

# ULUSLARARASI NORMLAR BAĞLAMINDA SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN DEĞERLENDİRİLMESİ

**Pir Ali KAYA**  
*Uludağ Üniversitesi*

## **GİRİŞ**

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, AB ve ILO'nun 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na yönelttiği eleştiriler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Özellikle AB'nin Türkiye hakkında hazırladığı ilerleme raporları ILO Uzmanlar Komitesi ile Sendika Özgürlük Komitesinin Türkiye hakkında vermiş olduğu kararlar belirleyici rol oynamıştır.

Kanun'un kabulü, ILO denetim organlarının 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler dayanarak Türk hukukuna yönelttiği eleştirilere dayanmaktadır. Yasa koyucu, öncelikle bu eleştirileri 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda kısmi değişiklikler yaparak bertaraf etmek istemiştir. Ancak söz konusu kanunlarda ILO normlarına aykırı yer alan birçok hüküm aynı zamanda 1982 Anayasası'nda da yer aldığı için ciddi bir değişikliğe fırsat vermemiştir. Dolayısıyla yapılan değişiklikler ILO denetim organlarını tatmin etmemiştir. Bu yüzden Türkiye Konferans Aplikasyon Komitesi'nde zaman zaman çok ciddi sıkıntılar yaşamıştır. Türkiye ILO ilişkileri 1980'den 2000'li yıllara kadar ILO denetim organlarının gölgesinde devam etmiştir. Türkiye'nin 2005 yılında AB ile müzakere sürecine girmesi ile beraber sendikal hak ve özgürlükler alanında eski kanunla bu ilişkiyi yürütme yerine yeni bir kanunun yapılması niyeti ön plana çıkmıştır. Bu düşünce temelinde 2006 yılından itibaren değişik bilim komisyonlarına kanun taslağı hazırlanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, en son 2009'da kurulan Bilim Komisyonu'nun hazırladığı kanun taslağının sosyal taraflarla üçlülük temelinde yapılan çeşitli toplantılar neticesinde belli bir uzlaşma zemininde 18.10.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş ve 01.11.2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

6356 sayılı Kanun'un ILO'nun ve AB Genişleme Komitesi'nin 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yönelttiği eleştirilere bütünüyle cevap verdiğini dolayısıyla uluslararası düzeydeki beklentileri tamamen karşıladığını söylemek mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun sendika üyeliği, sendika kuruculuğu, yöneticinin teminatı, işyeri sendika temsilcisinin teminatı, sendikaların denetimi, sendikaların faaliyetleri ve işleyişleriyle ilgili olmak üzere örgütlenme özgürlüğü hakkının kullanımı alanında önemli sayılabilecek düzenlemeler yapmıştır. Buna mukabil toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının kullanımı alanında; özellikle toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve kapsamı, yetki ve iş uyuşmazlıklarının önemli bir boyutunu oluşturan grev hakkının kullanımı alanında özgürlükçü bir tutum ortaya koyamamıştır. Daha önce ILO de-

netim organlarının eleştirii yönelttiği, çifte baraj, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi ilkesi, yetki süreci, grev yasakları ve grev ertelemeleri hususunda ciddi sayılabilecek bir düzenlemeye gitmemiştir. Dahası Türk Endüstri İlişkileri Sistemini kilitleyen 2822 sayılı Kanun'daki hak daraltıcı yapıyı aynen korumuştur.

Sendikal hak ve özgürlükler başta İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi olmak üzere temel insan hakları belgeleri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Temel Haklar Şartı ve ILO'nun Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Özgürlüğü Hakkının Korunması Hakkındaki 87 sayılı Sözleşmesi ile Teşkilatlanma ve Toplu Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkındaki 98 sayılı Sözleşmelerde ifadesini bulan temel insan haklarıdır. ILO'nun norm denetim organları olan Uzmanlar Komitesi ile Sendika Özgürlüğü Komitesi vermiş oldukları kararlarla, sendika özgürlüğü, serbest toplu pazarlık, toplu sözleşme hakkı, iş uyuşmazlıkları çözümü başta olmak üzere sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamını belirleyen derin bir içtihat oluşturmuşlardır. ILO değişik zamanlarda yayınladığı raporlarda, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını çalışma ilişkilerinde kalıcı bir barışın sağlanmasında ve toplumsal hayatta sosyal adaletin elde edilmesinde belirleyici bir unsur olarak görmüştür.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu genel gerekçesinde Kanun'un kabulü iki temel nedene dayandırılmıştır. Bunlardan birincisi 2010 yılında 5982 sayılı Kanun'la Anayasa'da yapılan değişikliğin sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkardığı çalışma ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınmasını kaçınılmaz kıldığı ifade edilmiştir. İkincisi ise ILO ve AB'nin yıllardan beri 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yönelttiği eleştirileri dikkate alarak sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkını; ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleriyle Avrupa Sosyal Şartı'nı dikkate alarak, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemek olarak belirtilmiştir.

Yukarıda ifade edilen nedenlerden dolayı bu çalışma ele alınırken, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun hedeflendiği gibi uluslararası normlara tepki verip vermediği incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; örgütlenme hakkı ve özgürlüğü, sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi, sendikal teminatlar, sendikal faaliyetler, serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından, Avrupa Konseyi ve AB'nin kabul ettiği sendikal hak ve özgürlükler alanındaki temel belgeleri ile ILO'nun sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen 87 ve 98 sayılı temel sözleşmeleri başta olmak üzere toplu sözleşmeyi düzenleyen 154 sayılı Sözleşme, toplu pazarlık ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını düzenleyen 91, 92 ve 163 sayılı Tavsiye Kararları dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır.

Ayrıca ILO'nun denetim organlarının sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı alanında vermiş olduğu kararlardan yararlanmıştı.

## **I. SENDİKA KURMA HAKKI VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ AÇISINDAN**

Anayasa'nın 51. maddesi ile teminat altına alınan sendika kurma hakkı ve örgütlenme özgürlüğü ilkesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenirken uluslararası normlara aykırı bir şekilde kapsamı daraltılarak düzenlenmiştir (Kutal, 2013: 136; Gülmez, 2013: 15). 6356 sayılı Kanun her ne kadar, ILO denetim organlarının eleştirilerini dikkate alarak sendika kuruculuğu (m. 5) ve sendika üyeliği (m. 22) için kısmi olumlu düzenlemelere yer vermiş (Özveri, 2012: 41) ise de sendikanın tanımını yapan m. 2/f. 1 (f, g) ve kuruluş serbestisini düzenleyen m. 3/f. 1 ILO'nun 1948 tarihli "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşmesi"nin 2. maddesine aykırı düzenlemeler içermektedir.<sup>1</sup> Şöyle ki 6356 sayılı Kanun'un m. 2/f. 1(g)'ye göre "*sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş(lardır).*" Kanun'un m. 3/f. 1'e göre ise "*kuruluşlar, bu kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları iş kolunda faaliyette bulunur.*" hükmüne yer vermiştir. Her iki düzenlemede de iş kolu temelli bir örgütlenme özgürlüğü öngörülmektedir (Şahlanan, 2013a: 15). 6356 Sayılı Kanun'daki bu düzenlemeler ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nin 2. maddesi ile AB Sosyal Şartı'nın 5. maddesine aykırı düşmektedir. 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine göre "*Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*" ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi verdiği kararlarda bu maddeyi yorumlarken "**istedikleri kuruluşları kurma hakkının**" işçilerin kendi istedikleri türde örgütleri kurma hakkını kapsadığını; isterlerse işyeri, mesleki, işkolu, bölgesel veya başkaca kriterlere göre sendika kurabileceklerini ifade etmiştir (ILO, 2012: 6; Alpagut, 2013, 120; Kutal, 2012: 160-161).

Avrupa Sosyal Şartı'nın "Örgütlenme hakkı" başlığını taşıyan m. 5'e göre, "*Sözleşmeci taraflar, tüm işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedeleyecek mahiyette olmamasını yahut zedeleyecek şekilde uygulanmamasını sağlamayı üstlenirler.*" AB Sosyal Şartı'nın 5. maddesinde ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesi'nin 2. maddesinde olduğu gibi örgütlenme hakkının kullanılmasında "*serbestlik ilkesi*" benimsenmiştir. 1950 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen ve 1953 yılında yürürlüğe giren Avrupa İnsan

<sup>1</sup> DİSK'in talebi üzerine ILO'nun Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Hakkında Yaptığı Değerlendirmeler için bkz. ILO, 2012a: 1.

Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi,<sup>2</sup> Sosyal Şart'ta olduğu gibi örgütlenme özgürlüğü oldukça kapsamlı düzenlenmiştir. Benzer bir düzenleme Avrupa Birliği'nin 2000 yılında kabul ettiği, AB Temel Haklar Şartı'nın 12. maddesinde<sup>3</sup> yer almaktadır. Belirtelim ki 6356 Sayılı Kanun'un 2. ve 3. maddelerinde yer alan işkolu esasına göre örgütlenme ilkesi AB Sosyal Şartı'nın 5. maddesi ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. maddesinde yer alan serbest örgütlenme hakkına da aykırı düşmektedir (Çil, 2010: 60; Alpagut, 2013: 115-116).

Öte yandan 6356 Sayılı Kanun'un m. 2/f. 1(i) bendi üst kuruluş olarak sadece "konfederasyonları" kabul etmektedir. Kanun'un tanımlar maddesi ile yapılan düzenleme ile örtülü olarak konfederasyon dışındaki üst kuruluşların kurulması yasaklanmaktadır. Bu düzenleme ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesi'nin m. 7'ye aykırı düşmektedir. 87 Sayılı Sözleşme'ye göre "*çalışanların ve işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2,3 ve 4. maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlandıracak nitelikte koşullara bağlanmaz.*" Sözleşmenin bu maddesi üst kuruluş olarak açıkça konfederasyonların yanında federasyonu da kabul etmektedir. Ayrıca sözleşmenin 2, 3 ve 4. maddelerine yaptığı atıfla federasyon ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanmasında "serbestlik ilkesini" benimsemektedir (ILO, 2012: 2). Sendika Özgürlüğü Komitesine göre, "*87 Nolu Sözleşme'nin 2. maddesinde açıklanan işçilerin kendi istedikleri örgütleri kurma ve onlara katılma hakkına sahip olacakları ilkesi, örgütler için kendi başlarına, kendi tercih ettikleri federasyon ve konfederasyonları kurma ve onlara katılma hakkını ifade eder (ILO, 1985: parag. 506; ILO, 2009: parag. 1136- 1137).*" "*Federasyonlar veya konfederasyonlar kurma ihtiyacının hissedilip hissedilmediği sorusu, bunları kurma hakları yasal olarak tanındıktan sonra, yalnızca işçilerin ve onların örgütlerinin kendileri tarafından belirlenecek bir meseledir*" (ILO, 1985:para. 508).

## II. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ AÇISINDAN

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendika üyeliğinin kazanılması (m. 22) ve sona ermesini (m. 25) noter şartına dayandıran ilkesini, ILO'nun Denetim Organları'nın eleştiri-

<sup>2</sup> Madde 11'e göre, "Herkes barışçıl nitelikli toplanma özgürlüğünü ve menfaatlerini korumak için sendikalar kurmak ve sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere, başkalarıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hakların kullanımına, ulusal güvenlik ya da kamu emniyeti yararı için düzenliğin ya da suçun (suç işlenmesinin) önlenmesi için, sağlığın ya da ahlakın korunması yahut başkalarının haklarının ve özgürlüklerinin korunması için yasa tarafından öngörülen ve bir demokratik toplumda gerekli olanlardan başka hiçbir kayıtlama getirilemeyecektir. Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis örgütü ya da devlet idaresi mensupları tarafından kullanılmasına hukuka uygun sınırlamalar getirilmesini engellemeyecektir" (AİHS, 2010: 12).

<sup>3</sup> Madde 12'ye göre, "Herkes barışçı bir şekilde toplanma ve özellikle politik, sendikal ve toplumsal alanda her düzeyde dernek kurma hakkına sahiptir. Bu özgürlüğe herkesin çıkarlarını korumak için işçi sendikaları kurmak ve bu sendikalara katılmak da dahildir" (AB-THŞ, 2000/C 364/01).

rilerini dikkate alarak terk etmiştir. Ancak yeni kanun sendika üyeliğinin kazanılmasını (m. 17/f. 5) ve üyeliğinin (istifa ve çıkarılma hallerinde) sona ermesinin (m.19/f. 2 ve 4) “**e-Devlet kapısı**” üzerinden gerçekleştirilmesini öngörmüştür (Şahlanan, 2013: 21; Özveri, 2012: 58). Şöyle ki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun m. 17/f. 5’e göre “*Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır, üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.*” Kanun gerekçesinde açıkça belirtildiği gibi “*üyelik işlemlerinde, noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yöntem*” (Kaya, 2013: 506) olarak öngörülen e-Devlet kapısı üzerinden üyelik, toplu sözleşme yapma yetkisini düzenleyen 41. maddenin 7. fıkrasında düzenlenen “*Bakanlık yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.*” hükmü ile birlikte ele alındığında, sendika üyeliğinin kazanılmasında zorlaştırıcı bir nitelik kazanmaktadır. Kanun sistematığının sigorta bildirimlerine dayanması; her şeyden önce sigorta kaydı bulunmayan kişilerin üyelik başvurularının gerçekleşmesine engel teşkil edecektir. Ayrıca kanun, sendika üyeliğini (m. 2) sadece iş sözleşmesi ile çalışanlara vermemektedir. İş sözleşmesi dışında, nakliye, vekalet, eser, komisyon, yayın ve adi ortaklık sözleşmeleri ile çalışan kişilere de bu hakkı tanımaktadır. Sigortalılık ilişkisinin varlığı temelinde e-Devlet sistemi üzerinden başvuru yolu, iş sözleşmesi dışındaki herhangi bir sözleşme ile çalışanların sendika üyeliğini engellemektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesi dışındaki bir sözleşme ile çalışan ve yukarıda isimleri zikredilen çalışanlar grubunun sendika üyeliği mümkün olmayacaktır (Başbuğ, 2012: 174-175; Özveri, 2012: 58-59).

Sendika üyeliğinin sona ermesini düzenleyen m. 19/f. 2 ve 3’e göre her üye e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebileceği, e-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildiriminin elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştırılacağı; çekilmenin sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı esasları kabul edilmiştir. Aynı maddeye göre sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılma kararı yazı ile tebliğ edilir (Narmanlıoğlu, 2012: 142).

6356 sayılı STSK m. 19/f. 1 her ne kadar, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünü teminat altına almış olsa da e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak işlemlerin, kişinin PTT üzerinden aldığı bir şifre ile gerçekleştirmesi ve sistemin sendika ile üye arasına kamu otoritesini sokması ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırı düşmektedir (Özveri, 2012: 60; Alpagut, 2013: 123). 87 sayılı Sözleşmenin m. 3/f. 2’ye göre “*Kamu makamları, bu hakkı sı-*

nırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahalelerden sakınmalıdırlar” denilerek örgütlenme hakkının (bu hakkın içinde sendikaya üye olma hakkı da vardır) kullanılmasında kamu makamlarının müdahalesini sınırlamaktadır. Nitekim, Sendika Özgürlüğü Komitesi verdiği kararlarda, kayıt prosedürüne ilişkin formaliteler eğer yetkili kamu makamına az ya da çok takdir yetkisi veriyor ise sendika hakkına karşı ciddi bir engel teşkil ettiğini ileri sürmekte ve bu durumun da 87 sayılı Sözleşmenin ihlalini oluşturduğunu ileri sürmektedir (ILO, 1985: paragraf. 281). Öte yandan DİSK’in talebi üzerine ILO’nun, 6356 sayılı Kanun Tasarısı üzerinden yaptığı değerlendirmede, m. 17 ve m. 19’da öngörülen e-Devlet sisteminin kullanılmasıyla yeni zorlukların getirildiği; üyeliğe ilişkin bilgilere işverenler dahil herkesin ulaşabilir olması durumunun sendika üyelerinin veya sendikaya üye olmak isteyen işçilerin 98 sayılı Sözleşmeye aykırı olarak sendika karşıtı eylemlere maruz kalma ihtimali söz konusu olduğunu ifade etmiştir (ILO, 2012b: 4).

### III. SENDİKAL TEMİNATLAR AÇISINDAN

#### 1. Sendika Yönetiminin Teminatı Açısından

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 23. maddesi işçi kuruluşu yöneticiliğinin, 24. maddesi işyeri sendika temsilciliğinin ve 25. maddesi sendika özgürlüğünün güvencesini düzenlemektedir. 6356 sayılı Kanun sendika yöneticiliğinin güvencesini düzenlerken, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre farklı bir yöntem benimsemiştir. Her şeyden önce yönetici kavramını işçi kuruluşu ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri (STSK m. 2/f. 1(i)) ile sınırlı tutmuş ve “**profesyonel yöneticiler**” ile “**amatör yöneticiler**” için farklı güvenceler öngörmüştür. Profesyonel yöneticiler, sendika veya şube yöneticisi olmaları nedeniyle çalıştıkları işyerinden ayrılan yöneticilerdir. Bunlara ilişkin sendikal güvencenin kaynağını Kanun’un 23. maddesi oluşturmaktadır. Sendika veya şubesindeki yöneticilik görevlerinin sona ermesinden sonra ayrıldıkları işyerlerine geri dönebilmelerini ve kıdem tazminatlarını diledikleri zaman alabilmelerini sağlayan güvencedir.

İkinci grupta yer alan amatör yöneticiler ise sendika veya şubesinde yönetici olarak seçildikleri halde, işyerinde o işyerinin işçisi olarak çalışmaya devam etmekte olup ve ücretlerini işverenden alan yöneticilerdir. Bu kişilerin sendika yöneticiliği nedeniyle feshe maruz kalma ihtimalleri yüksektir. Bu yüzden sendika işyeri temsilcilerine sağlanan güvencenin kapsamına alınmışlardır (STSK m. 24/f. 5) (Şahlanan, 2013a: 24-25).

Profesyonel sendika yöneticisinin teminatını düzenleyen STSK m. 23’e göre yönetim kuruluna seçilen işçinin iş sözleşmesi sona ermemekte, askıda kalmaktadır. Yönetici dilerse iş ilişkisini sona erdirerek kıdem tazminatını alacak, isterse yöneticilik görevi sona erdiğinde işyerine geri dönebilecektir. İşverenin geri dönüşü kabul etmemesi (işe başlatmaması) iş ilişkisini sona erdirdiği biçiminde yorumlanacak ve buna ilişkin sonuçlar doğacaktır (Kutal, 2012: 166). Kanun’da ifade edilen “**işverence feshedilmiş sayılır**” (m. 23/f. 2) hükmü, işverence işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi duru-

munda hangi sonuçlar doğuyor ise yöneticinin işe kabul edilmemesi durumunda aynı sonuçlar doğacaktır. Dolayısıyla iş güvencesi kapsamında olan yöneticinin “**işe iade davası**”, iş güvencesi kapsamında olmayan yöneticinin ise “**kötü niyet tazminat davası**” açması mümkün olabilecektir (Alpagut, 2013: 125). Kuşkusuz 6356 sayılı STSK’nun 23. maddesi sendika kuruluşu veya şubesinin yönetim kurulu üyesinin güvencesini oldukça kapsamlı düzenlemektedir. Ancak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 29. maddesi ile yönetici teminatından yararlanan profesyonel denetim kurulu üyelerini kapsam dışı bırakması sendikaların iç işleyişlerini serbestçe belirlemelerine engel teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu durum, 87 sayılı Sözleşme’nin 3. ve 11. maddelerine aykırılık teşkil etmektedir.

## 2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı Açısından

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi işyeri sendika temsilcisinin<sup>4</sup> üstlendiği görevi dikkate alarak özel olarak korumuştur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24 işyeri sendika temsilcileri için temsilcinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi durumunda 4857 sayılı İş Kanunu m. 18-21’de düzenlenen iş güvencesi sisteminden farklı ve özel bir güvence getirmektedir (Şahlanan, 2013(b):146-147). 6356 sayılı STSK m. 24’e göre; “(1) işveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.” Belirtelim ki kanun açıkça “**haklı neden**” kavramını kullandığı için geçerli sebep (4857 sayılı İş K. m. 18) işyeri sendika temsilcisinin iş ilişkisinin sona ermesinde geçerli sayılmayacaktır. Temsilcinin yargı yolu bir işe iade davasıdır. Ancak işverenin fesih için ileri süreceği nedenler 4857 sayılı İş K. m. 25 veya 6098 sayılı TBK m. 435’e uygun düşen bir haklı neden olmak durumundadır (Şahlanan, 2013a: 34-35). Kanun’un m. 24/f. 3’e göre 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 uygulanır. Bu düzenleme ile kanun

<sup>4</sup> İşyeri sendika temsilciliği Türk İş Hukuku’na 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile işçi temsilciliğinin sendika temsilciliğine dönüştürülmesi ile girmiştir. Türk İş Hukuku’nda sendika temsilcilerine 1963’ten beri özel bir iş güvencesi sağlanmıştır. 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda bu durum 2002 yılına kadar sürmüştür. 2002 yılında 4773 sayılı kanunla 1475 sayılı İş Kanunu’nda değişiklik yapılarak bir kısım işçiye iş güvencesi hakkı tanınmış, bu çerçevede işyeri sendika temsilcileri için ayrıca bir iş güvencesi ihtiyacı kalmayacağı düşüncesiyle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Ne var ki 4773 sayılı Kanunla getirilen bu değişiklik 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı Kanun’da aynen düzenlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanunla iş güvencesi kapsamının daraltılması işyeri sendika temsilcisinin güvencesini tartışılır hale getirmiştir. Bu durum hem doktrinde, hem de yargı kararlarında farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kutal, 2012: 167; Şahlanan, 2013: 32-33).

**“mutlak işe iade”** ve işverenin temsilciyi işe almaması durumunda ücret ödeme yükümlülüğü ile oldukça katı bir iş güvencesi getirmektedir. Ayrıca Kanun’da m. 24/f. 4 ve 5’de yapılan düzenlemelerle temsilciye tanınan iş güvencesinin kapsamı genişletilmiştir (Alpagut, 2013: 126-127).

6356 sayılı STSK m. 24’ün işyeri sendika temsilcisi için getirdiği düzenlemeler ILO’nun 135 ve 158 sayılı Sözleşmelerinde öngörülen güvencelere aykırı düşmemektedir. 135 sayılı Sözleşme’nin 1. maddesine göre, *“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”* (Centel, 2004: 461). Sözleşmede yer alan **“etkili korumadan”** anlaşılması gereken temsilcilik konumuna uygun bir iş güvencesidir. 6356 sayılı Kanun’un 24. maddesinde yer alan güvence 135 sayılı Sözleşme’nin ruhuna uygun bir düzenlemedir (Kutal, 2012: 167).

Öte yandan uluslararası düzeyde iş güvencesinin kaynağını oluşturan ILO’nun 158 sayılı Sözleşmesi’nin m. 5/f. 1 (b)’ye göre *“işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak”* fesih için geçerli neden teşkil etmez (Centel, 2004: 572-573), ifadesi hem 4857 sayılı İş Kanunu m. 18/f. 3’de hem de 6356 sayılı STSK m. 24/f. 1’de düzenlenmek suretiyle Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı uluslararası normlara uygun hale getirilmiştir. Nitekim ILO’nun kanun tasarısı üzerinden yaptığı değerlendirmede, temsilcinin teminatı ile ilgili herhangi bir olumsuz değerlendirmede bulunmamıştır (ILO, 2012a: 1vd.). Hal böyle olmakla birlikte, 6356 sayılı STSK m. 27/f. 2’de düzenlenen Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaların işyeri sendika temsilcisi atayabilme hakkı, ILO’nun 135 sayılı Sözleşmesi ile bağdaşmamaktadır (Özveri, 2012: 99). 135 sayılı Sözleşme’nin düzenleme biçiminden, işyeri sendika temsilcisinin sadece toplu iş sözleşmesinin sadece uygulandığı işyerlerinde atandığı veya seçildiği hususunda herhangi bir anlam çıkmamaktadır.

### **3. Sendika Özgürlüğünün Teminatı Açısından**

Türk İş Hukukunda sendika özgürlüğünün teminatı Anayasanın 51. maddesidir. Anayasanın m. 51’e göre *“... Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”* 6356 sayılı STSK (m. 25/f. 5 hariç) Anayasaya ve uluslararası normlara uygun bir düzenleme getirmektedir. Ancak Kanun’un m. 25/f. 5’in getirdiği düzenleme ILO’nun 87,98 sayılı sözleşmelerine ve Anayasanın 51. maddesine aykırılık teşkil etmektedir (Şahlanan, 2013a: 43-44; Kutal, 2012: 138). Esas itibarıyla 6356 sayılı STSK m. 25, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. Maddesi ile paralel düzenlemeler getirmekle beraber, sendika özgürlüğü teminatının bağlandığı yaptırımlarda yeni düzenlemeler getirmektedir. STSK m. 25’in ilk iki fıkrasında; işe alınma, çalışma koşulları veya çalışmaya son verilmesi bakımından sendikal nedenlerle ayırım yapılmayacağı öngörülmüştür. Üçüncü fıkrada sendikal faaliyet güvence altına alınarak, işçilerin 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 çıkarılamayacakları veya farklı işleme tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır. Dördüncü fıkrada, işverenin fesih dışında, 1., 2. ve 3. fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği öngörülmüştür. 2821 sayılı yasanın farklı olarak işe alınma sırasında sendikal nedenle yapılan ayrımcılık hukuki yaptırıma bağlanmıştır (Çelik, 2013: 435; Alpagut, 2013: 128-129; Narmanlıoğlu, 2012: 146-147; Özveri, 2012: 83-84).

Sendikal nedenle feshin yaptırımını düzenleyen 6356 sayılı STSK m. 25/f. 5, bir kısım sendika üyesi işçiyi sendika özgürlüğü güvencesinin kapsamı dışında tutmuştur. 6356 sayılı Kanun'un m. 25/f. 5'e göre,<sup>5</sup> “sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un, 18,20 ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması ve başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.” 6356 sayılı STSK m. 25/f. 5'e göre iş iade davası açabilen işçiler, feshe karşı sendikal tazminattan yararlanabilecektir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, altı aydan kıdemi olanlar, otuzdan az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar ve İş Kanunu kapsamı dışında iş sözleşmesi ile çalışanlar, iş sözleşmeleri sendikal nedenlerle feshedildiği iddiası ile işe iade davası açamayacaktır. Böylece, bu çalışanlar grubu Kanun'un 25.maddesinde getirilen sendika özgürlüğü teminatından yararlanmaları söz konusu olmayacaktır (Şahlanan, 2012(a): 43-44; Alpagut, 2013: 129-130; Kutal, 2013: 138).

6356 sayılı STSK m. 25/f. 5'de yapılan düzenleme ile yukarıda sayılan işçi gruplarının feshe karşı sendikal tazminattan yararlandırılmaması; ILO'nun Denetim Organlarının (Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi)

<sup>5</sup> Bilim Komisyonu'nun teklif ettiği 5. fıkrada “Sendikal nedenden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinin beşinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda İş Kanunu'nun 21. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat yanında ayrıca sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 21.maddeye göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı değildir. İşçinin İş Kanunu'nun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” şeklindedir. Bu düzenleme TBMM'nin ilgili komisyonlarında ufak tefek değişikliklerle aynen geçmiştir. Ancak Meclisteki görüşmeler sırasında iktidar partisine mensup bir grup milletvekili verdikleri bir önerge ile metinde yer alan “**otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın**” ifadesi kanun metninden çıkartılmıştır. Ayrıca önergenin gerekçesinde sendikal nedenle iş ilişkisinin sona ermesi halinde sendikal tazminatın sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler için öngörüldüğü belirtilmiştir (Meclis görüşmeleri için bkz. TBMM, 2012).

raporlarındaki değerlendirmelerinde açıkça görüleceği üzere “örgütlenme özgürlüğünün teminatına ilişkin genel tutumuna ters düşmektedir” (ILO, 2012a: 9 vd.). Ayrıca STSK m. 25/f. 5’deki düzenleme iş güvencesi kapsamında olanlar ve olmayanlar arasında doğrudan ayrımcı bir uygulamaya gittiği için de ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir (ILO, 2013: 191-192). Şöyle ki 87 sayılı Sözleşme’nin 2. maddesi örgütlenme özgürlüğü hakkının kullanılmasında ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. 98 sayılı Sözleşme’nin 1. maddesine göre “1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. -2. Böyle bir himaye bilhassa, a) Bir işçinin çalıştırılmasını bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; b) Bir sendikada üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka bir suretle onu izrar etmek maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.” Belirtelim ki 6356 sayılı Kanun’un m. 25/f. 5, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmediği veya yasa koyucu tarafından değiştirilmediği takdirde gelecek yıllarda, Türkiye’yi ILO’nun denetim organlarının gündemine taşıyacaktır. ILO’nun denetim organlarının raporlarında çalışanların sendikal ayrımcılığa karşı uygun bir korumadan yararlanmaları gerektiği (Alpagut, 2013: 129) sürekli vurgulanmış ve sendikal haklardan yararlanmayı bir insan hakları meselesi olarak görmüştür. Özellikle Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin (SÖK) bu yönde derin bir içtihadı vardır. SÖK’e göre “Örgütlenme özgürlüğü temel insan haklarına ve özellikle insan yaşamına ve kişisel güvenliğe tamamen saygı duyulduğu, bunların teminat altına alındığı koşullarda kullanılabilir” (ILO, 1996: para. 682, 267, 280, 225(c), 726).

#### IV. SENDİKALARIN FAALİYETLERİ VE DENETİMİ AÇISINDAN

##### 1. Serbest Faaliyetler Açısından

6356 sayılı STSK m. 26 kuruluşların faaliyetleri; kenar başlığı altında daha önce 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun m. 32 ve 33’te düzenlenen sendikaların faaliyetlerini tek bir maddede düzenlemektedir. Yeni düzenlemenin önemli özelliği sendika ve konfederasyonların yapabilecekleri “sosyal faaliyetlerin” kanunla değil, kuruluşların tüzükleriyle serbestçe belirlenebiliyor olmasıdır (STSK m. 26/f. 1). Kanun dava ehliyeti açısından da önemli bir değişikliğe gitmiştir. Daha önce 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 32 ile sadece sendikalara tanınan dava ehliyeti, çalışma hayatına ilişkin konularda işçi veya işverenleri temsilen dava açabilme “kuruluşlar” sözcüğü kanuna konulmak suretiyle konfederasyonlara da tanınmıştır (m. 26/f. 2). Ancak 6356 sayılı STSK m. 26/f. 5’de “Kuruluşlar tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamazlar” hükmüyle sendikaların serbestçe yapabilecekleri faaliyet alanları daraltılmıştır. Şöyle ki Anayasa’nın m. 51/f. 1’e göre “çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ...” amacıyla ancak sendikalar veya üst kuruluşların kurulması mümkün olacağından, sendika veya üst ku-

uluslarının tüzükleri Anayasanın bu hükmüne aykırı olamayacaktır. Dolayısıyla sendikalar yapmak istedikleri faaliyetleri tüzüklerinde belirtmek durumundadır. Ayrıca bu faaliyetlerin çalışma ilişkilerindeki ekonomik ve sosyal çıkarlarla ilişkisinin olması gerekmektedir (Çelik, 2013: 501; Sümer, 2013: 212). STSK m. 26/f. 5, bu yönüyle ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesinin 3. maddesine aykırı düşmektedir. 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesine göre “*çalışanların ve işverenlerin örgütleri...yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir*” (Centel, 2004: 187). Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin verdiği bir karara göre “*...sendikaların üyelerinin çıkarlarını korumak ve onlara yardım etmek için sürdürdükleri faaliyetlerle ya da amaçlarıyla ilgili olarak sendikal faaliyetleri kısıtlama yetkisi veren herhangi bir hüküm, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır*” (ILO, 1985: parag. 346).

## **2. Yasak Faaliyetler Açısından**

6356 sayılı STSK m. 26/f. 7'ye göre “*Kuruluşlar (sendika ve konfederasyonlar) siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz*”, m. 9/f. 6'ya göre ise “*Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde kendiliğinden sona erer.*” 2001 yılında 4709 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile Anayasa'nın 51. maddesindeki siyasi yasaklar Anayasa'dan çıkartılmasına rağmen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki (m. 38) kimi siyasi yasaklar aynen 6356 sayılı STSK'ya taşınmıştır. Kanundaki düzenlemeler Anayasa'nın 51. maddesindeki amaç unsuru birlikte ele alındığında sendikaların siyasi katılım haklarını sınırlandırmıştır (Sümer, 2013: 212; Çelik, 2013: 501). SÖK'e göre “Sendikal hareketin normal gelişiminin menfaati için Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 35. Oturumunda (1952) kabul edilen sendikal hareketin bağımsızlığı kararında beyan edilen, bir sendikal hareketin temel ve kalıcı görevinin işçilerin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmeleri olduğu ve sendikalar ulusal hukuka ve kendi ülkelerinin uygulamalarına uygun olarak üyelerinin kararıyla ekonomik ve sosyal amaçlarını geliştirme doğrultusunda vasıta olarak bir siyasi partiyle ilişki kurmaya ya da Anayasaya uygun siyasi eyleme girişmeye karar verdiğinde, bu tür siyasi ilişkilerin ya da eylemlerin, ülkedeki politik değişikliklerden bağımsız olarak sendikal hareketin devamını ya da sosyal veya ekonomik işlevlerini tehlikeye atabilecek bir nitelikte olamaması gerektiği ilkesine saygı göstermesi arzu edilir (ILO, 1985: parag. 353) . SÖK verdiği bir başka kararında “Sendikaların herhangi bir siyasi faaliyetle meşgul olmalarına ilişkin genel bir yasaklama, örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyumlu olmadığı gibi fiilen gerçekçi de değildir. Sendikal örgütler örneğin hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarına ilişkin görüşlerini kamuya açıklamak isteyebilirler” (ILO, 1985: parag.353).

## **3. Sendikaların Denetimi Açısından**

6356 sayılı STSK m. 29'da işçi ve işveren kuruluşlarının mali denetimi düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'a göre kuruluşların denetimi kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde yönetim ve işleyişin gelir ve gider bilançolarının ve bunlarla ilgili

işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir (m. 29/f. 1). Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri en geç iki yılda bir denetim yetkisine sahip “Yeminli Mali Müşavirlerce” yapılır. Denetimin yapılması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (m. 29/f. 2). Kuruluşlar, faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayınlar (m. 29/f. 3). Ayrıca m. 30’da kuruluşların tutmak zorunda olduğu defter ve kayıtlar gösterilmiştir (Çelik, 2013: 503).

6356 sayılı STSK m. 29’da öngörülen mali denetim 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre daha şeffaf ve kamu makamlarının denetiminde olmayan bütün tüzel kişilerin tabi tutulması gereken bağımsız bir denetimdir. ILO denetim organlarının 2821 sayılı Kanun’a yönelttiği eleştirileri dikkate alan 6356 sayılı STSK m. 29, aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğü açısından oldukça önemli bir düzenlemedir (Kutal, 2013: 168; Şahlanan, 2013a: 50). Dolayısıyla 6356 sayılı STSK m. 29/f. 2 ile getirilen yeminli mali müşavir denetimi ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesine uygun bir denetimdir ve ILO’nun uzmanlık organlarının içtihatlarına aykırı düşmemektedir (Kutal, 2012: 168). Gerçekten Sendika Özgürlüğü Komitesi verdiği kararlarda, işçi ve işveren kuruluşlarının mali denetiminin kamu makamlarından bağımsız kişilerce yapılmasını ILO normlarına uygun görmektedir. Örneğin SÖK verdiği bir kararda, “.. sendikaların yönetimi üzerindeki denetim tedbirleri, eğer onlar yalnızca istismları önlemek ve sendikaların kendi üyelerini, fonlarının kötü idare edilmesine karşı korumak için kullanıyorsa yararlı olabilirler. Ancak, bu tip tedbirlerin, bazı durumlarda, 87 No’lu Sözleşme’nin 3. Maddesine aykırı olarak, resmi makamların sendikaların yönetimine müdahale etmesi tehlikesine neden olduğu ve bu müdahalenin örgütlerin haklarını sınırlayabilecek veya onların yasal kullanımını engelleyebilecek bir yapıda olabileceği görülmektedir. Yine de, denetimi yerine getirmek üzere tayin edilen görevli, idari makamların müdahalelerinden bir miktar bağımsız olduğunda ve bu görevli adli makamların denetimine tabi olduğunda böyle bir müdahaleye karşı, bir dereceye kadar bir güvencenin var olduğu düşünülmektedir” (ILO, 1985: para. 332).

## **V. SERBEST TOPLU PAZARLIK VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI AÇISINDAN**

### **1. Toplu Sözleşme Hakkının Dayanakları Açısından**

Serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı örgütlenme hakkında olduğu gibi kaynağını; İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Şartı, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri gibi belgelerden alan bir temel insan hakkıdır (Barnard, 2000: 552). Sendika hakkının bir tarafı örgütlenme özgürlüğünü oluştururken, diğer tarafı ise serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkını oluşturmaktadır. Toplu Pazarlık toplu sözleşmenin müzakere ve çözüm yollarını içermektedir. Kuralları ve şartları bir endüstri ilişkileri sistemini etkileyecek düzeyde, işçi örgütleri ve işverenler tarafından, istihdam şartlarına göre sendika özgürlüğü ilkesi çerçevesinde serbestçe belirlenmektedir (Gernigon, Odero, Guido, 2000: 35-36; ILO, 2012b: 21-22; Valticos, 1979: 79; ILO, 2009: parag. 987-992). Toplu pazarlık,

işverenler, bir veya birden fazla işverenler grubu ile bir veya birden fazla işçi grubu arasında; çalışma koşulları ve istihdam şartlarını, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri, işveren veya işveren örgütü ile işçi örgütü veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenleyen bütün müzakereleri oluşturmaktadır (ILO, 1981: 2). Toplu sözleşme ise “ 1) Bir tarafta, bir veya bir grup işveren ya da işveren örgütü, diğer tarafta işçileri temsil eden kuruluşlar ya da bu kuruluşların yokluğunda ulusal yasalar ve düzenlemeler tarafından yetkilendirilmiş ve seçilmiş işçi temsilcilerinin, çalışma koşullarını ve istihdamı ilgilendiren konularda yaptıkları tüm yazılı anlaşmalara toplu sözleşme denir. -2) Bu tanım, işverenler veya onların temsilcileri tarafından finanse edilen ya da baskı altına alınan herhangi bir işçi kuruluşunu kapsamaz” (K91, m. 2) (ILO, 1951: 1).

ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesine göre, “Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette gerçekleştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır” denilerek, serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının şartları ortaya konulmaktadır. Avrupa Sosyal Şart'ın 6. maddesi ile Avrupa Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesinde yapılan düzenlemelerle toplu sözleşme hakkının etkin bir biçimde kullanılması için serbest toplu pazarlık hakkı ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın m. 6'ya göre “Sözleşmeciler taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla: 1. İşçiler ve işverenler arasında ortak görüşmeler yapılmasını, geliştirmeyi, 2. Gerekli ve uygun olan hallerde, toplu sözleşmeler yoluyla çalışma süresi ve koşullarını düzenlemek amacıyla, işverenler ya da işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında isteğe bağlı görüşmeler yapılması mekanizmasını geliştirmeyi, 3. İş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak üzere uzlaştırma ve isteğe bağlı tahkim için uygun nitelikli bir mekanizmanın kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi üstlenirler; ve 4. Menfaat uyuşmazlıkları hallerinde, işçilerin ve işverenlerin daha önce yürürlüğe giren toplu sözleşmelerden ortaya çıkmış olabilecek yükümlülükler saklı kalarak, grev hakkı dahil toplu eylemde bulunma hakkını tanırlar.” Benzer şekilde AB Temel Haklar Şartı'nın toplu müzakere ve toplu tedbirler kenar başlığını taşıyan 28. maddesi de serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı açısından önemli düzenlemelere yer vermektedir. ABTHŞ m. 28'e göre “Çalışanlar ve işverenler veya onların örgütleri, birlik hukuku ve üye devlet mevzuatı ve uygulamalarına göre uygun seviyede toplu iş sözleşmesi müzakere etme ve imzalamaya, çıkar uyuşmazlıklarında menfaatlerini korumak için grev de dahil toplu tedbirler alma hakkına sahiptir.”

Türk Hukukunda, Anayasa'nın 53. ve 90. maddeleri<sup>6</sup> ile 6356 sayılı STSK ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu, serbest toplu pazarlık ve

<sup>6</sup> 2004 yılında 5170 sayılı kanunda Anayasa'nın 90. maddesinde, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” şeklinde yapılan değişikliklerle temel hak ve özgürlükler alanında Türk Hukuku ile uluslararası antlaşmalar ara-

toplu sözleşme hakkının dayanaklarını oluşturmaktadır. Anayasa'nın 53. maddesine<sup>7</sup> göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” Belirtelim ki Anayasa'nın 53. maddesinde yer alan bu hüküm, 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle gerçekleşmiştir. Anayasa'da yapılan değişikliklerin, AB müzakere süreci, ILO denetim organlarının eleştirileri dikkate alınarak yapıldığı bilinmektedir. Nitekim yapılan değişikliğin kanun gerekçesinde ILO'nun en önemli sözleşmeleri olarak kabul edilen 87, 98 ve 151 sayılı sözleşme hükümlerine uygun ve yıllarca ILO denetim organlarıncı ülkemize yöneltilen eleştirilere son verme gayesiyle yapıldığı ifade edilmiştir (Tuncay, 2010: 154-155; Canbolat, 2013: 56-57). Anayasadaki değişiklikler dikkate alınarak 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Kanun her ne kadar “genel gerekçesinde”<sup>8</sup> açıkça ifade edildiği üzere, ILO normları, AB'ye üyelik perspektifi, ILO'nun denetim organlarının eleştirileri dikkate alınarak serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı getirilmek istendiği ifade edilmiş ise de, Bilim Komisyonu'nun hazırlamış olduğu kanun taslak metni sosyal tarafların (işçi ve işveren örgütleri) baskısıyla, özellikle toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıkları alanında arzu edilen özgürlükçü bir kanun ortaya çıkaramamıştır. Birçok düzenleme ILO ve AB normlarının gerisinde kalarak yeni bir dönemin kapısını açacak reform kanun olmaktan çok, 2822 sayılı TİSGLK'nın maddeleri üzerinde tedrici mahiyetteki düzenlemeleri içeren bir kanun hüviyetini taşımaktadır (Canbolat, 2013: 58-59; Özveri, 2012: 101 vd.).

Öte yandan 6356 sayılı STSK bir kısım çalışanlar grubuna örgütlenme hakkı tanımış olmakla beraber, serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı tanınmamıştır. Örneğin 6356 sayılı STSK m. 2/f. 4'e göre “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerce de Kanun'un ikinci ile altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır”. Kanun'un iki ile

---

sındaki ilişkide uluslararası antlaşmalar üst norm olarak kabul edilmiştir (Canbolat, 2013: 57).

<sup>7</sup> 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasa'nın 53. Maddesinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Özellikle daha önce Anayasa'da yer alan “Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmü Anayasa'dan çıkarılmıştır. Kanun gerekçesinde bu hüküm ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinin 4. maddesinde düzenlenen ve çalışan ile çalıştıranların aralarında serbestçe gönüllü olarak toplu iş sözleşmeleri imzalayabileceklerine ilişkin hükme aykırı olduğu için kaldırıldığı ifade edilmiştir (Tuncay, 2010: 157).

<sup>8</sup> Genel Gerekçede “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 oyna(dığı), mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz(in), ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kal(dığı) bu durumun farkında olarak, Kanun'da sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 Nolu ILO sözleşmeleri dikkate alınarak ...” hazırlandığı ifade edilmiştir (Kaya, 2013: 487-488).

altı arasındaki bölümleri, sendikaların kurulmasını, organlarını, üyelerini, faaliyetlerini ve sona ermesini düzenlemektedir. Yediden sonraki bölümler ise toplu sözleşme hakkı, yetki ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını düzenlemektedir. Dolayısıyla, Kanun'un bu hükmü özellikle çalışma şartları işçi gibi olan **“taşıma sözleşmesiyle çalışan hamallar ile vekalet sözleşmesiyle çalışan ticari mümessiller ve satış sözleşmesiyle çalışan pazarlamacılara”** toplu sözleşme yapma hakkını vermektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkının sadece iş sözleşmesiyle çalışanlara tanınması ILO ve AB normlarına uygun düşmemektedir.

## 2. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri ve Düzeyi Açısından

6356 sayılı STSK m. 2 toplu iş sözleşmesi türlerini; m. 34 toplu iş sözleşmesinin düzeyini ve m. 33 ise toplu iş sözleşmesinin içeriğini tanımlamıştır. Ayrıca m. 33/f. 3'te yapılan düzenleme ile çerçeve sözleşmenin kapsamı belirlenmiştir. 6356 sayılı STSK m. 2, işletme, grup toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşmeyi tanımlamıştır. Buna göre işletme toplu iş sözleşmesi *“ bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu veya kuruluşuna ait aynı iş kolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi”* (m. 2/f. 1(d)), grup toplu iş sözleşmesi *“işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini, işletmeleri kapsayan sözleşmeyi”*(m. 2/f. 1(ç)) ve çerçeve sözleşme ise *“Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen iş ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi”* (m. 2/f. 1(b)) kast eder. İşletme ve grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan anlaşmalardır. Çerçeve sözleşme ise m. 33/f. 3'de içeriği **“mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarıyla”** sınırlı olan işkolu düzeyinde yapılan sözleşmelerdir. Böylece 2822 sayılı Kanun'da sadece işyeri düzeyinde kabul edilen toplu iş sözleşmesini, 6356 sayılı Kanun'da hem işyeri hem de işkolu düzeyinde kabul edilmiştir. Ne var ki 6356 sayılı STSK m. 2 ve m. 34'deki düzenlemeler, toplu iş sözleşmesinin düzeyini ve içeriğini serbestçe belirleme hakkını tanınamaktadır. Özellikle **“çoklu düzeyde”** toplu sözleşme yapma imkanı tanımamaktadır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun da 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi AB ve ILO normları ile bağdaşmayan bir toplu iş sözleşmesi sistemi benimsemiştir (Alpagut, 2012: 27-28; Sayın, 2012: 74-75).

Toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyini belirleyen 6356 sayılı STSK m. 34'e göre *“(1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir, (2) 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. (3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile işveren sendikası arasından birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.”* 6356 sayılı STSK m. 2/f. 1(b) 'de düzenlenen çerçeve sözleşmenin *“Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde”* yapıyor olası ve m.33'te de *“çerçeve sözleşme(nin) tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeler hakkında uygulanması ve (sadece) mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk*

ve istihdam politika(ları) ”ile sınırlı olması durumu AB Temel Haklar Şartı m. 28 ve ILO’nun 163 sayılı Toplu Pazarlık Tavsiyesi’nin 4. maddesine ve ILO’nun denetim organlarının kararlarına aykırı düşmektedir (Kutal, 2013: 142-143; Alpagut, 2013: 130; Sayın, 2012: 74-75). Şöyle ki 6356 sayılı STSK m. 34/f. 2 ve f. 3’te yapılan düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağı sözleşmeci taraflara dayatılmaktadır (ILO, 2012b: 2). Benzer durum çerçeve sözleşme için de geçerlidir. m. 34’teki düzenleme ile çerçeve sözleşmenin içeriğinin daraltılması, m. 2/f. 1 (ç)’deki düzenleme ile Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikalarına sözleşme yapma hakkının tanınması hem serbest toplu pazarlık hakkı ile hem de eşitlik ilkesi ile bağdaşmamaktadır. AB Temel Haklar Şartı m. 28’e göre “*çalışanlar ve işverenler veya onların örgütleri birlik hukuku ve üye devlet mevzuatı ve uygulamalarına uygun seviyede toplu iş sözleşmesi müzakere etme ve imzalama...hakları ...*” vardır.

ILO’nun 1981 tarihli 163 sayılı Tavsiyesi’nin m. 4’e göre toplu iş sözleşmesinin işyeri, işletme, faaliyet alanı, işkolu, bölgesel veya ulusal düzeyi kapsayacak şekilde mümkün olan her düzeyde yapılması için ulusal koşullara uygun düzenlemelerin yapılması öngörülmektedir. Ayrıca yapılacak düzenlemelerin ülkede birçok düzeyde yapılacak toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda müzakereci taraflara toplu sözleşme düzeyleri arasında koordinasyon sağlama fırsatı da vermesi gerekir (ILO, 1981: 1-2; ILO, 2012b: 24-25). SÖK’e göre ; “*98 sayılı Sözleşme’nin 4. maddesinde serbest ve gönüllü toplu pazarlık hakkına göre, pazarlık düzeyinin belirlenmesi tümüyle taraflara aittir. Dolayısıyla pazarlık düzeyi kanun, idari otoritenin kararı veya idari çalışma organının kararına bırakılamaz. İşkolu seviyesinde toplu pazarlık hakkının yasayla sınırlanması sözleşmeye aykırıdır*” (Alpagut, 2013: 131).

### **3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Çifte Baraj) Açısından**

2822 sayılı TİSGLK m. 12/f. 1’de yer alan işçi sendikalarının yetkili sendika olarak toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için işkolunda %10 ve işyerinde yarında fazla üyeye sahip olma zorunluluğu ILO’nun Türk Mevzuatı’na yönelttiği ve ısrarla her yıl yenilediği eleştiriler başında gelmiştir (Kutal, 2013: 142; Alpagut, 2013: 135). 6356 sayılı Kanun hazırlanırken; taslak tasarı safhalarında ve TBMM görüşmelerinde üzerinde en fazla durulan konu baraj sorunu olmuştur. Ancak bütün bu girişimlere rağmen, ILO’nun 98 sayılı Sözleşme’nin 4. Maddesine aykırı bulduğu çifte baraj kriteri 6356 sayılı STSK’unda korunmuştur. STSK m. 41/f. 1’e göre “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüze üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikaları, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*”. Ayrıca Kanun’un sonuna eklenen geçici m. 6’da yapılan düzenleme ile Ekonomik ve Sosyal Konsey’e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına 2016 yılına kadar %1, 2018’e kadar %2 biçiminde işkolu barajının uygulanacağı öngörülmüştür. 6356 sayılı STSK m. 4/f. 1 ile işkolu sayısının düşürülmesi dikkate alındığında, işkolu düzeyinde %1 temsil gücünün aranması bile serbest top-



lu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı için ciddi bir engel teşkil edecektir (Kutal, 2013: 142-143; Özveri, 2012: 115-116).

ILO denetim organları toplu iş sözleşmesi yetkisi için iki kritere dikkat çekmektedir. Bunlarda biri temsil gücüdür. Diğeri ise bağımsızlıktır. ILO'ya göre işkolu barajı, işyeri toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi için aranan yüzde kırk ve yüzde elliden fazlasına dayanan ikili baraj işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasına engel teşkil edebilir. İşçileri temsil eden bir sendika sektör düzeyindeki (işkolu) temsil oranına bakılmaksızın bir toplu iş sözleşmesi yapabilmelidir. Hiçbir sendika gerekli barajı aşmazsa bile en azından kendi üyeleri adına toplu görüşme yapma hakkına sahip olmalıdır (ILO, 2012: 4). SÖK'e göre *"Tek bir pazarlık temsilcisi tayin eden bir sistemde, böyle tayin edilmek için gerekli yüzdede temsil yeteneğine sahip hiçbir sendika bulunmadığı hallerde, toplu pazarlık hakları en azından kendi üyeleri adına, bu birimdeki tüm sendikalara tanınmalıdır"* (ILO,1996: paragraf.320). Öte yandan 6356 sayılı STSK m. 41/f. 5'e göre bir işyerinin hangi işkoluna girdiği ve yetki tespitinin Bakanlıkça yapılması 2822 sayılı TİSGLK paralelinde bir düzenleme olduğu için ILO tarafından 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine aykırı bulunmaktadır. ILO işyerinin girdiği işkolunun tespitinin sosyal tarafların bağımsızlığına inandığı tarafsız bir makam tarafından gerçekleştirilmesini istemektedir (Kutal, 2012: 174-175; Özveri, 2012: 116-117).

#### **4. Toplu Sözleşme Yapma Yetkisine Müdahale Açısından**

6356 sayılı STSK m. 46/f. 1 ve 2'de yer alan yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde karşı tarafa çağrı yapılmadığı takdirde yetkinin düşmesi, m. 47/f. 2'de yer alan İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içerisinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez ve aynı süre içerisinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisinin düşmesi, m. 49/f. 1'de düzenlenen toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantı devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşmadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse taraflardan biri uyuşmazlığı 6 işgünü içerisinde görevli makama bildirmedigi takdirde, işçi sendikasının yetkisi düşer hükmü, m. 50/f. 1'de düzenlenen tarafların arabulucu tayin toplantısına katılmamaları halinde görevli makamın resen resmi listeden arabulucu tayin hakkı, m. 51/f. 1 ve m. 61/f. 3'te düzenlenen grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar çıkması halinde kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde yüksek hakem kuruluna başvurulmadığı takdirde işçi sendikası yetkisinin düşmesi, m. 60/f. 1'de düzenlenen kanuni grevin, uyuşmazlık tutanağının tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde alınması ve alındığı

tarihten itibaren 6 işgünü içinde karşı tarafa bildirilmesi bu süre içerisinde grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi ile m. 63/f 3'te düzenlenen grev erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanmazsa 6 işgünü içinde taraflardan birinin yüksek hakem kuruluna uyuşmazlığın çözümü için başvurmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi, serbest toplu pazarlık hakkını engellemektedir.

ILO uzmanlık organlarına göre yukarıda sayılan müdahaleler, toplu sözleşme sürecini desteklemekten ziyade zarar vermektedir. Bu müdahaleci düzenlemeler 98 sayılı Sözleşme'nin serbest toplu pazarlık hakkına ilişkin 4. maddesi ile bağdaşmamaktadır (ILO, 2012: 4). SÖK'e göre *"toplularlık tarafları arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için tayin edilen kurlar olmalıdır. Ancak bu kurallara başvuru gönüllülük temelinde olmalıdır"* (ILO, 1985: para. 586).

## VI. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ AÇISINDAN

### 1. Arabuluculuk Sisteminin İşleyişi Açısından

6356 sayılı STSK m. 50'ye göre arabuluculuk menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde taraflara yardımcı olmak gayesiyle toplu görüşmeler sırasında veya toplu görüşmelerin anlama ile sonuçlanması halinde grev ve lokavt, veya zorunlu tahkime başvuru kararı alınmadan önce başvurulması zorunlu bir barışçı çözüm yoludur (Sümer, 2012: 51). Dolayısıyla 2822 sayılı TİSGLK'da olduğu gibi 6356 sayılı STSK'da da toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk yalnızca ihtiyari bir çözüm yolu olarak düşünülmemiştir. Taraflar grev ve lokavt kararını almadan önce mutlaka bu zorunlu barışçı çözüm yoluna başvurmak durumundadır. Belirtelim ki barışçı bir uzlaştırma mekanizma olarak öngörülen arabuluculuk sistemi **"gönüllülük"** temeline dayanmadığı için uluslararası normlarla bağdaşmamaktadır.

ILO'nun gönüllülük uzlaştırma ve hakemliğe ilişkin 92 sayılı Tavsiye Kararı'na göre *"Gönüllü uzlaştırma mekanizması ulusal koşullara uygun olarak, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların önlenmesi ve çözümlenmesinde yardımcı olmak üzere uygun hale getirilmelidir"* (m. 1/f. 1). *"Gönüllü uzlaştırma mekanizması katılım temelli olduğu için işçi ve işverenin eşit temsiliyetini içermelidir"* (m. 1/f. 2). Gönüllü uzlaştırma *"(1) Prosedürü hızlı ve ücretsiz olmalı, işlemlere yönelik zaman sınırlamaları ulusal yasalar ve düzenlemelerle en aza indirilmelidir, (2) Prosedürü harekete geçirmek için, uyuşmazlığa konu olan tarafların inisiyatifi ile ya da gönüllü uzlaştırma yetkisinin görevi gereği hüküm geliştirilmelidir"* (m. 1/f. 3) (ILO, 1951b: 1-2). ILO'nun 163 sayılı Tavsiye Kararı'na göre toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü prosedürü taraflara aralarındaki anlaşmazlıkları çözme şansı vermelidir (ILO, 2012b: 33). SÖK'e göre *"Bazı kurallar ve uygulamalar müzakereleri kolaylaştırabilir ve toplu pazarlığın ilerlemesine yardım edebilir. Çeşitli düzenlemeler tarafların örneğin pazarlık birimlerinin ekonomik konumuyla, çok benzer birimlerdeki ücretler ve çalışma koşullarıyla veya genel ekonomik koşullarla ilgili bazı bilgilere ulaşılmasını kolaylaştırabilir. Bununla birlikte endüstrinin her iki tarafı arasında pazarlığı*

kolaylaştırmak amacıyla tasarlanan tahkim veya uzlaştırma mekanizması veya usullerini tesis eden tüm yasalar toplu pazarlık taraflarının özerkliğini temin etmelidir” (ILO, 1996: para. 178 ve 179).

## 2. Zorunlu Tahkim Açısından

Tahkim sistemi prensip olarak tarafların toplu iş uyuşmazlıklarını gidermek için başvurdukları ihtiyari veya bazı hallerde zorunlu olan ve toplu iş uyuşmazlıklarının anlaşma ile neticelenmesine imkan veren barışçı bir yoldur. 6356 sayılı STSK m. 51’de yüksek hakem kuruluna ve m. 52’de özel hakeme başvurma yolu, 2822 TİSGLK’nun aynı yöndeki esasına da bağlı kalınarak tahkim sistemi düzenlenmiştir. Ancak 6356 sayılı Kanun zorunlu tahkime (yüksek hakem kuruluna) resen uyuşmazlığa el koyma imkanı vermemektedir. Tarafların uyuşmazlığın giderilmesi için başvurmasıyla işlemektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 96-97). 6356 sayılı STSK’ya göre grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 işgünü içerisinde işçi sendikası (m. 61/f. 3), grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda m. 50/f. 5’te belirtilen tutanağın tebliğinden itibaren taraflardan biri 6 işgünü içerisinde (m. 51/f. 1 ve m. 62/f. 1), grev ve lokavtın ertelenmesi ve erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan birinin altı işgünü içerisinde yüksek hakem kuruluna başvurması gerekir. Aksi taktirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m. 63/f. 3). Öteden beri Türk iş hukukunda yer alan tahkim sistemi işçi sendikalarının barışçı çözüm yollarıyla toplu iş sözleşmesini bağitlemeleri için bir tehdit (yetkinin düşmesi) mekanizması olarak düşünülmüştür. Ayrıca zorunlu tahkimin çözüme bağlayacağı iş uyuşmazlıklarının alanı oldukça geniş tutulmuştur. Bu durum ILO normlarıyla çelişmektedir.

ILO’ya göre tarafların anlaşması olmaksızın, toplu iş uyuşmazlığının, grev olmaksızın kendilerini bağlayıcı bir hukuki karara dayandığından grev hakkının ortadan kaldırılması için makul gerekçelere dayanmalı ve uyuşmazlık gönüllü tahkimle çözülemeyecek hallerde başvurulmalıdır. ILO denetim organlarına göre toplu iş uyuşmazlığının, zorunlu tahkime götürülebilmesi için, uyuşmazlık neticesinde greve gidildiği takdirde “**Yaşamı, kişi güvenliğini veya nüfusun tamamını veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokacak şekilde temel hizmetlerin kesintiye uğraması gerekir.**” Bu şartlar oluşmuş ise toplu iş sözleşmesinin bağitlanabilmesi için zorunlu tahkim kabul edilebilir bir yöntemdir (Gernigon, Odero, Guido, 2000: 44; ILO, 2012b: 41-42). SÖK’e göre “*Tarafların toplu pazarlık yoluyla anlaşmaya varamadıkları durumlarda zorunlu tahkime başvurulmasına ancak kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmet bağlamında (mesela kesintiye uğraması nüfusun tamamının veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atacak olan hizmetler) izin vermelidir.*” (ILO, 1996: parag. 461)

### **Grev Hakkının Sınırlandırılması (Yasaklanması ve Ertelenmesi) Açısından**

**Grevin Yasaklanması:** 6356 sayılı STSK m. 58/f. 2’ye göre menfaat uyuşmazlığı sırasında işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kanun hükümlerine uygun olarak alı-

nan grev kararı hak grevi olarak tanınmıştır. Ne var ki grev ve lokavt yasaklarını düzenleyen m. 62/f. 1 ve kanun dışı grev sayılan halleri düzenleyen m. 58/f. 3 ile grev ve lokavtın düzenlenmesini düzenleyen m. 63, grev hakkının serbest toplu pazarlık hakkının bir parçası olarak kullanılmasını sınırlandırmaktadır. Şöyle ki 6356 sayılı STSK m. 62/f. 1'e göre "*Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tavsiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan Petro kimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; 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 ve lokavt yapılamaz.*" . Belirtelim ki yasa kapsamına alınan kimi işler ve hizmetler ILO uzmanlık organlarınca kabul edilen "**zorunlu temel hizmetler**" kapsamına girmemektedir. Örneğin petrol üretimi, tavsiyesi, dağıtımı veya Petro kimya işleri ile bankacılık hizmetleri ve şehir içi taşımacılık hizmetleri

ILO'nun denetim organlarının kriterlerine<sup>9</sup> göre zorunlu temel hizmetler kavramının içine girmemektedir. Her ne kadar m. 62'nin gerekçesinde "*grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun belgeleri dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleriyle sınırlandırılmıştır.*" denilmiş ise de ILO sözleşmeleri kapsamında grevin hangi koşul ve durumlarda yasaklanabileceği ILO uzmanlık organlarının yorum ve kararları dikkate alınmamıştır (Kutal, 2012: 175). SÖK'e göre zorunlu temel hizmetler "*Hastaneler, elektrik hizmetleri, su tedarik hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrol hizmetleridir.*" (Alpagut, 2013: 138; Alpagut, 2012: 44-45). Bunun dışında kalan hizmetler grev yasağını meşrulaştıracak nitelikte hayati hizmetler değildir. Dolayısıyla grev yasağı kapsamında değerlendirilemez (ILO, 2012b: 6). Grev yasakları belirlenirken, dar anlamıyla temel hizmetlerin halkın bütününe ya da bir kısmının sağlığını, güvenliğini veya hayatını yakından ve acilen tehdit eden bir aciliyetin varlığı aranmalıdır (Kutal, 2012: 176).

### 3. Siyasi, Genel ve Dayanışma Grevi Yasağı Açısından

6356 sayılı STSK m. 58/f. 3'e göre, "*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.*" Aynı kanun maddesinin gerekçesinde ise "*genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacağı*" ifadesine yer verilmiştir. Belirtelim ki 2822 sayılı TİSGLK m. 25/f. 2'de yer alan "*...siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır*" hükmü 6356 sayılı Kanun'un 58.

<sup>9</sup> ILO'nun denetim organları verdikleri kararlarda 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine dayanarak işçi sendikalarının herhangi bir kısıtlama olmaksızın genel olarak "*yönetim faaliyetlerini düzenleme ve eylem programlarını belirleme*" hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Uzmanlar Komitesi ve SÖK sürekli olarak sendikaların faaliyetleri arasında grev hakkının da bulunduğunu ve bu hakkın zımnen de olsa 87 m. 3'te güvenceye alındığını vurgulamışlardır (Sur, 2012: 164-165).

maddesinde açıkça yer almamaktadır. Ancak kanuni grevin şartları gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı sayılması (m. 58/f. 3) hükmü usule uygun alınmayan bütün grevleri kanun dışı saymaktadır. Ayrıca m. 58'in gerekçesi bu zımni yasağı desteklemektedir. Ne var ki 2010 yılında ILO'nun yapmış olduğu eleştiriler dikkate alınarak 5982 sayılı Kanunla Anayasa'nın m. 54/f. 7'de yapılan değişiklikle "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü Anayasa'dan çıkartılmıştır. Esasen Anayasa'da yapılan bu değişiklikle bir yönüyle öteden beri ILO denetim organlarının Anayasa temelli yasaklara yönelttiği eleştirileri bertaraf etmek diğer yönüyle ise yasa koyucuya bu konuda düzenleme yapabilme serbestisi verebilmesi istenmiştir (Sur, 2012: 165-166; Tuncay, 2012: 154-155; Sayın, 2012: 76-77). Hal böyle olmakla beraber, 6356 sayılı STSK m. 58/f. 3'deki düzenleme maddesiyle birlikte değerlendirildiğinde, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi, yargı kararlarında yasak olmadığı yönünde bir irade ortaya çıkmadığı sürece, zımni bir yasağın kapsamında olduğunu kabul etmek gerekir.

ILO ekonomik ve sosyal politikalara yönelik genel grevler, desteklenen grevin yasal olması koşuluyla dayanışma grevlerini, barışçıl nitelikteki işi yavaşlatma, verimi düşürme ve oturma gibi toplu eylem veya direnişleri grev hakkı içinde değerlendirmektedir (Kutal, 2012: 175-176; Sayın, 2012: 76). SÖK'e göre "Grev hakkı sadece toplu pazarlıkla ilgili uyuşmazlıklarda değil çalışanların ve onların kuruluşlarının gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemleri de kapsamaktadır." (Kutal, 2012: 175). "Bir grevi yasa dışı ilan etme sorumluluğu hükümette değil, ilgili tarafların güvendiği bağımsız bir kurumda olmalıdır." (281th Report case nos.1598, parağ.477). "Genel bir grev yasağı yalnızca şiddetli bir ulusal olağan üstü hal durumunda ve sınırlı bir süre için haklı olabilir" (ILO, 1985: para. 423).

**Grevin Erteleenmesi:** 6356 sayılı STSK m. 63'e göre "(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. - (2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. - (3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer." denilerek karar verilmiş veya başlanmış bir grevin "**genel sağlık**" veya "**millî güvenlik**" sebebiyle Bakanlar Kurulu'na 60 gün süreyle grev veya lokavtı erteleme yetkisi vermektedir. Ayrıca maddenin son fıkrasında yapılan düzenleme ile erteleme süresi içinde uyuşmazlık anlaşma ile neticelenmezse uyuşmazlığın giderilmesi yüksek hakem kurulunca (zorunlu tahkim) karara bağlanması söz konusu olmaktadır. Bu yol işlemediği takdirde işçi sendikasının yetkisi düşmektedir (Sur, 2012: 167; Narmanlıoğlu, 2013: 105-106).

ILO'ya göre “Madde 63 uyarınca bir yasal grevin kamu sağlığı ve ulusal güvenliği tehdit ettiğine karar verilirse grev Bakanlar Kurulu tarafından 60 gün süreyle ertelenebilir. Erteleme süresinin sonunda herhangi bir anlaşmaya varılmazsa, uyuşmazlık yüksek hakem heyetince çözülür. Görünen o ki bu maddenin uygulanması grevi ertelenmesi değil yasaklanması anlamına gelmektedir. Grevin yasaklanmasının ancak zorunlu bir ulusal acil durumda, kelimenin tam anlamıyla hayati hizmetlerde ve devlet adına grev sınırlandırması yetkisini kullanan kamu görevlilerinin bu durumun meşruiyetine inanmaları gerekmektedir... Ayrıca ulusal güvenlik veya kamu sağlığı gerekçeleriyle grevlerin askıya alınması veya iptal edilmesi yetkisi hükümette değil ilgili tarafların güvenine sahip bağımsız bir organa verilmelidir (bununla ilgili bkz. Sendika Özgürlüğü Komitesi vaka no. 2329). Son olarak, grev hakkının yasaklanabileceği bu kısıtlı durumlar, m. 72 ile beraber akıldaki tutulmalıdır. Bu maddeye göre grev hakkının toplumu veya milli servete zarar verecek şekilde iyi niyet kurallarına aykırı kullanıldığı mahkemece tespit edilirse grev durdurulabilir” (ILO, 2012b: 5). SÖK'e göre, erteleme kararını, yürütme organı değil bağımsız bir organ vermelidir. Erteleme süresinin sonunda ise tahkim değil greve gidilmesi esas kabul edilmelidir (Sur, 2012: 168; Alpagut, 2012: 52-53).

## SONUÇ

01.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kabulünde ILO denetim organları ve Avrupa Birliği'ne uyum süreci belirleyici rol oynamıştır. 1980 darbesinden sonra, 1982 Anayasası'nın kabul edilmesi ve bu Anayasa doğrultusunda çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ILO'nun temel sözleşmeleri sayılan 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri'ne aykırı düştüğü için sürekli olarak ILO denetim organlarının eleştirisine maruz kalmıştır. Dolayısıyla Türkiye'nin 1980'li yıllardan beri ILO nezdinde yaşadığı sorunlar, AB uyum sürecinde toplu iş hukukuna ilişkin mevzuatın AB ve ILO normlarına uyumlaştırma gereği, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini'nin tarafı olarak sözleşmeye aykırı uygulamaların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde sonuçlanması, Türk İş Hukuku düzeninde bir takım değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu niyet temelinde 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla 1982 Anayasası'nda sendikal hak ve özgürlükler alanında önemli sayılabilecek değişiklikler yapılarak, yeni bir yasal değişiklik yapmanın önü açılmıştır. Bu tarihsel gerçeklikler nedeniyle kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu önemli yenilikler getirmektedir. Ancak ILO ve AB normlarına tepki verecek nitelikte sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan değişiklikler değildir.

Şöyle ki, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ILO denetim organlarının daha önce eleştirdiği; “işkolu esasına göre örgütlenme”, “yetkide çifte baraj”, “sendika özgürlüğü teminatı”, “zorunlu tahkim”, “grev yasakları” ve “grev ertelemeleri” gibi temel konularda ciddi bir değişiklik yapmamaktadır. Dahası, yapılan yeni düzenlemede, 2821 ve 2822 sayılı kanunlardaki bu husustaki gelenek aynen sürdürülmüştür. Belirtelim ki, bu düzenlemeler ILO'nun ve AB'nin temel normlarına aykırılık teşkil etmektedir. Bununla

beraber, kanun kimi alanlarda olumlu sayılabilecek bazı yenilikler de getirmektedir. Örneğin, “sendika yöneticiliğinin teminatı”, “işyeri sendika temsilcisinin teminatı”, “sendikaların faaliyet ve denetimi” konusunda ILO ve AB normlarına uyum içinde sayılabilecek düzenlemeler getirmektedir. Buna mukabil “sendika üyeliğinin kazanılması” ve “kaybedilmesi” hususunda noter şartı kaldırılmasına rağmen e-devlet kapısı üzerinde üyelik ve yetki tespitinde sigortalılık şartı, toplu sözleşme düzeyi açısından çerçeve sözleşme ile iş-kolu düzeyinde sözleşme yapma hakkı tanınmasına rağmen sözleşmenin içeriğinin boş bırakılması sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ilkeleri açısından ileride yeni sorunlu alanlar yaratacaktır.

Son söz olarak, sendikal hak ve özgürlükler temel insan hakları belgelerinde ifadesini bulan hem “**negatif statü**”, hem de “**pozitif statü**” yönü bulunan haklardandır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bu evrensel haklara tepki vermek gayesiyle kabul edilmiştir. Ancak, Kanun’un genel gerekçesinde belirtilmiş olmasına rağmen bu Kanun uluslararası normları dikkate alınarak hazırlanmamıştır. Özellikle sendika özgürlüğünün teminatı, yetkide çifte baraj sistemi, toplu iş sözleşmesinin düzeyi, zorunlu tahkim, grev yasakları ve grev ertelemeleri gibi temel konularda ILO denetim organlarının, sendikal hak ve özgürlüklerin ihlaline yönelik Türkiye’ye yönelttiği eleştiriler ve AB uyum süreci ile 2010 yılında Anayasa’da yapılan değişikliklerin amacı dikkate alınmadan eski yasalara sadık kalınarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, Kanun’un temel konularda ILO normlarına aykırı düşmesi, gelecek yıllarda ILO denetim organlarının yeniden Türkiye ile ilgilenmesini kaçınılmaz hale getirecektir. Bu sebeplerden dolayı ve Türkiye’nin uluslararası alanda hak etmediği bir muameleyle karşılaşmaması için yukarıda ifade edilen temel konularda uluslararası normlar çerçevesinde yasal değişikliklerin yapılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil (2012) “6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (9) 35.
- Alpagut, Gülsevil (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (2000) 2000/C 364/01.
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (2010) Avrupa Anlaşmaları Serisi No. 5, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yazı İşleri Müdürlüğü.
- Başbuğ, Aydın (2012) “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 28.
- Barnard, Catherine (2000) *EC Employment Law*, Second Edition, Oxford: Oxford Univ. Pres.
- Canbolat, Talat (2013), “6356 sayılı Kanun’un Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3), Ankara : Seçkin Yayınları.
- Çelik, Nuri (2013) *İş Hukuku Dersleri*, 26. Baskı, İstanbul: BETA Yayını.

V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu

- Centel, Tankut (2004) *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, İstanbul: MESS Yayını.
- Gernigon, Bernard / Odero Alberto and Guido Horacio (2000) "ILO Principle Concerning Collective Bargaining", *International Labour Review*, 139 (1).
- Çil, Şahin (2010) "Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5) 18.
- Gülmez, Mesut (2013) "Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri", *Çalışma ve Toplum*, (2013/3) 38.
- ILO (1951a) Collective Agreement Recommendation, No. 91, Normlex.
- ILO (1951b) Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, No.92, Normlex.
- ILO (1981) Collective Bargaining Convention, No.154, Normlex.
- ILO (1985) *Freedom of Association*, Digest of Decisions and Principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva: ILO Publications.
- ILO (1996) *Freedom of Association*, Digest of Decisions and Principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva: ILO Publications.
- ILO (2009) *Governing Body Report of Freedom of Association Committee (354<sup>th</sup> Report)*, Geneva: ILO Publications.
- ILO (2012a) Memorandum of the International Labour Office on the Draft Law on Collective Labour Relations, Ref: TUR 1-66, Geneva: ILO Publications.
- ILO (2012b) *Labour Legislation Guidelines*, Geneva: ILO Publications.
- ILO (2013) *Report of Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (IA) (Turkey), Geneva: ILO Publications.
- Kaya, Pir Ali (2013) *İş Hukuku*, Ankara: Siyasal Yayınları
- Kutal, Metin (2012) "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 25.
- Kutal, Metin (2013) "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8) 29.
- Narmanlıoğlu, Ünal (2012) "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 27.
- Narmanlıoğlu Ünal (2013) "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümleri (Düzenlemeleri)", *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Özveri, Murat (2012) *Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayını.
- Sayın, Ali Kemal (2012) "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 26.
- Sur Melda (2012) "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 28.



- Sümer, Haluk Hadi (2012) “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 26.
- Şahlanan, Fevzi (2013a) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şahlanan, Fevzi (2013b) “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8) 29.
- TBMM (2012) “Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş, Isparta Milletvekili Recep Özel, İstanbul Milletvekili Ahmet Berat Çonkar, Bülent Turan, Osman Aşkın-bak, Muhammed Bilal Macit, Kırıkkale Milletvekili Ramazan Can ve Çanak-kale Milletvekili İsmail Kaşdemir’in önergesi”, *TBMM Tutanak Dergisi*, 7. Birleşim, 8. Oturum (11.10.2012), Ankara: TBMM Yayını.
- Tuncay, Can (2010) “Anayasa’nın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5) 18.
- Valticos, Nicolas (1979) *International Labor Law*, The Netharlands: Kluwer De venter.