



TBMM
YEŞİLLER VE SOL GELECEK PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 1435
Tarih : 02-08-2023

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Değişiklik Yapılması
Hakkında Kanun Teklifim gerekçeleriyle birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Keziban KONUKCU KOK

İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 1 Ekim 2023	Esas No: 2/1521

T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
09 Ağustos 2023
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
09 Ağustos 2023
No: 1263767

GEREKÇE

Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)'nin, iktidara geldiği günden bu yana uygulamakta olduğu neoliberal politikalar sonucu işsizlik, güvencesiz ve esnek çalışma koşulları yaratılmış, bu durum çalışma hayatı ve sendikalar açısından da geçerli olmuş ve sendikal hareketin önemli bir bölümü iktidar partisinin neredeyse güdümü altına girmiştir.

Devletin kaynaklarının kullanılarak ve hukuki değişikliklerle sendikal alana dolaylı ya da dolaysız müdahalenin söz konusu olduğu bu dönemde, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Kanunu ve İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle sendikasızlaştırma ve taşeronlaşma yaygınlaşmış, sendikaların toplumsal hareketler ve emek hareketleri üzerindeki etkisi zayıflatılmaya, sendikalar uzlaşmaya yönlendirilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleriyle belirlediği normlar göz önünde bulundurularak 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Evrensel ilke ve normlar bazında hazırlandığı iddia edilen kanunun belirtilen amaç doğrultusunda hayata geçmesinin önemli bir şartını sendikaların toplu iş sözleşmesinin ve dolayısıyla sendikal hakların kullanımının anahtarı rolünde olan yetkilendirme süreçlerinde karşılaştıkları yetki koşulları oluşturmaktadır.

Türkiye'nin kabul ettiği, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1993) 87 No'lu sözleşmesinin 2. maddesi ile çalışanların ve işverenlerin hiçbir ayrıma tabi olmadan ve önceden herhangi bir izin almadan istedikleri kuruluşu kurabilme hakkı güvence altına alınmasına rağmen, Türkiye'de üye olma ve kuruluş aşamasında sendikal örgütlenme işkolu esasına bağlanmış, işyeri ve meslek sendikacılığının önüne geçilmiştir.

Türkiye'deki kayıtlı çalışan işçilerin ezici çoğunluğunun halâ örgütlenme ve dolayısıyla toplu sözleşme kapsamının dışında olduğu ortadadır. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2023 Temmuz Ayı İstatistikleri Tebliği'nde Türkiye genelinde 16 milyon 413 bin 359 işçiden 2 milyon 421 bin 940 işçinin sendika üyeliğinin bulunduğu Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır. Sendikaya üye olmasına karşın toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin oranı ise sadece yüzde 8 civarındadır. Verilerden de görüldüğü üzere Türkiye'de sendikal barajlar (işkolu ve işyeri barajları), anti- demokratik toplu iş sözleşmesi yetki sistemi, işverenlerin sendikalaşmayı engellemesi ve temsil mekanizmasının uygulanmaması gibi nedenlerle toplu iş sözleşmesi kapsamı oldukça düşüktür.

6356 sayılı Kanunun yetki başlıklı 41. Maddesi sendikanın toplu sözleşme yapmak için yetki alma koşulunu ikili baraj sistemine bağlamıştır. Faaliyet gösterdiği işkolunda ülke çapında istihdam edilen tüm işçilerin en az %1'ini üye kaydedebilmiş olan işçi sendikası ilk koşulu aşmış olmakta ve eğer toplu iş sözleşmesi bağtlanacak yer işyeri ise, başvuru tarihinde o işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını, toplu sözleşmeye konu olan yer bir işletme ise %40'ını üye kaydetmesi hâlinde bahsedilen işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir hükmü getirilmiştir. %1 iş kolu barajı bir ön koşul niteliğindedir. Nitekim bu barajı aşamayan sendika bir işyerinde işçilerin tamamını üye yapsa dahi toplu pazarlık yetkisine sahip olamamaktadır. Kuşkusuz bu koşullar ve işkolu sendikacılığı sınırlaması sendika hakkı ve özgürlüğünü ihlal etmektedir. Öyle ki; toplu iş sözleşmesi yetkisi ile amaçlananın işveren ve devletin etkisinden bağımsız pazarlık gücünün sağlanması olduğu dikkate alındığında, iş kollarının birleştirilmesi sonrası ortaya çıkan durumun toplu pazarlık hakkının teşviki yerine örgütlü bir kısım sendikanın doğrudan dışlanması sonucunu doğurmaktadır. Güçlü sendikacılık adına yapılan düzenlemeler ve benimsenen model ile çok sayıdaki sendika toplu sözleşme bağtlama olanağından, işçileri de toplu sözleşme hakkından yoksun bırakmaktadır. Nitekim tebliğdeki verileri işkolu barajı açısından incelediğimizde 20 işkolunda bakanlık kayıtlarına göre yer alan 227 sendikadan 59'unun bulunduğu işkolunda barajı aştığı görülmektedir. Buna karşılık 168 sendika ise yasada belirtilen %1'lik işkolu barajının altında kalmaktadır.

Bunun yanı sıra yetki sürecinde yetkiye dair yapılan itirazların sonucunda bekletici sürelerin hayli büyük engellere ve hak mağduriyetlerine yol açtığı da görülmektedir. Çalışma Bakanlığı'nın elindeki resmi verilere göre Çalışma Bakanlığı'na verilen yetkiye itiraz ciddi mağduriyetler yaratmaktadır. Uygulamada karşılaşılan durumlar göstermektedir ki işverenlerce açılan yetkiye itiraz davalarında; itirazın yetki işlemlerini durdurması işverenlere genellikle sendikasızlaştırma ya da en azından bu süreçte sendikayı baskı altına alma, sürecin ilerlemesine müdahale etme şansı tanımaktadır. İşyerinin ya da işletmenin kapsamına, üye sayılarına dair itirazların yanı sıra bekleme süresini uzatmak amacıyla bu itirazların yetkili olmayan iş mahkemesine yapılması suretiyle yasada belirtilen itirazın yetki işlemlerini durdurması ifadesi amacının dışında kullanıma açıktır. Bu bekletici süreler boyunca işverenin her türlü baskı ve müdahalesi sendikanın örgütlenme gücünü düşürmekte ve mahkeme sendika lehine karar verip dava kazanılsa dahi toplu sözleşmenin kapsadığı kişi sayısı ciddi oranlarda düşüş yaşayabilmektedir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi, birçok kararında yetki tespitine itiraz davasının 4 yıl ve 9 yıl içinde karara bağlanmasının, davanın makul süre içinde sonuçlandırılmadığı anlamına geleceğini bu uzun süreler içinde sendikanın sendikal haklarını

kullanamamış olmasının, aynı zamanda sendikaya üye olan işçilerin de toplu iş sözleşmesi korumasından mahrum bırakılmasının Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkını ihlâl ettiği sonucuna varmıştır.

Bu çerçevede Türkiye'de hükümetle uyumlu bir sendikacılık anlayışının ortaya çıktığı, işçi ve emekçi hakları açısından eşit bir düzenin, dolayısıyla da ideal bir demokrasi ortamının varlığından söz etmenin mümkün olmadığı görülmektedir.

Uluslararası düzenlemelerde ve Anayasa m. 51'de pozitif dayanağını bulan sendika hakkı, örgütlenme özgürlüğü bir insan hakkı olarak nitelendirilmekte ve sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının bir bütün oluşturduğu kabul edilmektedir. Demokratik toplumların vazgeçilmez unsurlarından olan sendikaların da en önemli işlevi toplu iş sözleşmesi yoluyla çalışanların hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. Sendikanın tüzel kişi olarak Anayasa'da öngörülen amaç dahilinde faaliyette bulunması için gerekli hukuki yapının sağlanması devlet bakımından bir ödev oluşturur ve sendikal örgütlenmenin amacı bakımından çekirdek unsur, toplu pazarlık hakkının sağlanmasıdır. Toplu pazarlığın teşvikindeki ilk adım ise örgütlenmenin önündeki yasal ve fiili engellerin kaldırılması, bireysel sendika özgürlüğünün korunması iken ikinci adım bu yapının mümkün olduğunca çok sayıda çalışanın toplu sözleşme sisteminde yer almasını sağlayacak nitelikte oluşturulmasıdır.

Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamının artması için çözümün sendikal barajların kaldırılması, yetki sisteminde referanduma geçilmesi, sendikal güvencelerin arttırılması ve teşmil sisteminin uygulanması, iş kolu sendikacılığı dayatmasından vazgeçilmesi, işçinin özgür iradesiyle sendikasını seçebileceği, sendikalarını yönetebileceği ve o toplu pazarlık üzerinde kendisini layıkıyla temsil edeceği sistemin oluşturulması olduğu açıktır.

Kanun teklifimiz ile; %1'lik iş kolu barajının kaldırılması, işverenin yetkiye itiraz hakkının kaldırılması, iki sendika arasındaki yetki uyuşmazlığı durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce yapılacak bir referandum ile sürecin çözümlenmesi yoluna gidilmesi, sendikal güvencelerin arttırılması ve teşmil sisteminin uygulanması, 6356 Sayılı STİS yasasında işverenin çoğunluk ve yetki tespitini engellemek adına yaptığı keyfi tutumlara ağır yaptırımların getirilmesi, sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde ilgili bakanlık olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca teftişlerde bulunularak sendika karşıtı tutum ve davranışları engellemeye yönelik idari ve cezai düzenlemeler yapılması, sendika seçme özgürlüğüne aykırı bir düzenleme ve uygulama olan, işçileri belirli sendikalara mahkûm eden ve yeni kurulacak sendikaların önünü kesen uygulamaların engellenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde teklifi ile; iş yerlerinde faaliyet gösteren sendikaların Ekonomik ve Sosyal Konseye üyelik şartı kaldırılarak tüm sendikalara faaliyet serbestisi tanınması amaçlanmaktadır.

MADDE 2- Madde teklifi ile; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, faaliyet gösterdiği işkolunda ülke çapında istihdam edilen tüm işçilerin en az yüzde birini (%1) üye kaydetme şartının kaldırılması ile çok sayıdaki sendikanın toplu sözleşme yapma olanağına kavuşması, işçilerin de toplu sözleşme hakkından yoksun bırakılmaması, işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihindeki en çok üyesi olan sendika yerine işçiler tarafından oylama ile en çok tercih edilen sendikaya yetki verilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 3- Madde teklifi ile; işverenlerce yasal hak kullanmakla izah edilemeyecek bir şekilde, hiçbir hukuki delile dayandırılmadan, salt yetki işlemlerini ve dolayısıyla da toplu iş sözleşmesi süreçlerini sürüncemede bırakmak ve sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılan yetki tespit davasının kaldırılarak hem sendikaların hem de sendikalara üye işçilerin haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için işverenlerin yetkiye itiraz hakkının kaldırılması amaçlanmaktadır.

MADDE 4- Madde teklifi ile; işverence sendikanın toplu iş sözleşmesi çağrısına cevap verilmemesi durumu açıklığa kavuşturularak cezai şarta bağlanması amaçlanmaktadır.

MADDE 5 - Madde teklifi ile; yukarıdaki maddeler ile getirilen düzenlemelerden mevcut sendika ve toplu sözleşme anlaşmalarının zarar görmemesi için geçici hüküm getirilmiştir. Ayrıca, yukarıdaki düzenlemelere paralel olarak Bakanlıkça yapılacak yönetmelik değişiklikleri düzenlenmiştir.

MADDE 6- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

**6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNDA
DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- (1) 18.10.20212 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen" ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 2- (1) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla" ibaresi ve beşinci fıkrasında yer alan "yüzde birinin" ibaresi yürürlükten kaldırılmış ve üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce grev oylamasında uygulanan esaslar ve prosedürler esas alınarak bu kanunun 61 inci maddesindeki oylama usulüne başvurulur."

MADDE 3- (1) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yetki İtirazı başlıklı 43'üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan;

- a) "veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren;" ibaresi,
- b) İkinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmış,
- c) Dördüncü fıkrasında yer alan "işçilerin en az yüzde birini" ibaresi "işçilerden yeter sayıda" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 4- (1) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu görüşmeye çağrı başlıklı 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasına aşağıdaki ikinci cümle eklenmiştir.

"Çağrıyı yapan taraf bu süre içerisinde çağrısına cevap almazsa durum on beş gün içinde Bakanlıkça tespit edilir ve ilgililerce mahkemede dava yolu ile cezai yaptırım talep edilebilir."

MADDE 5- (1) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 8- (1) Bu maddenin yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları Bu Kanunun 41 inci ve 43'üncü maddesindeki mülga hükümlere göre sonuçlandırılır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girişini takip eden üç ay içinde yetki tespiti ile ilgili yeni usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelik değişikliği ile düzenlenir.

(3) Sendika tercih oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

MADDE 6- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.