzenini henüz daha var edememiştir.

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı da halen yürürlükte olan sendikalar yasasına göre ileri sayılabilecek kimi adımları sendikaları ilgilendiren maddelerde atmaya çalışmış, ancak toplu pazarlık alanın düzenlenmesine gelince çok sınırlı değişiklikler yapmakla yetinmiş, var olan sistemin ana hatlarını korumuştur.

Özgür toplu pazarlık için sendikaların özgürce kurulmaları önemli olmasına karşın, yasal düzenlemenin konusunu tek başına sendika özgürlüğünün oluşturması yetmemektedir. Sendikal faaliyetin odağında bulunan toplu pazarlık hakkını etkinleştirici düzenlemelerin olmaması, sendikalar alanında getirilmeye

çalışılan olumlu düzenlemeleri etkisizleştirecektir. Özgürce kurulup organlarını oluşturabilen, yöneticileri, temsilcileri güvence altına alınmış, ancak toplu iş sözleşme hakkı, grev hakkı sınırlandırılmış bir sendikal yapının işlevli olmasını beklemek olanaklı değildir.

### 3.1.1. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısında Toplu Pazarlığın Düzeyi

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı da 2822 sayılı TSGLK gibi toplu pazarlık birimi olarak işyeri/işletme düzeyini tercih etmiştir. Toplu pazarlığın düzeyi konusu Türk toplu iş hukukunun en çok uğraştığı alanlardan birisini oluşturmaktadır. Bu nedenle konunun tarihsel gelişimi içerisinde ele alınması gerekmektedir.

#### 3.1.1.1. Türk Toplu İş Hukukunda Toplu Pazarlığın Düzeyi

Toplu iş sözleşmesinin kapsamını belirleyen toplu pazarlık birimi ya da toplu pazarlığın düzeyinin belirlenmesi her zaman yasaların konusunu oluşturmuştur. Türk endüstri ilişkileri sistemi sendikalaşmayı işkolu düzeyinde benimserken, temel toplu pazarlık ünitesi olarak işyerini belirlemiş, bu konuda getirmiş olduğu emredici düzenlemelerle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını da çizmiştir.<sup>201</sup>

Böylelikle bir yandan sendikaların merkezileşmesi, işkolu sendikaları aracılığıyla sağlanmaya çalışılırken diğer yandan toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmıştır. İşkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket var edilmiştir. Grup toplu iş sözleşmeleri bir anlamda bu çelişkili durumun yasa koyucu tarafından görüldüğünün ve kabul edildiğinin dolaylı kabulüdür. Toplu pazarlığı yerel düzeyde yapmak zorunda olan sendikaların yerelliğin getirdiği sınırlamalardan, sakıncalardan grup toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla bir nebze olsun kurtulmaları umulmuştur.

Türk toplu iş hukukunda işyeri kavramının toplu pazarlık sisteminin odağına oturtulması Anayasa hükümleriyle başlamaktadır.<sup>202</sup> Toplu iş sözleşmesi

<sup>201</sup> Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul, Legal Yayınları, 2007, s. 323, 324

<sup>202</sup> İbrahim Aydın, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 4, Ocak 1999, Sayı: 4, s. 183 “Anayasanın 51. maddesinin 6. fıkrasında; “...işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz.” ifadesi ile işyeri kavramı çalışma hayatının merkezinde görülmüştür. 52. maddenin 2. fıkrasında ise; “işyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez.” diye düzenlenerek sendika faaliyetinin diğer alanların yanında asıl gerçekleştiği yerin işyeri olduğu ortaya çıkmaktadır. 53. maddenin 3. fıkrasında “Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.” Bu ifadede de anlaşıldığı gibi toplu iş sözleşmelerinin uygulama düzeyinin esas olarak işyeri olduğu anlaşılmaktadır. Anayasanın 54. maddenin 4. fıkrasında “Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.” denilerek grev ve lokavtın erteleme

alanında ise toplu iş sözleşmesinin işyeri esasına göre yapılması öngörülmüştür. Birden fazla aynı işkolunda aynı gerçek ya da tüzel kişiye ait işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Ayrıca birden fazla işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinde grup toplu iş sözleşmesi de yapılabilecektir. Ancak bu sözleşme türlerinde de anahtar kavram işyeri kavramıdır. Toplu iş sözleşmesi yetki istemi işyeri için yapılacak, işletme başvurusu için yine işyerinin belirlenmesi zorunluluğu devam edecektir. Grup toplu iş sözleşmelerinde de toplu iş sözleşmesi süreci yetki aşaması dahil ayrı ayrı işyerlerine göre işletilecektir. Dolayısıyla işyeri kavramına açıklık getirmeden, işyerinin girdiği işkolunu, işletmeyi, işletme toplu iş sözleşmesini, kısaca, toplu iş sözleşmesi ehliyetine hangi sendikanın sahip olduğunu, toplu pazarlık birimini belirlemek olanaklı değildir.<sup>203</sup>

### **3.1.1.2. Tasarının Öngördüğü Toplu Pazarlık Düzeyi**

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı da yürürlükte olan 2822 sayılı yasanın yaklaşımı tekrarlamıştır. Tasarının toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyini belirleyen 34. Maddesi de sistemin odağına yine işyeri kavramını almış, toplu pazarlığın birimini belirlemeyi sosyal taraflara bırakmamıştır. 34. Maddeye göre;

“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir”.

Maddenin gerekçesinde de vurgulandığı gibi tasarı da, “kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir.”<sup>204</sup>

### **3.1.1.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi**

Bilindiği gibi 275 sayılı yasa döneminin en çok tartışılan konularından birisi olan işkolu düzeyinde toplu iş sözleşme yapma hakkı<sup>205</sup> 2822 sayılı yasa döneminde

---

veya yasaklamalarında, işkolu ve sektör gibi ölçüler değil işyeri kavramı kriter olarak gözönüne alınmıştır. Anayasanın 54. maddesinin 8. fıkrasında; “*Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.*” Bu fıkrada da greve katılmayanların grev sırasındaki çalışmalarının engellenmesi yasağının sınırları, işyerinin sınırları ile tespit edilmiştir.”

<sup>203</sup> Savaş Taşkent, “Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, s. 602

<sup>204</sup> a. g. r. s. 15

<sup>205</sup> Nuri Çelik, “Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, **İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1974, sayı 1, s. 241 “Ülkemiz için hem işkolu hem de işyeri sözleşmesinin yapılması ise yarar sağlamamaktadır. Prosedür ve muhteva konularının

hem Anayasa hem yasa hükmüyle yasaklanmıştır. İşkolu sözleşmelerinin yarattığı boşluk ise düzeyi işyeri-işletme düzeyinde olmasına karşın grup toplu iş sözleşmeleriyle doldurulacağı umulmuştur.

Grup toplu iş sözleşmelerine yasal dayanak olarak 2822 sayılı yasanın 3. maddesinde geçen “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” cümlesinde yer alan birden çok işyerini kapsayan ifadesi gösterilmiştir. Bu ifadeden hareketle grup toplu iş sözleşmesi “aynı işkolunda kurulu birden fazla işyerini kapsama alan ve bir işçi sendikası ile birden fazla işveren ya da işverenlerin üyesi bulunduğu bir işveren sendikası arasında bağtlanan sözleşmeye hukukumuzda ‘grup toplu iş sözleşmesi’ denilmektedir sözleriyle tanımlanmıştır.<sup>206</sup>

Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ise 2. Maddesinde grup toplu iş sözleşmesini, “İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi” olarak tanımlamıştır. Tasarı yapmış olduğu bu açık tanımla yetinmemiş, 34. Maddenin 3. fıkrasında grup sözleşmesinin nasıl yapılacağını da hükme bağlamıştır. Maddeye göre, “Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır”.

Maddenin gerekçesinde de grup toplu iş sözleşmesi kavramının ilk kez tasarısı ile düzenlendiğini, bu düzenlemenin bir yenilik olduğu belirtilmiştir. Maddede bu konuda açıklık olmamasına karşın, madde gerekçesinde tarafların, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabilecekleri, anlaşmayı yetki tespiti başvurusundan önce yapmaları halinde Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verileceği belirtilmiştir.<sup>207</sup> Ne var ki gerekçede belirtildiği gibi grup toplu iş sözleşmesi yetkisi verileceğine ilişkin tasarının toplu iş sözleşmesi yetkisinin nasıl alınacağını belirten 41 ve devamı maddelerinde bu konuda hiçbir hükme yer verilmemiştir.

Madde gerekçesine göre, “işçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır”<sup>208</sup>

---

yarattığı zorluklardan başka, bir işyerinin iki kez grev karşısında kalabilmesi yüzünden işyerindeki çalışma barışının belirli bir süre devamı da sağlanamamaktadır. Bu nedenlerle, bugüne kadarki uygulamada işçiye önemli bir yarar da sağlamayan işkolu sözleşmesinin kanunda yapılacak bir değişiklikle kaldırılarak sadece işyeri sözleşmesine imkan verilmesi doğru olacaktır.”

<sup>206</sup> Can Tuncay, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, **Çimento İşveren**, Cilt 1, Ocak 1987, Sayı, 1, s. 7

<sup>207</sup> a. g. r. s. 15

<sup>208</sup> A.e.

### **3.1.1.4. Toplu Pazarlık Düzeyinin İşyeri-İşletme Olarak Belirlenmesinin Yarattığı Açmazlar**

Toplu pazarlığın düzeyinin işyeri ve işletme olarak belirlenmesi, bu konularda taraf iradelerinin devre dışı bırakılması ya da teknik ifadeyle bu konunun toplu iş sözleşmesi özerklik alanının dışında bırakılmasının hukuki sonucunu, toplu pazarlık ünitesinin tarafların belirleyememesi oluşturmaktadır. Bir dizi hukuki soruna kaynaklık yapan bu duruma karşılık, toplu pazarlık birimini belirleme hakkını taraflara bırakarak, toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde aşmış sistemler bulunduğu dikkat çekilmiştir.<sup>209</sup>

Toplu pazarlık biriminin belirlenmesini taraflara bırakmayan yetki sisteminin, temel birim olarak belirlediği işyeri kavramının tanımına ilişkin tartışmaları dahi ortadan kaldırmayı başarabildiğini, konuya bir netlik getirdiğini söylemek ise olanaklı değildir.

Gerçekten de 1980 öncesi dönemde, 274 ve 275 sayılı yasalar işyerini tanımlamamışlar, bu durum uzun süre işyerinin tanımının nasıl yapılacağı, 3008 sayılı İş Yasası'ndaki işyeri tanımının toplu iş hukukunda da uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalarının yaşanmasına neden olmuş, sorun yargıya taşınmış, Yargıtay işyeri tanımına 3008 sayılı İş Yasası'nın uygulanacağına karar vermiştir.<sup>210</sup> 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda 1475 sayılı yasa yapılan işyeri tanımı aynen benimsenmiş, 2822 sayılı yasa ise işyeri tanımlanmamıştır. Sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının birbirlerini tamamlayan haklar olmasından hareketle 2821 sayılı yasa yapılan işyeri tanımının 2822 sayılı yasanın uygulanmasında da referans olarak alınacağı belirtilmiştir. Ancak bu durumda da Sendikalar Yasası'ndaki işyeri tanımının işyerini fiziksel sınırlarıyla belirlemiş olması nedeniyle sorunun tam anlamıyla çözüme kavuşturulmadığının altı çizilmiştir.<sup>211</sup>

Bu tartışmaların sonuçları teorik olmanın ötesinde uygulamada önemli sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Bir işyerini toplu pazarlık birimi olarak belirlediğinizde, işkolu sendikacılığını benimsemiş bir sistemde, öncelikle işyerinin girdiği işkolunu saptamak zorunludur. İşin yapıldığı yer tanımı işyerinin fiziksel mekanını ifade etmekte, yapılan iş ise işkoluyla işyeri bağlantısını kurmaktadır. İşyerinde birden fazla işin yapıldığı gerçeği, asıl iş-yardımcı iş ayırımına götürmekte, bu kez tartışma asıl iş-yardımcı iş tartışması ekseninde devam etmektedir. Asıl işim bölünerek alt işverene verilmesi durumunda asıl iş-yardımcı iş ayırımı, toplu iş sözleşmesi yetkinin belirlenmesinde hangi işçilerin başvuru tarihindeki işyerinde çalışan işçi olarak çalışan sayısına dahil edileceği,

<sup>209</sup> Yenisey, **a. g. e.** s. 324, 328, Fransa ve Alman hukuk sistemleri, toplu pazarlık ünitesini toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde sosyal taraflarca belirlendiği sistemlere örnek olarak verilmiştir.

<sup>210</sup> Aydın, **a. g. e.** s. 91-95 Yenisey, **a. g. e.** s. 333

<sup>211</sup> Yenisey, **a. g. e.** s. 334



hangi işçilerin bu kapsamın dışında tutulacağı sorusuna yanıt verilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, bir işyerinde aynı işverenin aynı işçilerle birbirinden farklı işleri yapma olanağı tanınması sorunu daha da karmaşık hale getirebilmektedir.<sup>212</sup>

Bu ve buna benzer sorunlara ilişkin üretilen çözümlerin her birisi, yetki belirleme sürecinde ayrı bir araştırma, zaman ve enerji kaybı olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde toplu pazarlık birimini belirleme hakkını sosyal taraflara bırakmak çok daha basit ve etkili bir çözümken, tam aksi tavrın benimsenip, toplu pazarlık birimini üstelik emredici yasal düzenlemelerle belirlenmiş olması sorunun kaynağında bulunmaktadır.

Konuyu Alman ve Fransız hukukuyla karşılaştırmalı olarak inceleyen bir araştırma, işyeri kavramının Alman ve Fransız sistemlerinde işyeri ve işletme kavramlarının yönetime katılma mekanizmaları nedeniyle tartışıldığını, işyerinin sınırlarının tartışılan yasanın koruma amacından yola çıkılarak belirlendiğini, karşılaştırma yapılan her iki sistemde de işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi konusunun Türk hukukunda emredici düzenlemelerle belirlenmesine karşın<sup>213</sup> Alman ve Fransız hukuklarında konunun sosyal tarafların toplu iş sözleşmesi özerklik alanı içerisine bırakıldığını göstermiştir. Türk hukukunun konuya yaklaşımı ile Alman ve Fransız hukuklarının konuya yaklaşımı arasındaki farkın bu noktada belirginleştiğinin altı çizilmiştir. Gerçekten de “Alman ve Fransız hukuklarında işyeri, belirli bazı işlevleri yerine getirmesi için hukuk tarafından yaratılmış bir kavram olup, işyeri denilen birimin sınırları, yerine getirmesi beklenen işlevler ve yasal normların koruma amacı ışığında geliştirilen ölçütler çerçevesinde belirlenmektedir.”<sup>214</sup> Soruna bu şekilde yaklaşıldığında ise çözümünde yaklaşımla tutarlı bir şekilde, toplu iş hukukunun temel değerleri ve işyeri kavramının beklenen işleviyle uyumlu olarak şekillendiği vurgulanmıştır. Aynı çalışmanın ortaya çıkardığı bir diğer çarpıcı sonuç ise şöyle ifade edilmiştir:

“Karşılaştırmalı hukuk çalışmamız açısından ilginç diğer bir sonuç, hukukumuzda Alman ve Fransız hukuklarının aksine, kolektif

---

<sup>212</sup> Yenisey, a. g. e. s. 360

<sup>213</sup> Yenisey, a. g. e. s. 376 “Üstelik hukukumuzda sistemin temeline yerleştirilen bu birimin neresi olduğuna dair somut ölçütler oluşturulduğundan da bahsedebilmek mümkün değildir. İşyerini nasıl örgütleyeceği işverenin girişim özgürlüğüne dahil olup, bütün toplu pazarlık sisteminin bu birim üzerine kurulması kanımızca ilke olarak yerinde değildir. Her ne kadar işçinin çalıştığı her yer işyeri olarak nitelendirilmemişse de, işin yapıldığı yer biçiminde fiziksel mekanla özdeşleşmiş bir işyeri tanımı, işyeri fiziksel mekan ilişkisini öne çıkarmış, ürün yandaki binada üretilirse farklı bir işkoluna, asıl binanın bir kenarında üretiliyorsa farklı bir işkoluna girmesi gibi çelişkilerle karşılaşılmasına yol açmıştır.”

<sup>214</sup> Yenisey, a. g. e. s. 376

normların bağlama noktası olarak işyerine ilişkin değerlendirmelerde işçi topluluğunun belirleyici olmamasıdır. Hukukumuzda işyerindeki işçi topluluğunu dikkate alan düzenleme sayısı çok azdır. İşçi topluluğunun ön plana çıktığı düşünülen normlarda dahi işçinin işverenle ilişkisi belirleyici olmaktadır İşyeri uygulaması iş sözleşmesinin bir parçası olarak değerlendirilmek, aynı işyerinde de çalışanlar bile asıl işverenle alt işveren işçileri yahut o işyerinde çalışan ödünç işçiler hiçbir zaman bir topluluk olarak kabul edilmemektedir. Tarihsel olarak bireysel iş hukuku üzerinde şekillenmiş hukukumuzda toplu iş hukuku kurumları bireysel işçi işveren ilişkisini aşan ya da onu kapsayan bir anlam kazanmamıştır. Yasal yönetime katılma mekanizmalarının bulunmaması da bu yapıyı güçlendirmiştir.”<sup>215</sup>

Görüldüğü gibi, Türk hukukunda henüz daha toplu iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesi biriminin belirlenmesi, neredeyse kırk yıllık kesintisiz tartışılan bir konu olma özelliğini korumuştur. Yasa koyucunun sistemin temel noktalarında sosyal tarafları dışlayan bir tercih yaparak toplu pazarlık birimini belirlemede ısrarcılığı sorunun kaynağında yer almaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki toplu pazarlığın düzeyinin toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde sosyal taraflara bırakılmamasını SÖK 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulmuştur. SÖK'e göre, “98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesi uyarınca toplu pazarlık düzeyinin taraflara bırakılması ve taraflar dışında yasayla ve idarenin müdahalesiyle belirlenmemesi gerekir. Belirli bir düzeyde toplu pazarlık yasağı, örneğin işkolu düzeyinde pazarlık yasağı, 98 sayılı Sözleşmeye aykırıdır”<sup>216</sup>

### **3.1.1.5. Çerçeve Toplu İş Sözleşmesi**

İşkolu düzeyinde toplu pazarlığa izin vermeyen tasarı yeni bir kavram geliştirerek toplu pazarlığın düzeyinin işyeri/işletme olarak belirlemede ki ısrarını bir anlamda perdelemek istemektedir. Tasarı çerçeve sözleşmeyi 2. Maddesinde tanımlamış, 33. Madde de ise nasıl ve hangi konularda yapılacağını düzenlemiştir.

Tasarının 2. Maddesinde “Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi” ifadesiyle yapılan tanıma göre, çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılan bir sözleşme olacaktır.

Tasarının 33. Maddesinde yapılan düzenlemeye göre ise işkolu düzeyinde yapılacak bu sözleşmenin konusunu sadece “mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler” oluşturacaktır.

<sup>215</sup> Yenisey, a. g. e. s. 376

<sup>216</sup> Çelik, a. g. e. s. 279

Dolayısıyla işkolu düzeyinde kurumak zorunda olan sendikalar yine işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapamayacaklar, çerçeve sözleşmenin tarafını Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye sendikalar oluşturacaktır. Üstelik yapılacak sözleşmede ele alınan konular da “mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin” düzenlemelerle sınırlı olacaktır.

Tasarıda çerçeve sözleşme adı altında düzenlenmeye çalışılan yeni sözleşme türü “gerek tarafları gerek içeriği ve hazırlık süreci konularında birçok boşluk sorunlar”<sup>217</sup> yaratmaya aday gözükmektedir. “Tasarıdan anlaşıldığına göre Ekonomik ve Sosyal Konseye üye bir işçi konfederasyonuna üye olan herhangi bir sendika ile aynı niteliğe sahip bir işveren sendikası yetki prosedürüne bakılmaksızın böyle bir sözleşmeyi yapabilecekleri gibi, görüşmeler sırasında yasada öngörülen sürelerle, barışçı çözüm yollarına, toplu iş mücadele araçlarına sahip olmadan toplu pazarlığı sonuçlandırabileceklerdir.”<sup>218</sup>

Çerçeve sözleşme öyle düzenlenmiştir ki, tarafların anlaşmalarını halinde birbirlerini toplu iş hukukunun doğasına uygun bir şekilde anlaşmaya zorlamak için ne yapabilecekleri de, anlaşmaları halinde yapılan anlaşmaya uymamalarının yaptırımın ne olacağı da belli değildir. Grev yapamayacakları, lokavta başvuramayacakları, arabuluculuk, yüksek hakem kurulu gibi araçlara başvuramayacakları ise bellidir. “Tarafların uzlaşarak oluşturdukları çerçeve sözleşmesinin içeriğinin Türk endüstri ilişkilerine nasıl bir katkı sağlayacağı ise bilinmemektedir.”<sup>219</sup>

### 3.1.2. Tasarıya Göre Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılanların durumu ve dayanışma aidatı ile yararlananların ödeyeceği dayanışma aidatının tutarı tartışma konusu olmuştur. Tasarı bu konularda açık düzenlemelere yer vermiştir.

Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi ile işten ayrıldıkları tarih arasında yararlanabilmeleri için toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması koşulunu aramaktadır. Tasarı 39. Maddesinin üçüncü fıkrasında getirmiş olduğu “toplular iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır” hükmüyle konuya açıklık getirmiştir. Tasarının aynen yasalaşması durumunda toplu iş sözleşmesinin imza ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılanların toplu iş sözleşmesinde özel düzenleme bulunmasa da iş sözleşmelerinin sona ereceği tarihe kadar yararlanabilmelerini olanaklı hale gelecektir.

---

<sup>217</sup> Kutal, a. g. e. s. 169

<sup>218</sup> A. e.

<sup>219</sup> A. e.

Tasarının toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda getirmiş olduğu bir yenilik de toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlananların ödeyeceği dayanışma aidatının tutarının sendika tüzüklerine bırakılmasıdır.<sup>220</sup> Dayanışma aidatı miktarını sendika, tüzüğünde belirleyecek ancak belirlenen tutar sendika üyelik aidatının tutarından fazla olamayacaktır.(Md.39/5)<sup>221</sup>

Tasarının getirmiş olduğu bir diğer yenilik, 39. Maddenin altıncı fıkrasında yer almış, madde açıkça işveren vekillerinin ve toplu iş sözleşmesine işveren adına katılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarını hüküm altına almıştır. Maddeye göre “Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”

Tasarının getirmiş olduğu bu hükmün “işletmeyi bütünü ile yöneten işveren vekilleri ve bunların yardımcılarını kapsam dışı” bırakmasının yerinde olabileceği, “ancak işyerinin bütününi yöneten işveren vekillerini kapsam dışı tutmanın sakıncalı olabileceğine işaret edilmiştir. <sup>222</sup> Diğer yandan ise tasarının “uygulamada ciddi bir sorun haline gelmiş bulunan, giderek tüm beyaz yakalıları içine almaya başlayan kapsam dışı personel sorununa hiçbir çözüm” getirmediğine dikkat çekilmiştir.<sup>223</sup>

### 3.1.3. Tasarıya Göre Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerinin Devri

Toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan bir işyerinin her hangi bir hukuki işlemle el değiştirmesi uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Ancak işyerini devir alan işverenin aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinin bulunması, bu işyerinde de uygulanan toplu iş sözleşmesinin bulunması

<sup>220</sup> Kutal, a. g. e. s. 169 “Bir önceki Taslakta "dayanışma aidatı üyelik aidatı miktarı kadardır" hükmü bulunmakta idi. Tasarının bu hükmünün serbestçe sendikaya üye olma özgürlüğüne aykırı olduğu, ayrıca sendikanın üyelerine sağladığı tüm menfaatlerden üye olmayanların yararlanamadıkları ileri sürülebilir. Aynı eleştiriler maddenin yeni biçimi hakkında da söylenebilir kanısındayız. Zira uygulamanın bu yönde olacağını tahmin etmek zor değildir”

<sup>221</sup> Tasarı 39/5. Md. “Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.”

<sup>222</sup> Kutal, a. g. e. s. 169

<sup>223</sup> Kutal, a. g. e. s. 169 “Öte yandan Tasarının uygulamada ciddi bir sorun haline gelmiş bulunan, giderek tüm beyaz yakalıları içine almaya başlayan kapsam dışı personel sorununa hiçbir çözüm getirmediği dikkati çekmektedir. Birçoğu işveren vekili durumunda olan bu çalışan grubunun, kendilerine özgü bir sendika çatısı altında örgütlenmelerine maalesef Türk hukuku imkân vermediğine yukarıda işaret ediliştik. İşçi sendikaları el bu grubu toplu pazarlık masasında feda etmekte fazla bir duyarlılık göstermemektedir. Bu yüzden, kapsam dışı personel alanı sürekli biçimde genişlemekte ve günümüzde ciddi boyutlara ulaşmış bulunmaktadır.”

durumu sorun yaratmıştır. Yaşanan sorunlar Yargıtay kararları ile toplu iş sözleşmesinin normatif niteliğinden hareketle kısmen çözüme kavuşturulmuştur.<sup>224</sup> Tasarı konuyu 38. Maddesinde açık bir hükümle düzenlemiştir.<sup>225</sup>

Tasarının 38. Maddesine göre işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünü devir alan işyeri aynı işkolunda ve yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi de varsa, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi ortadan kalkacaktır. Bu durumda devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Bir işyerinde aynı dönem de birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanmayacağı kabulüne göre düzenlenen bu hüküm, toplu iş sözleşmesinin yetki aşamasından başlayıp imza aşamasına kadar gerekirse grev yoluna başvurarak elde edilen kazanımları feda etmektedir. Sorun devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sona erene kadar toplu iş sözleşmesi olarak devam ettirilmesi sağlanarak aşılabilecekken, toplu iş sözleşmesinin sınırlı da olsa güvencelerinden yoksun bırakılması anlaşılır bir tutum olmaktan uzaktır.

Buna karşılık maddedeki düzenlemeye göre, “devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam” edecektir.

Son olarak da “Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına” girecektir.

### 3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi

Toplu iş sözleşmesi yaparak, üyelerine ekonomik sosyal haklar sağlamak, sendika hakkının var oluş biçimlerinden birisi, belki de onu görünür kılan en önemli unsurdur. Sendikaların ilk ortaya çıktığı yıllar içerisinde gelip kurumsallaştığı, etkinliklerinin çeşitlendiği, demokratik baskı grubu niteliklerinin kabul edildiği, bazı ülkelerde ise siyasetle ve dolayısıyla desteklediği partinin iktidara gelmesi

<sup>224</sup> Yar. 9.H.D. 2007/5989 E.,2007/37055 K.05.12.2007 T, “İşveren değişmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi bu nedenle sona eremez. Kanundan doğan bir devir vardır. Davacı işçi toplu iş sözleşmesinden, yeni işyerinde uygulanan Toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olduğu tarihe kadar yararlanır. Aksi halde Toplu iş sözleşmesini koruyan normatif hükümleri çiğnenmiş olur.”

<sup>225</sup> Madde gerekçesi, **a. g. r.** s. 15 “Maddede işyerinin devri durumu düzenlenmiştir. İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dahil olan, ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar önemli sorunlar yaşanmıştır. Hüküm bu sorunları çözmeye yöneliktir.”

halinde iktidarla organik ilişkisinin bulunduğu belirtilerek, “Batı ülkelerinde dahi bir sendikanın en başta gelen ve en etkili faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmak” denilmiştir.<sup>226</sup>

Toplu iş sözleşmesi konusunda Türk sendikacılarının algısı da Batı ülkelerinden farklı değildir. Türk-İş Genel Sekreterliği, daha sonra Türk-İş Başkanlığı da yapmış olan Halil Tunç, sendika özgürlüğünden ve toplu iş sözleşmesi hakkının bu özgürlükle olan ilişkisinden söz ederken, toplu iş sözleşmelerini “sendikaların şah damarı”<sup>227</sup> olarak nitelemiştir. Tunç’a göre, “Toplu Sözleşme hakkından, grev hakkından yoksun bir sendikacılık hareketine, sendikacılık hareketi demeye imkan yok. Çünkü Toplu Sözleşmeler, Sendikaların şah damarıdır. Şah damarı olmayan bir hareket başarılı olamaz. Toplu sözleşmeyi sınırlandırdınız mı, Toplu Sözleşmeyi kaldırdınız mı Sendikaların şah damarını kesmiş sayılırsınız. Onun için iki müesseseyi birlikte mütalaa etmek gerekir. Sendikacılığın var olduğu yerde sözleşme vardır. Sözleşmenin var olduğu yerde sendikacılık vardır.”<sup>228</sup>

Gerçekten de öğretilerde de bu konunun üzerinde durularak, Türkiye’de sendikaların en önemli etkinliklerinin toplu pazarlıkta yoğunlaştığı, sendikaların üyelerinin haklarını koruyup geliştirmeyi en önemli çalışma konusu olarak kabul ettikleri vurgulanıp, “bu nedenle, toplu pazarlık yetkisini almak ya da kaybetmek Türk sendikaları için hayati bir önem taşımaktadır” denilmiştir.<sup>229</sup>

Toplu iş sözleşmesi hakkının işlevsel olması ise toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını en iyi ve en güçlü şekilde temsil edecek işçi örgütü veya sendika olmasına sıkı sıkıya bağlıdır. Bir başka anlatımla; işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının en iyi şekilde korunabilmesi ve geliştirilmesi için, toplu iş sözleşmesi sisteminin “demokratik kurallara uygun olarak işçilerin çoğunluğunu ve birden fazla” örgütün veya sendikanın “çoğunluğu temsil etmesi halinde en çoğunu temsil eden en güçlü” örgütün veya sendikanın temsil etmesinin sağlanmasına sıkı sıkıya bağlıdır.<sup>230</sup>

En güçlü sendika tanımının içerisinde diğer unsurların yanında sendikanın ekonomik olarak güçlü olmasının önemli bir unsur olduğu da açıktır. Dolayısıyla sendikanın maddi yönden güçlenmesi toplu iş sözleşmesi yapmasına, bunun için de her şeyden önce yetki kazanmasına bağlıdır. Öte yandan sendikanın üye

<sup>226</sup> Nuri Çelik, “Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, **İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1974, sayı 1, s. 224

<sup>227</sup> Halil Tunç, “Panel Tartışması: Türkiye’de İşçi-İşveren İlişkileri (Dün, Bugün, Yarın)”, **Türkiye’de İşçi İşveren İlişkileri**, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti Yayını, İstanbul, 1974, s. 374

<sup>228</sup> Tunç, **a. g. e.** s. 374

<sup>229</sup> Metin Kutsal, “Sendikalar Arası Yetki Çatışmasında Referandum ve Yargıtay”, **Düşünenlerin Forumu, Milliyet**, 11.01.1976, s. 9

<sup>230</sup> Çelik, **a. g. e.** s. 223,

yapabilmesi, yaptığı bu üyelere aidat toplayarak gelir elde edip, her yönden güçlenmesi işyerlerinde yetki almasıyla doğrudan doğruya ilgilidir.<sup>231</sup>

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesi konusu özgür toplu pazarlığın başladığı 1963 yılından günümüze kadar toplu pazarlığın en önemli konusu olma özelliğini korumuştur. 1983 yılından itibaren uygulanmaya başlayan toplu iş sözleşmesi sistemi bir yandan kendisinden önceki yasa döneminde yaşanan sorunları çözdüğü, toplu iş sözleşmesi yetki sistemi özelinde yetki almayı kolaylaştırıp basitleştirdiği, sahtecilikleri engellediği doğrultusunda olumlu bir sistem iddiasıyla uygulanmaya başlamıştır. Bu iddiasına karşın darbe koşullarında kurgulanan yetki sisteminin başlı başına bir sorun olduğunu uygulama kısa sürede göstermiş, sistem bir dizi ciddi eleştirilerin konusunu oluşturmuştur. Bu haklı eleştiriler yetki sisteminin darbe koşullarının ürünü olduğu gerçeğinden başlamış, sendika, toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelere aykırı hükümler içerdiği, kolektif hakların içerisini boşalttığı yargısına ulaşan bir çizgide sürmüştür.

Halen yürürlükte olan yetki sisteminde, toplu iş sözleşmesi ehliyeti sendikalara özgülenirken, sendika sayısını azaltarak sendikal hareketi merkezileştirmeyi hedefleyen, toplu iş sözleşmesi ehliyetini her sendikaya değil, güçlü merkezileşmiş sendikalara tanıyan ve bu tavrı güçlü sendikacılığın yaratılması amacıyla açıklayan bir yaklaşım hakimdir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin alanın bu şekilde daraltılmasına bağlı olarak, toplu iş sözleşmesinin düzeyi de işyeri ve işletme olarak daraltılmış, toplu iş sözleşmelerinin düzen işlevi ön plana çıkartılmıştır.

Yetkili sendikanın belirlenmesinde 1980 öncesi dönemde olduğu gibi salt çoğunluk ilkesi korunmuş, yetki belirleme süreci, odağında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bulunduğu bir merkezden ayrıntılı yasal düzenlemelerle şekillendirilerek belirlenmiştir. Bu yolla kirli sendikal rekabetin önünün alınacağı, sahtecilik iddialarının ortaya çıkacağı umulmuştur.

Sözde toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenme süreci basitleştirilmeye çalışılırken, özellikle hak düşürücü sürelerle yaptırım getirilmiş, özel usullerle takibi gereken bir yetki belirleme sistemi doğmuştur

Sistemin uygulanmaya başlamasının üzerinden kısa sayılmayacak bir zaman diliminin geçmesi, olumsuz değerlendirmelerin giderek uygulamada ortaya çıkan sorunlarda odaklanması sonucunu doğurmuştur. Uygulamada karşılaşılan yeni sorunlar, 2821 ve 2822 sayılı yasalarla kurgulanan toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin geçmişten gelen sorunlara çözüm üretmediği gibi başlı başına kendisinin sorun haline geldiği yargısı her geçen gün güç kazanmıştır. Hatta büyük bir kısmı taslak ya da tasarı aşamasında kalmış olsa da 2821 ve 2822 sayılı yasalar neredeyse sürekli yasal değişikliklerin konusunu oluşturmuşlar, son olarak da incelemekte olduğumuz tasarıyla değiştirilmeleri gündeme gelmiştir.

---

<sup>231</sup> Çelik, a. g. e. s, 224

### 3.2.1. Tasarıda Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin İşkolu Barajıyla Sınırlandırılması

2821 sayılı Sendikalar Yasası, işyeri ve meslek sendikalarını yasaklayarak,<sup>232</sup> toplu iş sözleşmesi ehliyetini sadece işkolu düzeyinde kurulmuş sendikalara tanımıştır. 2822 sayılı yasanın 12. maddesi ise toplu iş sözleşmesi yetkisi için sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu üye yapmış olmasını ilk koşul olarak belirlemiştir.

Tasarıda 41. Maddesinde toplu iş sözleşmesi ehliyetini madde gerekçesinde “ülke barajı” olarak adlandırdığı en az iki bin üyesi bulunan ve kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye yapan sendikalara tanımıştır.<sup>233</sup>

Tasarının hükümetçe hazırlanan şeklinde ülke barajının yüzde üç olarak öngörülmesi madde gerekçesinde “toplular iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran”<sup>234</sup> olarak nitelendirilmiştir. Bu nitelendirme sosyal tarafların katıldığı komisyon toplantılarında da tartışma konusu olmuştur.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu'nda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyeliğine sahip olması koşulu, bir çok sendikanın yetkisiz kalacağı endişesi dile getirilmiştir.<sup>235</sup> Komisyon toplantısında Hak İş temsilcisi “işkolu barajının yüzde üçe düşürülmüş olmasının beklentileri karşılamadığını, bir işkolunda kayıtlı işçi sayısının eski düzenlemede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilirken, şimdi SGK verilerine dayanılarak tespit edildiğini, bu durumda birçok sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisini kazanamayacağını” ileri sürmüştür. Hak İş temsilcisi alternatif olarak “işkolu barajı belirlenirken, o işkolunda çalışan bütün işçilerin yüzde üçünün hesaplanması yerine sadece o işkolunda sendikalı olarak çalışan işçilerin yüzde üçünün hesaplanmasına yönelik bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağını veya Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bir ayrıcalık”<sup>236</sup> getirilmesini önermiştir.

Tasarı, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunu tarafından Alt Komisyona gönderilmiş, tartışmalarda Alt Komisyondan gelen metin esas alınmıştır. Alt komisyonda, “çift baraj uygulamasının ILO standartlarına aykırı”

<sup>232</sup> Fevzi Demir, **Sendikalar Hukuku**, Beşinci Baskı, İzmir, Birleşik Matbaa, 2007, s. 25, “Hukukumuzda çağdaş sendikacılık hareketinde görülen gelişmelere paralel olarak meslek esasına göre sendikalaşma yasaklanmış bulunmaktadır.”

<sup>233</sup> Hükümet teklifinde oran kurulu bulunduğu işkolunda çalışanların yüzde üçü olarak belirlenmiş, iki bin üye koşulu yer almamıştır. Bu koşullar tasarının Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda belirlenmiştir.

<sup>234</sup> Gereke, a. g. r. s.16

<sup>235</sup> Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu, a. g. r. s. 28

<sup>236</sup> A. e. s. 29



olduğu görüşü dile getirilmiştir. Alt komisyonda savunulan bu görüşe göre tasarıda yapılan, “düzenlemeyle 2009 Temmuz istatistiklerine göre üç işçi konfederasyonuna üye birçok sendikanın %10 barajını aşarken barajın % 3’e indirilmesi ve işkollarının birleştirilerek 18’e indirilmesi durumunda daha önce % 10 barajını aşan üç konfederasyona üye birçok sendikanın barajı” aşamayacaktır. Bu nedenlerle “işkolu barajının tamamen kaldırılması; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlardan herhangi birinin üyesi olan ve kurulu bulunduğu işkolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden çok işyeri ve işletmede örgütlenmiş bulunan veya 50.000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi işçi sendikasının yetkili” olması önerilmiştir.<sup>237</sup>

Alt Komisyon da yapılan tartışmalar sonucu madde de ki işkolu barajının yüzde bire düşürülmesi kabul edilmiştir. Alt komisyona göre, “Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin esas alındığı bir durumda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesi sırasında bir işkolunda çalışan işçilerin en az %3’ünün üyesi olma şartı sürdürülemez ve gerçeklikten” uzaktır. Bu nedenle oran %1’e indirilmelidir.<sup>238</sup>

Alt komisyonun değişiklik yaptığı metin üzerinde çalışan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ise alt komisyonun kabul etmiş olduğu maddenin birinci fıkrasına “sendikaların temsil yeteneğini artırma” gerekçesiyle üye kriteri getirerek maddenin ilk fıkrasını yeniden düzenlemiştir.<sup>239</sup>

### **3.2.2. Tasarıda İşyeri/İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetisi İçin Aranan Çoğunluk**

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti için işkolu barajı koşulunu koruyan tasarı toplu iş sözleşmesi yetkisini işkolu barajını aşan ve işyerinde çalışanların yarısından fazlasını, işletmede ise yüzde kırkını üye yapmış olan sendikalara tanımıştır.

Tasarı 2822 sayılı yasadan farklı olarak işyeri işletme ayrımı yapmış, işyeri düzeyinde yetki için 2822 sayılı yasada olduğu gibi mutlak çoğunluk esasını benimsemeye devam ederken, işletme için bu oranı yüzde kırka düşürmüştür. Maddeye göre işkolu barajını aşan bir sendikanın toplu iş sözleşmesi alabilmesi için, “başvuru tarihinde, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması”(Tasarı 41/1-c) gerekecektir.

Tasarının 41. maddesinin ikinci fıkrasına göre de işletme düzeyinde yetkinin belirlenmesinde yüzde kırk çoğunluk işletme kapsamındaki işyerleri bir bütün olarak alınarak belirlenecektir.

<sup>237</sup> Alt Komisyon Raporu, **a. g. r. s. 37**

<sup>238</sup> **A. e. s. 43**

<sup>239</sup> Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, **a. g. r. s. 86**

Maddenin üçüncü fıkrası işletme düzeyinde yetki tespitinde başvuru tarihinde birden fazla sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üye yapmış olması durumunu düzenlemiş, bu durumda en çok üyeye sahip sendikanın yetkili sendika olarak belirleneceği hükmünü getirmiştir. Maddede açıkça düzenlenmemiş olsa da hükümet gerekçesine göre “Yüzde kırk geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır”.<sup>240</sup>

TİSK temsilcisi komisyon toplantısında işletme düzeyinde yetki için aranan “yüzde kırklık barajın, işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmesine ve bunlar arasında çatışmaya yol açacağını ve bu barajı düşük bulduklarını”<sup>241</sup> belirterek itiraz etmiştir.

### 3.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Bakanlık Tarafından Belirlenmesi

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesinde 2822 sayılı yasada yer alan çifte baraj sistemini koruyan tasarı, yetkili sendikanın belirlenmesi konusunda da 2822 sayılı yasadaki esasları korumuştur.

ILO'nun işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespit yetkisinin Bakanlıkta olmasını “87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine aykırı bularak” eleştirmesine karşın, tasarı 5. Maddesinde aynı yöntemi sürdürmeyi tercih etmiştir.<sup>242</sup>

İşkolunun girdiği işyerini belirleyen bakanlık tespiti yargı denetimine açıktır. 2822 sayılı yasadaki farklı olarak sistem bir nebze yumuşatılmış, beşinci maddeyle “yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” hükmü getirilerek, kötü niyetli işkolu tespitleri ile yetki sürecinin uzatılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Yetki tespit sürecini uzatmaya dönük kötü niyetli itirazlardan birisi bu yolla etkisizleştirilmiş olacaktır. Ne var ki, kötü niyetli işveren itirazlarının aşağıda da gösterilmeye çalışılacağı gibi yetki sürecini uzatmasının önüne geçmekten bu düzenleme de çok uzaktır.

Bakanlığın toplu sözleşme yetkisine ilişkin olarak yetkilendirildiği bir diğer alan işkolu barajıdır. Sendikaların işkolu barajını aşır aştığı tasarının 41. Maddesinin 5 ve devamı fıkralarına göre bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınarak belirlenecektir. “Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar” geçerli olacak, yetki belgesi almış sendikanın yetkisini belgeyi aldıktan sonra yayımlanan istatistikler etkilemeyecektir. Yayın tarihinden itibaren 15 gün içerisinde itiraz edilmeyen işkolu istatistikleri kesinleşecek, itiraz ise Ankara İş

<sup>240</sup> Tasarı Hükümet Gerekçesi, a. g. r. s. 16

<sup>241</sup> Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu, a. g. r. s. 29

<sup>242</sup> Metin Kutal, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), *Sicil Dergisi*, Mart 2012, Sayı,25, s. 174

Mahkemelerine yapılacaktır. Maddede mahkeme ve temyizi halinde Yargıtay için on beşer günlük itirazı sonuçlandırma süresi öngörülmüştür.

İşkolu barajını aşan sendikalar işyeri/işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için tasarının 42. Maddesine göre sendikalar 2822 sayılı yasada olduğu gibi yine bakanlığa başvuracaklardır. Bakanlık 2822 sayılı yasadan farklı olarak, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas” alacaktır.

### **3.2.3.1. Bakanlığın Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Yanlı Davranabileceği Endişesi**

Toplu iş sözleşmesi yetki belirleme sürecinde Bakanlığın yetkili kılınması Türk toplu İş Hukukunda yoğun olarak tartışılan bir konu oma özelliğini taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın merkezi bir rol oynaması, bakanlığın değişen siyasi iktidarlara göre tarafsız davranmayacağı, bazı sendikalar için yetki tespit sürecini kısaltırken bazıları için tam aksi bir tutum izleyebileceği endişesinin doğmasına yol açmıştır.

Bu endişeyi tespit eden ancak yersiz bir endişe olduğunu dile getiren görüşlere göre, Bakanlığın görevi belge ve kayıtlara göre yasada belirlenmiş olan toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli niteliklerin var olup olmadığının belirlenmesiyle sınırlıdır. Bakanlık, işlemleri yargı denetimine açık olduğu gibi, bakanlığın koşulları taşıyan bir başvuruya yetki belgesi verip vermemede takdir yetkisi de bulunmamaktadır. Yasada ise toplu iş sözleşmesi yetki belgesinin verilip toplu iş sözleşmelerinin başlatılması için idari izin anlamına gelebilecek bir düzenleme bulunmamaktadır. Yetki tespitinin hızla sonuçlandırılması için 2822 sayılı yasada kısa süreler öngörüldüğüne işaret eden bu görüşe göre, yasanın ilk yürürlüğe girdiği yıllarda, bazı yetki tespitlerinde gecikmeler olmuştur. Ancak, gecikmelerde en kolay şekilde bakanlığa suçlamalar yapılırken, tespit yönünden çok önemli olan işçi ve işveren sendikalarıyla işverenlerin kanun gereğince göndermeleri gereken bilgi ve belgelerde gecikmeler olduğu, hatta belgelerin gerçeğe aykırı şekilde düzenlendikleri de göz ardı<sup>243</sup> edilmemelidir. Konuya oldukça iyimser bir açıdan baktığını söyleyebileceğimiz bu yaklaşım, zaman içerisinde bakanlığa yöneltilen eleştirilerde dile gelen sorunların asgariye indiğini de ileri sürmüştür.<sup>244</sup>

<sup>243</sup> Münir Ekonomi, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu İş Yayını. Ankara 1990, s. 33, 34

<sup>244</sup> Ekonomi, **a. g. e.** s. 34 “Zaman içinde, kanunlarda yapılan değişikliklerin de yardımı ve Bakanlığın, sosyal tarafların ve işçi- işverenlerin 2822 sayılı kanunla getirilen yetki sistemine her yönü ile işlerlik kazandırmaya yönelik çabaları, Bakanlığa verilen görevler yönünden ileri sürülen sorunları asgari düzeye indirmiştir.”

Tam aksini savunan bir diğer görüş ise toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesine esas olacak tüm kayıt ve belgelerin Çalışma Bakanlığı'nda toplanmasının sakıncalı olduğunu vurgulamıştır. Çalışma Bakanlığı'nın siyasi bir makam olduğuna işaret eden bu görüşe göre: “Burada siyasi birtakım etkilerle yetki tespiti konusunda bazı sendikaların kayrılması durumu ortaya çıkabilir.”<sup>245</sup>

Nitekim benzer bir görüş dile getirilerek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kendisine ulaşan verileri “doğru ve tam bir tarafsızlık içinde işleyip” değerlendirmede, bakanlığın teknik olanaklarının sınırlı olmasının, işçi-işveren taraflarının tutumlarının “yanı sıra, Çalışma Bakanlığının tarafsız kalmaması da büyük rol” oynadığı belirtilmiştir. Bu görüşe göre; bakanlık bu tutumu ile yasanın kendisine verdiği yetkiyi aşmış, belirleme görevini adeta “yetki izni sistemine” dönüştürmüştür. Bazı sendikalar için prosedür kolay ve çabuk işletilirken, diğerleri için zorlaştırılmış, yargı yoluna gidilmesine yol açılmıştır.<sup>246</sup>

Bakanlığın yansız davranmadığı görüşüne katılan bir diğer görüş de bakanlığın yanlı davranması nedeniyle 18 ay yetki mücadelesi süren Ereğli Demir Çelik Fabrikası olayını, bakanlığın yanlı tutumuna örnek olarak göstermiştir.<sup>247</sup>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki belirleme sürecinde müdahil olduğu önemli örneklerin varlığı yadsınamaz. Bu örnekler en azından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yanlı davranmasının ve bu yanlı davranmayla sonuca etkili olabilmesinin olanaklı olduğunu göstermiştir.

### 3.2.3.2. İş Kolu Barajı ve Bakanlığın Tutumu

İşkolu istatistiklerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tutuyor olması, Bakanlığın altı ayda bir yayımlamış olduğu bu istatistiklere göre sendikaların barajın altında kalıp kalmayacakları, Bakanlığın yayımlamış olduğu istatistiklerde

<sup>245</sup> Metin Kutsal, “Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 17, Kasım 2001, Sayı 2, s. 9 “Bundan dolayı yıllardan beri, belki 30 sene önce Çalışma Bakanlığı bünyesinde olabilir, ama herhalde özerk bir ayrı büro içinde bütün bu bilgi ve belgelerin daha ciddi biçimde gözden geçirildiği, sendikalarla daha sıkı temas halinde olan teknik bir kadro ile, kimler ölmüş, kimler iş kolu değiştirmiş, bütün bunları daha güncel biçimde takip edecek özerk bir büronun Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulmasının yararlı olacağına inanıyorum.”

<sup>246</sup> Devrim Ulucan, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent-Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, s. 188, “Böylece devletin tarafsızlığı soyut bir kavramdan öteye gidememiştir (1986 yılında Ereğli Demir Çelik Fabrikasında (Erdemir) çoğunluğa sahip sendikanın yetki macerası ve bu konuda bakanlığın tutumu ayrı bir incelemeye konu olabilecek kapsamdadır). Politik bir konumu olan Bakanlığın tarafsız kalması da zaten düşünülemezdi.”

<sup>247</sup> Metin Küçük, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 4, Ocak 1998, Sayı 3, s. 112

zaman zaman ani dalgalanmaların yaşanması<sup>248</sup> sendikalar tarafından kuşku ve kaygıyla karşılanmıştır. Özellikle Ocak 2000 istatistiklerinde %68,45 olarak açıklanan sendikalı sayısının sadece 6 ay sonra %54,60'a gerilemesi, bir sendika çalışma raporunda “Bakandan Gözdağı: İşkolu istatistikleri” başlığı ile yer almıştır.<sup>249</sup>

Temmuz 2000 istatistiklerinin yayımlanmasıyla birlikte 9 sendikanın barajın altında kaldığına, bu dokuz sendikaya üye 177.972 işçinin toplu iş sözleşmesi hakkını yitirdiğini ileri süren rapora göre, bu sonuç %10 barajının bakanlığın elinde dilediği zaman dilediği sendikaya yöneltebileceği bir silah haline geldiğini göstermektedir.<sup>250</sup>

### **3.2.3.3. Bakanlığın Yansız Davranmadığı İleri Sürülen Yetki Tespiti Örnekleri**

Bu konuda en çarpıcı örnek Erdemir yetki belirleme sürecidir. Nitekim Erdemir’de yaşanan yetki süreci, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde yanlış olup olmadığını tartışıldığı her ortamda, bakanlığın yanlış davrandığına ilişkin örnek verilen bir olay olarak literatüre

<sup>248</sup> Aziz Çelik, “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri”, **İş, Güç**, 2004, Cilt 6 Sayı 2, Sıra 1, No: 211, <http://www.isguc.org/?p=article&id=211&cilt=6&sayi=2&yil=2004> Erişim, 23.10.2011. “Bakanlık tarafından yayımlanan istatistiklerin bir diğer dikkat çeken yanı ise kimi yıllarda görülen ani dalgalanmalardır. 1988 yılında yüzde 64 olarak açıklanan sendikalaşma oranı 1989 yılında birden bire yüzde 51.5’e düşmüştür. Bunun nedeni daha önce liste halinde verilen üyeliklerin noterden geçirilmesini öngören yasadır. Yine 1990 sonrasında hızlı bir yükselişe tanık oluyoruz. Faaliyetleri durdurulan sendikaların (DİSK üyesi sendikalar) yeniden faaliyete başlaması bu yükselmenin nedeni olarak açıklanabilir. 1999 yılında yüzde 70’e yaklaşan sendikalaşma oranının 2000 yılında yüzde 54.6’ya düştüğünü görüyoruz. Bu düşüş ÇSGB tarafından yasaya uygun olmayan üyeliklerin Temmuz 2000 istatistiklerinde düşürülmesi sonucu gerçekleşmiştir. Ancak bu ayıklamanın ne kadar gerçekçi ve adil yapıldığı tartışma konusudur.”

<sup>249</sup> TEKSİF, **Başkanlar Kuruluna Sunulan 17. Devre 4. Dönem Çalışma Raporu**, İstanbul, 30 Kasım 2000, s. 17

<sup>250</sup> TEKSİF, **a. g. e.** s. 17 “DİSK Heyetinin konuyla ilgili olarak, medyaya da yansıyan yakınması sırasında Başbakan Ecevit, sorunu tartışmak yerine, DİSK’i Ekonomik ve Sosyal Konseye katılmadığı için eleştirmiştir. DİSK Genel Başkanı da “Ekonomik ve Sosyal Konseye katılmadıkları için hükümetin kendilerini cezalandırmaya kalkıştığını belirtmiştir. 17 Temmuz istatistikleri ile ortaya çıkan tablo uluslararası platforma da taşınmış, Türk-İş ve Hak-İş yanında DİSK’in de üye olduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Başbakan Ecevit’e başvurarak, “ILO normlarına uygun Yasa değişikliklerinin bir an önce gerçekleştirilmesini” istemiştir. ICFTU Genel Sekreteri Bill Jordan’ın mektubunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)nun yıllardır “barajın kaldırılması gerektiği yolundaki uyarıları” hatırlatılmış, istatistikler “siyasi güdümlü” olmakla suçlanmıştır.

geçmiş, birçok araştırmacı bakanlığın yetki tespitindeki yanlış tutumuna Erdemir örneğini vermiştir.<sup>251</sup> Erdemir'e ilişkin iki ayrı dönem bulunmaktadır. Birinci dönem 1984 yılında yaşanmıştır. İkinci dönem ise aradan 11 yıl geçtikten sonra 1995 yılında başlayan yetki mücadeleleriyle geçen süreçtir.<sup>252</sup>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, toplu iş sözleşmesi yetki tespitlerinde yanlış davrandığı eleştirisi sadece Erdemir olayına özgü kalmamıştır. Örneğin ÇayKur Çay İşletmeleri işyerlerinde Türk-İş'e bağlı Tek Gıda-İş Sendikası'ndan istifa edip, Hak-İş'e bağlı Öz Gıda-İş Sendikası'na geçmeleri için işçilere baskı yapıldığı ileri sürülmüştür. Benzer baskıların Hak-İş'e bağlı Öz Orman-İş Sendikası lehinde de yapıldığı, belediyelerde yine siyasi iktidara yakın olduğu düşünülen sendika lehine baskılar yapıldığı dillendirilmiştir.<sup>253</sup>

Dile getirilen işletmelerden Çaykur Çay İşletmesi'nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 24.10.2008 tarihli yetki tespitini Öz Gıda-İş Sendikası lehine yapmıştır. İşyerinde örgütlü olan Tek Gıda-İş Sendikası'nın tespite itiraz etmesi üzerine mahkeme, Öz Gıda-İş'in yetkili olduğunu gösteren yetki tespitini iptal etmiştir. Karar, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşmiş, Çalışma Genel Müdürlüğü kesinleşen yargı kararı doğrultusunda Tek Gıda-İş'in, yetkili olduğunu gösteren yetki tespit işlemini 01.03.2001 tarihinde ancak sonuçlandırabilmiştir.<sup>254</sup>

Tasarı, yargı kararlarına konu olan bu örneklerin, yetki tespit işlemlerini siyasi bir organ olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptığı sürece, ne denli yansız davranmaya çalışırsa çalışsın siyasi etkilerden tümüyle arınmasının çok olanaklı olmadığını göstermiş olmasını dikkate almamıştır. Bu örnekler en azından her zaman bakanlığın yanlış davrandığı eleştirisine açık olduğunu göstermesi, ILO eleştirileri değerlendirilmemiş, tasarı, Bakanlığı toplu iş sözleşmesinin merkezinde yer alan kurum olarak korumaya devam etmiştir.

<sup>251</sup> Ulucan, **a. g. e.** s. 188 “Böylece devletin tarafsızlığı soyut bir kavramdan öteye gidememiştir (1986 yılında Ereğli Demir Çelik Fabrikasında (Erdemir) çoğunluğa sahip sendikanın yetki macerası ve bu konura bakanlığın tutumu ayrı bir incelemeye konu olabilecek kapsamdadır). Politik bir konumu olan Bakanlığın tarafsız kalması da zaten düşünülemezdi.” Kemal Sülker, “Tarihin Akışına Ters Düşen Uygulamalar Karşısında Otomobil-İş'in Onurlu Uğraş”, Erdemir'de Şeytan Üçgeni, **Otomobil İş Dergisi** Eki, Mart 1987, s. 3-7, Küçük, **a. g. e.** s. 112

<sup>252</sup> Erdemir örneğinin ayrıntıları için Bkz. Murat Özveri **Türkiye'de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi Ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2012, ss.379-387

<sup>253</sup> Can Şafak, “Sendika Özgürlüğünün Bir Parçası Olarak Referandum”, **Mülkiye** 2008, Cilt XXXIII, Sayı 263, s. 191

<sup>254</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün, 01.03.2001 Tarih, 4029 Sayılı Yetki Tespit Yazısı

### 3.2.4. Kayıt Dışı Çalışanların Yetki Tespitine Etkisi

Tasarının 42. Maddesinin dördüncü fıkrasına göre “sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate” alınmayacaktır.

Hüküm işyerinde kayıt dışı çalışma yoluyla sendikanın yetki alınmasının engellenmesine karşı önlem getirilmek istendiği izlenimi vermektedir. Ne var ki, maddede kayıt dışı çalışanların sadece işyerinde çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmayacakları belirtilmemiştir. Hükme göre bu durumda olanlar yetki tespitinde dikkate alınmayacaklardır. Yetki tespiti çalışan ve üye sayısının tespiti olduğu için olduğu için, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayan işçiler sendika üyesi olsalar dahi sendikanın üye sayısında dikkate alınmaması sonucu çıkacaktır.

Yetki tespitinde, işkolu barajının tespitinde SGK kayıtlarını esas alan sistemin, SGK bildirilmeden çalışanları üyelik aşamasında, sistemde kayıtları bulunmadığı için dışlamasının yarattığı sonuç, bir anlamda bunların çalışan sayısında da dikkate alınması ile dengelenmektedir. Bu sonuç bilerek veya bilmeyerek tercih edilmiş olsa da kayıt dışı çalışanların örgütlenmesini, örgütlenerek sisteme girmesini daha başında engellemektedir. Kayıt dışı çalışanları sendikanın öngörülen sistemde e-devlet kapısı üzerinden örgütlemesi olanaksız hale gelmektedir. SGK kayıtlarına göre işkolu, bu işkolunda örgütlü sendikaların işçinin önüne çıkacağı düşünüldüğünde kayıt dışında çalışan işçinin SGK numarası olan bir işyeri olmadığı için sistem üyeliğine izin vermeyecektir. Tasarı SGK kayıtlarını esas alırken ülkede kayıt dışı çalışma hiç yokmuş gibi davranmış, kayıt dışılığı bir anlamda görmezlikten gelmiştir.

### 3.2.5. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz

Tasarı yetki tespitine itiraza ilişkin getirmiş olduğu düzenlemelerle de 2822 sayılı yasanın sistemini tekrarlamıştır. 2822 sayılı yasanın 15. maddesi işveren sendikalarına, sendika üyesi olmayan işverene, yetki tespiti istenilen işyerinde örgütlü diğer sendikalara tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde yetki tespitine itiraz hakkı tanımıştır. Maddenin son fıkrasında yer alan “Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur” hükmü nedeniyle yetki tespitine itirazın yapılması ile birlikte süreç, itiraz sonuçlanana kadar kesilmekte, sendika hukuken işverene muhatap olabilme olanağından yoksun kalmaktadır.

Tasarı aynı hükümlere 43. Maddesinde yer vermiştir. 2822 sayılı yasanın uygulandığı dönemde toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazlar yakından incelendiğinde, çok büyük bir bölümünün yetki tespitindeki hataları düzeltme amacından çok, itirazla kazanılan zaman dilimi içerisinde olanaklı ise

sendikasızlaştırmayı gerçekleştirmeye, bu olanaklı ya da yararlı değilse sendikayı ödü'n pazarlığına zorlamaya dönük olduğunu görülmektedir.

Yapılan yetki itirazları incelendiğinde toplu iş sözleşmesi yetkisi için yasanın aradığı tüm koşulların yargılamada tartışma konusu yapılmakta, bu koşulların hiçbirisinin bulunmadığı ileri sürülmektedir. Örnekleme gerekirse:

Sendikanın yetki tespiti başvuru tarihinde tespit yazısında belirtilen sayıda üyesinin bulunmadığı, işyerinde çalışan işçi sayısının tespit yazısında belirtilen sayıdan fazla olduğu hemen her itirazda ileri sürülmektedir.<sup>255</sup> Bir diğer itiraz nedeni olarak sıklıkla işyeri düzeyinde istenen yetkide işyeri değil işletme olduğu Türkiye'nin değişik bölgelerinde satış temsilcilikleri, büro gibi işyerlerine bağlı işyerlerinin bulunduğu iddiası ileri sürülmüştür.

Yetki tespitine itiraz davasını yetkili olmayan iş mahkemesinde açarak yetkisizlik kararı verilene kadar süre kazanmak, SSK cezası ödemeyi göze alarak yetki tespit başvuru tarihini kapsayacak şekilde işçi işe giriş bildirgesi sunmak, gerçekte işyerinde çalışmayan işçileri SSK işyerinde çalışıyor gibi göstermek, muvazaalı alt işveren ilişkisine başvurmak sık başvurulan yöntemler olmuştur. Üye kayıt fişlerinin sahteliğini ileri sürerek imza incelemesi yaptırmaya çalışmak yetki tespit davalarını uzatmak için başvurulan yöntemlerden bir diğeridir.<sup>256</sup>

Yargılama sırasında yapılan itirazları doğrulama gerekçesiyle olabildiğince fazla kanıt sunup değişik yerlerden belge istenmesi, istenilen bu belgelerin aslında yasal zorunluluklar gereği işveren tarafından hazırlanması gereken belgeler olmasına karşın işverenin verdiği kurumdan belge istenilmesi bir diğer zaman kazanma örneğini oluşturmuştur. Tablo 3.4.5'te bir yetki tespit davasında davacı işverenin istenilmesini istediği belgeler ve bu belgeleri düzenleme yükümlülüğünü işverene yükleyen yasa hükümleri gösterilmiştir.

<sup>255</sup> Çok Sayıda bulunan itirazlara örnek olarak Bkz. Edirne İş Mah. 1993/239 E, İzmir 2.İş Mah. 1995/108 E, Bursa 2. İş Mah. 1994/722 E, Kocaeli 2. İş Mah. 1996/212 E, Gaziantep İş Mah. 1997/198 E. İstanbul 3. İş Mah. 1993/591 E, İstanbul 7. İş Mah. 2005/317 E, İzmir 3. İş Mah. 1999/596 E, İstanbul 9. İş Mah. 2006/1421 E, Kocaeli 2. İş Mah. 2008/191 E, Kayseri 3. İş Mah.2009/1425 E, Diyarbakır İş Mah. 2001/144 E, Gaziantep İş Mah. 1998/546 E sayılı mahkeme dosyaları.

<sup>256</sup> Kocaeli 1. İş Mah. 2009/313 E, İstanbul 4.İş Mah. 1998/693 E. Kocaeli 1. İş Mah. 2008/18 E, Edirne İş Mah. 2005/298 E, İstanbul 1.İş Mah. 1998/782 E



**Tablo 3.2.5.1. Yetki Tespit Davasında İtiraz Eden İşverenin Toplanmasını İsteddiği Belgeler ve Belgelerin Yasal Dayanakları**

KURUM ADI	İSTENİLEN BELGE	İLGİLİ YASA MADDESİ
SGK Başkanlığı Samsun Sos. Güv. Mer.	Davacı işverenliğe ait bütün kayıtlar	506 Sayılı SGK 79. maddesi - 5510 sa. Yasa 8. ve 11. maddeleri,506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 4447 sayılı Kanunla değişik 8. Maddesi
İstanbul Ticaret Sicil Müd.-Eminönü	Davacı işverenliğe ait tic. sicil kayıtları	4857 sayılı yasa md. 3
SGK Başkanlığı Şişli Sos. Güv. Mer.	470075/0 işyeri sicil no. lu X* A.Ş. e ait tüm kayıtlar	506 Sayılı SGK 79. maddesi - 5510 sa. Yasa 8. ve 11. maddeleri,506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 4447 sayılı Kanunla değişik 8. Maddesi
SGK Başkanlığı Şişli Sos. Güv. Mer.	Davacı işverenliğe ait bütün kayıtlar	506 Sayılı SGK 79. maddesi - 5510 sa. Yasa 8. ve 11. maddeleri,506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 4447 sayılı Kanunla değişik 8.
SELÜLOZ İŞ Sendikası	Davalı işverenlikte 01.10.2010 tarihi itibarıyla çalışanların üyelik fişleri	2822 sayılı Yasa 13. Çalışma ve Sos. Güv. Bak. dosyasında mevcut
İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü	X AŞ. e ait işyeri çalışma sicil kayıtları	2821 sa. Yasa md. 62 - 4857 sayılı yasa md. 3
İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü	Davacı işverenliğe e ait işyeri çalışma sicil kayıtları	2821 sa. Yasa md. 62 - 4857 sayılı yasa md. 3
Samsun Bölge Çalışma Müdürlüğü	Davacı işverenliğe e ait işyeri çalışma sicil kayıtları	2821 sa. Yasa md. 62 - 4857 sayılı yasa md. 3
Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü	X AŞ. e ait işyeri çalışma sicil kayıtları	2821 sa. Yasa md. 62 - 4857 sayılı yasa md. 3
İstanbul Ticaret Sicil Müdürlüğü	X AŞ. e ait işyeri ticaret sicil kayıtları	4857 sayılı yasa md. 3
Çorlu Ticaret Sicil Müdürlüğü	X AŞ. e ait işyeri ticaret sicil kayıtları	4857 sayılı yasa md. 3
Çorum Ticaret Sicil Müdürlüğü	Davacı işverenliğe ait işyeri ticaret sicil kayıtları	4857 sayılı yasa md. 3
SGK Başkanlığı Edirne Sos. Güv. Mer.	X AŞ. e ait tüm kayıtlar	506 Sayılı SGK 79. maddesi - 5510 sa. Yasa 8. ve 11. maddeleri, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 4447 sayılı Kanunla değişik 8. Maddesi

**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 374

\*X A.Ş. Davacı işverenliğe ait bir başka tüzel kişi formatı altında örgütlenmiş işyeridir.

Yargının iş yükünün fazlalığı, fiziki yetersizlikler gibi yargılamayı geciktiren sorunlarla belirtilen itirazlar örtüştüğünde yetki davalarının uzaması nerdeyse kaçınılmaz hale gelmektedir.

### 3.3. Tasarının Esas Aldığı Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sisteminin Sendikalaşmaya Etkileri

Tasarı toplu iş sözleşmesi yetki sistemi konusunda yeni bir sistem öngörmemiş, yukarıda belirtilen sınırlı değişikliklerin dışında 2822 sayılı yasa döneminde uygulanan belgelere dayalı yetki sistemini sınırlı değişiklikler yaparak korumuştur. Toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ise sendikaların örgütlenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Birçok sendikacıya göre sendikaların üye kayıplarının ve yeni işyerlerinde örgütlenmemelerinin nedeni, uzayan yetki tespiti sürecinde işçilerin güvencesiz kalmalarıdır.<sup>257</sup> Sendikaların var olan üyelerini koruyamamaları, yeni üye yapmakta zorlanmaları sadece yetki tespit işlemlerinin karmaşıklığı, sürecin uzunluğu ile açıklanamaz. Ancak toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin çok önemli bir faktör olduğunu yadsımak da olanaklı değildir. Üstelik yetki aşamasında yaşanan üye kayıpları diğer nedenlerden çok önemli ölçüde farklıdır.

Gelinen aşamanın toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu aşaması olması, işçilerin açık sendika tercihlerini ortaya koyduklarını göstermektedir. Bu aşamada, işçiler sendika üyeliği konusunda ikna olmuş, olumlu olumsuz yanılarıyla sendikalarını kabul etmişler, üye olmuşlardır. Yetki tespit başvurusu aşamasına geldikten sonra, sendikaların kaybettikleri üyeleri sendikalara güvensizlik, işçilerin sendikalara uzak durmaları, değişen ekonomik koşullar gibi nedenlerle açıklamak olanaklı değildir. Bir anlamda sendikalar, kendilerini kabul ettirerek sendikalaşmanın önündeki engelleri aştıkları bir aşamaya ulaşmışlardır.

İşçiler ise, bu aşamada sendikalaşma haklarını kullanarak risk almışlar, tüm olumsuz söylemlere karşın tercihlerini sendika üyesi olarak belirginleştirmeleridir.

Sancılı işleyen zor bir aşama tamamlanmıştır. İşçilerle görüşme, ikna süreci, noter aşaması gibi emek ve ciddi giderler gerektiren bir süreç yaşanmış, hem sendika hem işçi kendi iç hukuklarını karşılıklı olarak oluşturdukları noktada buluşmuşlardır.

Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetki başvurusundan sonra sendika üyeliğinin kaybedilmesi, olağan üye kayıplarından farklı, işçi ve sendikacının canını yakan bir süreçtir. İşini yitiren, sendikal örgütlenmeye, hatta hukuk sistemine inancını yitiren, umudu kırılan işçi, emekleri yok olan sendikacı ortaya çıkmaktadır.

Yetki süreci sendika hakkını soyut bir hak düzleminde işçinin yaşamına taşıyan bir süreç olması açısından da önemlidir. Toplu iş sözleşmesi aracılığı ile sendika hakkını kullanan işçi elde etmek istediği yarara ulaşmaktadır. En genel

<sup>257</sup>"Sendikal Örgütlenme: Engeller ve Deneyimler", Tes-İş Dergisi, Mart 2004, s.20-67

anlamda işçi sendikalaşarak güçlü işveren karşısında korunma gereksinimi için attığı adımı, korumanın çerçevesini toplu iş sözleşmesiyle belirleyerek işlevli kılmaktadır.

Bu nedenle de toplu iş sözleşmesi yetki belirleme sürecinin, hassas dengeleri gözetmesi, kısa, hak kaybına neden olmayan, koruma amacına hızla ulaştırılan bir süreç olması zorunluluğu sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının doğasından kaynaklanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin uzaması işçilerin sendika hakkını kullanarak elde etmek istedikleri hukuki yarardan uzaklaşmaları, çoğunlukla da ulaşamamaları anlamına gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin uzamasıyla sendika üyeliğinin korunamaması konusunda doğrusal bir ilişki bulunduğu, yetki belirleme süreci uzadıkça sendika üyeliğinin korunmasının zorlaştığı, sadece ülkemiz için geçerli bir durum da değildir. Bu konuda yapılan araştırmaların, uygulanan yetki sürecinin türünün, yetkili sendikanın belirlenmesinde belirleyici etkisinin olduğunu ortaya koyduğu vurgulanmıştır.<sup>258</sup> Araştırma ABD ve İngiltere’de sendikaların daha kısa sonuç veren “üyelik onayı”<sup>259</sup> (Cardcheck ) sistemini, işverenlerin ise oylama sistemini desteklemelerini, her iki sistemin sonuçlarına bağlamaktadır. İşverenler oylama sistemini “üyelik onayı” sistemine göre yetki belirleme süresini uzattığı için desteklemekte, işçi sendikaları ise “üyelik onayı” sistemine yetki belirleme süresini kısalttığı için destek vermektedirler.<sup>260</sup>

İki ülkeyi karşılaştıran bir başka araştırmanın da benzer sonuçlara ulaştığı belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre ABD’deki işverenler Kanada’ya göre daha fazla örgütlenme karşıtı davranışlar içerisine girmekte, daha fazla haksız işyeri uygulamalarına başvurmaktadır. Bu tür uygulamalar ise ABD’de ilk TİS görüşmesi yapma süresini ve sendikanın yetki alabilme olanağını önemli ölçüde etkilemektedir. “ABD’deki işverenler yetki seçim sonuçlarına itiraz ederek ve seçim süresini uzun tutarak, bu süreç içerisinde sendika karşıtı politikalarının daha uzun bir sürece yayılmasını sağlayabilmektedirler.”<sup>261</sup>

Yetki belirleme süresiyle işveren davranışı arasındaki etkileşimi, yetkinin oylama sistemiyle belirlendiği sistemlerde işverenlerin sendikasızlaştırma için başvurduğu yöntemleri belirlemeye dönük yapılan bir araştırma, sendikaların

<sup>258</sup> Susan Johnson, “Cardcheck Or Mandatory Representation Vote? How The Type Of Union Recognition procedure Affects Union Certification Success”, **The Economic Journal**, Vol. 112, No. 479 (Apr., 2002), s. 344

<sup>259</sup> Cardcheck, “Üyelik Onayı” şeklinde çevrilmiş, kullanılmıştır.

<sup>260</sup> Johnson, a. g. e. s. 344

<sup>261</sup> Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, Petrol İş Yayınları 97, İstanbul, 2005, s. 78

yetki alabilmesinde yetki sürecinin kilit bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır.<sup>262</sup> Araştırmanın, yetkili sendikanın oylama yoluyla belirlendiği ABD seçim sürecinin aşırı ölçüde uzayabildiğini, bu uzamanın işverene örgütlemeyi engellemek için fırsatlar sunduğunu gösterdiği vurgulanmıştır. Araştırmanın özet sonuçlarına göre, yetkili sendikayı belirleme süresinin katı zaman limitlerine bağlanması, örgütlenme sürecinde işçilerin seçimlerini özgürce yapabilmelerine, işveren etkilerinden kurtulmalarına olumlu katkılar sunmaktadır. Aksine yetkili sendikanın belirlenme süresinin uzamasıyla işverenlerin sendikasılaştırma yöntemleri birleştiğinde sonuçları sendika ve üyesi işçiler açısından yıkıcı olabilmektedir. Araştırmanın yapıldığı zaman dilimi içerisinde işverenler uzun zamana dayalı oylama süreçlerinin çok önemli bir bölümünde sendikaları yetkisizleştirmede, örgütlenmeyi engellemekte başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Araştırmada Kanada ve ABD'deki sendikalaşma oranları arasındaki farkın yetki sürecinin ABD'de çok fazla uzayabilmesiyle açıklanabileceği iddiası da ileri sürülmüştür.<sup>263</sup>

Benzer sonuçları Türkiye'de uygulanan toplu iş sözleşmesi yetki sistemi için de söylemek olanaklıdır. Tarafımızdan kağıt, petro kimya-lastik, metal, tekstil sektörlerinde yapılan yetki başvuruları özelinden hareketle 1980-2009 dönemi içerisinde toplu iş sözleşmesi yetki sistemine hâkim olan eğilimler belirlenmeye çalışılmıştır. Yaptığımız inceleme 1992-2009 yılları arasında dört sektörde örgütlü sendikaların kazanmış olduğu 867 yetki davasından sadece 281 işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanabildiğini göstermiştir. Yüzde olarak ifade etmek gerekirse, sendikaların yetki davalarını kazandıkları işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi yapabilme oranları %38 olmuş, işverenler yetki davası kazanılan işyerlerinin %68'inde sendikal örgütlenmeyi açtıkları yetki davaları ile uzattıkları yetki süreci sayesinde sendikasılaştırma başarı ile yürütmüşlerdir.<sup>264</sup>

Toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin tekstil ve metal sektörleri özelinde incelediğimizde durum çok daha somut olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3.3.1. Yetki Tespiti İstenilen İşyerlerinin Yıllara Göre Dağılımı ve Toplu Pazarlık Alanının Daralması

Sendikaların hem ülkemizde hem de dünya da özellikle 1980'li yıllardan sonra ciddi ölçülerde güç ve etkinlik kaybı yaşadıkları bilinmektedir.<sup>265</sup> Bu güç kaybının

<sup>262</sup> Chris Riddell, "Union Suppression and Certification Success", **The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie**, Vol. 34, No. 2 (May, 2001), s. 409

<sup>263</sup> Riddell, **a. g. e.** s. 410

<sup>264</sup> Özveri, **a. g. e.** s. 368

<sup>265</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 3 "Sendikaların yaşadığı güç kaybı; özellikle üye sayısının ve sendikalaşma oranının azalması, 1980'li yıllardan bu yana sosyal bilimlerde "sendikaların geleceği" konusunu önemli tartışmalardan biri haline getirmiştir. Fordist uzlaşmanın

ve etkinlik azalmasının göstergelerinden birisini de toplu pazarlığın kapsamındaki işyeri sayısının yıllar içerisinde azalması oluşturmaktadır. Aşağıdaki tablolarla, metal ve tekstil sektörlerindeki örgütlü işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi için yapmış oldukları başvuru sayıları verilmiştir. Yılların, toplu iş sözleşmelerinin genel olarak iki yıllık süreler için yapıldığı dikkate alınarak incelenmesi gerekmektedir. Bazı sapmalar olmasına karşın kural olarak çift yıllardaki toplu iş sözleşmesi yetki başvuru sayısı çift yıllarla, tek yıllardaki başvuru sayıları da çift yıllarla karşılaştırılmalıdır.

### **3.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sisteminin Metal ve Tekstil Sektöründe Sendikalaşmaya Etkileri**

Metal ve Tekstil sektöründe işkolu barajını aşmış toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmuş olan üç sendika bulunmaktadır. Her biri ayrı konfederasyon üyesi olan (Türk İş, DİSK, Hak İş) bu sendikaların, bakanlık kayıtları ve sendika kayıtları karşılaştırılarak yapmış oldukları yetki başvuru sayısı, yıllar itibarı ile sendikalaşma oranları ve yaşanan değişim, yetki başvurularının sona erdirmeye süresi, yetki tespitlerine itirazlar, itirazların sona erme süresi ve sonuçları değerlendirilmiştir.

#### **3.3.2.1. Türk-İş'e Bağlı Türk Metal Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı**

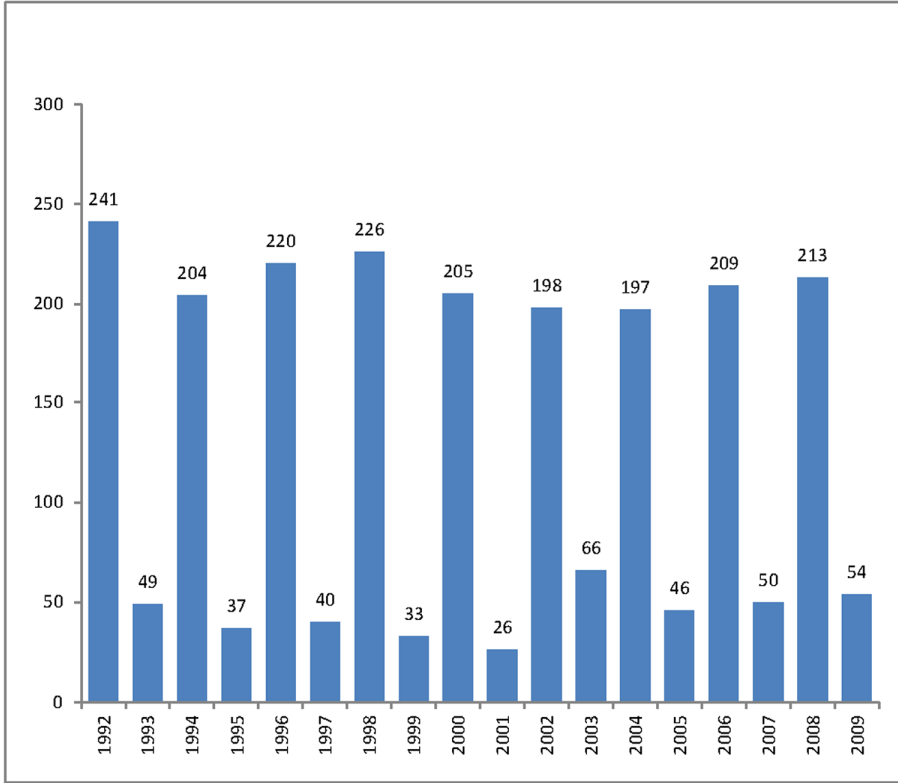
Türk Metal Sendikası yetki tespiti yapılan işyeri sayısında yaşanan düşüşler önemli ölçüde ekonominin krize girdiği yıllarla örtüşmektedir. Tablo 3.3.2.1'den de görüleceği gibi 1992 yılında 241 işyeri için yetki tespiti isteyen Türk Metal Sendikası'nın tespit isteme sayısı kriz yılı olan 1994 yılında 204'e düşmüş, kriz sonrası 1996 ve 1998 yılında artarak, 1998'de 226 olmuştur. 2001 krizine denk gelen dönemde en düşük düzeye 198'e (2002), 197'ye (2004) inmiş, 2006 ve 2008'de yeniden artmaya başlamış ancak hiçbir zaman sendika 1992 düzeyini tekrar yakalayamamıştır.

Tekli yıllara denk gelen ve önemli ölçüde grup dışı tek tek işyerleri için toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu yapılan işyeri sayısında ise 1994 krizini izleyen yıllarda 2001 krizi sonuna kadar düşüş eğilimi devam etmiştir. 2001 krizi sonrası ekonomide yeniden toparlanmanın başladığı 2003 yılından sonra artış başlamış, hatta 2003 yılında 1993 yılı düzeyi 66 işyeriyle aşılmış ancak bu artış kalıcı olmamış, 2005 yılında 46 işyeri ile 1993 yılının gerisine düşmüştür. 2007 ve 2009 yılında, 1993 yılı başvuru sayısı çok az farkla da olsa aşılacak bir gelişme eğilimi içerisine girilmiş olduğu görülmektedir.

---

1970'lerde çökmesi, neoliberal iktisat politikalarının artan egemenliği, esnekleşme ve kuralsızlaşma (deregulation) yaklaşımlarının çalışma hayatında yaygınlaşması, ekonomide devletin rolünün zayıflatılması ve işgücünün bileşiminin değişmesi gibi faktörler nedeniyle sendikalar 1980'li yıllarla birlikte ciddi bir üye kaybına uğramaya başladılar.”

Tablo 3.3.2.1. Yıllar İtibarıyla Türk Metal Sendikası Yetki Başvuru Sayıları



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 389

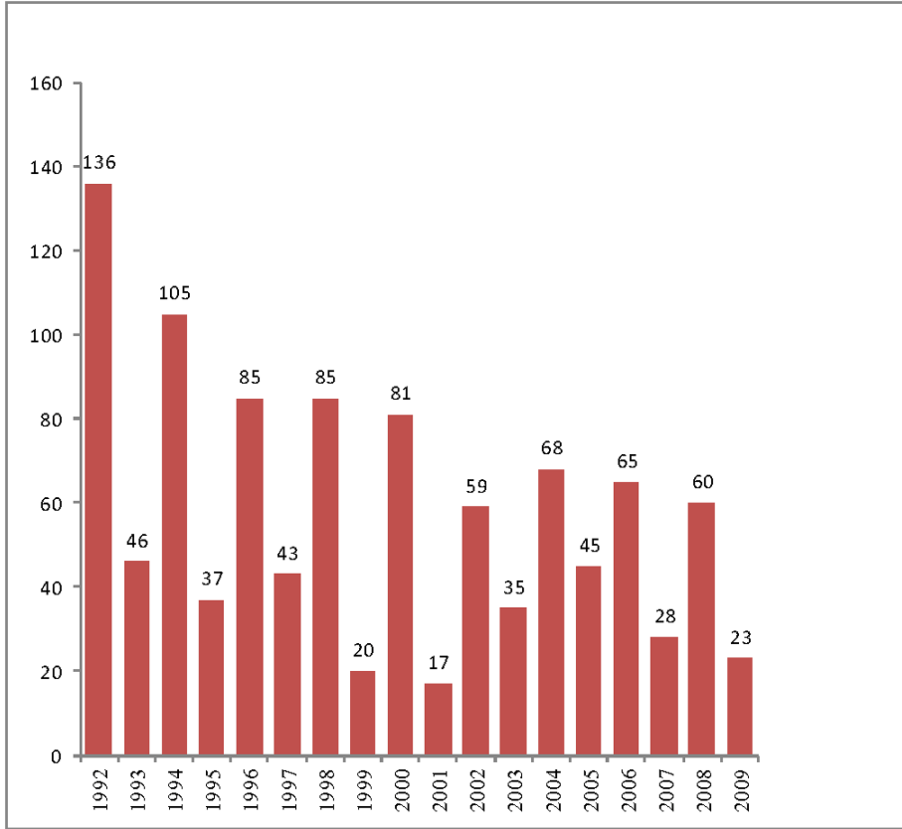
### 3.3.2.2. DİSK'e Bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı

Aynı dönemi DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası açısından değerlendirdiğimizde başvuru sayıları farklı olsa da gelişme eğiliminin çok farklı olmadığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 3.3.2.2'den de görüleceği gibi Birleşik Metal-İş Sendikası'nın ağırlıklı olarak grup toplu iş sözleşmesi yetki başvurularının yapıldığı çiftli yıllarda en önemli düşüş 1994 krizi dönemine denk gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetki başvuru sayısı bu dönemde 136'dan 105'e düşmektedir. İzleyen yıllarda az da olsa düşüş eğiliminin devam ettiğine, 2001 krizine kadar ise durağanlaştığına, 2001 krizinden sonra ise hızlı bir düşüş yaşanmış olduğuna tanık oluyoruz. Gerçekten de 1992 yılında 136 işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu 2002 yılında 59'a düşerek en düşük düzeye inmiştir. 2001 krizinden çıkışla birlikte bir artış ve durağanlaşma gözlemlenmektedir.

Ağırlıklı olarak grup sözleşmelerinin dışında kalan işyerleri için yetki istenilen tekli yıllarda ise düşüş, 2001 krizinde en alt seviyeye ulaşarak 1993 yılında 46 olan başvuru sayısı 17'ye düşmüştür. 2003 yılında ise yüzde yüzlük bir artışla 35 işyerine çıkmış, artış 2007 yılına kadar sürerek bu yıl da 1993 yılının düzeyini yakalayarak 45'e ulaşmış, 2007 yılından sonra ise yeniden düşüş eğilimi başlamıştır.

**Tablo 3.3.2.2. Yıllar İtibarıyla Birleşik Metal-İş Sendikası Yetki Başvuruları**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 391

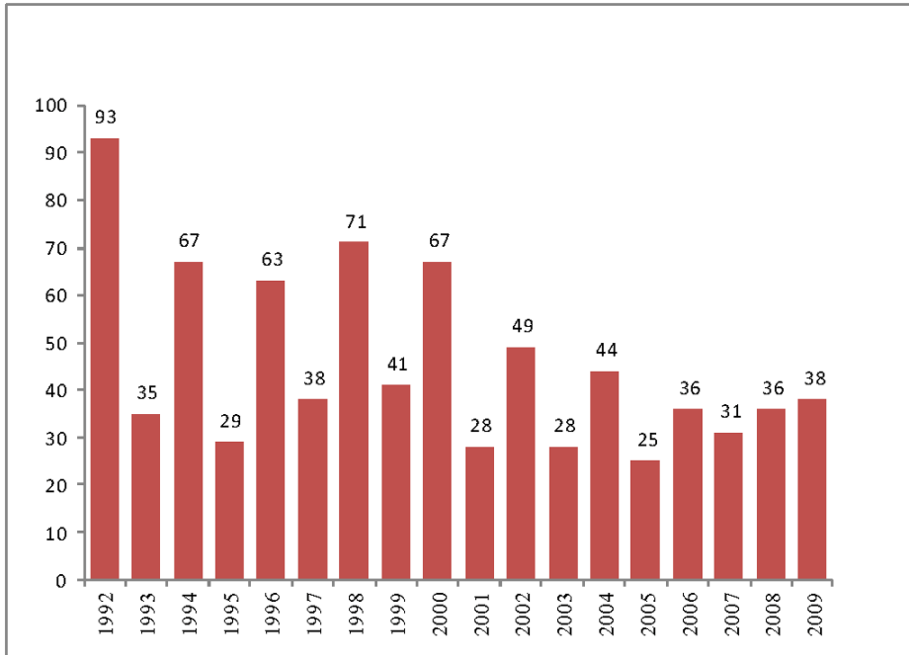
### **3.3.2.3. Hak-İş'e Bağlı Çelik-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı**

Metal sektöründe yer alan üçüncü sendika olan Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Çelik-İş'in yıllar itibarıyla yetki başvuru sayılarına baktığımızda gelişim eğiliminin

yukarıda incelemiş olduğumuz Türk-İş ve DİSK'e bağlı sendikalarla aynı doğrultuda olduğunu görüyoruz. Tablo 3.3.2.3'ten izleneceği gibi Çelik-İş Sendikası'nın da ağırlıklı olarak grup toplu iş sözleşmesi yetki başvurularının yapıldığı çiftli yıllarda en önemli düşüşü 1994 krizi dönemine denk gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetki başvuru sayısı bu dönemde 93'ten 67'ye düşmüştür. Düşüş eğilimi 1996 yılında azalarak sürmüştü, 1998'de yeniden artışa geçmiştir. 2001 krizine kadar ise düşüşün durduğunu, 2001 krizinden sonra ise hızlı bir düşüş yaşanmış olduğunu tablodan görebiliyoruz. Gerçekten de 1992 yılında 93 işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu 2002 yılında 49'a düşerek en düşük düzeye inmiştir. 2001 krizinden çıkışla birlikte bir artış, 2006 yılında az da olsa bir düşüş ve sonrasında yeniden artışa geçtiği gözlemlenmektedir.

Ağırlıklı olarak grup sözleşmelerinin dışında kalan işyerleri için yetki istenilen tekli yıllarda ise düşüş, 2001 krizinde en alt seviyeye ulaşarak, 1993 yılında 35 olan başvuru sayısı 28'e düşmüştür. Bu tarihten 2007 yılına kadar başvuru sayılarında önemli bir değişiklik olmamış, 2007 yılıyla birlikte artış eğilimi başlamış ve 2009 yılında 1993 yılındaki başvuru sayıları aşılmıştır.

**Tablo 3.3.2.3. Yıllar İtibarıyla Çelik-İş Sendikası Yetki Başvuruları**



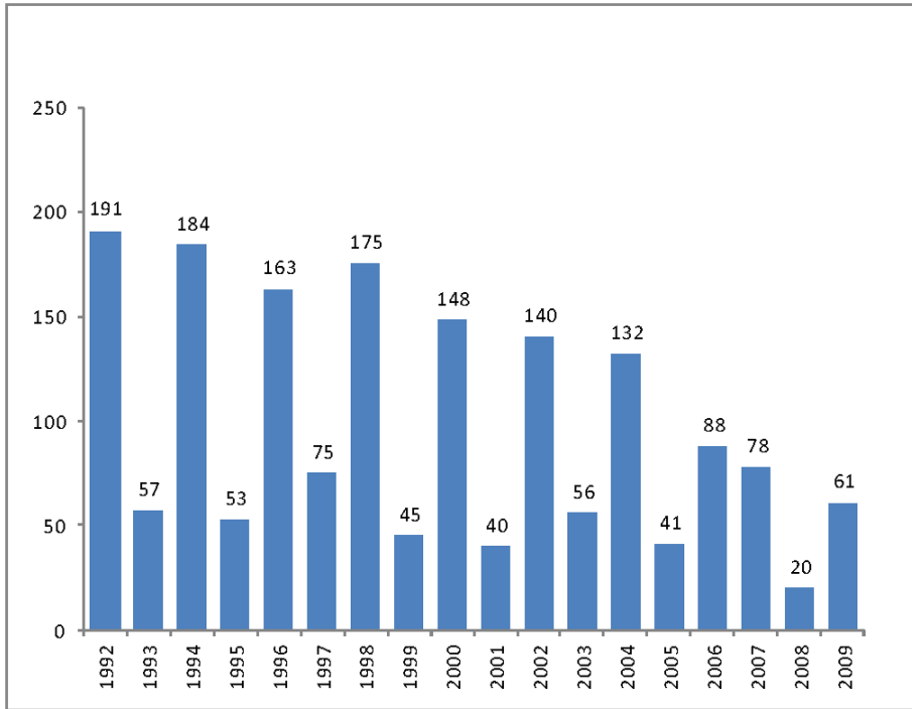
**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 391



### 3.3.2.4. Türk-İş'e Bağlı TEKSİF Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı

Tekstil işkolunda da çiftli yıllarda grup sözleşmeleri ağırlıklı olarak yer almıştır. Sektörde örgütlü en büyük sendika olan TEKSİF Sendikası'nın yetki tespit istemi sayılarının sürekli olarak düştüğünü Tablo 3.3.2.4'den izlemek olanaklıdır. Krizden çıkış yılı olan 1998 yılında bir önceki toplu iş sözleşmesi dönemine göre yetki tespit istemi sayısında bir artış yaşanmış, ancak bu artış süreklilik kazanamamış, yetki tespit istemi sayısında azalmalar sonraki yıllarda da devam etmiştir.

Tablo 3.3.2.4. Yıllar İtibarıyla TEKSİF Sendikası Yetki Başvuruları



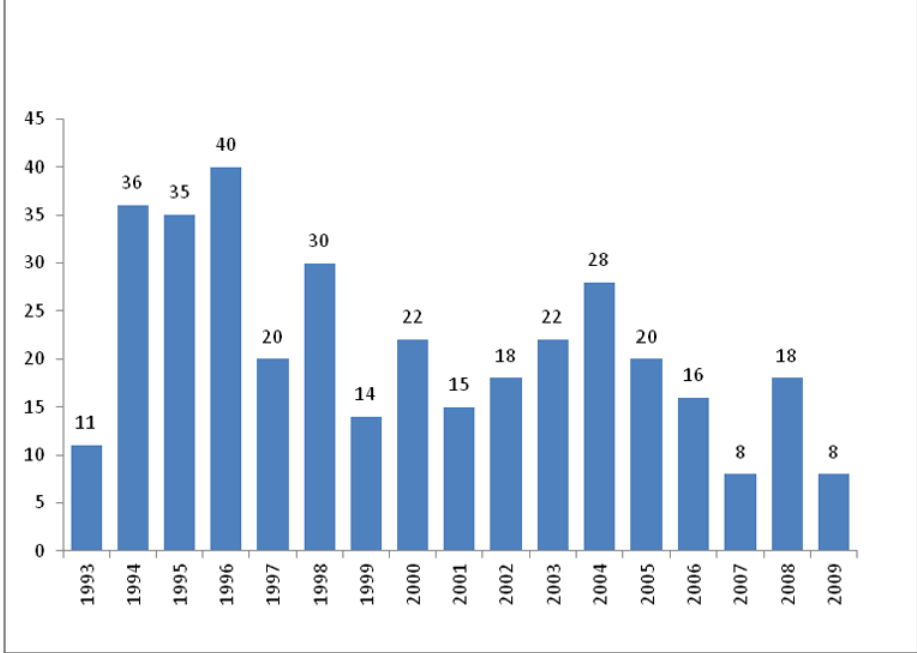
Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 396

### 3.3.2.5. DİSK'e Bağlı Tekstil-İş Sendikası 1992-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı

DİSK'e Bağlı Tekstil-İş Sendikası, 12 Eylül döneminde faaliyeti durdurulduktan sonra 1993 yılında 11 işyerinde örgütlenerek başladığı yeni döneminde 1996 yılına kadar yetki istediği işyeri sayısını 40'a kadar çıkarmayı başarmıştır. Ancak bu

tarihten sonra, 2004 yılında yaşanan bir canlanmanın dışında hem gruba bağlı hem de tek tek işyerlerinde yetki tespit başvuru sayısı düşmeye devam etmiştir.(Tablo: 3.3.2.5)

**Tablo 3.3.2.5. Yıllar İtibarıyla DİSK Tekstil Sendikası Yetki Başvuruları**

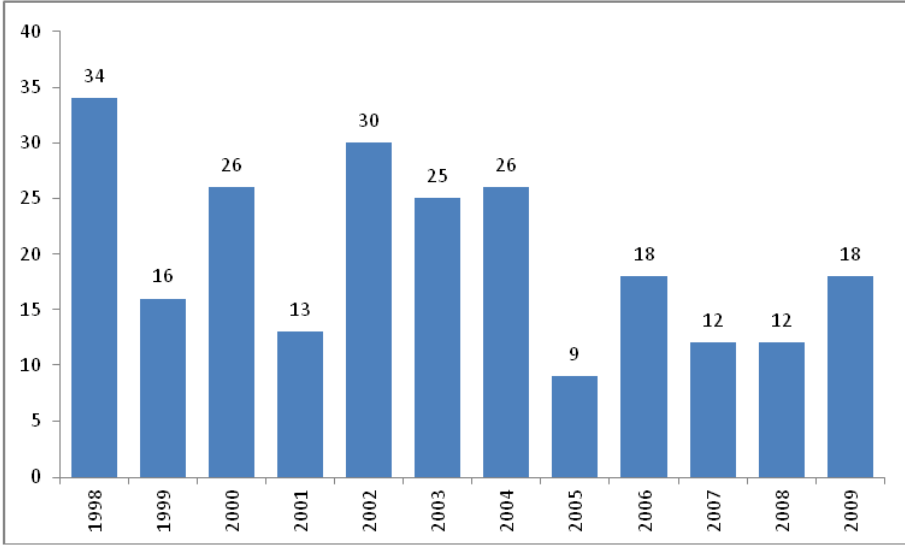


Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 397

### **3.3.2.6. Hak-İş'e Bağlı Öz İplik-İş Sendikası 1998-2009 Dönemi Yetki Tespit İstemleri Sayısı**

Öz İplik-İş Sendikası, Bakanlık verileri esas alınarak oluşturulmuş, sendika kayıtlarına ulaşamadığından karşılaştırma yapılamamıştır. Ancak Tablo 3.3.2.6'dan da görüldüğü gibi elde edilen verilerin sonuçlarının diğer sendikaların gelişme eğiliminden farklı olmadığını, sadece 2009 yılından sonra bir yükselme eğiliminin başladığını söylemek olanaklıdır.

Tablo 3.3.2.6. Yıllar İtibarıyla Öz İplik-İş Sendikası Yetki Başvuruları



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 398

### 3.4. Yetki Tespitine İtiraz ve Sonuçları

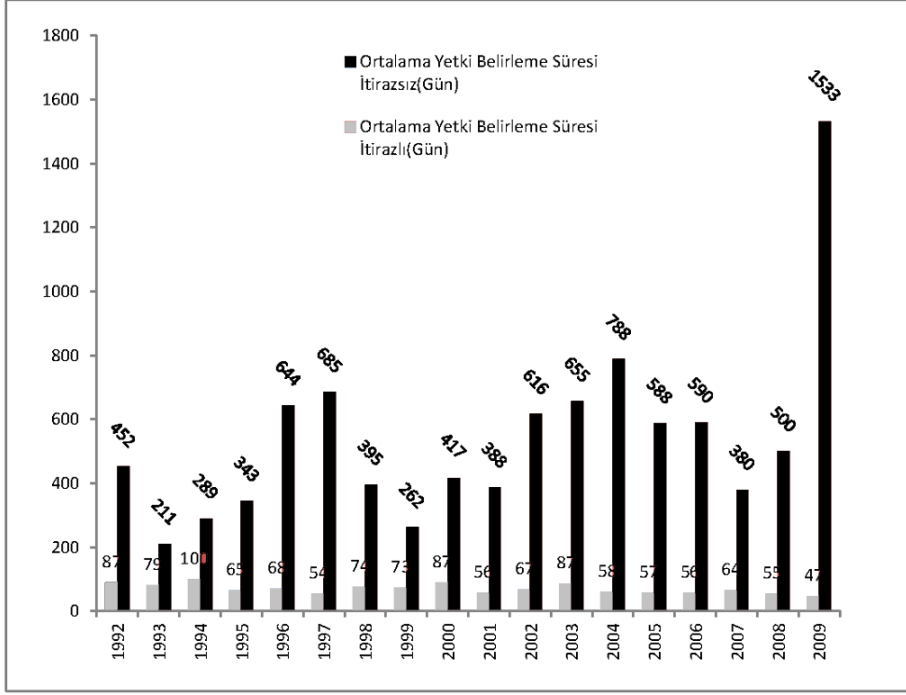
Yetki tespitine itirazın ilk sonucu sendikaların yetki belgesi alma süresinin uzamasıdır. Süre uzadıkça işverenlerin sendikasızlaştırma olanakları da o ölçüde artmakta, ikinci sonuç olarak yetkili ancak üyesi kalmamış sendikalar ortaya çıkmaktadır. Bir üçüncü sonuç ise işverenlerin yetki itirazını kullanarak sendikaları oldukça başarılı bir şekilde ödün pazarlığına zorlamalarıdır denilebilir.

#### 3.4.1. Uzayan Yetki Belgesi Alma Süresi

Yetki tespitine itiraz edilmemesi halinde sendikanın yetki alma süresi ve itiraz halinde bu sürenin ne kadar uzadığı sendikalar özelinde tablolarda gösterilmiştir.

Metal sektöründe örgütlü Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası için bu süre Tablo 3.4.1.1'den de görülebileceği gibi, itiraz olmadığında en fazla 100 gün iken itiraz olması halinde 2009 yılında olduğu gibi 1533 güne çıktığı görülmüştür.

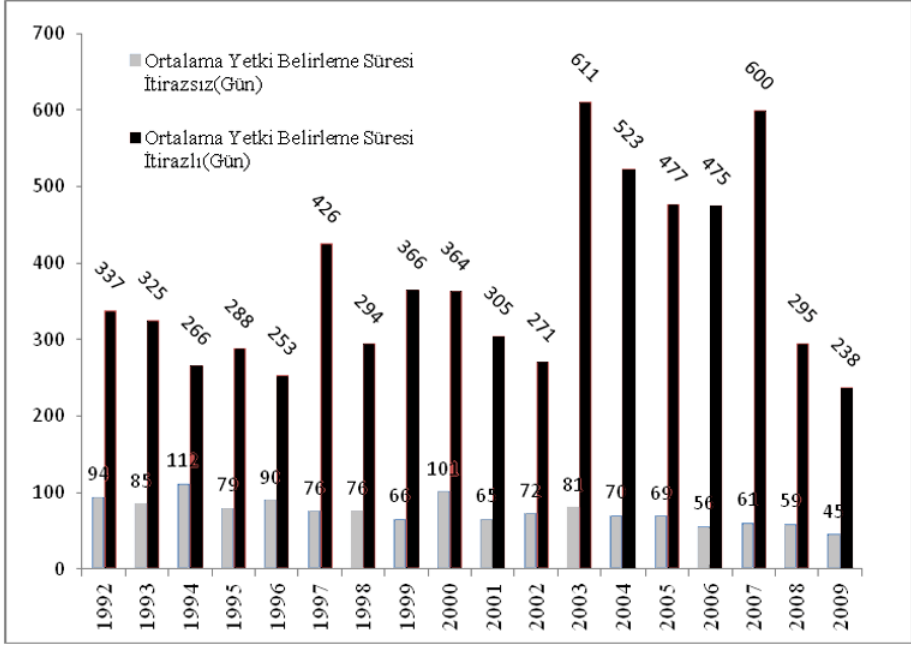
**Tablo 3.4.1.1. Türk-İş'e Bağlı Türk Metal Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 401

Tablo 3.4.1.2’de görüldüğü gibi metal sektöründe DİSK’e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası’nda bu süreler itiraz olmaması halinde en uzun 112, itiraz olması halinde ise 600 güne kadar çıkmıştır.

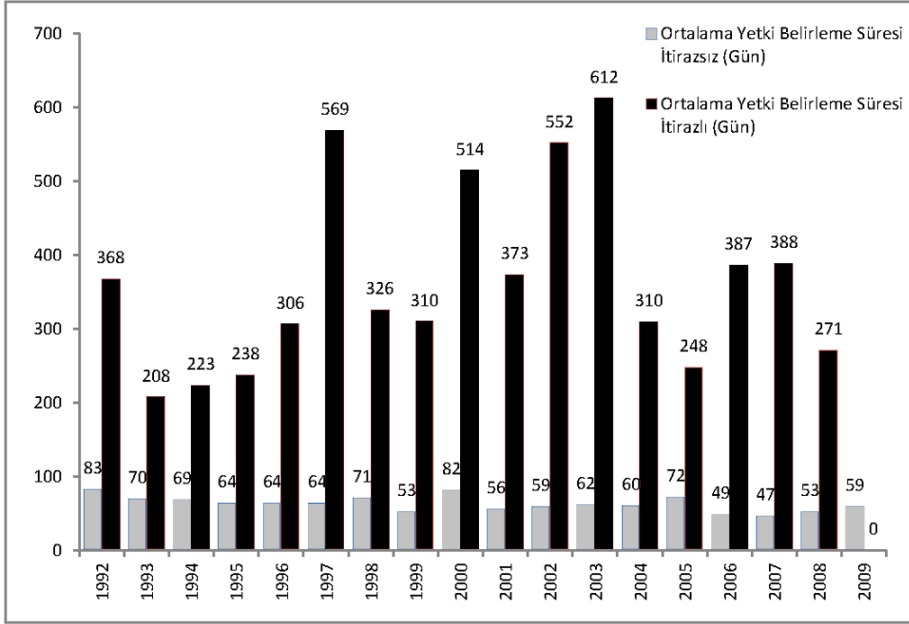
**Tablo 3.4.1.2. DİSK'e Bağlı Birleşik Metal Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 402

Durum Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Çelik-İş için de değişmemektedir. Tablo 3.4.1.3'de görüldüğü gibi bu sendika için de en uzun yetki belirleme süresi itirazsız 83 gün, itirazlı ise 612 gün olmuştur.

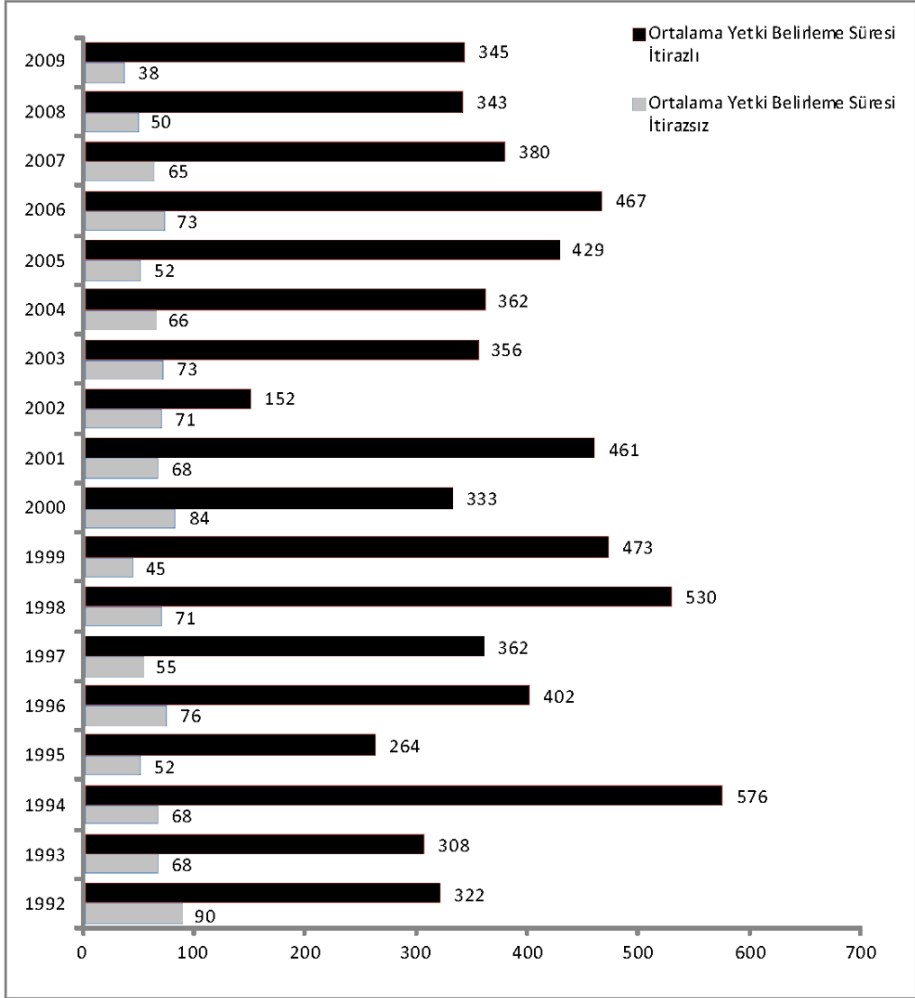
**Tablo 3.4.1.3. Hak-İş'e Bağlı Çelik-İş Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 403

Yetki belirleme sürelerini itirazlı olup olmamasına göre tekstil sektörü açısından ele aldığımızda, sektörün en büyük sendikası olan Türk-İş'e bağlı TEKSİF Sendikası'nda itiraz olmaması halinde en uzun yetki belgesi verme süresi 90 gün olmuş, itiraz halinde ise 576 güne uzamıştır. (Tablo 3.4.1.4)

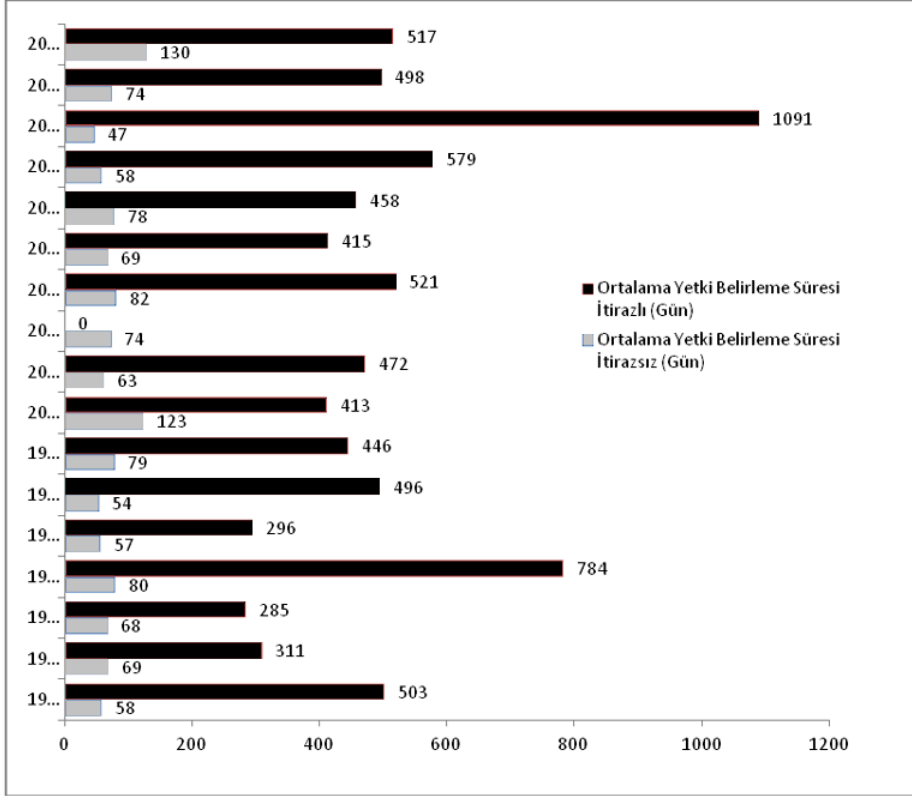
**Tablo 3.4.1.4. Türk-İş'e bağlı TEKSİF Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 404

Tekstil sektöründe örgütlü DİSK'e bağlı DİSK Tekstil Sendikası'nda ise itirazsız en uzun yetki verme süresi 130 gün olurken, itirazlı en uzun yetki belirleme süresi 2007 yılında tek bir işyeri için 1091 gün olmuştur (Tablo 3.4.1.5).

**Tablo 3.4.1.5. DİSK Tekstil Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)**

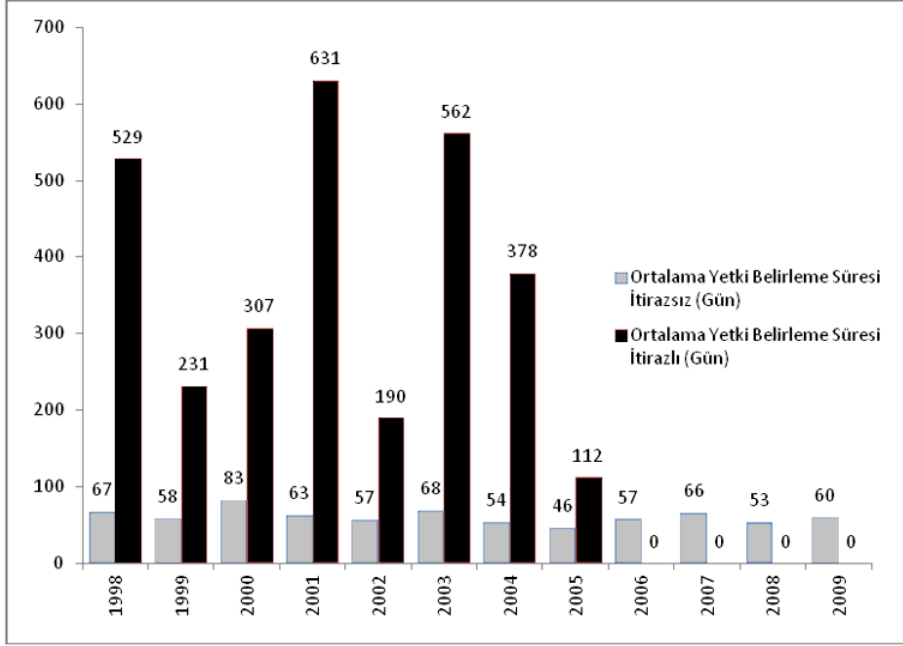


**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 405

Hak-İş'e bağlı Öz İplik-İş Sendikası'na ilişkin Bakanlık verilerinden tespit edebildiğimiz itirazsız en kısa yetki belgesi verme süresi Tablo 3.4.1. 6'da görülebileceği gibi 83, en uzun itirazlı yetki belgesi verme süresi ise 631 gündür.



Tablo 3.4.1.6. Hak-İş'e Bağlı Öz İplik-İş Sendikası Yıllar İtibarıyla Karşılaştırmalı Yetki Tespit Süreleri (İtirazlı-İtirazsız)



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 406

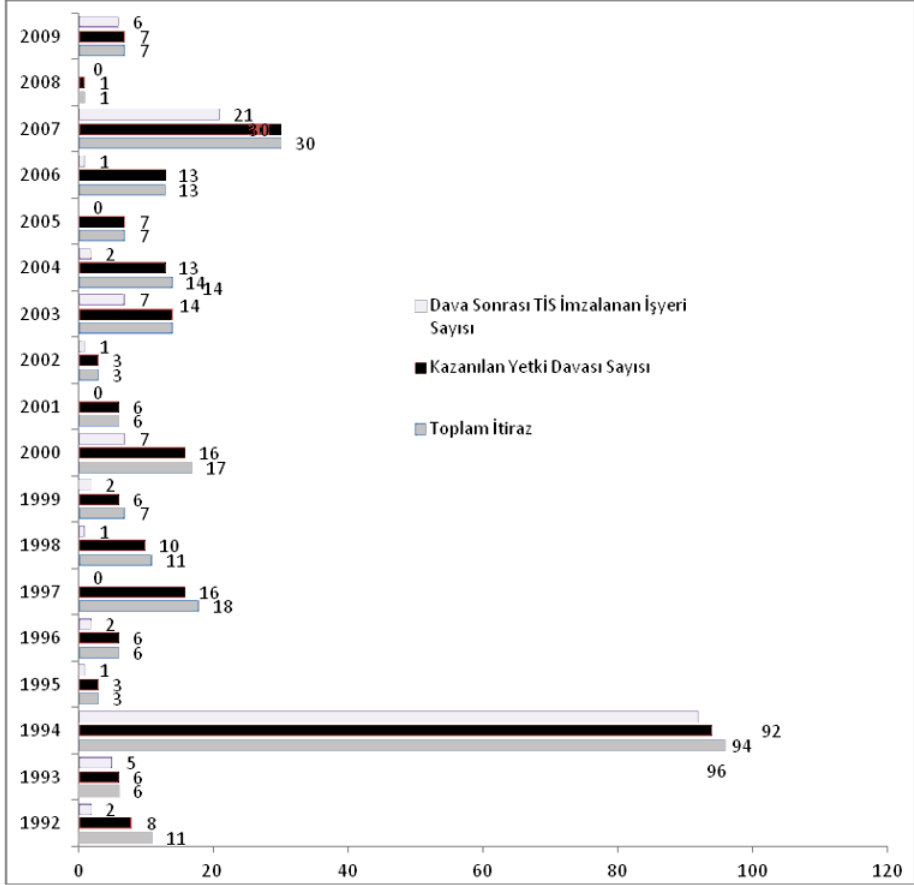
### 3.4.2. Yetki Belgesi Almış Ancak Üyesi Kalmamış Sendikalar

Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti itirazlarının kısa sürede sonuçlanamaması beraberinde yetki belgesi almış, ancak üyesi kalmadığı için toplu iş sözleşmesi sürecinde ilerleme kaydedemeyen sendikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sürecin bu şekilde sonuçlanacağını bilen sendika, işverenin yetki tespitine itiraz sonrası önerdiği koşulları kabule zorlanmış, bir anlamda ödün pazarlığı yapmak zorunda kalmıştır. Bu süreç sendika içi yazışmaların konusunu oluşturmuş, sendikacıların en çok yakındığı konular arasında yer almıştır.

#### 3.4.2.1. Üye Kalmadığı İçin Yetki Sürecinin Kesilmek Zorunda Kalması

İşverenler tarafından toplu iş sözleşmesi yetki tespitlerine yapılan itirazların sonuçlarına baktığımızda, sendikacıların, “yetki itirazlarının sendikasızlaştırmanın aracı olduğu” yönündeki değerlendirmelerinin önemli ölçüde doğrulandığını söylemek olanaklıdır.

Tablo 3.4.2.1. Türk-İş'e Bağlı TEKSİF Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 410

TEKSİF Sendikası, yetki tespitine yapılan itirazların neredeyse tamamına yakınına kazanmıştır. Ancak Tablo 3.4.2.1'den görüleceği gibi 1994 ve 2007 yılı ayrık tutulduğunda<sup>266</sup> TEKSİF Sendikası'nın kazanmış olduğu yetki tespit davası sonrası yetki aldığı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yaptığı işyeri sayısı çok azdır. Bir başka anlatımla sendika, işveren itirazı sonrası davaları kazanmış ancak toplu iş sözleşmesi imzalamayı başaramamıştır. Tüm dönem için tabloyu yüzde olarak özetlemek gerekirse, TEKSİF Sendikası 1994 ve 2007 yılında anlaşmayla sona

<sup>266</sup> Bu yıllarda yapılan itirazlardan 1994 yılı itirazları DİSK Tekstil Sendikası 2007 yılı itirazları Tekstil İşverenleri Sendikası ile anlaşarak çözümlenmiştir. Konu aşağıda "Ödün Pazarlığı" başlığı altında ayrıca incelenecektir.

erdirilen itirazlar dahil, kazandığı her yüz yetki tespiti davasından ancak 35'inde<sup>267</sup> toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir.

Konuyu değerlendiren Başkanlar Kurulu raporunda, işverenlerin itiraz nedenleri ve sonuçları şöyle dile getirilmektedir:<sup>268</sup>

“Her çağdaş hukuk devletinde olduğu gibi, ülkemiz çalışma mevzuatı da ilgili taraflara itiraz hakkı vermektedir. Ancak, sendika olarak yaşadığımız örneklerde açıkça gördüğümüz gibi işveren kesimi bu itiraz hakkını bütünüyle kötüye kullanmaktadır. İtiraz konusu olabilecek herhangi bir konunun bulunmadığı, hatta böyle bir ihtimalin dahi durumlarda bile, işveren tarafından, türlü bahaneler kullanılarak yetkiye itiraz edilmektedir.

Ancak, hiç bir şüpheye yer açıklıkta görülmektedir ki, bu itirazın yegane amacı işveren açısından, zaman kazanılması ve sürecin uzatılmasıdır.

İşverenler, etik dışı bir yöntemle kazandıkları bu zamanı, sendika karşıtı kampanya ve propaganda amacına yönelik olarak, oldukça etkin kullanmaktadırlar. İşverenin propaganda bombardmanı altında sürecin uzaması, işçiler arasında bıkkınlığa, yılgınlığa ve hatta sendikaya olan inanç ve güvenlerinin zedelenmesine yol açmaktadır.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin itirazlar nedeniyle uzamasına, bu uzamadan sendika şubelerini sorumlu tutulmasına işçi yakınmalarında rastlanmıştır. Bir grup işçi bu şikayetlerini Türk-İş Başkanlığı'na yazdıkları yazıda şu sözlerle dile getirmişlerdir:<sup>269</sup>

“Bizler 100 kişiden fazla olan ... işletmesi çalışanlarıyız. Çalıştığımız şirket bize bize asgari ücret vermekte ve yıllardır hiçbir artırımda bulunmamaktadır.(...) Durumumuzu şirkete izah etmemize rağmen bize herhangi bir ücret ya da yardımda bulunmadılar. Bizde bunun üzerine üyesi olduğumuz Teksif

<sup>267</sup> Bkz. Özveri, a. g. e. Ekler Bölümü Ek Tablo 2 TEKSİF Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu,

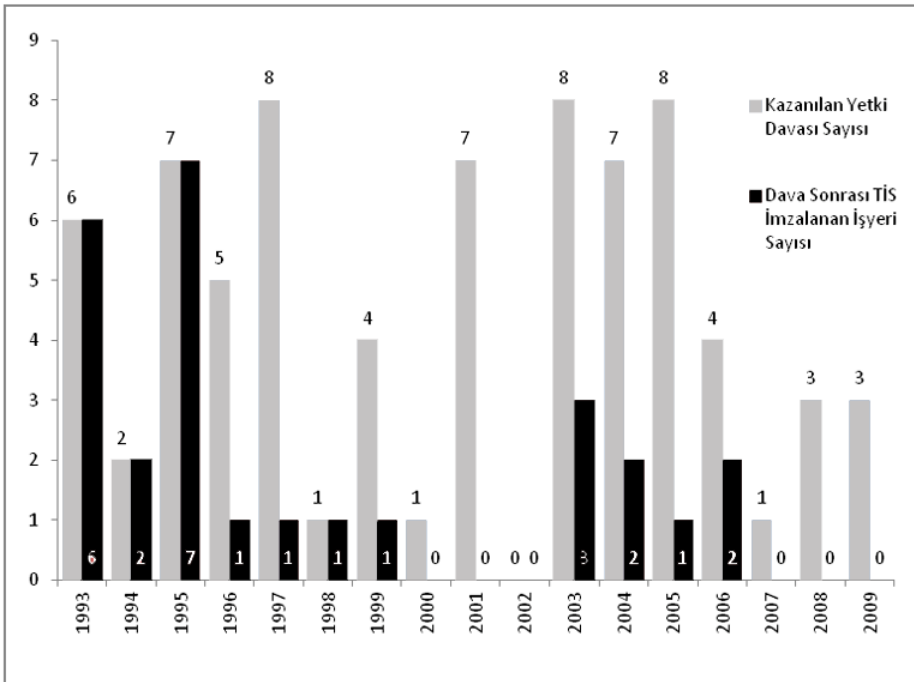
<sup>268</sup> TEKSİF, (Başkanlar Kuruluna Sunulan) 20. Devre 1. Dönem Çalışma Raporu, 15-16 Eylül 2011 Ankara, s. 49-50

<sup>269</sup> Türk-İş Başkanlığı'na Hasan Gezer adlı işçinin göndermiş olduğu 22.01.1992 tarihli mektup. Mektup 27.01.1992 tarih, 92/135 evrak kayıt numarası ile Türk-İş'e kaydedilip, Teksif Sendikası'na havale edilmiştir. Teksif Sendikası, Münferit İşyerleri Klasörü, 1992-1994, Şahteks İşyeri dosyasından örneği alınmıştır. İşçinin yakınmasına neden olan yetki tespit başvurusu 24.04.1992 tarihinde sonuçlanmış, sendika bu işyerinde 02.06.1992 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedir.

sendikası İstanbul şubesine başvurduk. Teksif sendikası 1989 yılından beri bir sözleşme yapmayı bizi mağdur durumda bırakmıştır.(...) Halen sözleşme yetkisi gelmediği için mağdur bir şekilde tek beklentimiz yetki gelmesidir. (...) Artık evimize gidecek yüzümüz kalmamıştır. (...) Elimiz kolumuz bağlı bir şekilde terk edilmiş bir haldeyiz.(...)”

Tekstil işkolunda örgütlü bulunan DİSK’e bağlı Tekstil Sendikası yetki tespitlerinin sonuçlarına baktığımızda Tablo 3.4.2.2’de görüldüğü gibi Tekstil Sendikası’nın sonuçları da çok farklı değildir.

**Tablo 3.4.2.2. DİSK’e Bağlı Tekstil Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları**



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 413

Tabloyu, kazanılan davalar sonucu alınan yetki tespitleriyle bu tespitlere dayalı olarak imzalanan işyerleri arasındaki bağlantıyı tüm dönem için oransal olarak özetlediğimizde, Tekstil Sendikası’nın kazandığı her 100 dava sonucu almış olduğu yetki belgelerinden sadece 36’sında (%36)<sup>270</sup> toplu iş sözleşmesi imzalayabildiğini görmek olanaklıdır. Bu durumun sendika karar defterlerinde ve

<sup>270</sup> Bkz. Özveri, a. g. e. Ekler Bölümü Ek Tablo 3 Tekstil Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu

sendika içi yazışmalarında şu sözlerle dile getirildiği gözlemlenmiştir:

“Bursa şubesinin 16.5.2007 tarihli Bursa’da faaliyet gösteren ... tekstil San. ve Tic. Pazarlama A.Ş. işyerinde grev uygulama kararı alınmaması yönündeki yazısı görüşüldü. Söz konusu işyerinde hiç üyemizin kalmaması, alınacak bir uygulama kararı sonucunda fiilen greve çıkılmasının imkansız olması karşısında, TİS prosedürüne devam edilmemesine, bu bağlamda grev uygulama kararı alınmamasına...”<sup>271</sup>

“Genel Yönetim Kurulumuz, Demirtaş San. Bölgesi Mustafa Karaer Cad. BURSA adresinde faaliyet gösteren ...Tekstil San. ve Tic. Pazarlama A.Ş. işyerinde hiç üyemizin kalmaması, alınacak bir uygulama kararı sonucunda fiilen greve çıkılmasının imkansız olması karşısında, TİS prosedürünün devam edilmemesine, bu bağlamda grev uygulama kararı alınmamasına karar vermiştir. Bilgilerinize sunarız.”<sup>272</sup>

“... A.Ş. ... ve ...San. A.Ş. 'nin Organize sanayi bölgesi 2. Cad. No: 38 Başpınar/Gaziantep’te kurulu işyerinde, 3 Haziran 2004 tarihinde uygulanmaya başlayacak olan grevin, işverenin baskıları sonucunda tüm üyelerimizin sendikadan istifa etmiş olmaları ve grev uygulayacak üyemizin kalmamış olması nedeniyle GREVİN UYGULANMAMASINA.”<sup>273</sup>

“...adresinde faaliyet gösteren ...San ve Tic. A.Ş. ...Pazarlama ve Sanayi A.Ş. işverenleri ile sendikamız arasında yürütülmekte bulunan toplu iş sözleşmeleri sonucunda anlaşmaya varılamaması üzerine Genel Yönetim Kurulumuz Grev kararı almış ve bu durum müdürlüğünüze bildirilmiştir.

Ancak, işverenin çalışanlar üzerinde kurduğu sendikadan istifa et baskısı üyelerimizin işsiz kalma korkusu ile birleşince, işverenin işyerinde sendikayı önleme amacı sonucuna ulaşmış, grev uygulanacak işyerinde üyemiz kalmamıştır. Bu durumu, gözönüne alan Genel Yönetim Kurulumuz, sözkonusu işyerinde grev uygulamasının başlatılmamasına karar vermiştir. Bilgilerinize sunarız.”<sup>274</sup>

---

<sup>271</sup> Tekstil Sendikası Genel Yönetim Kurulu’nun 22.05.2007 Tarih, 2007/26 Sayılı Kararı

<sup>272</sup> Tekstil Sendikası Genel Yönetim Kurulu’nun 24.05.2007 Tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğü’ne yazmış olduğu yazı

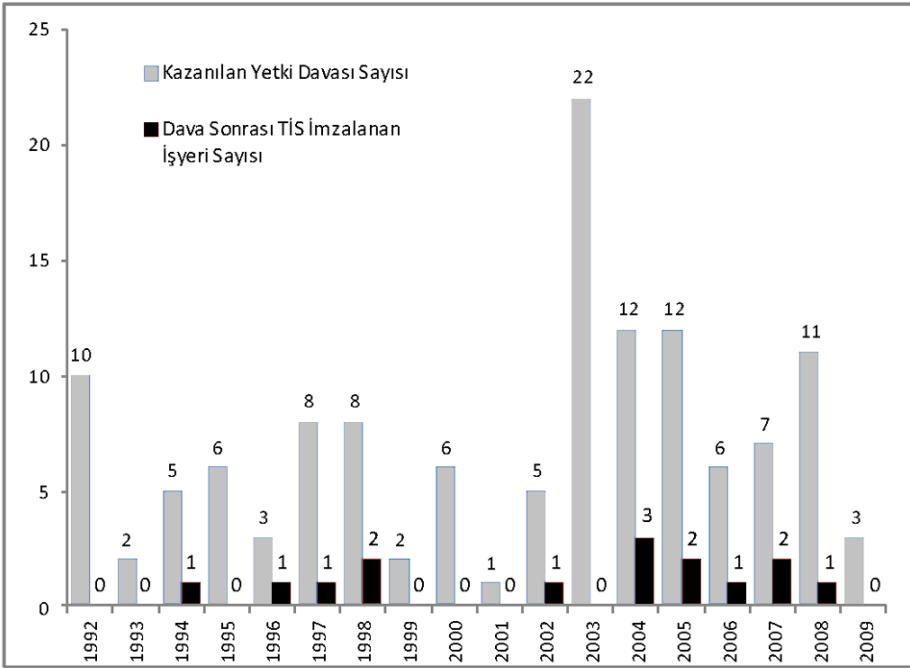
<sup>273</sup> Tekstil Sendikası Genel Yönetim Kurulu’nun 28.04.2004 Tarih, 2004/34 Sayılı Kararı

<sup>274</sup> Tekstil Sendikası Genel Yönetim Kurulu’nun 02.06.2004 Tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Gaziantep Bölge Müdürlüğü’ne yazmış olduğu yazı

Metal sektöründe örgütlü sendikaların kazanmış oldukları yetki tespiti davalarından sonra toplu iş sözleşmesi imzalama oranlarının tekstil sektörüne göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.4.2.3'den görüldüğü gibi Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası, kazandığı yetki tespitine itiraz davalarının sadece %11,49'unda toplu iş sözleşmesi imzalayabilmiştir.<sup>275</sup> Her 100 itiraz sonrası alınan yetkinin 89'unda sendika, üyelerini kaybetmiştir.

**Tablo 3.4.2.3. Türk-İş'e Bağlı Türk Metal Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları**



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 415

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı metal sektöründe Türk Metal Sendikası'nın 03.11.2003 tarihinde yapmış olduğu yetki tespit başvurusunu, yapılan itirazlar nedeniyle uzayan dava süreci sonunda ancak 06.04.2010 tarihinde sonuçlandırabilmiştir.<sup>276</sup> Bakanlığın 06.04.2010 tarihinde yetki belgesi göndermesi

<sup>275</sup> Bkz. Özveri, a. g. e. Ekler Bölümü Ek Tablo 5 Türk Metal Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu

<sup>276</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün, 06.04.2010 tarih, 01749 sayılı yazısı

üzerine sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazdığı yazıda yaklaşık 7 yıl sonra verilen yetki belgesinin anlamının olmayacağını şu sözlerle vurgulamıştır:<sup>277</sup>

“İlgi yazınız ile ... A.Ş için vermiş olduğunuz toplu iş sözleşmesi yetki belgesi sendikamızca 12.04.2010 günü tebellüğ edilmiştir. Ancak, sendikamızca hukuki yarar görülmediğinden dolayı 2822 sayılı yasanın 17.maddesi gereği yerine getirilmemiştir. Bilgilerinize sunulur.”

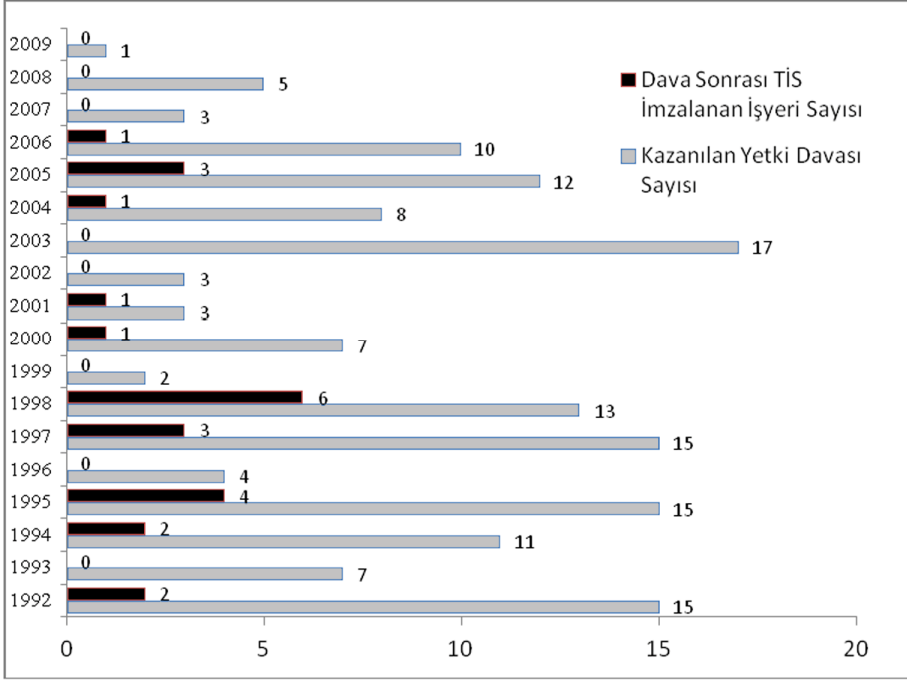
Metal sektöründe örgütlü Birleşik Metal İşçileri Sendikası itiraz edilen işyerlerinde davayı kazanmış olmasına karşın Tablo 3.4.2.4'ten de izlenebileceği gibi dava yoluyla yetki belgesi almış olduğu işyerlerinden sadece %12,19'unda<sup>278</sup> sözleşme yapabilmiş, her 100 işyerinden 88'i de kesinleşen yetkiye karşın toplu iş sözleşmesi süreci tamamlanamamıştır.

---

<sup>277</sup> Türk Metal Sendikası Genel Yönetim Kurulu'nun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne 06.05.2010 tarih, 4935 sayılı yazısı

<sup>278</sup> Bkz. Özveri, **a. g. e.** Ekler Bölümü Ek Tablo 6, Birleşik Metal-İş Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu

Tablo 3.4.2.4. DİSK'e Bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları



**Kaynak:** Özveri, a. g. e. s. 417

Sendika şubeleri bu duruma işaret ederek, yetki itirazı nedeniyle uzayan yetki sürecinden yakınmışlar, genel merkezlerine yazdıkları yazılarda uzayan yetki sürecine dikkat çekmek zorunda kaldıkları görülmüştür.<sup>279</sup>

“Adı geçen işyerinde uzun bir yetki sürecinin olması ve bu süreçte kadroların ve üyelerin 1/2 sinin çıkartılmasının sonucunda işyeri ile diyalogumuzun da kopması ayrıca grev oylaması için topladığımız imzalardan sonradan işveren tarafından karşı imza toplatarak imzaların geri çekilmesi sonucunda grev oylaması yaptırılmayışımızdan da anlaşılacağı üzere bu iş yerinde uygulanacak bir grevin başarıya ulaşamayacağı kanısını taşımaktayız. Gereğini bilgilerinize arz ederiz.”

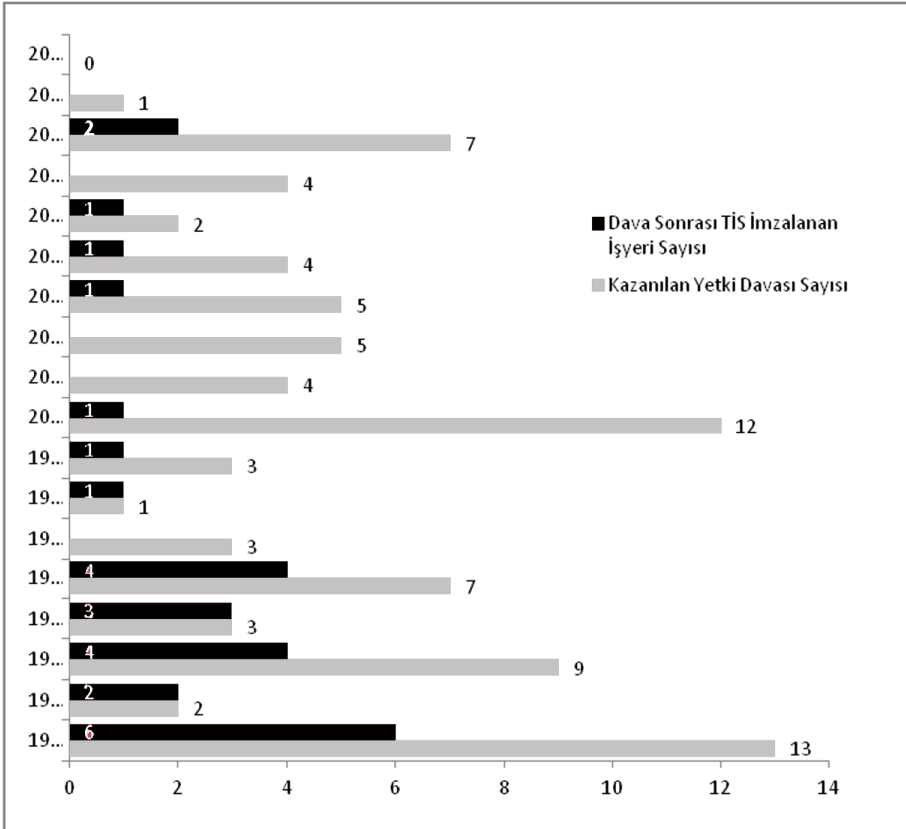
Metal sektöründe örgütlü üçüncü sendika olan Hak-İş Konfederasyonu'na

<sup>279</sup> Birleşik Metal-İş Sendikası Topkapı Şubesi'nin sendika genel merkezine yazdığı 10.02.1995 tarih 1995/43 sayılı yazısı



bağlı Çelik-İş Sendikası'nın kazanmış olduğu yetki itirazı davaları sonrası toplu iş sözleşmesi yapabilme oranı ise sektörde yarıştığı diğer iki sendikaya göre yüksektir. (Tablo 3.3.2.5) Türk Metal ve Birleşik Metal Sendikası yukarıda belirtildiği gibi itiraz sonrası %11, %12 gibi düşük oranda toplu iş sözleşmesi imzalayabilmişken, Çelik-İş Sendikası Bakanlık verileri esas alınarak yapılan hesaplamaya göre %34 oranında itiraz sonrası yetki alınan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalamayı başarmıştır.<sup>280</sup>

**Tablo 3.4.2.5. Hak-İş'e Bağlı Çelik-İş Sendikası Yetki İtirazları ve Sonuçları**



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 417

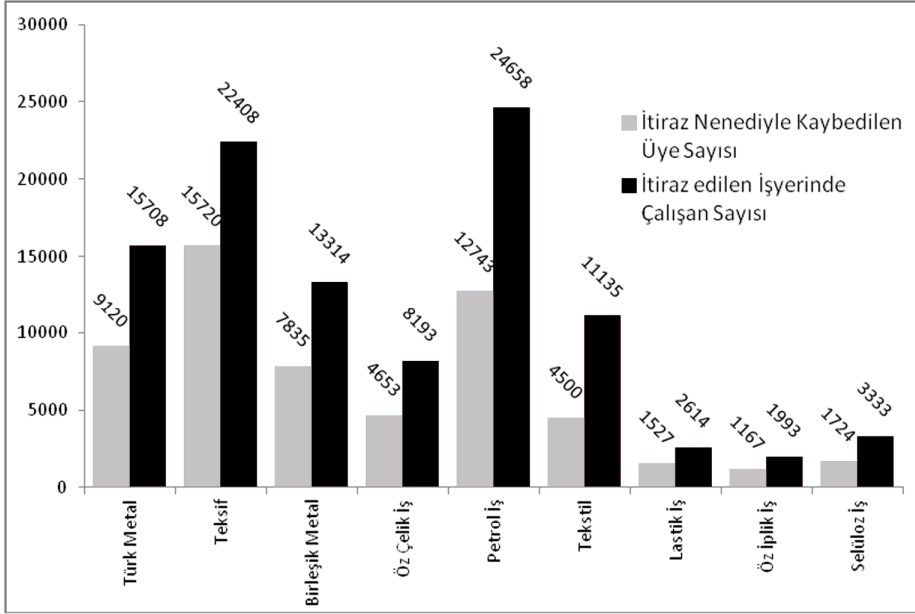
<sup>280</sup> Bkz. Özveri, a. g. e. Ekler Bölümü Ek Tablo 7 Çelik-İş Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu

### 3.4.3. Yetki İtirazları ve Sendikalarla Ödün Pazarlığı

Toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz ve itiraz sonrası uygulanan sendikasızlaştırma politikalarının ilk sonucu, kaybedilen sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi şemsiyesi dışında kalan işçiler olmaktadır. İnceleme konusunu oluşturan sektörlerde örgütlü sendikalar Tablo 3.4.3.1.'de görüldüğü gibi, yasal itiraz süresinin uzunluğu nedeniyle toplam 58.089 üye kaybı yaşamış, toplam 103.356 çalışanın sendikasız alana çıkması sonucuna katlanmak zorunda kalmışlardır.

Ne var ki toplu iş sözleşmesi yetki tespitlerine itirazın tek sonucunun, sendikaların yaşadığı üye kaybı olmadığını söylemek gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bizim de sık sık tanık olduğumuz, işverenlerin yetki itirazını sendikalara karşı bir pazarlık aracı olarak kullanmaları örnekleri görülmüştür. Görüşmelerde, işverenler ya da temsilcileri yetki sürecinin uzunluğunu, bazı işverenlerin yetki itirazına sendikasızlaştırma amacıyla başvurduklarını hatırlatarak sendikaları ödün pazarlığına zorlamışlardır. İşverenlerce ödün pazarlığı isteminin genellikle, “yetki tespitine itiraz eden işverenle etmeyen işvereni bir mi tutuyorsunuz, tespite itiraz etmiş olsaydık daha iki yıl masaya oturamazdınız, tamam bunun bir de gelecek dönemi var” dediklerine tanık olduk. Hafif sitem hafif geleceğe dönük tehdit içeren bu söylemin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde etkili olmadığını söylemek olanaklı değildir.

Belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesi yetki belirleme süresinin uzamasını sadece işverenler bir pazarlık kozu olarak kullanmamışlardır. Sendikal rekabette de toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz ederek rakip sendikayı bir şey yapmaya zorlama örneklerine rastlanmıştır.

**Tablo 3.4.3.1. Sendikaların Yetki İtirazı Nedeniyle Kaybettikleri Üye ve Kaybedilen İşyerlerinde Çalışan Sayısı (1992-2009)**

Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 426

### 3.4.4. Yetki İtirazları Aracılığıyla Yetkili Sendikanın Belirlenmesinin Uzamasının Sendikal Rekabet İçin Kullanılması

Gerçekten de yukarıda tekstil sektöründe örgütlü TEKSİF Sendikası'nın yıllar itibarıyla toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz edilen işyerleri, kazanılan dava sayıları ve davalar yoluyla yetki alınan işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısını gösteren Tablo 3.4.2.1.'de yer alan verilerle, aynı sendikanın yıllar itibarıyla yetki itirazları nedeniyle yaşamış olduğu üye kaybını gösteren aşağıdaki Tablo 3.4.4.1 birlikte değerlendirildiğinde, ödün pazarlığı kavramıyla anlatmak istediğimiz somut olarak görülebilecektir.

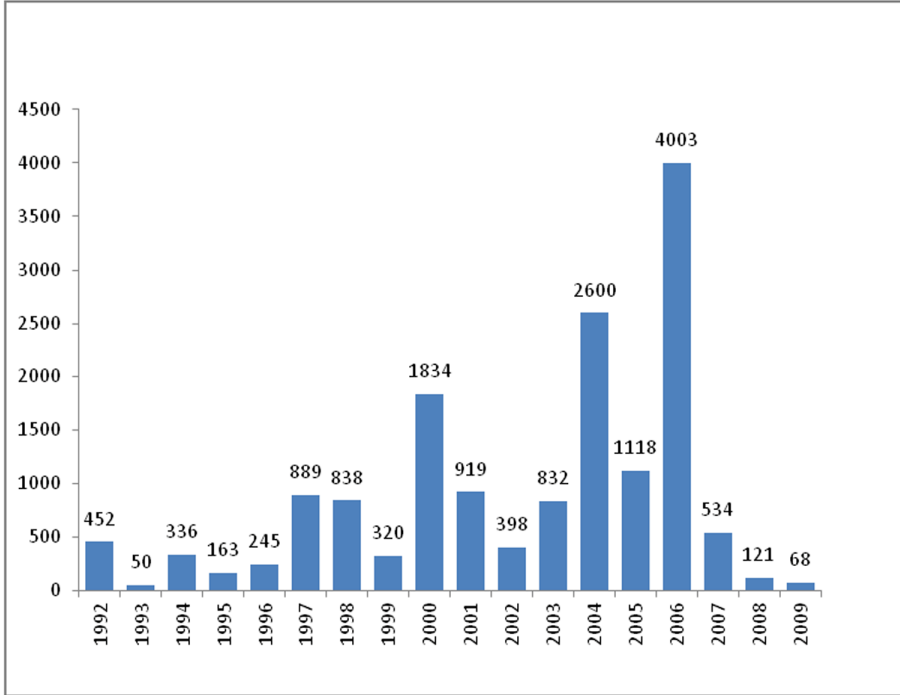
Yukarıda Tablo 3.4.2.1. de, TEKSİF Sendikası yetki tespitine itiraz sayısının 1994 yılında incelenen dönemin en yüksek sayısına ulaşarak toplam 96'ya çıkmış olduğu görülmektedir. Sendikanın 1994 yılında yapmış olduğu toplam yetki tespit başvurusu ise 184'tür.<sup>281</sup> 1994 yılında sendikanın yapmış olduğu yetki başvuruları sonrası verilen yetki belgelerinin yarıdan fazlasına itiraz

<sup>281</sup> Bkz. Özveri, a. g. e. Ekler Bölümü Ek Tablo 3, Tekstil Sendikası İncelenen İşyerleri Özet Veri Tablosu

edilmiştir. Aynı tabloya göre, bu itirazların 92'sini sendika kazanmış ve tamamında toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Bu sonuç çalışmada belirlenen rakamların ortaya koyduğu genel eğilimden oldukça farklıdır. Bu kadar yoğun itiraza karşın aşağıda Tablo 3.4.2.1.'den de görülebileceği gibi sendikanın 1994 yılındaki üye kaybı sadece 336 olmuştur.

1994 yılında TEKSİF Sendikası yetki tespitlerine yapılan itirazlar yakından incelendiğinde durum netleşmektedir. 96 itirazın 94'ü, işkolunda rakip sendika olan DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası tarafından yapılmıştır. DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası, TEKSİF Sendikası'nın %10 barajı konusunda yapmış olduğu itirazı geri aldirtmak için, hem TEKSİF Sendikası'nın %10 barajı aştığını gösteren istatistiğe hem de işyerlerindeki olumlu yetki tespitlerine itiraz ederek toplu iş sözleşmesi sürecinin tıkanmasını sağlamıştır.

**Tablo 3.4.4.1. Türk-İş'e Bağlı TEKSİF Sendikası'nın Yetki İtirazı Nedeniyle Yaşadığı Üye Kaybı**



Kaynak: Özveri, a. g. e. s. 428

İtirazlar konusunda iş mahkemesi, yapılan itirazın hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğuna karar vermiş,<sup>282</sup> karar Yargıtay tarafından onanarak kesinleşmiştir.<sup>283</sup> Bu arada yaklaşık 8 aylık bir süre geçmiş, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tıkanmıştır. Bu gelişme üzerine her iki sendika da birbirlerinin %10 barajına olan itirazlarını geri almışlar, açılan davalardan feragat ederek yetki tespitlerini kesinleşirmişlerdir.<sup>284</sup>

Yetki itirazları yoluyla sendikaların birbirlerini zorlamaları sadece TEKSİF-Tekstil Sendikaları örneğiyle de sınırlı değildir. Türk-İş'e bağlı Selüloz-İş Sendikası ile DİSK'e bağlı Tümka-İş Sendikası arasında da benzer bir sürecin yaşanmış olduğu görülmüştür.<sup>285</sup>

### **3.4.5. Yetki İtirazları Aracılığıyla Yetkili Sendikanın Belirlenmesinin Uzamasının İşverenler Tarafından Kullanılması**

İşverenlerin sendikanın yetki tespitine önce itiraz edip, süreci uzattıktan sonra, bazı ödünler karşılığında sendikaları toplu iş sözleşmesi imzalamaya zorlamalarının bir diğer yöntem olarak geliştiği görülmüştür. Yukarıda değinildiği ve Tablo 3.4.2.1.'den de anlaşılacağı gibi, 2007 yılında TEKSİF Sendikası'nın 30 yetki tespitine itiraz edilmiş, bu itirazların 30'u da sendika lehine sonuçlanmış, ancak grup toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan 21 işyerinde sendika toplu iş sözleşmesi imzalayabilmiştir. Tablo 5.3.28 incelendiğinde, sendikanın 2006 yılında yetki itirazları nedeniyle toplam 4003 üye kaybettiği görülmektedir.<sup>286</sup>

<sup>282</sup> İstanbul, 5. İş. Mah. 1994/718 E, İstanbul, 5. İş. Mah. 1994/717 E

<sup>283</sup> Yar. 9. HD. 1994/14738 E, 1994/598 K, 14.10.1994 sayılı kararı

<sup>284</sup> Bu konuda yapılmış 96 itiraza örnek olarak Bkz. İstanbul 1. İş Mahkemesi 1994/753 Esas, Yalova Asliye Huk. (İş) Mah. 1994/653 Esas, İstanbul 6. İş Mahkemesi 1994/590 Esas, Edirne İş Mahkemesi 1994/248 Esas, Bakırköy İş Mahkemesi 1994/1459 Esas, Kayseri İş Mahkemesi 1994/655 Esas, Tarsus İş Mahkemesi 1994/87 Esas, Eyüp İş Mahkemesi 1994/273 Esas, Bursa 2. İş Mahkemesi 1994/650 Esas, Bursa 2. İş Mahkemesi 1994/838 Esas, sayılı dava dosyaları.

<sup>285</sup> Ankara 6. İş. Mah. 1993/17, Ankara 2. İş. Mah. 1993/634

<sup>286</sup> TEKSİF –Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında imzalanan, 01.09.2004-01.04.2007 yürürlük tarihli TİS, 40. maddesi sözleşmenin imzası tarihinden sonra tarihinden sonra işe giren ve sendikaya üye olan işbu sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere, her bir sözleşme yılı için toplam 72 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir ve bu ikramiye 72 yevmiye/yıl esası üzerinden her ay 6 yevmiye olarak ücretlerle birlikte ve yan kolonda gösterilmek suretiyle ödenir” demiş, devam eden bir sonraki TİS de aynı hüküm; “XX. Dönem Grup Toplu İş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemdeki ikramiye uygulamalarına aynen devam edilecektir. 01.04.2007 tarihinden sonra işe giren ve sendikaya üye olan işbu sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere, her bir sözleşme yılı için toplam 72 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir ve bu ikramiye 72 yevmiye/yıl esası üzerinden her ay 6 yevmiye

Nitekim bu tarihten sonra TEKSİF Sendikası yetki tespitlerine yeni örgütlenilen işyerleri dışında itiraz olmadığını Tablo 5. 3.19'dan izlemek olanaklıdır.

Bu konuda uygulamada görülen bir diğer yöntemin de işverenin yetki tespitine itirazına ilişkin dava sürerken, tarafların bir ön anlaşma yapıp, toplu iş sözleşmesi hükümlerinde uzlaştıktan sonra işverenin yetki tespitine itiraz davasından vazgeçmesi<sup>287</sup> şeklinde gerçekleşmiş olduğu görülmüştür.<sup>288</sup>

Henüz yetki belgesi alınmadan yetki tespitine itiraz davası sürerken toplu iş sözleşmesi niteliğinde anlaşmalar yapılması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün dikkatini çekmiş olmalı ki Genel Müdürlük Türk-İş'e uyarı yazısı gönderme gereği duymuştur. Yazıda toplu iş sözleşmesi için Yasa'da öngörülen yasal süreç özetlenmiş, yetki belgesi almadan toplu iş sözleşmesi imzalanmaması gerektiği anımsatılmıştır.<sup>289</sup>

---

olarak ücretlerle birlikte ve yan kolonda gösterilmek suretiyle ödenir” şeklinde yer almıştır.

<sup>287</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 18.04.1994 T. 11999 sayılı yetki belgesi “Söz konusu tespit yazısına işveren tarafından itiraz edilmiştir. Bunun üzerine İstanbul 3. İş Mahkemesi Hakimliği 27/03/1995 teşrih ve E. No: 1994/958 K. No: 1995/124 sayılı kararı ile itirazın reddine karar vermiştir. Söz konusu karar, taraflarca temyiz edilmediğinden kesinleşmiştir.”

<sup>288</sup> Tekstil İşçileri Sendikası İle Sun A.Ş. arasında imzalanan 12.07.1994 tarihli Protokol, “(...)Sun Tekstil AS işverenliği, Tekstil İşçileri Sendikasını (Keresteciler sitesi Merter-İstanbul) adresinde kurulu işyerinde çalışan üyelerinin yegane temsilcisi olarak tanır. (...) (...)Tekstil İşçileri Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi nihai olarak kesinleştiğinde Sun Tekstil AŞ işverenliği toplu sözleşme görüşmeleri yapmayı ve anlaşma halinde toplu sözleşme imzalamayı kabul eder. (...)

(...) Sun Tekstil San. ve Tic. AS ile Tekstil İşçileri Sendikası arasında bilrıza aktedilen işbu protokolün iyiniyet kuralları içinde uygulanmasını taraflar kabul ederler.(...)” Tekstil İşçileri Sendikası İle Hasköy Yün İplik Fabrikası A.Ş. arasında imzalanan 31.01.1995 tarihli Ön Anlaşma “İşbu Ön Anlaşma, Hasköy Yün İplik Fabrikası A.Ş. ve bağlı diğer işyerlerini de kapsayacak şekilde taraflar arasında 3 nüsha olarak tanzim ve imza kılınmıştır.31.01.1995”

<sup>289</sup> Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 21.10.1997 T.027277 sayılı Türk-İş-Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanlığına, hitaben yazılmış yazı, “Bilindiği gibi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve bu süreçte uyulması gereken hususlar belirtilmiştir. (...)2822 sayılı Yasa'nın ilgili maddelerine göre yetki belgesi alan sendikanın çağrı tarihinden başlayarak, toplu İş sözleşmesinin imzalanmasına kadar Yürütmesi gereken işlemlerle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususların anımsatılmasına gerek görülmüştür(...) Bakanlığımızca yetki belgesi verilmeden ya da yetki belgesi ile ilgili işlemler tamamlanmadan toplu iş sözleşmesi prosedürü başlatılmamalıdır.(...)”

### 3.4.6. Yetkili Olmayan Sendikayla Toplu İş Sözleşmesi İmzalayarak Yetkili Sendikanın Yetki Almasının Engellenmesi

Ödün pazarlığının bir diğer çarpıcı örneği, işverenin yetki tespiti isteyen sendikayı devre dışı bırakmak için yetkisiz sendikayla geçersiz olduğunu bile bile toplu iş sözleşmesi yapmasıdır. Bu toplu iş sözleşmesi ile işçilere bazı haklar verilerek yetkili sendikanın yetki alma sürecini uzatan dava süresince işçilerin istifasının sağlanması yöntemi kullanılmıştır.

Örnek olarak incelediğimiz olayda, sendikanın işçiler arasında hızla üye kaydettiğini öğrenen işveren genellikle gördüğü gibi örgütlenmede öncülük yapan işçileri işten çıkarmış, işçiler işe iade davalarını ve işe iade tazminatını sendikal tazminat olarak kazanmalarına karşın işe başlatılmamış, kendilerine tazminatları ödenmiştir.<sup>290</sup>

Sendika yetki tespitinde bulunmadan %10 barajını aşmamış, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki için dahi başvurmamış bir sendikayla işveren arasında işçilere bazı haklar verilen toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, işyerinde işçileri örgütleyen sendikanın yetki başvurusuna vermiş olduğu yanıtta, yetkisiz sendikanın imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin iptali için 2822 sayılı Yasa'nın 16/2 maddesi uyarınca dava açılacağı belirtilerek, yetkili sendikanın yetki tespit başvurusunun bu davanın sonucuna göre inceleneceğini bildirmiştir.<sup>291</sup>

Sendika bu gelişme üzerine Bakanlığın dava açmasını beklemeden, kendisi dava açmış,<sup>292</sup> 01.11.2004 tarihinde açılan davanın sonuçlanıp Yargıtay aşamasından geçerek kesinleşmesi ancak 20.09.2005 tarihinde olanaklı olmuştur.<sup>293</sup> Aradan geçen 10 ayı aşkın süre sonrasında yetkili sendikanın işyerinde hiç üyesi kalmamış, işçiler az da olsa yetkisiz sendikayla yapılan toplu iş sözleşmesinde verilen zamlardan yararlanabilmek için sendikadan istifa etmişlerdir.<sup>294</sup>

<sup>290</sup> Tire Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi 2004/448-449-450-451-452-453-454-455-456 E. sayılı dosyaları

<sup>291</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 03.11.2004 T.49265 Sayılı Yazısı "(...) Sendikasının imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin iptali için 2822 sayılı Kanunun 16/2. maddesi gereği, işletme merkezinin bağlı bulunduğu İzmir Bölge Müdürlüğünün olduğu yerdeki İş Mahkemesinde dava açmak üzere konu Bakanlığımız Hukuk Müşavirliğine intikal ettirilmiştir.

Bu nedenle, ilgi (a) yetki tespit başvurunuzun sözkonusu dava sonucuna göre incelenebileceğine bilgilerinizi rica ederim."

<sup>292</sup> İzmir 1. İş Mah. 2004/1009 Esas Sayılı Dosya

<sup>293</sup> Yar. 9. HD. 2005/24589 E, 2005/30656 K, 20.09.2005 T. Kararı

<sup>294</sup> Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2004/965-966-967-968-969-970 Esas Sayılı Dosyaları, Kocaeli 2. İş Mahkemesi 2004/985-986-987-988-989-990-991 Esas Sayılı Dosyaları

Buraya kadar yapmaya çalıştığımız tespitleri özetlemek gerekirse, incelenen tüm işkollarında yetki tespitine itiraz sonrası uzayan sürecin üye kayıplarını, ödün pazarlığını beraberinde getirdiğini ve sendikalar açısından itirazın bir karabasana dönüşmüş olduğunu söylemek olanaklıdır.

Sendikalar bir yandan yetki itirazıyla yetki tespit sürecinin uzamasından haklı olarak yakınmışlar, ancak yapılacak itirazlardan sendikal rekabette yararlanma olanaklarını denemekten de kaçınmamışlardır.

Siyasi bir aktör olarak yer alan hükümetlerin, ILO baskısıyla da olsa %10 barajının aşılmasına ilişkin sendikacıların hukuk sistemini zorlayarak geliştirdikleri çözümleri bir anlamda görmezlikten geldikleri, bazı sendikaların %10 barajını bu şekilde aştığı, yeri geldiğinde ise yine siyasilerin barajı bir tür tehdit olarak kullanmaktan çekinmediği örneklerle rastlanılmıştır.

### **3.4.7. Tasarı Sorunlara Yol Açan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemini Benimsemiştir**

2822 sayılı yasa ile 12 Eylül darbesi sonrası çok iddialı gerekçelerle kurgulanan toplu iş sözleşmesi yetki sistemi kendi koyduğu amaçlara yabancılaşmış, deforme olmuştur. Aslında, sistemin yanlış kurgulandığı, yasa zoruyla yaşamı şekillendirme konusunda aşırı iddialı olduğu ve bir sistem olarak varlığını sürdürmesinin yanlış kurgu nedeniyle olanaklı değildir.

Toplu iş sözleşmesi yasa tasarısının hemen hemen aynen koruduğu toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin, uygulandığı 30 yıllık dönemin gösterdiği sakıncaları gidermeyeceği açıktır. Tasarı yukarıda belirtilen olumsuz sorunları ortadan kaldıracak, belgelere dayalı yetki sistemi yerine, en fazla temsil yeteneğine sahip sendikayı yetkili kabul eden bir sistemden, kolay hızlı, etkili bir şekilde yetkili sendikayı belirleyecek toplu iş sözleşmesi yetki belirleme yöntemlerinden ısrarla uzak durmayı seçmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi gibi yaşamsal bir konuda çözüm üretmeyen tasarının, sendikalaşmanın önündeki engelleri ortadan kaldıracağını beklemek gerçekçi bir beklenti olmayacaktır.



# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

## TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ YASA TASARISI VE GREV HAKKI

### 4.1. Grev Hakkı

Sendikaların üyelerinin çıkarlarını koruyup geliştirmek amacıyla kurulmuş örgütler olmaları, bu amaçlarına uygun hareket etmelerini sağlayacak etkin mücadele araçlarıyla donatılmış olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu araçlar olmadan sendikaların var oluş amaçlarına uygun davranmaları olanaklı değildir. Toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı bulunmayan bir sendika hakkından söz etmek anlamlı değildir. Bu nedenle sendikal haklar başlığı içerisinde yer alan, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı varlıkları bir diğerinin varlığını koşullandıran, birisi olmayınca diğerlerinin de olamayacağı bir bütünlük içerisinde yer alırlar. “Toplu pazarlık ve grev hakkı olmaksızın, sendikaların en önemli işlevleri olan üyelerin çıkarlarını korumaları mümkün olmadığı için, toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem hakkı sendika hakkına içkindir. Toplu pazarlık-toplu sözleşme ve grev hakkı olmaksızın sendika hakkının dernek hakkından ayırt edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle sendikal haklar bölünmez ve birbiriyle bağlantılı bir bütün oluşturmaktadır.”<sup>295</sup>

Sendikal hakların bölünmezliği ilkesi İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi(İHAM) kararlarında altı ısrarla çizilen bir ilkedir. İHAM’a göre “toplular sözleşme, sendika hakkının temel ögesidir, o yoksa özünden yoksundur”.<sup>296</sup> İHAM’ın bu bütünsellik içerisinde yer alan sendikal hakların gerçek anlamda varlığından söz edebilmenin koşullarını “sendika kurma ve sendikalara üye olma, sendika teklifi anlaşmalarının yasaklanması, sendikanın, işvereni, üyeleri adına dile getireceği istekleri dinlemeye ikna etmeye çaba gösterme hakkı (kısaca, sesini işverene duyurma hakkı)” olarak sıraladığı, vurgulanmıştır.<sup>297</sup> Aynı yaklaşımı SÖK kararlarında da görmek olanaklıdır. “SÖK’e göre; grev hakkı, “sendika hakkının temel öğelerinden biridir.”<sup>298</sup>

<sup>295</sup>Çelik, a. g. e. s. 255

<sup>296</sup> Mesut Gülmez, “Sendikal Hakların Bölünmezliği: ‘Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur’”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 26, 2010/3, s. 17

<sup>297</sup> Gülmez, a. g. e. s. 28

<sup>298</sup> Mesut Gülmez, “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 18, 2008/3, s. 141, “ SÖK’e göre;

Yine SÖK'e göre, "Grev hakkı 87 sayılı Sözleşme ile güvence altına alınmış sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçasıdır."<sup>299</sup>

Grev hakkı Türkiye'de devletin en fazla müdahale ederek kontrol altında tutmaya çalıştığı bir alan olma özelliğini taşımaktadır. Üstelik Toplu İş İlişkileri Yasa tasarısı da genel gerekçesinde "öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir"<sup>300</sup> sözleri ile bu müdahaleyi, müdahalenin amacının denetim altında tutmak olduğunu kabul etmektedir. Ancak tasarının genel gerekçesinde yapılan bu kabule, ILO denetim organlarının kararlarına, İHAM kararlarına karşın grev hakkına ilişkin sınırlandırmalar 2882 sayılı yasanın özüne dokunmaksızın sürdürülmüştür.

## 4.2. Tasarının Grev Tanımıyla Grev Hakkına Getirmiş Olduğu Sınırlamalar

Tasarı 58. Maddesinde grevi, "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir" sözleri ile tanımlamıştır.

Tasarı grev hakkına ilişkin olarak yapmış olduğu bu tanımla yetinse devamında başka hükümler getirmemiş olsaydı, grev hakkının sınırlandırılması sorununun da önemli ölçüde çözümlenirdi. Tasarı da yapılan tanıma göre:

İşçiler topluca aralarında anlaşarak topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmaları grev anayasal bir hak olduğuna göre olanaklı hale gelecekti. Tasarı böylece grevin varlığından söz edebilmek için mutlaka işçilerin bir sendika çatısı altında toplanmasına da gerek bırakmayarak işçi gruplarına da grev hakkı tanımış olacaktı.

İşçilerin tasarıda ki ifade ile "bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak" işi bırakmaları grev hakkı çerçevesinde olanaklı olacaktı. Bu durumda tasarının düzenlemiş olduğu grev hakkı

---

çalışma koşulları konusunda işverenlerle **özgürce toplu pazarlık yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel öğelerinden birini oluşturur** ve sendikaların, toplu görüşmeler aracılığıyla yada başka her tür yasal yolla, temsil ettikleri kişilerin yaşam ve çalışma koşullarını düzeltmeye çaba gösterme hakkına sahip olmaları gerekir. Kamu yetkililerinin de, bu hakkı sınırlandırıcı yada yasal kullanımını engelleyici tüm karışmalardan kaçınması gerekir. Bu türdeki tüm karışmalar, çalışan ve çalıştıran örgütlerinin yönetim ve etkinliklerini düzenleme ve eylem programları oluşturma hakkı bulunduğu ilkesinin çiğnenmesi anlamına gelir. Yine SÖK'e göre **grev hakkı, "sendika hakkının temel öğelerinden biridir."**

<sup>299</sup> Kutal, a. g. e. s. 174, "(p.113, paragraf 523)"

<sup>300</sup> Genel Gerekçe, a. g. r. s. 5

anlatılırken, tasarı yapmış olduğu grev tanımıyla, işçilerin bir örgüt kararına uyararak veya kendi aralarında gruplaşarak topluca işi durdurmalarını veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmaları özgürlüğü tanımıştır diyebilecektik.

Ne yazık ki bunların hiç birisini söylemek olanaklı olamamıştır. Tasarının 58. Maddesinin grev tanımından sonraki hükümlerine baktığımızda yapılan grev tanımının grev hakkının sınırlarını genişletmek için yapılmadığı, aksine yasa dışı grev tanımına girecek işçi eylemlerinin tanımının olabildiğince geniş tutulmak için grev tanımının bu şekilde tanımlanmış olduğunu görülmektedir.

Tasarının 58. Maddesi grev tanımını yaptığı birinci fıkradan sonraki devam eden fıkralarında grevi yasal grev ve yasa dışı grev olarak tanımlamıştır. 58. Maddenin ikinci fıkrasına göre, “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.” 58. Maddenin üçüncü fıkrasına göre de “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır”.

Grev hakkına ilişkin getirilen bu sınırlama nedeniyle grev tanımında belirtilen toplu işçi eylemlerinden sadece, toplu iş sözleşmesi sürecini yasada belirtilen şekilde yürütmüş, ancak anlaşılamamış olan bir sendikanın, yine yasada belirtilen şekillerde almış olduğu grev kararını yine yasada belirtilen şekillerde uygulamak için yaptığı topluca işi bırakma yasal grev olarak kabul edilecektir. Diğer tüm toplu işçi eylemleri ise yasa dışı grev olarak nitelendirilecektir.

Birinci madde de yapılan tanımın genişliği sayesinde de, bir örgüt veya sendika kararı olmaksızın, işçilerin kendi aralarında yapmış oldukları topluca işi bırakmaları, sendikaların toplu iş sözleşmesi sürecindeki aşamalara uymaksızın almış oldukları kararlarla topluca işi bıraktırmaları da rahatlıkla yasa dışı grev olarak nitelendirilebilir hale gelmiştir.

Tasarının 58. Madde gerekçesine göre, “belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur.” Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır.”<sup>301</sup>

Tasarının gerekçesinde de belirtilmiş olduğu gibi anayasanın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiştir. Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde ise “Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle hak grevi yolu takınmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı

---

<sup>301</sup> Gerekçe, a. g. r. s. 21

esas kabul edilmiştir”<sup>302</sup> denilmiştir.

Tasarı gerekçesinde grev hakkını sınırlandıran düzenlemeyi anayasa hükmüne dayanarak açıklamak gereği duymuştur. Tasarının madde gerekçesine göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinin dışında, işçilere toplu eylem yapma “hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur.” Böylece yasa koyucu aynı anayasanın 49 ve 90. Maddesini, imzalamış olduğu uluslararası sözleşmelerle üstlendiği yükümlülüğü görmezlikten gelmektedir.

Anayasanın 49. maddesi , “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” hükmü bulunmaktadır. Bu hükme göre devletin yükümlülüklerinden birisi çalışma hakkını gerçekleştirecek bir ortamın yaratılmasıdır. Bu ortam her şeyden önce çalışanların kendi kendine yardım ilkesi temelinde örgütlenme haklarını, toplu eylem haklarını kullanarak gerçekleştirilecek, devlet bu hakların kullanılmasına güvence getirecektir. İşçilerin toplu eylem hakkını kullanmalarına tasarıda “işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağımlık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır” denilerek yaklaşılması, çalışma hakkına ilişkin dar ve denetlemeci yaklaşımın bir örneğini oluşturmuştur.

Ayrıca, özellikle Anayasa’nın 90. maddesi ve maddede 2004 yılında yapılan değişiklikle birlikte, konu hukuken netleşmiştir. Bilindiği gibi 90. maddeye göre, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Her ne kadar, Türk hukuk öğretisinde, Anayasanın 90. Maddesi, dolayısıyla uluslararası sözleşmelerin iç hukukta doğrudan doğruya uygulanabilip uygulanmayacağı sorunu, tartışmalı bir konu olma özelliğini koruyor olsa da, <sup>303</sup> bu madde karşısında artık yasa koyucunun işçilere toplu eylem yapma “hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur” deme hakkının bulunduğunu söylemek de olanaklı değildir.

<sup>302</sup> Atilla Özer, **Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası**, Ankara 1996 S. 240

<sup>303</sup> Bu konudaki tartışmaların ve farklı görüşlerin değerlendirilmesi için bkz. Gülmez, “İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa madde 90/Son sorunu”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, İstanbul, 2010, Beta Yayını, Yayın No: 2319, s. 303-389, Çelik, a. g. e. , ss. 255-333, Özveri, “Türk Hukukunda Sosyal Hakların Dava Yoluyla Gerçekleştirilmesi”, **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III. Bildiriler**, Petrol-İş Yayını. Dergi eki. Ekim 2011 ss.

### 4.3. Tasarıda Grev Hakkının Sınırlandırılması ve Uluslararası Sözleşmeler

Tasarının gerekçesinde belirtilenin aksine grev hakkının amacına uygun bir şekilde düzenlenmesinin hukuki dayanakları bulanmaktadır. Yasa koyucu görmezlikten gelse de işçilerin barışçıl toplu eylem hakları yasal bir haktır. Barışçıl toplu eylem hakkının yasal bir hak olduğu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararı ile de doğrulanmıştır. Boğaz Köprüsü gişelerinde çalışan ve barışçıl toplu eylem haklarını kullandıkları için yaptırıma uğrayan çalışanların yapmış olduğu başvuruda Avrupa İnsan Hakları Mahkeme’si Türkiye’yi mahkum etmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkeme’si kararına dayanak olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. Maddesinde yer alan “Herkes barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile, kendi çıkarlarını savunmak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkı da dahil, örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir” hükmünü almıştır.<sup>304</sup> Bu karar grev hakkına ilişkin sınırlamaların uluslararası hukuka ve dolayısıyla anayasanın 90. Maddesine aykırı olduğunun tek örneği de değildir.

#### 4.3.1. Grev Hakkının Toplu Pazarlık Alanıyla Sınırlandırılması ve Uluslararası Hukuk

Tasarı gerekçesinde sendikal hakları ILO sözleşmelerini ve ILO kararlarında belirtilen standartlara uyumu gözettiğini vurgulamasına karşın grev hakkını düzenlerken ILO denetim organlarının kararlarını dikkate almamıştır. Tasarının 58. Maddesinde yasal grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlı olarak tanınması SÖK kararlarına açıkça aykırıdır. SÖK’e göre, “grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılmaz, işçilerin ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır.”<sup>305</sup>

<sup>304</sup> Kararın değerlendirilmesi için Bkz. Şebnem Gökçeoğlu Balcı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin “Satılmış Ve Diğerleri/Türkiye” Kararı, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 17, 2008/2, ss. 219-235

<sup>305</sup> Çelik, **a. g. e.** s. 279, “Komite grevi 87 sayılı Sözleşmenin özünde var olan bir hak olarak tanımlamakla yetinmemiş grev hakkını oldukça geniş yorumlamıştır. Komite grev hakkını pür ekonomik bir hak olarak ve mesleki ve ekonomik çıkarlarla sınırlı bir hak olarak görmemiş, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmakla sorumlu olan sendikaların, üyeleri ve genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkileri olan temel sosyo-ekonomik politikaların sonucu olan sorunlara çözüm aramak için grev eylemini kullanabileceklerini saptamıştır. Anayasanın 54/1 maddesi grevi sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkacak uyuşmazlıkla (menfaat grevi) sınırlamıştır” Kutal, **a. g. e.** s.176 “SÖK, “Grev hakkı sadece toplu pazarlıkla ilgili uyuşmazlıklarda değil, çalışanların ve onların kuruluşlarının gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal

Grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılmasının, bu durumun dışındaki tüm grevlerin yasa dışı grev kapsamında değerlendirilmesinin, grevin uygulanması için sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olma gerekliliğinin aranmasının Avrupa Sosyal Şartı'nın(ASS) 6. Maddesine aykırı olduğu vurgulanmıştır.<sup>306</sup>

### 4.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Korunması Amacıyla Yapılan Grevlerin Yasaklanması

Grev hakkının toplu iş sözleşmelerinin yapılış aşmasında uyuşmazlık çıkması haliyle sınırlandırılması, imzalanmış toplu iş sözleşmelerini korumasız bırakmış, toplu iş sözleşmesi hükümleri ile bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin etkinliği arasındaki fark silikleştirmiştir.

Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin protokollerle değiştirilerek, grev baskısıyla elde edilen kazanımların bu baskın ortadan kalktıktan sonra geri alınması olanaklı hale gelmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın sendika tarafından savunulması 2822 sayılı yasanın 32. Maddesine göre, işçinin yazılı başvuru ile sendikayı yetkilendirmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinden doğan hakkı savunmak için işçiden özel yetki alınması koşulu arayan bir sistemde, sendikaya; hiçbir koşul ve sınırlamaya bağlı olmaksızın, işçinin gerektiğinde grev yapıp, gelirsiz kalmayı sosyal güvenlik hakkından yoksun kalmayı göze alarak elde ettiği bir hakkı protokolle ortadan kaldırma ya da sınırlama olanağı verilmiş olması toplu iş sözleşmelerini işlevsiz bırakma tehlikesini de içerisinde barındırmaktadır.

Grev hakkının bulunmadığı koşullarda protokolle toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmesi, toplu iş sözleşmelerinin koruma işlevini ortadan kaldıran toplu iş sözleşmesi hakkının özüne bir müdahale niteliğindedir. Yargıtay grev hakkının bulunmadığı koşullarda toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişikliklerin geleceğe ilişkin hüküm doğuracağını, ancak ödeme tarihi gelmiş alacakların protokolle ortadan kaldırılamayacağına karar vermiştir.<sup>307</sup>

SÖK'e göre, "Toplu İş sözleşmeleri yürürlükte iken grevin yasaklanması bireysel ve toplu şikâyetlerin incelendiği hızlı işleyen ve tarafsız bir sistemle telafi edilmesi halinde mümkündür."<sup>308</sup> SÖK, ücretleri ödenmeyen işçilerin protesto grevlerinin meşru olduğunu belirtmiştir.<sup>309</sup>

---

sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemleri de kapsamaktadır. (p.115, paragraf 531)"

<sup>306</sup> Mesut Gülmez, "Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye", **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumunu**, Yayına Hazırlayan: Mesut Gülmez, Ankara: TODAİE, 1993, s. 142-143.

<sup>307</sup> Yar. 9. H.D. 2002/4054-4059 E., 2002/6901-6906 K. T. 30.04.2002

<sup>308</sup> Kutal, a. g. e. s.176 "(p.115, paragraf 533)"

<sup>309</sup> Çelik, a. g. e. s. 280

Tasarı grev hakkına ilişkin var olan bu yasaklamaları korumaya devam etmiştir.

### 4.3.3. Yasaklanan Grev Biçimleri

Tasarı, yapmış olduğu grev tanımıyla birlikte bir dizi grev biçimini ve işçilerin toplu eylemini yasa dışı grev kapsamına almıştır. Tasarının 58. Madde gerekçesinde yasaklanan genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevinin yasal iş mücadelesi aracı olarak görmenin olanaklı olmadığı ileri sürülmüştür. Gerekçeye göre işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler ise işçilerin bağımlık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturan eylemlerdir.<sup>310</sup>

SÖK ise tasarımı hazırlayanlar gibi düşünmemektedir. SÖK'e göre, “dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması isabetli değildir. Şayet desteklenen grev yasal bir grev ise dayanışma grevi de yasaldir.<sup>311</sup>”

SÖK ayrıca, sendikanın işveren tarafından tanınması (yetkili kabul edilmesi) için yapılan grevlerin meşru olduğunu belirterek, “toplularla ilgili uyuşmazlıkların kabul edilmesi için yapılan grevlerin”<sup>312</sup> yasaklanmasının örgütlenme özgürlüğünün ihlali olduğuna karar vermiştir.

SÖK, sendikaların hükümetin uyguladığı ekonomik politikaların ortaya çıkardığı çalışma yaşamına ilişkin sosyal sonuçları protesto etmek için yapılan ulusal grevin yasaklanması veya yasa dışı ilan edilmesini örgütlenme özgürlüğünün “ağır ihlali” olarak görmüştür.<sup>313</sup> SÖK'e göre, “asgari ücretin artırılması, yürürlükteki toplu sözleşmelere saygı gösterilmesi ve ekonomik politikaların değiştirilmesi amacıyla yapılacak genel grevler meşrudur ve sendikaların normal faaliyetleri arasındadır”.<sup>314</sup> SÖK “Genel bir grev yasağı, sınırlı bir süre için ve ciddi bir ulusal kriz halinde kabul edilebilir”<sup>315</sup> demiştir.

Kısaca SÖK grev türleri konusunda genel bir yasaklamayı uygun bulmamıştır. Diğer yandan SÖK “sendika denetimi dışında yapılan düzensiz grevlerin (*wild-cat strike*), işi yavaşlatma, işi durdurma, işyeri işgali gibi eylemler, ancak bu eylemler barışçıl olmaktan çıktığında sınırlanabilir” görüşündedir.<sup>316</sup>

<sup>310</sup> Madde gerekçesi, a. g. r. s. 21

<sup>311</sup> Kutal, a. g. e. s. 176 “(p.116, paragraf 534)” Çelik, a. g. e. s. 280 “Genel bir sempati grevi yasağı ihlale yol açabilir, desteklenen grevin kendisi hukuka uygun ise işçilerin sempati grevi yapabilmeleri gerekir.”

<sup>312</sup> Çelik, a. g. e. s. 280

<sup>313</sup> A. e.

<sup>314</sup> A. e.

<sup>315</sup> Kutal, a. g. e. s. 176 “(p.121, paragraf 570)”

<sup>316</sup> Çelik, a. g. e. s. 280 “Bir diğer ifadeyle SÖK barışçıl olması koşuluyla işi yavaşlatma, işi durdurma ve işyeri işgali eylemlerini örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirmektedir.”

### 4.3.4. Grev Yasaklarının Bulunduğu İşler

Tasarının 62. Maddesi can ve mal kurtarma, cenaze ve defin, elektrik, doğalgaz, bankacılık, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde grev yapılmasını yasaklamıştır. Maddeye göre, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev yapılamaz.

Maddenin gerekçesinde yine ILO dayanak gösterilerek “grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO’nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır” denilmiştir. Ancak, ILO denetim organlarından SÖK, “grev hakkının iki durumda sınırlandırılacağı veya yasaklanabileceğini kabul etmektedir: 1) devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin (*public servants exercising authority in the name of the State*) çalıştığı kamu hizmetlerinde veya 2) durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kelimenin dar anlamıyla, zorunlu/temel hizmetlerde.”<sup>317</sup>

Dar anlamda temel hizmetlere örnekler veren SÖK, “Hastaneler, elektrik, su, polis ve silahlı güçler, itfaiye, hava trafik kontrolü gibi”<sup>318</sup> işleri sıralamıştır. SÖK’e göre,

“Mutfak atıklarının toplanması alanındaki bir grevin halkın hayatını, sağlığını veya güvenliğini tehdit edecek şekilde uzaması halinde temel bir hizmet niteliğini kazanabilir ve yasaklanabilir. (p.126, paragraf 591)” “Ev atıklarının toplanmasında asgari bir zorunlu hizmet kabul edilebilir. (p. 131, paragraf 623)”

“Demiryolu taşımacılığında genel ve uzun süren bir grev halkın refahını tehlikeye sokan ulusal bir kriz halini alırsa asgari bir hizmet kabul edilebilir.” (p.131, paragraf 620)<sup>319</sup>

SÖK, “Dar anlamda temel hizmetler kavramına girmeyen” örnekleri de “Radyo-TV, petrol tesisleri, limanlar, bankalar, metal ve maden işkolları, ulaştırma sektörü, demiryolları, metro ulaşımı, posta hizmetleri, yapı işkolu, oto sanayi, tarım işleri, devlet basımevi işleri, eğitim sektörü gibi”<sup>320</sup> sözleri ile sıralamıştır.

<sup>317</sup> Çelik, a. g. e. s. 281, Kutal, a. g. e. s. 176 “Grevin yasaklanabileceği dar anlamı ile temel hizmetler kavramını belirleyebilmek için halkın bütününe yada bir kısmının sağlığını, güvenliğini veya hayatını yakından ve acilen tehdit eden bir durumun mevcudiyeti aranmalıdır.” (p.123, paragraf 581, 582,583)”

<sup>318</sup> Kutal, a. g. e. s. 176

<sup>319</sup> A.e.

<sup>320</sup> A. e. “(p.124, paragraf 585)”



Tasarının, grev yasakları içerisinde sıralamış olduğu iş ve işyerlerinden “can ve mal kurtarma işlerinde”, “mezarlıklarda”, “hastanelerde”, “elektrik üretim ve dağıtım işlerinde” yasaklar uluslararası normlar açısından bir ölçüde savunulabilir olduğu belirtilmiştir.<sup>321</sup> Ancak grev yasağı kapsamına alınmış olan “petrol üretimi, naftadan başlayan petro-kimya işleri, bankacılık hizmetleri, askeri işyerleri, kamu kuruluşlarının yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerini” uluslararası normlara uygun olduğunu söylemek olanaklı değildir.

Tasarının 64. Maddesinde “hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilir” hükmü getirilmiştir. Hüküm bu haliyle eleştirilirken<sup>322</sup>, üstelik tasarı mecliste yasalaşmayı beklerken bir başka ilginç gelişme yaşanmıştır. TBMM’ne “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” başlığı altında hazırlanan yasa teklifi ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun( TSGLK) grev yasaklarını düzenleyen 29. Maddesinin birinci fıkrasına “Havacılık hizmetleri” eklenmesine ilişkin teklif mecliste görüşülmeye başlanmıştır. Teklif kabul edilerek yasalaşmış ve havacılık hizmetleri de grev yasağı kapsamına alınmıştır.<sup>323</sup>

#### 4.3.5. Grev Ertelemesi

Grev erteleme grev hakkının tanındığı 1963 yılından beri uygulanan bir kurumdur.<sup>324</sup> Asıl olan grev hakkının kullanılması olmasına karşın grev ertelemeleri, grev hakkının özünü ortadan kaldıracak sıklıkta kullanılan bir kurum olma özelliği taşımıştır. Üstelik 1980 12 Eylül darbesi sonrasında grev erteleme anayasal güvenceye kavuşmuştur. “Grev ertelemelerinin Anayasaya girmesi, erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın zorunlu tahkime götürülmesi ILO’nun yoğun eleştirilerine uğramıştır”.<sup>325</sup> SÖK’nin “Ulusal güvenlik ya da genel sağlık nedeniyle bir grevin ertelenmesi hükümetin değil tüm ilgili tarafların güvenini sağlamış, bağımsız bir organın sorumluluğu üstlenmesi ile gerçekleştirilebilir”<sup>326</sup> demesine karşın, grev ertelemesinde ısrar edilmiştir.

Anayasanın 54. maddesinin dördüncü fıkrası ile yasa koyucuya grev yasaklama ve erteleme konusunda geniş bir yetki tanınmaktadır. Böylece yasa koyucu anayasal bir hakkın özünü ortadan kaldırmaktadır. Nitekim 2822 sayılı

<sup>321</sup> A. e. “Zira bu hizmetlerin kesintiye uğraması halkın hayatını ciddi ve acil biçimde tehlikeye sokabilir.”

<sup>322</sup> A. e. “Bu hükmün işyerinin ve grev sonrası işçilerin sağlığı ve güvenliği ile bir ilgisi bulunmamaktadır. Zira havayolu şirketi normal olarak ürettiği hizmetin yüzde kırkını üretmeye devam edecektir. ILO denetim organlarının yukarıda işaret edilen kararlarının hiçbirinde böyle bir istisnaya rastlanmamaktadır”

<sup>323</sup> TBMM Tutanak Dergisi, 121’inci Birleşim, 19 Haziran 2012 s. 26-28

<sup>324</sup> Kutal, a. g. e. s. 177

<sup>325</sup> A. e.

<sup>326</sup> A. e. “(p.121, paragraf 571)”

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) geniş yasaklar ve erteleme mekanizması içermektedir. Nitekim “Dönem boyunca toplu pazarlık ve grev hakkı ciddi bir biçimde ihlal edilmiş ve yaygın grev ertelemeleri yaşanmıştır. Bu dönemde toplam 252 grev erteleme kararnamesi yayımlanmış; 252 kararnamenin 209’unda milli güvenlik gerekçesine yer verilmiştir.”<sup>327</sup>

Grev erteleme si aslında bir tür grev yasağıdır. Adında erteleme kavramı olması yasaklamayı yumuşatmaktadır. Oysa gerek anayasada gerekse yasa da “erteleme” kavramının kullanılmış olması yanıltıcıdır. Gerçekte hem anayasa hem yasa erteleme adı altında grevlerin yasaklanması konusunda hükümete geniş yetkiler tanımaktadır. Uygulanmakta olan bir grev milli güvenlik ya da genel sağlık nedeniyle ertelendiğinde ertelemeyi gerektiren durumların var olduğunu bir an için kabul etsek ve grev ertelemeyi doğuran olay ortadan kalksa dahi bir kez ertelenenince yasa gereği bir daha devreye sokulmamaktadır.

Ertelenen bir grevde taraflar altmış gün içerisinde anlaşamazlar ise uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla giderilmekte idari bir organ olan Yüksek Hakem Kurulu tarafların yerine geçerek karar vermekte, Yüksek Hakem Kurulu’nun kararı toplu iş sözleşmesi sayılmaktadır.

Tasarının Grev ve lokavtın ertelenmesi başlıklı 63. Maddesine göre; Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek

<sup>327</sup> Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekeçli Grev Ertelemeleri” **Çalışma ve Toplum**, Sayı 18, 2008/3, s.106 “Milli güvenlik gerekeçli ertelemeler toplam ertelemeler içinde ezici bir üstünlüğe sahiptir. Erteleme kararlarının 159’u kamu kesimine ilişkindir. Bunu o dönemde kamu kesiminin ekonomideki ağırlığı ile açıklamak mümkündür. Bir diğer açıdan ise hükümet tarafı olduğu uyuşmazlıklarda ortaya çıkan grevleri erteleyerek haksız bir üstünlük elde etmiştir. Sağ ve muhafazakâr hükümet dönemlerinde yoğun bir grev erteleme yaşandığı görülmektedir. 252 grev ertelemesinin 164’ü Demirel hükümetleri döneminde (6 hükümet) gerçekleşmiştir. Grev erteleme rekoru 75 erteleme ile 6. Demirel hükümeti dönemine aittir. Bu dönemin (12 Kasım 1979-12 Eylül 1980) 24 Ocak kararlarının ardından yoğun grevlerin gündeme geldiği bir dönem olduğunun altını çizmek gerekir. Ecevit hükümetleri döneminde ise (3 hükümet) 48 erteleme yapılmıştı” Grev Ertelemeleri için ayrıntılı bilgi için Bkz. A.e. ss.87--132

Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Görüldüğü gibi tasarı da 2822 sayılı yasada olduğu gibi grev erteleme yetkisini siyasi bir organ olan Bakanlar Kurulu'na vermekte, “genel sağlık” “ulusal güvenlik” gibi tanımları zor içeriği herkese göre farklı şekillerde doldurulabilecek nedenleri erteleme gerekçesi olarak kullanmaya olanak tanımaktadır.

Tasarıya göre tarafların erteleme sonunda altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaları gerekmektedir. Bu süre içerisinde YHK'na başvurulmaz ise yaptırım olarak işçi sendikasının yetkisinin düşmesi belirlenmiştir.

## Sonuç

Türkiye’de Devlet’in, genel olarak demokratik sistemin gerekleri konusundaki sınırlayıcı ve kuşkucu yaklaşımı, bu yaklaşımın gerekçeleri dönemlere göre farklılaşsa da toplu iş sözleşmesi hakkı konusunda halen sürmektedir.

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Meclis’te görüşülmeyi beklerken hükümetin sürmekte olan bir toplu iş sözleşmesi sürecine yasa yoluyla müdahale edip grev yasağı getirmesi, yasakçı anlayışın sürdüğünü ve daha da süreceğini gösteren en somut gelişmelerden birisi olmuştur.

Gerçekten de hükümete bağlı bir kamu kuruluşu olan Türk Hava Yolları’nda toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken önce yetkisiz mahkemeden karar alınarak süreç yargı kararı ile durdurulmuş, daha sonra özel bir yasa çıkartılarak Türk Hava Yolları, işyerleri grev yasağı kapsamına alınmış, barışçıl toplu eylem haklarını kullanan üç yüzü aşkın çalışanın iş sözleşmelerine telefon mesajı gönderilerek son verilmiştir.<sup>328</sup>

Reform adı altında Meclis’e sunulan toplu iş ilişkileri yasasında ise, kolektif hakların kullanımını engelleyen mevcut yasaklar korunmaya devam etmiş, sadece bireysel sendika özgürlüğünün korunması konusunda kısmi iyileştirmeler yapılmakla yetinilmiştir.

Tasarının detaylarına girmeden kısaca göz attığımızda, kendisinden önceki tasarılar da olduğu gibi uygulamada çok fazla yakınma konusu olmuş birkaç soruna sistemin mantığına dokunmadan çözüm getirmeye çalıştığı görülmektedir. İşkolu itirazlarının beklentici mesele yapılamayacağını açıkça hükme bağlanması, grup sözleşmelerinin yasal tanımının yapılması, çerçeve sözleşme kavramına yer verilmiş olması, işkolu barajının düşürülmesi ve işletmede çoğunluk oranının %40’a düşürülmüş olması bu yaklaşımın örnekleri olarak sayılabilir. Ancak, bu yasa tasarısının da 12 Eylül sonrası şekillendirilen yetki belirleme sisteminin yaratmış olduğu sorunlara kalıcı çözüm üretebileceği konusunda iyimser

---

<sup>328</sup> Bakırköy 5.İş.Mah.2012/ 191 Esas Sayılı Karar, İstanbul 11. İş. Mahkemesi 2012/243 Esas sayılı karar

olabilmek bizce olanaklı değildir. Tasarı işkolu sendikacılığına işçileri mahkûm etmeye, toplu pazarlığın düzeyini belirlemede sosyal tarafları devre dışı bırakmada, yetki tespitini siyasal bir organ olarak bakanlığa vermekte, grev yasaklarını sürdürmekte, grev erteleme adı altında grev yasaklama konusunda siyasal iktidarlara açık çek vermeye devam etmektedir.

İşkolu sendikaları aracılığıyla sendikaların merkezileşmesi sağlanmaya çalışılırken deyiş yerindeyse toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmış, işkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket yaratılmıştır. Grup toplu iş sözleşmeleri bir anlamda bu çelişkili durumun yasa koyucu tarafından görüldüğünün ve kabul edildiğinin dolaylı ifadesidir. Nitekim toplu pazarlığı yerel düzeyde yapmak zorunda olan sendikaların yerelliğin getirdiği sınırlamalardan, sakıncalardan grup toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla bir nebze olsun kurtulmaları umulmuştur.

Ne yazık ki gelinen noktada, dipnotlarda bir eğilim olarak belirtilen “sendika oligarşisi” endişesinin, eğilimin ötesine geçtiğini saptamak gerekmektedir. Merkezileşen sendikalar, işçilerin aşağıdan yukarıya alternatif örgütlenmeler yaratma olanaklarının yani merkezi yapı üzerinde olumlu baskı ve denge oluşturma olanaklarının ortadan kalkmasıyla oligarşik yapılanmalara dönüşmeye başlamıştır.

Öte yandan merkezileşmenin her zaman güçlenme anlamına gelmediği de ortaya çıkmıştır. Merkezileşerek güçleneceği ileri sürülen sendikal yapı, artan çalışan sayısına, işçileşmenin hızlanmasına karşın üye sayısını artıramadığı gibi, özelleştirmelerin artmasıyla kamu işçisinden aldığı gücü de önemli ölçüde yitirmiş, onlarca sendikasızlaştırma yöntemiyle baş edemeyerek hızla üye kaybı yaşamıştır.

Güçlü sendikacılık için var edilen işkolu barajının, teknolojinin vermiş olduğu olanaklarla hem işkolunda çalışan sayısının hem sendikalı sayısının gerçek rakamlarla belirlenebilir hale gelmesiyle birçok sendikanın barajın altında kalacağı gerçeğinin görülmesi karşında her dönem yasa çıkararak yayımlanmasının ertelenmesi güçlü sendikacılık için çıkılan yolun, sendikal hareketi getirdiği yeri göstermesi açısından çarpıcıdır.

Sendikaların güç kaybının tek ölçüsü yaşadıkları üye kaybı da değildir. Özellikle toplu iş sözleşmesi yetki itirazlarının sonuçlarına ilişkin verilere baktığımızda, hem üye kaybeden hem de her geçen gün işveren insafına kalan, ödün pazarlığı içerisine hapsolan bir sendikal hareketin doğmuş olması da çok önemli bir göstergedir.

Yetki tespitlerine itiraz, işverenlerin elinde, sendikaları ödün pazarlığına zorlamanın en önemli araçlarından birisi haline gelmiştir. İtiraz etmeyen işveren itiraz etmemesinin karşılığını toplu pazarlık aşamasında ödül olarak almak istemiş, almadığı zaman bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde yetki tespitine itiraz edeceğini peşinen ilan etmiş, ikna edemez ise bir sonraki toplu iş sözleşmesi

yetki tespitine itiraz etmiştir. İncelediğimiz sektörlerin tamamında, yapılan itirazların sendikaların lehine sonuçlandığı, ancak işyerlerinin ortalama %27'sinde toplu iş sözleşmesi yapılabildiği görülmüştür.

Özet olarak ortaya şöyle bir tablonun çıktığı söylenebilir: sendika sayısı azalmış, sendikalar daha merkezi örgütler haline gelmiştir. Ne var ki merkezileşen sendikalar, 2822 sayılı Yasanın dayanışma grevini, işi yavaşlatmayı, kısaca menfaat grevlerinin dışındaki tüm toplu eylem haklarını yasadışı grev olarak tanımladığı koşullarda, merkezileşmenin verdiği gücü işyerlerine yansıtma olanağından da yoksun kalmışlardır. Sendikalar arası etkili dayanışma eylemlerini bir yana bıraksak dahi bir sendikanın kendi bünyesinde olan bir işyerindeki toplu iş sözleşmesi sürecini desteklemek için, örgütlü olduğu bir başka işyerini dayanışma için harekete geçirmesi suç olarak tanımlanmıştır. Sendikalar merkezileşmiş, eylem ya da grev hakları yerel, tek tek işyerleri düzeyinde ve yasal sürecin tamamlanmasıyla sınırlı kalmıştır.

Böyle bir merkezileşmeden işçi hareketinin gücünü kullanarak sorun çözen sendikalar değil, güçten merkezde toplanan aidatları algılayan, harcamaları bir dizi spekülasyonun konusunu oluşturan, merkezi düzeyde ancak eğitim yapabilen, yöneticilerinin yaşam standartlarının işçilerden önemli ölçüde farklılaştığı bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır. İstisnaları olmakla birlikte bu yapıyı merkezileşmiş güçlü sendikalar olarak nitelendirmek bizce olanaklı değildir. Sendika yönetimlerinin yönetimde kalma kararlılığı, yönetimlerin ancak yönetim içerisinde gruplaşmalar, büyük yolsuzluklar olduğunda değişebildiği, yönetici çekirdeğin yönetici olarak kalma direngenliğinin arttığı, aşağıdan yukarıya geçişin çok az ve sınırlı sayıda olduğu örgüt yapılanmalarını, merkezi, demokratik yapılar olarak tanımlamak da olanaklı değildir.

Genelleme yapmak gerekirse, sendika toplu iş sözleşmesi haklarının etkin bir hak olarak kullanabilmelerinin en temel koşulu, gelişmiş demokratik ortamdır. Sınırlı bir demokratik sistemde, gelişmemiş demokrasi kültürü içerisinde, işçilerin çağdaş anlamda “ama”sı olmayan yasalarla temel bir sosyal hak olan toplu iş sözleşmesi hakkına da onu gerçekleştir kılan bir toplu iş sözleşmesi yetki sistemine de kavuşmaları olanaklı gözükmemektedir.

Dolayısıyla sendikal haklardan ürküntünün bir üst aşaması aslında demokratik sisteme duyulan ürküntü, daha köşeli bir tarifile demokrasi korkusudur. Bu korkunun yenildiği koşullarda işçi hareketi bir yandan demokrasinin sınırlarını genişletip içeriğini zenginleştirerek, öte yandan, demokrasi kültürünü yaygınlaştırarak sistem içerisinde alması gereken yeri var edebilecektir.

**KAYNAKÇA**

Akgeyik, Tekin:	“Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, <b>Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi</b> , Cilt 4, Ocak 1998, Sayı 3, ss. 49-59
Aydınlı, İbrahim:	“İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, <b>Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi</b> , Cilt 4, Ocak 1999, Sayı: 4, ss. 171-216
Balcı, Şebnem Gökçeoğlu:	“Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin “Satılmış ve Diğerleri/Türkiye” Kararı”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , 2008/2, Sayı 17, s. 219-235
Bakır, Onur–Akdoğan, Deniz:	“Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, <b>Türk- İş Dergisi</b> , 2009/1, Sayı 383, ss. 88-95
Barrow, Charles:	<b>Industrial Relations Law</b> , Second Edition, by Cavendish Publishing Limited, The Glass House, 2002, s.5
Bayer, İsmail:	“Sendikalaşma Oranları”, <b>Sendikacılık Ansiklopedisi</b> , Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayımları, 1998, ss. 47-51
Berksun, Abdullah-Eşmelioglu, İbrahim	<b>Sendikalar Kanunu</b> , Ankara, Seçkin Yayınları, 1989
Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı:	“Türkiye’de Yatırım Yapmak İçin On Neden”, <a href="http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/Pages/10Reasons.aspx">http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/Pages/10Reasons.aspx</a> Erişim T. 24.08.2012
Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş Seracattin,	<b>Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları</b> , Ankara; Yetkin yayınları, 2005
Çavuşoğlu, Naz:	“Sosyal Hakların Gerçekleştirilmesi”, <b>Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları</b> , Ed.: Yasemin Özdek,, Ankara: TODAİE Yayınları, 2002 ss. 467-475
Çelik, Aziz:	“Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, Derleyen Fikret Sazak, <b>Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar</b> , Ankara, Epos Yayınları, 2006, ss.
Çelik, Aziz:	<b>Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)</b> , İstanbul: İletişim Yayınları, 2010
Çelik, Aziz:	“Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, <b>Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları</b> , Ed. Selda Çağlar, Beta Yayınevi 2010, ss.255-332
Çelik, Aziz:	“Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri” İş, Güç, 2004, Cilt 6 Sayı: 2, Sıra 1, No: 211, <a href="http://www.isguc.org/?p=article&amp;cid=211&amp;cilt=6&amp;sayi=2&amp;yil=2004">http://www.isguc.org/?p=article&amp;cid=211&amp;cilt=6&amp;sayi=2&amp;yil=2004</a> Erişim, 23.10.2011

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

Çelik, Aziz:	“Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri” <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı 18, 2008/3, ss 86-132
Çelik, Nuri:	“Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarının Çözümündeki Aksaklıkları Giderici Yollar”, <b>İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi</b> , İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayını, İstanbul, 1974, Sayı, 1, ss.223-241
Çelik, Nuri:	“Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, İstanbul, MESS Yayını, 1995. 135-151
Çil, Şahin:	“Karar İncelemesi”, Legal <b>İŞHSGHD</b> , 2005, sayı 6, 665-678
Delibaş, Cengiz:	“Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uygulamasında Karşılaşılan Engeller Yorumlar Bölümü”, <b>Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri</b> , İstanbul, Türk-İş Yayını, 2006, ss.188-192
Demir, Fevzi:	“Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller”, <b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı</b> , Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, ss. 541-561
Demir, Fevzi:	<b>Sendikalar Hukuku</b> , Beşinci Baskı, İzmir, Birleşik Matbaa, 2007
Demircioğlu, Murat:	<b>Dünyada İşçi Sendikaları, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 14, 1987</b>
Dereli, Toker:	“Sendika İçi Demokrasi” <b>Sendikacılık Ansiklopedisi</b> , Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını, 1998
Ekonomi, Münir:	“Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, <b>Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri</b> , Kamu İş Yayını, Ankara 1990,ss. 1-34
	“Karar İncelemesi”, <b>İHU</b> , SenK.19, (No 8)
Ekonomi, Münir:	Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, <b>Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997</b> , İstanbul, MESS Yayını, 1999, ss.185-231
Eyrenci, Öner:	Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları”, <b>Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları</b> , Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent- Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, ss. 125-167
Eyrenci, Öner:	“Toplu Sözleşme Yetki Tespitinden Kaynaklanan Sorunlar”, <b>Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları</b> , İstanbul DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, 1996, ss. 29-36
Gülmez, Mesut:	“Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, <b>Çalışma Toplum Dergisi</b> , Sayı 4,ss.11-56

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

Gülmez, Mesut	“Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , 2008/3, Sayı, 18, ss. 137-169
Gülmez, Mesut	Gülmez, “İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa madde 90/Son sorunu”, <b>Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan</b> , İstanbul, 2010, Beta Yayını, Yayın No: 2319,
Gülmez, Mesut	“Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, <b>Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu</b> , Yayına Hazırlayan: Mesut Gülmez, Ankara: TODAİE, 1993
Günay, Cevdet İlhan:	<b>Sendikalar Kanunu Şerhi</b> , Ankara, Yetkin Yayınları, 1999
Güzel, Ali:	“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi,” <b>Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi</b> , İstanbul, MESS Yayını, 1998, ss.151-213
Johnson, Susan:	“Cardcheck or Mandatory Representation Vote? How the Type Of Union Recognitionprocedure Affects Union Certification Success”, <b>The Economic Journal</b> , Vol. 112, No. 479 (Apr., 2002), s. 344-361
Kamu İş:	Çalışma Hayatı ile ilgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Ankara 1996
Kırca, Coşkun:	“Geçici Komisyon Başkanı Olarak TBMM’de yaptığı Konuşma”, <b>“Millet Meclisi Tutanak Dergisi”</b> , Cilt 16, 76. Birleşim, 19.04.1963, ss. 429-432
Koçak, Hakan:	"15-16 Haziran'ın Aynasında Değişenler ve Değişmeyenler", <b>Özgür Gündem</b> ,15 Haziran 2012, s. 5
Koray, Meryem	<b>Değişen Koşullarda Sendikacılık</b> , Sendikalar, İstanbul, TÜSES Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayını, 1994
Kul, Emin:	“2821 Sayılı Yasanın 10. Maddesinin 4101 Sayılı Yasayla Değiştirilmesine İlişkin Kanun Tasarısına karşı verdiği Önerge üzerine Konuşma,” <b>Millet Meclisi Tutanak Dergisi</b> , Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, s.144
Kutal, Gülten:	<b>Türkiyede İşçi Sendikacılığı 1960-1968</b> , İstanbul; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, No:393, 1977
Kutal, Metin:	“Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), <b>Sicil Dergisi</b> , Mart 2012, Sayı,25, ss. 159-177
Kutal, Metin:	“Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı 5, 2005/2, ss.11-25
Kutal, Metin:	“Sendikalar Arası Yetki Çatışmasında Referandum ve Yargıtay”, Düşünenlerin Forumu, <b>Milliyet</b> ,11.01.1976, s. 9



Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

Kutal, Metin:	“Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”, <b>TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi</b> , Cilt:17, Kasım 2001, Sayı 2, ss. 1-11
Küçük, Metin:	“Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar”, <b>Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi</b> , Cilt: 4, Ocak 1998, Sayı. 3, ss. 97-117
Külünk, Metin:	“Türk Hava Yollarını Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifinin Görüşülmesi Sırasında TBMM Yapmış Olduğu Konuşma” <b>TBMM Tutanak Dergisi</b> , 121'inci Birleşim, 19 Haziran 2012 s. 26-28
Labour Relations Code	RSBC 1996 CHAPTER 244C, <a href="http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96244_01">http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96244_01</a> Erişim, 18.11.2011
Lordoğlu, Kuvvet:	“Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, <b>Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri</b> , İstanbul, Türk- İş Yayını, 2006, ss. 31-48
Mahiroğulları, Adnan:	Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar” <b>C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi</b> , Cilt 2, Sayı 1, ss. 161-190
Makal, Ahmet:	<b>Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920</b> , Ankara; İmge Yayınevi, 1997
Man, Fuat:	<b>Türkiye’de Devlet, İdeoloji ve Sendika: 1980 Öncesi DİSK Örneği</b> , Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009
Narmanlıoğlu, Ünal:	“Karar İncelemesi, İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi”, <b>Legal İşHSGHD</b> , 2005, sayı,5, ss. 239-252
Oğuzman, Kemal:	“Toplu İş İlişkileri”, <b>Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984</b> , İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 8, 1986, ss. 173-185
Özer, Attila:	<b>Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası</b> , Ankara; Kamu İş Yayını, 1996
Öztürk, Mehmet Onat:	<b>Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu</b> , İstanbul, Legal Yayınları, 2006
Özveri, Murat:	<b>İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı</b> , Selüloz-İş Yayını, İstanbul, 1995
Özveri, Murat:	<b>Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu Sözleşme Özerkliği, Uyarılama Sorunu</b> , Ankara; Türk Harb-İş Sendikası Yayını, 1999
Özveri, Murat:	<b>Türkiye’de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi Ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)”</b> İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2012

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

Özveri, Murat:	<b>Demokrasi Değişim ve Sendikalar</b> , İzmit, Selüloz İş Sendikası Yayını, 1992
Özveri, Murat:	“Türk Hukukunda Sosyal Hakların Dava Yoluyla Gerçekleştirilmesi”, <b>Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III. Bildiriler</b> , Petrol-İş Yayını. Dergi eki. Ekim 2011 ss. 139-159
Özveri, Murat:	“Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları”, <b>Legal İşHSGHD</b> , 2005, Sayı,8, ss. 1521-1545
Ökçün, A. Gündüz:	<b>Ta'til-i Eşgal Kanunu</b> , Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, 1982
Riddell, Chris:	“Union Suppression and Certification Success”, <b>The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie</b> , Vol. 34, No. 2(May, 2001), pp. 396-410
Selçuki, Sabih :	<b>İş Kanunu Şerhi</b> , 2. Baskı, İstanbul, 1971
Sendika. Org.	“Sendikaya üye oldukları için işten atılan Yörsan işçilerinin 5 Aralık 2007'den beri sürdürdüğü direniş ve hak arama mücadelesi kazanımla sonuçlandı” <a href="http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=20738">http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=20738</a> Erşim T. 25.08.2012
Sosyal İş Sendikası	Yayımlanmamış Bilgi Notu, 2012
Sosyal-İş Sendikası:	<b>Türkiye’de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar Ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme</b> , 2012, Yayınlanmamış İnceleme
Subaşı, İbrahim	“İş sözleşmesinin Sendikal nedenlerle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi”, <b>Çalışma ve Toplum</b> ,2005/1, sayı 4, ss. 183-200
Şafak, Can:	“Sendika Özgürlüğünün Bir Parçası Olarak Referandum”, <b>Mülkiye</b> 2008, Cilt: XXXIII, Sayı 263, ss. 183-293
Şahlanan, Fevzi:	<b>Sendikalar Hukuku</b> , İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık, 1995
Taşkent, Savaş:	“Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları”, <b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı</b> , Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, ss. 601-610
TEKSİF:	<b>Başkanlar Kuruluna Sunulan 17. Devre 4. Dönem Çalışma Raporu</b> , İstanbul, 30 Kasım 2000
TEKSİF:	<b>(Başkanlar Kuruluna Sunulan) 20. Devre 1. Dönem Çalışma Raporu</b> , 15-16 Eylül 2011 Ankara, s. 49-50
Tuncay, Can:	“Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, <b>Çimento İşveren</b> , Cilt: 1, Ocak 1987, Sayı, 1, ss. 7-17

Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar

Tunc, Halil:	“Panel Tartışması: Türkiye’de İşçi-İşveren İlişkileri (Dün, Bugün, Yarın)”, <b>Türkiye’de İşçi İşveren İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdlere Konferans</b> Heyeti Yayını, İstanbul,1974, ss. 373-380
TBMM Tutanak Dergisi	24. Yasama Dönemi, Yasama Yılı 2, Sıra Sayısı 259, s. 4
Tasarı Gerekçesi	<b>TBMM Tutanak Dergisi</b> , 1/567 ss.4-26
TBMM Tutanak Dergisi:	Cilt 83, 93. Birleşim, 30.03.1995, ek metin s.8
TBMM Tutanak Dergisi	121’inci Birleşim, 19 Haziran 2012
Tes-İş Dergisi:	“Sendikal Örgütlenme: Engeller ve Deneyimler”, Mart 2004, s.20-67
Türk- İş:	<b>Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı</b> , Ankara, Türk- İş Yayını, Tarihsiz
Türk- İş:	<b>Sağlıklı Bir Demokrasi İçin İşçi Haklarını Koruma Çabası</b> , Ankara, Onüçüncü Genel Kurul 21-25 Aralık 1983
Türk-İş Dergisi:	Eylül-Ekim 2005 Sayı. 369, s.33
Uçkan, Banu:	İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı, 22, 2009/3, ss.35-56
Uçum, Mehmet:	“Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”, <b>İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması</b> , İstanbul Barosu Yayınları, 2002 ss. 161-227
Ulucan, Devrim:	“Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, <b>Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları</b> , Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent- Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, ss. 171-209
Urhan, Betül:	“Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı, 4, 2005/1 ss.57-88
Urhan, Betül:	<b>Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum</b> , İstanbul: Petrol İş Yayını, 97, 2005
Urhan, Betül/ Selamoğlu, Ahmet:	“İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı, 18, 2008/3, ss.171-197
Usta, Osman:	<b>İş Hukukunda Akdın Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları</b> , Ankara, Feryal Matbaası,1998
Yenisey, Kübra Doğan:	<b>İş Hukukunda İşyeri ve İşletme</b> , İstanbul, Legal Yayınları, 2007
Yıldırım, Binalı :	Ulaştırma Bakanı Olarak Türk Hava Yollarının Grev Yasağı Kapsamına Alan Yasa Teklifi Görüşmelerinde Soru Yanıt Bölümünde Yapmış Olduğu Konuşma”, <b>TBMM Tutanak Dergisi</b> , 113. Birleşim 30 Mayıs 2012, s. 98
Yıldırım, Engin:	“Sendikalar ve Kriz”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı, 18, 2008/3, ss.199-206
Yorgun, Sayım:	“Küresel Dünyada Türk Sendikacılık Hareketi ve Alternatif Öneriler”, <b>Çalışma ve Toplum</b> , Sayı, 6, 2005/3 ss.137-162

