

“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar

Metin KUTAL*

Özeti: 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası otuz yılı aşan bir süre uygulanan 2821 sayılı sendikalar ve 28822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasını yürürlükten kaldırmıştır. 6356 sayılı Yasa, başta sendika üyeliği güvencesine ilişkin 25.madde olmak üzere doktrinde tartışılırken parlamentoda ana muhalefet partisi bu yasanın birçok hükmünün, Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile, Anayasa Mahkemesine 3.01.2013 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde adı geçen yasanın, yirmi iki başlık altında toplanan birçok hükmünün iptali istenmiştir. Makalede Anayasa mahkemesine açılan dava dilekçesi esas alınarak 6356 sayılı yasanın Anayasa ve Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelere uygunluğu tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: 6356 sayılı yasa, ILO, Sendika Özgürlüğü, Güvence, Toplu iş Sözleşmesi ve Grev Hakkı

Abstract: Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreement that entered into force on 07.11.2012 repealed the Laws No. 2821 Trade Unions and No. 2822 Collective Agreement, Strike and Lock-out which had been into force for more than 30 years. While certain articles of the law No. 6356, particularly the 25th article on the security of trade union membership, were being discussed in the doctrine, main opposition party entered an action on 03.01.2013 in the Constitutional Court with the claim of unconstitutionality. Vacation of totally 20 judgements of the given law was claimed in this lawsuit petition. This paper discusses the conformity of the Law No. 6356 with both Turkish Constitution and international agreements that were ratified by Turkey relying on the petition.

Key Words: Law No 6356, ILO, Freedom of Trade Unionism, Security, Collective Agreement and Right of Strike

* Prof. Dr. İstanbul Gedik Üniversitesi

Giriş

Bilindiği gibi 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerini alan 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” 7.11.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Adı geçen yasanın genel gerekçesinde 2821 ve 2822 sayılı yasalarla Türkiye’de endüstri ilişkilerini daha ileriye taşımının mümkün olmadığı ileri sürülmüş ve ülkemizin Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nde “hak etmediği muameleye maruz” kaldığına işaret edilmiştir¹. Aynı gerekçede yasa tasarısı hazırlanırken UÇÖ’nün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri paralelinde sendikal güvencelerin dikkate alındığı vurgulanmıştır.

Sözü geçen sözleşmelerin UÇÖ’nün 8 temel sözleşmeleri arasında yer alması, insan hakları ile ilgili ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından usulüne uygun olarak onaylanmış olması konumuz açısından büyük önem taşımaktadır. Gerçekten 1948 yılında Birleşmiş Milletler Örgütü “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini” açıklamaya hazırlanırken San Francisco’da toplanan UÇÖ genel konferansı insan haklarından biri olan sendikal örgütlenme hakkına ilişkin bir sözleşmeyi kabul etmiştir. Başka bir deyimle İnsan Hakları bildirgesi ile 87 sayılı sözleşmenin aynı yıl kabul edilmesi basit bir rastlantı değildir. Esasen bu husus 87 sayılı sözleşmenin giriş bölümünde açıkça ifade edilmiştir.

6356 sayılı yasa, başta sendika üyeliği güvencesine ilişkin 25.madde olmak üzere doktrinde tartışılırken parlamentoda ana muhalefet partisi bu yasanın birçok hükmünün, Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile, Anayasa Mahkemesine 3.01.2013 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde adı geçen yasanın, yirmi iki başlık altında toplanan birçok hükmünün iptali istenmiştir. Bunları nitelikleri bakımından tasnif ettiğimizde şu başlıklar ortaya çıkmaktadır.

6356 sayılı yasadaki kaynaklanan:

1. Sendikal örgütlenme sorunları,
2. Sendikaların işleyişlerine ilişkin sorunlar,
3. Sendika özgürlüğü ve güvencesine ilişkin sorunlar,
4. Toplu pazarlıkta yeni bir sözleşme türü ve yetki sorunu,
5. Grev hakkı ile ilgili sorunlar,

Biz bu yazımızda dava dilekçesindeki iptal istemlerini Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve bu örgütün uygulamaları izleme ve denetleme organlarının yorum ve kararları açısından incelemeye çalışacağız. Kuşkusuz sendikal örgütlenmeyi ve toplu pazarlık hakkını ilgilendiren uluslararası normlar bu iki sözleşmeden ibaret değildir. Ancak özgür sendikacılık ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen tüm uluslararası normları, bir makale çerçevesinde ele almak mümkün olmadığından sözü geçen iki sözleşme ile yetinmeyi tercih etmiş bulunuyoruz.

¹ ÇSGB, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, genel gerekçe, Ankara 2014,sh.59

Sendikal Örgütlenme Sorunları

İşkolunda Örgütlenme Zorunluluğu (m .2/1,3/1)

Dava dilekçesinde sendika kurma hakkı Anayasada tüm ”çalışanlara ve işverenlere” tanınmış iken, yasada tek tip işkolu sendikalarının benimsendiği, bu nedenle bazı meslek gruplarının bu haktan yoksun kaldıkları ileri sürülmektedir.

Gerçekten Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (STSK) 2.ve 3.madde hükümleri bu savı doğrulamaktadır. Nitekim “sendika işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulur” ve “sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları” hükümleri adı geçen yasada yer almaktadır.

Bu konuda sağlıklı bir yorum yapabilmek için 6356 sayılı yasanın 2821sayılı yasaya nazaran yaptığı yeni düzenlemeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yorumlarını dikkate almak gerekmektedir.

Bilindiği gibi 2821 sayılı eski yasada açıkça “işyeri ve meslek sendikaları” yasaklanmış; ayrıca işkolu sendikalarının da ”Türkiye çapında faaliyet gösterme amacını” taşıma zorunluluğu getirilmişti.6356 sayılı yasada bu kısıtlamalar kaldırılmıştır.

Diğer taraftan sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılması arasında yakın bir ilişki bulunduğu unutulmamalıdır. Zira sendikal örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinin, yani üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebilmelerinin en etkili yolu serbestçe toplu pazarlık yapabilmeleridir. Bunun için ileride değinileceği üzere, temsil gücüne sahip ve bağımsız sendikaların, ülke endüstri ilişkilerinin yapısını da dikkate alarak, toplu pazarlık sisteminden en geniş biçimde yararlanmalarını kesinlikle güvence altına almak gerekmektedir.

Nitekim UÇÖ’ nün yetkili organları da 87 sayılı sözleşmenin 2.maddesini yorumlarken daha çok sendikal örgütlenmede çoğulculuk ilkesi üzerinde durmaktadırlar. Bu konuda UÇÖ, Türkiye Cumhuriyetini 2821sayılı yasanın yasaklayıcı düzenlemeleri nedeniyle bir kez eleştirmiş, buna karşın yetkili sendikanın belirlenmesindeki çifte kriteri her yıl eleştirmeye devam etmiştir. Yeni yasada özellikle işkolu sendikasının, Türkiye çapında faaliyette bulunma zorunluluğunun kaldırılması karşısında UÇÖ’nün eleştirilerinin sendikaların örgütlenme yapısından çok, işkolu barajının devam etmesinden kaynaklandığı sonucuna varmaktayız. Nitekim dava dilekçesinde sözü edilen profesyonel sporcuların ve sahne sanatçılarının 10 veya 18 numaralı işkollarında örgütlenerek, bu işyerlerinde çoğunluğu sağlama koşulu ile, toplu sözleşme yapabilecekleri anlaşılmaktadır. Yeter ki bu sendikaların işkolu barajı ile toplu pazarlık yolu kesilmiş olmasın. Kanımızca 6356 sayılı yasanın öngördüğü sendikal örgütlenme modeli Türk endüstri ilişkileri sistemine uygun olduğu gibi, uluslararası normlar açısından da ciddi bir sorun yaratmamaktadır. Başka bir ifade ile Türk sendikal örgütlenme modeline meslek sendikalarını eklemenin kanımızca yarardan çok sakıncalar doğurması olasılığı vardır.

Üst Kademe Örgütlenmesinde Sadece Konfederasyona Yer Verilmesi

Dava dilekçesinde sendikaların üst kuruluşu olarak sadece konfederasyonların öngörülmüş olmasının (m.1/1-9) da uluslararası normlara aykırı bulunduğu ileri sürülmüştür.

Sendikal örgütlenmede ilk kademe örgütlenme modeli doğal olarak üst kademedeki örgütlenmeyi de belirlemektedir. Örneğin işyeri esasına göre bir örgüt modeli üst örgüt olarak federasyonları beraberinde getirmektedir. İşkolu örgüt modelinde ise üst kuruluş konfederasyon olmaktadır. Kanımızca üst kademedeki örgüt türünün çeşitlendirilmesinden çok üst kuruluşta çoğulculuk önemlidir. Türk mevzuatında “değişik işkollarında en az beş sendikanın” bir araya gelerek yeni bir konfederasyon kurulabilmesi kanımızca sendika özgürlüğü açısından yeterli bir düzenlemedir.

Sendika Kurucularında Aranılan Nitelikler Arasında “Fiilen Çalışma” Koşulunun Bulunması (m.6)

Uluslararası normların etkisi ile Türk mevzuatında sendika kurucularında aranılan niteliklerde zamanla azalma olduğu bir gerçektir. Örneğin 2821 sayılı yasa kurucuların “sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma” (m.5/1) koşulu yeni yasa da sadece “fiilen çalışan” biçimine dönüştürülmüştür. Ancak yeni düzenlemenin de başta emekli işçiler olmak üzere fiilen çalışmayan işsizlerin sendika kurucusu olabilmelerini olanaksız hale getirdiği bir gerçektir. Hâlbuki bu hak daha geniş bir kitleye sağlanmalıdır. Kanımızca yasa da yapılan bir değişiklikle “çalışmış olanlara” da bu hakkın tanınması gerekmektedir.

Soruna pozitif hukuk açısından yaklaştığımızda ise 6356 sayılı yasa hükmünün mevcut Anayasaya aykırı olduğunu sanmamaktayız. Zira Anayasada olduğu gibi 87 sayılı sözleşmede de “çalışanlar” deyimini kullanılmıştır. Bu deyim kullanılmasını bazı batılı ülkeler geniş biçimde yorumlamakta ve herkesin bu haktan yararlanabileceğini kabul etmektedirler. Buna gerekçe olarak uluslararası bir kısım belgede ”herkes” deyimini kullanıldığı gösterilmektedir. Ancak üyelik koşullarından nispeten farklı olan kuruculukta fiilen çalışmanın aranmasının Anayasaya aykırı düşüğü kanısında değiliz.

Sendikanın İşleyişine İlişkin Sorunlar

Dava dilekçesinde sendikaların organlarındaki üye sayısının sınırlanmasının ve sendikaların yeminli mali müşavirlerce dış denetime tabi tutulmasının uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Sendikaların Organlarındaki Üye Sayısının Sınırlanması (m.9)

Sendikaların genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev yapacak üyelerin

sayısının 2821 sayılı yasada sınırlandırıldığı bilinmektedir(1983). 274 sayılı yasada mevcut olmayan bu düzenlemenin yasaya konulmasına uygulamada karşılaşılan sorunların neden olduğu kanısındayız.

Gerçekten 1963-1980 döneminde bazı işçi sendikaları zorunlu organlarının üye sayısını aşırı biçimde artırmışlardır. Bu üyeler aynı zamanda genel kurulun doğal üyeleri sayıldığından, bazı sendikalarda bunların dışında kalan delegeler azınlıkta kalmışlar, böylece sendika içi demokrasi açısından ciddi sorunlar ortaya çıkmıştır. Yasa koyucu bunu önleyebilmek için zorunlu organların üye sayısını bizzat sınırlama zorunluluğunu duymuştur.

6356 sayılı yasa hazırlanırken de aynı ihtiyaç duyulmuş ve 9.maddeye genel kurul dışındaki zorunlu organların üye sayısının üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayısının da 5 ten az 22 den fazla olamayacağı öngörülmüştür.

Bu düzenlemelerin 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesine uymadığını söylemek mümkündür. Zira sözü edilen sözleşmede ”çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini” serbestçe düzenleme yetkileri vardır. Nitekim UÇÖ’nün yetkili denetim organları da bu konunun sendikanın tüzüğünde bulunulmasının gerekli olduğu kanısındadırlar. UÇÖ Uzmanlar Komisyonu raporlarında bu hususa sık sık değinildiği ise bilinmektedir.

Kanımızca sendika organlarının üye sayısını sınırlama yerine sendikalara tanınan bu yetkinin kötüye kullanılmasını önlemek gerekmektedir. Örneğin sendika içi demokrasiyi tehlikeye sokan tüzük hükmü uyarınca toplanan genel kurulun iptali seçeneği üzerinde durulmalıdır. Şu halde organların üye sayısını sınırlayan bu hükmün 87 sayılı sözleşmeye aykırılığı nedeniyle yasadan çıkarılması kanımızca isabetli olacaktır.

Sendikaların Dış Denetiminde Yeminli Mali Müşavirlerin Görevlendirilmesi (m.11/4,12,29/2)

1982 Anayasasının ilk şeklinde yer alan (m.52/3) sendikaların idari ve mali açıdan devletçe denetlenmesini öngören hüküm 2821 sayılı yasa tarafından, doğal olarak benimsenmiş ve bu konuda bir de tüzük çıkarılmıştır.

Devletin özellikle idari bakımdan sendikaları denetlemesi UÇÖ organlarında yoğun biçimde eleştiriye uğramış ve 52. madde tümüyle Anayasadan ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan (26.6.1977, yasa No:4277) çıkarılmıştır.

6356 sayılı yasa ise sendikaların iç denetimi yanında yeminli mali müşavirlerin (dış denetim) denetimini de benimsemiştir. İptal dilekçesinde bu denetimin 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüş ve iptali istenmiştir.

Kuşku yok ki sendikaların idari ve mali açıdan kamu yönetimleri tarafından denetlenmesi UÇÖ normlarına kesinlikle aykırıdır. Ancak UÇÖ yetkili organları bu konuda, özellikle mali denetim alanında önemli bir istisnayı kabul etmektedir. Buna göre sendikaların hesaplarının “mesleki yeterliliğe sahip ve kamu yönetimlerine

(hükümete)karşı bağımsız yetkililerce denetlenmesi sendika özgürlüğüne, dolayısı ile 87 sayılı sözleşmeye aykırı değildir”.

Dava dilekçesinde hükümetler tarafından yapılan denetimlerin UÇÖ yetkili organlarınca kabul edilmediği elbette doğrudur. Ancak 6356 sayılı yasanın 11.ve 29.maddelerindeki mali denetim kamu yönetiminin yaptığı bir denetim değildir ve uzun süreden beri doktrinde savunulmaktadır.³

Özetle 6356 sayılı yasada öngörülen dış denetimin 87 sayılı sözleşmeye aykırı bir tarafı yoktur. UÇÖ'nün yetkili organlarının görüşleri de bu doğrultudadır.

Sendika Üyeliğinin Güvencesi (m.25/4,5)

İnsan hakları arasında yer alan sendikal örgütlenme hakkının çerçevesi 1948 yılında 87 sayılı sözleşme ile çizildikten bir yıl sonra UÇÖ 98 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. Bu sözleşmenin amacı bu özgürlüğü güvence altına almaktır. Nitekim sözleşmenin 1.maddesinde çalışanların sendika özgürlüğüne zarar verecek her türlü harekete karşı **“tam bir korumadan”** yararlanacakları öngörülmüştür. Aynı maddede işçinin sendikaya üye olması ya da sendikal faaliyette bulunmasından dolayı işten çıkarılmasının ya da zarara uğratılmasının bu güvenceye aykırı olduğu açıkça ifade edilmiştir.

98 sayılı sözleşme 1951 yılında TC tarafından onaylanmasına karşın sendika üyeliğinin etkili biçimde korunması ancak 274 sayılı yasa ile (1963,m.19) mümkün olabilmıştır.

Gerçekten Türk yasa koyucu 1963 yılında 274 sayılı yasa ile Fransız mevzuatından yararlanarak sendika üyeliğinin, iş sözleşmelerinin yapılması, uygulanması ve sona ermesi aşamalarında korunacağını, buna aykırı uygulamalara bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminat uygulanacağını kabul etmiştir.2821 sayılı kanunda da benzer bir düzenleme yer almış, yüksek yargı organları ise ispat hukuku açısından sendikal güvencenin uygulama alanını somutlaştırma çabası içinde olmuşlardır.

Öte yandan genel iş güvencesi Türk hukukuna oldukça geç girdiğinden sendika üyeliği nedeniyle iş ilişkisine son verilen işçinin sendikal tazminat dışında iş güvencesi hükümlerinden yararlanması uzun süre mümkün olamamıştır. 6356 sayılı yasa hazırlanırken bu boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

Ne var ki tasarının TBMM genel kurulunda görüşülmesi sırasında verilen bir önerge ile 25. madde metninde çok tartışmalı bir değişiklik yapılmıştır. Fesih dışında işçiler arasında bir ayrımcılık yapılması sendikal tazminata bağlanırken, iş sözleşmesi feshedilen işçinin bu haktan yararlanabilmesinin İş Kanununun 18.maddesi kapsamına girme koşuluna bağlanması yoğun tartışmalara neden olmuştur. Böylece sendikal tazminatın uygulama alanı ciddi biçimde daraltılmış

² BIT, La Liberté syndicale, cinqui é me édition, Genève 2006, p.105, 487-489

³ Metin KUTAL, ”Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 tarihli kanun tasarısı), MESS, Sicil Dergisi, Mart 2012, sayı 25 sh168

olmaktadır. Zira iş güvencesinden yararlanma koşulları arasında işyerinde en az 30 işçinin bulunması, ilgili işçinin en az “6 ay” kademinin olması, sözleşmenin belirsiz süreli olması gibi ağır koşullar bulunmaktadır.

25.maddede yapılan bu değişikliğin amacı, TBMM genel kurulunda en yetkili bir kişi tarafından açıklandığına göre, işveren kanadının talebi üzerine küçük işyerlerinin bu tazminatı ödeyemeyeceği görüşüdür⁴.

Bu gerekçe anayasa hukukçuları tarafından eleştirilmiş ve “KOBİ’leri iktisadi yönden desteklemek, sosyal devletin yükümlülüklerinden biri olsa da KOBİ kapsamında olmak, anayasal bir hakkı ihlal etmeyi meşru kılmayacağı gibi, ihlal eylemini ayrıcalıklı bir koruma getirmenin de anayasal gerekçesi olamaz” denilmiştir⁵.

İş hukuku doktrinde ise bir kısım iş hukukçusu mevcut 25.madde çerçevesinde dahi tüm işçilerin sendikal tazminattan yararlanabileceği görüşünü savunmuş⁶; diğer bir kısım iş hukukçusu ise sendikal güvencenin kapsamını daraltan bu hükmün yasadan çıkarılmasının en güvenilir yöntem olduğu görüşünü ileri sürmüşlerdir⁷.

UÇÖ’ nün 2014 yılında toplanan konferansına sunulan uzmanlar raporunda ise, hükümetin 25.madde hükmünün tüm işçilere uygulanabileceği görüşüne yollama yapılmış ve bu konuda açılan davanın Anayasa mahkemesinin gündeminde olduğuna işaret edilerek yüksek yargının bu konuda vereceği kararın sonucu hakkında bilgi verilmesi ricasında bulunulmuştur⁸.

Kanımızca 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri onaylamış olan Türkiye Cumhuriyetinin bu sözleşmelerle güvence altına alınan sendika hakkına, hiçbir tereddüde yer verilmeyecek biçimde, yasalarında yer verme yükümlülüğü vardır. Üyelik güvencesinin 25. madde çerçevesinde tüm işçiler için devam ettiği yönündeki iyi niyetli yorumların ya da Yargıtay kararlarının bulunması⁹ kanımızca yeterli değildir. Kaldı ki TBMM’de yapılan görüşmelerde açıkça küçük işyerlerinde çalışan işçilerin bu güvenceden yoksun bırakılması amacının izlendiği görülmektedir. Bu nedenle 6356 sayılı yasanın 25. maddesindeki hüküm ya yeni bir yasal düzenleme ya da Anayasa Mahkemesi kararı ile madde metninden kesinlikle çıkarılmalıdır.

⁴ Murat Özveri, Sendikal Haklar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasası, İstanbul 2012, sh.83-88

⁵ Fazıl Sağlam, İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku akademik forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, sh.22

⁶ Fevzi Şahlanan, Akademik forum a.g.e., sh.394; Ali Güzel, aym forum sh.39

⁷ Polat Soyer, Akademik forum, a.g.e., sh.55-56; Melda Sur, sh.57-58, Sarper Süzek, sh.59; Metin Kutal, sh.401

⁸ BIT, application des normes internationales du travail(2014), rapport III(partie 1/A), Geneve 2014,p.130

⁹ Yargıtay 9. H. D. E. 2013/13993 ve K. 2014 / 10049 sayı ve 25.03.2014 tarihli tasarı için bkz; Çalışma ve Toplum Dergisi 2014/3, sh.393/398

Zira UÇÖ denetim organlarının verdiği, bir kısmının Türkiye ile ilgili, yorum ve kararlarında sendika özgürlüğünün ihlalinin sadece işçiyi değil, sendikanın varlığını doğrudan tehlikeye sokacağı vurgulanmaktadır. Özellikle sendikaya üyelik nedeniyle iş sözleşmesinin feshi ise UÇÖ’ ne göre “ayrımcılığın en vahim” biçimidir¹⁰.

T.C. Anayasasının 10. maddesindeki eşitlik ilkesine de aykırı olan bu düzenleme, işin ilginç yanı 12 Eylül 1960 döneminde Milli Güvenlik Konseyinin özel gündemine alınarak hazırlanan 2821 sayılı yasada bile mevcut değildir.

Sendikal örgütlenme sorununun yoğun biçimde yaşandığı işyerlerinin çoğunlukla bu gibi küçük işyerleri olduğu dikkate alındığında sorunun vahameti açıkça ortaya çıkmaktadır. 25. maddede yapılan bu ayrımcılık kanımızca kesinlikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere ve Anayasaya aykırıdır.

Toplu Pazarlıkta Yeni Bir Sözleşme Türü ve Yetkili Sendikayı Belirleme Sorunu

Dava dilekçesinde toplu sözleşmelerle ilgili iki konu gündeme getirilmektedir. Birincisi “çerçeve sözleşme”, ikincisi çok daha önemli olan toplu sözleşme yetkisidir.

Çerçeve Sözleşme (m.2/b, 33/3,4)

6356 sayılı yasa Türk toplu iş hukukuna yeni bir sözleşme türü getirmiştir. “Çerçeve sözleşme” adını taşıyan bu yeni sözleşme türünün batı ülkelerinde, genellikle konfederasyonlar arasında yapılan temel anlaşmalarla hiçbir ilgisi yoktur. Bu sözleşme türünün işkolunda yapılacak olması, Türk hukukunda mevcut olmayan işkolu sözleşmelerine doğru atılmış bir adım olarak ta nitelendirilemez. Muhtemelen yasa koyucu batı ülkelerindeki çok düzeyli toplu pazarlıkların ülkemizde de yapılabileceğini kanıtlamak amacı ile bu düzenlemeyi yapmıştır. Ancak yasal esasları bakımından bu sözleşmenin bir işkolu sözleşmesi niteliğinde yorumlanma olasılığı da yoktur. Zira işveren ya da işveren örgütü karşısında işkolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden bir işçi sendikası da bulunmamaktadır. Aksine bu konuda işçi sendikasının Ekonomik ve Sosyal konseyde temsil edilen bir konfederasyona üye bir sendika olması koşulu yasada yer almaktadır. Böylece yasa koyucu sendikalar arasında hiçbir geçerli nedene dayanmayan bir ayırım yapmıştır. Bu yetmezmiş gibi yasanın 33. maddesinde yapılacak sözleşmenin içeriği de belirlenmiştir: “Mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları”. Bu düzenlemeden açıkça anlaşıldığına göre çerçeve sözleşmelerde işçilerin iş koşulları ile ilgili normatif hükümler bulunmayacaktır.

Ayrıca “çerçeve sözleşme taraflarından birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile” yapılabilecektir. Şu halde tarafların çağrıya uyma

¹⁰ BIT, La Liberté syndicale,op.cit.p.163, 769, 854

zorunluluğu olmadığı gibi grev ve lokavt gibi mücadele silahları da olmayacaktır.

UÇÖ'nün denetim organlarının, TC'nin 1951'de onayladığı 98 sayılı sözleşmenin 4.maddesi ile ilgili olarak yaptığı yorumlar dikkate alındığında 6356 sayılı yasada öngörülen çerçeve sözleşmenin özgür bir toplu pazarlık ürünü olmadığı açıkça görülmektedir. Örneğin UÇÖ'nün yorumuna göre toplu pazarlık öncelikle yetkili işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında yapılmalıdır. Yetki, ileride değinileceği gibi, sadece işçi sendikasının temsil gücü ile ölçülmektedir. Bu konuda ikinci koşul bu örgütün işveren ve kamu otoriteleri karşısında bağımsız olmasıdır. Çerçeve sözleşmede bunların hiçbiri bulunmamaktadır. Yine 98 sayılı sözleşmeye göre taraflar sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleme ve pazarlık etme hakkına sahiptirler. Burada toplu pazarlık konuları yasa ile sınırlı olarak belirlenmiştir. Üstelik bu konuların hiçbiri işçinin çalışma koşullarını doğrudan ilgilendirmemektedir.

Ayrıca 6356 sayılı yasada tanımlanan ve düzenlenen “çerçeve sözleşme” sendikaları Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olup olmadıklarına göre ayırıma tabi tutmuş, bu yönü ile 98 sayılı sözleşmenin 4.maddesindeki özgür toplu pazarlık ilkesine ters düşmüştür. Öte yandan uygulamada işverenlerin, uygun gördükleri bir sendika ile yapacakları bir çerçeve sözleşme, işçileri gerçekten temsil eden bir sendikanın toplu sözleşme yapmasını da engelleyebilecek ya da en azından geciktirebilecektir.

Yetkili Sendikanın Belirlenmesinde Çift Kriter (m.41)

Türk toplu iş hukukunun son elli yılında en çok tartışılan konularından biri toplu pazarlıkta yetkili işçi sendikasını belirlemek olduğu tartışmasızdır¹¹. Türk yasa koyucusu bu konuda sürekli arayışlar içinde olmuş ancak bu soruna sağlıklı bir çözüm bulamamıştır. 1963-83 döneminde sahte üyelik fişleri en önemli sorun kaynağı iken, 1983 sonrası dönemde hem işyeri/işletmede çoğunluğu temsil yanında, işkolunda da belirli bir temsil gücüne sahip olma koşulları toplu pazarlık sisteminin işleyişini güçleştirmiştir. Bu durum, 98 sayılı sözleşmeyi onaylamış TC'nin UÇÖ konferanslarında sürekli olarak gündeme alınmasına neden olmuştur.

UÇÖ Uzmanlar Komisyonu raporlarında ve yıllık konferanslar sırasında uygulamaları denetleme komisyonunda bu konudaki eleştirileri önleyebilmek için 6356 sayılı yasa hazırlanırken bir ara işkolu barajının kaldırılması düşünülmüştür. UÇÖ raporlarında bu gelişme memnuniyetle not edilmiştir. Ancak tasarı son biçimini alırken işkolu barajı %3'e düşürülmüş ve geçici 6.madde ile bu oranın Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı üye sendikalar için belirli bir süre %1, %2 ve nihayet %3 olanak uygulanacağı öngörülmüştür. Anayasa Mahkemesinde iptal davası açıldıktan sonra çıkarılan 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı

¹¹ Murat Özveri, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi, yetki sistemi ve sendikasılaştırma (1963-2009), Ankara Üniversitesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi yayını, İstanbul,2013,383 sh.

kanun ise (m.20) Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan konfederasyonlara bağlı sendikalar için işkolu barajını %1’e indirmiş, bu niteliğe sahip olmayan sendikalar için ise %3 baraj hükmünün uygulanacağını hükme bağlamıştır. (6552 sayılı Kanun, m.21)

İşkolu barajı ile ilgili son değişiklikler dikkate alındığında yetkili sendikanın belirlenmesinde çift kriter uygulamasının devam ettiği görülmektedir.

Bir kısım işçi sendikası bakımından işkolu barajının %1’e indirilmesi kanımızca 98 sayılı UÇÖ sözleşmesini yıllar önce onaylamış olan (1951) TC’nin UÇÖ’nün eleştirilerinden kurtulmasına yetmeyecektir. Zira sözü geçen sözleşmenin 4.maddesinde onay veren üye devletlerin **“Toplu pazarlık usulünün geliştirilmesini teşvik etmek ve geliştirmek”** gibi bir yükümlülüğü vardır. Çifte baraj bu yönü ile kesinlikle bu hükme aykırı düşmektedir.

Kaldı ki 6356 sayılı yasanın 41.maddesinin 7.fıkrasında Bakanlığın işkolu istatistiklerini belirlerken “kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır” hükmüne yer verilmiştir. Bu yöntem işkollarındaki işçi sayılarını belirgin biçimde artırmıştır. Üstelik yeni yasada işkolları sayısı 28 den 20 ye indirildiğinden bazı işkollarındaki işçi sayısında önemli artışlar olmuştur. Bu nedenlerle işkolu barajı devam edecek olursa gelecekte toplu sözleşme yetkisine sahip olabilecek sendika sayısı daha da azalabilecektir. Ortaya çıkan tablonun 98 sayılı sözleşmenin 4.maddesindeki temel ilkeye uymadığı açıktır.

Öte yandan işkolu barajı açısından sendikalar arasında ayırım yapılması, hiçbir hukuki dayanağa sahip olmadığı gibi anayasal bir hak olan, eşitlik ilkesine de aykırıdır.

Grev Hakkına İlişkin Sorunlar

Grevin Tanımında Hak Grevine Yer Verilmemiş Olması (m.58/2,3)

Anayasada grev hakkı (m.54) , bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan bir uyuşmazlık çerçevesinde (çıkar uyuşmazlığı) işçilere tanınmıştır. Bu durumda örneğin bir toplu sözleşmenin uygulama döneminde çıkan bir uyuşmazlık (hak uyuşmazlığı) nedeniyle işçiler grev hakkını kullanamazlar. Bunun gibi 2010 Anayasası değişikliği ile 54.madde metninden çıkarılan (7. fıkra) genel, siyasal, dayanışma amaçlı grevlerle iş yavaşlatma gibi toplu işçi hareketlerinin yapıp yapılamayacağı, bu konuda yasal düzenlemeler yapıldığında bunun anayasaya uygun olup olmayacağı tartışma konusudur. Ortaya çıkan boşluk konusunda ister istemez UÇÖ denetim organlarının yorum ve kararlarına bakma zorunluluğu karşımıza çıkmaktadır.

UÇÖ'nün Hak Grevi ile İlgili Yorumları

Sendika Özgürlüğü Komitesi “yetkili bir yargı organının bir yorum uyumsuzluğunda verdiği karara dayalı grev yasağını” sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul etmemiştir¹². Komitenin başka bir kararında ise “toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu sırada grevin yasaklanmasını; hızlı ve tarafsız bir yargılamanın bireysel olarak işçilere ya da sendikalarına tanınması koşulu ile, geçerli saymıştır¹³. Bilindiği gibi buna doktrinde sosyal barışı koruma yükümlülüğü denilmektedir.

Diğer Bazı Grev Türleri ile İlgili Yorumlar

Sendika özgürlüğü komitesi, uluslararası çalışma sözleşmelerinin hiçbirinde grevle ilgili özel bir düzenleme olmamasına karşın grev hakkının sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etmektedir¹⁴. Komite bu yorumunu 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesindeki “sendikaların etkinliklerini serbestçe düzenleme ve belirleme” hükmüne dayandırmaktadır. 2012'den beri UÇÖ'de bu konuda, işveren kanadının itirazı üzerine, patlak veren tartışmalar halen devam etmektedir.

- Komiteye göre salt siyasal amaçlı bir grev sendika özgürlüğü kapsamına girmez¹⁵. Ancak sendikalar hükümetin ekonomik ve sosyal politikasını eleştirmek için grev hakkına sahiptirler.

- Dayanışma grevleri ile ilgili genel bir yasaklama sendika özgürlüğüne aykırıdır. Çalışanların dayanışma içine girdikleri grev yasal ise, dayanışma grevi de yasaldir¹⁶.

- Hükümetin izlediği ekonomi politikasında değişiklik isteme, asgari ücretin artırılmasını talep etme amacı ile 24 saatlik genel grev sendikaların olağan protesto eylemidir¹⁷.

- İş yavaşlatmak, aşırı gayretkeşlikle verimi düşürmek, işyeri işgali gibi grevler, barışçı niteliğini koruma şartı ile hukuka uygundur¹⁸.

Toplu Pazarlıkta Bir Kısım İşyerinde Alınan Grev Kararına Karşı İşveren Tarafının Tüm İşyerlerinde Lokavt Kararı Alması (m.60/6).

2821 sayılı yasada da yer alan bu hükmün amacı, işçi sendikasının uyumsuzluk kapsamında hayati önem taşıyan ve gruba dahil diğer işyerlerini de işleyemez duruma getiren bir grev kararına karşı işverene de lokavt silahını verebilmektir. Ancak birden çok işyerini kapsayan bir toplu iş uyumsuzluğunda tarafların iyi niyet

¹² BIT, op.cit.p.115, 532

¹³ BIT, op.cit.p.115, 533

¹⁴ BIT, op.cit.p.113, 523

¹⁵ BIT, op.cit.p.114, 528

¹⁶ BIT, op.cit.p.116, 534

¹⁷ BIT, op.cit.p.117, 543

¹⁸ BIT, op.cit.p.117, 545

dışına çıkmaları olasılığı da vardır. Nitekim işveren kanadının bir güç gösterisi olarak çok kapsamlı lokavt kararları aldığına ülkemizde de rastlanmıştır. Böyle bir lokavtın 70.madde çerçevesinde yargı kararı ile durdurulması da kanımızca mümkün değildir. Zira 70.madde’de iyi niyet kurallarına uymayan bir lokavtın toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılmasının tespit edilmesi gerekmektedir.

Grev yasakları (m.62)

2822 sayılı yasadaki kapsamlı grev yasaklarının, daha önce yapılan değişiklikler ve 6356 sayılı yeni yasa ile önemli ölçüde azaltıldığı bir gerçektir. Bu olumlu gelişmede UÇÖ’nün eleştirilerinin etkili olduğunu düşünmekteyiz.

Bu konuda Türk mevzuatındaki son duruma geçmeden önce UÇÖ’ nün bu konudaki yorum ve kararlarına değinmekte yarar vardır.

UÇÖ denetim organlarının çok sayıdaki kararlarından, bize ışık tutabilecek olanlara işaret etmek gerekirse:

- UÇÖ grev yasaklarını temel hizmetler alanında kabul etmektedir diyebiliriz. Buna göre bir grevin yasaklanabilmesi için bu grevin halkın bütününe veya bir kısmının hayatının, sağlığının veya güvenliğinin yakın ve acil bir tehdit altında bırakması gerekmektedir¹⁹. Temel hizmetlere verilen örnekler arasında hastaneler, elektrik, su, telefon, itfaiye, hava kontrol hizmetleri yer almaktadır. Aynı kaynaklarda temel hizmetlerden sayılmayanlar arasında ise: radyo, tv yayınları, petrol tesisleri, liman hizmetleri, bankalar, şehir içi toplu taşımacılık, posta ve eğitim hizmetleri yer almaktadır. Ayrıca UÇÖ’ye göre uzun süren çöp grevi halkın sağlığını tehdit edecek bir düzeye gelmişse sisteme zorunlu bir asgari hizmet sokulabilir²⁰.

Bunun gibi uzun süren ve geniş katılımlı bir demiryolu grevi ulusal bir krize yol açma niteliğini taşıyorsa asgari bir hizmet sunumu yapılabilir²¹.

Bu ölçütleri 60.madde açısından değerlendirdiğimizde başta bankacılık hizmetleri olmak üzere şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile petro-kimya işlerini grev yasağı kapsamından çıkarmak gerektiği anlaşılmaktadır.

Grevin Hükümet Tarafından Ertelenmesi (m.63)

1982 Anayasasında yapılan değişikliklere karşın yasal bir grevin hükümet tarafından ertelenmesi hükmü aynen devam etmektedir. UÇÖ ise uzun süreden beri bu hükmü eleştirmektedir. UÇÖ’ye göre anayasadaki bu hüküm nedeniyle grev ertelemeleri grev yasaklarına dönüşmekte ve bu niteliği ile uluslararası normlara aykırı düşmektedir.

Gerçekten Türk mevzuatında yasal bir grevi erteleme yetkisi 275 sayılı yasadan beri hep Bakanlar Kuruluna tanınmıştır. ABD’ de bu yetki yüksek

¹⁹ BIT, op.cit.p.123, 581

²⁰ BIT, op.cit.p.131, 621

²¹ BIT, op.cit.p.131, 620

mahkemeden karar alma koşulu ile “başkan”a tanınmıştır. UÇÖ’ nün yorum ve kararlarında ise bu yetkinin tarafların güvenini kazanmış tarafsız bir kurula verilmesi yönündedir²². Bunun gibi 2822 sayılı kanunda (m.33) grev erteleme kararına karşı ilgili sendikanın Danıştay’a açtığı davada yürütmenin durdurulmasına karar verilmesini isteme hükmü 6356 sayılı yasaya alınmamıştır. Genel hükümler çerçevesinde bunun var olduğu gerekçesi maalesef yakın zamanlarda patlak veren bir grevde dikkate alınmamıştır. Ülkemizde hükümete tanınan bu yetki, her dönemde çok sık kullanılmıştır. Batılı ülkelerde ise bu uygulamaya hemen hemen hiç rastlanmamaktadır.

Kanımızca 63.maddedeki biçimi ile grev ertelemeleri birçok yönü ile UÇÖ yorum ve kararlarına uymamaktadır. Erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna intikal edeceği anayasal bir düzenleme olduğundan bu aşamada yapılacak bir şey yoktur. Ancak bu hususta karar verme yetkisinin UÇÖ normlarına göre yeniden düzenlenmesinde yarar vardır. En azından hükümete tanınan bu yetkinin ABD’ de olduğu gibi sıkı bazı koşullara tabi tutulması kanımızca isabetli olacaktır.

Grev Oylaması (m.61)

Grev hakkının kullanılması bakımından 2822 sayılı yasaya göre yeni yasa önemli bir kısıtlamayı “grev oylaması” ile ilgili 61.maddede yapmıştır. Buna göre grev oylamasında “oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse” grev kararı uygulanamayacaktır. 2822 sayılı ise oylamada grevin işyerinde ilan edilen tarihte çalışan işçilerin salt çoğunluğunu aramakta idi. Böylece yeni düzenleme işverenin grev oylamasını etkileme olasılığını artırmış olmaktadır.

UÇÖ’nün yorumlarında ise durum aksinedir. Uzmanlar komisyonu grev oylamasında mutlak çoğunluğun kararının grev hakkına bir müdahale olup olmadığı üzerinde durmaktadır. Herhalde işverenin etkisine açık bir oylamada anayasal bir hakkın özüne dokunulup dokunulmadığı titizlikle araştırılmalıdır.

Grev ve Lokavt Haklarının Kötüye Kullanılması, Grev Gözcüleri Ve Mülki Amirin Grev Sırasında Yetkileri (m.72/II)

Anayasanın 54.maddesindeki “grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” (m.54/2) hükmü varlığını devam ettirmektedir. Doğal olarak 6356 sayılı yasanın 72.maddesinde de benzer hükümlere yer verilmiştir. Uygulamada önemli olan husus, oldukça soyut olan “iyi niyet”, “toplum zararı”, “milli servet” kavramlarının anayasal bir hak olan grevin özüne dokunmayacak biçimde yorumlanabilmesidir.

- Grev gözcülerinin sayısının belirlenmesi (m.73)

²² BIT, op.cit.p.121, 571

Grev kararına uyulmasını sağlamak amacı ile sendikanın işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından konulan grev gözcüleri yasa da dört olarak belirlenmiştir. Kanımızca dört gözcü amaç bakımından yeterlidir.

- Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri (m.74)

Kanımızca üzerinde durulması gerekli önemli bir husustur. Mülki amirin özellikle “işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri” alması hükmü, grev hakkı açısından ciddi bir kısıtlama nedeni olabilir. Bu hüküm uyarınca hemen her grevin mülki amirce etkisiz hale getirilmesi olasılığı vardır.

UÇÖ’ nün yorumlarında ise yukarıda açıklandığı gibi, grevin uzun sürmesi nedeniyle halkın sağlığında ciddi bir tehlikenin bulunması, bunun ulusal bir krize dönüşmesi halinde zorunlu asgari bir hizmetin sunulabileceği kabul edilmektedir.

Gerçi 74. maddenin 2.fıkrasında mülki amirin alacağı tedbirlerin yasal bir grevin uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamayacağı belirtilmiştir. Ancak aynı fıkrada yer alan “kamu düzenine ilişkin önlemler” kanımızca yeterince güven verici bir düzenleme değildir”.

Sonuç

6356 sayılı yasanın 22 başlık altında toplanan çeşitli hükümlerindeki iptal istemlerini yukarıda 5 başlık altında incelemeye ve değerlendirmeye çalıştık. Anayasa mahkemesinin gerekçeli kararı henüz Resmi Gazetede yayımlanmadığından bu iptal istemlerinin hangi gerekçelerle kabul ya da reddedildiğini şimdilik bilmemekteyiz. Muhtemelen gerekçeli karar yayımlandıktan sonra 6356 sayılı yasa da meydana gelebilecek değişikliklerin ayrıca incelenmesi gerekebilecektir. Şimdilik sadece iptal istemleri ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara varmış bulunuyoruz:

1. İptal istemlerinin gerekçesinde Anayasanın çeşitli maddelerine yapılan yollamalar yanında T.C. tarafından onaylanmış insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerine de başvurulmuştur. Bu yöntemin hukuki dayanağı, bilindiği gibi anayasanın 90. maddesidir. Buna göre insan haklarına ilişkin uluslararası bir sözleşme usulüne uygun biçimde T.C. tarafından onaylanmış ise kanun hükmündedir. Ayrıca sözleşme hükümleri ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğunda uluslararası normlar öncelikle dikkate alınacaktır.

On yıl önce son biçimini alan bu önemli hükmün kaynağının Avrupa Birliği mükteşebatı olduğu bilinmektedir. Türk iş hukukunun çağdaşlaşması açısından büyük önem taşıyan, adeta reform niteliğinde olan, bu hüküm Türk yüksek yargı organlarının kararlarına giderek daha çok yansıdığı memnuniyetle izlenmektedir²³. Anayasa mahkemesinin de aynı gerekçeyi kullanması kanımızca Türk hukukunda reform niteliğinde önemli sonuçlar doğuracaktır.

²³ Yargıtay 9.H.D,E.2013/13993, K.2014/10049 sayı ve 25.03.2014 tarihli kararı; Yargıtay 7.H.D,E.2014/7358, K.2014/13055 sayılı ve 11.06.2014 tarihli kararı.

2. Dava dilekçesinde iptal istemlerinin anayasal dayanakları arasında özellikle 10.maddedeki eşitlik hükmü yanında 2.maddedeki sosyal devlet ilkesine, ayrıca 12., 17., 49., 51., 53., 54. ve 90.maddelere yollamalar yapılmıştır.
3. Dava dilekçesinin genel açıklamalar bölümünde işyerinin hangi işkoluna gireceğine ilişkin tespitin ÇSG Bakanlığınca yapılmasının ve işkollarına giren faaliyet alanlarının bir tüzük yerine bir yönetmelikle belirlenmesinin sakıncalarına işaret edildiği halde, iptal istemleri arasında ilgili yasanın 5.maddesi yer almamıştır.

Hâlbuki bu konu, 1980 sonrası bazı işçi sendikalarının şikâyeti üzerine UÇÖ yetkili organları tarafından önemsenmiş ve bunun 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu yorumları yapılmıştır. Ayrıca değiştirilmesi çok kolay olan yönetmeliklerin siyasal iktidarların sendikalar üzerinde baskı kurmalarına olanak verebileceği unutulmamalıdır.

4. İptal istemleri arasında iki konu, kanımızca özel bir önem taşımıştır. Bunlardan birincisi sendika üyeliğinin güvencesine ilişkin 25.madde hükmü, ikincisi ise toplu pazarlıkta yetkiyi belirleyen 41.maddedeki ikili barajdır. Bunlar özellikle 98 sayılı UÇÖ sözleşmesi açısından ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Zira yukarıda da işaret edildiği gibi sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshi sadece işçiyi değil, sendikanın varlığını doğrudan tehlikeye sokmaktadır. Yetkili sendikayı belirlemede ikili ölçüt ise toplu pazarlığı kolaylaştırarak yaygınlaştırma ilkesine tamamen aykırıdır. Bu iki olumsuz düzenleme bir arada düşünüldüğünde diğer faktörlerle birlikte ülkemizde sendikalaşma oranındaki hızlı düşüşün nedenleri kolayca anlaşılmaktadır.

6356 sayılı yasanın genel gerekçesinde 1981 sonrası ülkemizin “ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz” kaldığı açıklanmıştı. Makalemizin giriş bölümünde bu tespiti yollama yapmıştık. Başta sendika üyeliğinin güvencesi, toplu pazarlığın yaygınlaşmasının önündeki en önemli engel olan yetkili sendikanın belirlenmesindeki çift kriter ve halen bazı işkollarındaki grev yasakları olmak üzere UÇÖ normlarına aykırı hükümler devam ettiği sürece UÇÖ’nün bizi üzen yorum ve kararları maalesef bundan sonra da devam edecektir.

