



İşkolu Barajından Muafiyet Uygulaması ve Endüstri İlişkilerine Etkileri (2013-2020)

Mehmet Onat Öztürk¹

ORCID: 0000-0001-5666-2431

Aziz Çelik²

ORCID: 0000-0002-7088-9090

Öz

Sendikaların işkolu barajı sorunu uzun yıllardır Türk toplu iş hukukunun ve endüstri ilişkilerinin en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yüzde 10 olarak düzenlenen işkolu barajı, 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu ile önce yüzde üçe ve ardından da yüzde bire indirildi. Ancak gerek sigortalı işçi sayısının artması gerekse sendikal örgütlenmenin zorlukları nedeniyle bu barajlar da önemli sorunlara yol açtı. Bu çalışmada, belirli koşullara sahip işçi sendikalarına işkolu barajından muafiyet olanağı tanıyan 6356 sayılı Kanunun Geçici 6. maddesi ele alınacak ve işkolu barajı uygulamasının yarattığı sorunlar tartışılacaktır. Geçici 6. madde 6356 sayılı Kanunun yayımı tarihinden 2020 yılına kadar bir kaç kez yinelenerek yürürlükte kalmıştır. Çalışma sadece hukuki bir değerlendirmeye sınırlı tutulmamıştır. Çalışmada “muafiyet” uygulaması ve işkolu barajı sorunu endüstri ilişkileri açısından ele alınıp değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: İşkolu barajı, muafiyet uygulaması, yetki, sendikalar, endüstri ilişkileri

1. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi 10atozturk@gmail.com

2. Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi azizcelik@gmail.com



The Sectoral Threshold Exemption Mechanism and Its Effects on Industrial Relations (2013-2020)

Abstract

The sector threshold problem of trade unions has been one of the most important problems of Turkish collective labor law and industrial relations for decades. The sectoral threshold, which was regulated as 10 percent with the Collective Bargaining Strike and Lockout Law dated 1983 and numbered 2822, was initially reduced to three percent and then to one percent with the Unions and Collective Bargaining Law No. 6356 adopted in 2012. Nevertheless the one percent threshold has continued to create significant problems due to the increase in the number of registered workers and severe difficulties in union organization. In this article, Provisional Article 6 of the Law No. 6356, which provides exemption from the industry threshold to trade unions with certain conditions, will be discussed and the problems derived by the mechanism of the industry threshold will be examined. The provisional Article 6 remained in force, repeated several times with various amendments, from the date of publication of Law No. 6356 until 2020. The article is not limited to a pure legal evaluation. The mechanism of "exemption" and the problem of the sectoral threshold will also be concerned in terms of industrial relations.

Keywords: sectoral threshold, exemption mechanism, trade unions, industrial relations

Giriş

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda var olan temel yaklaşım ve mekanizmalar korunmuş, ancak sendika üyeliğine başvuru ve işkolu barajı konularında bazı önemli değişiklikler yapılmıştır. 6356 sayılı Kanun'da, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti usulünde de 2822 sayılı Kanun'da var olan işkolu barajı uygulamasına yetki için aranan oran önemli ölçüde düşürülerek devam edilmiştir. İşkolu sayısı ise 28'den 20'ye indirilmiş ve bazı işkollarının birleştirilmesi yoluna gidilmiştir.

6356 sayılı Kanun ile sendika üyelik başvurusunun noter kanalıyla yapılmasından vazgeçilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca sağlanacak elektronik başvuru sistemi (e-Devlet kapısı) üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve üyeliğin sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacağı kuralı getirilmiştir. Geçici 4. madde ile getirilen bir yıllık geçiş dönemi sonunda, kayıtlı işyerleri ve işverence Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirilen kayıtlı işçiler üzerinden, elektronik ortamda işleyen bir yetki tespit sistemine geçilmiştir. Böylece 2822 sayılı Kanun'da var olan kayıtlara dayalı yetki tespit sistemi korunmuştur.

Bu sistem, her ne kadar elektronik ortamda anlık verilere ulaşma olanağı getirmişse de bu olanak sadece yetki başvurusunun yapıldığı tarihte, işyeri ya da



işletme düzeyinde işçi sayısı ve sendika üye sayılarının tespitinde kullanılmaktadır. Her bir işkolünde çalışan toplam işçi sayısı ve bu işkolunda kurulu sendikaların üye sayılarının tespiti bakımından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, her yıl ocak ve temmuz aylarında Resmi Gazete’de yayımlanan İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğin esas alınmasına devam edilmiştir.

İşkolü barajı 2822 sayılı Kanun’da yüzde 10 iken, 6356 sayılı Kanunda yüzde üçe düşürülmüştür (neticede yüzde bire düşürülmüştür), ancak bir taraftan usul ve esasa dair çeşitli itirazlara rağmen birleştirilen işkollarında toplam işçi sayısının artması, diğer taraftan işkolü, işyeri ve işletmelerdeki toplam işçi sayıları ve sendika üye sayılarının belirlenmesinde sadece kayıtlı işçilerin esas alınmasının sonucu olarak, birçok sendikanın işkolü barajını aşamayacağı aslında öngörülebilmıştır.

Başlangıçta genel olarak yüzde üç olarak belirlenen işkolü barajının, Geçici 6. maddenin 1. fıkrasındaki düzenlemeyle, “Ekonomik ve Sosyal Konseye üye Konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları” için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde 1, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde 2 olarak uygulanması kurala bağlanmıştır. Daha sonra yüzde üç olan işkolü barajı, 10.09.2014 tarih ve 6552 Sayılı Kanun’la yüzde 1’e çekilirken, aynı Kanunla Geçici 6. maddenin ilk fıkrası kaldırılmış, ama yerine Ek madde 1 getirilerek, bu kez işkolü barajının “Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları” için yüzde üç olarak uygulanmasına devam edilmek istenmiştir. Anayasa Mahkemesi eşitlik esasına aykırı olan Ek 1. maddeyi 2015 yılında iptal etmiştir.³ Böylece işkolü barajı bütün sendikalar için yüzde bir olmuştur.

İşkolü barajının yüzde 10’dan yüzde bire düşürülmesi ve SGK kayıtlarının esas alınmasıyla birlikte gerek toplam işçi sayısı gerekse sendika üye sayıları gerçek dışı (şişirilmiş) olmaktan çıkmış ve fiili sendika üyeliği ile resmi istatistikler arasındaki fark sayısal açıdan ortadan kalkmıştır. Böylece bir yandan toplam işçi sayısı ve her bir işkolündeki işçi sayısı hızla artmış öte yandan sendika üye sayılarının kayıtlara uygun hale gelmesiyle, sendikaların üye sayısında ve üye oranında ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Böylece 2822 sayılı Kanun döneminde yüzde 10’luk işkolü barajını aşan sendikaların bir bölümü, artık yüzde bir işkolü barajını aşamamıştır.

Uzun yıllardır toplu iş sözleşmesi yapan ve bir dizi işyerinde toplu iş sözleşmelerinin tarafı olan bazı sendikaların (Der-İş -sonra Deriteks-, Orman-İş, TGS, Nakliyat-İş, Sosyal-İş, Dev Turizm-İş gibi) işkolü barajını aşamamaları, bazı sendikaların (Tekstil sendikası gibi) ise sonraki yıllarda zaman zaman baraj altında kalmaları endüstri ilişkilerinde önemli bir sıkıntı yaratmıştır. Bu sıkıntıyı aşmak üzere kamuoyunda “muafiyet” olarak bilinen uygulama gündeme gelmiştir. “Muafiyet” uygulaması ile işkolü barajını aşamayan belirli sendikalara özgü istisna-

3. Anayasa Mahkemesinin 04.05.2015 Karar Günlü, 2014/177 Esas, 2015/49 Karar sayılı kararı, Karar 11.06.2015 tarih ve 29383 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.



lar getirilmiş ve bu sendikalar belirli sürelerle yüzde bir işkolu barajından muaf tutulmuştur. 6356 sayılı Kanun'un Geçici 6. maddesi bu konuyu düzenlemiştir. İşkolu barajına ilişkin kimi muafiyetler içeren Geçici 6. madde, uygulanmasını uzatan her düzenleme yapılarına kadar arkasında uygulanamadığı ara dönemler yaratarak, toplam 6 ayrı biçime bürünmüş ve en son 30.5.2020 tarihinde sona ermiştir. Bu çalışmada, işkolu barajında muafiyet tanıyan Geçici 6. madde ele alınacak ve işkolu barajı uygulamasının endüstri ilişkilerinde yarattığı sorunlar tartışılacaktır. Çalışmada muafiyet uygulamasına endüstri ilişkileri boyutundan da bakılması hedeflenmiştir.

2821-2822 Sayılı Yasalar Döneminde İşkolu Barajı ve Sendikalara Etkileri

1983 yılında 2822 sayılı Kanun ile getirilen ve 1984 yılından itibaren yayımlanan resmi istatistiklerde sonuçlarını izleyebildiğimiz yüzde 10 işkolu barajı uygulaması, zaman içinde sendika üye sayıları ve sendikalaşma oranları konusunda ciddi çarpıklıklara yol açmıştır. 2821 sayılı Kanun'a göre, işverenler ve sendikalar tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) verilen bildirimler esas alınarak Bakanlık tarafından ilk kez yayımlanan Ocak 1984 dönemine ait işkolu istatistikleri ile toplam işçi sayısı 2 milyon 317 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 247 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 53,85 olarak açıklanmıştır.⁴ Gerek sendikalı işçi sayısının gerekse sendikalaşma oranının oldukça düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.⁵

2821 sayılı Kanun ile noter yoluyla sendikaya üyelik koşulu getirilmiş ve üye olan işçinin, üye fişinin bir örneğinin işçi sendikası tarafından ÇSGB'ye gönderilmesi hükme bağlanmıştı. Yasa'ya göre işverenler de işe aldıkları ve işten çıkardıkları işçileri 15 gün içinde Bakanlığa ve ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundaydı. Böylece hem sendika üye fişlerinin hem de işe giriş çıkış kayıtlarının bildirilmesi ile Bakanlık sağlıklı bir sendikalaşma istatistiğine kavuşmuş olacaktı. Ancak sonuç böyle olmadı (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 15) ve üye sayıları tıpkı 1980 öncesinde olduğu gibi yine gerçek durumu yansıtmayan hale geldi.

2821 sayılı Kanun'un Geçici 2. maddesi ile yasanın yayımı tarihinden itibaren (5 Mayıs 1983) sekiz ay içinde, sendikalara, üyelerinin açık kimliklerini ilgili işyerlerinde listeler halinde ilan etme ve listelerin bir örneğini Bölge Çalışma Müdürlüklerine verme yükümlülüğü getirildi. Böylece Yasa'nın yayımlanmasından önceki üyelikler için noter kaydı değil sendikaların bildirişi esas alınmıştı. Bu uygulama sağlıklı bir durum yarattı. Bu ilk beyanlarla oluşan üye listelerinin gerçeği yansıtmadığı bilinmektedir. 1988 yılında yapılan bir yasa değişikliği ile toplu bildirimlerin yenilenmesi ve bu yasa değişikliğinin yayımı tarihinden itiba-

4. Resmî Gazete, 17 Şubat 1984, 18315.

5. Sendikalı işçi sayılarının ve sendikalaşma oranlarının 274 ve 275 sayılı yasaların uygulandığı dönemin sonlarına doğru, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde gerçeklikle bağı tamamen kopmuştu. Öyle ki 1980 yılında 2,2 milyon sigortalı işçiye karşılık 5,7 milyon sendika üyesi işçi vardı. Kuşkusuz bu sendikalı işçi sayıları gerçek dışıydı. 1970'lerde sendikalaşma oranları için bakınız: (Çelik, 2020a); 2821 ve 2822 sayılı yasa döneminde sendikalaşma oranlarına ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme ve tartışma için bakınız: (Çelik ve Lordoğlu, 2006).



ren bir yıl içinde bu bildirimlerde yer alan üyeliklerin noterden tasdikli üyeliğe dönüştürülmesi hükmü getirilse de bu hükmün gereği yerine getirilmemiş ve beyana dayalı -çoğu hayali- üyelikler Bakanlık kayıtlarında uzun yıllar varlığını sürdürmüştür (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 15). Bu durum sendikali işçi sayısı ve oranında fiili durumla uzaktan yakından ilgisi olmayan hayali bir durum yaratmıştır. Bakanlık tebliğlerinde yer alan sendikali işçi sayılarının ve oranlarının gerçek durumla bir bağı kalmamıştır. Öyle ki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 17 Temmuz 2009 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan sendikalaşma istatistiklerine ilişkin tebliğe göre⁶ toplam sendikalaşmaya esas işçi sayısı (sigortalı işçi) 5 milyon 398 bin, sendikali işçi sayısı 3 milyon 233 bin ve sendikalaşma oranı ise yüzde 59,9'dur.⁷

Tablo 1: 2821 Sayılı Yasa Döneminde Sendikalaşma (1984-2009)

	Sendikalaşmaya Esas Kayıtlı İşçi sayısı (Bin)	Sendikali İşçi Sayısı (Bin)	Sendikalaşma oranı (%)
Ocak 1984	2.317	1.248	53,9
Temmuz 2009	5.398	3.233	59,9
Artış (Bin) (1984-2009)	3.081	1.985	
Artış Oranı (1984-2009) (%)	133	159	

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Resmî Gazetede yayımlanan tebliğlerinden hesaplanmıştır.

Böylece 1984-2009 arası 25 yılda sendikali işçi 1 milyon 248 binden 3 milyon 233 bine, sendikalaşma oranı ise yaklaşık yüzde 54'ten yüzde 60'a yükselmiş oldu. Sigortalı işçi sayısı dönem boyunca yüzde 133 artarak 2 milyon 137 binden 3 milyon 81bine çıkarken, sendikali işçi sayısı yüzde 159 oranında artmış. Bu verilerin gerçeği yansıtmadığı biliniyor (Çelik ve Lordoğlu, 2006). Bunu uluslararası kurumların verilerinden de anlamak mümkün. Örneğin 2009 yılında OECD ülkelerinde ortalama sendikalaşma oranı yüzde 18,2'dir ve OECD 2009 yılında Türkiye için sendikalaşma oranını yüzde 7,3 olarak hesaplamaktadır.⁸

Türkiye'de 1984-2009 arası sendikalaşma oranının fiktif (hayali, uydurma) bi-

6. Bu tebliğ 2821 sayılı yasa kapsamında yayımlanan son tebliğ olup 2012 yılında 6356 sayılı yasanın kabulünden sonra Ocak 2013'te yayımlanan istatistiğe kadar işkolu istatistikleri yayımlanmamıştır.

7. Resmî Gazete, 17 Temmuz 2009, 27291.

8. OECD'nin sendikalaşma oranları için bakınız OECD Trade Union Density Dataset, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (26 Şubat 2022). OECD, Türkiye'de sendikalaşma oranları için Çelik ve Lordoğlu tarafından (2006) kullanılan metodolojiyi esasa almaktadır: (Visser vd., 2014).



çimde yüzde 60 düzeyinde gerçekleşmesinin temel nedeni yüzde 10 işkolu barajıdır. Bakanlık, üye girişlerini sisteme eklerken hayali üyelikleri, mükerrer üyelikleri, istifaları, ölümleri, işten ayrılmaları yıllarca dikkate almamıştır. Bunun bir siyasal tercih, bir sendikal politika tercihi olduğunu söylemek mümkün. Yüzde 10 barajını sendikaların ve ILO'nun tüm eleştirilerine rağmen değiştirmeye yanaşmayan dönemin hükümetleri hukuksal bir zemine dayanmayan fiili bir durumu tercih etmiştir.⁹ Böylece bir yandan yüzde 10 işkolu barajı varlığını korumuş ve sendikaların üzerinde adeta bir *Demokles'in kılıcı* işlevi görmüş, öte yandan ise hayali sendikalaşma istatistikleri ile yüzde 10 barajı fiilen uygulanmamıştır. Böylece sendikalar ve hükümet açısından ortaya bir *modus vivendi*¹⁰ çıkmıştır. Ancak bu durum giderek sürdürülemez hale gelmeye başlamış, fiili sendikalaşma düzeyi ile işkolu barajı arasındaki fark giderek büyümüş ve başta yüzde 10 işkolu barajı olmak üzere sendikal mevzuatın değiştirilme tartışmalarının yoğunlaştığı 2009-2012 yılları arasında istatistik yayımlanmasına ara verilmek zorunda kalmıştır. Sonuç olarak Temmuz 2009'da yayımlanan istatistiklerden sonra Ocak 2013'e kadar işkolu istatistiği yayımlanmamıştır. Sendikal istatistiklerin yayımının ertelenmesi için bir kaç kez özel yasal düzenleme yapılmıştır. Şubat 2009'da yapılan değişiklik ile 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin üçüncü fıkrasının sonuna şu cümle eklenmiştir:¹¹ "Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır." Böylece Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı gerçek işçiler esas alınacak ve Bakanlık istatistikleri hem sigortalı işçiler hem de sendika üyeleri açısından yenilenmiş olacaktır.

Ancak bu değişikliğin yüzde 10 işkolu barajı yürürlükteyken uygulanması ciddi sorunlara yol açabilirdi. Bu hükmün uygulanması halen işkolu barajını aşmış ve toplu pazarlık yürüten pek çok sendikanın yüzde 10 barajının altına düşmesine ve toplu iş sözleşmesi yapamamasına yol açacaktı. Nitekim bu hüküm, 6356 sayılı Yasa çıkarılana kadar uygulanamadı. Şubat 2010 yılında yeni bir düzenleme yapıldı ve 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin son cümlesi şu şekilde değiştirildi:¹² "Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 1/8/2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir."

Böylece Temmuz 2009'da yayımlanan Bakanlık istatistikleri 1 Ağustos 2010 tarihine kadar geçerli sayılmış oldu ve sorun biraz daha ötelenmiş oldu. Ancak bu değişiklik de çözüm olmadı ve 1/8/2010 tarihinde itibaren de yeni sistem uygulanamadı. Bunun üzerine 2822 sayılı Kanun'a Temmuz 2011'de eklenen Geçici 2.

9. 2821 ve 2822 sayılı yasaların uluslararası çalışma hukukuna aykırılığı konusunda kapsamlı bir çalışma için bakınız: (Gülmez, 2005).

10. Geçici uzlaşma, sorunlara rağmen birarada yaşama.

11. 28 Şubat 2009 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 18/2/2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun 6. maddesi.

12. 5 Şubat 2020 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 28/1/2010 tarih ve 5951 Kanununun 4 maddesi.



madde ile istatistiklerin yayımı 31 Aralık 2011 tarihine kadar ertelendi.¹³ “Bu Kanunun 12 nci maddesi gereğince yayımlanması gereken istatistikler 31/12/2011 tarihine kadar yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır.”

Diğer bir ifadeyle istatistiklerin yayımlanması Ocak 2012 dönemine kadar ötelenmiş oldu. Ancak Ocak 2012’de yayımlanması gereken istatistikler yasal zorunluluğa rağmen yayımlanmadı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ocak 2012’den sonra aylarca sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmak için yaptıkları yetki başvurularına yanıt vermedi. Çünkü yetki tespit işlemlerinde esas alınacak işkolu istatistikleri yayımlanmamıştı. Böylece Bakanlık, Ocak 2012’den sonra toplu iş sözleşmesi hakkını fiilen askıya almış oldu. Bu durum Ocak 2013 istatistiklerinin yayımına kadar devam etti. Bu hukuksuz uygulama sonucu ortaya çıkan “yetki krizi” üzerine dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik şu değerlendirmeyi yaptı (Star, 7 Ağustos 2012):

Toplu iş ilişkileri yasası yürürlüğe girmediği için, toplu sözleşme yapılamıyor. 500 bin işçinin toplu sözleşmesi ile karşı karşıyayız. İşçilerin mağdur olmaması için çözüm arayışı içindeyiz. Bu konuda son kez 2009 yılı istatistiklerin baz alınması söz konusu olacak. Tarafların da konuya sıcak baktığını biliyoruz. Kısa bir süre içinde sorun çözülecek ve bu yıl da toplu sözleşme görüşmeleri yapılacaktır.

ÇSGB’nin istatistikleri yayımlanmaması ve sendikaların yetki tespit taleplerine yanıt vermemesi, Anayasa’ya ve 2821 Sendikalar Kanunu’na ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerine aykırı olmasına rağmen, sürdürüldü. 2822 sayılı Kanun’un 13. maddesine göre Bakanlık, ilgili sendikanın yetki başvurusu üzerine 6 işgünü içinde sendikanın ilgili işyeri veya işletmede çoğunluğa sahip olup olmadığını bildirmek zorundaydı ancak bu yükümlüğü bir yıl boyunca yerine getirmedi.

Bu krizin nedeni 2822 sayılı Kanun’da yapılan değişikliğe göre istatistiklerin artık Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine uygun olarak açıklanması zorunluluğu ile yüzde 10 işkolu barajının varlığı arasındaki çelişkiydi. İstatistiklerin SGK kayıtlarına göre açıklanması bir kaç sendika dışında tüm sendikaların işkolu barajını geçememesi ve dolayısıyla yetkisiz kalması demektir. Nitekim Ocak 2013 tarihinde yeni sisteme göre yayımlanan istatistiklerde yer alan 92 sendikanın sadece sekizi yüzde 10’dan çok üyeye sahipti. 84 sendika -ki bunlar arasında ve on yıllardır toplu iş sözleşmesi bağtlayan köklü sendikalar da yer almaktaydı- yüzde 10 barajını aşamıyordu. Bu yüzden önce yüzde 10 işkolu barajının kaldırılması veya sembolik bir düzeye düşürülmesi gerekiyordu. Ancak burada bir başka engel vardı. İşkolu barajlarının bir ölçüde düşmesini sağlayacak Toplu İş İlişkileri Kanunu (TİİK) tasarısı

13. 28 Temmuz 2011 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 6236 sayılı Kanununun 1. maddesi.



işveren örgütlerinin direnci ve hükümetin de bu dirence teslim olması nedeniyle yasalaşamıyordu. Meclis komisyonlarından geçen tasarı, işveren örgütlerinin itirazları yüzünden TBMM Genel Kuruluna inemedi ve yasalaşmadı.¹⁴ Sonunda ortaya tuhaf, kaotik ve hukuksuz bir tablo çıktı. Kanuna aykırı bir biçimde işkolu istatistikleri Ocak 2012 ve Temmuz 2012'de yayımlanmadı.

6356 Sonrası İşkolu Barajının Etkileri

7 Kasım 2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki temel yaklaşım korunmakla birlikte çeşitli değişiklikler de yapıldı. Bu değişikliklerden bazıları (işkollarının sayısının ve işkolu barajının düşürülmesi ile istatistiklerde ve yetki işlemlerinde SGK kayıtlarının esas alınması) bu yazı açısından önem arz etmektedir. Yasa ile yapılan diğer değişiklikler bu yazının kapsamı dışında kalmaktadır.¹⁵

6356 sayılı Kanun ile işkollarının sayısı 28'den 20'ye indirildi. İşkolu sayısının azaltılması bazı işkollarının birleştirilmesi şeklinde ortaya çıktı. Örneğin şeker işkolu gıda işkolu, deri işkolu tekstil işkolu, kâğıt işkolu ağaç işkolu ile birleştirildi. Daha önce farklı işkolları şeklinde (kara, demiryolu, deniz, hava) düzenlenen taşımacılık işkolları birleştirildi. Bu birleştirmelerin ve işkolu sayısının azaltılmasının isabetli olduğu söylenebilir.

Ancak işkolu birleştirmelerinin bir bölümünün nesnel ölçütlere dayanmadığı görülmektedir. Örneğin metal işkolu kapsamında yer alması gereken gemi yapım işkolu, deniz taşımacılığı ve ardiye işkolu ile birleştirilmiştir. Bu birleştirmelerin bazı sendikalar için özel düzenlemeler olarak yapıldığı anlaşılmaktadır (Çelik, 2014). Gemi yapım işkolu metal işkolu ile birleştirilmiş olsaydı, gemi yapım işkolunda kurulu olan 2822 sayılı Kanun döneminde işkolu barajını aşan Türk-İş üyesi Dok Gemi-İş sendikası, 6356 sayılı Kanun döneminde işkolu barajını aşamayacaktı. İşkollarının birleştirilmesi sonucunda doğal olarak bazı işkollarında işçi sayısı arttı. Öte yandan bu durum işkolundaki işçi sayısında SGK verilerinin esas alınması hükmü ile birlikte ele alındığında, baraja esas olan işkolunda işçi sayılarının önceki döneme göre ciddi biçimde arttığı görülmektedir.

Konumuz açısından 6356 sayılı Kanun'la yapılan diğer önemli değişiklik, yüzde 10 olan işkolu barajının yüzde üçe düşürülmesi oldu. Kanunun Geçici 6. maddesi ile yüzde üç işkolu barajının Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanması kararlaştırıldı. ESK'ye üye konfederasyonlar Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'ti.¹⁶ Böylece bu üç konfederasyona bağlı işçi sendikaları için işkolu barajı

14. Söz konusu tasarı ve yasalaşma süreci hakkında bakınız: (Çelik, 2014).

15. 6356 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikler konusunda bakınız: (Özveri, 2012), (Sayın, 2012), Çelik (2014), Kaya (2013) ve Yorgun (2013).

16. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yapısı ve gelişimi için bakınız: Aziz Çelik (2020b). Metruk Bir Anayasal Kurum



yüzde 1 olarak uygulanmaya başladı.

Aşağıdaki ayrıntıları anlatıldığı gibi yüzde üç işkolu barajı sonuç olarak yüzde bire düşürüldü ve halen yüzde bir olarak uygulanmaktadır. Ancak yüzde üç (veya yüzde 1) işkolu barajının da oldukça yüksek olduğu ve sendika özgürlüğünü zedeler nitelik taşıdığı görüldü. Türkiye’de özel sektörde fiili sendikalaşma oranının düşüklüğü dikkate alındığında, yüzde üç (veya yüzde 1) işkolu barajının toplu pazarlık hakkı açısından ciddi yetki sorunlarına yol açacağı şüphesizdir. Pek çok işkolu açısından yüzde üç (veya yüzde 1) işkolu barajının, yeni sendikaların kurulmasını engelleyici ve halen toplu iş sözleşmesi yapabilen sendikaların bir bölümünün toplu iş sözleşmesi yapma hakkını ortadan kaldıracı nitelikte olduğu görüldü (Tablo 2).

Nitekim 6356 sayılı Kanun sonrasında Ocak 2013’te yayımlanan sendikalaşma istatistikleri vahim tabloyu gözler önüne serdi. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince ilk istatistiklere ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tebliği 26 Ocak 2013 tarihli Resmî Gazete’de yayımlandı. Bu istatistiklere göre toplam işçi sayısı 10 milyon 882 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 2 bin ve sendikalaşma oranı ise yüzde 9,2 idi. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri esas alarak yayımlanan yeni istatistikler ile 1980’li yıllardan bu yana devam eden sendikalaşmaya ilişkin hayali tablo ortadan kalkmış oldu. En son 2009 yılında açıklanan istatistiklere göre toplam işçi sayısı 5,4 milyon, sendikalı işçi sayısı 3,2 milyon ve sendikalaşma oranı yaklaşık yüzde 60 idi.

Tablo 2: 2821-2822 ile 6356 Dönemlerinde Resmî Sendikalaşma (2009-2013)

	İşçi sayısı (Bin)	Sendikalı İşçi Sayısı (Bin)	Sendikalaşma oranı (%)
Temmuz 2009	5.398	3.233	59,9
Ocak 2013	10.882	1.002	9,2
Değişim (2009-2013)	5.484	-2.231	-50,7

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Resmî Gazetede yayımlanan tebliğlerinden hesaplanmıştır.

İki buçuk yılda sendikalaşma oranının yaklaşık yüzde 60’tan yüzde 9 düzeyine gerilemesi (51 puan düşmesi), Ülkeye ve konuya yabancı biri için, hayatın olağan akışına aykırı, bilimsel, istatistiki veya sosyolojik izahı bulunamayacak bir değişimdi. Aslında sigortalı işçi sayısının iki buçuk yılda yüzde 100 artarak 5,4 milyondan



10,9 milyona çıkmasının nedeni, ÇSGB verilerinin SGK verilerine göre güncellenmesinden kaynaklanmaktaydı. 2009 ve öncesi Bakanlık tebliğlerinde yer alan sigortalı işçi sayısı verileri gerçek dışıydı. Öte yandan Ocak 2013'te yayımlanan tebliğ ile sendikalı işçi sayısı da 3,2 milyondan 1 milyon seviyesine gerilemişti. Önceki dönemde istatistiklerde yer alan 2,2 milyon sendika üyesinin hayal ürünü olduğu görülmüş oldu. Böylece pay (işçi sayısı) hızla artarken payda (sendikalı işçi sayısı) dramatik biçimde düştü. Bunun sonucundan da sendikalaşma oranı kâğıt üzerinde yaklaşık yüzde 60'tan yüzde 9'a gerilemiş oldu. Gerçekte ise böyle bir düşüş söz konusu değildi. Bu düşüş tamamen hayal ürünü olan 2009 öncesi istatistiklerin yerini gerçek verilere dayalı istatistiklerin almasından ibarettir.

26 Ocak 2013'te açıklanan işkolu istatistiklerine göre pek çok sendika ESK üyesi konfederasyonlara bağlı sendikalar için uygulanan yüzde bir işkolu barajı altında kalırken, bazı sendikalar bu barajı kıl payı geçebildi. Bazı sendikaların işkolu barajını yüzde 1,01 veya yüzde 1,02 gibi bıçak sırtı oranlarla geçtiği görüldü.¹⁷ Toplam 92 sendikadan 43'ü yüzde bir işkolu barajını aşarken 49 sendika işkolu barajını aşamadı. 2821 ve 2822 sayılı yasalar döneminde bile bu kadar çok sendika işkolu barajının altında kalmamıştı. Üç konfederasyona (Türk-İş, Hak-İş ve DİSK) üye 62 sendikadan 20'si barajı aşamadı. Türk-İş üyesi 33 sendikadan 30'u barajı aşarken, üç sendika (Orman-İş, Deri-İş ve TGS) barajı aşamadı. Hak-İş üyesi 14 sendikadan 8'i barajı aştı. DİSK üyesi 15 sendikadan ise sadece 4'ü barajı aşabildi. Ocak 2013 istatistiğinde barajı geçen sendikaların büyük bölümünün yüzde üçün altında kaldığı görüldü. Barajı aşan 42 sendikanın 20'si işkolunda yüzde üçten az üyeye sahipti (Tablo 2).

17. ÇSGB'nin 2013 Ocak ayı istatistiklerine göre Tümtis, Oleyis ve Öz-İş sendikalarının işkolu baraj oranı yüzde 1,01, Tekstil sendikasının yüzde 1,02 ve Ağaç-İş sendikasının, 1,1 idi. 26 Ocak 2013 Tarihli ve 28540 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ÇSGB'nin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ

**Tablo 3: İşkolu Barajı ve Sendikalar (Ocak 2013)**

	Türk-İş	Hak-İş	DİSK	Bağımsız	Toplam
Sendika Sayısı	33	14	15	30	92
Yüzde Bir Barajını Aşan Sendika Sayısı	30	8	4	1	43
Yüzde Bir Barajını Aşamayan Sendika Sayısı	3	6	11	29	49
Yüzde Üç Barajını Aşamayan Sendika Sayısı	16	10	14	29	69
Yüzde 10'dan az üyeye sahip olan sendikalar	26	13	15	30	84
Yüzde 10'dan fazla üyeye sahip olan sendikalar	7	1	-	-	8

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Resmî Gazetede yayımlanan tebliğlerinden hesaplanmıştır.

Ocak 2013 istatistikleri çok daha vahim bir gerçeği daha ortaya koydu. Sendikaların ezici çoğunluğunun üye sayısı 2822 sayılı Kanun'da var olan eski yüzde 10 barajının altındaydı. 92 sendikanın sadece sekizi eski işkolu barajı olan yüzde 10'dan fazla üyeye sahipti. 84 sendika ise yüzde 10'dan az üyeye sahipti. Eğer yüzde 10 barajı düşürülmeden işçi ve üye sayıları güncellenmiş olsaydı toplu pazarlık açısından büyük bir kriz ortaya çıkacaktı. Yüzde 10'dan fazla üyeye sahip olan sendikalar tarım, maden, iletişim, bankacılık, çimento toprak ve cam, metal, enerji ile savunma ve güvenlik işkollarında kurulu sendikalardı. Diğer işkollarındaki sendikaların üye sayısı yüzde 10'nun altındaydı. Türk-İş üyesi 33 sendikanın sadece yedisi, Hak-İş üyesi 14 sendikanın sadece biri yüzde 10'dan fazla üyeye sahipti. DİSK üyesi sendikaların hiçbirinin yüzde 10'dan fazla üyesi yoktu. Bu tablo 2821 ve 2822 sayılı yasalar döneminde uygulanan yüzde 10 barajının çarpıklığını ortaya koymuştu. Uzun yıllar boyunca uygulamasında ısrar edilen yüzde 10 barajı, aslında sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını yok edici nitelikteydi. Barajın kaldırılması yerine, hayali verilerle sendikaların barajı geçmesine göz yumulmasının hukuksal ve bilimsel açıdan büyük bir garabet olduğu ortaya çıkmıştı. Bu tuhafılık 6356 sayılı Kanun ile kısmen giderilmiş oldu. Ancak yeni işkolu barajı da çeşitli sorunlar yaratmaya adaydı. Geçmişte yüzde 10 işkolu barajını aşan ve toplu pazarlık yapabilen birçok sendika (Deri-İş/Deriteks¹⁸, TGS, Orman-İş, Sosyal-İş, Nakliyat-İş) yeni dönemde yüzde bir ve yüzde üç gibi barajları aşamayacak hale geliyordu. İşte bu yeni sorunları önlemek için 6356 sayılı Kanun'da çeşitli geçiş dönemleri ve muafiyetler öngörüldü.

18. Der-İş sendikası 6356 sayılı Kanun ile deri ve tekstil işkollarının birleştirilmesinin ardından 2014 yılında Deriteks adını almıştır.



6356 sayılı Kanun'da işkolu barajının aşamalı bir şekilde uygulanması öngörüldü. Baraj, 15 Eylül 2012 tarihine kadar Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) üye konfederasyona üye olmuş sendikalar için Temmuz 2016'ya kadar yüzde bir, Temmuz 2018'e kadar yüzde 2 olarak uygulanacak, 1 Temmuz 2018 sonrasında ise işkolu barajı yüzde üç olarak uygulanacaktı. Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, ESK üyesi olduğu için bu konfederasyonlara üye sendikalar aşamalı baraj sistemine tabiydi. Bağımsız sendikalar ise doğrudan yüzde üç işkolu barajına tabiydi.

Yasanın geçici 6. maddesine göre ise Ocak 2013 istatistikleri açıklanmadan önce toplu iş sözleşmesi prosedürünü başlatan sendikalar bu istatistiklerden etkilenmeyecekti. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri Ocak 2013 istatistiklerinden önce imzalanmış ve istatistiklerin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikalar için bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere, toplu iş sözleşmesi ve yetki işlemleri 2009 istatistiklerine göre yapılacaktı. Böylece Ocak 2013 istatistiklerinde barajı aşamayan bazı sendikaların bir dönem daha toplu iş sözleşmesi yapabilmelerine olanak tanınmış oldu. Bu uygulama sendikal alanda "muafiyet" olarak da bilinmektedir.

6356 Sayılı Yasada İşkolu Barajı ve Yetki Alma Süreci

Ülkemizin toplu iş ilişkileri sisteminde, işkoluna göre sendikalaşma ilkesi benimsenmiştir. İşkolları kanunla düzenlenmiş, hangi işlerin hangi işkoluna gireceği ise yönetmelikle gösterilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ise işyeri/işletme düzeyinde yapılmaktadır. İşyeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmesi adıyla üç tür toplu iş sözleşmesi yapılmaktadır ve sendikalar "işyeri" veya bir işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerinden oluşan "işletme" kapsamında yetkilendirilmektedir. 6356 sayılı Kanun anlamında bir işletmenin varlığı söz konusuysa, işçi sendikasının bu kapsamda yetki alması ve işletmeye dahil işyerlerinin toplu iş sözleşmesine bir bütün olarak dahil edilmesi, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Bir işverene ait işletme, bu işverenin üyesi olduğu işveren sendikasının tarafı olduğu grup toplu iş sözleşmesine de ancak işletme olarak katılabilir. Sendikalaşmada işkolu ilkesinin toplu pazarlıkta ise işyeri/işletme esasının benimsenmesi Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminin en önemli açmazlarından ve çelişkilerinden biridir.

Sendikalaşmayı işkolu düzeyinde benimseyen TİS sistemi temel toplu pazarlık ünitesi olarak işyerini belirlemiş, bu konuda getirmiş olduğu emredici düzenlemelerle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını da çizmiştir (Doğan Yenisey, 2007: 323-324).

İşyeri kavramının sistemin odağına oturtulması Anayasa hükümleriyle başlamaktadır.¹⁹ Toplu iş sözleşmesi alanında ise toplu iş sözleşmesinin işyeri esa-

19. İbrahim Aydın, "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi", Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 4, Ocak 1999, Sayı: 4, s. 183 "Anayasanın 51. maddesinin 6. fıkrasında; "...işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz." ifadesi ile işyeri kavramı çalışma hayatının merkezinde görülmüştür. 52. maddenin 2. fıkrasında ise; "işyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışılmayı haklı göstermez." diye düzenlenerek sendika faaliyetinin diğer alanların yanında asıl gerçekleştirildiği



sına göre yapılması öngörülmüştür.

Birden fazla aynı işkolunda aynı gerçek ya da tüzel kişiye ait işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Ayrıca birden fazla işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinde grup toplu iş sözleşmesi de yapılabilecektir. Ancak bu sözleşme türlerinde de anahtar kavram işyeri kavramıdır. Toplu iş sözleşmesi yetki istemi işyeri için yapılacak, işletme başvurusu için yine işyerinin belirlenmesi zorunluluğu devam edecektir. Grup toplu iş sözleşmelerinde de toplu iş sözleşmesi süreci yetki aşaması dahil ayrı ayrı işyerlerine göre işletilecektir. Dolayısıyla işyeri kavramına açıklık getirmeden, işyerinin girdiği işkolunu, işletmeyi, işletme toplu iş sözleşmesini, kısaca, toplu iş sözleşmesi ehliyetine hangi sendikanın sahip olduğunu, toplu pazarlık birimini belirlemek olanaklı değildir (Taşkent, 2006:602).

1980 öncesi dönemde, 274 ve 275 sayılı yasalar işyerini tanımlamamışlar, bu durum uzun süre işyerinin tanımının nasıl yapılacağı, 3008 sayılı İş Yasası'ndaki işyeri tanımının toplu iş hukukunda da uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalarının yaşanmasına neden olmuş, sorun yargıya taşınmış, Yargıtay işyeri tanımına 3008 sayılı İş Yasası'nın uygulanacağına karar vermiştir (Aydınlı, 2001: 91-95, Yenisey, 2007: 333). 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda 1475 sayılı yasadaki işyeri tanımı aynen benimsenmiş, 2822 sayılı yasadaki ise işyeri tanımlanmamıştır. Sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının birbirlerini tamamlayan haklar olmasından hareketle 2821 sayılı yasadaki işyeri tanımının 2822 sayılı yasanın uygulanmasında da referans olarak alınacağı belirtilmiştir. Ancak bu durumda da Sendikalar Yasası'ndaki işyeri tanımının işyerini fiziksel sınırlarıyla belirlemiş olması nedeniyle sorunun tam anlamıyla çözüme kavuşturulmadığının altı çizilmiştir (Yenisey, 2007:334).

6356 sayılı yasanın öngördüğü toplu iş sözleşmesi birimlerinden birisini de işletme toplu iş sözleşmesi oluşturmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait, aynı işkolunda kurulu işyerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması ilkesine dayanmaktadır. 6356 sayılı yasanın 34. maddesinde emredici nitelikte düzenlenmiştir. 6356 sayılı yasanın 34. maddesine göre "Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerlerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir" Yasa emredici nitelikte olduğu için sosyal taraflar isteseler de bir işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunduğu, sadece bunlardan bir veya birkaçında toplu iş sözleşmesi yetkisi isteme, bir veya birkaçında toplu iş sözleşmesi yapma haklarına da sahip değillerdir.

İşletmenin toplu pazarlık birimi olması için aynı gerçek ya da tüzel kişi işyerin işyeri olduğu ortaya çıkmaktadır. 53. maddenin 3. fıkrasında "Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." Bu ifadeden de anlaşıldığı gibi toplu iş sözleşmelerinin uygulama düzeyinin esas olarak işyeri olduğu anlaşılmaktadır. Anayasanın 54. maddenin 4. fıkrasında "Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir." denilerek grev ve lokavtın erteleme veya yasaklamalarında, işkolu ve sektör gibi ölçüler değil işyeri kavramı kriter olarak gözönüne alınmıştır. Anayasanın 54. maddesinin 8. fıkrasında; "Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez." Bu fıkra da greve katılmayanların grev sırasındaki çalışmalarının engellenmesi yasağının sınırları, işyerinin sınırları ile tespit edilmiştir."



rene ait olması aynı işkolunda bulunması yeterlidir. Bu işyerleri arasında yönetim, amaç birliğinin olup olmaması, işyerlerinin bir kısmının grev yasağına tabi olması gibi hukuki farklılıkların önemi yoktur (Yenisey,2007:346).²⁰ Bir başka anlatımla, yasanın yaklaşımına göre; bir işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerleri bir bütündür. Bu bütünlük bölünerek toplu iş sözleşmesi yapmak, işyerleri toplu iş sözleşmesi hukuku açısından farklı hukuki statüde bulunsalar da örneğin bir kısmı grev yasağı kapsamında da olsa olanaklı değildir (Çubukçu, 1991:391). Kısaca, ekonomik bir amacın gerçekleştirilmesi için bir girişimciye ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan birime işletme denilmiştir (Ekonomi, 1997:26).

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde sendika, işletme niteliğinde olan bir işyeri için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi talebinde bulunamayacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikanın yetki tespiti başvurusunu değerlendirirken işverenin aynı işkolunda başka işyerlerinin bulunduğunu saptarsa, hükmün emredici niteliği gereği, sendika işletme kapsamında çalışan işçiler açısından gerekli çoğunluğa sahip olsa dahi başvuruyu reddedecek, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi için sendika yeniden başvuruda bulunmak zorunda kalacaktır. Bakanlığın işletme kapsamında dikkate aldığı işyerlerine ek olarak işverenliğin aynı işkolunda başka işyerleri bulunduğu tespit yazısından sonra işveren tarafından yetki tespitine itiraz olarak ileri sürülebilecek, bu durum karara bağlandıktan sonra yetki tespiti sonuçlandırılacaktır (Sur, 2006:230).²¹

Toplu iş sözleşmelerinin genel esaslarına yer verilen 7. Bölümün ardından, 6356 sayılı Kanununun 8. Bölümü, 41 ila 48. maddeler arasında, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması” başlığıyla düzenlenmiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ise 49. maddeden başlayarak 9. Bölümde ele alınmıştır. 8. bölümde, toplu iş sözleşmesi yapılması süreci, yetki başvurusu, yetki belgesinin alınması, çağrı, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamalarıyla ele alınmaktadır. Yasanın 41, 42, 43 ve 44. maddelerindeki kurallar yetki belgesi alınmasına kadarki sürece ilişkindir.

6356 sayılı Yasa'nın “Yetki” başlıklı 41. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru

20. “Özellikle işçinin işyerleri arasındaki naklinin “işletmenin niteliği icabı olması” şartının kaldırılması ile bir toplu sözleşme ünitesi olarak işletme ile genel anlamdaki işletme arasında kurulabilecek bağların tamamı ortadan kaldırılmıştır.”

21. Melda Sur, “Mahkeme, çoğunluk tespitinin yetki başvurusu tarihindeki bilgiler çerçevesinde yapılacağından hareketle, Denizli'deki işyeri bu tarihe kadar Bakanlığa bildirilmediği gerekçesiyle, davayı reddetmiştir. (...) Yüksek yargı organımız ayrıca TSGLK m.3'ne göre işverenin aynı işkolundaki işyerleri için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı kuralının kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle, Denizli'deki işyerinin aynı işkolunda olup olmadığı ve her iki işyerinin bir işletme oluşturup oluşturmadığının araştırılması gerektiğine işaret ederek yerel mahkeme kararını bozmaktadır. Yargıtayın kararı isabetlidir; zira toplu iş sözleşmesi ünitesinin genişletilmesi gündeme geldiğinde itiraz sürelerinin aşılma olasılığı büyüktür. Öte yandan, işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi ünitesinde yer almaları da, yasa gereğidir (TSGLK m.3/II)”



tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” Buna göre bir sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda yer alan bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili sayılabilmesi için, ilki uygulamada “işkolu barajı” olarak adlandırılan, iki şartı yerine getirmesi gerekmektedir. İşkolu barajına ilişkin olarak, bu hükmün ilk halinde yer alan “yüzde üçünün” ibaresi, “yüzde birinin” olarak değiştirilerek, işkolu barajı düşürülmüştür.²²

Anılan 41. maddenin 5, 6 ve 7. fıkraları, işkolu barajının tespitinde esas alınacak yöntem ve bu yöntemde dayanılacak istatistiklere ilişkindir. Maddenin 5. fıkrasına göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde, Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınacaktır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanmaya kadar geçerli olacak ve yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemeyecektir. 41. maddenin 7. fıkrasına göre Bakanlık, (yetkili sendikanın belirlenmesinde ve) istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır.

41. maddenin 6. fıkrasına göre, “yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır.” 12.10.2017 kabul tarihli, 25.10.2017 tarih ve 30221 Sayılı R.G.de yayımlanan 7036 sayılı Kanununun 33. maddesiyle değiştirilmeden önceki 4. ve 5. cümleyle göre, ilgili mahkemece verilecek karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilecek ve Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlayacaktır. Ancak yargılama sistemimize istinaf yolu²³ girince kural değişmiş ve mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin bir ay içinde kararını vereceği, bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde ise Yargıtayın, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı hükmü getirilmiştir. Bu surette iki aşamalı denetim yolu getirilirken, istatistiğin hem yasal hem de muhtemel kesinleşme süresi uzamıştır.

6356 sayılı Yasa'nın “Yetki tespiti için başvuru” başlıklı 42. maddesine göre, yetki tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında istenir. İşçi sendikası

22. 10.09.2014 kabul tarihli, 11.09.2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6552 sayılı Kanununun 20. Maddesiyle yapılan değişiklik.

23. İstinaf kanun yolu 29.09.2004 yılında kabul edilen 07.10.2004 tarih, 25606 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan “Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun” ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden sonra 12.01.2011 tarihinde kabul edilen b 6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Kanunu (HMK) 341. maddesinde istinaf yoluna başvurulabilecek kararların neler olduğu belirtilmiştir.



dışında, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin de bu tespiti istemesi mümkündür. Bakanlık, işkolu barajı şartı bakımından “yayımladığı istatistikleri”, işyeri ya da işletmedeki işçi ve üye sayıları bakımından ise “başvuru tarihindeki sayıları” esas alacaktır. Bu sayılar, kendisine elektronik ortamda gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile SGK’ye yapılan işçi bildirimleriyle günlük olarak oluşmakta ve değişmektedir. Hükmün dördüncü fıkrasına göre, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

Bu yöntemde sendikanın, “yetki başvurusu yapılan tarihte” işkolu barajı şartını karşılayıp karşılamadığının önemi kalmamaktadır. İstatistikte işkolunda yüzde bir oranını aşmamış ancak yetki tespiti başvurusu yapılan tarihte aşmış olsa bile sendika için olumlu yetki tespiti yapılamamakta, ya da tam tersi durumda sendika yetkili sayılabilmektedir.

42. maddenin üçüncü fıkrasına göre, olumsuz yetki tespiti sadece başvuruyu yapana bildirilir. İkinci fıkraya göre ise olumlu yetki tespiti, o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik’in 8. maddesine göre ise, olumlu yetki tespit yazısı, ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine de bildirilecek, bu arada, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmayacaktır. Zaten bu sendikalar, Yasa’nın 43. ve Yönetmeliğin 10. maddesine göre, yetki itirazında bulunamazlar. Bildirim süresi yasada 6 işgünüdür. Bu sürenin, başvuru tarihinden başlatılacağı ise yönetmeliğin anılan maddesinden anlaşılmaktadır.

6356 sayılı Yasa’nın “Yetki itirazı” başlıklı 43. maddesine göre, olumlu ya da olumsuz yetki tespit yazısını alan taraf, yazının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye itiraz edebilir. İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirildikten sonra mahkemeye verilmesi gerekir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikasının yetki itirazında bulunamayacağı kuralı, bu maddenin 2. fıkrasıdır. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar, mahkeme tarafından altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanır. Bunlar dışındaki itirazlar için duruşma yapılarak karar verilmesi ve kural olarak davanın iki ay içinde sonuçlandırılması hükme bağlanmıştır. İstinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verecek, bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde ise Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verecektir. Bakanlığın tespitine itiraz edilmesi, 5. fıkra hükmünün sonucu olarak, sendikaya yetki belgesi verilmesiyle devam edecek olan yetki işlemlerini karar kesinleşinceye kadar durdurur. Bu durum uygulamada ciddi mağduriyetlere yol açmakta ve sendikal örgütlenmeyi ciddi bir biçimde sekte-



ye uğratmaktadır. İdari bir işlem olan bakanlığın tespitine yapılan itirazın yetki işlemlerini durdurması idari işlemin genel ilkelerine aykırılık oluşturmaktadır. Bütün idari işlemler yürütmeyi durdurma kararı ile dururken bakanlığın tespitine ilişkin idari işlem işveren veya diğer sendikanın itirazı ile durabilmektedir. Bu durum yıllar süren yetki uyuşmazlıkları sonucunda toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma hakkının engellenmesine yol açmaktadır.²⁴

Muafiyet Uygulamasının Dayanağı: Geçici 6. Maddenin Evrimi

İşkolu barajı 2822 sayılı yasa döneminde yüzde 10 iken, 6356 sayılı Yasayla önce yüzde üçe ve neticede yüzde bire düşürülmüştür. Ancak bir taraftan birleştirilen işkollarında toplam işçi sayısının artması, diğer taraftan işkolu, işyeri ve işletmelerdeki toplam işçi sayıları ve sendika üye sayılarının belirlenmesinde sadece kayıtlı işçilerin esas alınmasının sonucu olarak, birçok sendikanın işkolu barajını aşamamıştır. Bu durumun yaratacağı bazı sorunları aşabilmek için 6356 sayılı Yasada Geçici 6. madde düzenlenmiştir. İşkolu barajına ilişkin kimi muafiyetler içeren Geçici 6. madde, uygulanmasını uzatan her düzenleme yapıldıkadar arkasında uygulanamadığı ara dönemler yaratarak, toplam 6 ayrı biçime bürünmüş ve 30.05.2020 tarihinde süreç sona ermiştir. Geçici 6. maddenin değişimi kronolojik olarak Tablo 4'teki gibidir.

24. Bu konuda ayrıntılı bir değerlendirme için bakınız: (Özveri, 2013).



Tablo 4: Muafiyetle İlgili Geçici 6. maddenin Evrimi

1) Geçici 6. maddenin İlk Hali	2) 10.01.2013-6385 S.K./ madde 20 ile 3. Fıkraya Ek Cümle Eklenen Hali
<p>Geçici madde 6- (1) 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.</p> <p>(2) En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.</p> <p>(3) Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu 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 mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır.</p> <p>(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.</p>	<p>Geçici madde 6- (1) 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.</p> <p>(2) En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.</p> <p>(3) Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu 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 mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10.01.2013-6385 S.K./ madde 20) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.</p> <p>(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.</p>



3) 10.09.2014-6552 S.K./ madde 144 İle İlk Fıkrası Çıkarılmış Hali

Geçici madde 6- (1) (Mülga fıkra: 10.09.2014- 6552 S.K./ madde 144)

(2) En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.

(3) Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu 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 mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10.01.2013-6385 S.K./ madde 20) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

4) 04.04.2015- 6645 S.K./ madde 81 İle 2. Fıkrasının Değiştirilip 3. Fıkrasının Kaldırıldığı Hali

Geçici madde 6- (1) (Mülga fıkra: 10.09.2014-6552 S.K./ madde 144)

(2) (Değişik fıkra: 04.04.2015 - 6645 S.K./ madde 81) **Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının, bu maddenin yürürlüğünden önce imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinden bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları ile kurulu buldukları işkolundaki diğer işyeri ve işletmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır. (Yazar Notu: Süre 4.4.2016'da doldu)**

(3) (Mülga fıkra: 04.04.2015-6645 S.K./ madde 81)

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.



5) 20.08.2016-6745 S.K/. madde 72 İle 2. Fıkrasının 2. Defa Değiştirilmiş Hali

Geçici madde 6 -(1) (Mülga fıkra: 10.09.2014- 6552 S.K/. madde 144)

(2) (Değişik fıkra: 20.08.2016 - 6745 S.K/. madde 72) Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının bu fıkrayı değiştiren Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır. **(Yazar Notu: Süre 20.08.2016-20.08.2018 arası)**

(3) (Mülga fıkra: 04.04.2015- 6645 S.K/. madde 81)

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

6) 30.05.2019-7176 S.K/. madde 17 İle 2. Fıkrasının 3. Defa Değiştirilmiş Hali

Geçici madde 6 -(1) (Mülga fıkra: 10.09.2014- 6552 S.K/. madde 144)

(2) (Değişik fıkra: 30.05.2019 - 7176 S.K/. madde 17) **Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının bu fıkrayı değiştiren maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır. (Yazar Notu: Süre 30.05.2020'de doldu)**

(3) (Mülga fıkra: 04.04.2015- 6645 S.K/. madde 81)

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

Not: Madde değişiklikleri bold olarak vurgulanmıştır.

6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihte, işkolu barajı kural olarak yüzde üçtür. 2009 Temmuz istatistiğinden sonra yayımlanan ilk istatistik Ocak 2013 istatistiği olmuştur. İlk haliyle geçici 6. madde, işkolu barajına ilişkin olarak dört farklı durumdaki sendika için üç farklı işkolu barajı uygulaması içermektedir. Hükmün son fıkrasındaki kural ise, farklı bir özellik taşımaktadır.

Muafiyet denilebilecek ilk istisnai uygulama, "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları" için getirilmiştir. En az yüzde üç üye şartı, bu sendikalar için, Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacaktır. Böylece, yüzde üç oranına, yüzde birden başlayarak yaklaşık beş buçuk yılda kademeli çıkılması planlanmıştır.

İkinci muafiyet, "Temmuz 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ama aynı zamanda Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederas-



yonlara üye olmuş işçi sendikaları için getirilmiştir. Bu sendikaların, 6356 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit taleplerinde, işkolu barajının aranmayacağı hükmüne bağlanmıştır.

Üçüncü istisnai uygulama, yetki başvurularının Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılmasıdır. Bu uygulama, iki farklı durumdaki sendika için getirilmiştir. Bu iki sendika türünden ilki, Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yetki başvurusu yapmış olan sendikalardır. İkinci tür sendika ise, 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önce imzalanmış ve Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalardır. Yalnız bu ikinci tür sendika için fıkra da anılan uygulama, sadece bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere tanınmıştır.

Hükümün dördüncü fıkrasındaki düzenleme, işkolu barajı uygulamasıyla ilgili değildir. 6356 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkindir. Yetkilendirme süreci geçilmiş olan bu aşamalarda, mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanun'a dayalı tüzük ve yönetmeliklerin uygulanması öngörülmüştür.

10.01.2013 tarihinde Geçici 6. maddenin 3. fıkrasına şu tümce eklenmiştir: "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 ya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır."²⁵

Böylece ek tümceyle, üçüncü fıkra da belirtilen durumdaki sendikalar arasında, yetki başvurusu tarihine göre ayrıma gidilmiştir. Temmuz 2009 istatistiğinde işkolu barajını aşmış işçi sendikaları için, 7/11/2012 tarihi ve sonrasında yapılacak başvurular da, mülga 2822 sayılı Kanun'daki hükümlerin değil 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarının uygulanması kuralı getirilmiştir. Buna göre işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için, işletme genelinde yüzde kırk çoğunluk yeterli olmuştur.

10.09.2014 tarihinde, 6552 sayılı Yasa'nın 20. maddesiyle, 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin birinci ve beşinci fıkralarında yer alan "yüzde üçünün" ibareleri "yüzde birinin", 43. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "yüzde üçünden" ibaresi "yüzde birinden", dördüncü fıkrasında yer alan "yüzde üçünü" ibaresi "yüzde birini" olarak değiştirilmiştir. Yani işkolu barajı tüm sendikalar için yüzde üçten yüzde bire düşürülmüştür. İşte bu değişiklikle aynı zamanda yürürlüğe girecek şekilde, geçici 6. maddenin ilk fıkrası da kaldırılmak suretiyle, sadece Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için getirilmiş kademeli geçiş kuralının, değişen durumda bu sendikalar için dezavantaj yaratması engellenmiştir.

25. Ek cümle: 10.01.2013- 6385 Sayılı Kanun/Madde 20 ile eklenen cümle.



04.04.2015 Tarihli 6645 Sayılı Kanun'un 81. maddesiyle, Geçici 6. maddenin 2. Fıkrası değiştirilip 3. fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Geçici 6. maddede yapılan 4. değişiklikten itibaren, artık Ocak 2013 istatistiğine dayalı düzenleme yapmaktan vazgeçilerek, değişik hükmün yürürlük tarihine göre düzenleme yapılmaya başlanmıştır. Yine bu değişiklikten itibaren, "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikaları" söyleminden de vazgeçilmiştir. Ayrıca yetki tespiti konusunda, mülga 2822 sayılı Kanun hükümlerine atıf yapılmasına da son verilmiştir.

Artık hükümde anılan iki tür sendika şunlardır: 1) Mülga 2822 sayılı Kanunun 1. maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulduran işçi sendikaları ile 2) 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikaları.

Burada ikinci sırada gösterilen sendikalar için "bu maddenin yürürlüğünden önce imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinden bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları" ifadesi korunmuş olmakla birlikte hemen ardından "ile kurulu buldukları işkolundaki diğer işyeri ve işletmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları" denilmek suretiyle, bu sendikaların ilk defa toplu iş sözleşmesi yapacakları işyerleri veya işletmeler için 23.04.2015 ile 23.04.2016 tarihleri arasında yapacakları yetki başvurularında da muafiyet getirilerek yenilik yapılmıştır.

Her iki tür sendika için de getirilen muafiyet ise şu şekilde formüle edilmiştir: Yetki tespit başvuruları 41. maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılacaktır. Yani işkolu barajı kuralı uygulanmamıştır.

20.08.2016 tarihli ve 6745 Sayılı Kanun'un 72. maddesiyle, Geçici 6. maddenin 2. fıkrası ikinci defa değiştirilmiştir. Bu değişiklikle yapılan, aslında muafiyet uygulamasının yeni tarih aralığına taşınarak uzatılmasıdır. Bu yapılırken muafiyet uygulanan iki sendika türü korunmuştur. Ancak 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikaları için bir önceki halinde korunmuş olan, "bu maddenin yürürlüğünden önce imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinden bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları" ifadesi kaldırılmıştır. Böylece, bu fıkrayı değiştiren kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içinde (20.08.2016-20.08.2018) yapacakları yetki tespit başvurularında, hükmün kapsamında kalan (1) Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulduran işçi sendikaları ve (2) 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikaları için işkolu barajı aranmaması uygulamasına yani muafiyet uygulamasına devam edilmiştir.

30.05.2019 tarihli ve 7176 sayılı Kanununun 17. maddesiyle, Geçici 6. maddenin 2. fıkrası üçüncü defa değiştirilmiştir. Geçici 6. maddedeki bu değişiklikte yapılan



sadece, muafiyet uygulamasının yeni tarih aralığına taşınarak uzatılmasından ibarettir. Son hali olması bakımından tekrar göstermek gerekirse, maddenin yürürlüğe girdiği tarihe göre 12.06.2019-12.06.2020 tarihleri arasında yapacakları yetki tespit başvurularında, hükmün kapsamında kalan 1) Mülga 2822 sayılı Kanununun 12. maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ve 2) 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikaları için işkolü barajı konusunda muafiyet uygulamasına devam edilmiştir. Böylece toplam 6 kez değiştirilen Geçici 6. maddenin sağladığı muafiyet 12 Haziran 2020 tarihinde sona ermiştir. O tarihten sonra bu çalışmanın hazırlandığı tarihe kadar muafiyetle ilgili yeni bir düzenleme yapılmamıştır.

Muafiyet Uygulamasında Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar

Geçici 6. maddenin, zaman içinde değişen kuralları içinde amacının genel olarak, 6356 sayılı Kanun ve işkollarında yapılan değişikliklerden sonra, kimi sendikaların işkolü barajı uygulaması nedeniyle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alamamalarını engellemek olduğu bilinmektedir. Yasa koyucu, Geçici 6. maddede yaptığı her değişiklikle, kapsamındaki sendikalar için, 6356 sayılı Kanun'daki işkolü barajı kuralının yürürlüğe girmesini, deyim yerindeyse ertelemiştir. Öte yandan bu yapılırken, maddede ardı ardına yapılan değişikliklerin yürürlük tarihleri yüzünden sorun yaşanmıştır.

Maddede hükme bağlanan tarih aralığı sona erdikten sonra, bir sonraki düzenlemeye kadar arada kalan sürelerde, Geçici 6. maddeye değil, 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre hareket etmek zorunda kalınmıştır. Örneğin hükmün bir önceki halinde, Geçici 6. madde kapsamında kalan bir sendikanın yüzde bir barajı uygulamasından muaf tutulduğu süre 07.09.2018 tarihinde dolduktan sonra, maddenin yeniden yürürlüğe girdiği 12.06.2019 tarihine kadar yetki başvurusu yapılmış ise Bakanlıkça 41. maddenin 1. fıkrasına gidilerek, güncel son istatistiğe göre işkolü barajını aşma koşulu aranmıştır.

Bu yüzden, muafiyet dönemi yasal düzenlemeyle yeniden tarihlenene kadar, ara dönemde yapılan bir yetki başvurusunda, güncel son istatistiğe göre işkolü barajını aşma şartı aranırken, aynı sendikanın bundan daha sonra ama muafiyet dönemi yasal düzenlemeyle yeniden tarihlendikten sonra yaptığı bir başka yetki başvurusunda, bu kez 2009 Temmuz istatistiğine göre hareket edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de Geçici 6. maddede yapılan değişiklikler arasında kalan ara dönemlerden birisine rastlayan yetki başvurusu hakkında verdiği 29.05.2019 tarih, 2019/4510 E., 2019/12397 K. Sayılı kararında, 41. maddeye atıfla "Kanun metninden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, yetki tespiti taleplerinde başvuru tarihi itibarıyla, en son yayımlanan istatistik esas alınacaktır. Bu durumda yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi halinde ise, itiraza ilişkin dava bekle-



tici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve dolayısıyla istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir” sonucuna ulaşmıştır.

Bu durumda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’ne göre öncelikle 6356 sayılı Kanun’un 41. maddesine göre yetki tespiti taleplerinde (olaya göre geçici 6. maddeyle tanınan muafiyet dönemleri dışında kalan zamanlarda yapılan tespit taleplerinde), başvuru tarihi itibarıyla en son yayımlanan istatistiğin esas alınması gerekir. Bu uygulama, kanunların yürürlük esaslarına uygun görünmektedir. Öte yandan Geçici 6. maddede yapılan değişikliklerden ve nihayet hükmün son şeklinden, Yasama organının, en son 30.05.2020 tarihine kadar, Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde işkolu barajını aşmış sendikaların yapacakları yetki tespit başvurularında, aslında 6356 sayılı Yasa’da düzenlenen işkolu şartının aranmasını istemediği değerlendirilmesini yapmak mümkündür. Ama neticede, muafiyet kapsamında kalan sendikalar, ara dönemlerde işkolu barajına takılmıştır.

Bu arada, muafiyet kapsamındaki sendikaların ara dönemlerde takıldıkları işkolu barajı, aslında itiraz edildiğinden kesinleşmemiş istatistiklere dayandırılmıştır. Uygulamada, Ocak 2013 tarihinden itibaren yayınlanan tüm istatistiklere itiraz edilmiştir. İtirazlar sonuçlandırılmadığından, Bakanlığın olumlu-olumsuz tüm yetki tespitleri, aslında kesinleşmemiş istatistiklere dayanmaktadır.

Yargıtay’ın yukarıda anılan 29.05.2019 tarihli kararında da “Başvuru tarihi itibarıyla yayınlanan son istatistik olan 2016 yılı Ocak ayı istatistiğinin esas alınması yerinde ise de temyiz safhasında celbedilen bilgi ve belgelerden yüzde bir işkolu barajını aşamayan davacı sendikanın 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine karşı süresinde itiraz ettiği, yargılamanın Ankara 40. İş Mahkemesinin 2016/1156 esas sayılı dosyası ile görüldüğü ve halen derdest olduğu anlaşılmıştır. Bütün bu açıklamalar karşısında, Mahkemece Ankara 40. İş Mahkemesinin 2016/1156 Esas sayılı dosyasının bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” değerlendirmesi yer almaktadır.

Buna göre Yargıtay, Tebliğe süresinde itiraz edildiğinde, istatistiklerin kesinleşmeyeceğini, yetki davasında, İstatistiğe İtiraz Davasının bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini söylemiştir. Yani yetki konusunda, istatistik kesinleştikten sonra karar verilmelidir. Tersinden söylenecek olursa, kesinleşmemiş istatistiğe dayanarak yetki tespiti yapılamamalıdır. Bu kuralın idare bakımından da bağlayıcı olduğuna şüphe yoktur. Bu durumda Yargıtay, idareye bir şekilde, aslında yapılması gerekenin, “başvuru tarihine göre son istatistiğin kesinleşmesini beklemek, kesinleşen bu istatistiğe göre karar vermek” olduğunu söylemektedir. Bu durumda Yargıtay kararına göre, Bakanlığın kesinleşmemiş istatistiklere dayanarak yazdığı olumlu olumsuz hiçbir yetki tespit yazısı ve düzenlediği hiçbir yetki belgesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.



Bakanlığın yetki tespit işlemlerinin hukuka uygun hale getirilebilmesinin yolu, en son kesinleşmiş istatistiğe göre hareket edilmesi gerektiğini benimsemek olabilir. Ancak bu kabul de uygulamada çeşitli sakıncaları ortaya çıkabilir. Örneğin daha önce baraj altında kalan ama son istatistikle bunu aşan sendikaların, istatistik kesinleşene kadar geçen yıllarca yetki alamaması gündeme gelebilir. Bu sebeple, aslında uluslararası hukuka da aykırı bulunan işkolu barajının yarattığı olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracak yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu süreçte ise Yargının, örgütlenme özgürlüğü alanında sağlanması gereken evrenselliği, sürekliliği, öngörülebilirliği, adalet ve eşit muamele ilkelere hatırlatacak yorum ve değerlendirmelerle karar alması, işkolu barajı uygulamasının yarattığı sakıncaları önlemesi gerekmektedir.

Hukuk güvenliği ilkesi, Hukuk Devletinin gereklerinden biridir. “Kişilerin hukuk güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir” (AYM. 22.05.2013, 2013/39 E., 2013/65 K.). Yetki başvurusunun, başvuru tarihinde henüz kesinleşmemiş istatistiğe dayanarak değerlendirilmesi ya da bu istatistiğin kesinleşmesi beklenerek sonuçlandırılması gerektiğinin benimsenmesi halinde hukuk devleti ilkesi de ihlal edilmektedir. Çünkü bu durumda 41. madde hükmü, kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermeyen bir hal almaktadır. Üstelik hükmün bu şekilde anlaşılıp uygulanması, yarattığı gecikme ve sonuçlarla, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının özünü de zedelemektedir.

Sonuç

Türkiye'nin toplu çalışma hukuku ve endüstri ilişkilerinde önemli bir sorun olan işkolu barajı uzun yıllardır varlığını korumaktadır. 2822 sayılı Kanun döneminde yüzde 10 olan işkolu barajı 6356 sayılı Kanun döneminde yüzde 3 ve nihayetinde yüzde 1'e indirilmiştir. Ancak işkolu barajının yarattığı sorunlar devam etmiştir. Yüzdeye dayalı işkolu barajı, işçi sayısının yüksek olduğu işkollarında büyük sorunlar yaratmaktadır. Örneğim 100 bin işçinin çalıştığı bir işkolunda işkolu barajı bin üyeye aşılırken, 4 milyon işçinin çalıştığı bir işkolunda barajı aşmak için gerekli üye sayısı 40 bine yükselmektedir. Bu durum işkollarına göre asimetric bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Bir yanda bin üyeli sendikalar yetkili olabilirken öte yandan 10 bin üyesi olan sendikalar yetki alamamaktadır.

Muafiyet uygulamasını ve bunun yarattığı sorunların temel kaynağı işkolu barajına dayalı TİS ehliyet sistemidir. Bu sistemin tutarsızlıklarının özel yasal dü-



zenlemeleri ve hukuki açmazları da beraberinde getirmektedir. 6356 sayılı Kanun döneminde işkolu barajının yarattığı sorunları aşmak için Kanun'un geçici 6. maddesiyle çeşitli muafiyet uygulamalarına gidilmiştir. Örneğin ESK'ye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için işkolu barajında kademeli bir geçiş öngörülmüştür. Zamanla Anayasa Mahkemesi kararıyla işkolu barajı tüm sendikalar için yüzde 1 olmuştur. Böylece yüzde 3 baraj tarihe karışmıştır. Bir diğer muafiyet uygulaması ise belirli koşullara sahip işçi sendikalarının yetki başvurularının Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanun'da belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılması olmuştur. Bu uygulama 2020 yılına kadar 8 yıl devam etmiştir. Bu uygulamadan Sosyal-İş, Der-İş (Deriteks), Nakliyat-İş ve Dev Turizm-İş gibi sendikalar yararlanmıştır.

Kurulu oldukları işkolunda uzun yıllardır toplu iş sözleşmesi bağtlayan bu sendikalar, işkolu barajı nedeniyle zor durumda kaldılar. Muafiyet uygulamaları bu sendikaların yetki almasını sağladı ve toplu iş sözleşmesi bağtlayabildiler. Ancak 2020 sonrasında muafiyet uygulamasının uzatılmaması nedeniyle, bu kapsamdaki sendikaların hem örgütlenmeleri hem de yetki almaları zorlaşıyor. Nakliyat-İş sendikası gibi örgütlenerek işkolu barajını aşan örnekler olsa da diğer sendikalar için sorun devam ediyor. Bir bütün olarak işkolu barajı sorunu ve özel olarak da muafiyet uygulamasının uzatılmaması sendikalaşma hakkı ve özgürlüğünü engelleyici bir ol oynuyor. İşkolu barajının kendisinin sendika özgürlüğünü ihlal etmesi bir yana, barajın işkolu büyüklüğüne dikkat edilmeksizin oransal olarak uygulanması, küçük ve büyük işkolları açısından ciddi bir asimetriye yol açıyor.

Bakanlık kayıtlarına dayalı sisteme geçilene kadar toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkilendirilmiş sendikaların büyük çoğunluğunun üye sayısının, aslında işkolunda yüzde 10'u aşmadığı, hatta birçoğunun yüzde 1 barajını dahi aşmadığı su yüzüne çıkmıştır. Bundan sonra 8 yıl kadar süren muafiyet uygulaması kapsamında bazı sendikalara yetki verilmesinin, sendikal haklara ve işçilere zarar verdiği dair dikkate değer bir itiraz da olmamıştır.

Bu iki olgu, yani on yıllarca aslında işkolunda üye sayısı yüzde biri dahi aşamayan sendikaların toplu iş sözleşmelerinin tarafı olduğu gerçeği ve devamında barajı aşmayan muafiyet kapsamındaki sendikalara sözleşme yetkisi tanınması ve olumsuz bir sonuçla karşılaşılması, halen korunan işkolu barajı uygulamasının, aslında işçinin korunması ve sendikal hakların gelişmesi bakımından değeri olmadığını açıkça göstermiştir. Öte yandan uygulamanın, halihazırda örgütlenmiş onlarca sendikanın toplu iş sözleşmesi yapamamasına ve üye kaydedememesine yol açtığı ya da örgütlenmek isteyen belki on binlerce işçiye engel olduğu da ortadadır.



Kaynakça

- Aydın, İ. (1999) "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi", *Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4, 4, 171-216.
- Çelik, A. (2014) "Uluslararası Çalışma Normları ve Çalışma İlişkilerine Etkileri Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası", *Sosyal Adalet ve Sendikal Örgütlenme İçin Ekonomi Forumu-II*, İstanbul: Friedrich Ebert Ekonomi Forumu Yayınları, 8-53.
- Çelik, A. (2020a) "Yetmişli Yıllarda Emek Hareketi: 15-16 Haziran'dan 12 Eylül'e Yükseliş ve Düşüş", *Türkiye'nin 1970'li Yılları* (der. M. K. Kaynar), İstanbul: İletişim Yayınları, 515-546.
- Çelik, A. (2020b) "Metruk Bir Anayasal Kurum Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Tarihçesi", *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 4, 1, 14-35.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006) "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, 9, 2, 11-30.
- ÇSGB (2013) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, 26 Ocak 2013 Tarihli ve 28540 Sayılı Resmî Gazete.
- Çubukçu, E. (1991) İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ile İlgili Bir Yargı Kararı ve Bir Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri", *İş Hukuku Dergisi*, 1, 3, 39-396.
- DISK-AR, (2019). Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019), <http://arastirma.disk.org.tr/?p=3087> Erişim Tarihi: 15.04.2022.
- DISK-AR, (2022). "Salgın döneminde toplu iş sözleşmesi kapsamı geriledi!" <http://arastirma.disk.org.tr/?p=8614> Erişim Tarihi: 05.05.2022.
- Ekonomi, M. (1997) "İş Kolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, Bolu, Türk Açır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Yayını, No: 26, 1997, 17-51.
- Gülmez, M. (2005) *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Kaya, P. A. (2013) "Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirmesi", *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Bildiriler Kitabı, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Müller, T. (2022) "Collective Bargaining Systems in Europe-Some Stylised Facts", ETUI, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2/Collective-bargaining-systems-in-Europe-2021-study>. Erişim Tarihi:12.04.2022.
- OECD Stat, (2022) Collective Bargaining Coverage, <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=CBC&lang=en>. Erişim Tarihi: 12.04.2022.
- Özveri, M. (2012) *Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını
- Özveri, M. (2013) *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Sayın, A. K. (2012) "Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın Getirdikleri", *Sicil*, III, 27, 141-157.
- Star, 7 Ağustos 2012.
- Sur, M. (2006) "Toplu İş İlişkileri", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Yayını, 217-250.



Visser, J., Martin, S., & Tergeist, P. (2014) "Trade Union Members and Union Density in OECD Countries, Sources and definitions", https://www.oecd.org/els/emp/UnionDensity_Sourcesandmethods.pdf Erişim Tarihi: 21 Şubat 2022.

Yenisey, K. D. (2007) *İř Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul: Legal Yayınları,

Yorgun, S. (2013) "Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İř Sözleşmesi Kanunu", *Çalışma ve Toplum*, 39, 4, 357-379.