

SENDİKALARA YÖNELİK POLİTİKALARIN BELİRLENMESİNDE SENDİKALARIN ROLÜ VE 6356 SAYILI SENDİKALAR KANUNU¹

Ali ŞAHİN²

Adnan SÖYLEMEZ³

ÖZ

Türkiye’de ilk Sendikalar Kanunu 1947 yılında çıkarılmıştır. Söz konusu yasal düzenleme ile sendikalar iş yaşamında varlıklarını hissettirmeye başlamışlardır. İlk örgütlü sendikalarda bu kanundan sonra kurulmuştur. 1963 yılında toplu iş sözleşmesi hakkı getirilerek işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmalarına olanak tanınmıştır. 1980 sonrasında oluşturulan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile sendikaların kuruluşu ve işleyişi ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hükümleri ayrı ayrı olarak değerlendirilmiştir. Doksanlı yıllarda kamu görevlilerine sendikal haklar tanınabilmesine yönelik olarak farklı sendikalar faaliyet göstermeye başlamış ancak kamu görevlileri sendikalarının kurulabilmesine yönelik kanun ancak 2001 yılında yürürlüğe girmiştir. Son on yılda yürütülen değişiklik çalışmaları ve sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen düzenlemeler sonucu 2821 ve 2822 sayılı yasalar tek bir kanun çatısı altında birleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu yasaların değişiklik tasarıları ve hazırlanan yeni yasa maddelerinin çalışmaları yapılırken sosyal diyalog mekanizmaları işletilmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de sendikalara yönelik politikaların belirlenmesinde ve yasal düzenlemelerin hazırlanıp uygulanmasında sendikaların etkinliği ve rolünü ele almaktır. Bu bağlamda 2012 yılında yürürlüğe giren yeni sendikalar siyasasının hazırlanmasında sendikaların konumu ve rolü ayrıca değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev

Jel Kodları:J08, J18

¹Söz konusu çalışma 16-18 Eylül 2015 tarihlerinde Sakarya’da yapılan VI. Kamu Politikaları Çalıştayı’nda “Yeni Sendikalar Siyasasının Hazırlanma Sürecinde Sendikaların Rolü ve Yeni Yasada Sendikaların Kazandıkları/Kaybettikleri” başlıklı sözlü olarak sunulmuş taslak bildirinin düzeltilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

²Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü alisahin@selcuk.edu.tr

³Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, soylemez@selcuk.edu.tr

ABSTRACT

The first Trade Union Law in Turkey was issued in 1947. By law, trade unions have begun to feel their assets in business life. The first organized trade union was established after this law. In 1963, collective bargaining rights were introduced. Laws 2821 and 2822 issued after 1980 separately evaluated the provisions of trade unions and collective bargaining agreements. The amendments carried out in the last decade and the arrangements made between the social partners the resultant laws no. 2821 and 2822 have been rearranged under a single framework of law. Social dialogue mechanisms have been implemented when changes in these laws and drafting of new legislation have been carried out. The main aim of this study is to identify the unionized policies in Turkey and the effectiveness and role of unions in the preparation and implementation of legal regulations. In this context, the position and the role of trade unions in the preparation of the new trade union policy, which took effect in 2012, are also evaluated.

Keywords: Trade Union Law No. 6356, unions, collective bargaining, strike

JEL Codes:J08, J18

GİRİŞ

Ülkemizde Sendikalar Kanunu 1947 yılında çıkarılmıştır. Sözkonusu yasal düzenleme ile sendikalar iş yaşamında varlıklarını hissettirmeye başlamışlardır. 1963 yılında toplu iş sözleşmesi hakkı getirilmiştir. 1980 sonrasında oluşturulan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar sendikalar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerini ayrı ayrı olarak değerlendirmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş İlişkileri Grev ve Lokavt Kanunu ile iki ayrı yasa halinde düzenlenmiş olan sendikal mevzuat, son 10 yılda yürütölen değişiklik çalışmalarını ve sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen düzenlemeler sonucu tamamlanıp, tek bir kanun çatısı altında birleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu yasaların değişiklik taslakları ve hazırlanan yeni yasa maddelerinin çalışmaları yapılırken sosyal diyalog mekanizmaları işletilmiş, ancak daha sonra gerek alt komisyonlarda gerekse ilgili Bakanlık tarafından yapılan değişiklikler sendikalar ve konfederasyonlar tarafından olumlu bulunmamıştır. Üçlü Danışma Kurulu 2011 yılı içinde yedi kere toplanmış, Bakanlık bürokratları ve sosyal tarafların uzmanları ile çok sayıda teknik komite çalışmaları yapılmış ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de sendikalara yönelik politikaların belirlenmesinde ve yasal düzenlemelerin hazırlanıp uygulanmasında sendikaların etkinliği ve rolünü ele almaktır. Bu bağlamda 2012 yılında yürürlüğe giren yeni sendikalar siyasasının hazırlanmasında sendikaların konumu ve rolü ayrıca değerlendirilmektedir. TBMM’ne “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı” olarak hazırlanan yasa teklifi, TBMM’de “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” adını alarak üçlü diyalog mekanizması yoluyla kararların alınmasından sonra Parlamento’dan geçerek yasalaşmıştır. Yasa, yöntem olarak, sendikal haklar ile toplu sözleşme düzenini tek bir yasa altında birleştirmiştir

1.TÜRKİYE'DE SENDİKAL GELİŞME

Sendikalaşma Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan bir olgudur. Tophane fabrikası işçilerinin kurduğu “Osmanlı Amele Cemiyeti” Osmanlı döneminin ilk sendikal hareketi olarak kabul edilmektedir. II. Meşrutiyet yıllarında pek çok sendika kurulmasına karşın 1908 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanun-u Muvakkati ile kamuya yönelik işlerde sendikalaşma yasağı getirilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti döneminde sanayileşme çabaları sendikal hareketlere hız kazandırmıştır. Devlet eliyle oluşturulan sanayi işletmeleri sayesinde işçi sayısında büyük bir artış meydana gelmiştir.

1936 yılında ilk İş Kanunu çıkartılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında “çok partili” hayata geçilmiş ve bunun yansımaları olarak 1945-46 yıllarında Çalışma Bakanlığı, İş Bulma Kurumu ve İşçi Sigortaları Kurumu oluşturulmuştur.

1947 yılında Sendikalar kanunu ile ilk kez yasal zeminde sendikalar kurularak faaliyet gösterme çabasına girmişlerdir. Toplu sözleşme ve grev hakkı vaadini yerine getirmeyen siyasi iktidara karşı işçi sendikaları, 1952 yılında birleşerek Türk-İş’i kurmuştur. O dönemin istatistiklerine

baktığımızda, 1948’de 73 olan sendika sayısı 1952’de 248’e; 52 bin olan sendikalı işçi sayısı ise 130 bine ulaşmıştır.

1961 Anayasasında ilk kez “grev hakkına” yer verilmiştir. 1963 Kavel grevinde⁴, grev hakkının Anayasada bulunması yeterli görülmemiş, grev hakkı ile ilgili uygulama ve koşullarını belirtecek bir “Grev Kanunu” gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Yaklaşık 100 gün süren olaylar sonunda, hükümet 1961 Anayasası’nın 47 nci maddesi gereği çıkarılması gereken ancak iş çevrelerinin baskısıyla çekmeceye bekletilen kanunlar Meclis’e gönderilmiştir.

Bu çerçevede, 274 Sayılı yeni bir “Sendikalar Kanunu” ile 275 sayılı “Toplu Sözleşme Grev Yasası” çıkartılmış olup kamu görevlileri bu yasaların kapsamına alınmamışlardır.

13 Şubat 1967 tarihinde, Türk Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve Zonguldak Maden İşçileri Sendikaları DİSK’i kurmuşlardır. 1976 yılında ise HAK-İŞ konfederasyonu kurulmuştur. Yaygın ve uzun süreli kitlesel grevlerle 1980'lere gelinmiştir.

1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ise en son çıkarılan 6356 sayılı yasanın yürürlüğe girmesine kadar yürürlükte kalmıştır.

2.6356 SAYILI SENDİKALAR KANUNU

Yasanın hazırlanış nedenleri ulusal ve uluslararası gerekçe olarak ikiye ayrılmıştır. Ulusal gerekçenin en önemli noktası, 2010 yılında T.C. Anayasası’nda yapılan değişikliklere uyum sağlamaktır. İkincisi ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Avrupa Birliği’nin yıllardan beri 2821 ve 2822 sayılı Yasalara yönelttikleri eleştirilerin karşılanması ve Türkiye Cumhuriyeti’nin onayladığı sözleşme hükümlerine ters düşen yasal düzenlemeleri ayıklamaktır.

Ulusal ve uluslararası gerekçeleri daha da detaylandırarak olursak; aşağıdaki gibi somutlaştırmak mümkündür.

İşçi kesiminin ve sendikaların daha önceki Kanunlarda gördüğü olumsuzlukları gidermek ulusal gerekçelerin temelini oluşturmaktadır. Bu sorunlar şu şekilde sıralanabilir. şu şekilde sıralanabilir (Önsal, 2013: 5):

- Sendika kurulmasının zorluğu,
- Sendika kurucusu ve yöneticisi olabilmenin koşulları,
- İşyeri ve meslek esasına göre sendika kurma yasağı,

⁴Türkiye Maden-İş Sendikası üyesi işçiler 1963 yılının ilk aylarında Kavel Kablo Fabrikası'nda 36 gün süren bir grev yaptılar. Bu grev ile 1961 Anayasası'nın işçilere tanıdığı grev hakkının nasıl kullanılacağına ilişkin yasal düzenleme olmadan, üstelik İş Yasası'nda grev yasağı sürerken yapılmış “kanunsuz” bir grev olmasıdır. 36 gün boyunca süren kablo fabrikasında yaşanan grev, dönemin önemli sosyal olaylarından biri olmuş ve bu grev üzerinden grev hakkını sınırlamak için çaba harcayan işverenlerin tutumu; grev yasası görüşülürken konunun Meclis'te önergelere konu olması; grevle ilgili yasaya özel hüküm konması; grev uygulaması sırasında sendikalar arasında yaşanan görüş ayrılıkları gibi pek çok gelişme Kavel grevini kayda değer kılmıştır (Aydın,2010).

- Sendikaların sendika dışı denetimeaık olması,
- Sendikal faaliyetlere getirilen yasal sınırlamalar,
- Üyeliğin noter yoluyla yapılması neticesinde sendikal örgütlenmenin zorlaşması,
- Toplu iş sözleşmelerinde işveren itirazlarının uzun zaman alması,
- Toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için uzun bir sürecin beklenmesi,
- Etkisiz ve zorunlu bir uzlaştırma yolunun olması,
- Menfaat grevi dışındaki grevlere getirilen yasaklar,
- Birçok işyeri ve işte grevin yasak olması, sendikalara siyaset yasağı getirilmesi, toplu iş sözleşmesi türlerinin kısıtlı olması,

6356 sayılı yasanın ulusal gerekçeleri ve öncekiş hukuki düzenlemelerin getirdiği sıkıntılara ilave olarak konunun bir de uluslararası boyutu olduğu vurgulanmıştır. Yeni yasal düzenlemenin uluslararası gerekçesinin altında aslında Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşme ve yasal düzenlemeler yer almaktadır. Bunlar;

Uluslararası alışma Örgütü (ILO)'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme" ve 98 sayılı "Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme"dir.⁵ Bu sözleşmeler şunları önermektedir:

- Sendikal örgütlenme önündeki engellerinkaldırılması
- Örgütlenmenin her düzeydeolabilmesi,
- Uluslararası kuruluşlara üyeolunabilmesi,
- Devletin müdahaleci olmak yerine düzenleyiciolması.

98 sayılı Sözleşmenin amacı, Devletin; tarafların serbest ve gönüllü toplu pazarlığa teşvik edilmesini sağlamak ve bu alana müdahil olmamasıdır. Bu iki temel sözleşme, ülkemizde de onaylanmıştır. Ancak onaylandıktan sonra sözleşmelerin gerekleri yerine getirilememiştir.⁶

Avrupa Birliği açısından baktığımızda ise "İstihdam ve Sosyal Politika" başlıklı 19. Faslın açılış ölçütlerinden biri sözleşmelere tam uyumun sağlanmasıdır. Bunlardan ilki, sendikal hakların Avrupa Birliği standartları ve ilgili Uluslararası alışma Örgütü Konvansiyonları ile uyumlu olmasının (özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı açısından) sağlanmasıdır. Bu amaca hizmet etmek üzere, Türkiye'nin mevcut kısıtlamaları ortadan kaldırması ve kamu ve özel sektörü de kapsamak

⁵Bu sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir. ILO tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen bu sözleşme 8 Ağustos 1951 tarihinde TBMM de kabul edilmiş ve 14 Ağustos 1951 tarih ve 7884 sayı ile Resmi Gazete'deyayınlanmıştır.

⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.(Sur, 2013)

üzere bu alanda tamamen gözden geçirilmiş bir mevzuatı kabul etmesi beklenmektedir. Müzakere ikinci açılış ölçütü ise, tüm işgücünün yararı için, bu faslın kapsamındaki alanlarda yer alan AB müktesebatının aşamalı olarak iç hukuka aktarılması, uygulanması ve yürütülmesini içeren bir eylem planının Avrupa Komisyonuna sunulmasıdır.

2.1 6356 Sayılı Yasada Sendikaların Rolü

Sendikalar Kanunu 1983, 1988, 1995, 1997, 1999, 2002 yılları arasında, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da 1986, dört defa değişiklik geçirmiştir. Ancak işçi kesiminin şikâyetleri aynen devam etmiştir. Bu değişiklikler öncesi tartışma ve çalışmalar yapıldığı gibi diğer zamanlarda da tartışmalar devam etmiştir. İşçi, işveren ve hükümet arasında yürütülen son çalışmalar, taraflar arasında görece bir mutabakatla sonuçlanmıştır. Hazırlanan taslak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Başbakanlığa gönderilmiş, Başbakanlıktan da kanun tasarısı olarak Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk edilmiştir. Ancak Tasarı, Bakanlıktan Başbakanlığa, Başbakanlıktan da Meclise sevk edilirken işçi ve işveren taraflarının bilgisi dışında değişikliğe uğramıştır. Tasarı; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ve Alt Komisyon çalışmalarında da değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikler de işçi kesiminin istekleri doğrultusunda olmamıştır. Tasarı, görüşülme sırasında yer almış ancak nedense görüşülememiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisi tatile girmiştir. Tasarı, tatil sonrası temel kanun, kabul edilerek üçe bölünmüş, birinci bölümün 03 Ekim 2012 tarihinde başlayan görüşmeleri 11 Ekim 2012 tarihinde tamamlanmıştır. Türk-İş, aynı gün gazetelere verdiği ilanlar ile tasarının görüşülmesi sürecinde verilen önergeleri yapılan/yapılacak değişikliklerden topluluğunun duyduğu huzursuzluk ve endişeyi kamuoyu ile paylaşmış ve Milletvekillerini uyarmıştır. 17 Ekim 2012 de taleplerini, Türkiye Büyük Millet Meclisinde temsil edilen siyasi partilerin Grup Başkan Vekillerine gönderdiği mektuplar ile dile getirmiştir. Ancak iktidar partisi, kendi önergeleri dışında verilen önergeleri reddederek tasarı üzerindeki görüşmeleri bir gün sonra tamamlamıştır. Türk-İş ertesi gün Cumhurbaşkanı'na yazdığı mektupla kanunun yeniden görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne iadesini talep etmiştir. Cumhurbaşkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Türk-İş Başkanı ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile görüşmelerde bulunmuş, veto umudunu artırmış; ancak nihai olarak Kanunu onaylamıştır. Kanun, 07 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Önsal,2012).

6356 sayılı 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu', adından da anlaşılacağı üzere 2821 sayılı 'Sendikalar Kanunu' ve 2822 sayılı 'Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki hükümleri tek bir kanun içinde toplamış, ancak bu kanunların temel felsefesinde önemli bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Öne çıkan hususlar olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetki koşullarında değişiklik, sendikal güvenceler, teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak elektronik ortamda üyelik ya da bildirim yapma olanağı tanınması ve belge toplamak yerine beyana dayanan bildirimlerin kabul

edilmesi sayılabilir(Caniklioğlu, 2013:63).

2.2 6356 Sayılı Yasa ile Sendikal Kazanımlar

Yeni Kanun; dilini güncellemeye çalışmıştır. Hürriyet-zgrlk, ikametgh- yerleşim yeri, husus-konu, tespit edilmiş-belirlenmiş, ibraz-göstermek, seri muhakeme-basit yargılama, talep-başvuru, rıza-izin, münhasır kalmak-sınırlı olmak vb. gibi. İkincisi, kanun metninin kısalımış olmasındır. nc olarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki tüm tüzükler yönetmelik haline getirilmiştir. İşkolları, aidatın tahsiline ilişkin usul ve esaslar, sendikaların tutacakları defter ve kayıtlar, yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar, grev oylamasına ilişkin usul ve esaslar, hakeme ve resmi arabulucuya başvurma, sicil tutulmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikler ile düzenlenecektir. Bu değişiklik, idarenin bütün bu konuları bildiği gibi yapabilme yetkisini elinde tutmak arzusunu ve yargı denetiminden kaındığınıgstermektedir. Dördüncüsü, sendika tüzüklerini ne çıkarmasıdır. Beşincisi yasakları azaltma çabasıdır (nsal, 2013: 7).

Ayrıca bu yasa ile işkolu sayısında azalmaya gidilmiş; kapatma davası konusu yeniden ele alınmış, sendika kurucusu olma şartı ile ilgili düzenleme yapılmış, sendika yeliği süreci ve üyelik yaşı gibi birçok konularda eski kanundan ayrı farklı düzenlemelere gidilmiştir. Söz konusu değişiklikler şu şekilde sıralanabilir:

- İşkolu sayısı 28'den 20'ye düşürülmüştür.
- Sendika kuruluşuyla ilgili eksikliklerde, Valiliklerce doğrudan kapatma davası açmak yerine süre verilerek dzeltmeistenecektir.
- Sendika kurucusu olmak için 'işçi' olmak yeterli sayılacak; Türkçe okur-yazar olmak ve aynı işkoluunda çalışıyor olmak şartları aranmayacaktır.
- Sendika üyeliğinde noter şartı kaldırılmış ve yelikler E-Devlet üzerinden yapılacaktır. (Uygulama Yasanın yürürlük tarihinden 1 yıl sonrabaslamıştır.)
- Sendikaya yelik yaşı 15'e indirilmiştir.
- Aynı işkoluunda ve aynı işyerinde birden fazla sendikaya üyelik yasağı korunurken; farklı işyerlerinde farklı sendikalara üyelik mümkün hale gelmiştir.
- Sendikalar, 'yelik' ve 'dayanışma' aidatlarını eşitleyebileceklerdir.
- İşkolu itirazları, Toplu İş Sözleşmesi için 'bekletici sebep' sayılmayacaktır.
- Sendika işyeri temsilcilerinin gvencelerinde iyileştirmeler yapılmış olup sendika ve şubenin amatör yönetim kurulu yeleri de güvencelerden yararlanabileceklerdir.
- Sendikalara, yeminli mal müşavirlerden denetim raporu alma zorunluluğu getirilmiştir.
- Hava Taşımacılık İşkoluundaki grev yasağıkaldırılmıştır.
- Yüksek Hakem Kurulu'na, Türk-İş'in yanında Hak-İş ve DİSK temsilcilerine de kendi

konfederasyonları ile ilgili uyuşmazlıklarda katılabilme izni verilmiştir.

- Tüm işkollarındaki sendikalar için işkolu yetki barajı yüzde 3 olarak benimsenmiştir. Ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi konfederasyonlara bağlı sendikalar; 3.5 yıl süreyle yüzde 1 ve sonraki 2 yıl boyunca yüzde 2 ve sonrasında yüzde 3'lük baraja tabi olacaklardır. 2009 Temmuzistatistiklerinden sonra kurulan ve 15 Eylül'e kadar eski üye olan sendikalar Ocak istatistiğine kadarişkolu barajından muafiyet için % 0benimsenmiştir.
- İşyeri yetki barajı yüzde 50+1 olarak aynen korunurken, daha önce yüzde 50+1 olan işletme yetki barajı yüzde 40'a indirilmiş olup iki sendikanın aynı anda yüzde 40'ı aşması durumunda, en fazla üyeye sahip sendika yetkili olacaktır.
- Grev gözcüleri için barınak ve çadır yasağı kaldırılmıştır.

Yukarıda vurgulanan yeni düzenlemeler dışında sendikalar açısından kaybediln ve değişmeyen noktalar da sözkonusudur.

Yasada yer alan Bakanlık yetkileri olabildiğince korunmuş, sendikal güvence yeterince sağlanmamış, çift barajlı toplu pazarlık yetkisi muhafaza edilmiş, toplu iş sözleşmelerinin düzeyi ve içeriği sınırlandırılmış, bankacılık gibi grev yasağı kapsamında olmaması gereken iş ve işyerleri grev yasağı kapsamında tutulmuş, grev oylamasında oylamaya katılanların çoğunluğunun kararı esas alınmış, grevdeki işçilerin yerine işçi alan işverenlere para cezası hükmü getirilerek grevi adeta işlevsiz kılmak esas alınmıştır. Bu ve buna benzer düzenlemeler nedeniyle yeni kanunun işçileri koruma, eşitliği sağlama, adaleti tesis etme gibi sosyal politika hedeflerinin hayata geçirilme olasılığı oldukça düşüktür(Yorgun, 2013:377).

Yasanın tanımladığı grev, eski yasanın tekrarı niteliğinde olup menfaat grevi dışında yapılacak grevler ağır parasal yaptırımlara bağlanmakta ve ayrıca bu tür "kanunsuz" grevlere katılan işçilerin iş sözleşmelerinin tazminatsız feshedilmesi öngörülmektedir. Bu düzenleme de eski yasanın tekrarı niteliğindedir (Çelik,2013).

SONUÇ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hak ve özgürlükleri genişletici bazı değişiklikler getirmiştir. Bunlar arasında, örneğin, sendika yöneticiliği ve temsilciliği güvencelerinin güçlendirilmesi, toplu pazarlığa yetki koşullarının biçimsel açıdan göreceli olarak hafifletilmesi, grev kararının alınıp uygulanmasının sadeleştirilmesi, bazı grev yasaklarının kaldırılması ve hapis cezaları yerine idarî para cezalarının getirilmesi zikredilebilir (Sur, 2013: 317).

Buna karşılık, hukukumuzda toplu iş ilişkilerinin temel taşlarını oluşturan ilkeler muhafaza edilmektedir: Tek sendikaya üyelik, bir işyerinde tek toplu iş sözleşmesi düzeni, grevin sadece toplu iş sözleşmeleri yapılması esnasında bir pazarlık aracı olarak kabul edilmesi gibi geleneksel esasların

korunması ile genellikle temkinli bir yasanın ortaya çıktığı söylenebilir (Sur, 2013: 353).

Yasama organı 6356 sayılı Kanun ile endüstriyel ilişkiler sistemimizde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve uluslararası eleştirileri giderecek düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçlar kısmen gerçekleştirmiştir; ancak yukarıda ilgili paragraflarda görüldüğü gibi bazı belirsizlikler kadar aykırılık ve olumsuzluklara da yol açmıştır (Dereli, 2013: 63).

Yeni Kanun, bütün bu çabalarına karşın eski yasaların izlerini tam olarak silememiştir. Yasa hazırlanırken sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin taleplerini dikkate alarak bir tasarı ortaya çıkmışken gerek alt komisyonlar safhasında gerekse genel kurul görüşmelerinde daha hükümetin isteklerine yakın bir yasa oluşturulmuştur. Bu sebeple sendikal istatistiklerin açıklanmasından grev yasaklarına kadar birçok konuda sendika örgütlerinin itirazları devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Z. (2010). *Kavel 1963 "kanunsuz" bir grevin öyküsü*, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2013). Kanunun genel tanıtımı, sendikaların yapılanması, e-devlet sistemi üzerinden üyelik ve işkolları sisteminde değişiklik. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*, Türkiye İşveren Ankara: Sendikaları Konfederasyonu 30 Ağustos 2013 Yayın No: 332, s. 63-96.
- Çelik, A. (1999). Dünden bugüne sendikal hareket sorunlar, arayışlar, çözümler. *Eğitim-Sen Bülteni*, Ekim, s. 95-117.
- Çelik, A. (2012). Yeni sendikalar yasası ne getiriyor, ne götürüyor?. T24, 9 Kasım 2012, <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor,5858>, (Erişim Tarihi:08.09.2015).
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 1, s.41-64
- Hür, A. (2014). Kavel, Paşabahçe ve 15-16 Haziran direnişleri. *Radikal Gazetesi*, 29.06.2014, <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse-hur/kavel-pasabahce-ve-15-16-haziran-direnisleri-1199240>, (Erişim Tarihi: 07.09.2015).
- Önsal, N. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerine notlar*. Ankara: 1. Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Önsal, N. (2015). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda baraj düzenlemesi. <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-nacionsal.pdf>, (Erişim Tarihi: 09/09/2015).
- Sayın, A. K. (2013). *Kanunun genel tanıtımı, sendikaların yapılanması, e-devlet sistemi üzerinden üyelik ve işkolları sisteminde değişiklik*. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 332, s. 19-31.
- Sur, M (2013). Uluslararası Normlar Ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri Ve Grev Hakkındaki Hükümleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.255-278 (Basım Yılı: 2014)
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, s.317-356,.
- Tokel, M. (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, MESS, ss.159-177.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *Çalışma ve Toplum*, 4, s.357-380.