

YENİ SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNDA ÖNE ÇIKAN DEĞİŞİKLİKLER

I- GİRİŞ

2010 Yılında sendikal hak ve özgürlükler konusunda Anayasa'da değişiklik yapılması, bu konudaki 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yaklaşık 30 yıllık geçmişinin olması, İLO normları, AB üyelik süreci nedeniyle yeni bir yasa yapılmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Kanununu yürürlükten kaldıran (m.81) 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bu iki Kanundaki düzenlemeyi tek bir Kanunda toplamakta, hem de 152 maddelik düzenlemeleri, sadeleştirerek 83 maddeye indirmektedir.

II- ÖNE ÇIKAN HUSUSLAR

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu pek çok konuda değişiklik yapmıştır. Bu değişikliklerin tümüne yer verilmeyen bu yazımızda; önceki Kanun döneminde sık sık gündeme gelen sorunlar, yeni Kanundaki önemi nedeniyle gündemi belirleyecek düzenlemeler, nedeniyle öne çıkan konular üzerinde durulmuştur.

A- Faaliyet Alanı ve Yetki

Sendikalar eskisi gibi işkolu esasına göre faaliyette bulunmaya devam edeceklerdir (m.3). Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru halinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetki kazanmaktadır (m.41/1).

Maddede geçen %3 şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayını tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar %1, 01.07.2018 tarihine kadar %2 olarak uygulanacaktır (geçici m. 6/1). 01.01.2013 tarihine kadar ise, Türk-İş, Disk ve Hak-İş'e bağlı sendikalarda ise bu işkolu barajı uygulanmayacaktır (geçici m.6/2). Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına 01.07.2018 tarihine kadar getirilen bu ayrıcalıklı durum eleştirilmektedir^[1].

Aslında, işkolu barajının %10'dan %3'e indirilmesi de bir aldatmacadır. %10 barajı Çalışma Bakanlığı'nın toleranslı işgücü istatistikleriyle uygulanırken, %3 barajının reel örgütlülük durumunu yansıtan SGK istatistikleriyle uygulanacak olması, barajın fiilen eskisinden daha yüksek bir noktaya taşınması ve birçok sendikanın yetkisizleşmesi anlamına gelmektedir. Kaldı ki, işkolu sayısının 28'den 20'ye indirilmesi de, sendikalar açısından ek baraj etkisi yaratacaktır. Çalışma Bakanlığı'nın Bakanlar Kurulu'na sunduğu tasarıda Üçlü Danışma Kurulu ortak görüşü olan binde beş işkolu barajı önerilmişken, bunun 6 katına çıkarılarak TBMM'ye sevk edilmesi, sözde demokratik katılım süreçlerinin dışa dönük bir gösteriden başka bir anlama gelmediğini kanıtlamaktadır^[2].

B- Kurucularda Aranılan Şartlar

2821 Sendikalar Kanununda yer alan bir sendikanın kurucusu olabilmek için aranan sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışır olma şartı, yalnızca fiilen çalışma şartına dönüştürülmüş, kurucu olmak için Türk Vatandaşı olma şartına gerek duyulmamıştır.

Bu düzenleme özellikle Türk-İş tarafından "böyle bir uygulamanın Türk çalışma hayatına pozitif hiç bir etkisi olmayacağı gibi, ortaya sendika görüntüsü altında yüzlerce kuruluş çıkacak, çalışma hayatı kendini daha büyük bir kaos içinde bulacağı" kaygısıyla eleştirilmektedir.

C- Sendika Tüzüklerine Bırakılan Konular

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, pek çok konuda sendikaların neyi nasıl yapacaklarını düzenlemişken yeni Kanunda sendikaların faaliyetlerine, işleyişlerine ilişkin pek çok konuda kendilerinin karar almalarına olanak sağlanmıştır. Bu kapsamda öne çıkan değişiklikleri şöyle belirtebiliriz: Sendika organları için genel kurul dışında toplantı yeter sayısı, karar yeter sayısının tüzükle ayrık

belirlenebilmesi (m.9,13), delege seçimiyle ilgili usul ve esaslarının tüzük ile ortaya konması (m.10), genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılması (m.16), özellikle de üyelik aidat miktarının tüzüklerde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenmesi (m.18).

D- Üyelik

Yeni yasa ile işçi kavramına daha geniş bakılmakta, kapsama sadece iş sözleşmesi ile çalışanlar girmemektedir. İşçi sendikalarına, bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, üye olabilirler (m.17/1). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız bir meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de, işçi sayılır (m.2/4).

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir (m.17/4).

İşçi sendikalarına üye olmak için gereken 16 yaşı doldurma şartı, 15 yaşı doldurma şeklinde değiştirilmiştir (m.17/1). Bu şekilde 4857 sayılı İş Kanununda belirlenen asgari çalışma yaşı ile üyelik arasında paralellik sağlanmıştır.

Tek bir sendikaya üyelik zorunluluğu da değiştirilerek, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabilmesi sağlanmıştır (m.17/3).

Üyeliğe giriş ve üyelikten çıkış için noter şartı kaldırılmıştır. Sendikaya üyelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır (m.17/5). Üyelikten ayrılma da yine aynı şekilde e-Devlet kapısı üzerinden üyenin yapacağı bildirim beyanıyla gerçekleştirilecektir (m.19/2). Ancak bu husustaki gerekli alt yapı hazırlanıncaya kadar üyeliğe girme ve üyelikten çıkma işlemleri 1 yıl daha eskisi gibi yapılmaya devam edilecektir (geçici m.4).

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin, işkolunu değiştirenlerin üyeliği kendiliğinden sona ererken (m.19/6,7), askeri ödev nedeniyle silah altına alınanların üyeliği bu süre boyunca askıda kalmakta, bir yılı aşmayan işsizlikte üyelik etkilenmemektedir (m.17/9,10).

E- Sendikal Güvence Dışı Bırakılanlar

Kanunun 25/5 fıkrasına göre, "sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir".

Bilindiği gibi iş güvencesini içeren bu maddelerde belirtilen işçi, 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan işçidir. Diğer bir ifade ile 29 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler sendikalı olsa bile sendika özgürlüğü güvencesinden yararlanamayacaklardır. Oysa bu teminat 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesiyle tüm işçiler için güvence altına alınmıştı.

AĞUSTOS 2012

İŞYERİ SAYISI -					
İŞ YERİ BÜYÜKLÜĞÜ (İşyerinde Çalışan İşçi Sayısı)					
1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi
528.019	412.192	230.859	102.931	120.989	38.911

AĞUSTOS 2012

AĞUSTOS 2012

ZORUNLU SİĞORTALI SAYISI			
Number of Compulsory Insured Person			
Kamu	Özel	Erkek	Kadın
Public	Private	Male	Female
726.541	10.989.607	8.891.613	2.824.535

İŞYERİ SAYISI		
Number Of Work Places		
Kamu	Özel	Toplam
Public	Private	Total
29.484	1.465.822	1.495.306

Yukarıda gösterilen tablolarda da görüleceği üzere SGK Ağustos/2012 verilerine göre^[3]

29.484'ü kamu, 1.465.306'sı özel olmak üzere 1.495.306 işyeri bulunan ülkemizde, (726.541'i kamu, 10.989.607'si özel sektörde) 11.716.148 sigortalı işçi çalışmaktadır. 1-29 kişi çalışan işyeri sayısı 1.433.978 iken, 30+ işçi çalışan işyeri sayısı ise 61.328'dir. Bu verilere göre 1-29 kişinin çalıştığı işyerlerinde yaklaşık 7,5 milyon, 30+ kişinin çalıştığı işyerlerinde ise yaklaşık 7 milyon sigortalının olduğunu söyleyebiliriz.

Dolayısıyla, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen 7,5 milyon sigortalı işçi, sendikal güvenceden yararlanamayacaktır.

F- Sendikal Tazminatta İspat Yükümlülüğü

Tasarının 25. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "işverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" düzenlemesine, işverenden sonra "feshi dışında" ifadesi eklenmiştir. Böylece bireysel sendika özgürlüğünün işe girişte, çalışma koşullarında, işe son verilmesinde korunması konusundaki düzenlemelerden işe son verme durumu bu güvenceden yoksun bırakılmıştır.

Kanunun 25 maddesinin 6. fıkrasında "feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür" hükmü yer almaktadır.

Oysa tasarıda bu düzenleme "feshin halinde sendikal nedenin ispat yükümlülüğü işverene getirilmiştir. Ancak bu durumda işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, feshin işverenin nedenini ispat yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci Maddesinin kapsamı dışında bulunan hallerde de işveren feshin nedenini ispat ile yükümlü tutulmuştur." gerekçesiyle "iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür" ^[4] şeklindeydi.

Kısaca tasarıdaki düzenlemede işçiye ispat yükü, işverenin feshin nedenini ispatlamasıyla geçiyorken Yasada işverenin -ispat etmeye gerek kalmaksızın- ileri sürmesi durumunda ispat yükü, işçiye geçmektedir.

G- Erteleme Kararı

Eski yasada karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilirdi ve Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilirdi (m.33). Yeni yasada ise erteleme kararına karşı dava açma hakkı yoktur (m.63).

III- SONUÇ

6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun, önceki düzenlemelerle esasta pek fark yaratmayan, eski yapıyı koruyan bir mantıkla kurgulandığını, söyleyebiliriz.

Yeni yasa da işkolu sendikacılığını benimsemiştir. Ayrıca düzenlemelere işletme, grup bazlı toplu görüşme olanağı da sağlanmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile genel olarak sendikaya üye olabileceklerin artırıldığını, sendikaya üye oluş sürecinin sadeleştirildiğini, bireysel sendika özgürlüğü güvencesinin azaltıldığını, iş kolları sayının düşürüldüğünü, baraj oranının indirildiğini, sendikaların faaliyet ve işleyişlerine ilişkin pek çok konunun Kanunda düzenlenmeyip kendi kararlarına bırakıldığını, söyleyebiliriz. Ancak, işkolu barajının %10'dan, %3'e indirilmesine karşın, işlevsel olarak artırıldığına ilişkin gerek sendikaların gerekse de mecliste görüşmeler esnasındaki itirazların dikkate alınmaması, barajın % 0,5 seviyesine düşürülmemesi, pek çok sendikayı yetkisizleştirecektir.

[1] Herhangi bir konfederasyona bağlı olmayan 143 bin işçinin üye olduğu 44 işçi sendikası dezavantajlı durumu düşmektedir. Bu durumun sendika kurma özgürlüğü ile çelişmekte olduğu belirtilmektedir.

[2] Tasarı, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf>, s.32.

[3] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri.

[4] Tasarı s.67.