

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu Onuncu Yılında Yeniden Değerlendirmek

Re-evaluating the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining in its Tenth Year

Mehtap DEMİR 

Yayın geçmişi:

Makale gelişi:
22.02.2023
Revizyon:
10.03.2023
Kabul tarihi:
15.03.2023
Yayınlanma tarihi:
20.03.2023

Anahtar kelimeler:

6356 Sayılı Sendikalar ve
Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
Sendika, Toplu Pazarlık,
Yasal Düzenlemeler,
Dezavantajlı Gruplar

Keywords:

Law on Trade Unions and
Collective Bargaining No.
6356, Union, Collective
Bargaining, Legal
regulations, Disadvantaged
Groups,

Özet: Özgürlükçü bir yaklaşımla üretilmesi amaçlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlükteki 10. yılını doldurmuştur. Ancak anılan kanunun Türk endüstri ilişkileri sistemini ileriye taşıma ve kalıplaşmış sorunlara çözüm arama yönünün cılız kaldığı konusunda sosyal tarafların kaygıları bulunmaktadır. Nitekim gerek hazırlanış sürecinde gerekse sonradan değiştirilen maddelerde bu kaygılardaki haklı tutumu görmek mümkün. Bu çalışma 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu genel gerekçesinden yola çıkarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Genel gerekçe ve kanunun hazırlanış sürecindeki beklentilerle, kanunun 10. yılında ulaşmak istediği yere paralellik olup olmadığı tartışılmış bu tartışmaları yaparken yazılı basın ve meclis tutanaklarından yararlanılmıştır. Çalışmada kanunda meydana gelen değişiklikler de ayrıca ele alınmış ve kanunun hedefine ulaşma noktasında nerede olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Abstract: The Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356, which is intended to be produced with a libertarian approach, has completed its for a decade in force. However, social partners have concerns that the aforementioned law's aspect of moving the Turkish industrial relations system forward and seeking solutions to stereotyped problems remains weak. As a matter of fact, it is possible to see the right attitude in these concerns both in the preparation process and in the articles that were changed afterwards. This study aims to evaluate the Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356 based on its general rationale. With the general rationale and the expectations in the preparation process of the law, it was discussed whether there was a parallelism with the place the law wanted to reach in its 10th year, and the written press and parliamentary minutes were used while making these discussions. In the study, the changes in the law were also discussed and it was tried to reveal where the law was at the point of reaching its goal.

Giriş

Türk endüstri ilişkilerinin gelişimini etkileyen iki başat konu bulunmaktadır: yasal düzenlemeler ve sanayinin geç gelişimi nedeniyle işçi sınıfının cılızlığı. Bu çalışma endüstri ilişkilerini belirleyen yasal düzenlemelerden "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu"nu araştırmakta ve yürürlük tarihi itibarıyla ilgili kanunda meydana gelen değişimlere odaklanmaktadır. Ne var ki kanunda meydana gelen söz konusu değişikliklere rağmen karşılaşılan bir takım sorunlara çözüm bulunabilmiş de değildir (Aydın ve Keskin, 2015, s.1). Özellikle sendikal meselelerin tek bir kanun aracılığı ile düzenlenmiş olması yerinde bir uygulamayken, kanunun mülga kanunların kazuistik yapısını korumasının yanı sıra sendikal özgürlükler konusunda benzer tavrı takınması da endüstri ilişkilerinin gelişimini engellediği yönünde tenkit edilmektedir. 07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun tasarı halinden günümüze kadar uğradığı dönüşümler konu ve maddeler üzerinden

¹ Dr. Öğr. Üyesi- Kırklareli Üniversitesi, İİBF /Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye, mehtap.demir@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7009-0385

değerlendirilmiş olup ilgili değişikliklerin kanuna getirdiği yenilikler ve evrensel normlara uygunluğu tartışılmıştır.

1. Türkiye’de Sendikal Hakların Tarihi Seyri

Türkiye’de sendikal anlamdaki ilk düzenlemenin, dönemin Borçlar Kanun’nda “Umumi Mukavele” başlığı altında gerçekleştiği görülmektedir. Umumi mukavele ise iki maddeden oluşan bir düzenleme içermekteydi. Buna göre umumi mukaveleye yönelik düzenlemeler “iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete mütaallik hükümler vazolunabilir. Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavelenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile, her zaman mukaveleyi feshedebilirler (m. 316). Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur. (m.317)” şeklindedir. Anılan bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin taraflarının belirlenmesi, sözleşmenin konusu, sözleşmenin yazılı yapılması gibi konuların düzenlendiği görülmektedir. Ne var ki umumi mukavele aracılığıyla toplu iş sözleşmesinin yapılması konusunda yasal engel kalkmış olsa da, anılan dönemde toplu iş sözleşmesi uygulaması ile karşılaşılması (Delican, 2010, s.8).

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte düzensiz çalışma hayatının yaratabileceği olumsuz sonuçlara karşı önceden tedbir alma isteği (Delican, 2010, s.9) neticesinde “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” düzenlenmiştir. Kanun işçilerin grev hakkını engellese de sendikalaşma ve toplu pazarlık alanında işçi haklarını tanımakta ve tanımlamaktaydı. Böylelikle anılan kanun ile sendikal düzenlemeler tek bir kanun aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kanun’un 11. Maddesinde Cemiyetler Kanunu’nun 28, 29, 31 ve 32. maddeleri korunmuş, anılan maddeler aracılığıyla sendikaları denetleme görevi Çalışma Bakanlığı’na bırakılmıştır. Yine de sendikalar ve toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamaların temelleri bu kanun aracılığıyla atıldığından sendikal hakların seyri açısından bir öncü niteliği taşımakta olan bu kanun aracılığıyla ilk defa, yasaklamak yerine sendikal düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir (Tiyek, 2018, s.41).

Ülkenin siyasal anlamda geçirmiş olduğu hemen her süreç endüstri ilişkilerine de yansımış, doğal olarak sendikal hakları düzenleyen kanunlar da bu süreçlerden payına düşeni almıştır. Gerçekten de askeri darbeler ve sonrasında uygulamaya konulan kararlar ve kanunlar sonucunda sendikacılık ve toplu pazarlık dönüşümler yaşamıştır (Demir, 2018, s.63). Bu dönüşümlerden en ses getireni ise kuşkusuz 1961 Anayasası ile grev hakkının güvence altına alınmasıdır. Böylelikle grev hakkının siyasal iktidarın tercihine bırakılmaması da sağlanmıştır (Demir, 2018, s. 67). Devamında gelen sendikal hakları düzenleyen “274 sayılı Sendikalar Kanunu” ile “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ise kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere özellikle işçi sendikalarının gelişip serpilmesine yönelik maddelerle donatılmıştır. Kanun gerekçesine uygun amaç doğrultusunda çağının oldukça ilerisinde düzenlemeler barındırmaktadır (detaylı bilgi için Bkz. TBMM 132 no’lu Komisyon Raporu). “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” a nazaran toplamda 150 madde ile detaylı bir biçimde sendikal hakları düzenlemekte olan bu iki kanun, sendikalara ve toplu iş sözleşmelerine ait hükümlerle grev ve lokavta ait hükümleri içermekte olup, bu yönüyle toplu iş ilişkileri, hususi ve bağımsız bir nitelik taşıyan ayrı kanunlar aracılığı ile yapılı hale gelmiştir. Bu dönemde sendikalara üye olan işçi sayısında ciddi artışlar meydana gelmiş, üyelik aidatlarında sınırlamanın olmamasının yanı sıra check-off sistemi sendikaların maddi anlamda güçlenmelerini de sağlamıştır (Çelik, 2011, s.402). Gerekçesine uygun olarak hazırlanan kanun, sendikalar açısından başarılı bulunmuş ve bu başarı kısa zamanda endüstri ilişkilerine de yansımıştır. Yine de bütün düzenlemelere rağmen uygulamada birtakım problemlerle karşılaşmış, “1317 Sayılı

274 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 31. Maddesine Bir Bend ile Bu Kanuna 3 Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun” aracılığıyla anılan problemlere çözüm aranmışsa da (detaylı bilgi için Bkz: TBMM. 133 no'lu kanun değişikliği gerekçesi) yeterli olmamış ve Türk endüstri ilişkileri bu zamandan itibaren farklı bir yola girmiştir.

12 Eylül darbesiyle endüstri ilişkilerinde bir kesinti daha meydana gelmiş, 1961 Anayasası ve getirdiği düzenlemeler, yerini 1982 Anayasası'na bırakmıştır (Akyiğit, 2018,s. 41). Ülkedeki askeri müdahaleler sonucu oluşan her yasa birbirine tepki niteliğinde düzenlenmiş, yine de ilerleyen yıllarda kanun koyucular tarafından işçi lehine emek-sermaye çatışmasını önleyen düzenlemeler yapılmamıştır (Demir, 2018, s. 45). Bu durum 1982 Anayasası ve getirisi olan “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu” ve “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile kendisini göstermiştir. Kanunların gerekçelerinde “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” için bir intikal kanunu olduğunu ve eksik ve boşluklarının bulunduğu kabulü üzerine “274 Sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”nun hazırlanmış ve yürürlüğe konmuş olduğu belirtilmiştir. Ne var ki aradan geçen 18 yıla yakın bir sürede her iki kanunun da -özellikle işyeri sendikacılığının ve sendika üyeliği konusundaki sahteciliklerin sosyal barış ortamını zedelemesi, sendika genel kuruluna katılımı doğal delegeliğin yarattığı sorunlar, şube yöneticilerinin mal beyanı serbestisi, amaç dışı kullanılan sendika fonları, yürürlükteki İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu arasındaki çelişkiler, iş sözleşmesi tipine uygun toplu iş sözleşmesi tayini konusundaki sıkıntılar, toplu iş sözleşmesi düzeyinin tayinindeki kargaşa, dayanışma aidatı problemleri, teşmil mekanizmasının işlevsizliği, hakemlerle çözülebilecek sorunların gereksiz hak grevlerine yol açması vb. gibi sorunlar- uygulamada zorluklara sebep olduğu ve bu nedenle de yeni bir sistemle yeni bir kanun düzenlenmesinin elzem olduğu (detaylı bilgi için Bkz. TBMM 573 No.lu. Komisyon Raporu) gerekçelendirilmiştir. Güçlü sendikacılık vurgusunun yapıldığı bu dönemde işçi haklarının teminat altında tutulması, kazanılmış hakların korunması buna karşılık hakların kötüye kullanımına engel olmak amacıyla “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu”, ülkede 275 Sayılı Kanun öncesinde yerleşmiş çalışma kültürü, örf ve âdet kurallarının bulunmaması nedeniyle ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesi, çalışma barışının sağlanması böylelikle de verimlilik ve üretimin artması amacıyla (detaylı bilgi için Bkz . 574 No.lu. Komisyon Raporu) “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Ne var ki anılan iki kanun da önceki kanunlar gibi eleştirilmiş, yetersiz bulunmuş ve amacına ulaşamamıştır. 12 Eylül askeri darbesinin ürünü bu kanunlar “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun yürürlüğe girmesiyle mülga olmuştur.

2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Oluşumundaki Gerekçeler ve Sonuçlar

Toplu iş ilişkilerinin genel gerekçesinde sendikaların özgürleştirilmesi vardır. Nitekim 2821 ve 2822 sayılı yasalar sendikaları uzun bir dönem boyunca güçlü sendikacılık sloganıyla farklı alanlarda baskılamışlardır. Özellikle sendikal hak ve özgürlükler, toplu pazarlık serbestisi, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları gibi nedenlerle sık sık Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da eleştirilen Türk endüstri ilişkilerinin yasal ayağının yeniden düzenlenmesi ihtiyacını da doğurmaktaydı.

Son on yılda yürütülen farklı çalışmalar neticesinde hazırlanan düzenlemeler ile sendikal mevzuat “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile tek çatı altında toplanmıştır (Şahin ve Söylemez, 2017, s. 137). Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesi ondan beklenen etkiyi göstermemiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında kuşkusuz “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun pek çok eleştiri alan ve sendikaları güçlendirmek yerine onları cılızlaştıran mülga 2821 ve 2822 sayılı kanunların özüne sadık kalmasının payı büyüktür. Yeni yasa, tasarı döneminden itibaren pek çok eleştiri almıştır. Meclis tutanaklarından elde edilen bu eleştirilerden bazıları şunlardır:

“Şimdi, bir umut olabilir mi, buradan yeniden bir umut fışkırıp gerçekten sendikal özgürlükler kullanılabilir mi diye bir noktaya gelmişken, bir umut taşırken, bakıyoruz ki bu yasa bazı düzenlemeleriyle, bazı uygulamalarıyla, bazen generallerin bile cesaret edemediği düzenlemelerle önümüze geliyor (*Süleyman Çelebi-İstanbul 3, Yasama 3, Birleşim*)”(TBMM,2012, s.17)

24. Dönem İstanbul milletvekili Çelebi'nin tek eleştirisi kanun taslağına değildir elbette, devamında sarf ettiği cümlelerden sendikaların örgütlenme bilincinde olmadıkları ve hatta sendikaların irade beyanında bulunmamalarını da dik bir duruş sergilememe olarak değerlendirdiği görülmektedir.

Kanun tasarısına diğer bir eleştiri de 24. Dönem Ankara milletvekili *İzzet Çelik* tarafından gelmiştir. Çelik aynı oturumda toplu iş sözleşmesi türlerinin sayılarak müdahale yoluna gidildiğini, toplu sözleşme düzenini iyice yok edecek olan noktaya taşıyacak bir kaos ortamı oluşturduğunu belirtmiştir. Çelik anılan kanun tasarısının iyi yönlerinin olduğunu kabul etmekle birlikte bir yasa yapılacak ise geçmiş dönemlerden edinilen tecrübelerle görülen aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesinin yanı sıra içinde bulunulan zamana ve toplumun koşullarına uygun bir düzenleme yapılabilmesi gerektiğini eklemiştir.

Eleştiriler sadece tasarının maddelerine ilişkin olmayıp bunun yanı sıra özellikle AB normları ve ILO sözleşmelerine uyum konusunda da devam etmiştir. Dönemin Mersin Milletvekili *Ali Öz*, çalışma ilişkilerini doğrudan ilgilendiren bu kanunun genel gerekçesinde bahsedilen özgür ve demokratik ortamı sağlamaktan oldukça uzak olduğunu vurgulamakta ve “Söz konusu bu yasa, ILO sözleşmelerinin çok gerisinde, çalışma yaşamına yenilik getirmekten uzak, hatta bazı hak ve özgürlükleri kısıtlayan düzenlemeler içermektedir.” şeklinde düşüncelerini ifade etmektedir. (TBMM, 2012, s.31)

Kanun her ne kadar ILO tavsiyeleri ve AB uyum sürecinin meyvesi olsa da tasarı hali bilhassa işçi tarafı açısından istenenleri vadetme konusunda pek çok tenkit biriktirmiştir. Nitekim bunu meclis tutanaklarında da görmek mümkündür. Sendika kökenli 24. Dönem Ankara milletvekili *İzzet Çetin*'in 197 Sıra Sayılı Kanun Tasarısı'na eleştirilerini şu cümlelerde görmek mümkündür.

“Mesleki eğitim, işçi sağlığı-güvenliği, sosyal sorumluluk, istihdam politikaları gibi konuları iki kurum anlaşmış olsa bile var olan toplu iş sözleşmesini uygulamayan işverenlerin çerçeve sözleşmeye uymamaları hâlinde müeyyidesi ne olacak?” (TBMM, 2012, s. 55)

24. Dönem Samsun Milletvekili *Cemalettin Şimşek* ise tasarıya olan eleştirilerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Bugün burada bir temel kanunu görüşüyoruz ve toplumun da önemli bir kesimini ilgilendiriyor. Böyle bir temel kanunun öncelikle içeriği bakımından bazı itirazlarımız olmasına rağmen teknik olarak da bu yasaya itirazlarımız var. Bu kanuna baktığımızda temel kanun olarak bir vizyonunun, bir derinliğinin... Ve kapsadığı kesime hitap edebilirliği açısından bakıldığında, dayanaksız ve geleceğe yönelik olmayan, çok kısa sürede de diğer kanunlarda olduğu gibi değiştirilmesi gereken bir yasa tasarısı olarak karşımıza çıkmaktadır.” (TBMM, 2012, s. 57)

Diğer taraftan kanun tasarısına ilişkin bir başka eleştiri de yine sendika kökenli 24. Dönem İzmir Milletvekili *Musa Çam*'dan gelmiştir. Çam, ILO ve uluslararası işçi birliklerinden gelen ciddi kaygıları şu şekilde dile getirmektedir:

“Sözleşmelere aykırı bir düzenleme yapıyorsunuz...Oysa gördüğümüz gibi uluslararası anlaşmalar gereği size bir mektup yazılıyor ve bu mektubun gereği de düzenlenmesinin yapılması gerekiyor.” (TBMM, 2012, s. 50)

Bahsi geçen mektup ITUC Genel Sekreteri, ETUC Genel Sekreteri tarafından gönderilmiş olup, sendikal özgürlükleri düzenleyecek olan bu yasanın uzun yıllardır gerek ILO gerekse uluslararası sendikal hareketin eleştirileri altında olan yasaların yerini doldurma fırsatının kaçırılmak üzere olduğuna, özellikle yinelenen ikili baraj sisteminin şeklen düşürülmesine rağmen işkollarının birleşimi neticesinde barajın fiilen yükseleceğini öngördüklerine ve daha somut adımlar atılması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

ILO sözleşmeleri ve uluslararası sendikacılığın yanı sıra AB uyum süreci konusunda benzer eleştirel düşünceler 3. yasama yılının 3. birleşiminde 24. Dönem İstanbul Milletvekili *Süleyman Çelebi*, İzmir Milletvekili *Oğuz Oyan* ve Samsun Milletvekili *Cemalettin Şimşek* tarafından da dillendirilmiştir. 3. yasama yılının 6. Birleşiminde Bitlis Milletvekili *Hüsamettin Zenderlioğlu*, Balıkesir Milletvekili *Namık Havutça*, Uşak Milletvekili *Dilek Akagün Yılmaz*, Mardin Milletvekili *Erol Dora*, 7'nci birleşimde İstanbul Milletvekili *Abdullah Levent Tüzel*, Ankara Milletvekili *Levent Gök*, Mersin Milletvekili *Aytuğ Atıcı*, Bingöl Milletvekili *İdris Baluken*, 10. birleşimde Van Milletvekili *Nazmi Gür*, Mersin Milletvekili *Ertuğrul Kürkçü*, İstanbul Milletvekili *Kadir Gökmen Ögüt*, Manisa Milletvekili *Özgür Özel*, Balıkesir Milletvekili *Ayşe Nedret Akova*, 11. birleşimde Antalya Milletvekili *Mehmet Günel*, Muş Milletvekili *Demir Çelik*, Tekirdağ Milletvekili *Candan Yüceer*, Tunceli Milletvekili *Kamer Genç*, Mersin Milletvekili *Mehmet Şandır* ve İstanbul Milletvekili *Celal Dinçer* de benzer düşüncelerle anılan isimlere katılmışlardır.

Bütün bunların yanı sıra bir sosyal diyalog ürünü olduğu belirtilen kanunun tasarısı sırasında toplu iş sözleşmesi taraflarından da kısmi veya tasarının tamamına eleştiriler gelmiş, bu eleştirilere gerek tasarısı sırasında meclis konuşmalarında gerekse tarafların bültenlerinde yer verilmiştir.

“Yasa Tasarısı henüz son halini almamıştır ve itirazlarımızı dile getirmeye devam etmekteyiz. Tasarı TBMM’ye sevk edilince, komisyonlar ve genel kurul nezdinde de çalışmalarımız sürecektir. Tasarının Ocak ayında yasalaşmaması halinde ise eğer işkolu istatistiklerinin yayınlanması yeniden ertelenmezse sendikal camiada sorunlu bir sürecin başlaması kaçınılmazdır.” (TÜRK-İŞ, 2012, s. 3)

“TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu görüşmede, TBMM gündemindeki Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısındaki bazı düzenlemelerin çalışma barışını bozacak nitelikte olduğunu Başbakan Erdoğan’a aktardı.” (TÜRK-İŞ, 2012, s. 10)

Kuşkusuz tasarıya gelen en büyük eleştiri ise Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)’dan yönlendirilmiş, DİSK tasarının olduğu gibi yasalaşması halinde sigortalı mevcut işçilerin %57’sinin sözleşme yapacak bir sendika bulamayacakları, özellikle barajların sendikaları bir darboğaza soktuğu ve sendikal bir tekel oluşturacağı yönündeki kaygılarını gerek 3 Ekim 2012 tarihli meclis önünde yapılan basın açıklamasında gerekse 15 Ekim 2012 tarihinde Dikmen Kapısı’nda yapmış olduğu basın açıklamalarıyla dile getirmişlerdir. DİSK, sermayenin “dikensiz gül bahçesi” olarak değerlendirdikleri tasarının sendikal güvenceleri kaldıracağı yönündeki ciddi kaygılarını şu şekilde ifade etmiştir:

“İşçi sınıfının uluslararası sözleşmelerle tarihsel mücadelesiyle kazandığı hakların gasp edilmesine, sendikaların tasfiyesine yol açan işkolu barajının getirilmesine, sendikaya üye olma özgürlüğünün güvencesini sağlayacak yasa hükümlerinin kaldırılmasına, grev hakkının özünü zedeleyecek ve içini boşaltacak hükümlerin getirilmesine onay veren, destekleyen ve yasalaştırılan, demokrasi ve emek düşmanlığı yapanlar tarih karşısında bir gün hesap vereceklerdir.” (DİSK, 2012)

DİSK’in benzer düşüncelerini 147 no.lu, 150 no.lu, 159 no.lu, 160 no.lu ve 162 no.lu basın açıklamalarında da görmek mümkündür.

Tasarı araştırmacılar tarafından da eleştirilmiştir. Özellikle Canbolat (2014, s. 525), 6356 Sayılı Kanun'un gerek ILO gerekse AB normlarının gerisinde kaldığını, kanunun bir reform niteliğinden ziyade tedrici bir düzenleme mahiyetinde olduğunu aktararak, gerekçesi ile kanunun paralellik arz etmediğini dillendirmektedir. Nihayetinde tasarı bir iki ufak değişiklikle yasalaşmış, eleştiri oklarını üzerine toplayan “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme” olarak tanımlanan çerçeve sözleşmenin gönüllülük esaslı olması ve sözleşmeye konu ve tarafların sınırlandırılmış olması gibi etmenlerin yanı sıra bir yaptırıma da sahip olmaması gibi pek çok neden stres oluşturmuş ve kanun Türk çalışma hayatında yeni bir dönemi başlatmak konusunda kısır kalmıştır.

3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler

Kanun yürürlük tarihinden itibaren farklı zamanlarda değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerden bazıları halihazırdaki tasarıya da yönlendirilen eleştirilerin sahada karşılık bulması neticesinde ortaya çıkarken bazıları ise ilgili içtihadın beslenmesi neticesinde ortaya çıkmıştır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda meydana gelen değişiklikler zaman sıralı bir biçimde Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler		
Yürürlüğe Giriş Tarihi	Değiştiren Kanunun/ KHK'nin veya İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararının Numarası	6356 Sayılı Kanun'un Değişen veya İptal Edilen Maddeleri
19/1/2013	6385	Geçici Madde 6
11/9/2014	6552	26, 41, 43, Ek Madde 1, Geçici Madde 6
23/4/2015	6645	Geçici Madde 6
11/6/2015	Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı	Ek Madde 1
11/11/2015	Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı	25, 60, 62
26/4/2016	6704	28
7/9/2016	6745	Geçici Madde 6
22/11/2016	KHK/678	63
27/1/2017	6770	54
8/3/2017	6824	28
25/10/2017	7036	5, 15, 24, 34, 41, 43, 53, 71
2/1/2018	KHK/696	Ek Madde 2, Geçici Madde 7
8/3/2018	7071	63
2/1/2018	7079	Ek Madde 2, Geçici Madde 7
24/6/2018 tarihinde birlikte yapılan Türkiye Büyük Millet Meclisi ve	KHK/700	40, 54, 55, 62, 63

Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonucunda Cumhurbaşkanının and içerek göreve başladığı tarihte (9/7/2018)		
12/6/2019	7176	Geçici Madde 6
13/2/2020	Anayasa Mahkemesi'nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı	63
26/3/2020	7226	26
3/3/2021	Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 Sayılı Kararı	39
Kaynak: RG, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, s. 38-39		

Yukarıdaki tablodan elde edilen değişiklikler doğrultusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki yeniden düzenlemelere bakıldığında yürürlük tarihinden itibaren kanunda yeniden düzenlenen maddeleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kuruluş esasları ve organlar başlıklı ikinci bölümde işkolunun tespitini ilgilendiren madde 5 ve seçimlere itirazı düzenleyen madde 15,
- Güvenceler başlıklı dördüncü bölümde işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenleyen madde 24,
- Güvenceler başlıklı beşinci bölümde kuruluşların faaliyetlerini düzenleyen madde 26,
- Kuruluşların gelirleri, denetimi ve kapatılması başlıklı altıncı bölümde kuruluşların gelir ve giderlerini düzenleyen madde 28,
- Toplu iş sözleşmesinin genel esasları başlıklı yedinci bölümde toplu iş sözleşmesinin kapsamını ve düzeyini belirleyen madde 34, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen madde 39 ve teşmili düzenleyen madde 40,
- Toplu iş sözleşmesinin yapılması başlıklı sekizinci bölümde yetkiyi düzenleyen madde 41, yetki itirazını düzenleyen madde 43,
- Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü başlıklı dokuzuncu bölümde yorum ve eda davasında faizi düzenleyen madde 53,
- Yüksek hakem kuruluşu ve çalışma esasları başlıklı onuncu bölümde yüksek hakem kuruluşunu düzenleyen madde 54 ve yönetim yapısını düzenleyen madde 55,
- Grev ve lokavt başlıklı on birinci bölümde grev ve lokavt yasaklarını düzenleyen madde 62, grev ve lokavtın ertelenmesini düzenleyen madde 63 ve tespit davasını düzenleyen madde 71,
- Çeşitli ve son hükümler başlıklı on ikinci bölümde ek madde 2, geçici madde 6 değiştirilmiş
- Çeşitli ve son hükümler başlıklı on ikinci bölüme geçici madde 7 eklenmiştir.

Değişikliğe uğrayan maddelerin özünde sendikacılığı ve toplu pazarlığı temelinden etkileyen işkolu, sendikal güvenceler, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyinin yanı sıra toplu iş sözleşmesinden yararlanma, yetki ve yetki tespitine yönelik itirazlar ve grev ve lokavt yasaklarına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır ki uzun zamandır gerek ulusal gerekse uluslararası alanda tepki toplayan bu konuların geçen zamana rağmen emek lehine düzenlenmediği de görülmektedir. Nitekim yapılan yeni düzenlemeler toplu iş ilişkilerine ilişkin bir serbesti getirir düzeyde değildir. Bu düzenlemelerden bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Söz konusu düzenlemelerin ilki “6385 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile gerçekleşmiştir (RG. 2013). Anılan kanunun 20. Maddesi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Geçici 6. Maddesinin üçüncü fıkrasına “Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkra göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.” düzenlemesini getirmiştir. İlgili bakanlığın işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2009 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğinden, 2013 ocak ayı istatistikleri hakkındaki tebliğine kadar arada geçen sürede toplamda 6 sendikal istatistiğin yayımlanmamış olması sendikal haklara, özellikle de toplu pazarlık hakkına erişimde anılan dönem için ciddi sıkıntılar oluşturmuştur. Geçici madde 6 ise söz konusu istatistiklere atfedilmiş bir madde olup değişiklik öncesi sendikaların 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 Sayılı Kanun’da belirtilen hükümlere göre hareket etmeleri konusunda bağlayıcıydı. Ne var ki mülga 2822 Sayılı Kanun’da işletme toplu iş sözleşmesi için bir baraj düzenlemesi bulunmazken fıkraya eklenen bu düzenleme ile bir nebze olsun yetki sorunu çözülmeye çalışılmıştır. Yine de yapılan bu düzenleme sık sık ILO’nun da eleştirdiği yetkiyi bir sorun olmaktan çıkaramamıştır.

Diğer bir düzenleme olan ve “6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” (RG. 2014) aracılığıyla yapılan değişikliğin bizce en önemlisi ise alt işveren kurumlarında meydana gelecek toplu iş sözleşmeleri konusunda yapılmış olanıdır. Bu düzenleme ile ikili ilişki kuran toplu iş sözleşmesinin üç taraflı bir hukuki ilişki kurması beklenmiştir. Hukuki anlamda taraf ehliyetine sahip olmayan ve sözleşmeden sorumlu tutulmaması gereken kamunun maliyet farkından doğacak sorumluluğu üstlenmesi alt işveren lehine haksız çıkar ortamını sağlayacaktır. Konu hakkındaki detaylı tartışmaları Başbuğ’un çalışmasında (2016, s.121) görmek mümkünken, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2017/16620 Esas ve 2017/4576 Karar sayılı yazısı da sistemi yeniden işlemez hale getirecek bir uygulama olduğu ve bu durumun işçileri mağdur edeceği konusunda kararı da düşüncüyü desteklemektedir. Aynı kanunun en çarpıcı düzenlemesi ise barajlar konusunda olmuştur. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yetki alımını kolaylaştırmaya yönelik sayısal değişiklikler getirmiştir (AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/05/2015). Tasarı halinde de çok eleştiri alan barajlar konusunda %3 uygulamasının gerçeği çok da temsil etmediği geçen zaman içerisinde fark edilmiştir. “İşkolu barajıyla bazı sendikalar için ayrıcalıklı bir durum oluşturulduğu, baraj sisteminin sendikalaşmayı ve toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeyi olumsuz etkilediği, bu durumun sosyal devlet, eşitlik ve devletin temel amaç ve görevleriyle bağdaşmadığı, ayrıca 6356 sayılı Kanunla işkollarının sayısının da 28’den 20’ye düşürülmesi nedeniyle özellikle birleştirilen iş kollarında bu barajın fiilen arttığı, bu durumun, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkının ölçsüz bir şekilde sınırlandırılması sonucunu doğurduğu” gibi haklı gerekçelerle ve işkolu barajının Anayasa Mahkemesinin 8 ve 9.2.1972 tarihli ve E.1970/48, K.1972/3 sayılı kararlarında ortaya konulan ilkelerle de çeliştiği belirtilerek kuralın, Anayasanın 2., 5., 10., 12., 13., 49., 51., 53. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüş, Anayasa Mahkemesine yapılan başvuru sonucu şekli düzenlemeler gerçekleştirilmiş ancak baraj korunmuştur (AYM, E.1970/48, K.1972/3, 09/02/1972). İşkolu barajının yüzde bire düşürülmesine paralel olarak, 6356 sayılı Kanun’un “Yetki itirazı” başlıklı 43. maddesinde de şekli değişiklikler yapılmıştır. Ne var ki barajların %1 e düşürülmesi de pek çok sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için yasal gereklilik olan barajı geçmesi için yeterli görünmemekte, barajlar için belki yeni bir düzenleme yapılması yoluyla pek çok işçinin sendikal hakları yeniden elde etmesi mümkün olabilecek, toplu iş sözleşmesinin kapsamı genişleyecektir.

Bir benzer değişiklik de yine aynı kanun aracılığıyla yapılmış olup işveren kuruluşlarının üyelik aidatlarına ilişkin düzenlemedir. Bu düzenleme gerekçesinde atıl kalan işveren sendikalarının nakit mevcudunun atıl kaldığı, sendikaların genel kurul kararıyla olağan genel kurul döneminin başında cari giderleri düşüldükten sonra kalan tutarın %25'ini aşmayacak şekilde bir fon oluşturulabileceğini belirtmektedir. Ne var ki “7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” aracılığı ile bu oran azami %30 olacak şekilde yeniden güncellenmiştir (RG. 2020). Önerge ile değişen ve 6356 sayılı kanunda ilgili maddeye işlenen düzenleme ile amaçlanan işveren sendikalarına üye işletmelerin değişen ekonomik şartlara ve zorlayıcı sebeplere bağlı durumlara uyumlarına destek olunması amacıyla işçilerinin sigorta primlerinin işveren hissesi ödemesinde kullanılacak işveren sendikası dayanışma ve yardımlaşma fonu desteğinin azami sınırını yeniden düzenlemek şeklindedir. Yapılan bu düzenlemenin tamamen işveren lehine olup kısmi bir biçimde işçileri ilgilendirdiği düşünülmektedir.

İşkollarına ilişkin yeniden düzenleme “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” ile gerçekleştirilmiş, buna göre 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5., 15., 24., 34., 41., 43., 53. ve 71. maddelerine uyum düzenlemeleri yapılmıştır (RG. 2017). Aynı kanun 30. Maddesinde “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” 15. Maddesine seçimlere itiraz, 24. Maddesinde işyeri sendika temsilcisinin güvencesi konusunda, 34. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi konusunda, 41. Maddesinde yetki konusunda, 4. Maddesinde yetkiye itiraz konusunda, 5. Maddesinde yorum ve eda davasında faiz konusunda ve son olarak 71. Maddesinde tespit davası konusunda istinaf yolunu açmıştır.

Bütün anılan değişikliklerin yanı sıra “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun “toplular sözleşmesinin tarafı olmayan sendikanın avukatı tarafından vekili olduğu sendika üyesi işçiler adına açılan toplu iş sözleşmesinden geçmişe dönük yararlandırılma talepli davada itiraz konusu kuralın Anayasa’ya aykırı olduğu” kanısına varan Mahkemenin Anayasa Mahkemesine başvurusu üzerine, 39. maddesinin (4) numaralı fıkrasının dördüncü cümlesini demokratik toplum düzeninin gereklerinden olma, bir sınırlamanın demokratik bir toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacıyla yönelik olmadığı gibi pek çok gerekçeyle birlikte Anayasa’ya aykırı olduğu nedeniyle oy çokluğuyla iptal edilmiştir (AYM, E.2020/57, K.2020/83, 30/12/2020) .

Anayasa Mahkemesi ayrıca 63. Madde üzerinde de bir değişikliğe gitmiştir. Gerekçesinde “grev erteleme kararı verilmesi hâlinde erteleme süresi sonunda sendikanın grev uygulamasını yaşama geçirme imkânının bulunmadığı, kuralla grev hakkına demokratik toplum düzeni ile uluslararası sözleşmelere aykırı ve hakkın özünü zedeler biçimde aşırı ve ölçsüz bir sınırlama getirildiği, yürütmeye ancak yargının kullanabileceği bir yetkinin verildiği, grev hakkının devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetlerinde veya durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye düşürebilecek zorunlu veya temel hizmetlerde sınırlanabileceği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinin bu kapsamda olmadığı” gibi nedenler bulunan başvuruda, Anayasa Mahkemesinin kararı, kanun koyucunun bu takdir yetkisini Anayasa’ya uygun olarak kullanması gerekliliği, ayrıca “bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri ILO tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan temel kamu hizmetlerinden olmadığı, getirilen bu sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmadığı” gibi nedenlerle Anayasa’nın 13. ve 54. maddelerine aykırı bulunmuş ve Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir (AYM, E.2018/90, K.2019/85, 14/11/2019).

Sonuç ve Öneriler

Yürürlüğe girdiği tarihten bu yana “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” özellikle önemli konularda pek çok değişiklik yaşamıştır. Endüstriyel demokrasinin gelişimi için özgürlükçü bir yaklaşımla üretilmesi amaçlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlükte onuncu yılını doldurmuş olmasına rağmen kendisinden beklenen etkiyi gösteremediği açıktır. Özünde kendinden önceki kanunların anlayışını koruması yönüyle işçi sendikalarının taleplerini karşılama konusunda yetersiz kalmıştır. 6356 Sayılı Kanunun genel gerekçesinde ILO’nun yönelttiği sendikal hak ve özgürlükler, sendikalaşma, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü gibi başat konularda eleştiri alan yasalara bir çözüm getireceği belirtilse de bu çözümleri kanunun 10. yılında da görmek mümkün olmamıştır. Sendikaların işleyişlerini belirleyen düzenlemelerin sendika tüzüğüne bırakılmış olması bu durumu yumuşatmamakta, işkollarının yeniden düzenlenmesi ve barajların bu yeni düzenlemeye uygun olmayacak şekilde ele alınmış olması ise kanuna getirilen eleştirileri haklı çıkarmaktadır.

Yaşadığı bu değişikliklerin büyük bir kısmı şekli yapısını korumaya ve kanunlar arası uyumu sağlamaya yönelik değişikliklerken, kanunun endüstri ilişkilerinde özellikle de işçi ve kuruluşlarının talepleri doğrultusunda olumlu gelişmediği gözlemlenmiştir. Elbette ki özellikle barajlar ve yetki konusundaki düzenlemeler gerek ILO normları gerekse Anayasal haklar itibarıyla işçi lehine uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ne var ki bahsedilen uygulamalar serpilmeyi bekleyen işçi hakları için yeterli alanı sağlamakta cılız kalmaktadır. Anılan kanunun şekli bir yapısının olduğu görülmekle birlikte, bu yapının geçmişi ile kurgulanması, endüstri ilişkilerinde yaklaşık kırk seneyi aşkın zamandır ihtiyaçlara uygun zeminin elde edilememesine yol açmaktadır. Özellikle işletme, toplu iş sözleşmesinin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda tanımlanmış olması, anılan kanunun ILO normlarına göre hareket ettiği anlamını taşımamaktadır. ILO tek düzeyli toplu pazarlık anlayışının doğru olmadığını, tarafların ihtiyaçları doğrultusunda bir düzey belirleyebileceğini söylemekteyken yasa bu şekilde yürürlüğe girmiş, ancak yapılan düzenlemelerle sadece işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespitinin nasıl yapılacağı sorusu çözümlenmiştir. Bu düzenleme geçerli bir düzenlemeyken yeterli bir düzenleme olarak görülmemektedir. Nitekim benzer uygulamayı işkolu barajında da görmek mümkündür.

Bütün bu anlatılan ve anlatılmayan pek çok yönüyle birlikte kanun özünde özgürlükçü ve demokratik bir endüstri ilişkileri kurulmasını sağlamaktan uzak, Türk çalışma hayatının evrensel normlarına özellikle de dezavantajlı olan işçileri ilgilendiren konularda tarafların taleplerinin göz önüne alınmadığı zamanla kırk yıllık birikmiş eleştiri oklarını da üzerinde topladığı görülmektedir.

Kaynakça

Akyiğit, E. (2018). İş Hukuku (11 bs.). İstanbul, Seçkin Yayınları.

Aydın, U. & Keskin, Ö. (2015). 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (2), 1-41

AYM, Anayasa Mahkemesi E.1970/48, K.1972/3, 09/02/1972 tarihli kararı

AYM, Anayasa Mahkemesi E.2014/177, K.2015/49, 14/05/2015 tarihli kararı

AYM, Anayasa Mahkemesi E.2018/90, K.2019/85, 14/11/2019 tarihli kararı

AYM, Anayasa Mahkemesi E.2020/57, K.2020/83, 30/12/2020 tarihli kararı

- Başbuğ, A. (2016). Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi. *İş ve Hayat*, 2 (3), 119-129
- Canbolat, T. (2014). 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 523-542
- Çelik, N. (2011). *İş Hukuku Dersleri* (24 bs.). İstanbul, Beta Basım AŞ.
- Delican, M. (2010). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (51), 12-33
- Demir, M. (2018). Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- DİSK (2012), 15 Ekim 2012 Tarihli ve 159 No.lu Basın Açıklaması
- DİSK (2012), 16 Ekim 2012 Tarihli ve 160 No.lu Basın Açıklaması
- DİSK (2012), 18 Ekim 2012 Tarihli ve 162 No.lu Basın Açıklaması
- DİSK (2012), 18 Ekim 2012 Tarihli ve 162 No.lu Basın Açıklaması
- DİSK (2012), 3 Ekim 2012 Tarihli ve 147 No.lu Basın Açıklaması
- DİSK (2012), 5 Ekim 2012 Tarihli ve 150 No.lu Basın Açıklaması
- https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?PAGE1=1&PAGE2=1&p4=21231&p5=B
- Petrol-İş, (2012). <https://petrol-is.org.tr/haber/disk-toplu-iliskileri-yasa-tasarisi-geri-cekilsin-5516>
- R.G. (2020), 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.
- RG (2017), 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- RG, (2012) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- RG. (2013), 6385 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.
- RG. (2013), 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun.
- Şahin, A., & Söylemez, A. (2017). Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17, 135-144.
- TBMM (1962), MM 126 ek 01 No'lu Komisyon Raporu, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c016/mm__010_16074ss0132.pdf
- TBMM (1962), MM 132 No.lu Komisyon Raporu, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c016/mm__010_16074ss0132.pdf
- TBMM (1970), https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d03/c006/mm__03006101ss0133.pdf
- TBMM (1981), 573 No.lu. Komisyon Raporu, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c009/mgk_01009144ss0573.pdf
- TBMM (1981), 574 No.lu Komisyon Raporu, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c009/mgk_01009145ss0574.pdf

TBMM (2012), Genel Kurul Tutanağı 24. Dönem 3. Yasama Yılı,

Tiyek, R. (2018). Türkiye’de Endüstri İlişkileri, R. Tiyek (Ed.), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri içinde (ss. 35-56). Bursa:Dora Yayınları

TÜRK-İŞ (2012). <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/2822eepfc74r-pdf.pdf>

TÜRK-İŞ (2012). <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/9o0lg0z2hx56-pdf.pdf>

Yargıtay, 22. Hukuk Dairesi 2017/16620 Esas ve 2017/4576 Karar Yazısı

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Toplumsal Politika Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.