



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Türkiye'de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

2018

ANKARA



Bu rapor, Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteğiyle 'Çalışma Hayatında Sosyal Diyalođun Geliştirilmesi' Projesi kapsamında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından hazırlanmıştır. Raporun içeriği, hiçbir Şekilde AB ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşleri olarak yorumlanamaz.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Türkiye'de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

2018

ANKARA



Profesör Doktor Eyüp BEDİR

Lisans eğitimini Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde, yüksek lisans ve doktora eğitimini ise Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamış olup Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nde profesör olarak çalışmaya devam etmektedir.

Dr. Işıl KURNAZ

Yüksek lisans ve doktora derecesini Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında almış olan Işıl Kurnaz Baltacı Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Baltacı, doktora tez çalışması kapsamında Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik (overeducation) olgusunun varlığını araştırmıştır. Işıl Kurnaz Baltacı'nın araştırma alanları; sosyal politika, işgücü piyasaları, kadın istihdamı, genç işsizliği, eğitim- istihdam ilişkisi, uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik olgusudur.

Doktor Araştırma görevlisi olarak halen AHBV Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde ders vermekte olan Baltacı, çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen konferans, seminer ve eğitimlerde konuşmacı ve eğitmen olarak görev yapmış, çok sayıda Avrupa Birliği Teknik Destek ve Hibe Projeleri'nde uzman olarak çalışmıştır. Ayrıca, NTV, cnbc-e, Bloomberg HT ve TRT Türk gibi televizyon kanallarında gerçekleştirilen yayınlarda işgücü piyasası uzmanı ve ekonomi yorumcusu olarak yer almaktadır.

Pamir BAŞER

Yüksek lisans derecesini İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında almış olan Pamir Başer Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Başer, "Türk Hukukunda Genel Sağlık Sigortası" konulu tezi ile doktora çalışmalarına devam etmektedir. Pamir Başer'in araştırma alanları; bireysel iş hukuku kapsamında iş sözleşmesinin feshi, toplu iş hukuku kapsamında sendikal nedenlerle ayrımcılık ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında genel sağlık sigortasıdır.

Araştırma görevlisi olarak halen AHBV Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışmakta olan Baltacı, çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen konferans, seminer ve eğitimlerde konuşmacı ve eğitmen olarak görev yapmış, çok sayıda Avrupa Birliği Teknik Destek ve Hibe Projeleri'nde uzman olarak çalışmıştır.

İÇİNDEKİLER

TABLolar	5
ÖNSÖZ	7
1. GİRİŞ	8
2. TEORİK ARKAPLAN	9
2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi	9
2.2. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi	9
2.2.1. 07.11.2012 ve Öncesi Dönem	10
2.2.2. 07.11.2012-10.01.2013 Arası Dönem	10
2.2.3. 10.01.2013-10.09.2014 Arası Dönem	11
2.2.4. 10.09.2014-04.04.2015 Arası Dönem	11
2.2.5. 04.04.2015-14.05.2015 Arası Dönem	12
2.2.6. 14.05.2015-20.08.2016 Arası Dönem	12
2.2.7. 20.08.2016- Halen (Mevcut Durum)	12
2.3. İşveren Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi	15
2.4. Yetki Tespiti İçin Başvuru Zamanı	15
2.5. Başvuru Usulü	15
2.6. Başvurunun Değerlendirilmesi	16
2.7. Başvuru Sonucunun Bildirimi	16
2.8. Yetki İtirazı	17
2.9. Olumsuz Yetki İtirazı	18
2.10. Yetki Belgesi	18
3. ARAŞTIRMANIN TASARIMI	19
3.1. Kavramsal Çerçeve	19
3.2. Yöntem	20
3.3. Katılımcıların Seçimi	20
3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	22
3.5. Elde Edilen Bulgular ve Analiz	25
3.5.1. Katılımcı Profili	29

3.5.2. İşkolu Barajının Sendikal Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alınması Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	30
3.5.3. İşkolu Barajının Düşürülmesinin Sendikaların Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	31
3.5.4. 6356 sayılı Kanun Döneminde İşyeri ve İşletme Barajının Belirlenmesindeki Farklılaşmanın Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	33
3.5.5. Geçiş Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler.....	33
3.5.6. İşkolu Sayısının Düşürülmesinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	35
3.5.7. İstatistiklerin Yayınlanmadığı Sürecin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alınması Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	36
3.5.8. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti Başvurusunun En Erken 120 Gün Önce Yapılmasının Yetki Tespiti Süreci Üzerindeki Etkilerine ilişkin Görüşler	37
3.5.9. İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi için Yetki Tespiti Başvurusunda Hangi Üniteyle ilgili Başvuru Yapılacağına Belirlenmesi Konusunda Yaşanan Sorunlara ilişkin Görüşler	38
3.5.10. Yetki İtirazlarının Azaltılabilmesine Yönelik Öneriler	39
3.5.11. İşkolu Tespitinin Doğru ve Hızlı Şekilde Yapılabilmesine Yönelik Öneriler	40
3.5.12. Kamu Sektöründe Kurulan Alt İşveren İlişkisinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Sürecinde Ortaya Çıkan Sorunlara ilişkin Görüşler	41
3.5.13. Yetki Tespit Otomasyon Sistemi’nin Sorunlarına ilişkin Görüşler.....	42
3.5.14. Daha Etkin İşleyen Bir Yetki Sistemine Yönelik Öneriler	43
3.5.15. Daha Etkin Şekilde İşleyebilecek Alternatif Bir Yetki Otomasyon Sistemine Yönelik Öneriler	43
4. ÇALIŞTAY SONUÇLARI: TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIĞA İLİŞKİN YETKİ SİSTEMİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK TAVSİYELER	44
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	46
5.1. Yetki Şartlarına İlişkin Değerlendirmeler.....	47
5.2. Yetki Tespit Sürecine İlişkin Değerlendirmeler	48
5.2.1. Yetki İtirazına İlişkin Değerlendirme Ve Öneriler.....	48
5.2.2. Yetki Otomasyon Sistemine İlişkin Değerlendirme Ve Öneriler.....	49
5.3. Sosyal Diyaloga Dayalı Çözüm Önerileri	49
KAYNAKÇA	50

TABLolar

Tablo 1. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi - Dönemsel Değerlendirme.....	13
Tablo 2. Katılımcıların Seçiminde Dikkate Alınan Kriterler	21
Tablo 3. Katılımcı Listesi	21
Tablo 4. Veri Toplama Aracı (Görüşme Formu).....	22
Tablo 5. Nitel Araştırma Kapsamında Geliştirilen Veri Toplama Aracı: Amaç - Araç İlişkisi	23
Tablo 6. Temalama - Kodlama Haritası	25
Tablo 7. Katılımcı Profili	29
Tablo 8. Araştırmaya Katılan İşçi Sendikalarının Geçiş Hükümlerinden Etkilenme Durumu	34

ÖNSÖZ

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden birisidir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da ülkede sosyal diyalogun politika oluşturma ve uygulamadaki değer ve öneminin farkındadır. Sosyal diyalog, kriz ve iyileşme dönemleri dahil, sürdürülebilir çözümler üretme konusunda kanıtlanmış bir başarı geçmişine sahiptir. Sosyal diyalogun öneminden hareketle, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na teknik destek sağlayarak, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları kapsamında 'Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi' Projesini yürütmektedir. Projenin genel hedefi, Türkiye'de her düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesidir.

Bu araştırma, proje kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar serisinden biridir. Araştırmanın amacı, Türkiye'de toplu pazarlık yetki sistemini analiz ederek, sosyal tarafların da görüşlerini dikkate almak suretiyle, sistemin iyileştirilmesi amacıyla öneriler sunmaktır.

Araştırma sürecine katkı sağlamış birçok kurum ve kişiye, öncelikle araştırmayı gerçekleştiren değerli hocalarımıza teşekkür etmek isteriz. Araştırmayı her aşamada destekleyen ve katkılarını esirgemeyen tüm sosyal taraflara ve görüşmelere katkı sağlayan uzman ve akademisyenlere; çalışmanın hem içeriğine hem de düzenleme sürecine katkı sağlayan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ve Cenevre'deki ILO Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi (DIALOGUE) ile Uluslararası Çalışma Standartları Birimi (NORMES) ile ILO Türkiye Ofisi'ndeki Proje Yönetim Ekibine teşekkürlerimizi sunarız.

NURCAN ÖNDER

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü

NUMAN ÖZCAN

ILO Türkiye Direktörü

1. GİRİŞ

Toplu pazarlık yetki sistemi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun aradığı yetki şartlarının taraflarca sağlanıp sağlanmadığının tespitine yönelik işleyen bir süreç olarak temelde üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen işçi sendikası veya işveren ya da işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için Kanunun aradığı şartların oluştuğunu düşünmeleri; ikincisi, işveren tarafının veya şartları sağladığını düşünen işçi sendikasının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na başvurusu ile yapılan yetki tespiti; sonuncusu ise itiraz sürecinin tamamlanarak işçi sendikasına yetki belgesi verilmesi ya da yetki tespitinin ortadan kalkmasıdır.

İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin kural, gerek mülga 2822 sayılı Kanunda gerekse 6356 sayılı Kanunda aynı şekilde yer almaktadır. Diğer taraftan, işçi tarafının yetki şartları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre farklı şekilde düzenlemiştir. Bununla birlikte, işçi tarafının yetki şartları ve yetkiye ilişkin geçiş hükümleri 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra birçok kez değişikliğe uğramıştır.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyeri veya işletme için her zaman işçi sendikasının yetkisinin tespitinin istenebileceği, mevcutta bir toplu iş sözleşmesi varsa toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabileceği belirtilmiştir. Başvuru, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na yapılacaktır. Bakanlık, Yetki Tespit Otomasyon Sistemi ile kendisine yapılan başvuruda öncelikle işyeri-işkolu ve işveren ilişkisi kurarak toplu iş sözleşmesinin türünü belirleyecek, aynı işverenliğe ait aynı işkolunda bulunan tüm işyerleri birbiriyle ilişkilendirilecek, ilgili işyerinde veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığı, eğer varsa bitimine yüz yirmi günden daha az bir süre kalıp kalmadığı sorgulanacak, söz konusu işyeri/işyerlerinde çalışan sayısı ve sendikaya üye olan işçi sayısı ve dolayısıyla yetkili sendika olup olmadığı belirlenecektir.

Bakanlık başvuruya konu işyeri/işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere gerekli şartları yerine getiren bir işçi sendikası varsa işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı, üye sayısını, işkolunda kurulu bulunan ve işkolu barajını aşan işçi sendikaları ile işverene veya işverenin temsilcisi konumundaki işveren sendikasına, başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirecek, başvuru sonucunda yapılan incelemede yetkili bir işçi sendikasının tespit edilememesi halinde ise bu durum yalnızca başvurana bildirilecektir.

Bakanlıkça ilgililere gönderilen yetki tespit yazısı üzerine, ilgililerin taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolunda itiraz hakkı bulunmaktadır. İtiraz dilekçesi, yazının ilgililere tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilecektir. Görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır. İlgililer yapılacak itirazda, itirazlarının nedenlerini göstermekle yükümlüdürler. Bakanlıkça ilgililere gönderilen yetki tespit yazısına, süresi içinde itiraz edilmemiş veya yapılan itiraz mahkemece reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda, yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren yetkili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, sosyal diyalogun geliştirilmesi açısından toplu pazarlık yetki sisteminde kısa veya uzun vadeli kurumsal gelişimi sağlamak ve bu gelişmeyi sürekli hale getirmek için uygulama aşamasında karşılaşılan ve karşılaşıla-

bilecek muhtemel sorunlarla birlikte ihtiyaçların tespit edilmesi ve bunlara yönelik uygun çözüm yollarının bulunmasıdır. Bu kapsamda, akademisyenler, ilgili kamu görevlileri ve sendika temsilcilerinden oluşan 16 katılımcının toplu pazarlık sürecinde yetki sistemine ilişkin mevcut uygulamaya yönelik algı ve tutumlarının ayrıntılı olarak açığa çıkarılması için nitel araştırma yöntemiyle ihtiyaç analizi gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulguların analizinde görüşme dökümlerinden kodlar ve temaların oluşturulması şeklinde özelden genele doğru giden tümevarımsal bir süreç izlenmiştir. Bu açıdan, veri analiz biçimi olarak tematik analiz seçilmiştir.

Çalışmada, toplu pazarlık yetki sistemi ile ilgili yukarıca özetlenen süreç dikkate alınarak, genel olarak işkolu barajının, işkolu ve işyeri barajındaki değişikliklerin, geçiş hükümlerinin, işkolu sayısının düşürülmesinin ve yetki tespiti başvurusu için getirilen sürenin sosyal taraflar üzerindeki etkisi, başvuruda işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi ayrımının doğru bir şekilde yapılıp yapılmadığı, toplu iş sözleşmesi türüne ilişkin itirazlar ile yetki tespitine ilişkin diğer itirazların süreci ne şekilde etkilediği hususları ile kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesinde ve Yetki Tespiti Otomasyon Sisteminde yaşanan sorunların neler olduğu araştırılmıştır. Ayrıca, katılımcıların genel olarak yetki sürecinin ve özel olarak Yetki Tespiti Otomasyon Sisteminin iyileştirilmesine yönelik görüş ve önerileri de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. TEORİK ARKAPLAN

Çalışmanın teorik arkaplanının ortaya konulması çerçevesinde yapılan literatür taramasında mevcut yasal düzenlemeler, ulusal düzeyde istatistikler ve ikincil kaynaklara yer verilmiştir. Toplu pazarlık yetkilendirme sistemi ile ilgili literatür taramasında, esas olarak mevcut durumun ortaya konulması ve saha çalışmasına arkaplan oluşturulması amacı taşınmakla birlikte çalışmanın mevcut yetki sistemindeki sorunların giderilmesine katkı sunulması da hedeflenmiştir.

Literatür taraması, araştırma modelinin tasarımı ve ihtiyaç analizi kapsamında gerçekleştirilecek olan nitel araştırmada kullanılacak görüşme sorularının oluşturulmasına da katkı sağlamıştır. Bu anlamda, araştırma konusu ile ilişkilendirilen literatür, araştırma probleminin geliştirilmesi, katılımcıların seçilmesi, yarı- yapılandırılmış görüşme sorularının hazırlanması, araştırmaya analitik bir çerçeve sağlanması ile elde edilen bulguların yorumlanması ve anlamlandırılması açısından büyük önem taşımaktadır.

2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen (toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip) kuruluş veya kişilerin bir toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için Kanunun aradığı şartları sağlamalarıdır. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi ile işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkileri birbirinden farklıdır (Aktay, 2015: 197).

2.2. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmeden önce 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12.maddesinin birinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır (Sur, 2008: 255). Mevcut hukuk sistemimizde ise toplu iş sözleşmesi yetkisi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir (Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 748). 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi (Özveri, 2013: Üçüncü Bölüm) 6356 sayılı Kanun da yetkinin kazanılması için iki koşulun varlığını aramaktadır. Aynı Kanunun Geçici 6. maddesi yetki şartlarında 2822 sayılı Kanun döneminden 6356 sayılı Kanun

dönemine geçişi düzenlemektedir (Engin, Yetki, 2013: 145). Bugüne kadar 41. madde bir kez değiştirilmiş, Kanuna yetkiye ilişkin Ek 1. madde getirilmiş, daha sonra ilgili ek madde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş (AYM, 14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, RG. 11.6.2015, 29383), geçişi düzenleyen Geçici 6. madde ise birçok değişikliğe uğramıştır. Bu nedenle, işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihler esas alınmak suretiyle dönemsel olarak incelenmiştir.

2.2.1. 07.11.2012 ve Öncesi Dönem

İlgili dönemde 2822 sayılı Kanun yürürlükte olup Kanununun 12. maddesi yetkiyi düzenlemektedir. 12. maddenin işçi tarafının yetkisini düzenleyen birinci fıkrasına göre; *“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”*

Hükümde işkolu barajı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üye olarak kaydetmesi şeklinde belirlenmiştir. İşyeri barajı ise işyeri ve işletme ayrımı yapılmaksızın, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işletmenin her bir işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasını üye kaydetmesi şeklinde belirlenmiştir (Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, 2012: 169-171).

2.2.2. 07.11.2012-10.01.2013 Arası Dönem

6356 sayılı Kanunun ilk döneminde işkolu barajı yüzde üç olarak belirlenmiş fakat geçici 6. maddenin birinci fıkrası ile Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016 tarihine kadar yüzde bir, 1 Temmuz 2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. İşyeri barajı ise işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlası, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkı olarak belirlenmiştir.

Geçici 6. maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında, Kanunun yürürlüğe girmesini müteakip yayınlanacak olan Ocak 2013 istatistiklerine kadar yapılacak yetki başvurularına ilişkin geçiş hükümleri öngörülmüştür.

Üçüncü fıkrada; Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvurularının ve 7 Kasım 2012 tarihinden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi bulunan ve sözleşmeleri Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvurularının Temmuz 2009 istatistiklerine göre 2822 sayılı Kanunda belirlenen yüzde on işkolu barajı ve işyeri veya işletmenin her bir işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasını üye kaydetmesi şeklindeki işyeri barajına göre sonuçlandırılacağı ifade edilmiştir.

Aynı geçici maddenin ikinci fıkrasında üçüncü fıkra kapsamında olan bazı sendikaların yetki tespit başvurularında işyeri barajının 6356 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Bu sendikalar 2822 sayılı Kanun döneminde en son yayımlanan 2009 istatistikleri ile 15 Eylül 2012 tarihleri arasında kurulmuş ve aynı tarihler arasında Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan konfederasyonlara üye olmuş sendikalardır. İlgili sendikaların 7 Kasım 2012’den Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit taleplerinde işyeri barajının, işyeri veya işletmenin her bir işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasını üye kaydetmesi şeklinde değil de işyeri

toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkını üye kaydetmesi şeklinde uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sendikalara işkolu barajı uygulanmayacaktır (Engin, Yetki, 2013: 145) Getirilen düzenleme ile geçiş hükmünün içinde istisna yaratılmıştır.

2.2.3. 10.01.2013-10.09.2014 Arası Dönem

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin temel yetki şartları aynı şekilde devam etmektedir. İlgili dönemde 41. maddede değişiklik söz konusu değildir.

10 Ocak 2013 tarihinde Geçici 6. maddenin üçüncü fıkrasına cümle eklenmiş, yapılan değişiklikle ikinci fıkrada bazı sendikalar için getirilmiş geçiş hükmü istisnasının tüm sendikalar için uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Dolaylı yoldan geçiş hükmü istisnası kaldırılmıştır. Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvurularının ve 7 Kasım 2012 tarihinden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi bulunan ve sözleşmeleri Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların yetki tespit taleplerinde işyeri barajının, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının üye kaydedilmesi şeklinde dikkate alınacağı belirtilmiştir.

2.2.4. 10.09.2014-04.04.2015 Arası Dönem

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisini düzenleyen 41. maddesinin birinci fıkrası 10 Eylül 2014 tarihinden itibaren değiştirilmiştir, işkolu barajı yüzde üçten yüzde bire düşürülmüştür. Fakat aynı tarihte Kanunun ek 1. madde eklenerek Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için işkolu barajının yüzde üç olarak uygulanacağı ifade edilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konseye¹ üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları için işkolu barajının kademeli olarak yüzde üçe çıkarılacağına ilişkin Geçici 6. maddenin birinci fıkrası kaldırılmıştır. Dolayısıyla, ilgili dönemde Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları için işkolu barajının yüzde bir, üye olmayan sendikalar için yüzde üç uygulanması sabit hale getirilmiştir. Diğer geçiş hükümlerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

1 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanuna göre; Ekonomik ve Sosyal Konsey, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam oluşturarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek amacıyla oluşturulan bir konseydir. Kanunun ilgili dönemde yürürlükte bulunan maddelerine göre Konsey, Başbakan'ın başkanlığında, Başbakan yardımcılarını, ilgili bakanlar ve müsteşarlar, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odaları ve Borsalar Birliği, kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer hükümet temsilcileri, kamu görevlileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluşmaktadır. Konseyin üç ayda bir başkanın daveti ile olağan toplantı yapacağı düzenlenmiştir. Kanunda Konsey'in görevleri, toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak, oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümete, Türkiye Büyük Millet Meclisine, Cumhurbaşkanına ve kamuoyuna sunmak, görüş bildirirken uzlaşılan ve uzlaşılamayan hususları ayrı ayrı belirtmek, sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek, Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek, amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek, ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilecektir.

2.2.5. 04.04.2015-14.05.2015 Arası Dönem

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin temel yetki şartları aynı şekilde devam etmektedir. İlgili dönemde 41. maddede ve ek 1. maddede değişiklik söz konusu değildir.

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin geçiş hükümlerini düzenleyen Geçici 6. maddesinin ikinci fıkrasında; 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, 4 Nisan 2015 tarihinden 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 4 Nisan 2015 tarihinden itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvurularında işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının üye kaydedilmesinin işyeri barajı olarak dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Geçici 6. maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.6. 14.05.2015-20.08.2016 Arası Dönem

Anayasa Mahkemesinin 14.05.2015 tarihli kararıyla ek 1. madde iptal edilmiştir². İptal kararıyla birlikte işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için işkolu barajının yüzde üç olarak uygulanması kuralı ortadan kaldırılmıştır.

Geçiş hükümlerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

2.2.7. 20.08.2016- Halen (Mevcut Durum)

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin temel yetki şartları aynı şekilde devam etmektedir.

Kanunun işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin geçiş hükümlerini düzenleyen Geçici 6. maddesinin ikinci fıkrasında; 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 20 Ağustos 2016 tarihinden itibaren iki yıl içinde yapacakları yetki tespit başvurularında işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının üye kaydedilmesinin işyeri barajı olarak dikkate alınacağı ifade edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda, işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi kapsamında ortaya çıkan dönemsel değişiklikler özet olarak sunulmaktadır.

² Anayasa Mahkemesi, 14.05.2015, Esas 2014/177, Karar 2015/49, Resmi Gazete, 11.06.2015, 29383. Karara göre; "... kuralda işçi sendikalarının Türk-İş, Hak-İş veya DİSK'e üye olmalarını zorunlu kılan herhangi bir düzenleme yer almamakta ise de iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli olan yüzde birlik işkolu barajının bu üç Konfederasyondan birine üye olmayan sendikalar yönünden yüzde üç olarak uygulanmasının, sendikaları, bu Konfederasyonlara üye olmaya zorlayıcı bir nitelik taşıdığı açıktır. Zira toplu iş sözleşmesi imzalamak işçi sendikalarının varlık koşulu değil ise de temel hedeflerinden biridir. Sendikalar, bu hedeflerine ulaşabilmek için tabiatıyla yüzde üç yerine yüzde birlik işkolu barajı avantajından yararlanmak isteyecek ve dolayısıyla Konseye üye olan üç işçi konfederasyonundan birine üye olmak durumunda kalacaklardır. Sendikaların, yüzde birlik işkolu barajına tabi olma avantajı getirilmek suretiyle 4641 sayılı Kanun'da sayılan konfederasyonlarından birine üye olmaya zorlanmaları, sendika özgürlüğüyle bağdaşmamaktadır."

Tablo 1. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi – Dönemsel Değerlendirme

Dönem	Yürürlükteki Kanun	İşkolu Barajı	Geçiş Hükümleri
07.11.2012 ve Öncesi Dönem	2822 sayılı Kanun	%10	-
07.11.2012 – 10.09.2014 Dönemi	6356 sayılı Kanun	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için %3 • Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016 tarihine kadar %1, • 1 Temmuz 2016 tarihinden • 1 Temmuz 2018 tarihine kadar %2, • 1 Temmuz 2018 tarihinden sonra %3 	<p>07.11.2012 – 10.01.2013 Dönemi</p> <p>- Birinci Grup: Temmuz 2009 İstatistiklerinin yayımı ile 15 Eylül 2012 tarihleri arasında kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olmuş işçi sendikalarının;</p> <p>7.11.2012-10.01.2013 tarihleri arasında yaptıkları yetki tespit başvuruları %40 işletme veya %50 işyeri barajına göre sonuçlandırılır.</p> <p>-İkinci Grup:</p> <p>7 Kasım 2012'den önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi olan ve bu sözleşmesi 10 Ocak 2013'ten sonra sona eren işçi sendikalarının;</p> <p>Sadece bir sonraki dönem için 10.01.2013'ten önce yaptıkları yetki tespit başvuruları Temmuz 2009 İstatistiklerine, %10 işkolu barajına ve %50 işyeri veya işletme barajına göre sonuçlandırılır.</p> <p>-Üçüncü Grup:</p> <p>Diğer işçi sendikalarının;</p> <p>10.01.2013'ten önce yaptıkları yetki tespit başvuruları Temmuz 2009 İstatistiklerine, %10 işkolu barajına ve %50 işyeri veya işletme barajına göre sonuçlandırılır.</p> <p>10.01.2013 – 10.09.2014 Dönemi</p> <p>- İkinci ve Üçüncü Gruptaki işçi sendikalarının;</p> <p>7.11.2012-10.01.2013 tarihleri arasında yaptıkları yetki tespit başvuruları %40 işletme veya %50 işyeri barajına göre sonuçlandırılır.</p>

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

Dönem	Yürürlükteki Kanun	İşkolu Barajı	Geçiş Hükümleri
10.09.2014 – 14.05.2015 Dönemi	6356 sayılı Kanun	<ul style="list-style-type: none">Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları için %1Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için %3	10.09.2014 – 04.04.2015 Dönemi Geçiş hükümleri aynen devam ediyor.
			04.04.2015 – 14.05.2015 Dönemi (Gruplar değiştirilmiştir.) - Yeni Birinci Grup: Temmuz 2009 İstatistiklerinin yayımı ile 15 Eylül 2012 tarihleri arasında kurulmuş işçi sendikalarının; 4.4.2015'ten önce imzalanmış toplu iş sözleşmeleri varsa takip eden toplu iş sözleşmesi için yaptıkları yetki tespit başvuruları ile toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri ya da işletmeler için 4.4.2016'dan önce yaptıkları yetki tespit başvuruları %40 işletme veya %50 işyeri barajına göre sonuçlandırılır. - Yeni İkinci Grup: 2009 Temmuz İstatistiklerine göre işkolu barajını geçen işçi sendikalarının; 4.4.2015'ten önce imzalanmış toplu iş sözleşmeleri varsa takip eden toplu iş sözleşmesi için yaptıkları yetki tespit başvuruları ile toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri ya da işletmeler için 4.4.2016'dan önce yaptıkları yetki tespit başvuruları %40 işletme veya %50 işyeri barajına göre sonuçlandırılır.
14.05.2015 – Halen (Mevcut Durum)	6356 sayılı Kanun	<ul style="list-style-type: none">Anayasa Mahkemesi iptal kararıyla, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için işkolu barajının yüzde 3 olarak uygulanması kuralı kaldırılmıştır. %1	14.05.2015 – 20.08.2016 Dönemi Geçiş hükümleri aynen devam ediyor.
			20.08.2016 – Halen (Mevcut Durum) - Yeni Birinci ve Yeni İkinci Gruptaki işçi sendikalarının; 20.08.2016-20.08.2018 tarihleri arasında yaptıkları yetki tespit başvuruları %40 işletme veya %50 işyeri barajına göre sonuçlandırılır.

2.3. İşveren Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin kural mülga 2822 sayılı Kanunda da 6356 sayılı Kanunda da aynı şekilde yer almaktadır. Bir işveren, işveren sendikasına üye ise üye olduğu işveren sendikası, değil ise kendisi toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

10 Eylül 2014 tarihinde Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8. maddesine eklenen fıkrasında; Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır, ifadesine yer verilmiştir. Böylece bahsedilen alt işverenlik ilişkisine münhasır olmak üzere işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisine istisna getirilmiştir.

2.4. Yetki Tespiti İçin Başvuru Zamanı

2822 sayılı Kanunda da 6356 sayılı Kanunda da toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmaması halinde işverenin kendisinin de Bakanlığa başvurarak her zaman işçi tarafının yetkisinin tespitini isteyebileceği hükme bağlanmıştır (Oğuzman, 1987: 33). Mevcutta bir toplu iş sözleşmesi varsa toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabileceği, fakat yapılacak toplu iş sözleşmesinin ancak önceki sözleşme sona erdiğinde yürürlüğe gireceği hükme bağlanmıştır.

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunan aynı işkolunda başka işyerinin devralınması halinde 2822 sayılı Kanunda doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte işletme sözleşmesi için yetki başvurusunun yürürlüğü daha sonra sona erecek olan sözleşmenin bitimi tarihinden yüz yirmi gün öncesine rastlayan tarihten itibaren yapılabileceği sonucuna varılmaktaydı (Şahlanan, 1992: 61). 6356 sayılı Kanunla birlikte devralan işverenin işyeri veya işyerlerindeki toplu iş sözleşmesine üstünlük tanınmış, bu sözleşmenin bitimine yüz yirmi gün kala devralınan işyeri ve işyerlerini de kapsayacak şekilde yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulabileceği hüküm altına alınmıştır (Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 756).

2.5. Başvuru Usulü

Yukarıda belirtilen şartları taşıyan bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için öncelikle toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen tarafın Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini istemesi gerekmektedir. 2822 sayılı Kanun'da uygulanan yazılı başvuru şartı 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmış sadece "başvuru" ifadesine yer verilmiştir. Bu değişikliğin temel nedeni sosyal taraflarca e-Üyelik uygulamasına alışılmasıyla birlikte yetki tespit başvurularının e-Devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda yapılması uygulamasına geçme imkânı sağlamaktır (Şekerbay, 2017: 346). Toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkili sendikanın belirlenmesi için 6356 sayılı Kanunda madde 42'de toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin Bakanlığa başvurusu düzenlenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2015/1 sayılı Genelgesinde Bakanlıkça Yetki Tespiti Otomasyon Sistemi üzerinden sonuçlandırılmayan yetki tespiti başvurularında işyeri veya işletmede çalışan işçilerin tespitinin İl Müdürlükleri tarafından yapılacağı belirtilmiştir.

2.6. Başvurunun Değerlendirilmesi

6356 sayılı Kanun md. 34/II’ye göre “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir”. Bakanlık, yetki tespit otomasyon sistemi ile kendisine yapılan başvuruda öncelikle işyeri-işkolu ve işveren ilişkisi kurarak toplu iş sözleşmesinin türünü belirleyerek işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi ayrımını tespit etmektedir (Şekerbay, 2017: 347; Kocabıyık, 2012:197-203). Bu süreçte aynı işverenliğe ait aynı işkolunda bulunan tüm işyerleri birbiriyle ilişkilendirilir. Daha sonra ilgili işyerinde veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığını, eğer varsa bitimine yüz yirmi günden daha az bir süre kalıp kalmadığını sorgular. Bu işlemler yapıldıktan sonra söz konusu işyeri/işyerlerinde çalışan sayısı ve sendikaya üye olan işçi sayısı ve dolayısıyla yetkili sendika olup olmadığı otomatik olarak belirlenir. Çalışan sayıları SGK bildirimlerine göre tespit edilmektedir (Özveri, Toplu İş Sözleşmesi, 2012: 117). Bir işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri mevcutsa bu işyerlerinden herhangi birisine işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilemez, bu yönde yapılan başvurular reddedilir. Fakat bir şekilde söz konusu işyerlerinden birisine yetki belgesi verilmiş ise bu durumda yetki belgesinin iptal edilmesi gerekecektir.

İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikaya olumlu tespit yetkisi verilir. Aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verilir. Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki tespit başvurusunda bulunması halinde Bakanlık ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır. Yetki tespit başvurusuna veya yetki tespitine yapılan itirazlar nedeniyle konu yargıya intikal etmiş ise yetki tespit süreci yargı kararının sonrasına bırakılır.

Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.

Sendikaya üye olanların çoğunluğu oluşturup oluşturmadığının belirlenmesinde, üyeliğin kazanılması üyelik başvurusunun sendikaca kabulüne bağlı olduğundan, yetki için Bakanlığa başvuru tarihinde sendikaca üyeliğe kabul edilmiş durumda olan işçilerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

2.7. Başvuru Sonucunun Bildirimi

Bakanlık başvuruya konu işyeri/işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere gerekli şartları yerine getiren bir işçi sendikası varsa işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı, üye sayısını, işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile işverene veya işverenin temsilcisi konumundaki işveren sendikasına, başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Eğer başvuru sonucunda yapılan incelemede yetkili bir işçi sendikası tespit edilemez ise bu durum yalnızca başvurana bildirilir (Şahlanan, 1992; 63 vd.).

2.8. Yetki İtirazı

Bakanlıkça ilgililere gönderilen yetki tespit yazısı üzerine, ilgililer taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır.

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamamaktaydı. 10 Eylül 2014 tarihinde yetkinin genel kuralında yapılan değişikliğe paralel olarak ilgili oran yüzde üçten yüzde bire indirilmiştir. Mevcut durumda yüzde bir olarak uygulanmaktadır.

Taraflar genel itibariyle işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı (süreye ilişkin itiraz), çoğunluğun tespiti (üye sayılarının tespiti), istatistiklerin oluşturulması (Akyiğit, 1991: 358 vd.), işkolunun tespiti, işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı gibi konularda toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itirazda bulunmaktadır. Kanuna göre; itiraz dilekçesinde ve ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin red edilir (Alpagut, 2012, 40).

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

İstatistiklere ilişkin davalar istatistikler kesinleştikten sonra açıldıysa ancak bir sonraki yetki dönemi için geçerli olabilecektir (Başbuğ, Temel Sorunlar, 2016: 61). Yargıtaya göre, yetki tespiti için başvuru tarihi itibariyle, en son yayımlanan istatistik nazara alınacaktır. Yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi durumunda ise, itiraza ilişkin dava bekletici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve istatistiğin kesinleşmesi beklenenecektir. Mahkeme kararına göre istatistiğin kesinleşmesinden sonra, başvuru tarihi itibariyle yayımlanan son istatistiğin, kesinleşmiş şekli hükme esas alınacaktır. Dolayısıyla yetki tespit talep tarihinde yayımlanmış istatistik ile ilgili olarak yapılmış ve henüz sonuçlanmamış bir itiraz varsa, yetki itirazının görülmesinde istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılarak sonucun beklenmesi gerekmektedir (Y9HD, 07.04.2015, E.2015/9669, K. 2015/13576).

İşkolunun tespitine ilişkin davalar ile yetki tespitine itiraz davaları arasındaki ilişkinin kurulması gerekmektedir. İşkolu tespitine itiraz davalarının yetki tespitine itiraz davalarında bekletici mesele yapıp yapılmayacağı tartışılmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre; "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz." Öğretide işletme kavramını aynı işverenin aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bütünü olarak tanımlayan ve işletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin uyumsuzlukların işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede karara bağlayacağına ilişkin kuraldan hareketle işkolu tespitlerinde tekrardan bekletici mesele sorunuyla karşılaşılabileceği ifade edilmiştir. (Şahlanan, 2013: 113). Yargıtay da aynı doğrultuda, ilgili hükmün yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu

uyuşmazlıkları ile sınırlı olarak değerlendirilmesi gerektiğini, işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların yetki tespitine itiraz davalarında bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenlemenin Kanunda yer almadığını, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kuralın kamu düzenine ilişkin olduğunu, bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise bu problemin çözümünün bekletici mesele yapılması gerektiğini ifade etmiştir (22. HD., 06.12.2013, E.2013/33468, K. 2013/28331) (Başterzi, 2016: 183-184). Yargıtay söz konusu kararı ile işyeri yetki tespiti ile işletme yetki tespitini birbirinden ayırmış, işyeri yetki tespiti varsa işkolu itirazının bekletici mesele yapılamayacağını, işletme yetki tespiti varsa işletme kapsamına ilişkin yetki tespiti itirazlarında işkoluna ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılması gerektiğini belirtmiştir. Öğretide bu şekilde bir ayırım yapılması eleştirilmiştir. İşyeri toplu iş sözleşmesi yetki tespiti olsa da işverenin aynı işkolunda başka bir işyerinin olduğuna ilişkin iddiası ile bağlantılı işkolu tespiti itirazı varsa, bunun da toplu iş sözleşmesini işyerinden işletmeye dönüştüreceği, dolayısıyla kamu düzenine ilişkin işletme toplu iş sözleşmesi kuralını ilgilendirdiği, bu kabulün de Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasındaki bekletici neden yapmama kuralını etkisiz hale getirdiği ifade edilmiştir (Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 765).

2.9. Olumsuz Yetki İtirazı

Başvuru sonucunda yapılan incelemede yetkili bir işçi sendikası tespit edilemez ise bu durum yalnızca başvurana bildirilmektedir. Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir (Canbolat, 2013: 30; Dereli, 2013:58). Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. 10 Eylül 2014 tarihinde yetkinin genel kuralında yapılan değişikliğe paralel olarak ilgili oran yüzde üçten yüzde bire indirilmiştir. Mevcut durumda yüzde bir olarak uygulanmaktadır.

2.10. Yetki Belgesi

Bakanlıkça ilgililere gönderilen yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemiş veya yapılan itiraz mahkemece reddedilmiş ise yahut kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren yetkili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir. Yetki belgesinin verilmesine ilişkin kanunda öngörülen süreler Bakanlığın görevine ilişkin olup bu sürelerin geçilmesi yetki belgesinin geçersizliğine yol açmamaktadır (Tuncay ve Savaş, 2013: 215-216; Aktay ve Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, 515). Bakanlıkça düzenlenen yetki belgesinde yetkili işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya hangi işverenle, hangi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu belirtilir.

3. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Sosyal diyalogun geliştirilmesi açısından toplu pazarlık yetki sisteminin kurumsal düzeyde kısa veya uzun vadeli gelişiminin sağlanması ve bu gelişimin sürekliliği için uygulama aşamasında karşılaşılan ve karşılaşılabilecek muhtemel sorunlarla birlikte ihtiyaçların tespit edilmesi ile bunlara yönelik uygun çözüm yollarının bulunması amacını taşıyan bu çalışma kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı temsilcileri, sosyal taraflar ve akademisyenlerden oluşan 16 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde, nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen saha araştırmasının kavramsal çerçevesi, yöntemi, katılımcıların seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi ile araştırmadan elde edilen bulgular ve söz konusu bulguların analizi ele alınmıştır.

3.1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada ve araştırmadan elde edilen bulguların analizinde kullanılan kavramlar tanımlanmaktadır.

- **Toplu İş Sözleşmesi:** İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.
- **Toplu Pazarlık Süreci:** Bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeyi gerçekleştirmeleri ve toplu iş sözleşmesi bağlamaları sürecinin tümünü ifade etmektedir.
- **Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi:** Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen (toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip) işçi sendikası, işveren veya işveren sendikasının kuruluş veya kişilerin toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için Kanunun aradığı şartları sağlamalarıdır. İşçi tarafı ile işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin şartları farklı şekilde düzenlenmiştir.
- **Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi:** Toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen (toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip) sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için Kanunun aradığı şartları sağlamalarından işçi sendikasının yetki belgesi almasına kadar devam eden süreçtir.
- **Yetki Tespit Otomasyon Projesi:** Yetki tespit otomasyon projesi verilerin kaynağının tekleştirilmesi, sendika üyelik işlemlerinin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesi ve yetki tespit işlemlerinin otomasyon sistemi ile sonuçlandırılmasını amaçlayan sistemdir.
- **Yetki Tespiti:** Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen (toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip) kuruluş veya kişilerin başvurusu üzerine, işçi sendikasının Kanunun aradığı şartlara sahip olduğunun tespitidir.
- **İşyeri Toplu İş Sözleşmesi:** Bir işverenin ilgili işkolunda tek bir işyeri bulunması halinde yapılan toplu iş sözleşmesidir.
- **İşletme Toplu İş Sözleşmesi:** Bir işverenin ilgili işkolunda birden çok işyeri bulunması halinde yapılan toplu iş sözleşmesidir.
- **Yetki Tespitine İtiraz:** Tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolunda, tespitin kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yaptığı başvurudur.

- **Yetki Belgesi:** Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ilgililere gönderilen yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemiş veya yapılan itirazın mahkemece reddedilmiş olması durumunda veya itiraza ilişkin mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren yetkili sendikaya Bakanlıkça verilen ve yetkili işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya hangi işverenle, hangi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu gösteren belgedir.

3.2. Yöntem

İhtiyaç analizi yöntemi ile gerçekleştirilen nitel saha araştırmasıyla sosyal diyalogun geliştirilmesi açısından toplu pazarlık yetki sisteminde kısa veya uzun vadeli kurumsal gelişimi sağlamak ve bu gelişmeyi sürekli hale getirmek için uygulama aşamasında karşılaşılan ve karşılaşılabilecek muhtemel sorunlar ve ihtiyaçların tespit edilmesi ile bunlara yönelik uygun çözüm yollarının bulunması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, ihtiyaç analizi çerçevesinde gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde katılımcıların beklentileri ortaya konulmaya çalışılmış; bu bağlamda, söz konusu beklentiler ile mevcut koşullar arasındaki farklılıklar da ihtiyaçlar içinde tanımlanmıştır.

Araştırma kapsamında akademisyenler, ilgili kamu görevlileri ve sendika temsilcilerinden oluşan katılımcıların toplu pazarlık sürecinde yetki sistemine ilişkin mevcut uygulamaya yönelik algı ve tutumlarının ayrıntılı olarak açığa çıkarılması amaçlandığından, ihtiyaç analizi nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi yöntemlerin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konulmasına yönelik bir analiz sürecinin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 19). Nitel araştırmada, belirli bir konuyla ilgili araştırma yapılırken; konunun nicel olarak analiz edilmesi değil, daha geniş bir bakış açısı içinde konu hakkında derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, nitel araştırmalar ile insanların nasıl yaşadıkları, nasıl davrandıkları, neyi ne şekilde algıladıkları ve neye nasıl tepki verdikleri anlamlandırılmaya ve açıklanmaya çalışılmaktadır (Rothery, Jr. Grinnell ve Tutty, 1996: 4).

Nitel araştırmada, yetki sisteminin tarafı veya uygulayıcısı olan ilgili kamu görevlileri ve sendika temsilcileri ile akademisyenlerden oluşan katılımcıların sisteme ilişkin görüş ve algılarının açığa çıkarılmasıyla toplu pazarlık sürecinde yetki sistemine ilişkin mevcut uygulamanın sunduğu avantajların ve/veya yarattığı sorunların daha iyi anlaşılmasının mümkün olacağı kabul edilmiştir.

3.3. Katılımcıların Seçimi

Nitel araştırmanın hedef kitlesi, şu şekilde belirlenmiştir:

- Toplu pazarlık sürecinde rol alan aktörler, yani sosyal tarafların temsilcileri,
- İlgili kamu görevlileri (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı),
- Akademisyenler.

Katılımcı listesinde işçi ve işveren tarafını temsil eden sendikaların belirlenmesinde izlenen yol aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Seçiminde Dikkate Alınan Kriterler

Sendika	Bağlı Bulunduğu Konfederasyon	Seçilme Nedeni
Hizmet İş	HAK-İŞ	Kanun değişikliğinden önce de işkolunda barajını geçmekle birlikte, değişiklik sonrasında üye sayısını Konfederasyon içerisinde en çok artıran sendikadır.
Türk Metal Sendikası	TÜRK- İŞ	Kanun değişikliğinden önce de işkolunda barajını geçmekle birlikte, değişiklik sonrasında üye sayısını Konfederasyon içerisinde en çok artıran sendikadır.
Lastik-İş	DİSK	Kanun değişikliğinden önce de işkolunda barajını geçmekle birlikte, değişiklik sonrasında üye sayısını Konfederasyon içerisinde önemli ölçüde artıran sendikadır.
TGS	TÜRK- İŞ	Kanun değişikliği ile birlikte baraj altında kalmış ancak ilerleyen dönemde yeniden baraj üzerine çıkmıştır.
Öz-İş	HAK-İŞ	Kanun değişikliği öncesinde baraj altında kalmakla birlikte, kanun değişikliği sonrasında işkolu barajını geçmiştir.
Nakliyat-İş	DİSK	Kanun değişikliği öncesinde barajı geçmekle birlikte, kanun değişikliği sonrasında baraj altında kalmıştır.
ÇEİS	TİSK	Çimento sektörünün temsil edilmesi amaçlanmıştır.
İNTEs	TİSK	İnşaat sektörünün temsil edilmesi amaçlanmıştır.
TİSK	--	İşveren kesiminin görüşlerinin genel bir bakış açısı içinde temsil edilmesi amaçlanmıştır.

Tablo 3'te, araştırma kapsamında görüşme yapılması planlanan kişiler ve temsil ettikleri kurum/ kuruluşlar hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcı Listesi

No	Temsil	Kurum/ Kuruluş
1	Akademisyen	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
2	Akademisyen	Kocaeli Üniversitesi
3	Akademisyen	Ankara Üniversitesi
4	Kamu	AÇSHB Çalışma Genel Müdürlüğü
5	Kamu	AÇSHB Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanlığı AÇSHB Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı
6	İşveren	ÇEİS, Hukuk Bölümü
7	İşveren	İNTEs
8	İşveren	TİSK
9	İşçi Tarafı-Sendika	Hizmet-İş/HAK-İŞ
10	İşçi Tarafı-Sendika	Türk Metal Sendikası/TÜRK-İŞ
11	İşçi Tarafı-Sendika	Lastik-İş/DİSK
12	İşçi Tarafı-Sendika	TGS/TÜRK-İŞ
13	İşçi Tarafı-Sendika	Öz-İş/HAK-İŞ
14	İşçi Tarafı-Sendika	Nakliyat-İş/DİSK

Hedef kitle içinde yer alan 16 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Söz konusu görüşmeler, katılımcıların iş yükleri ve talepleri ile ulaşım maliyetleri dikkate alınarak yüz yüze, telefonla veya elektronik ortamda e-posta aracılığıyla soruların yanıtlanması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ekibi, elde edilen verileri kontrol ederek gerektiğinde katılımcılarla yeniden iletişime geçmiş ve bazı soruları daha detaylı olarak araştırmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Nitel araştırmada akademisyen, ilgili kamu görevlileri ve sendika temsilcilerinden oluşan katılımcıların toplu pazarlık sürecinde yetki sistemine ilişkin mevcut uygulamayı ne şekilde algıladıklarını ortaya koyabilmek amacıyla yarı- yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir.

Veri toplama aracındaki sorular kapsamında akademisyen, ilgili kamu görevlileri ve sendika temsilcilerinden oluşan katılımcılara ilk olarak demografik sorular yöneltilmiştir. Bu şekilde hem katılımcıların karakteristik özelliklerinin tanımlanması hem de görüşmenin asıl odağına hazırlanmaları amaçlanmıştır. Katılımcıların temel özelliklerinin ortaya konulması, görüşmenin başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. Demografik sorular, katılımcıların yaşları, eğitim alanları ve düzeyleri, çalıştıkları kurum/kuruluştaki unvanları ve iş tecrübelerini içerecek şekilde oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında geliştirilen veri toplama aracı Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. Veri Toplama Aracı (Görüşme Formu)

Görüşme Tarihi		
Kurum/Kuruluş Adı		
Görüşme Yapılan Kişinin	Adı Soyadı	
	Yaşı	
	Cinsiyeti	
	Unvanı	
	Toplam İş Tecrübesi	
	Eğitim Düzeyi	
	Eğitim Alanı	
Kurum/Kuruluşa İlişkin Genel Bilgiler	(Sendika için) İşkolu	
	(Sendika için) Toplam Üye Sayısı	
	(Sendika için) Yetki Durumu Halihazırda yetkili sendika olarak toplu iş sözleşmesi süreci yürütüyor musunuz? İmzaladığınız bir toplu iş sözleşmesi var mı?	
MÜLAKAT SORULARI		
1. İşkolu barajının toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?		
2. İşkolu barajının yüzde ondan yüzde üçe daha sonra yüzde bire düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkileri nelerdir?		
3. İşyeri barajının işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için aynı belirlenmesiyle 6356 sayılı Kanunda olduğu gibi farklı belirlenmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisini ne şekilde etkilediğini değerlendirebilir misiniz?		
4. 6356 sayılı Kanunun yetkiye ilişkin geçiş hükümlerinden ne şekilde etkilendiniz?		

Görüşme Tarihi
5. İşkolu sayısının 28'den 20'ye düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkileri konusundaki düşüncelerinizi paylaşır mısınız?
6. 2009 Temmuz istatistiklerinden 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar yeni istatistik yayınlanmamıştır. Bu durumun yetki süreci üzerinde ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?
7. Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti başvurusunun en erken mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden yüz yirmi gün önce yapılabilmesinin yetki tespiti için yeterliliğini değerlendirir misiniz?
8. İşletme ve işyeri toplu iş sözleşmesi ayırımında hangi ünite için başvuru yapılacağı önceden net olarak belirlenebiliyor mu? Bu konudaki yetki itirazlarını engellemek adına sistemsel olarak yapılabilecek bir değişiklik var mı? Düşüncelerinizi paylaşır mısınız?
9. Bir toplu iş sözleşmesinin varlığı (süreye ilişkin itiraz), çoğunluğun tespiti (üye sayılarının tespiti), istatistiklerin oluşturulması gibi gerekçelere dayalı olarak yapılan yetki itirazlarının azaltılması için neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
10. İşkolu tespiti yetki sürecini etkilemektedir, işyerlerinin işkolu tespitinin yargıya taşınmasını engelleyecek şekilde doğru ve hızlı şekilde yapılması için, nasıl bir sistemin gerekli olduğunu düşünüyorsunuz?
11. İhaleli işlerde kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
12. Yetki Tespiti Otomasyon Sistemini kullanırken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
13. Yetki sisteminin daha iyi işlemesi için neler yapılabilir? Önerilerinizi bizimle paylaşır mısınız?
14. Halihazırda uygulanmakta olan yetki otomasyon sisteminin etkilerini de dikkate aldığınızda, işçi ve işveren tarafının daha etkin şekilde yürütebilecekleri farklı bir otomasyon sistemi var mıdır? Konuyla ilgili görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?

* Sendika temsilcileri dışındaki diğer katılımcılarla yapılan görüşmelerde bu soru, "6356 sayılı Kanunun yetkiye ilişkin geçiş hükümlerinden sendikaların ne şekilde etkilendiklerini düşünüyorsunuz?" şeklinde yöneltilmiştir.

Veri toplama aracı çerçevesinde geliştirilen araştırma sorularının içeriği ise Tablo 5'te açıklanmıştır.

Tablo 5. Nitel Araştırma Kapsamında Geliştirilen Veri Toplama Aracı: Amaç – Araç İlişkisi

Araştırma Sorusu	Soru Türü	Soru İçeriği
Katılımcılara ilişkin sorular	Demografik Sorular	Katılımcılara ilişkin profil çıkarılmaktadır. Katılımcıların görüşmeye ısındırılması ve araştırma sorularına hazırlanması amaçlanmıştır.
İşkolu barajının toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?	Düşünce/ Değer Soruları	Katılımcıların işkolu barajının sendikal örgütlenme üzerindeki etkisine yönelik algılarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.
İşkolu barajının yüzde ondan yüzde üçe daha sonra yüzde bire düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkileri nelerdir?	Düşünce/ Değer Soruları	Bu soru ile işkolu barajının düşürülmesinin sosyal taraflar üzerindeki etkilerinin açığa kavuşturulması amaçlanmıştır.
İşyeri barajının işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için aynı belirlenmesiyle 6356 sayılı Kanunda olduğu gibi farklı belirlenmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisini ne şekilde etkilediğini değerlendirebilir misiniz?	Deneyim/ Davranış Soruları	İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken durumlarda çoğunluğun sağlanmasının kolaylaşmış ve çoğunluk oranının düşürülmesinin yetki tespitini olumsuz etkileyip etkilemediğine yönelik değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.
6356 sayılı Kanunun yetkiye ilişkin geçiş hükümlerinin sosyal tarafları ne şekilde etkilediğini düşünüyorsunuz?	Deneyim/ Davranış Soruları	Katılımcıların geçiş hükümlerinin ve geçiş hükümlerinin değiştirilmesinin sosyal tarafları olumlu veya olumsuz etkileyip etkilemediğine yönelik deneyim ve düşüncelerini sunmaları amaçlanmıştır.

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

Araştırma Sorusu	Soru Türü	Soru İçeriği
İşkolu sayısının 28’den 20’ye düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkileri konusundaki düşüncelerinizi paylaşır mısınız?	Düşünce/ Değer Soruları	Bu sorunun amacı, işkolu sayısındaki düşüşün bazı sendikaları dezavantajlı hale getirip getirmediğinin belirlenmesidir.
2009 Temmuz istatistiklerinden 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar yeni istatistik yayınlanmamıştır. Bu durumun yetki süreci üzerinde ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?	Düşünce/ Değer Soruları	İstatistiklerin yayınlanmadığı dönemin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.
Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti başvurusunun en erken mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden yüz yirmi gün önce yapılabilmesinin yetki tespiti için yeterliliğini değerlendirir misiniz?	Düşünce/ Değer Soruları	Yetki tespiti için başvuru süresinin yetki işlemlerinin eski toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar tamamlanması için yeterli olup olmadığının, çalışma barışı da dikkate alınarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır.
İşletme ve işyeri toplu iş sözleşmesi ayrımında hangi ünite için başvuru yapılacağı önceden net olarak belirlenebiliyor mu? Bu konudaki yetki itirazlarını engellemek adına sistemsel olarak yapılabilecek bir değişiklik var mı? Düşüncelerinizi paylaşır mısınız?	Düşünce/ Değer Soruları	Yetki belgesinin alınmasını hızlandırmak ve taraflar arasındaki işletme-işyeri toplu iş sözleşmesi ayrımından doğan ihtilafları engellemek için sosyal tarafların yetki tespitinde hangi ünite için başvuru yapmak zorunda olduklarını önceden net olarak belirleyip belirlemedikleri, belirleyemiyorsa sorunun kaynağının ne olduğunun tespitine yönelik bir sorudur.
Bir toplu iş sözleşmesinin varlığı (süreye ilişkin itiraz), çoğunluğun tespiti (üye sayılarının tespiti), istatistiklerin oluşturulması gibi gerekçelere dayalı olarak yapılan yetki itirazlarının azaltılması için neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?	Düşünce/ Değer Soruları	Yetki tespitine ilişkin maddi itirazların mümkün olduğunca engellenmesi için yapılması gerekenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.
İşkolu tespiti yetki sürecini etkilemektedir, işyerlerinin işkolu tespitinin yargıya taşınmasını engelleyecek şekilde doğru ve hızlı yapılabilmesi için, nasıl bir sistemin gerekli olduğunu düşünüyorsunuz?	Düşünce/ Değer Soruları	İşyerinin girdiği işkolunun sosyal taraflarca öngörülebilir olması ve ihtilafların önlenmesi adına mevcut sistemde yapılması talep edilen değişikliklerin ortaya konulması amaçlanmıştır.
İhaleli işlerde kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?	Deneyim/ Davranış Soruları	Kamudaki alt işveren ilişkilerinde alt işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisinde mevcut sistemin doğurduğu sorunların neler olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.
Yetki sisteminin daha iyi işlemesi için neler yapılabilir? Önerilerinizi bizimle paylaşır mısınız?	Düşünce/ Değer Soruları	Yetki Tespiti Otomasyon Sisteminde karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.
Halihazırda uygulanmakta olan yetki otomasyon sisteminin etkilerini de dikkate aldığınızda, işçi ve işveren tarafının daha etkin şekilde yürütebilecekleri farklı bir otomasyon sistemi var mıdır? Konuyla ilgili görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?	Düşünce/ Değer Soruları	Sadece mevcut sistemin iyileştirilmesine yönelik olarak değil, aynı zamanda alternatif sistemlere ilişkin görüşlerin de açığa çıkarılması amaçlanmaktadır.

3.5. Elde Edilen Bulgular ve Analiz

İhtiyaç analizi kapsamında gerçekleştirilen görüşmelere ilişkin kayıtların bir kısmı ve tutulan notların dökümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Daha sonra veriler, analiz edilmiş ve raporlanmıştır. Nitel verilerin analiz edilmesi süreci, tümevarımsal bir yapıda gerçekleştirilmiştir. Görüşme dökümlerinden kodlar ve temaların oluşturulmasıyla özelden genele doğru giden bir süreç izlenmiştir. Daha açık bir anlatımla, analizin başlangıcında veri kodlanarak alt bölümlere ayrılmış, ancak nihai olarak daha geniş, birleştirilmiş ve bütüncül bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bunun için, veri analiz biçimi olarak tematik analiz seçilmiştir.

Tematik analizde veriler içinde tema ve örüntüler aramak üzere analitik teknikler kullanılmaktadır. Bu amaçla öncelikle analitik kodlama yapılmakta; daha sonra sınıflama ve temalama üzerine odaklanılmaktadır (Glesne, 2011/2014: 259; Rubin ve Rubin, 1995: 239). Bu doğrultuda, oluşturulan kodlar tanımlanmış ve sınıflanmıştır. Son olarak, benzer kuramsal ve betimsel görüşleri içeren kodlamalar, aynı veri sınıflamaları içine yerleştirilerek tematik bir çerçeve ortaya konulmuştur.

Çalışmada, bir durum için aynı şekilde kodlanmış verilerin katılımcıdan katılımcıya değişip değişmediği analiz edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcılar arasında aynı konu hakkındaki farklı görüşlerin hangi faktörlerden kaynaklanabiliyor olacağı da yorumlanmaya çalışılmıştır. Kodlama ve temalama işlemi gerçekleştirildikten sonra, kod ve tema haritası oluşturulmuştur. Bu çerçevede oluşturulmuş olan temalama – kodlama haritası Tablo 6'da sunulmaktadır. Nitel araştırma bulguları, bu harita çerçevesinde anlamlandırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 6. Temalama – Kodlama Haritası

Tema 1	İşkolu barajının sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler	
Ana Kod	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> Sarı sendikacılığın engellemesi Güçlü, etkili ve kurumsallaşmış sendikacılığın gelişmesine katkı sağlaması Önceki düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasında ve imzalanmasında kolaylık sağlaması 	<ul style="list-style-type: none"> Barajı aşamamış sendikaların üyelerinin toplu iş sözleşmesi haklarından mahrum kalması Yeni kurulan sendikalar açısından üye kazanmada ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması sürecinde yaşanan zorluklar Sendikal özgürlükler açısından engel teşkil etmesi Sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemesi Birleştirilen işkollarındaki sendikalar açısından toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması sürecinde yaşanan zorluklar
Tema 2	İşkolu barajının düşürülmesinin sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler	
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> Sendikal özgürlüğü desteklemesi Yetki alınması ve toplu iş sözleşmesi imzalanması açısından işçi sendikalarına kolaylık sağlaması Sendikalaşma eğiliminin artması Toplu iş sözleşmesi kapsamının genişlemesi 	<ul style="list-style-type: none"> Yeni sendikalar açısından yüzde bir barajının da yüksek olması nedeniyle yeni üye kazanılmasında ve toplu iş sözleşmesi yapılmasında yaşanan zorluklar İşkolu barajının altında kalan veya baraj sınırında olan sendikaların yeni örgütlenmeye çalıştıkları işyerlerinde zorluk yaşaması Baraj altında kalan sendikaların üyesi olan işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum kalmaları

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

Tema 3	İşyeri ve işletme barajının belirlenmesindeki farklılaşmanın toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler	
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> • Toplu iş sözleşmesi kapsamının genişlemesi • Geçmişe göre toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasının kolaylaşması 	<ul style="list-style-type: none"> • İşyeri ve işletme barajlarının hala yüksek olmasının sendikalaşmanın olumsuz yönde etkilenmesi 	
Tema 4	Geçiş hükümlerinin sendikalar ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler	Herhangi Bir Etkinin Söz Konusu Olmadığı Yönündeki Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> • Muafiyet tanınan sendikaların üye sayılarındaki artış • Muafiyet tanınan sendikaların üyelerinin mağduriyetlerinin önlenmiş olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Üye kaybı yaşanması 	
Tema 5	İşkolu sayısının düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler	Herhangi Bir Etkinin Söz Konusu Olmadığı Yönündeki Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> • Güçlü sendikacılığı teşvik etmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Bazı işkollarında çalışan sayısının artması nedeniyle bazı sendikaların işkolu barajını geçememesi ve toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmesi • Bazı işkollarında birleştirmeler yapılması nedeniyle birçok işyeri için işkolunun yeniden belirlenmesi sürecinde karşılaşılan sorunlar 	
Tema 6	İstatistiklerin yayınlanmadığı sürecin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler		
Ana Kodlar	Olumsuz Görüşler	Herhangi Bir Etkinin Söz Konusu Olmadığı Yönündeki Görüşler	
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> • Sendikaların üye sayılarındaki artış/azalışların toplu iş sözleşmesi yetkisi alma veya kaybetme durumu üzerindeki etkilerinin göz ardı edilmesi • Toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasında gecikmeye yol açması • Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yapılamaması • İşçileri var olan sendikaları tercih etmek zorunda bırakması nedeniyle sendika kurma, örgütlenme ve sendikal özgürlükler açısından anti-demokratik sonuçlar yaratması • Kuruluş aşamasındaki sendikaların üye sayılarının doğruluğunu ve geçerliliğini kanıtlamakta zorluk yaşaması 		

Tema 7	Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti başvurusunun en erken 120 gün önce yapılmasının yetki tespiti süreci üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• 120 günün makul ve yeterli olduğuna ilişkin algı• İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için 120 günlük sürenin azaltılması• Grup toplu iş sözleşmesi için 120 günlük sürenin korunması
Tema 8	İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti başvurusunda hangi üniteyle ilgili başvuru yapılacağına ilişkin belirlenmesi konusunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşler
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• İşyeri veya işletme ayrımı konusunda örgütlenme ve yetki alma sürecini geciktiren ve hatta bazen de imkânsız hale getiren belirsizlikler yaşanması• İşyerleri arasında yönetimde birlik ölçütü olup olmadığı hususunun kolay belirlenememesi• Bir işyerinin veya işletmenin ya da bir işletme bünyesindeki farklı işyerlerinin işkollarına ilişkin tutarsız ya da tartışmalı bildirimler• İşverenler tarafından yapılan itirazların ve yargı sürecinin, sistemin düzgün ve hızlı şekilde işlemlerini engellemesi
Tema 9	Yetki itirazlarının azaltılabilmesine yönelik öneriler
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• Sadece evraka dayalı olan ve Bakanlık tarafından belirlenen mevcut yetki tespit sisteminin değiştirilmesi• İşkolu barajının kaldırılması• Yetki tespiti sürecinde referandum veya işverenin sendikayı tanımaması durumunda iş uyuşmazlığı sürecini başlatacak yeni bir sistemin hayata geçirilmesi• İşveren bildirimleri ve SGK kayıtlarının, sendikal örgütlenme çalışması başlatan sendikalar ile düzenli olarak paylaşılması• Bakanlık tarafından verilmiş olan yetkiye itiraz yolunun kapatılması• Yetki belgesinin alınmış olması durumunda, mahkeme sürecinde hangi hallerde sürecin durdurulabileceği konusunda kesin kuralların belirlenmesi.• Bakanlık tarafından sunulan sistemin anlık veri akışına olanak sağlayan daha güçlü bir altyapı ile desteklenmesi• Yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde referandum uygulamasının hayata geçirilmesi
Tema 10	İşkolu tespitinin doğru ve hızlı şekilde yapılabilmesine yönelik öneriler
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• Sendikal örgütlenme açısından işkolu tespitinde farklı bir kodlama sisteminin getirilmesi• NACE kodu bildirimine Bakanlık denetimine bağlı şekilde sisteme tanımlanması• Mevcut işkolları yönetmeliğinin NACE kodları ile uyumlu hale getirilmesi ve işkolunun tespiti sırasında başvurulacak olan bilgilerin SGK'ya yapılan açılış bildirimlerinde daha açıklayıcı şekilde belirtilmesi• Bakanlık yetkililerinin işyerlerinde ana faaliyet alanının yanında yardımcı işlerin de belirlenmesi ve işkolu tespitinde bu yardımcı işlerin de ayrıca dikkate alınması• İşkolu tespiti için Bakanlık temsilcileri, sendikalar ve akademisyenlerden oluşan bir "İşkolu/ İşyeri/ İşletme Tespit Kurulunun" kurulması• Firmaların unvanlarına göre değil, yürüttükleri faaliyete göre işkolu tespitinin yapılması• Sendikalaşma süreci yaşandığı zaman da işverenlere itiraz hakkının verilmemesi

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

Tema 11	Kamu sektöründe kurulan alt işveren ilişkisinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alma sürecinde ortaya çıkan sorunlara ilişkin görüşler	
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none">Yönetmelik değişikliği ile sorunun ortadan kalkmasıAlt işveren işçilerinin kadroya geçirilmesi ile sorunun ortadan kalkması	<ul style="list-style-type: none">Toplu iş sözleşmesine ulaşımın güçleşmesiYüksek Hakem Kurulunun ana mekanizma haline gelmesiSürecin prosedürel olarak uzamasıAlt işverenlerin bilgi eksikliği nedeniyle yetkilendirmenin yapılamamasıKamu işveren sendikalarının hatalı olarak reddetmesi
Tema 12	Yetki otomasyon sisteminin sorunlarına ilişkin görüşler	
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">E-üyelik dahil otomasyon sistemlerinde sertifikasyonun sağlanması, logların taraflarla paylaşılması ve şeffaflık sağlanmasıResmi yazılarla yetki otomasyon sisteminin entegre olmasıNACE kodu olmayan işkollarının (örneğin, belediye hizmetlerinin) sisteme tanımlanmasıArşiv kodlarının sistem tarafından otomatik olarak verilmesi, her bir işkolunun arşiv bilgisinin il bazında listelenebilmesiÇalışma Hayatı İstatistikleri Bilgi Sistemi ile Yetki Otomasyon Sisteminin birleştirilmesiBelgenet üzerinden sisteme erişim sağlanmasıSistem alt yapısının güçlendirilmesiİşyeri kayıtlarının eş zamanlı olarak (günlük) paylaşılmasıİşkolu kayıtlarında tutarlılık sağlanmasıÜyelik işlemlerinin basitleştirilmesi, işçinin mevcutta bir sendikaya üye olup olmadığının tespitinin doğru şekilde yapılması ve sendika üyeliklerinin anında sistemde görünmeye başlamasıOtomasyon sistemine hak düşürücü sürelerle ilgili uyarı sistemi tanımlanmasıDemografik veriler üretebilecek Coğrafi Bilgi Sistemi için arayüz geliştirilmesiSistemin sigortalıların statülerindeki farklılıkları algılayacak şekilde kurgulanmasıSisteme yasal sürelerle ilişkin uyarı sistemi eklenmesiSistemin, özel emekli sandığı bulunan bankalarla entegrasyonunun sağlanması	
Tema 13	Daha etkin işleyen bir yetki sistemine yönelik öneriler	
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">Sistemin sendikanın işkolu iddiasını da dikkate alacak şekilde kurgulanmasıİşkolu barajının değiştirilmesiYetki tespiti sorunlarıyla ilgili Yüksek Hakem Kurulu gibi sosyal tarafların katılımını içeren özerk bir kurul kurulmasıSosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan bildirimler sırasında yapılan işin tanımının daha net bir şekilde yapılması, iş tanımının bildirimine ilişkin bir denetim sistemi kurgulanmasıSendika üyeliğinin ve özellikle işverenlerin işçilerin e-Devlet şifrelerine ulaşımını engelleyecek bir sistem kurgulanmasıSistemin işçinin iradesine öncelik verecek şekilde tasarlanmasıİşçilerin farklı bir sendikaya üye olması durumunda, işverene de bir bildirim yapılması	
Tema 14	Daha etkin şekilde işleyebilecek alternatif bir yetki otomasyon sistemine yönelik öneriler	
Ana Kodlar	<ul style="list-style-type: none">Şeffaflık sağlayacak bir otomasyon sistemi kurgulanmasıİnternet ortamında evrakların yüklendiği, yetki sürecinin takibinin çevrim içi olarak yapılabildiği bir sistem kurgulanmasıSisteme müdahalelerin ortadan kaldırılmasıSGK kayıtlarının Bakanlık denetiminden geçmesi	

3.5.1. Katılımcı Profili

Araştırma kapsamında katılımcılara ilk olarak demografik sorular yöneltilmiştir. Bu şekilde hem katılımcıların karakteristik özelliklerinin tanımlanması hem de görüşmenin asıl odağına hazırlanmaları amaçlanmıştır. Katılımcıların temel özelliklerinin ortaya konulması, görüşmenin başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. Demografik sorular, katılımcıların yaşları, eğitim alanları ve düzeyleri, çalıştıkları kurum/ kuruluştaki unvanları ve toplam iş tecrübelerini içerecek şekilde oluşturulmuştur. Bununla birlikte, işçi sendikaların temsilcilerine temsil ettikleri sendikaların yetki durumunun belirlenebilmesi açısından halihazırda yetkili sendika olarak toplu iş sözleşmesi süreci yürütüp yürütmedikleri ve imzaladıkları bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığı yönünde sorular da yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin profili Tablo 7'de ortaya konulmuştur.

Tablo 7. Katılımcı Profili

Katılımcı No	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Eğitim Alanı	Toplam İş Tecrübesi	Unvan	Temsil Ettiği Kurum
1	Erkek	Doktora	Endüstri İlişkileri	33 yıl	Öğretim Üyesi	Üniversite
2	Erkek	-	-	-	-	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
3	Erkek	-	-	-	-	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
4	Kadın	-	-	--	-	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
5	Erkek	Lisans	Hukuk	25 yıl	Genel Başkan Vekili	İşçi Sendikası
6	Erkek	Lise	--	16 yıl	Genel Başkan	İşçi Sendikası
7	Erkek	Lisans	İşletme	23 yıl	Genel Sekreter	İşveren Konfederasyonu
8	Erkek	Lisans	Hukuk	22 yıl	Genel Sekreter	İşçi Sendikası
9	Erkek	Lisans	Uluslararası İlişkiler	17 yıl	Daire Başkanı	İşçi Sendikası
10	Erkek	Doktora	Çalışma Ekonomisi	30 yıl	Daire Başkanı	İşçi Sendikası
11	Erkek	Lisans	Siyasal Bilgiler	40 yıl	Genel Başkan	İşçi Sendikası
12	Erkek	Lisans	İşletme	32 yıl	Genel Sekreter	İşçi Sendikası
13	Kadın	Lisans	Hukuk	7 yıl	Müşavir Avukat	İşveren Sendikası
14	Kadın	Lisans	Hukuk	25 yıl	Genel Sekreter Yardımcısı	İşveren Sendikası
15	Erkek	Doktora	İş Hukuku	30 yıl	Öğretim Üyesi	Üniversite
16	Erkek	Doktora	İş Hukuku	26 yıl	Öğretim Üyesi	Üniversite

Diğer taraftan, araştırma kapsamında görüşmelerin gerçekleştirildiği işçi sendikalarının örgütlü oldukları işkolları şu şekildedir:

- Metal işkolu (12),
- Basın, yayın ve gazetecilik işkolu (08),

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

- Genel işler işkolu (20),
- Savunma ve güvenlik işkolu (19),
- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolu (04),
- Taşımacılık işkolu (15).

Bununla birlikte, işveren tarafını temsilen işveren konfederasyonu ile inşaat (13) ve çimento, toprak ve cam (11) işkol- larında örgütlü sendikaların temsilcileri ile görüşmeler yapılmıştır.

3.5.2. İşkolu Barajının Sendikal Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alınması Üzerindeki Etkilerine İliş- kin Görüşler

Toplu iş hukuku mevzuatında yer alan düzenlemeye göre, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için iki temel koşul söz konusudur. İlk olarak, bir sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışan toplam işçi sayısının en az yüzde 1’ini; ikinci olarak, sendikanın örgütlendiği işyerinde işçilerin yarıdan fazlasını, işletmede ise yüzde 40’ını üyesi yapmış olması gerekmektedir. Bu çerçevede, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesinde temel belirleyici olan hususlardan biri, işkolu barajının aşılmasıdır. İşkolu barajı, ülke çapında örgütlenebilen güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesi, grev gibi haklardan yararlanabilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak, işkolu barajının sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerindeki etkilerini olumlu ve olumsuz açıdan olmak üzere iki boyutta değerlendirmek müm- kündür. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, işkolu barajının sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerindeki olumlu etkileri; sarı sendikacılığın engellemesi, güçlü, etkili ve kurumsallaşmış sendikacılığın ge- lişmesine katkı sunması, temsil gücünü artırması ve önceki düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasında ve imzalanmasında kolaylık sağlamasıdır. Bu açıdan, katılımcıların bir kısmı, işkolu barajının olmaması durumunda iş- çilerin hak ve çıkarlarını gerçek anlamda koruyacak sendikalar yerine, işveren güdümünde sendikaların yaygınlaşması tehlikesinin söz konusu olabileceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar da işkolu barajının uygulanma- ması durumunda, üye sayısı sınırlı, kurumsal yapısı tam olarak gelişmemiş ve ekonomik olanakları yetersiz olan sen- dikalarının yaygınlaşması riskinin güçlü ve etkili bir sendikacılığın gelişmesine engel olabileceğine işaret etmişlerdir.

“... İşkolu barajının yüzde 1 ile sınırlandırılması gerekiyor. Yüzde 10 çok yüksek. Baraj, yeni kurulan sendi- kalar açısından zor bir rakam. Ancak sürekli kurulan sendikaları takip dahi edemiyoruz. Türkiye, ‘sendika mezarlığı’ olmaya başladı. Baraj olsun ancak konfederasyona üyeyse sendika, belirli bir sayı altında da kalınabilir. Konfederasyon, örgütlülüğü güçlendiriyor...”

İşçi Sendikası

Diğer taraftan, katılımcılar işkolu barajının sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerinde olum- sus etkileri olabileceğini de belirtmişlerdir. Buna göre, işkolu barajı; barajı aşamamış sendikaların üyelerinin toplu iş sözleşmesi haklarından mahrum kalmasına ve üye kaybetmelerine sebep olmaktadır, yeni kurulan sendikalar açısın-

dan üye kazanmada ve toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması sürecinde; birleştirilen işkollarındaki sendikalar içinse toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması sürecinde birtakım zorluklar yaşanmasına neden olmaktadır. Katılımcıların bir bölümü, tüm bu olumsuzlukların sendikal özgürlüklerin önünde engel olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir.

"... Sendikalı olmak bütün çalışanların anayasal hakkı ancak çalışanlar sendikalı olurken; sendikanın yetkisi var mı, işyeri barajını geçebilir mi gibi sorular konusunda ikna olduktan sonra sendikalı oluyorlar. İşkolu barajının olması yetkisi olmayan bir sendikayı tercih edecek işçileri için önemli bir problem..."

İşçi Sendikası

Bazı katılımcılara göre, 2821 ve 2822 sayılı Kanun döneminde yüzde 10 şeklinde uygulanan işkolu barajı bazı sendikalar için fiilen uygulanmamış ve hayali sendikalaşma oranları ortaya çıkmıştır. Buna karşılık, 6356 sayılı Kanun döneminde yüzde 1'e düşürülen işkolu barajı geçmiş dönemle karşılaştırıldığında oldukça sınırlanmıştır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun döneminde gerek işkollarının birleştirilmesi gerekse SGK kayıtlarının esas alınması ve e-üyelik uygulaması sonucunda hayali sendika üyeliklerinin ayıklanması, yani sendika üyeliklerinin gerçek durumu yansıtır hale gelmesi açısından olumlu gelişmeler söz konusu olmakla birlikte, katılımcıların bir bölümüne göre yüzde 1 olarak uygulanan işkolu barajı hala aşılması zor bir sınırdır.

"...Eski ve büyük sendikalar açısından -şimdilik- sorun oluşturmayan yüzde 1 barajı birleştirilen işkollarındaki sendikalar için veya yeni kurulan sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi alması için büyük sorun oluşturmaktadır.

İşkolu barajı bir yandan sendika hakkı ve özgürlüğünü öte yandan toplu iş sözleşmesi hakkını ciddi biçimde zedeleyen bir mekanizmaya yol açmaktadır. Sendika, toplu pazarlık ve toplu eylem hakları (grev dahil) ayrılmaz haklardır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi alamayan bir sendika için kolektif sendika özgürlüğünden yararlanma söz konusu değildir. Örneğin büro işkolunda 3 milyonu aşkın işçi çalışmaktadır. Yüzde 1 barajı yaklaşık 30 bin kişiye karşılık gelmektedir. İşkolunda işkolu barajını aşan büyük sendikaların üye sayıları 50-60 bin civarındadır. Barajı kıl payı aşmaktadırlar. Üçüncü bir sendika ise 10 bin civarında üye sayısı ile barajı aşmamaktadır..."

Akademisyen

3.5.3. İşkolu Barajının Düşürülmesinin Sendikaların Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ve sonrasındaki süreçte en çok tartışılan konulardan biri de işkolu barajının önce yüzde ondan yüzde üçe, daha sonra da yüzde bire düşürülmesinin sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi almaları üzerindeki etkileridir. Bu anlamda, bazı katılımcılara göre işkolu barajı ile ilgili düzenleme toplu iş sözleşmesi yetkisi alma sürecini olumsuz yönde etkilemiştir. Katılımcılara göre özellikle işkolu barajının altında kalan veya baraj sınırında olan sendikalar yeni örgütlenmeye çalıştıkları işyerlerinde birtakım zorluklar yaşamışlardır.

Bu görüşte olan katılımcılar, işçiler arasındaki örgütlenme tamamlansa bile toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına yönelik olarak rakip sendikalar ve işverenler tarafından yaratılan olumsuz algının söz konusu sendikaların örgütlenmeye çalıştıkları işyerinin pek çoğunda başarısız olmalarına yol açtığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, işkolu barajı nedeniyle bazı işkollarında sendikalı olduğu halde çok sayıda işçinin toplu iş sözleşmesi hakkında mahrum kaldığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, bir katılımcı temsil ettiği sendikanın işkolu barajının düşürülmesi sürecinden doğrudan olumsuz yönde etkilendiğini, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kaybedildiğini ve ancak 6 aylık bir örgütlenme çalışmasının sonucunda sendikanın yüzde bir barajını geçebildiğini vurgulamıştır.

“... Düzenleme öncesi Türkiye’de çalışan sayısından fazla sendikalı sayısı vardı. Ancak gerçek verilere, yani SGK kayıtlarına dayalı istatistikler kullanıldığında, yüzde üç bile çok zorlayıcı bir baraj oldu. Sahte sendikacılık nedeniyle bazı noterler ceza bile aldı. Yani, sendikalar da gerçekle yüz yüze geldi. Tabii, bu Türkiye’de sendikal örgütlenmenin yapısal sorunlarından kaynaklanan bir durum. Dolayısıyla, “gerçek” ortaya çıktı. Bazı sektörlerde, mesela ticaret, çalışan sayısı arttı ama sendikalı işçi sayısı azaldı. Dolayısıyla, sendikasızlaşma eğilimi asıl sorun...”

İşçi Sendikası

Konuya ilişkin bir diğer olumsuz görüş, yeni kurulmuş olan bir sendikanın, üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapabilme imkanının çok sınırlı olması sebebiyle, yeni üye kazanmasının ve dolayısıyla işkolu barajını aşmasının çok da mümkün olamayacağına ilişkindir. Bazı katılımcılar işkolu barajının düşürülmesinin örgütlü işçi sayısı düşünüldüğünde yetki sorunlarını ortadan kaldırmaya yeterli olmadığını, farklı işkolları için farklı barajların belirlenmesinin veya en az örgütlenmenin olduğu işkolu esas alınarak sabit bir üye sayısının baraj olarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Diğer taraftan, bazı katılımcılar işkolu barajının kademeli olarak düşürülmesinin yetki alınması ve toplu iş sözleşmesi imzalanması açısından işçi sendikalarına kolaylık sağladığını, dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hakkı bakımından olumlu yönde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, bazı katılımcılar tarafından SGK kayıtlarının esas alınmasıyla daha önce yüzde on olan barajın yüzde bire indirilmesiyle, mevcut yetkili sendikaların yetkisini kaybetmesinin yanı sıra bazı yeni sendikaların da toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi ve sendikalaşma oranındaki artış bakımından ortaya çıkan sonucun olumlu yönde değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Diğer bir görüşe göre, sendikaların gerçek üye sayılarının ortaya çıkması ve sendikasızlaşmanın artması ile yüzde üçlük barajın bile ağır olduğu anlaşılmış olsa da sendika sayısı dikkate alındığında barajın bir zorunluluk olduğu ifade edilmiştir.

“... Barajın yüzde bir olması, geçmişe oranla sendikalaşma üzerinde pozitif etki yarattı. Her ne kadar sendikalı işçi sayısı reel rakamlar olmasa da yüzde on barajı zor bir durum. Barajın düşmesi olumlu, çünkü işçiler ve sendikalar açısından ‘ulaşılabilir’ bir oran söz konusu. Bunu, barajı geçen sendika sayısından da gözlemlemek mümkün...”

İşçi Sendikası

Bazı katılımcılar ise işkolu barajının düşürülmesinin sendikal özgürlüğü olumlu yönde etkilediğini belirtmekle birlikte, odaklanılması gereken asıl hususun gerçek ve net sendikalaşma kapsamını yansıtan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının ve oranının artırılması amacıyla işkolu ve işyeri barajlarının toplu iş sözleşmesine ulaşmayı sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi olduğunu belirtmişlerdir.

3.5.4. 6356 sayılı Kanun Döneminde İşyeri ve İşletme Barajının Belirlenmesindeki Farklılaşmanın Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

6356 sayılı Kanunla toplu iş sözleşmeleri;

- İşverenin ilgili işkolunda var olan tek işyeri için yetkili sendika ile yapılan sözleşmeyi tanımlayan işyeri toplu iş sözleşmesi,
- Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi tanımlayan işletme toplu iş sözleşmesi,
- Aynı işkolunda birden fazla işverene ait işyerlerini kapsayan sözleşmeyi tanımlayan grup toplu iş sözleşmesi şeklinde üçe ayrılmıştır.

İşletme, aynı işkolundaki birden çok işyerini içerdiğinden ve daha fazla işçiyi kapsadığından işyeri için yüzde 50 olan baraj, işletme düzeyinde yüzde 40 olarak belirlenmiştir. Bu anlamda, katılımcıların çoğunluğuna göre işletme toplu iş sözleşmesi için barajın daha düşük düzeyde belirlenmesi, toplu iş sözleşmesinin kapsamının genişlemesini sağlamaktadır. Bu durum, ayrıca geçmişe göre toplu iş sözleşmesi yetkisi almayı da kolaylaştırmaktadır. Bazı katılımcılar, işletmelerin dağınık olması nedeniyle örgütlenmede güçlük çekilen işyerlerinde örgütlenmeyi kolaylaştırmış olması bakımından söz konusu farklılaştırmayı olumlu yönde algıladıklarını belirtmişlerdir. Aynı doğrultuda, 2822 sayılı Kanuna göre işletmeye dahil olan her bir işyeri için ayrı ayrı barajın aşılmasının gerekmesi, özellikle kapsam dışı personellerin yoğun olduğu işyerlerinde barajın aşılamaması ve işletme toplu iş sözleşmesine gidilememesi nedeniyle işyeri barajının sadece işletmenin tamamı dikkate alınarak yüzde kırk olarak belirlenmesi olumlu açıdan değerlendirilmektedir. Bu durum, özellikle bazı sektörlerdeki firma büyüklükleri dikkate alındığında sendikalar açısından önemli bir avantaj olarak değerlendirilmektedir.

"... Bizim işkolumuzda var olan medya kuruluşlarının büyük çoğunluğu işletme düzeyinde. Yüzde 50 yerine yüzde 40 işletme barajının olması bizim için avantaj..."

İşçi Sendikası

Diğer taraftan, yukarıda belirtilen olumlu görüşlerin yanında gerek işyeri ve gerekse işletme barajının hala oldukça yüksek olduğunu vurgulayan katılımcılar söz konusudur. Bu düşünceye sahip katılımcılara göre, 6356 sayılı Kanunun sendikalar arası koalisyonlara da yeterince izin vermemesi nedeniyle işyeri ve işletme barajları, ciddi bir sendikalaştırma işlevi görmektedir. Bu anlamda, Türkiye'de son dönemlerde artan sendikalaşmaya rağmen toplu sözleşme kapsamının hala sınırlı olmasının – işkolu barajı yanında – diğer bir önemli nedeninin işyeri ve işletme barajları olduğu ifade edilmiştir.

Bazı katılımcılara göre, işletmelerin büyüklüğü dikkate alındığında, örgütlenmenin çok zor olduğu, sendikaların kendi aralarında dahi bu nedenle negatif rekabete girebildikleri, barajın yüzde kırktan çok daha düşük belirlenmesi gerektiği, ancak bu şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği değerlendirilmiştir.

3.5.5. Geçiş Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

6356 sayılı Kanunun yetki şartlarında 2822 sayılı Kanun döneminden 6356 sayılı Kanun dönemine geçişi düzenleyen geçici 6. maddesinde getirilen düzenleme ve sonrasında gerçekleşen değişiklikler, işkolu barajını çok az farkla aşan

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

veya barajın altında kalan sendikalar açısından ana tartışma başlıklarından biri olmuştur. Geçiş hükümleri ile bazı hususlarda geçiş süreleri tanınarak sendikaların örgütlülük düzeylerinin korunması ve yeni yasal düzenlemeden olumsuz etkilenmemeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Söz konusu geçiş hükümleri;

- Tüzük değişikliklerinin yapılması,
- Bakanlık kayıtlarında yer alan işçi listelerinin sendikalara gönderilmesi,
- Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca 6356 sayılı Kanuna aykırı olmayan düzenlemelerin bir süre daha uygulanması,
- e-Devlet kapısı üzerinden üyeliğin daha sonra uygulamaya konulması,
- İş sözleşmesini feshetmiş sendika yöneticilerine kolaylık sağlanması,
- Bazı sendikalara önce 1 yıl, daha sonra 2 yıl daha işkolu barajından muafiyet tanınarak işyeri veya işletmede yeterli çoğunluğu sağlamaları halinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkının verilmesi şeklindedir.

Katılımcıların bir bölümü, baraj muafiyeti tanınan sendikalar için geçiş hükümlerinin olumlu etki yarattığını ifade etmiştir. Söz konusu etkiyi, geçiş hükümleriyle muafiyet tanınmış olan sendikaların üye sayılarındaki artış ile ilişkilendiren katılımcıların yanında, yeni sistemde bu sendikaların üyelerinin mağdur edilmemesi açısından olumlu algılayan katılımcılar da bulunmaktadır. Bu görüşteki katılımcılara göre; Geçici 6. maddedeki düzenlemenin kalıcı hale getirilmesi ve ILO sözleşmelerine uygun şekilde işkolu barajının kaldırılması ve her sendikaya kendi üyelerini temsil etme imkanının tanınması gerekmektedir. Araştırma kapsamında yer alan ve görel olarak daha güçlü örgütlenme düzeyine sahip olan sendikalar ise geçiş hükümlerinin sendikalarını etkilemediğini belirtmişlerdir.

Diğer taraftan, katılımcılar arasında muafiyet tanınmayan sendikaların geçiş hükümlerinden olumsuz yönde etkilendiklerini düşünen kişiler söz konusudur. Bu açıdan, özellikle geçiş hükümleri sonucu yetki alamaz hale gelen sendikaların daha da üye kaybettikleri belirtilmiştir. Buna ek olarak, bazı katılımcılar özellikle işkolu değişikliğinin etkisiyle üye kaybetmelerinin yanı sıra, geçiş hükümlerinin de sendikalarını olumsuz açıdan etkilediğini ifade etmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda, araştırma kapsamında yer alan işçi sendikalarını (toplamda 6 işçi sendikası) temsil eden katılımcıların, geçiş hükümlerinden etkilenmeye ilişkin algıları düzenlenmiştir. Tablo 8’den, araştırmaya katılan işçi sendikalarının temsilcisi olan katılımcılardan ikisinin geçiş hükümlerinden etkilenmediklerini; buna karşılık birinin olumlu ve diğer üçünün ise olumsuz yönde etkilendiklerini belirttiği görülmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan İşçi Sendikalarının Geçiş Hükümlerinden Etkilenme Durumu

Katılımcı No	Etkilenme Durumu*
1	0
2	+ (Olumlu yönde)
3	+ (Olumsuz yönde)
4	0
5	+ (Olumsuz yönde)
6	+ (Olumsuz yönde)

* "0" geçiş hükümlerinden etkilenmeme; "+" olumlu veya olumsuz yönde etkilenme durumunu temsil etmektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen işveren sendika ve konfederasyonlarının temsilcileri ise toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusunun uygulamada genel olarak işçi sendikaları tarafından yapılması nedeniyle 6356 sayılı Kanunun yetkiye ilişkin geçiş hükümlerinin işveren kuruluşları açısından doğrudan bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, işveren kesimini temsil eden bazı katılımcılara göre söz konusu dönemde Bakanlık tarafından yetki başvurularına geç cevap verilmesi nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin bağtlanması 6 ay kadar uzamıştır.

3.5.6. İşkolu Sayısının Düşürülmesinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Süreci Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sürecinde ve sonrasında en çok tartışılan konulardan biri de işkolu sayısının 28'den 20'ye düşürülmesidir. 6356 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile bazı işkolları birleştirilmiş ve böylece işkolunda çalışan işçi sayıları da artmıştır. Diğer taraftan, birleşen işkollarında çalışan işçi sayılarının artmış olması nedeniyle 2009 Temmuz işkolları istatistiklerinde barajı geçen bazı sendikalar, 2013 Ocak istatistiğinden itibaren işkolu barajını geçememişlerdir.

Araştırma kapsamında, işkolu sayısının düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerindeki etkileri konusundaki katılımcı görüşlerini, olumlu ve olumsuz görüşler ile herhangi bir etki yaratmadığına ilişkin görüşler şeklinde üç boyutta ele almak mümkündür. İlk olarak, 28 olan işkolu sayısının 20'ye düşürülmesinin olumlu olduğu görüşünde olan katılımcılar, sendikanın örgütlülük açısından güçlü bir yapı olması gerektiğini ve işkolu sayısının düşürülmesinin de bu gücü artıracığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu anlamda, düzenlemeyle ilgili olarak olumlu yönde görüş belirten katılımcılara göre, işkolu sayısının 28'den 20'ye düşürülmesi, parçalı yapının toplanması ve güçlü sendikacılığın teşvik edilmesi bakımından "isabetli" olmuştur.

"... Örgüt denen yapı biraz daha güçlü olmalı. Sayının düşmesi de bu gücü artırır. İşkolu sayısı azaldı diye sendikalar arasında kimse birleşmedi. Zayıf sendikalar zararlıdır..."

İşçi Sendikası

Bazı katılımcılar işkolu sayısının azaltılmasının – özellikle örgütlendikleri işkolu dikkate alındığında – sorun olmadığını, bu noktada asıl sorunu geçiş hükümlerinin yarattığını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, işkolu sayısının 28'den 20'ye düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alma süreci üzerinde olumsuz yönde etkileri olduğunu düşünen katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak, söz konusu olumsuz etkiler şu şekilde sıralanabilir:

- İşkolu sayısının düşürülmesi sonucunda bazı işkollarında toplam çalışan sayısı önemli ölçüde yükseldiğinden, 6356 sayılı Kanun çıkmadan önce toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olan bazı sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, düzenleme ile birleştirilen işkollarında ayrı ayrı faaliyet gösteren sendikalar, mevcut üye sayıları ile işkolu barajının altında kalmışlardır. Böylece, 6356 sayılı Kanun öncesinde toplu sözleşme ehliyeti olan ve birçok işyerinde veya işletmede toplu sözleşme imzalayan sendikalar ve üyeleri sendikal hakların kullanılması açısından olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmışlardır.
- İşkolu sayısının düşürülmesi ile bazı işkollarında birleştirme yapılması, birçok işyeri için işkolunun yeniden belirlenmesini gerektirmiş ve söz konusu uygulama – halen devam eden – bazı sorunlara yol açmıştır.

“... Hatta sendikalar arasında ‘birleşme pazarlıkları’ yaşandı. Baraj altında kalanlar, diğer sendikalar ile birleşme yoluna gitmeyi düşündü...”

İşçi Sendikası

- İşkollarının fiilen yapılan işlerin niteliğine bakılmaksızın belirlenmesi uygulamada sorunlar çıkarmıştır. İşçiler, fiilen yaptıkları işten farklı işkollarındaki sendikalara üye olmak zorunda kalmışlardır.

3.5.7. İstatistiklerin Yayınlanmadığı Sürecin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alınması Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

5838 Kanunun 6. maddesi ve 5951 sayılı Kanunun 4. maddesi ile Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 12. maddesinin 3. fıkrasının sonuna eklenen cümle ile; Bakanlığın; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 01.08.2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı, bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli olacağı düzenlenmiştir. Söz konusu süreçte, sendikaların mağduriyet yaşamaması açısından 2009 yılı istatistiklerinin geçerliliği korunmuştur. 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi sonrasında ise 2013 yılı Ocak ayı istatistikleri yayınlanmıştır.

Bazı katılımcılar, istatistiklerin yayınlanmadığı dönemin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı düşüncesindedir. Bu görüşe sahip katılımcılara göre; gerek temsil ettikleri sendika gerekse diğer sendikalar açısından herhangi bir etkinin ortaya çıkmamasının sebebi 2009 yılı istatistiklerine göre karar verilmesidir. Bununla birlikte, söz konusu dönemde sendikaların genel olarak “barajın bir anlamı olmadığını” düşündükleri ve “rehavete kapıldıkları” yönünde bir algı söz konusudur.

“... İşkolu barajının yüzde 10 olduğu dönemlerde ne sendikaların üye sayıları ne de Bakanlığın yayımladığı veriler gerçeği yansıtıyordu. O dönemlerde birçok sendika gerçekte işkolu barajının altında olduğu halde gerçeği yansıtmayan resmî açıklamalar sayesinde işkolu barajını aşmış gösteriliyordu. 2009 yılından yeni yasanın yürürlüğe girmesine kadarki dönemde bu durum aynen devam ettiğinden istatistik yayımlanmaması sendikalar bakımından herhangi bir kayba neden olmamıştır...”

İşçi Sendikası

İşveren kesimini temsil eden katılımcılar ise durumun kendileri açısından olumsuz bir etki yaratmadığını belirtmişlerdir.

“... İlgili dönemde yürürlükte olan 2822 sayılı Kanun’da yenisi yayımlanıncaya kadar en son yayımlanan istatistiğin geçerli olduğuna ilişkin hüküm olduğundan 2009 Temmuz istatistikleri geçerliliğini korumuştur. Bu anlamda yeni istatistiklerin yayımlanmaması özellikle işveren kesimi açısından olumsuz etki yaratmamıştır...”

İşveren Konfederasyonu

Diğer taraftan, istatistiklerin yayınlanmadığı sürecin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğunu düşünen katılımcılar da bulunmaktadır. Söz konusu katılımcılara göre, istatistiklerin yayınlanmadığı süreç

içerisinde sendikaların üye sayılarında ortaya çıkan artış ve/veya azalışların toplu iş sözleşmesi yetkisi alma veya kaybetme durumu üzerindeki etkileri göz ardı edilmiştir. Birçok sendika emeksiz, örgütlenmeden baraj üstünde kalmıştır. Bu doğrultuda görüş bildiren bir katılımcıya göre, yeni örgütlenmeler, mevcut sendika yöneticilerinin konumlarını riske sokabileceği için bazı sendika yöneticilerinin yararına olmuş, sendikaları tembelleğe itmiştir. Bununla birlikte, olumsuz yönde görüş bildiren diğer bir katılımcıya göre; istatistiklerin yayınlanmadığı dönem toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasında büyük sorunlara ve gecikmelere yol açmıştır. Aynı doğrultuda görüş bildiren başka bir katılımcıya göre, söz konusu dönemde Bakanlığın istatistiklerin yayımlanmaması gerekçesiyle çok sayıda yetki talebine cevap vermediği; bu durumun toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yapılamamasına yol açtığı ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hakkının önemli düzeyde “yara aldığı” belirtilmiştir.

Ayrıca, bazı katılımcılar tarafından istatistiklerin yayınlanmamasının işçileri var olan sendikaları tercih etmek zorunda bırakması nedeniyle sendika kurma, örgütlenme ve sendikal özgürlükler açısından anti-demokratik sonuçlara yol açtığı da vurgulanmıştır. Bu anlamda, konuya ilişkin olumsuz algılardan bir diğerinin, kuruluş aşamasındaki sendikalar açısından söz konusu olduğu görülmüştür. Bazı katılımcılar istatistiklerin yayınlanmadığı dönem itibarıyla özellikle kuruluş aşamasındaki sendikaların üye sayılarının doğruluğunu ve geçerliliğini kanıtlamak noktasında çeşitli sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

“... İstatistik sayılarının olmayışı büyük bir sorun. İlk kuruluş aşamasında gittiğinizde ‘Sizin bu kadar üyeniz olduğunu nereden bileyim?’ gibi sorularla karşılaşıyorsunuz. Dolayısıyla, etkisi çok büyük...”

İşçi Sendikası

3.5.8. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti Başvurusunun En Erken 120 Gün Önce Yapılmasının Yetki Tespiti Süreci Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşler

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer konu, toplu iş sözleşmesi yetki tespiti başvurusunun en erken 120 gün önce yapılmasının yetki tespiti süreci üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Katılımcıların çoğunluğunun toplu iş sözleşmesi yetki tespiti başvurusunun en erken 120 gün önce yapılmasının yetki tespiti süreci üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olmadığını ve bu anlamda, 120 günlük sürenin yeterli ve makul bir süre olduğunu düşündüğü görülmüştür. Bazı katılımcılar, söz konusu sürenin yetki tespit sürecinin zamanında yürümesi için getirildiğini; yeni toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için yetki başvurusu, yetkiye itiraz ve mahkeme süreci göz önünde bulundurulduğunda sürenin yeterli olduğunu ve geçmiş döneme göre elektronik alt yapıya geçilmiş olması ile sürecin daha da hızlanmış olduğunu ayrıca vurgulamışlardır.

Katılımcılardan bazıları ise 120 günlük sürenin aslında yetki sürecinin merkezindeki Bakanlık makamlarının teknolojik olanaklarının yetersiz ve iş yükünün ağır olduğu dönemde belirlenmiş bir süre olduğunu; dolayısıyla, söz konusu dönemde bürokratik işlemlerin ve iletişimin daha ağır olması gibi hususlar dikkate alındığında 120 günün makul uzunlukta bir süre sayılabileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında, günümüzde teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak iletişimin hızlanması nedeniyle söz konusu sürenin daha kısa tutulmasının mümkün olduğunu da ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, söz konusu katılımcılara göre, grup toplu iş sözleşmesi yetki işlemleri açısından da 120 günlük süre hala makul uzunlukta bir süredir. Bu görüşteki katılımcıların grup toplu iş sözleşmeleri dışında işyeri ve işletme toplu sözleşmeleri için 120 günlük sürenin azaltılmasının gündeme getirilebileceği düşüncesine sahip oldukları görülmüştür.

“... Teknolojik gelişmelerle, örneğin e-devlet uygulamasıyla, 120 günlük sürenin daha yeterli olduğunu söyleyebiliriz. Ancak diğer taraftan grup toplu iş sözleşmeleri için süreç uzun sürebiliyor. İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için 120 günlük süre kısaltılabilir. Ama grup toplu iş sözleşmesi için sürmesinde fayda var. Zaten 120 güne hiçbir sendikanın itirazı yok. Bu konuda bir istikrar söz konusu...”

İşçi Sendikası

İşveren kesimini temsilen araştırma kapsamına dahil edilen katılımcılardan bazıları ise 120 günlük sürenin yeterliliğinden ziyade yeni sistemde işlemlerin elektronik ortamda yapılması nedeniyle uzun olduğunu, dolayısıyla kısaltılması gerektiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

“... 120 günlük sürenin yeterliliğinden ziyade yeni sistemde işlemlerin elektronik ortamda yapılması nedeniyle fazla olduğu, kısaltılması gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca uygulamada işçi sendikalarının yetki başvurularını genel olarak en erken tarihte değil, daha geç tarihte yaptıklarını da söylemek isteriz...”

İşveren Konfederasyonu

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi ile ilgili sürecin yasalarla çok ayrıntılı şekilde düzenlenmesi yerine sendika özgürlüğü çerçevesinde taraflara bırakılması gerektiğini; bu anlamda, ayrıntılı gün sınırlamalarına dayalı bir toplu pazarlık sürecinin toplu pazarlık hakkını zedelediğini düşünen katılımcılar da bulunmaktadır.

3.5.9. İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi için Yetki Tespiti Başvurusunda Hangi Üniteyle ilgili Başvuru Yapılacağına Belirlenmesi Konusunda Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Çalışma kapsamında, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri için yetki tespiti başvurusunda bulunulurken hangi üniteye başvuru yapılması gerektiğinin belirlenmesi açısından herhangi bir sorun yaşanıp yaşanmadığı da araştırılmıştır. Katılımcıların bir bölümü, bu konuda uygulamada bazı sorunlar yaşandığını ve buna bağlı olarak yetki itirazlarının yapıldığını ifade etmişlerdir. Söz konusu sorunlardan ilki, işyeri veya işletme ayrımı konusunda örgütlenme ve yetki alma sürecini geciktiren ve hatta bazen de imkânsız hale getiren belirsizliklerin yaşanması olarak belirtilmiştir. Bu görüşte olan katılımcılara göre, örneğin aynı işverene bağlı faaliyet gösteren birden fazla işyeri fiilen aynı işkolunda faaliyet göstermesine rağmen, Bakanlık kayıtlarında farklı işkollarında yer alabilmektedir. Bu durumun sebebinin işveren tarafından SGK kayıtlarına işyeri ile ilgili olarak yapılan ilk bildirim olduğu ifade edilmiştir.

Bazı katılımcılar, yetki sürecinde işyeri yetkisi mi, yoksa işletme yetkisi mi talep edileceği konusunda tereddütler yaşanabildiğini belirtmişlerdir. Bu anlamda, farklı işyerleri mevcut olsa bile, işverenler tarafından tek bir işyeri oldukları şeklinde itirazlar söz konusu olabilmektedir. Söz konusu katılımcılar, Yargıtay’a atıf yaparak işyerleri arasında yönetim-de birlik ölçütü olup olmadığı hususunun kolay belirlenemediği üzerinde durmuşlardır.

Bir işyerinin veya işletmenin ya da bir işletme bünyesindeki farklı işyerlerinin işkollarına ilişkin tutarsız ya da tartışmalı bildirimlerin, yetki tespiti süreci açısından en önemli sorunlar arasında olduğu düşünülmektedir. Sendikalar, örgütlenme hedeflerini ve stratejilerini Bakanlık kayıtlarındaki işyerleri üzerinden oluşturmaktadır. Bu bağlamda, örgütlenme çalışmalarının yetki tespiti aşamasına kadar ilerlediği süreçte, işverenler işkolunun farklı olduğunu veya kendilerine bağlı başka işyerlerinde çalışan işçi sayılarını da gündeme getirerek yeterli çoğunluğun aslında sağlanamadığını ileri sürerek itiraz edebilmektedirler. Katılımcılara göre, bu konudaki itirazlar ve yargı süreci, sistemin düzgün ve hızlı şekilde işlemesini engelleyebilmektedir.

Yukarıda belirtilen sorunların çözümüne ilişkin olarak katılımcıların önerileri şu şekildedir:

- İşyeri ve işletme barajlarının önemli ölçüde düşürülmesi yoluyla her sendikanın kendi üyelerini temsil etmesi ve toplu pazarlık sürecinde işbirliği olanağının sağlanması.
- Yetki başvuruları sonrasında işverenlerin işletmenin bazı işyerlerini işletme kapsamından çıkaracak şekilde değişiklikler yapmalarının önlenmesine yönelik düzenleme yapılması.
- İşletme toplu iş sözleşmesinin zorunlu olmaktan çıkarılarak işletmelerde işyeri toplu sözleşmesi düzeyinde sistemin sürdürülmesi.
- Yetki otomasyon sürecinin başında SGK'ya yapılan bildirimlerin daha ayrıntılı ve açıklayıcı olması.
- İtirazların mahkeme aracılığıyla değil, bilirkişi ya da arabulucu sistemi ile çözümlenmesi.

3.5.10. Yetki İtirazlarının Azaltılabilmesine Yönelik Öneriler

Çalışma kapsamında, katılımcıların bir toplu iş sözleşmesinin varlığı (süreye ilişkin itiraz), çoğunluğun tespiti (üye sayılarının tespiti) ve istatistiklerin oluşturulması gibi gerekçelere dayalı olarak yapılan yetki itirazlarının azaltılması için neler yapılması gerektiği konusundaki düşünceleri de araştırılmıştır. 6356 sayılı Kanun uyarınca yetkili sendikanın belirlenmesinde e-Devlet kapısı üzerinden gelen sendika üyelik bilgileri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimleri esas alınmaktadır. Yetki itirazlarının genel olarak işyerinde çalışan sayısı üzerinden çoğunluğun değiştiği iddiasıyla açıldığı görülmektedir.

Konuya ilişkin olarak katılımcıların önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- Sadece evraka dayalı olan ve Bakanlık tarafından belirlenen mevcut yetki tespit sistemi değiştirilmelidir.
- İşkolu barajı kaldırılmalıdır³.
- Yetki tespiti sürecinde referandum veya işverenin sendikayı tanımaması durumunda iş uyuşmazlığı sürecini başlatacak yeni bir sistem hayata geçirilmelidir.
- İşveren bildirimleri ve SGK kayıtları, sendikal örgütlenme çalışması başlatan sendika ile düzenli olarak paylaşılmalıdır.
- SGK kayıtlarının esas alınması da zaman zaman sorun çıkarabilmektedir. Özellikle yeni açılan işyerlerinde, işverenlerin çalıştırdıkları işçileri otuz gün içinde SGK'ya bildirme hakları nedeniyle yetki başvuru tarihinde henüz SGK'ya bildirilmemiş işçiler dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle, çalışan sayısının anlık takip edilmesine yönelik bir sistem kurulmalıdır.
- Bakanlık tarafından verilmiş olan yetki belgesine itiraz yolu kapatılmalıdır⁴.

3 Bu öneri üzerinde bir mutabakat söz konusu değildir.

4 Bu öneri üzerinde bir mutabakat söz konusu değildir, özellikle işçi sendikaları temsilcileri tarafından belirtilmiştir.

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

- Mahkeme sürecinde hangi hallerde sürecin durdurulabileceği konusunda kesin kurallar belirlenmelidir. Sürecin durdurulması ancak tedbir yoluyla gerçekleştirilmelidir.

“... Örneğin; sahte sigortalılığa ilişkin somut bir neden varsa, süreç durdurulabilir. Burada yetkiyi etkileyecek bir sahtelik varsa dursun. Ayrıca, savcılık yoluyla alınmış bir karar varsa süreç dursun. Yani, işveren baskısı gözden kaçırılmamalı...”

İşçi Sendikası

- Bakanlık tarafından sunulan mevcut sistem de anlık veri akışına olanak sağlayan daha güçlü bir altyapı ile desteklenmelidir. Böylece, toplu iş sözleşmelerinin sürelerinin, sendikaların üye sayılarının ve durumlarının aylık güncellemelerle belirlenmesinden daha sağlıklı bir sistem ortaya konmuş olacaktır.
- Sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlık hakkının önünde engel oluşturmaması için yetki mekanizması yeniden düzenlenmelidir. Bu bakımdan, işverenlerin işçilere yönelik sendikadan istifa ettirme şeklindeki baskılarına veya mahkeme sürecinde sendikalı işçilerin işten çıkarılmasına izin vermeyen bir sistem kurulmalı ve sendikasızlaşmaya yol açan uygulamalar engellenmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde demokratik bir yöntem olarak referandum uygulaması hayata geçirilmelidir.
- Bakanlığın işkolu tespiti kararı Resmi Gazete’de yayınlanmaktadır. Yayın tarihinden itibaren 15 gün içinde itiraz edilmemişse, işkolu tespit kararı kesinleşmektedir. Yeni örgütlenen işyerlerinde işkolu tespitine itiraz süresinin geçmesi nedeniyle hak kayıpları yaşanmaktadır. Bu bağlamda, işkolu tespitine itirazın yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
- Çalışan sayıları ve işkoluna ilişkin bilgiler belirli bir denetimden geçirilerek kayıt altına alınmalıdır. Bu denetimin gerçekleştirilebilmesi için ayrı bir kurul veya kurumsal yapı oluşturulmalıdır.

3.5.11. İşkolu Tespitinin Doğru ve Hızlı Şekilde Yapılabilmesine Yönelik Öneriler

İşkolu tespitinin de yetki sürecini etkilemesi nedeniyle araştırma kapsamında işyerleri için işkolu tespitinin yargıya taşınmasını engelleyecek şekilde doğru ve hızlı yapılabilmesine ilişkin katılımcıların görüş ve önerileri de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak Bakanlık temsilcileri işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmadığını; öyle ki, 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesi uyarınca da yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olduğunu ifade etmişlerdir.

Buna karşılık, bazı katılımcılar tarafından işkolu tespitinde esas alınan NACE kodu bildiriminin sadece işverene bağlı olması hususu eleştirilmiştir. Özellikle sendikaları temsil eden katılımcıların işkolu tespitine ilişkin talepleri, genel olarak muvazaalı ve sendikanın yetkisini engellemeyi amaçlayan işveren girişimleri olarak algıladıkları görülmektedir. Söz konusu katılımcılar, NACE kodu sisteminin sadece bir veri olduğunu ancak sendikal örgütlenme açısından işkolu tespitinin farklılaştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, NACE kodu bildiriminin Bakanlık denetimine bağlı şekilde sisteme tanımlanmasının daha doğru olacağı ve bu sayede işyerlerinin işkolu tespitinin yargıya taşınmadan hızlı şekilde gerçekleşeceği görüşündedir. Sistemin iyileştirilmesine ilişkin bir diğer öneri de farklı bir kodlama sisteminin getirilmesi suretiyle teknik sorunların önüne geçilmesi şeklindedir.

İşkolu tespitinin yargı yoluna gidilmeksizin, doğru ve hızlı şekilde yapılmasına yönelik bir diğer görüşe göre, mevcut işkolları yönetmeliğinin NACE kodları ile uyumlu hale getirilmesi ve işkolunun tespiti sırasında başvurulacak olan

bilgilerin SGK'ya yapılan açılış bildirimlerinde daha açıklayıcı şekilde belirtilmesi, işkolu tespiti açısından daha kesin sonuçlar vereceği için yapılacak itirazların önü daha başlangıçta kesilebilecektir.

Öte yandan, işkolu tespitinde Bakanlığın tek yetkili olması hususundan hareketle bazı katılımcılar, Bakanlık yetkililerinin işyerlerinde ana faaliyet alanının yanında yardımcı işleri de belirleyebileceklerini ve işkolu tespitinde bu yardımcı işlerin de ayrıca dikkate alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

*“...İşkolu tespiti yaparken güvenliğin eğitimle, sağlıkla ne ilgisi var. Dolayısıyla, ana iştigal konusu dışın-
da diğer faaliyetler de dikkate alınmalı. İşkolu tespitindeki en can alıcı nokta bu. Örneğin, metal greve
çıktığında güvenlik görevlileri çıkamadı...”*

İşçi Sendikası

Sorunların azaltılması amacıyla sistemin baştan “sorunsuz” şekilde oluşturulması gerektiğini belirten katılımcılar, işkolu tespiti için Bakanlık temsilcileri, sendikalar ve akademisyenlerden oluşan bir “İşkolu/ İşyeri/ İşletme Tespit Kurulunun” kurulmasını önermişlerdir. Söz konusu kurulun, özerk bir yapı olabileceği ve sadece sekretaryasının Bakanlık tarafından yürütülebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca, bu sayede sosyal diyalog mekanizmasının işletilebileceği vurgulanmıştır. Öte yandan, Bakanlığın konuyla ilgili yaklaşımına benzer şekilde, bazı katılımcılar tarafından toplu iş sözleşmesi sürecinin başlamış olması durumunda, işkolu tespitinin bekletici mesele sayılmadığı ve bu nedenle işkolu tespit davalarının yetki sürecindeki etkisinin nispeten azalmış olduğu da belirtilmiştir.

Konuya ilişkin olarak ortaya konulan önerilerden bir diğeri, öncelikle firmaların unvanlarına göre değil, yürüttükleri faaliyete göre işkolu tespiti yapılmasıdır. Bununla birlikte, firmaların kuruluş aşamasında da işyerlerinin işkolu tespitinin bu esasa göre yapılması ve sendikalaşma süreci yaşandığı zaman da işverenlere itiraz hakkının verilmemesi önerilmiştir.

“... Öncelikle şirketlerin unvanlarına göre değil yürüteceği faaliyete göre işkoluna kayıt yapılmalıdır. Bir örnek verecek olursak gazetecilik ve yayıncılık işkolunda yer alan şirketler içerisinde E-Bebek Mağazacılık Anonim Şirketi bulunmaktadır. Yaptığı iş çocuk ürünleri satmak olan bu şirketin gazetecilik işkolunda ne işi vardır? Sorun ta başından çözülmelidir. Şirketler kurulurken işkolu da ona göre belirlenmeli ve işverenlere sendikalaşma süreci yaşandığı zaman itiraz hakkı verilmemelidir. İşverenlerin sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu işkollarına kayıt yapmalarına izin verilmemelidir...”

İşçi Sendikası

3.5.12. Kamu Sektöründe Kurulan Alt İşveren İlişkisinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Alma Sürecinde Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Görüşler

Kamu işyerlerinde alt işveren uygulamasının yaygınlaşması ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile doğacak ücret artışının ihale bedeli ile karşılanmasının güçlüğü karşısında, toplu iş sözleşmesinin yapılmasını kolaylaştırmak ve toplu iş sözleşmesi yapılmasından doğan maliyet artışının kamu tarafından üstlenilmesini sağlamak amacıyla 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda değişikliğe gidilmiştir. Buna göre; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri yürütülecektir. Çalışma kapsamında alt işverenlerin kamu işveren sendikalarını yetkilendirmesi konusunda yaşanan sorunlar araştırılmıştır.

Katılımcılardan bazıları kamu işveren sendikalarının yetkilendirmeyi kabul etmeme hakları olduğunu iddia etmeleri ve toplu pazarlık yürütmekten kaçınmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesine ulaşımın güçleştiğini belirtmişlerdir. Bunun sonucunda ihaleli işlerde Yüksek Hakem Kurulu’nun asıl mekanizma haline geldiği, Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesinde ciddi artışlar olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılardan bazıları, alt işverenlerin toplu iş sözleşmelerinde sürecin prosedürel olarak uzadığını vurgulamıştır. Bu görüş doğrultusunda bir katılımcı, sürecin belirlenmesinde sendikaların devre dışı kaldığını ve bu durumun toplu iş sözleşmesi düzenine müdahale niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

Buna karşın, bazı katılımcılar, yetkilendirme kapsamına giren alt işverenlerin bilgi eksikliği nedeniyle hatalı ve eksik yetkilendirmeler yapıldığını, postada oluşan sorunlar nedeniyle on günlük süre içerisinde yetkilendirme belgesinin ulaşmadığını, kamu işveren sendikası tarafının yapılan işlemleri kendileri için ek yük olarak gördüğünü ve eksik/ hatalı şekilde reddettiğini ifade etmiştir.

Bakanlık ve bazı katılımcılar, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik’te ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kaldığı gerekçesiyle veya alt işverenlerce on günlük süre içinde yetkilendirme yapılmamasından dolayı kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödeneceğinin kararlaştırılmış olması nedeniyle sorunun ortadan kalktığını ifade etmişlerdir. Diğer bir görüşe göre, kamuda çalışan alt işveren işçilerinin kadroya geçirilmesi ile bu sorun ortadan kalkmıştır.

3.5.13. Yetki Tespit Otomasyon Sistemi’nin Sorunlarına İlişkin Görüşler

Çalışmada Yetki Tespiti Otomasyon Sistemi’nin iyileştirilmesine yönelik olarak katılımcıların sistemde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri araştırılmıştır.

Konuya ilişkin olarak katılımcıların önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- E-üyelik dahil otomasyon sistemlerinde sertifikasyon sağlanmalı, loglar taraflarla paylaşılmalı ve şeffaflık sağlanmalıdır.
- Resmi yazılarla yetki otomasyon sistemi entegre olmalıdır.
- NACE kodu olmayan işkolları da sisteme tanımlanmalıdır.
- Arşiv kodları sistem tarafından otomatik olarak verilmeli, her bir işkolunun arşiv bilgisi il bazında listelenebilmelidir.
- Çalışma Hayatı İstatistikleri Bilgi Sistemi ile Yetki Otomasyon Sistemi birleştirilmelidir.
- Belgenet üzerinden sisteme erişim sağlanmalıdır.
- Yasal süre sınırlamalarında sorun yaşanmaması adına sistem alt yapısı güçlendirilmelidir.
- İşyeri kayıtları eş zamanlı olarak paylaşılmalı, işveren bildirimleri zamanında yapılmalıdır.
- İşkolu kayıtlarında tutarlılık sağlanmalı, işyerlerinde fiilen yapılan işin işkolu ile eşleştirmesi yapılmalıdır.
- Üyelik işlemleri basitleştirilmelidir. Sendikaya üye olmak isteyenler açısından, mevcutta bir sendikaya üye olup olmadıklarının tespitinin doğru şekilde yapılması ve sendika üyeliklerinin anında sistemde görünmeye başlaması sağlanmalıdır.

- Otomasyon sistemine hak düşürücü sürelerle ilgili uyarı sistemi tanımlanmalıdır.
- Demografik veriler üretebilecek Coğrafi Bilgi Sistemi için arayüz geliştirilmelidir.
- Sistem, 5510 sayılı Kanun çerçevesinde 4/a kapsamında olanlar ile 657 sayılı Kanun açısından 4/c ve 4/b kapsamında olanların ayırımını yapamadığından sorun yaşanmaktadır. Bu bilgiler sigortalı işe giriş bildirgesinde yer almalıdır.
- Yetki tespit başvurularının ekinde yer alan "itiraz yok" yazıları geldiğinde kullanıcıyı altı iş günü içinde yetki belgesi yazması konusunda uyarı bir sistem kurulmalıdır.
- Sistemin, özel emekli sandığı bulunan bankalarla da entegrasyonu sağlanmalıdır.

3.5.14. Daha Etkin İşleyen Bir Yetki Sistemine Yönelik Öneriler

Araştırma kapsamında katılımcılara yetki sisteminin iyileştirilmesine yönelik olarak tavsiyeleri sorulmuştur.

Konuya ilişkin olarak katılımcıların önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- Sistemin sadece işverenin NACE kodu bildirimine bağlı olarak işlemesi hatalıdır, dolayısıyla sistem sendikaların işkolu iddiasını da dikkate alacak şekilde kurgulanmalıdır.
- Farklı işkolları için farklı işkolu barajları belirlenmeli veya en az örgütlenmenin olduğu işkolu esas alınarak sabit bir üye sayısı baraj olarak tespit edilmelidir.
- Yetki tespiti sorunlarının çözülmesi için Bakanlık ve mahkemeler dışında, işyeri-işletme ayırımını gerçekleştirecek, yetki tespitine karar verecek Yüksek Hakem Kurulu gibi sosyal tarafların katılımını içeren özerk bir kurul kurulmalıdır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler sırasında yapılan işin tanımının daha net bir şekilde yapılması sağlanmalı, iş tanımının bildirimine ilişkin bir denetim sistemi kurgulanmalıdır.
- Sendika üyeliğinin ve özellikle işverenlerin işçilerin e-Devlet şifrelerine ulaşımını engelleyecek bir sistem kurgulanmalıdır.
- Sistem işçinin iradesine öncelik verecek şekilde tasarlanmalıdır. Bazı katılımcılar bunun için işyerinde sandık kurularak (referandum yapılarak) yetki tespitinin yapılmasının düşünülebileceğini belirtmiştir.
- İşçilerin farklı bir sendikaya üye olması durumunda, işverene de bir bildirim yapılmalıdır. İşverenin ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesi açısından işyerindeki işçilerin hangi sendikaya üye olduklarını bilmesi veya üye oldukları sendikayı değiştirilmeleri halinde, bu durumdan haberdar olması gerekmektedir.

3.5.15. Daha Etkin Şekilde İşleyebilecek Alternatif Bir Yetki Otomasyon Sistemine Yönelik Öneriler

Çalışmada katılımcılara, işçi ve işveren tarafının daha etkin şekilde yürütebileceği farklı bir otomasyon sisteminin mümkün olup olmadığı sorulmuştur.

Konuya ilişkin olarak katılımcıların önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- Yetki tespiti sorunlarının çözülmesi için Bakanlık ve mahkemeler dışında, işyeri-işletme ayrımını gerçekleştirecek, yetki tespitine karar verecek Yüksek Hakem Kurulu gibi sosyal tarafların katılımını içeren özerk bir kurul kurulmasını takiben şeffaflık sağlayacak bir otomasyon sistemi kurgulanmalıdır.
- İnternet ortamında evrakların yüklendiği, yetki sürecinin takibinin çevrim içi olarak yapılabildiği bir sistem tasarlanmalıdır.
- Sistem gerek sendikaların işkolu barajları açısından gerekse işyerinin girdiği işkolunun tespiti açısından müdahalelere açıktır. Otomasyon sistemi dışarıdan müdahaleyi olanaksız hale getirecek şekilde yeniden tasarlanmalı, yetki tespit başvurusu yapıldıktan sonra mevcut durumun değiştirilmesi önlenmelidir.
- Bakanlığın müdahil olacağı şekilde işverenin SGK kaydı denetlenmelidir.

4. ÇALIŞTAY SONUÇLARI: TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIĞA İLİŞKİN YETKİ SİSTEMİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK TAVSİYELER

2 Ekim 2018 tarihinde ILO Türkiye Ofisi’nde düzenlenen “Türkiye’de Yetki Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” çalıştayı kapsamında Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili devlet kurumlarının temsilcileri ve akademisyenler bir araya gelmiştir. Çalıştayda öncelikle “Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçları Analizi” başlıklı bu raporda yer alan nitel araştırma bulguları katılımcıların bilgisine sunulmuş; sonrasında toplu pazarlık yetki sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm öneri konusunda katılımcıların görüşleri alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu görüşlere yer verilmektedir.

Çalıştay kapsamında katılımcıların aşağıdaki konularla ilgili görüşleri alınmıştır:

- İşkolu barajının yüzde ondan yüzde üçe daha sonra yüzde bire düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasındaki etkileri:
 - İşkolu barajının düşürülmesi yetki tespit sistemi açısından mevcut sorunları çözüme noktasında yeterli olmayacaktır. Örneğin, sendikalı işçilerin işten çıkarılması, çalışma hayatına ve sendikalaşmaya ilişkin önemli sorunlardan biri olduğu sürece işkolu barajı gibi uygulamalar, sorunları çözmekte yeterli olmayacaktır.
 - İşkolu barajının düşmüş olması, yetki alma süreci açısından çok fazla şeyi değiştirmemiştir. Bu bağlamda, yüzde 10 barajını hangi sendikalar geçiyorsa, yüzde 1 barajında da aynı sendikalar varlığını sürdürmektedir. Bununla birlikte, baraj olmaması, işyeri sendikacılığına yol açabilecektir. Dolayısıyla, bir barajın uygulanması doğru bir yaklaşımdır.
 - İşkolu barajının düşürülmesi, niceliksel açıdan barajı değiştirmiş olsa da sendikalaşma oranları açısından Türkiye’de çok farklı bir durum söz konusu değildir. Bu çerçevede, önemli olan hususlardan biri de sendikalaşma oranlarının artırılmasıdır.
- İşkolu sayısının 28’den 20’ye düşürülmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması açısından etkileri:
 - Sendikalara tanınan “muafiyet süresi” 7 Eylül 2018 tarihi itibarıyla sona erdiğinden, işkolu sayısının 28’den 20’ye düşürülmüş olmasının toplu iş sözleşmesi yetkisi alınması açısından etkisi, gerçekte bundan

sonraki süreçte ortaya çıkacaktır. Muafiyet süresinin uzatılmaması durumunda, söz konusu durumun etkiler 2020 yılı itibarıyla ortaya çıkmaya başlayacaktır.

- 6356 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin geçiş hükümlerinin işçi sendikalarına etkileri:
 - Geçiş hükümlerinin getirilmesinin nedeni, sendikalara kendilerini geliştirmeleri için zaman tanınmasıdır. Ancak söz konusu süreçte sendikalar istenilen düzeyde kendilerini geliştirememişlerdir.
 - Tanınan muafiyet nedeniyle sendikalar gerçekte geçiş hükümlerinden etkilenmemiştir. Bu durum da sendikaların rehavete kapılmalarına yol açmıştır.
- 2009 Temmuz istatistiklerinden 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar yeni istatistik yayınlanmamış olmasının yetki süreci üzerindeki etkileri:
 - Yasal düzenleme yapılmadığı için yaklaşık 11 ay boyunca sendikaların yaptıkları yetki başvuruları bekletilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle Bakanlık tarafından talepler karşılanmaya başlanmıştır.
 - Söz konusu gecikme nedeniyle özellikle yeni kurulan sendikalar açısından "rüşünü ispatlama" sorunu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, sendikalar üye sayılarını ve dolayısıyla barajı aşmış aşmadıklarını kanıtlamak noktasında çeşitli sorunlar yaşamışlardır.
- İşkolu tespitinin yargıya taşınmasını engelleyecek şekilde doğru ve hızlı şekilde yapılabilmesi için uygulanabilecek sistem ile ilgili öneriler:
 - İşkolu tespitinin hatalı olduğuna ilişkin bir itiraz söz konusu olduğunda, Bakanlık tarafından yapılan belge incelemesi sonrasında, Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nca yerinde inceleme yapılmaktadır. Yerinde inceleme, uyuşmazlığa konu olan işyerinde yapılan denetim faaliyetini ifade etmektedir. Sendikalar tarafından yapılan müracaatlar, bazen eksik olabilmektedir. Sendikanın işverene ait tüm işyerleri hakkında bilgi sahibi olmaması ve örneğin sadece iki işyeri için itirazda bulunması durumunda, Bakanlık da sadece söz konusu işyerlerinde denetim yapmaktadır. Sendikaların aynı işverene ait işyerlerinin tamamını görüntüleyebilecekleri bir sistem geliştirilebilir.
 - Diğer taraftan, Bakanlık tarafından yayınlanan işkolu kararına rağmen, SGK il müdürlükleri tarafından NACE kodlarında işverenin beyanına dayalı değişiklik yapılması gibi farklı uygulamalara gidilebildiği de görülmektedir. Söz konusu durum, sendikaların yetki alma sürecini doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan, SGK ünitelerinde uygulama birliğine gidilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, yetki otomasyon sisteminde sonradan, yani geçmişe doğru yapılan değişiklikler sisteme etki etmemektedir. Bu bağlamda, yeni bir yetki tespiti yapıncaya kadar önceki sendikanın işkolu geçerliliğini sürdürmektedir.
 - Tescil kodu ile işkolu tespiti birbirinden farklı olduğundan ilk tescilde karşılaşılan sorunlar ayrıca dikkate alınmalıdır.
- Mevcut yetki tespiti otomasyon sisteminin kullanımı açısından karşılaşılan sorunlar:
 - Halihazırdaki sistem, işçinin iradesini esas almaktadır. Bu durum hem sendikanın hem de işçinin hak kaybına uğramasını engellemektedir.

Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi

- Mevcut otomasyon sisteminde sendika üyesi bir işçinin işkolu değiştirmesi durumunda, manuel kayıt ve hatalı işlem yapılabilir. Ancak bu durum Bakanlık tarafından izlenmektedir. Bu bağlamda, örneğin kayıt dışı çalışma olması durumunda dahi sistemin tamamı işçiye açılmaktadır. İşçi, işkolu seçimini yapabilmekte fakat sistem “hatalı” kayıt vermektedir. Bu durum, hiç kayıt alınmamasından daha iyi bir sonuç ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, “askıda üyelik” kırmızı renkte görüldüğünde zaten istatistiklere yansımamakta; dolayısıyla yanıtıcı bir duruma yol açmamaktadır.
- Sisteme ilişkin itirazlar kapsamında tespit edilen diğer bir sorun, Bakanlık sistemi ile SGK – NACE kodlarının uyuşmamasıdır. Örneğin, Bakanlık kayıtlarında enerji işkolunda görünen bir işyeri SGK kayıtlarında metal işkolunda görünebilmektedir.
- Yetki sisteminin daha iyi işlemesine yönelik öneriler:
 - Özellikle özel sektörde örgütlenen sendikalara göre yetkiye yönelik itiraz ile sürecin mahkemeye gitmesi sonucunda sendikalar davaları kazansalar bile işçiler üyelikten istifa ettirilebilmekte veya işten çıkarılabilmektedir. Dolayısıyla, kazanılan davalarının tamamının sonucunda örgütlenme gerçekleşmemektedir. Bu durum, işveren tarafının konuyu yargıya taşıma yönündeki eğilimini artırmaktadır. Bu sebeple, sosyal tarafları bir araya getirecek bir kurul veya özerk bir yapı kurulması yoluna gidilmesi halinde, söz konusu sorunun göz önüne alınması gerekmektedir.
 - Yetki itirazına ilişkin süreç başladığında, sürecin tamamen durdurulmasının kesin hususlara bağlanması gerekmektedir. Bu anlamda, örneğin İngiltere’de yetki itirazı durumunda mahkeme devam ederken işyerinde belirli bir süre işçilerin işten çıkarılması yasaklanmaktadır. Türkiye’de de sendikal güvence tazminat ile korunmaktadır.
 - Kanunun yetki itirazına ilişkin 43. maddesinin hükümleri (örneğin, 6 işgünü içinde karar verilmesi veya Yargıtay’ın 1 ay içinde karar vermesi) tam olarak uygulanmamaktadır. Bu açıdan, Adalet Bakanlığı 43. maddedeki sürelerle uygun karar vermeyen hakimlere idari yaptırım uygulayabilir. Böylece, sürecin uzamaması sağlanabilecektir.
 - Sistemdeki sorunlar bilgi işlem yoluyla çözülebilir. Bu açıdan, ilk olarak paydaşların bir araya gelmesi yoluyla işkollarının belirlenmesi ve sistemin bir yazılım aracılığıyla sürekli güncellenmesi sağlanabilir. UYAP benzeri bir sistem tasarlanabilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Anayasal toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kullanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca yetki şartlarının sağlanmasına bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahip kişi veya kurumların yetki şartlarını sağlayıp sağlamadıklarının belirlenmesi amacıyla Kanun ve ikincil mevzuat uyarınca toplu pazarlık yetki sistemi kurulmuştur. Sistem yetki şartlarına uygunluğun tespitini amaçladığından, süreç yetki şartlarından ve şartların değişiminden doğrudan etkilenmektedir. Yetkinin ilk şartı olan işkolu barajının aşılama ile süreç başlamadan bitmekte, işkolu barajının aşılması halinde ise işyeri barajı yetki alınmasını belirlemektedir. Geçiş hükümlerinin ve işkolu ile işyeri barajlarında gerçekleştirilen değişikliklerin sonuçları uzun vadede ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte itiraz süreçleri dahil yetki şartlarına uygunluğun tespit yöntemi de sistemi etkilemektedir. Tespit yöntemi başvurunun doğru zamanda, doğru birim için yapılmasından, itirazların değerlendirilmesine kadar, sistemin hızı ve etkinliği için belirleyici olmaktadır. Çalışmada sistemin iyileştirilmesi amacıyla katılımcıların yetki şartları ve şartlara uygunluğun tespitinde izlenen yöntemle ilişkin görüşleri alınmış, daha hızlı ve etkin bir sistem kurulabilmesi için sorunlar, ihtiyaçlar ve çözüm önerileri tespit edilmiştir.

5.1. Yetki Şartlarına İlişkin Değerlendirmeler

İşçi tarafının yetki şartlarından ilki işkolu barajının aşılmasıdır. İşkolu barajının genel anlamda yetki üzerindeki etkilerini olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutta değerlendirmek mümkündür. İşkolu barajını aşmamış sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma hakkından mahrum kalmaları nedeniyle daha fazla üye kaybettikleri, bu durumun sendikal özgürlüğü olumsuz etkilediği, diğer yandan işkolu barajının güçlü, etkili ve kurumsallaşmış sendikacılığın gelişmesine katkı sağladığı, temsil gücünün artması nedeniyle sendikaların daha bağımsız hareket edebilmesini sağladığı ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkolu barajının gerekliliği baskın görüşü oluşturmaktadır.

İşkolu baraj oranının tespitinde asli kaynak olan sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerin etkisini tespit etmek amacıyla istatistiklerin yayınlanmadığı dönemin yetki üzerindeki etkileri sorgulanmıştır. İstatistiklerin yayınlanmadığı dönemin yetki üzerinde etkisi olmadığı görüşüne karşın, bu dönemde sendikaların üye sayılarında meydana gelen değişikliklerin göz ardı edilmesi nedeniyle barajı geçen sendikaların rehavete kapıldığı, yeni kurulan sendikaların ise üye sayılarının doğruluğunu ve geçerliliğini kanıtlamak noktasında sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. İşkolu barajının gerekliliğinin temel dayanak noktası olan güçlü, etkili ve kurumsallaşmış sendikacılığın gelişmesine katkı sağlamanın istatistiklerin zamanında ve doğru şekilde yayınlanmasına bağlı olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında 6356 sayılı Kanunla işkolu barajının düşürülmesinden olumsuz etkilenildiğini belirten katılımcılara karşın barajın düşürülmesinin işçi sendikalarına kolaylık sağladığını, sendikalaşma üzerinde pozitif etki yarattığını belirten katılımcılar da yer almaktadır. Bununla birlikte sendika üyeliğinin e-Devlet Sistemi üzerinden yapılmaya başlanmasıyla, gerçek sendikalı çalışan sayılarının ortaya çıkması ve sendikalaşma oranındaki düşüş sonucu işkolu barajının düşürülmesinin genele bakıldığında yetki tespitini olumlu veya olumsuz etkilemediği değerlendirilmiştir. İşkolu barajının olumlu etkisi nedeniyle gerekli olduğu belirtilmekle birlikte, oranın bazı işkolları için halen çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle farklı işkolları için farklı barajlar belirlenmesi veya en az örgütlenmenin olduğu işkolu esas alınarak sabit bir üye sayısının baraj olarak belirlenmesi önerilmektedir.

6356 sayılı Kanunla işkolu sayısı yirmi sekizden yirmiye düşürülmüştür. İşkolu sayısı sendikaların işkolu barajını aşmamaları noktasında önem taşımaktadır. İşkolu sayısının düşürülmesinin parçalı yapının toplanmasını sağladığını, güçlü sendikacılığı teşvik ettiğini belirten görüşler bulunduğu gibi bazı işkollarında toplam çalışan sayısının önemli ölçüde yükselmesi nedeniyle daha önce yetki şartlarını sağlayan bazı sendikaların yetkiyi kaybetmesine sebep olduğu, birçok işyeri için işkolunun yeniden belirlenmesini gerektirdiği dolayısıyla yetki sürecini uzattığı yönünde de görüşler bulunmaktadır. Geçiş hükümlerinde tanınan muafiyet nedeniyle işkolu sayısının düşürülmesinin yetki üzerindeki etkilerinin ilerleyen süreçte daha net bir şekilde ortaya çıkacağı ifade edilmiştir. Fakat işkollarının sayısından ziyade bağlantılı işlerin aynı işkolunda olmaması, işkollarının kapsamındaki işlerin fiilen yapılan işlerin niteliğine bakılarak belirlenmemesi nedeniyle sorun doğduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle işkollarının ve kapsamının, fiilen yapılan işler dikkate alınarak, niteliği gereği bağlantılı işlerin aynı işkolunda olacak şekilde düzenlenmesi önerilmektedir.

İşkolu barajı ile bağlantılı diğer bir konu ise işkolu barajına ilişkin 6356 sayılı Kanun'un geçiş hükümlerinin yetki üzerindeki etkisidir. Geçiş hükümleri ile tanınan muafiyetin, muafiyet tanınan sendikaların mağdur olmasını engellediği, ilgili sendikaların üye sayılarında artış meydana geldiği belirtilmiş, muafiyet tanınmayan sendikaların ise yetki alamaz hale gelmeleri nedeniyle daha da üye kaybettikleri ifade edilmiştir. Güçlü örgütlenme düzeyine sahip sendikaların ise geçiş hükümlerinden etkilenmediği tespit edilmiştir.

İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisinin ikinci şartını işyeri-işletme barajı oluşturmaktadır. İşyeri-işletme barajının yüksek olduğu, toplu iş sözleşmesi kapsamının sınırlı kalmasına sebep olduğu belirtilmiştir. Soruna yönelik olarak Kanunla sendikalar arası koalisyonlara izin verilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte işletme barajı özelinde, işletmelerin büyüklüğü nedeniyle örgütlenmenin çok zor olduğu, işletme barajının yüzde kırk olarak belirlenmesinin örgütlenmeyi kolaylaştırdığı ifade edilmiştir.

2822 sayılı Kanun’da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun’da da işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi işveren, işveren sendikasına üye ise üye olduğu işveren sendikasına, değil ise kendisine aittir. Bununla birlikte kamuda kurulan alt işveren ilişkisi kapsamında alt işverenlerin toplu iş sözleşmesinden doğacak ücret artışlarını ihale makamlarından talep edebilmesi ve kamudaki alt işveren ilişkilerinde toplu iş sözleşmesi yapılmasını kolaylaştırmak amacıyla, kamudaki alt işverenlerin kamu işveren sendikalarını yetkilendirmeleri düzenlenmiştir. Bir işverenin üye olmadığı bir sendikayı yetkilendirmesinin etkileri sorgulanmıştır. Kamu işveren sendikalarının yetkilendirmeyi kabul etmeme hakları olduğunu iddia etmeleri ve toplu pazarlık yürütmekten kaçınmalarından ve alt işverenlerin bilgi eksikliği kaynaklı hatalı ve eksik yetkilendirmelerin yapılmasından toplu iş sözleşmesine ulaşımın güçleştiği görüşü ileri sürülmüştür. Buna karşılık yetkilendirme yapılamamasına rağmen Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkının ödenmesinin sorunu ortadan kaldırdığı ifade edilmiştir.

5.2. Yetki Tespit Sürecine İlişkin Değerlendirmeler

İşyerinde veya işletmede mevcutta bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde yetki tespiti başvurusunun en erken mevcut toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüz yirmi gün önce yapılabileceğine ilişkin kuralın yetki üzerindeki etkisi sorgulanmış, bu sürenin yeterli olduğu konusunda baskın görüş olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görüşlerinden en az yetki şartları kadar, yetki tespit aşamasındaki itiraz sürecinin ve yetki tespiti otomasyon sisteminin de yetki sistemini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

5.2.1. Yetki İtirazına İlişkin Değerlendirme ve Öneriler

Yetki itirazlarının genellikle işyerinde çalışan sayısı üzerinden yapılan çoğunluk tespitinden, işyeri-işletme ayrımındaki belirsizliklerden ve işkolu tespitinde yaşanan sorunlardan kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

6356 sayılı Kanun uyarınca yetkili sendikanın belirlenmesinde e-Devlet Sistemi üzerinden gerçekleştirilen sendika üyelikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimleri esas alınmaktadır. Elektronik sisteme geçilmesiyle çoğunluk tespitinde sorunların büyük ölçüde ortadan kalktığını belirten görüşe karşın SGK kayıtlarının zaman zaman sorun çıkartabildiğini, özellikle yeni açılan işyerlerinde işverenlerin çalıştırdıkları işçileri otuz gün içinde SGK’ya bildirme hakları bulunması nedeniyle henüz SGK’ya bildirilmemiş işçilerin dikkate alınamadığını, ayrıca işveren bildirimlerinin ve SGK kayıtlarının anlık olarak sendikalarla paylaşılmaması nedeniyle sorunlar çıktığını ifade eden görüşler bulunmaktadır. Kanunun öngördüğü sistemin etkin bir şekilde işletilebilmesi için işverenlerin çalışan sayılarına ilişkin bilgilerinin belirli bir denetimden geçirilmesi, bu denetimin gerçekleştirilmesi amacıyla ayrı bir kurul veya kurumsal yapı kurulması, ayrıca çalışan kayıtlarının anlık paylaşımını mümkün kılan bir sistem oluşturulması önerilmektedir.

Yetki tespitine yapılan itirazların diğer bir nedeni, yetki başvurusu yapılan birimin doğru şekilde tespit edilmemesi, işletme toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti yapılması gerekirken işyeri toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti yapılması veya tam tersinin gerçekleşmesidir. Bu doğrultuda yetki sürecinde işyeri yetkisi mi, işletme yetkisi mi talep edilece-

ği konusunda baştan tereddütler yaşandığı, sorunun başta sendikaların işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerlerini bilmemelerinden ve işverene ait işyerlerinin sınırlarının önceden net bir şekilde belirlenmemesinden kaynaklandığı, ayrıca işverenlerin işyerlerinin dahil olduğu işkollarını farklı şekilde bildirmelerinin de belirsizliğin doğmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Sorunun çözümüne yönelik olarak, SGK'ya yapılan bildirimlerin daha ayrıntılı ve açıklayıcı olmasının sağlanması, bildirimler üzerindeki denetimin artırılarak işyerinin sınırlarının önceden net bir şekilde belirlenmesi tavsiye edilmektedir.

İşyeri-işletme toplu iş sözleşmesi ayırımında aynı işverene ait işyerlerinin girdikleri işkollarının tespiti, toplu iş sözleşmesi yapılacak birimi belirlemektedir. İşyerinin girdiği işkolunun tespiti yetki sistemini etkilemektedir. Katılımcılardan bazıları işkolu tespitinde sistemin sadece işverenin NACE kodu bildirimine bağlı olarak işlemesini eleştirmekte, sendikaların işyerindeki işkolu iddiasını da değerlendirebilecek bir sistemin kurulmasını önermektedir. Diğer yandan NACE kodunun esas alınmasını doğru bulan fakat işverenin yaptığı bildirim Bakanlık denetimine tabi olması gerektiği yönünde de görüşler bulunmaktadır. İşkolu tespitine itirazların azaltılması ve işkollarının baştan doğru şekilde tespit edilmesinin sağlanması amacıyla sosyal taraf ve Bakanlık temsilcilerinden oluşan bir işkolu tespit kurulu oluşturulabileceği değerlendirilmiştir.

İtiraz nedenlerinin, işveren tarafı açısından yetki sürecini uzatmak, işçi tarafı açısından rakip sendikaların yetki almasını engellemek amacıyla kullanılabilirdiği ifade edilmiştir. İtiraz nedenlerine özel öneriler dışında, itiraz mekanizmasının bu şekilde kullanılmasını engellemek ve itirazların hızlı bir şekilde sonuçlanmasını sağlamak amacıyla itirazların öncelikle arabuluculuk sistemi aracılığıyla çözümlenmeye çalışılması, yetki tespit sürecinde referandum yapılması, hangi hallerin yetki sürecini durduracağına ilişkin kesin kurallar konulması önerilmiştir.

5.2.2. Yetki Otomasyon Sistemine İlişkin Değerlendirme ve Öneriler

Yetki tespit sürecinde elektronik sistemin işleyişinden kaynaklanan sorunlar olduğu da tespit edilmiştir. Sorunların çoğunluğunun elektronik sistemlerin birbirleriyle uyumunun sağlanamaması nedeniyle ortaya çıktığı değerlendirilmiştir. Bununla birlikte sistemde sendikaların, işverenlerin bildirimlerine eş zamanlı olarak erişimlerinin sağlanamamasının yetki sürecini yavaşlattığı ifade edilmiştir. Resmi yazışmaların yetki otomasyon sistemine uyumlulaştırılması, işkolu kayıtlarında tutarlılık sağlanması, NACE kodu olmayan işkollarının sisteme tanımlanması, arşiv kodlarının sistem tarafından otomatik olarak verilmesi, her işkolunun arşiv bilgisinin il bazında listelenebilmesi, Çalışma Hayatı İstatistikleri Bilgi Sistemi ile Yetki Otomasyon Sisteminin birleştirilmesi, Belgenet üzerinden sisteme erişim sağlanması, otomasyon sistemine hak düşürücü sürelerle ilgili uyarı sistemi tanımlanması, sendikaya üyelik işlemlerinin basitleştirilerek, sendika üyeliğinin anında sistemde görünmeye başlaması önerilmiştir.

5.3. Sosyal Diyaloga Dayalı Çözüm Önerileri

Araştırma kapsamında tarafların genel anlamda sorunların çözümüne yönelik olarak sosyal tarafların katılımıyla kurulacak özerk kurum veya kuruluşları destekledikleri, farklı sorun alanları için farklı kurullar oluşturulmasını önerdikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte Bakanlığın kurulacak bu kurum veya kuruluşları denetleme ve destekleme rolünü üstlenmesi gerektiği de ifade edilmiştir. Yetki tespitinin yapılmasında, tespite ilişkin sorunların çözümlenmesinde Yüksek Hakem Kurulu benzeri sosyal tarafların katılımını içeren özerk bir kurul kurulmasının yetki tespit sürecini hızlandıracağı ve sistemin etkinliğini artıracacağı değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015.

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: İş Hukuku, Ankara, 2013.

AKYİĞİT, Ercan: İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Hukuki Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991.

ALPAGUT, Gülsevil: 6356 sayılı Yasa’nın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi-Uluslararası normlara uyum, 2012 Legal İHSGHD, C.9, S.35.

BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012.

BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar Ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi, İş ve Hayat, 2016/4, 59-75 (Temel Sorunlar).

BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul, 2016.

CANBOLAT, Talat: 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, Kadir Has Üniversitesi 2013 Yılı Semineri, 1-31.

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.

DERELİ, Toker: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 41-64.

ENGİN, Murat: 6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/4 143-164 (Yetki).

GLESNE, Corrine: Nitel Araştırmaya Giriş, Ankara 2014.

KOCABIYIK, Selçuk: 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012.

OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Cilt 1, 4. Bası, İstanbul, 1987.

ÖZVERİ, Murat: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul, 2012.

ÖZVERİ, Murat: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), A.Ü.S.B.F. yayını, İstanbul, Legal 2013.

ROTHERY, Michael/ JR. GRINNELL, Richard M./ TUTTY, Leslie M.: Qualitative Research for Social Workers: Phases, Steps and Tasks, Boston 1996.

RUBİN, Herbert J./ RUBİN, Irene S.: Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data, California 1995.

SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2008.

ŞEKERBAY, Hakkı: E-Üyelik Ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi, İş ve Hayat, 2017/5, 317-355.

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık 1992.

ŞAHLANAN, Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4 110-142.

TUNCAY, Can/SAVAŞ, Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017.

YILDIRIM, Ali/ŞİMŞEK, Hasan: Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara 1999.

