

6356 sayılı Kanun Türk Çalışma Hayatının Sorunlarına Köklü Çözüm Getirmeyi Amaçlamaktadır

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tek çatı altında toplanarak, özgürlüğü ve çalışma barışını esas alan yeni bir Kanun yapılmıştır.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmak ve çalışma hayatından darbe döneminin izlerini silmek amacıyla, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tek çatı altında toplanarak, özgürlüğü ve çalışma barışını esas alan yeni bir Kanun yapılmıştır.

Kanunun hazırlanması sürecinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin normları, Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik sürecinin gereklilikleri (İstihdam ve Sosyal Politika Faslı'nın açılış kriteri), 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun ile gerçekleştirilen Anayasa değişiklikleri, uygulamada karşılaşılan güçlükler ve ülkemizin içinde bulunduğu iktisadi ve sosyal koşullar göz önünde bulundurulmuştur.

Sosyal taraflarla diyalog halinde yürütülen çalışmalar neticesinde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile mevzuat, kısa, sade ve anlaşılır bir yapıya kavuşturularak yasaklardan arındırılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen yenilikleri şu şekilde özetleyebilirim:

- İş mevzuatını düzenleyen kanunlar arasında tanım birliği sağlanmıştır.
- İşkolu sayısı 28'den 20'ye indirilmiştir.
- İşkolu tespit davaları bekletici neden olmaktan çıkartılmıştır.
- Sendikanın kuruluşu kolaylaştırılmış, organların oluşumu ve kuruculuk koşullarındaki sınırlamalar kaldırılmıştır.
- 15 yaşını dolduranlara sendikaya üyelik hakkı tanınarak asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır.
- Aynı işkolunda birden fazla işverene bağlı olarak çalışan işçilere birden çok sendikaya üyelik getirilmiştir.
- İşçilerin sendikaya ödeyeceği aidat miktarı kuruluşların tüzüklerine bırakılmıştır.
- Üyelik ve üyelikten çekilmede noter koşulu kaldırılmış ve e-Devlet sistemi getirilmiştir.
- İşçinin işsiz kalması durumunda bir yıl boyunca sendika üyeliğinin devamı sağlanmıştır.
- Sendika ve konfederasyonlara, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilme, üye ve temsilci gönderebilme, dış temsilcilik açabilme hakkı tanınmıştır.

- İşyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin güvenceleri artırılmıştır.
- Sendikalara, faaliyetlerini serbestçe kendi tüzükleriyle belirleme hakkı tanınmıştır.
- Sendikaların mali denetimi, bağımsız denetim organı olan yeminli mali müşavirlere bırakılmıştır.
- Yöneticilerin kişisel sorumluluğu getirilerek, sendika tüzel kişiliği korunmuştur.
- Çok düzeyli toplu pazarlığa geçiş için "çerçeve sözleşme" yapma imkânı getirilmiştir.
- Grup toplu iş sözleşmelerine hukuki yapı kazandırılmıştır.
- İşyerinin veya bir bölümünün devri durumunda uygulamada yaşanan sorunlar giderilmiştir.
- Toplu pazarlık süreci kısaltılmış, formaliteler azaltılmıştır.
- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyelerine iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar sözleşmeden yararlanma imkânı sağlanmıştır.
- Dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenmesine imkân sağlanmıştır.
- Toplu iş sözleşmesinin teşmilinin gerekçesiz yapılması, geçmişe yürütülmesi ve teşmil edilen işyerinde yetkiye ilişkin sorunlar giderilmiştir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alındığı verilere dayalı olarak işkolu barajı yeniden düzenlenmiştir.
- İşletme barajı yüzde kırka indirilmiştir.
- Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerin yasal süreci içerisinde SGK'na yapılmayanlar yetki tespitinde dikkate alınmayarak, suiistimaller önlenmiştir.
- Yüksek Hakem Kurulunda tüm konfederasyonların temsili sağlanmıştır.
- Grev oylamalarının, mülki idari amirlik yerine Bakanlığımız Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde yapılması sağlanmıştır.
- Grev oylaması sonucunun, işyerinde çalışanların değil oylamaya katılanların salt çoğunluğunun oyu ile belirlenmesi sağlanmıştır.
- Grev ve lokavt yasalarının kapsamı daraltılmıştır. Bu kapsamda; Noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzur evlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır.
- Grev benzeri eylemlerin yasaklanmasına dair düzenleme Kanun metninden çıkarılmıştır.
- Grev esnasında işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın sorumluluğu getirilmiştir.
- Grev gözcüleri üzerinde kısıtlamalar kaldırılmıştır.
- Hapis cezaları kaldırılarak, idari para cezaları getirilmiştir.

Sağladığı yenilikler ile 6356 sayılı Kanun; örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmayı, çalışma barışını sağlamayı, uygulamadan kaynaklanan sorunları gidermeyi, Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyarak çağın değerlerini yansıtmayı ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getirmeyi amaçlamaktadır.