

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Baraj Düzenlemesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ehliyet ve sözleşme barajları ile ilgili düzenlemesi oldukça tartışılacak; Anayasa Mahkemesine gidilirse Yüksek Mahkemenin kararı merakla beklenecektir.

Dr. Naci Önsal

Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiş, bu andan itibaren de eleştirilmiştir. İşçi kesimi, bu kanunların 12 Eylül Rejiminin anlayışını yansıttığını, işçilerin kazanılmış haklarını geri götürdüğünü ve işverenlerin isteklerini gerçekleştirdiğini düşünmüş ve söylemiştir.

İşçi kesiminin bu Kanunlarda gördüğü olumsuzluklar; sendikaların kurulmasını zorlaştırdığı, sendika kurucusu ve yöneticisi olabilmenin sınırlandırıldığı, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurma yasağı getirdiği, sendikaları sendika dışı denetime açtığı, sendika faaliyetlerine sınır getirdiği; işkolu ve işyeri barajlarıyla, üyelikte noter koşuluyla örgütlenmenin önünün kesildiği; toplu iş sözleşmesi için yetki almada işveren itirazları nedeniyle yargıda uzun zamanların kaybedildiği, bu arada işçilerin sendikadan ayrılmaya zorlandığı bu yolla örgütlenmenin engellenmesine bir kere daha olanak sağladığı; toplu iş sözleşmesi yetkisi alan sendikaları ince uzun bir yolun beklediği, prosedürün her aşamasında işçi sendikasının hatalarını yetkinin kaybedilmesi şeklinde ağır müeyyidelere bağladığı, etkisiz ve zorunlu bir uzlaştırma sistemi getirdiği, sadece menfaat grevine olanak tanıyıp diğer grev türlerini yasakladığı, birçok işyeri ve işte grevi ayrıca yasakladığı, sendikalara siyaset yasağı getirdiği, toplu iş sözleşmesi türlerini kısıtladığı... sayılabilir.

Sendikalar Kanunu 1983.1988.1995.1997.1999.2002 yıllarında, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da 1986.1988.2009.2010 yıllarında değişiklik geçirmiş ancak işçi kesiminin şikâyetleri aynen devam etmiştir.

Bu değişiklikler öncesi tartışma ve çalışmalar yapılmış, bunların dışındaki zamanlarda da tartışmalar devam etmiş, Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'den bu Kanunları değiştirmesini istemiş, Avrupa Birliği de bu Kanunlar revize edilmeden 19. Faslı açmayacağını bildirmiştir.

İşçi, işveren ve hükümet arasında yürütülen son çalışmalar taraflar arasında görece bir mutabakatla sonuçlanmış, hazırlanan taslak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Başbakanlığa gönderilmiş, Başbakanlıktan da kanun tasarısı olarak Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilmiştir. Ancak Tasarı, Bakanlıktan Başbakanlığa giderken keza Başbakanlıktan Meclise giderken 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 üç e bölünmüş, birinci bölümün 03.10.2012 tarihinde başlayan görüşmeleri 11.10.2012 tarihinde tamamlanmıştır. Türk – İş, aynı gün gazetelere verdiği ilanlar ile tasarının görüşülmesi sürecinde verilen önergelerle yapılan /yapılacak değişikliklerden topluluğunun duyduğu huzursuzluk ve endişeyikamuoyu ile paylaşmış ve Milletvekillerini uyarmıştır. 17.10.2012 günü 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 18.10.2012 tarihinde tamamlamıştır.Türk – İş, 19.10.2012 günü Cumhurbaşkanına yazdığı mektupla kanunun yeniden görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisine 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 Kanununu onaylamıştır. Kanun 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tasarının (Kanunun)en çok tartışılan maddesi ehliyet barajına ilişkin oran olmuştur. Türk – İş, barajın gerekliliğini savunmuş, diğer işçi konfederasyonları ise barajın kaldırılmasını istemişlerdir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu uzlaşmacı bir tavır alırken, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bu oranın yüzde beş'ten aşağı indirilmemesini istemiştir. Sonunda baraj yüzde üç olarak belirlenmiştir. Ancak geçici 6. Maddede yapılan düzenleme ile de Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi Konfederasyonlara bağlı sendikalar için baraj;Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar da yüzde ikiolarak belirlenmiştir. Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları ve Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları 17.07.2009 istatistiklerine göre değerlendirilerek yetki verilecek ve toplu iş sözleşmesi süreci de6356 sayılıKanuna göre yürütülecektir.Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi konfederasyonlardan birisine üye olmayansendikalar ile Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra kurulan ve bağımsız kalma tercihinde bulunan sendikalar ise yüzde 3 barajını aşmak zorunda kalacaklardır.

Geçici 6. madde de yapılan düzenleme ilesosyal tarafların her birinin istekleri cevaplanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de sosyal taraflardan hiç birinin bütünüyle arkasında duramayacağı, sorunlu ve tartışmalara açık bir madde ortaya çıkmıştır.

Geçici 6. Maddenin 1. Fıkrasına göre ehliyet barajı, Ekonomik ve sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07. 2018 tarihine kadar ise yüzde iki olarak uygulanacaktır.Ekonomik ve Sosyal konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar ile yeni kurulacak konfederasyonlara üye olmayı seçen sendikalar için ise, Kanunun yayımı tarihinden itibaren yüzde üç barajı geçerli olacaktır.Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmak koşulu Kanunun getirdiği yeni – ilave bir baraj olarak değerlendirilebilecek, üye olma – olmama hürriyetinin zedelendiği iddia edilebilecek; bağımsız kalmayı ya da Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi konfederasyonlara üye olmayı tercih etmemiş sendikalar için eşitlik ilkesinin bozulduğu söylenebilecektir.

Ocak 2013 istatistiğinin yayımlanmasını takiben süresi sona erecek toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikaları geçici madde de aranan koşullara sahip ise yetki tespit başvurularında 2009 istatistiği ve mülga 2822 sayılı Kanun hükümleri geçerli olacak; yapılmak istenilen toplu iş sözleşmesi ise 6356 sayılı Kanun hükümlerine uyularak bağitlanacaktır.2822 sayılı Kanuna ve İşkolları

Yönetmeliğine göre yetkiyi alan sendika 6356 sayılı Kanunda olmayan bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Yetkinin alınmasını takiben yeni Kanun geçerli olacağı için olası bir işkolu itirazı yargı tarafından kabul edilirse, toplu iş sözleşmesi süresince hüküm ifade etmeyecek ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın söz konusu işyerinde bir daha toplu iş sözleşmesi bağtılayamayacağı bu kararla ortaya çıkmış olacaktır. Bu durumda işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerini sürdürmeyecekleri kuvvetli olasılıktır. 15.09.2012 tarihi özel bir merak konusu olacaktır.

2009 istatistiği sonrasında ve 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş sendikaların yetki talepleri Bakanlıkça karşılanacak ve 41 'inci maddenin 1'inci fıkrasında yer alan işyeri ve işletme çoğunluk şartları aranacaktır. Yani bu sendikalar için işletme toplu iş sözleşmesinde baraj yüzde kırk olurken geçici 6 'ıncı maddenin 3'üncü fıkrasına göre yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işletme barajı yüzde elli olacaktır.

Aynı zaman diliminde farklı barajların uygulanması, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye olmak koşulu ise Anayasa'ya uygunluk bakımından tartışılacaktır.

Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılacaktır. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin (uyuşmazlık süreci de dahil) uzunluğu nedeniyle Kanunun yayımı tarihinden sonra bir yıla yakın bir süre mülga 2822 sayılı kanun ile 6356 sayılı kanun bir arada uygulanıyor olacaktır.

Anlaşıacağı gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ehliyet ve sözleşme barajları ile ilgili düzenlemesi oldukça tartışılacak; Anayasa Mahkemesine gidilirse Yüksek Mahkemenin kararı merakla beklenecektir.