

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı yeni yasa (STİSK) 1983 yılından bu yana yürürlükte olan ve 12 Eylül askeri darbesi ürünü olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının yerini alacak. Böylece iki ayrı kanun ile düzenlenmiş olan sendikal mevzuat tek bir kanun çatısı altında toplanmış olacak.

Uluslararası sendikal örgütler (Dünya Sendika Konfederasyonu, ITUC) ve (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, ETUC) yasanın veto edilmesini istemişti. DİSK de veto talebinde bulunmuştu. Türk-İş ise yasanın sadece iki fıkrasının veto edilmesi talebiyle yetinmişti. Hak-İş'in ise yasaya pek itirazı olmadı. Cumhurbaşkanı bu veto taleplerinin hiç birini dikkate almadı ve yasayı onayladı.

Yasa Nasıl Hazırlandı?

STİSK sosyal tarafların mutabakatına dayanmıyor. Türk-İş yasanın bazı hükümlerine karşı çıkarken, DİSK yasanın esasına ve tümüne itiraz etmektedir. Aynı şekilde Türk-İş içinde muhalif bir platform olan Sendikal Güç Birliği Platformu da yasanın temel düzenlemelerine karşı çıkmaktadır.

Yasa taslak aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerine (özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin) ve ILO denetim organlarının kararlarına aykırı olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Birliği (AB) 2012 Türkiye İlerleme Raporu'nda da taslağın yetersiz olduğu belirtmişti. Bu eleştirilere karşın taslak Meclis aşamasında iyileştirilmemiş aksine yeni kısıtlamalarla kabul edilmiştir. 2821 ve 2822 sayılı yasalar (1983) büyük ölçüde Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'in talepleri doğrultusunda hazırlanmıştır. **Yeni sendikalar yasası ise Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği(TOBB) ile Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu (TUSKON)'un talepleri doğrultusunda şekillenmiştir.**

Yeni Yasanın Temel Özellikleri Nelerdir?

12 Eylül ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar yerine kabul edilen 6356 sayılı yasa 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini korumuştur. Eski yasa ile kurulan temel çerçeve 6356 sayılı yasa da kabul edilmiştir. Yeni yasa ile getirilen temel düzenlemeler eski sendikal yasalara paraleldir. Sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin

temel yaklaşımlar korunmuştur. Yasa eski yasada olduğu gibi işkolu sendikacılığı ilkesini benimsemiştir. Bunun dışındaki sendikal örgütlenme biçimlerinin önünü kapatmıştır. Yasa işkolu sendikacılığını barajlarla koruyarak, yeni sendikaların faaliyet yürütmesini zorlaştırmıştır. Yeni yasa eskisinde olduğu gibi sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getirirken, toplu sözleşmede işyeri-işletme esası getirmiştir. Böylece mevcut sendikal statükunun devamı sağlanmıştır. Toplu sözleşme ve yetki konusunda da eski yasada var olan temel düzenlemeler korunmuştur.

Yeni yasa özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır.

Kanun Detayları

Yeni kanuna göre, iş kolunda en az %3 üye şartı; Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara dahil işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016'ya kadar %1, 1 Temmuz 2018'e kadar ise %2 olarak uygulanacak.

Kanuna göre, grev kararının iş yerinde ilan edildiği tarihte o iş yerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren 6 işgünü içinde iş yerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak 6 işgünü içinde grev oylaması yapılacaktır.

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte iş yerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamayacaktır. Bu durumda belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

Grev ve lokavt yasakları: Can ve mal kurtarma işlerinde, defin işlerinde, mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen iş yerlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamayacaktır.

Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği

yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü iş yerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilecek. Yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde 6 iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilecek.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacak.

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev ya da lokavt genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süreyle erteleyebilecek. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecek, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecek.

Grev ve lokavtın uygulanması: İşçiler greve katılıp katılmamakta serbest olacak. Greve katılan işçilerle lokavta maruz kalan işçiler, iş yerinden ayrılmak zorunda kalacak. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin iş yerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemeyecek. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olacak. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin iş yerine giriş çıkışı engellemeleri yasak olacak. Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve iş yeri dışına çıkarılmasına engel olunamayacak.

Grev sırasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan iş yerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumlu tutulacak. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumlu olacak.

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler: Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya iş yeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorunda olacak.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten

sonra da görevli makamdan isteyebilecek. Gerekli hallerde görevli makam resen tespitte bulunabilecek.

İşveren, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izniyle yeni işçi alabilecek.

Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemeyecek.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi: Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri, grev ve lokavt süresince askıda kalacak.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorunda olacak.

İşveren, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacak veya başkalarını çalıştıramayacak. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın istemi durumunda görevli makamca denetlenecek.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacak. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecek. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin iş yerinde çalışabilecek.

Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecek.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanacak.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler; iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecek. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlü olacak.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması: Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu üzerine yetkili mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verecek.

Kanuni bir lokavtın iş yerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulacak.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmeyecek.

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erecek ve yetki belgesi hükümsüz olacak. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde lokavt kendiliğinden sona erecek.

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespit başvurusu tarihinde iş yerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilecek.

Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutacak. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınacak.

Bakanlık, yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına gönderecek. Sendikalar, varsa itirazlarını bir ay içinde Bakanlığa bildirecek. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlayacak.

Sendikalar faaliyet göstereceği iş kolunu, işkoluna giren işlerin, bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren 1 ay içinde yönetim kurulu kararıyla belirleyecek.

Kademeli geçiş: Geçici 6. maddede yapılan değişiklikle, "Kurulu bulunduğu iş kolunda en az yüzde 3 üye şartı"; Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016 tarihine kadar yüzde 1, 1 Temmuz 2018 tarihine kadar ise yüzde 2 olarak uygulanacak.

En son yayınlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15 Eylül 2012'ye kadar kurulmuş ve



Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının, bu kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, "iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması" şartlarına göre bakanlıkça sonuçlandırılacak.

Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar bakanlığa yapılan yetki tespit başvurularıyla bu kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi, Ocak 2013 istatistikleri yayımından sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları, eski kanuna göre bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistikleri ve eski kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacak.

Bu kanunun yürürlük tarihinden öne başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları da eski kanuna göre sonuçlandırılacak.

Kaynak:

<http://t24.com.tr>

<http://www.bloomberght.com>