



TBMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 11738

Tarih : 30.04.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

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

Cengiz ÇİÇEK
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 2-5-2025	Esas No: 2/3081

TBMM KANUN AKI KARARLAN BSK LIGI
30 Nisan 2025
Numara.

TBMM GENEL EVRAK
30 Nisan 2025
No: 1621632

GENEL GEREKÇE

Toplu olarak kullanılmasından dolayı kolektif sosyal haklar arasında yer alan sendika hakkı; bir devlete sosyal niteliğini veren demokratik haklar arasında yer almaktadır. 19. yüzyılda geniş işçi kitlelerinin haklarını topluca koruyabilmek amacıyla örgütlenmesi sonucunda ortaya çıkan sendika hakkı, günümüzde çağdaş demokratik devletin vazgeçilmez unsurlarından biri olmuştur. Türkiye’de toplu iş ilişkileri alanında yapılan ilk düzenleme, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununda yapılmıştır. Temelde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen ve grev ve lokavt yasağını benimseyen 3008 sayılı Kanun; toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, işçi temsilciliklerinin seçimi ve tahkime ilişkin toplu iş ilişkileriyle ilgili bazı düzenlemelere de yer vermiştir. Ancak, işçi ve işveren sendikalarının kurulması, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü ve rekabete dayalı sendikacılık ilkesi gibi örgütlenme özgürlüğünün çeşitli unsurları ilk kez 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Sendikalar Kanununda düzenlenmiştir. Sosyal devlet ilkesini benimseyen 1961 Anayasası; sendika kurma özgürlüğüne, toplu sözleşme özerkliğine ve grev hakkına anayasal güvence getirmiştir. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanununda, sendikaların kurulmasında ve üyelikte serbestlik ve ihtiyarilik ilkeleri güvence altına alınmış; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda ise; toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ilk kez düzenlenmiştir.

12 Eylül 1980 askeri darbesi ile birlikte Türkiye’de işçi sınıfının mücadelesinin bastırılması ve sendika ile konfederasyonların kapatılmasıyla başlayan süreçte sendika sayıları azaltılmış ve sendikalar merkezleştirilmiş; çıkarılan 2822 sayılı 1983 tarihli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile menfaat grevleri haricindeki tüm grev türleri yasa dışı hale getirilmiş, işçi sınıfının eylemlilikleri, güçsüzleştirilmiştir. ILO normlarına uyum sağlamak amacıyla, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda 1995, 1997, 2002, 2003, 2005, 2007 yıllarında tedrici değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca, bu Kanunlarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda, işçi ve işveren konfederasyonları arasında 26/06/2001 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. On yılı aşkın süren birçok taslak ve tasarı çalışmaları, sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile sonuçlandırılmıştır. Günümüzde ise 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, anayasal ve uluslararası bir insan hakkı olarak sendika üyesi olma hakkının kullanımının önüne geçmektedir.

Türkiye’de sendikal barajlar (işkolu ve işyeri barajları), anti- demokratik toplu iş sözleşmesi yetki sistemi, işverenlerin sendikalaşmayı engellemesi ve teşmil 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 bağlanacak yer işyeri ise, başvuru tarihinde o işyerinde çalışan işçilerin yarısından 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 bağitleme olanağından, işçileri de toplu sözleşme hakkından yoksun bırakmaktadır Bunun yanı sıra yetki sürecinde yetkiye dair yapılan itirazların sonucunda bekletici sürelerin hayli büyük engellere ve hak mağduriyetlerine yol açtığı da görülmektedir. 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.

Evrensel ve Anayasal bir hak olan sendikalaşma hakkı Türkiye’de bir yandan 6356 sayılı Kanundaki antidemokratik hükümler bir yandan da işverenlerin keyfi tutumları nedeniyle engellenmeye devam ediyor. İş güvencesi hükümlerinin yetersiz olması nedeniyle sendikalara üye olan işçiler baskı ve işten çıkarma uygulamalarıyla karşı karşıya kalıyor. Sendikalaşabilen işçiler de toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamıyor. Anayasal ve evrensel bir hak olan sendikal hakların önünde çok sayıda yasal ve fiili engel vardır. Toplu iş sözleşmesi hakkı kanuni ve fiili engellerle kullanılamaz haldedir. Grev hakkı ise 'erteleme' adı altında yasaklamalarla yok ediliyor. Anayasa’da ve Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde yer alan sendikal haklar, yasal ve fiili engeller nedeniyle kullanılamıyor.

Bütün bu nedenlerle ; %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 çözülmesi yoluna gidilmesi, sendikal güvencelerin artırılması ve teşmil sisteminin uygulanması, 6356 Sayılı Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasında işverenin çoğunluk ve yetki tespitini engellemek adına yaptığı keyfi tutumlara ağır yaptırımların getirilmesi, sendikal örgütlenmenin olduğu iş yerlerinde ilgili bakanlık olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca teftişlerde bulunularak sendika karşıtı tutum ve davranışları engellemeye yönelik idari ve cezai düzenlemeler yapılması amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1: Madde teklifi ile; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, faaliyet gösterdiği iş kolunda ülke çapında istihdam edilen tüm işçilerin en az yüzde birini (%1) üye kaydetme şartının kaldırılması ile çok sayıdaki sendikanın toplu sözleşme yapma olanağına kavuşması, işçilerinde 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 2: Madde teklifi ile; iş yerlerinde faaliyet gösteren sendikaların Ekonomik ve Sosyal Konseye üyelik şartı kaldırılarak tüm sendikalara faaliyet serbestisi tanınması amaçlanmaktadır.

MADDE 3: Madde teklifi ile; 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: Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5: Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

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

MADDE 1- (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 2- (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 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- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.