



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi gerekçesi ile birlikte ektedir.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 11.04.2022



GENEL GEREKÇE

Genel oy hakkında insanlık onuruna yaraşır çalışma koşulları ve saatlerine, sosyal güvenlik den diğer sosyal ve ekonomik haklara kadar modern anlamıyla demokrasi ve unsurları, işçi sınıfı mücadelesinin dünyaya bir armağanıdır. Bu yönüyle demokrasinin, işçilerin sendika üyesi olma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkında bağımsız gelişmesi, var olması beklenemez.

12 Eylül 1980 askeri darbesi ile birlikte Türkiye’de inşa edilen neoliberal otoriter rejim, işçi sınıfının eylemliliğini ve örgütlülüğünü kırmak için bir dizi sistematik uygulamayı hayata geçirmiştir. İşçi 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 yerleştirilip, güçsüzleştirilmiştir. Yetki belirleme süresi, işçileri ve sendikacıları bekleterek yıldırmanın bir aracı haline getirilmiş; kısa sürede tamamlanması vaat edilen yetki belirlemeleri ortalama 424 gün sürmüştür. 2012 yılında TBMM’de kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası 2822 sayılı Yasanın toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin esaslarını küçük değişiklikler yaparak korumuştur. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası TBMM’de görüşülmeyi beklerken dönemin hükümetinin sürmekte olan bir toplu iş sözleşmesi sürecine kanun yoluyla müdahale edip grev yasağı getirmesi, 12 Eylül’ün işçi düşmanı, yasağcı anlayışının sürdüğünü gösteren en somut gelişmelerden birisi olmuştur.

Açıktır ki 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, anayasal ve uluslararası bir insan hakkı olarak sendika üyesi olma hakkının kullanımının önüne geçmekte; temel hukuk kurallarına aykırı olarak kurgulanmış olan işyeri ve işletmede çoğunluk, toplu sözleşme türü, iş kolunun tespiti, yetki itirazları ve bu itirazların sonuçlandırılması gibi unsurlarıyla ülkemizde sendikal mücadelenin ve bunun bir sonucu olarak Türkiye demokrasisinin gelişmesini engellemektedir. Türkiye’de demokratikleşmenin köşe taşlarından birinin, başlangıçta, 6356 Sayılı yasanın ilgili maddelerinin değiştirilmesi yoluyla işçi hareketinin mücadelesinin, sendikalaşmanın ve toplu pazarlığın önünün açılmasıyla mümkün olacağı kanaatindeyiz.



Buradan hareketle;

Yetki sisteminin bakanlık tarafından işletilmesi halinde bakanlık işyerlerinin ilk bildirim tarihindeki girdiği işkolunu bildirildiği tarih itibariyle tespit etmeli, bu tespit tüm yetki işlemlerine esas olmalıdır.

İş kolunu yanlış kaydedilmesi nedeniyle doğan sorunlarda bakanlık sorumlu olmalı sendikanın yetkisi süresince işkolu tartışması yapılması yasayla yasaklanmalıdır.

Bakanlığın yapmış olduğu yetki tespitine itirazın sonuçlarını da bakanlık üstlenmelidir. Bu nedenle toplu sözleşme yetkisine yapılan itiraz toplu sözleşme sürecini durdurmamalı, itirazın haklı çıkması halinde işverenin olası zararı bakanlık tarafından karşılanmalı, toplu sözleşme geçerliliğini korumalıdır.

Toplu sözleşme yetki sürecinin sonlandırılması süreye bağlı tutulmalı, bu sürenin sonunda bakanlık ya da bağımsız kurumun süreci sonlandıramadığı durumda başvuran sendikanın yetkili olduğu kabul edilmelidir.

Toplu sözleşme yetki süreci boyunca işverene endüstriyel yasaklar getirilmelidir. İşverenin, işyerinde sendikanın örgütlenmesinin işyeri açısından “zarara yol açacağı, işyerinin henüz bunu kaldıramayacağı” vb. sendika aleyhtarı her türlü konuşma yapması, işçileri sendikal hak konusunda yönlendirici doğrudan ya da dolaylı davranışta bulunması yasaklanmalı, yasağa aykırılığın yaptırımını işverenin aleyhine çalıştığı sendikaya toplu sözleşme yetkisi verilmesi olmalıdır.

Toplu sözleşme yetki süresince işverenin işçilerin işini, işyerini değiştirmesi, işten çıkarması yasaklanmalı yasağın yaptırımını mutlak anlamda işe iade olmalıdır.

Toplu sözleşme yetki sürecinde işveren toplu sözleşme yetki kurulundan veya bakanlıktan izin almadan haklı nedenle işçi çıkartmamalı, bu durumda da feshin haksız olması halinde işçinin elde edeceği tüm ekonomik yararları karşılayacak tutarda işveren teminat göstermelidir.

Türkiye’de demokrasinin kazanılmasının yolunun emekçilerin eşitlik ve özgürlük mücadelesinden geçtiğine inanan ve bu mücadeleyi büyüten Türkiye İşçi Partisi’nin milletvekilleri olarak, işçi mücadelesinin, sendikalaşmanın ve elbette demokrasinin önünü açarak eşit, özgür ve müreffeh bir memleket mücadelesini büyütecek bu kanun değişikliğini TBMM Başkanlığına sunarız.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Yasal düzenlemeler gereği işçilerin sigortalı çalıştırılması zorunludur. Ancak ülkemizde sigortasız çalıştırılan işçi sayısı TÜİK verilerine göre milyonlar ile ifade edilmektedir. Sigortasız çalıştırılan işçiler sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakıldığı gibi sendika üyesi de olamamakta ve sendikal haklardan faydalanamamaktadır. İşçilerin hizmet tespiti davası açarak bu davaların sonuçlandırılması ise uzun yıllar sürmektedir. Bu süre içerisinde ise sendikal haklardan faydalanılmadığı gibi işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmesi haklarından da mahrum kalmaktadırlar. Hizmet tespitleri sonucunda işçilerin kayıt dışı çalıştırıldıklarının tespiti ile sigorta primleri ödenerek sigortalı sayılsalar dahi bu kez sigortasız oldukları dönemde sendikalı da olmadıklarından geçmiş dönemdeki sendikal hakları kaybetmiş bulunmaktadır. Bu nedenler Anayasa tarafından güvence altına alınmış olan sendikal olma hakkının sadece sigortalı olarak çalışan işçilere değil, sigortasız olarak çalıştırılan işçilere de tanınması işçilerin mevcut veya yargı süreçleri sonucunda ileride doğacak hakları açısından da önem ifade etmektedir. Bu nedenle kayıt dışı çalıştırılmanın önüne geçilmesi ve gerekli denetimlerin yapılması gerekirken bu denetimlerin yapılmamasından kaynaklanan hak kayıplarının bedelinin işçiye ödenilmesinin önüne geçilmesi için e devlet kapısı üzerinden kayıt dışı işçinin beyanı esas alınacak şekilde bir sendika üyelik başvuru alt yapısı oluşturulması zorunluluktur.

MADDE 2- Yetkili sendikanın belirlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır ve toplu iş sözleşmesi yetki tespiti süreci Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik ile belirlenir. Yönetmeliğin 5. Maddesinin 3. Fıkrasında “Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır” denilerek yetki tespitlerine dayanak sayıların devlet kurumlarınca belirlendiği ve bu kurumlara bildirilen verilerin esas alındığı açıkça belirtilmiştir.

Bu durumda esas olarak yetki tespitine yapılan itirazın özünde Sosyal Güvenlik Kurumu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına yapılan itiraz niteliğinde olduğu açıktır. Yapılan itirazın niteliğine bu açıdan bakıldığında doğacak sonuçlardan işçilerin sorumlu tutulması idarenin işlemlerinden doğan zararlardan işçilerin sorumlu tutulduğu anlamını taşıyacak olup Anayasa’nın 125. maddesinde belirtilen “İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.” hükmüne aykırılık taşınmaktadır.



Mevcut düzenlemede Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 42. Maddesi gereği yetki tespiti için başvuru Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılmakta ve yetki belgesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmektedir. İşyerlerinde işçilerin sendikal olmaya başlamasını tespit eden işverenler tarafından iş kolu değişiklikleri yapılarak sendikaların yetki almalarını önlemeye çalışmaktadır. Bu tür uygulamalar, sendikal faaliyetlerin ve toplu iş sözleşmesi hakkının önüne geçilmesi anlamını taşımakta olup idari makamlar tarafından belirlenen iş kollarına yapılan itirazlarda işçilerin sendikal haklarının korunması gerekmektedir.

MADDE 3- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. Maddesi'ne göre yetki tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bakanlık tarafından yapılan yetki tespiti sonucunda verilen yetkiye işverenlerin itiraz etmesi hakkı tanınmış olmakla birlikte yetkiye yapılan itirazın sonuçlandırılma süresinin oldukça uzun olması, itiraz süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi süreçlerinde hak kayıplarının yaşanmaması, işçilerin sendika üyeliğinden istifa etmeye zorlanması, işçilerin örgütlenme haklarının ellerinden alınmaması için mevcut yasal düzenlemelerin Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinden olan 87 no.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi 11. maddesi, 98 no.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 4. maddesi ile Anayasa'nın 53. maddesine uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Türkiye tarafından onaylanan ILO'nun 98 no.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. Maddesi'nde "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere İşverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır."

87 no.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin 11. Maddesi'nde "bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür" düzenlemeleri yer almaktadır.

Anayasa 53. Maddesinde ise toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiştir.



6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 43. Maddesi 1., 3. ve 5. Fıkraları incelendiğinde ise işverenler tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yetkiye itiraz edilmesi ile birlikte toplu iş sözleşmesi sürecinin durduğu, devam eden yargı süreci boyunca işten çıkarmaların yaşandığı görülmektedir. Bu somut durum tarafı olduğumuz ILO sözleşmelerine ve Anayasa'ya açıkça aykırılık taşımaktadır.

Mevcut durumda sendikaların yetkilerine itiraz edilmesi sonucunda yargı süreçlerinin uzun sürmesi adeta işverenlere verilen bir ödül halini almıştır. Bu süreçte işverenler, işçileri işten çıkartmakta, işçiler uygulanan baskılar sonucu sendika üyeliklerinden istifa etmektedirler. Sendikalar davaları kazansalar dahi işyerinde örgütlenen sendikaların gücü zayıflatılarak işçiler arasındaki örgütlülüğe de darbe vurulmaktadır. Bu durum yetki sürecine itirazın ödül haline gelmesini sağlamakla birlikte işverenlerin yetkiye itiraz etmesinin de cazibesini arttırmaktadır.

Diğer yandan, yetki tespitlerine itiraz, işverenlerin elinde, sendikaları ödün pazarlığına zorlamanın en önemli araçlarından biri haline gelmiştir. İtiraz etmeyen işveren itiraz etmemesinin karşılığını toplu pazarlık aşamasında ödül olarak almak istemiş, almadığı zaman bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde yetki tespitine itiraz edeceğini peşinen ilan etmiş, ikna edemez ise bir sonraki toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz etmiştir. Yapılan itirazların sendikaların lehine sonuçlandığı, ancak işyerlerinin ortalama %27'sinde toplu iş sözleşmesi yapılabildiği görülmüştür. Bir başka anlatımla sendikalar, işverenin itiraz etmesine karşın davayı kazanarak almış oldukları her 100 işyerinden ancak 27'sinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir.

Bu hali ile ILO sözleşmelerinin uygulanmadığı ve Anayasal bir hak olan sendikal faaliyet yürütme ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kağıt üzerinde kaldığı, yasal düzenlemelerdeki boşlukların daha net ve açık bir biçimde doldurulması/değiştirilmesi gerektiği açıktır.

MADDE 4- Yürürlük maddesidir.

MADDE 5- Yürütme maddesidir.



SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17 nci maddesinin beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve fıkranın mevcut ikinci cümlesinde yer alan “Üyelik” ibaresi “Her iki tür üyelik” şeklinde değiştirilmiştir.

“Sigortasız çalıştırılan işçiler de, e-Devlet kapısı üzerinden beyana dayalı olarak sendika üyelik başvurusunda bulunabilir.”

MADDE 2- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ve fıkra aşağıdaki cümleler eklenmiştir.

“İşyerleri için ilk bildirim tarihinde girdikleri iş kolu esas alınır ve bu iş kolu tüm yetki işlemlerinde de kabul edilir.”

“İş kolunun yanlış kaydedilmesi nedeniyle doğan zararlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumludur. İşçi sendikasının yetki süresince iş koluna itiraz edilemez. İş koluna yapılan itiraz, toplu iş sözleşmesi sürecini kesintiye uğratmaz ve toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez.”

MADDE 3- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiş, üçüncü fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, fıkra üçüncü cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Yetki itirazının karara bağlanması ve toplu iş sözleşmesi sürecinin tamamlanması süresi içerisinde işverenin işçilerin işini ve işyerini değiştirmesi ya da işçileri işten çıkarması yasaktır. 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan hâller gerekçe gösterilerek yapılan işten çıkarmalarda ise işveren tarafından işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25 inci maddesinin dördüncü fıkrası gereği ödenecek olan tazminat tutarlarının toplamı işveren tarafından teminat altına alınır.”



“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, davayı en çok 2 ay içerisinde sonuçlandırır.”

“İstinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.”

“(5) İtiraz, yetki işlemlerini durdurmaz. Yetki itirazının kabul edilmesi hâlinde işverenin zarara uğraması durumunda, bu zarar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karşılanır. İtirazın sonuçlandırılması için geçen süre boyunca işçilerin toplu iş sözleşmesinden elde etmiş oldukları maddi kazançlar işverene iade edilmez.”

MADDE 4- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.