

E-ÜYELİK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİT OTOMASYON SİSTEMİ

Hakkı ŞEKERBAY

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Uzmanı

ÖZET

Toplu iş sözleşmesi çalışma hayatında barışın sağlanması ve ekonomik ilişkilerin istikrarı açısından hem işveren hem de işçi kesimi için oldukça önemlidir. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesi için işkolu barajını geçmesi ve işyerinde çoğunluğu sağlaması gerekir. Bu koşulların tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlamakta olduğu istatistikler esas alınmaktadır. Bakanlık, işçi ve işveren kesiminin yapmış olduğu bildirimlere göre oluşturulan istatistiklerin uzun süredir tartışılabilir hale gelmiş olmasından dolayı daha sağlıklı ve güvenilir istatistik oluşturmak için çeşitli yasal düzenlemeler yaparak yetki tespit otomasyon sistemi oluşturmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin temel alındığı sistem, e-Devlet kapısı üzerinden güvenilir ve doğru istatistikler oluşturularak yetki sürecinin en kısa sürede sonuçlandırılmasını ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında yaşanan gecikmelerin en aza indirilmesini hedeflemektedir. Kamu hizmetlerinin sağlanması bakımından sistemin amacı verimliliği, doğruluk, zaman ve maliyet etkinliğini, şeffaflığı, müşteri memnuniyetini yüksek seviyede ve çok daha fazlası avantajları sağlamaktır. Bu kapsamda sistem, yetki sürecinde yaşanan aksaklıkları ve gereksiz bürokratik işlemleri ortadan kaldıracak şekilde hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalar, örgütlenme, çalışma hayatı, toplu iş sözleşmesi, yetki tespiti, e-devlet.

e-MEMBERSHIP AND COLLECTIVE BARGAINING AUTO- MATION SYSTEM

ABSTRACT

Collective bargaining agreement is very important for both the employers and the employees in terms of peace in labour life and the stability of economic relations. In order to receive authorization for collective bargaining, a Trade Union has to provide the majority in the workplace and pass the threshold. The

*Hakem denetiminden geçmiştir.

determination of the conditions is based on the statistics which are published by Ministry of Labour and Social Security in January and July ever year. The Ministry has created automation system by doing various legal arrangements to create sound and reliable statistics, due to the fact that the statistics generated based on the notifications made by employers and employees have become controversial for a long time; The system based on notifications made to Social Security Institution aims at creating transparency, reliable and accurate statistics through e-government portal, finalizing the authorization process within earliest convenience and minimizing the delays in the signing of collective bargaining agreements. In terms of provision of public services the purpose of the system is to ensure efficiency, accuracy, time and cost effectiveness, transparency, high level of customer satisfaction and much more advantages. The system is designed to eliminate the failures and unnecessary bureaucratic procedures.

Keywords: Trade Unions, organization, labour life, collective bargaining, determination of authorization, e-government

GİRİŞ

İletişim, hayatın her alanında olduğu gibi birey ve devlet arasındaki ilişkilerin yürütülmesinde de oldukça önemli bir yere sahiptir. Devletin vatandaşlara sunduğu hizmet, idarenin işleyişi ve karar alma süreci de bir iletişim ağı içerisinde gerçekleşir. Bu nedenle iletişim süreci ne kadar verimli ve etkin olursa birey ve devlet arasındaki ilişki de o denli güçlü olmaktadır. Günümüzde birey ve devlet arasındaki hizmet alma-hizmet sunma ilişkisinin sorunsuz bir şekilde işlemesi için gerekli iletişimin sağlanmasında bilgi teknolojilerinin kullanılması önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu kapsamda e-Devlet uygulaması geleneksel kamu hizmetlerinin sunumunda performansın artırılması, etkinliğin ve şeffaflığın sağlanması, bilgiye hızlı erişilmesi, zaman ve maliyet tasarrufu, vatandaşın yüksek memnuniyetinin sağlanması gibi birçok amaca hizmet etmektedir (Najada, 2009:195).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler kamu yönetiminde yapısal bir dönüşüm ihtiyacını gündeme getirmiş, kamu hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması anlamına gelen e-Devlet sayesinde halkın hizmete erişiminin daha hızlı ve daha ucuz olma beklentisi oluşmuştur (Kumaş ve Birgören, 2010:29). Kamu hizmetlerinin sunumunda e-Devlet sisteminin kullanılması uzun süren alışkanlıkların değişmesi, hizmeti sunacak ve hizmeti alacak kesimin bilgi ve eğitim eksikliği, gizliliğe ilişkin tereddütlerin yaşanması gibi sorunları gündeme getirmekle birlikte nihai olarak gündelik yaşamı kolaylaştırmakta, katılımcılığı artırmakta, daha hızlı işleyen bir idari yapı oluşturmak-

ta, işlemlere şeffaflık getirmekte ve sorunları en hızlı şekilde çözecek mekanizmalar sağlamaktadır.

Sosyal diyalog sürecinde işçi-işveren arasında dengeleyici bir unsur olarak yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, toplu iş sözleşmesi sürecinin doğruluğu çapraz sorgularla sınıranabilen verilerle kısa sürede tamamlanması amacıyla Yetki Tespit Otomasyon Projesini uygulamaya koymuştur. Otomasyon sistemi ile bürokraside gecikmelere ve hatalı işlemlere neden olan uygulamalar kaldırılmış, itirazlara konu olan tereddütler giderilmiş, üyelik işlemlerinde ciddi maliyet tasarrufu sağlanmış ve sosyal tarafların üyelik işlemleriyle ilgili gelişmeleri anlık izleyebildiği şeffaf bir uygulamaya geçilmiştir.

Bu çalışma genel itibariyle iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde literatürde kabul görmüş haliyle e-Devlet sisteminin kamu yönetimine ve bürokrasiye olan etkileri bağlamında genel bir çerçevesi çizilecektir. İkinci bölümde ise e-Devlet kapısı üzerinden sağlanan e-üyelik uygulaması ile yetki tespit otomasyon projesinin ayrıntılarına değinilecektir. Çalışmada teorik tartışmalardan ziyade literatürde yapılan tartışmalara ışık tutması amacıyla yeni sistemin uygulama süreçlerinden bahsedilecektir.

1. E-DEVLET SİSTEMİNİN ÇERÇEVESİ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler küreselleşme sürecini hızlandırmakta, hemen hemen her alanda toplumun tüm kesimini etkisi altına almakta ve dolayısıyla kamu yönetimi anlayışı değişerek bilgi toplumuna doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır. Özellikle son on beş yılda yaşanan hızlı gelişmeler ve bu gelişmelerin toplumsal yaşama yansımaları eğitim, sağlık, tarım ve sanayi başta olmak üzere bütün toplumsal alanları, işgücü piyasasını, örgütlenme ve yaşam tarzını önemli ölçüde değiştirmiştir (Çelen, 2011:2). Bilgiyi üreten, bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin olarak kullanan ülkeler sağladıkları verimlilik artışıyla uluslararası rekabette önemli avantaj sağlamışlardır. Hizmet alma işlemini zaman ve yer sınırlarına bağlı olmaksızın kolaylaştıran e-Devlet uygulamaları gelişmiş ülkelerden başlayarak tüm ülkelerde kabul görmektedir (Naralan, 2008:28).

Avrupa Birliği (AB) son yıllarda yaptığı çalışmalar neticesinde sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi bir amaç olarak belirlemiş ve bu amaç doğrultusunda bir eylem planı hazırlamıştır. AB’de yaşanan gelişmeler kamu yönetimi anlayışını değiştirmiş, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu olanaklar kamu kurumlarının hizmet sunumunda da kullanılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda Türkiye AB’nin bilgi toplumu olma yolundaki bu çalışmalarına paralel olarak 2003 yılında e-Dönüşüm Türkiye Projesini başlatmış ve birçok

kamu hizmeti elektronik ortamda verilmeye başlanmıştır (Çayhan, 2008:3). 2003/12 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde e-Dönüşüm Türkiye Projesi'nin başlıca hedefi; vatandaşlarımıza daha kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunabilmek amacıyla; katılımcı, şeffaf, etkin ve basit iş süreçlerine sahip olmayı ilke edinmiş bir devlet yapısı oluşturacak koşulların hazırlanması olarak ifade edilmiştir. e-Dönüşüm Türkiye Projesi; vatandaşlar, işletmeler ve kamu kesimi ile tüm toplumun bilgi toplumuna dönüşümünün uyum içinde ve bütünleşik bir yapıda yürütülmesini amaçlamaktadır (DPT, 2006:1).

En geniş tanımıyla kamusal politika geliştirme sürecini güçlendirmek, kamu hizmetlerinde etkinlik sağlamak ve demokratik süreçleri iyileştirmek için kamu idaresinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını ifade eden e-Devlet, (Bengshir, 2010: 21) kullanıcıların elektronik ortamda sunulacak kamu hizmetlerine farklı platformlardan güvenilir şekilde ve tek noktadan erişebilecekleri, vatandaş ve iş dünyasının ihtiyaçlarına odaklanmış, birlikte işler ve bütünleşik hizmetlerin sunulacağı katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir devlet yapısının oluşturulmasına imkân tanımaktadır. Bu yapısı ile e-Devlet, daha etkin ve etkili kamu yönetimine ulaşma noktasında en önemli araçlardan birisidir (DPT, 2011:73).

Bilindiği üzere geleneksel devlet kamu hayatında iş süreçleri, vatandaş veya kurumların ilgili birimleriyle yüz yüze görüşerek talepte bulunmalarına dayanmaktadır. Bu anlayış içerisinde devletin ihtiyaç sahibinden talep ettiği dilekçe yazma, form doldurma, belge/evrak hazırlama gibi faaliyetlerin önemli bir bölümü e-Devlet olgusu içerisinde şekil değiştirmekte ya da tamamen ortadan kalkmaktadır (Şener ve Paşayığıt, 2006:3). Geleneksel kamu yönetimi uygulamalarında vatandaşların ihtiyaç duyduğu hizmetin gerçekleşmesinin uzun zaman alması, gereksiz yere işlerin yargıya taşınması ve yargı sürecinin beklenmesi, bir takım işlemler için noter onayına başvurulması ve dolayısıyla fazladan maliyet oluşması, evrakların nüshalarca çoğaltılıp farklı kurumlara postalanması ve bu evraklara cevap beklenmesi gibi hizmet alma süresini uzatan çok sayıda uygulama artık e-Devlet sayesinde geride kalmaktadır.

Geleneksel kamu hizmet sunumunun değişerek e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesi ve istenilen verimin elde edilebilmesi için özellikle son on yılda kuşkusuz hukuki ve teknik altyapıda köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda internet ortamında verilen kamu hizmetlerine hukuki bir nitelik kazandıran en önemli uygulama e-İmzadır. e-İmza kamu hizmetlerinin e-Devlet üzerinden yürütülmesini sağlayan, bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla yasal, yapısal ve yönetsel dönüşümün özelliklerini e-Devlete aktaran önemli bir unsurdur. Elektronik ortamlarda gerçekleştirilen iş ve işlemlerin geçerliliğini

bütünlüğünü, erişilebilirliğini ve inkâr edilemezliğini sağlayan elektronik imza uygulaması 2004 yılında başlamıştır (DPT, 2011:88).

Kamu hizmetlerinin tek noktadan ve farklı kanallarla bütünleşmiş sunumunu hedefleyen e-Devlet kapısı (EDK) 18 Aralık 2008 tarihinde faaliyete geçmiştir. Ocak 2017 dönemi itibariyle 296 Kamu Kurumu tarafından 1768 kamu hizmeti yaklaşık 32 milyon kayıtlı kullanıcıya e-Devlet kapısı üzerinden tek noktadan verilmektedir (<https://www.turkiye.gov.tr>). Yetki tespit otomasyon projesi kapsamında 07.11.2013 tarihinden itibaren uygulamaya konulan e-üyelik hizmeti EDK üzerinden yürütülen yeni hizmetler arasına girmiştir.

e-Devlet uygulamaları kamu yönetimi hizmet sunumu çerçevesinde değerlendirildiğinde devletin şeffaflaşması, hizmetlerin etkin ve hızlı bir şekilde işlemesi, vatandaşın yönetime katılımının ve güveninin artırılması, kurumlar arası bilgi alışverişinin hızlanması, bilginin güvenliğinin sağlanması, zamanın ekonomik kullanımı gibi faydalar sağladığı görülmektedir (Najada, 2009:197).

e-Devlet kullanımının her geçen gün yaygınlaşması ve bu kapsamda verilen kamu hizmetinin giderek çeşitlenmesi internet üzerinden bilgiye ulaşımı kolaylaştırmış ve hizmetlerin yürütülmesinde alışkın olunan zaman ve mekân kavramı bağımsız hale gelmiştir. e-Devlet üzerinden verilen kamu hizmetlerine internet bağlantısının olduğu bir bilgisayarın bulunduğu her yerden ulaşmak mümkün kılınmış ve hizmet saatleri boyut değiştirmiştir.

2. E-ÜYELİK

Günümüzde teknolojik gelişmelerin sunmuş olduğu imkânlar sayesinde geliştirilen yazılımlar ve bilgisayar programları aracılığı kamu yönetiminin işleyişinde görülen bürokratik süreçler en aza indirilmekte, e-devlet uygulamaları sayesinde vatandaşa karşı kamu hizmet sunumu son derece basit, ucuz ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1984 yılından beri kendisine yapılan bildirimler doğrultusunda işkolu ve sendika üyeliğine ilişkin istatistikler yayımlamakta ve istatistiklere göre toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecine ilişkin işlemleri gerçekleştirmektedir. Zaman içerisinde Bakanlığın farklı birimlerine aynı mahiyette yapılan bildirimler, üyeliğe giriş-çıkış, işkolu değişiklikleri, emeklilik, ölüm, uzun süre işsizlik ve askerlik durumlarına ilişkin güncel verilerin oluşturulmasında yaşanan zorluklar nedeniyle, çalışan sayısı ve sendikalaşma oranları gerçek durumu yansıtmaktan uzaklaşmıştır.

Buradan hareketle, 2010 yılı Temmuz ayı itibariyle yetkili sendikanın belirlenerek toplu iş sözleşmesinin imzalanması için izlenecek süreci en aza indirecek doğru ve güvenilir veriler üzerinden hizmet sunumunu sağlayacak yetki tespit otomasyon projesi çalışmaları başlatılmıştır. Bu bağlamda yetki tespit otomasyon projesi verilerin kaynağının tekleştirilmesi, sendika üyelik işlemlerinin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesi ve yetki tespit işlemlerinin otomasyon sistemi ile sonuçlandırılması olmak üzere üç aşamada planlanmıştır.

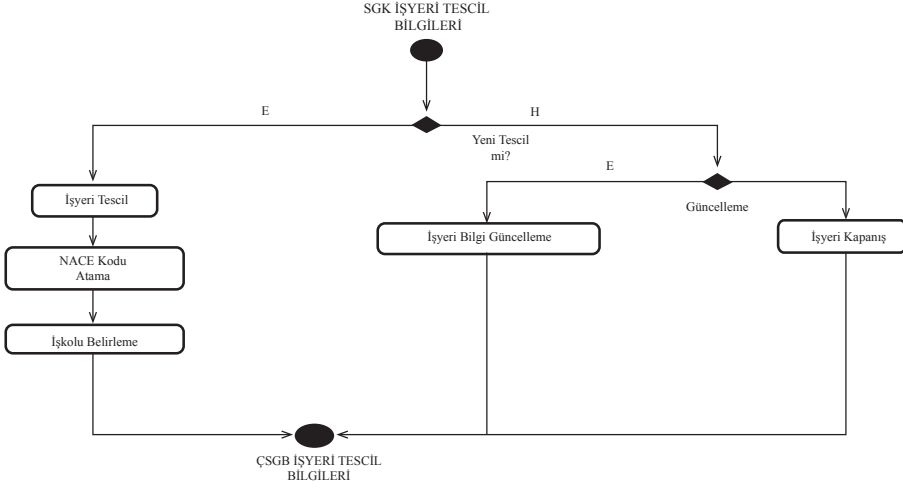
2.1. Veri Kaynağının Tekleştirilmesi

Sosyal taraflarca Bakanlığa, bölge müdürlüklerine¹, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ve Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) yapılan aynı mahiyetteki bildirimler arasında çapraz sorgu yapılamaması, bildirimlerin zamanında ya da hiç yapılmaması gibi durumlar, yayımlanan istatistiklere ve yetki tespit işlemlerine itirazların yaşanmasına neden olmuş ve sonuç olarak yetki tespit süreci uzamış, toplu iş sözleşmesiyle elde edilecek ekonomik hak ve çıkarlarda kayıplar yaşanmıştır.

Bu sorunun ortadan kaldırılması amacıyla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa 5838 sayılı Kanun (RG. T: 28.2.2009,S: 27155) ile gerekli yasal değişiklikler yapılarak SGK'ya yapılan bildirimlerin esas alınacağı düzenlenmiş, tek bildirim tek tescil uygulamasına geçilerek Bakanlığın diğer birimlerine yapılan bildirimler kaldırılmıştır. Bu çerçevede 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (SETİSK) 41/7 maddesi yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde Bakanlığın SGK'ya yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacağını hüküm altına almıştır. Bu uygulama ile aynı zamanda kamu yönetiminin önemli sorunlarından birisi olan bürokrasi ve kırtasiyecilik azaltılmış, iş ve yatırım ortamının iyileştirilmesine katkı sağlanarak emek ve zaman israfı önlenmiştir.

Söz konusu yasa değişikliğinden önce Bakanlık, Bölge Müdürlükleri ve İŞKUR'da tutulan dosyalar SGK'da tutulan dosyalar ile birleştirilmiş aynı işyeri ve işçiler için tek bir sicil numarası ve tek bir dosya tutulması sağlanarak mükerrer nitelikteki kayıtlar silinmiş eksik kayıtlar güncellenmiş ve verilerin sağlıklı tutulması sağlanmıştır. Sonuç itibariyle aynı içeriğe sahip farklı dosya numaraları ile arşivlenen işyeri ve işçi bilgilerinin istatistiki verilerin oluşturulmasında yaratmış olduğu karışıklık giderilmiştir.

1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılmış, yerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri kurulmuştur.

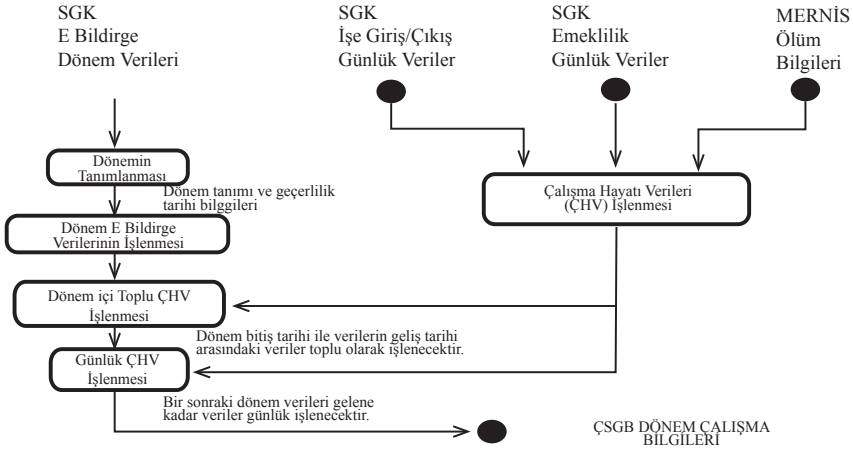


Şekil 1: İşyeri Tescil Bilgileri

Kaynak: Yetki Tespit Otomasyon Projesi (iş akış şeması)

Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere işyeri tescil bilgileri SGK veri tabanından e-Devlet sistemiyle günlük olarak yetki tespit otomasyon sistemi ile alınmakta ve toplu iş sözleşmesi yetki tespiti işlemleri bu veriler üzerinden yapılmaktadır.

İşyeri tescil işlemiyle birlikte kaydı yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin kişisel çalışma durumlarını gösterir bilgiler de SGK veri tabanından anlık çekilerek sisteme aktarılmakta ve yetki işlemlerinde kullanılmak üzere işçi ve çalışma bilgileri oluşturulmaktadır. Bu kapsamda işe giriş-çıkış, uzun süreli işsizlik, askerlik, işkolu değişikliği, emeklilik bilgileri SGK veri tabanından, ölüm bilgisi ise Merkezi Nüfus İdare Sisteminden (MERNİS) yine günlük alınmakta ve böylelikle sistem yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla güncel, doğru ve güvenilir verilerle işlem yapılabilmesini sağlamaktadır. Bildirimlerin tekleştirilmesinden önceki dönemde işyeri ve işçi bilgileri Bakanlık kayıtlarında farklı bir sicil numarası, SGK’da ise TC kimlik numarası ile takip edilmesi verilerin eşleşmesi sürecinde işçi bilgilerinin güncel durumunun tespiti, işyeri ve işletme ayrımının yapılması, işkolu değişiklikleri, emeklilik, işsizlik, ölüm gibi konuların tespitinde ciddi sorunlar yaratmıştır.



Şekil 2: İşçi- Çalışan Bilgileri

Kaynak: Yetki Tespit Otomasyon Projesi (iş akış şeması)

Yukarıdaki tabloda yetki tespit otomasyon sistemi üzerinden basit, kolay, hızlı ve masrafsız bir şekilde gerçekleştirilen her bir işlem, önceki dönem uygulamalarında noter aracılığı ve resmi bildirim şeklinde yapılmaktaydı. Bu şekilde yapılan bildirimler Bakanlık kayıtlarına alınmakta ve toplu iş sözleşmesi sürecinin tamamlanarak yetkili sendikanın belirlenmesine kaynak teşkil etmekteydi. Bakanlığa yapılan bu bildirimler arasındaki çapraz kontrollerin yapılmasında farklı birimlerde farklı tescil numaraları ile dosya tutulması ve bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığının denetlenememesi nedeniyle yaşanan sorunlar yetki tespit otomasyon sistemi ile ortadan kaldırılmıştır. Aşağıdaki tabloda e-üyelik sisteminin kullanılmaya başlamasıyla birlikte elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı verilmektedir. Yeni sistem sayesinde vatandaşlar noter masrafından kurtulmuş, zamanı ve mekânı en ekonomik şekilde kullanma imkânını elde etmiş ve kamu yönetiminin ciddi bir sorunu olan bürokrasi ve kırtasiyecilik bu işlemler açısından en aza indirilmiştir.

Tablo 1: Yetki Tespit Otomasyon Sistemi İşlem Dökümü*

	Sayı
İstifa	344.974
Ölüm	3.690
İşsizlik	92.167
Emeklilik	94.122
İşkolu Değişikliği	292.944
Yeni Üyelik	1.306.164
TOPLAM	2.134.061

*Kaynak: Yetki Tespit Otomasyon Sistemi Veri Analizi (7.10.2013-10.01.2017 tarih aralığında veri çekilmiştir.)

2.2. İşkolunun Belirlenmesi

6356 sayılı SETİSK sendikal örgütlenmede önceki dönemde de uygulanan işkolu sendikacılığı esasını benimsemiştir. İşkolu esası sendikanın kuruluş ve örgütlenmesiyle ilgili olup bir işçinin hangi sendikaya üye olabileceğini önceden belirlemektedir. Buna göre öncelikle bir işyerinin hangi işkolunda faaliyet yaptığı daha sonra bu işyerlerinde çalışan işçilerin hangi işkolunda sayılacağı belirlenmekte dolayısıyla bir işçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunun tespiti sistem açısından temel bir önem taşımaktadır (Yenisey, 2013:44). İşkolu sendikacılığı, işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olmakla birlikte sendikanın işkolu esasına göre kurulmasını, mesleklerin dikkate alınmaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini ifade etmektedir (Eyrenci, 1984:56-57; Sur, 2011:75; Şahlanan,1995:47; Duman, 2005:66; Kutal (a), 2006:118). Sendikal örgütlenmede işkolu esasının tercih edilmesinin temel nedeni 274 sayılı Kanun dönemindeki ülke tecrübesi ve işverenler karşısında işçilerin daha güçlü bir örgütlenme gerçekleştirmelerinin sağlanmasıdır (Şahlanan, 1995:24-25; Aktay, 1993:100-101; Yenisey, 2013:45; Günay, 2008:89).

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği öncelikle o işyerinde faaliyete başlanmadan evvel Maliye Bakanlığı tarafından yapılan inceleme esnasında belirlenmekte ve daha sonra SGK'da işyeri tescil işlemleri yapılırken işkolu kodu ataması yapılmakta ve sisteme aktarılmaktadır. SGK tarafından işkolu kodu belirlenirken işverenin bildirmiş olduğu faaliyet alanıyla birlikte işyerine ilişkin vergi levhası, resmi yazı, işyeri açma ve çalışma ruhsatı gibi belgeler göz önünde bulundurulmaktadır. Tescil işlemlerinin ardından işyeri faaliyetinin konusuna göre NACE² kodu sisteme girilmekte, NACE koduna göre 6356 sayılı Kanun kapsamında çıkarılan İşkolları Yönetmeliği³ ekinde yer alan eşleştirme tablosu aracılığıyla ilgili işyerinin işkolu belirlenmektedir. Yeni yönetmelikte hangi işlerin hangi işkolunda sayılacağı ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Sendikaların doğrudan örgütlenme alanıyla ilgili olan bu uygulama ile bir işyerinin hangi işkolunda yer alacağı konusunda idarenin ve yargının takdir yetkisi azaltılmış ve objektif esaslara göre önceden belirlenmiştir (Yenisey, 2013:51). NACE sistemi doğrudan işkolları ile ilgili bir uygulama olmayıp yalnızca mesleklerin açıklandığı uluslararası bir sistemdir (Başbuğ, 2016:67). Bu bağlamda hangi mesleğin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesinde NACE sistemi daha önce ülkemizde uygulanmakta olan meslek kodlarının yerini almış ve sadece mesleklere verilen kodlar değişmiştir.

SGK'ya yapılan işyeri faaliyet alanına ilişkin daha önce yapılan bildirim işin mahiyetinin değişmesi veya başkaca geçerli nedenle işveren tarafından değiştirilmesi halinde SGK ilgili işyerinin NACE kodunu yeni bildirim kapsamında değiştirmektedir ancak sonradan yapılan bu değişiklik Bakanlık kayıtlarına işkolu değişikliği olarak yansımamaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse bir işverenin işyeri faaliyetine ilişkin yapmış olduğu bildirim bir kez NACE kodu ve İşkolları Yönetmeliği eşleştirmesiyle yetki tespit otomasyon sistemine işkolu olarak aktarıldıktan sonra söz konusu işyerinin faaliyet alanına ilişkin bildirim değiştirildiğinde sistem eşleştirme işlemini yapmayacaktır. Bu durumda Bakanlık işkolu tespitini 6356 sayılı Kanununun 5. maddesi hükmü gereğince yerinde incelemek suretiyle veya geçerli belgelerin incelenmesi kaydıyla yapacaktır. Kuşkusuz günümüz üretim yapısı ve ekonomik ilişkilerin mahiyeti bir işyerinin üretim yaptığı alanı zamanla değiştirebilmekte, bu durum işyerinin faaliyet alanını ve dolayısıyla da işkolunun değişmesine neden olabilmektedir ancak işyerinde bu yönde yaşanan değişiklik sadece işverenin bildirimine göre değerlendirilmeyip yerinde yapılan denetimler sonucunda tespit edilmekte ve bu değişiklikler Resmî Gazete'de yayımlanmak suretiyle ilan edilmektedir. Uygulamanın bu şekilde yerleşmesindeki amaç işveren tarafın-

2 Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması

3 RG. T: 19.12.2012, S: 28502

dan işyeri mahiyetine ilişkin bildirimlerin değiştirilmesi nedeniyle yaşanacak işkolu değişikliğinin sendikal örgütlenmeye olumsuz etkisinin önüne geçmektir. 5510 sayılı Kanun çalışanların sigortalılık ve emeklilik haklarının genel çerçevesini belirleyen bir kanun olması nedeniyle bir işyerinin hangi faaliyeti yürüttüğü veya hangi işkoluna girdiği bu kanundan ziyade 6356 sayılı Kanun açısından oldukça önemlidir. İşyerinin girmiş olduğu tehlike sınıfına göre işçilerin sigorta primlerinin farklı oranlarda ödendiği dönemde bir işyerinin girdiği işkolu önemliyken, sigorta prim oranlarının tekleştirilmesiyle birlikte bu önemin azaldığını belirtmek gerekmektedir.

Yukarıda bahsedildiği üzere Türkiye’de temel örgütlenme şekli olarak kabul edilen işkolu sendikacılığı bir sendikanın hangi işyerinde örgütlenebileceğini, bir işçinin hangi sendikalara üye olabileceğini önceden belirlemektedir. Bu bağlamda işyerinin faaliyet alanının işverenin bildirişiyle değiştirilmesi, eğer varsa örgütlenmenin de değişmesi anlamına gelmektedir. Önceki dönem uygulamasında işkolu değişikliği nedeniyle düşen sendika üyeliklerinin tespitinde yaşanan zorluklar örgütlenme konusunda sosyal taraflar arasında ciddi bir sorun olagelmıştır. 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulanmaya başlayan yetki tespit otomasyon sistemi işkolu değişikliği ve işyeri bildirişine ilişkin iş ve işlemler eşzamanlı olarak sisteme aktarılmakta ve olası sorunları önlemektedir.

Bir işyerinin, işveren tarafından yapılan bildirim çerçevesinde belirlenen işkolunun o işyerinde yapılan faaliyet alanına uygun olmadığı iddiası ile bir sendika Bakanlığa yazılı başvuruda bulunarak işkolu tespiti talebinde bulunabilmekte veya Bakanlıkça yapılan işkolu tespitine itiraz etmek suretiyle mahkeme yoluyla işkolunun yeniden tespit edilmesini sağlayabilmektedir (Akin, 2013:43). e-Üyelik sisteminde bir işçinin çalıştığı işkolu ve o işkolunda üye olabileceği sendikaların listesi sistemde önceden belirlenmiştir ancak bir işçi işyerinde yürütülen faaliyet alanı ile işkolunun uyuşmadığı düşüncesiyle hareket ederek işkolları kısmında yer alan “diğer” sekmesi ile üye olmak istediği sendikayı seçme hakkına sahiptir. Bu durumda üyeliğin başvuru tarihinden itibaren geçerli olabilmesi için sendikanın ilgili işyerinin girmiş olduğu işkolunun tespit edilmesi için Bakanlığa başvurusu gerekmektedir. Bakanlıkça yapılan inceleme sonuçlanıncaya kadar sistem bu şekilde yapılan üyelikleri askıda bekletmekte, yapılan tespitten ardından işkolu ve üyelik başvurusunun eşleşmesi halinde üyelik sistem tarafından ilk andan itibaren aktif hale getirilmektedir. Bu uygulama ile sendikal örgütlenmenin işkolunun belirlenmesi sürecindeki hatalı veya eksik iş ve işlemlerden etkilenmesinin önüne geçilmektedir.

İşkolu tespitine ilişkin yapılacak itirazların toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecini aksatmasını engellemek amacıyla 6356 sayılı Kanununun 5. maddesiyle işkolu tespitinin bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerli olacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile bir işyerinin girdiği işkolunda hâlihazırda işleyen bir toplu iş sözleşmesi süreci veya yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, itiraz sonucu yapılan incelemede de asıl faaliyette değişiklik nedeniyle işyerinin işkolu değişiyorsa yeni durum bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde geçerli olacağını ifade etmektedir. Bu uygulama işkolu değişikliği nedeniyle sendika üyeliğinin değişmesi ve yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinden ne şekilde yararlanılacağı sorununu gündeme getirmiştir (Alpagut, 2012:31; Şahlanan, 2013:16). Bu durumda otomasyon sistemi işkolu değişikliği nedeniyle kişinin sendika üyeliğini düşürmekte, örgütlenmenin zarar görmemesi için yeni işkolu ve o işkolunda kurulu sendikalara örgütlenme imkânı tanımaktadır. Sendika üyeliği düşen işçi ise toplu iş sözleşmesi şartlarından geçerlilik süresi boyunca yararlanmaya devam etmekte ve bir yandan yeni işkolunda kurulu bulunan sendikalara üyelik başvurusunda bulunabilmektedir. Sistem bu şartlar altında gerçekleşen yeni üyelikleri ve üyelik düşüşlerini izleyerek eşleştirmekte, toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi bitinceye kadar takip etmektedir. Zaten aynı işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi sürecinin başlaması için mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi günden daha az bir süre kalmış olması gerekmektedir. Bu dönemde işçi, sendika üyesi olmaksızın yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden iş sözleşmesi gibi yararlanmaya devam edecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus sendika üyeliğini düşüren nedenin işçinin işkolu değişikliğinden ziyade işyeri işkolunun değişmesidir. Bu çerçevede 6356 sayılı Kanun 5/2-3, 19/7 ve 37 inci maddeleri işkolu değişikliğini işçinin farklı bir işkolunda çalışmaya başlamasını düzenleyerek hem örgütlenme konusunda yaşanacak muhtemel sorunların hem de günümüz sosyo-ekonomik şartları altında üretimde ve piyasada yaşanan gelişmeler doğrultusunda işyeri faaliyet alanının değişmesinin süreci olumsuz etkilemesini önlemeyi hedeflemiştir. Kuşkusuz düzenlemenin bu şekilde yorumlanması işçi lehine yorum ilkesi gereğince toplu iş sözleşmesi hükümlerinden mümkün olan en geniş düzeyde yararlanılmasını amaçlamaktadır. Ancak örgütlenmenin olmadığı veya toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılmadığı bir işyerinin işkolu değişirse, o işyerinde çalışan işçilerin önceki işkolundaki sendika üyelikleri düşecektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu md. 60/II'de yer alan "bir faaliyetin hangi işkoluna girdiği tespit edilirken o işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alınır ve asıl işe bağlı işler (yardımcı işler) de asıl işin girdiği işkolundan sayılır" hükmü 6356 sayılı yeni Kanunda da aynen yer almıştır. Dolayısıyla bir işyerinin hangi işkoluna girdiği asıl işin niteliğine göre belirlenecektir (Şahlanan, 1995:27; Narmanlıoğlu, 2011:80). Yardımcı iş kavramı bağımsız bir işyeri ve yalnız iş-

yerinin kapsamı ile organizasyonu içinde kalan işler için söz konusu olabilir. Bir işletmenin bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları ve bundan dolayı aynı işkolundan sayılmaları mümkün değildir (Taşkent, 2006:608).

2.3. e-Üyelik Sistemi

İnternetin sosyal hayatımız üzerindeki büyüyen etkisi bugün inkâr edilmez boyutlara ulaşmıştır. Sadece kamu hizmetinin sunumunda değil, sivil toplum örgütlerinin büyümesi ve gelişmesi bakımından da internet üzerinden sunulan hizmetlerin önemi büyüktür. Günümüz sosyo-ekonomik yapısında son derece önemli bir konumda olan sendikalar için internet ve internet üzerinden sunulan hizmetler yepyeni fırsatlar yaratmaktadır. Bu hizmetler sayesinde sendikaların üyelerini organize etmeleri kolaylaşmakta, eğitim ve öğrenme süreçleri takip edilebilmekte, üyeler toplu iş sözleşmesi sürecinin bizatihi içinde yer alabilmekte, uluslararası dayanışma artmakta ve dünya çapında örgütlenmeler oluşturulabilmektedir. Sonuç olarak sendika ve üyeleri ile sıkı bir iletişim kurulması sağlanmaktadır (Gündoğan, 2008:7-11).

Sendikaların gittikçe karmaşıklaşan küreselleşme ve sanayileşme süreciyle birlikte değişen çalışma ilişkilerine paralel olarak üye sayısının ve profilinin durumunu muhafaza etmek için elektronik alt yapı ile güçlendirilmiş veri tabanına sahip olmaları kaçınılmazdır. Ayrıca işçilerin ücret ve sözleşmelerle ilgili verilerinin saklandığı veri tabanları sendikalara büyük kolaylıklar sağlamaktadır (Şenkal, 2003:37). Bu bağlamda sendika üyeliğinin internet üzerinden e-Devlet kapısı aracılığı ile gerçekleştirilecek olması sendikaların sahip oldukları üyeleri ile daha yakın iletişim kurmasına yol açacak, yeni üye kazanmayı kolaylaştıracak bir ortam yaratmaktadır.

Üyelik işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi, yetki tespit sürecinde yaşanan aksamalar ve gecikmelerin ortadan kaldırılabilmesi, güvenilir istatistikler elde edebilmek için oluşturulan yetki tespit otomasyon sisteminin önemli bir sac ayağıdır. Sistemin çevrim içi olarak işçinin kişisel ve çalışma durumuna ilişkin bilgileri günlük olarak temin etmesi sonucu verilerin güncellenmesinin yanı sıra kişinin sendikaya üyelik durumunun da aynı şekilde çevrimiçi olarak e-Devlet kapsı üzerinden günlük olarak takip edilmesi sistemin bir bütün içerisinde sorunsuz çalışmasını ve sosyal taraflar için güvenilir veriler oluşturulmasını sağlamaktadır.

e-Üyelik işlemlerinin kişisel olarak temin edilecek e-Devlet şifreleri üzerinden yürütülecek olması sisteme dışarıdan müdahale edilme imkânını artıracığı ve siyasi yönlendirmeye zemin oluşturacağı gerekçesiyle işçi sendikaları

tarafından eleştirilmiştir. Bu durum işçi sendikalarının değişikliğe temkinli yaklaşmasına neden olmuş işverenlerin işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlamaları ihtimaline karşı taslağa yaptırımlar konulması istenmiş ve bu doğrultuda 6356 sayılı Kanunda sendikal güvencelere ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Sistemin tek başına uygulanması için öngörülen bir yıllık geçiş sürecinde karşılaşılan sorunlara ilişkin sosyal taraflarla yapılan görüşmeler çerçevesinde sorunların en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda sosyal tarafların e-üyelik sistemine olan çekincelerini ortadan kaldırmak ve güvencelerini artırmak amacıyla mobil şifre uygulamasına geçilmiştir. Mobil şifre uygulaması sendikaya üye olmak isteyen kişinin cep telefonuna gönderilecek tamamlama şifresiyle üyelik işlemlerinde güvenceyi artırmıştır. Bu uygulamaya rağmen işverenin işçi adına herhangi bir yasal vekâleti olmadan veya sahte bir belge ile PTT'den şifre temin etmesi yahut işçinin şifresini zorla ele geçirip işçi adına işlem yapması kanunen suç teşkil etmektedir. Bu şekilde yapılan suiistimaller yetki tespit otomasyon sistemine özgü olmayıp noter şartının uygulandığı dönemde de karşılaşılan ve hukuki olmayan bir durumdur.

E-devlet uygulamalarının önemli bir avantajı uygulama süreçlerinde yaşanan sorunların tespit edildikten sonra kısa zamanda önlem alınabilmesine imkân tanınmasıdır.

2.3.1. Sendika Özgürlüğü ve Üyelik

Sendika üyeliği, Anayasanın⁴ 51 inci maddesinin ilk fıkrasında yer alan “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” ifadesiyle temel haklar güvencesi kapsamına alınmıştır.

Sendika özgürlüğü ve üyeliği hakkı kullanım şekli bakımından hak sahipleri için bireysel nitelik taşımakta, ancak sendikal eylem birden çok kişinin birleşmesiyle söz konusu olabileceği için aynı zamanda kolektif bir nitelik taşımaktadır. Bu çerçevede sendika özgürlüğü ve üyeliği bir yandan örgüt özgürlüğü, diğer yandan bireye sendikalaşma hakkını veren bir bireysel özgürlük olarak incelenmektedir (Okur, 2013: 70).

Bireysel sendika özgürlüğü, öğretilerde pozitif ve negatif sendika özgürlüğü olmak üzere ikiye ayrılmakta, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakla-

4 RG. T. 09.11.1982, S. 17863

rına pozitif sendika özgürlüğü, sendikadan çıkma ve sendikadan uzak kalma haklarına da negatif sendika özgürlüğü denilmektedir (Çelik, 1979:82; Demir, 2013:438; Şahlanan, 1995:13-14). Bireysel sendika özgürlüğü en basit anlamıyla bir sendikaya özgürce üye olabilmeyi ifade eder. Sendika üyeliği sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve borçlar meydana getiren, yükümlülükler doğuran hukuksal ve kişisel bir ilişkidir. Bu nedenle kişiliğe sıkı sıkıya bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez bir haktır. Bu hak sendikaya üye olmakla kazanılır üye kalındığı sürece devam eder ve üyelik niteliğinden doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve kişiyi üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu tutar (Demir, 2013:438).

Kolektif sendika özgürlüğü ise öncelikle işçi ve işveren sendikalarının konfederasyon üyeliğini ve konfederasyon kurmayı ifade eder. Bu hak üyelik niteliğinden doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve tüzel kişiyi üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu tutar. Sendikalar istedikleri bir konfederasyona üye olabilecekleri gibi, üye oldukları bir konfederasyondan da istedikleri zaman ayrılabilirler. Sendikalar, sendika çokluğu ilkesinin bir gereği olarak yeni bir konfederasyon veya uluslararası kuruluş kurabilir. e-Üyelik sistemi işçiler ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalar üzerine kurulmuş bir sistem olmakla birlikte nihai amaç toplu iş sözleşmesi sürecinin sağlıklı bir şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır. Bu manada sendikaların yeni bir konfederasyon kurmaları, kurulu bir konfederasyona üye olmaları veya üyelikten ayrıldıklarını belirten resmi bildirimlerin Bakanlığa ulaşmasıyla birlikte yeni hukuki durum sisteme tanımlanmaktadır. Nihai olarak e-üyelik sistemi sendikaların üst kuruluşlara olan üyeliklerine ilişkin işlemleri içermemektedir.

Kolektif sendika özgürlüğü kavramı ayrıca sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri, grev ve lokavta başvurabilmelerini ve bu anlamda üyelerin çalışma ilişkilerinde faaliyet özgürlüklerini de ifade eder (Demir, 2013:440). Bununla birlikte bu kavram işçilerin mevzuattan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan hakları konusunda işyerinde çıkan uyuşmazlıkların çözümüne katkıda bulunan işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerini de ifade etmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 17'ye göre on beş yaşını dolduran ve bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. Bu kanun anlamında işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üye olabilirler. Bu bağlamda on beş yaşından küçük işçiler ile on sekiz yaşından küçük işverenlerin sendikaya üye yapılması, işçi sayılanların işveren sendikasına, işveren sayılanların da işçi sendikalarına üye yapılmaları üyeliğin geçersizliği sonucunu doğuracaktır.

Sendikaların işkolu esasına göre kurulmasından hareketle sendikaya üye olma hakkına sahip işçi veya işverende aranacak ilk koşul çalıştığı veya faaliyette bulunduğu işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olmasıdır. SETİSK md. 4'e göre yardımcı işlerde çalışanlar da asıl işin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler. İkinci olarak SETİSK md. 17/3'e göre işçi ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya olamaz ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi veya işverenlerin bu hükme aykırı bir şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır. Bu düzenleme ile günümüz çalışma şartlarında giderek yaygınlaşan kısmi süreli çalışanların sendika üyesi olmalarının önü açılmış ve çalıştıkları ek işlerdeki haklarını arayabilmelerine imkân tanınmıştır.

6356 sayılı Kanun ile sendikaya üyelik işlemlerinde noter şartı kaldırılmış, üyelik işlemlerinin basit, kolay ve ekonomik bir yöntemle e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi düzenlenmiştir. Sistemin sosyal taraflarca anlaşılması ve olası aksaklıkların tespit edilerek giderilmesi için öngörülen bir yıllık geçiş döneminde 2821 sayılı Kanunun ilgili hükümleri gözetilerek üyelik işlemleri gerçekleştirilmiştir.

2.3.1.1. Yaş Koşulunu Sağlamış Olmak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 17'ye göre on beş yaşını dolduran ve bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. Bu kanun anlamında işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üye olabilirler.

SETİSK md. 17 gereğince sendika üyeliği PTT'den alınacak e-Devlet şifresi ve TC kimlik numarası ile e-devlet kapısı üzerinden bireysel olarak gerçekleştirilecektir. On sekiz yaşından küçüklerin üyelik işlemlerini yapılabilmeleri için gerekli e-Devlet şifresi temin edebilmeleri yasal temsilcisinin rızasını gerektirmektedir. 6356 sayılı Kanun on beş yaşını dolduran bir işçinin işçi sendikasına üyeliğini yasal temsilcisinin rızasına bağlamamıştır. Ancak sendika üyeliğinin bir hukuki işlem olması, üyeye hak ve borçlar doğurması dikkate alınacak olursa konunun Medeni Kanun'daki genel ehliyet kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Akyiğit, 2013: 46). Bu bağlamda on sekiz yaşından küçük ve on beş yaşını doldurmuş işçiler anne ve babasının onayına bağlı olarak PTT'den e-Devlet şifresi almak suretiyle sendika üyelik işlemlerini gerçekleştirebilecektir. Sonuç itibariyle tam fiil ehliyetine sahip olmayan sınırlı ehliyetsiz olan çocuğun sendika üyeliği anne ve babasının onay vermesine bağlı olup, anne ve babanın onay vermesine kadar üyelik askıda ge-

çersizdir (Başbuğ, 2012:174). Bu düzenlemeyle işçi sendikasına üyelik on beş yaşın tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır (Yiğit, 2013:45).

2.3.1.2. Sendikanın Kurulu Bulunduğu İş Kolunda Çalışmak

Daha önce de ifade edildiği üzere 6356 sayılı Kanunda sendikaların işkolu esasına göre faaliyette bulunacaklarını düzenlemiştir. Sendikaların işkolu esasına göre kurulmasından hareketle sendikaya üye olma hakkına sahip işçi veya işverende aranacak ilk koşul çalıştığı veya faaliyette bulunduğu işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olmasıdır. SETİSK md. 4'e göre yardımcı işlerde çalışanlar da asıl işin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler. İkinci olarak SETİSK md. 17/3'e göre işçi ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamaz ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi veya işverenlerin bu hükme aykırı bir şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır.

2.3.1.3. İşçi Sıfatına Sahip Olmak

6356 sayılı Kanun, önceki dönem uygulamasından farklı olarak işçi tanımı için 4857 sayılı İş Kanununu esas almıştır. Buna göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilir. Gerçek işçi tanımının yanı sıra iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet biçiminde yürüten gerçek kişiler de 6356 sayılı Kanunun ikinci ila altıncı bölümü bakımından işçi sayılmaktadır.

Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun önceki dönem uygulamalarına karşın sendikaya üye olabileceklerin kapsamını genişleterek özel hukuka ait bir iş görme sözleşmesi çerçevesinde bağımsız bir mesleki faaliyet gösterenlerin de örgütlenebilmelerinin önünü açmıştır. Sendikal örgütlenme hakkının genişletilmesi amacıyla yapılan bu düzenleme, gerçekte işçi niteliğinden yoksun kişilerin işçi sayılarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına kavuşmuş olmalarının toplu iş sözleşmesi ve grev gibi hakları kullanabilmelerinin uygulamada mümkün olmaması nedeniyle sadece iş sözleşmesinin ölçüt alınacağı, sendika özgürlüğünün sadece işçilere tanınması yoluna gidilmesinin daha yerinde bir hukuki düzenleme olacağı değerlendirilmektedir (Akyiğit, 2013:43; Okur, 2013:79). Bu bağlamda 6356 sayılı Kanun sendika üyeliğini bir hak olarak tüm çalışanlar için genişletmiş ancak yetki tespit sürecinde toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek nitelikteki işçileri hesaba katarak çoğunluk hesabında hak kayıplarını önleme yolunu tercih etmiştir.

E-Üyelik sistemi iş sözleşmesi dışında nakliye, vekâlet, eser, komisyon, yayın ve adi ortaklık sözleşmeleri ile iş gören kişilerin üyelik başvurularına kapalı olduğu gerekçesi ile eleştirilmektedir (bkz. Başbuğ, 2012:175). Uygulamada iş sözleşmesi dışındaki sözleşmelerle çalışan kişilerin sendikaya üye olmak için e-üyelik sistemine girdiklerinde çalışma kaydı gözükmemekle birlikte sistem üzerinden sağlanan bir pencere aracılığı ile istedikleri üyelik işlemlerini gerçekleştirmelerine izin verilmektedir. Ancak bu şekilde yapılan üyelik başvurusunun geçerlilik kazanabilmesi için iş sözleşmesinin dışında geçerli bir sözleşmenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumda nakliye, vekâlet, eser, komisyon, yayın ve adi ortaklık sözleşmeleri gibi sözleşmenin geçerli bir sözleşme olup olmadığı, işyeri ve işveren bilgisinin doğruluğunun ayrıca tespit edilmesi gerekmektedir. Sözleşmenin geçerliliği tespit edilirse kişinin çalışma kaydı ve buna bağlı olarak işkolunun belirlenmesi işlemi Bakanlıkça yapılmakta ve kişinin sendika üyeliği aktif hale getirilmektedir.

Bilindiği üzere e-Üyelik sistemi toplu iş sözleşmesi yetki tespit işlemleri, grev ve lokavt süreçleri göz önünde bulundurularak sigortaya bildirilmiş kayıtlı olan kişilerin üyeliği üzerinden oluşturulmuştur. Ancak sistem kayıt dışı çalışanların da sendika üyelik başvurularını kabul edecek şekilde kurgulanmıştır. Bu durumda kayıt dışı çalışmakta olan işçi çalıştığı işyeri ve işkolu bilgilerini sisteme kendisi girerek üyelik başvurusunu yapabilmektedir. Ancak bu üyelik sistem tarafından geçerli bir üyelik olarak kabul edilmemekte, çoğunluk tespitinde dikkate alınmamaktadır. Bu uygulama kayıt dışı çalışan bir işçinin kayıt altına alındığı anda üyelik başvuru tarihi itibarıyla geriye dönük olarak sendika üyelik haklarının kazanılmasına imkân tanımaktadır. Uygulamanın bu şekilde gerçekleşmesi aslında kayıt dışı istihdam ile mücadelede sendikalara önemli bir sorumluluk yüklemektedir. Sendika bu şekilde kendisine üye olan ancak sistem tarafından çoğunluk tespitine dâhil edilmeyen üye bilgisini e-Üyelik sisteminde kendisine açılan pencerede farklı bir renk kodu ile takip edebilmekte, işçinin kayıt altına alınması için gerekli girişimleri yapabileme imkânını elde etmektedir.

2.3.1.4. Diğer Koşullar

Sendikalar, sendika özgürlüğü çerçevesinde tüzüklerini serbestçe düzenleyebilirler. İşçi sendikası üyelik hakkına ilişkin olarak sendika tüzüğünde üyelik için başka şartlar getirilebilir. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasını İlişkin ILO Sözleşmesine göre sendikalar tüzüklerinde üyeliğe kabul edecekleri kişilerde belli özellikler ve şartlar arayabileceklerdir ancak bu şartların tespitinde sınır demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi göz önünde bulundurularak belirlenmelidir (Yiğit, 2013:52).

2.3.2. Üyelik Kazanılması ve Kaybedilmesi

Sendika üyeliğinin kazanılması, sendikaların maddi ve manevi güçlerinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesi sahip olduğu üye sayısı ile doğru orantılıdır (Tunçomağ, 1989: 307). Ekonomik yönden güçlü işveren karşısında tüzel kişiliğe sahip sendikaların işçilerin haklarını korumak amacıyla toplu iş sözleşmesi imzalayabilecek düzeyde örgütlenmesi sendikaları çalışma hayatında denge unsuru haline getirmektedir.

2.3.2.1. Üyelik İşlemleri

Yukarıda bahsedildiği üzere 6356 sayılı SETİSK ile önceki dönemde uygulanan noter aracılığı ile üyelik sistemini kaldırmış, sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılacağını düzenlemiştir. Önceki dönem uygulamasında üyelik işlemlerinde noter şartının olması örgütlenmenin önündeki engellerden birisi olarak değerlendirilmekle birlikte sendikalara ve işçilere ekonomik yük getiren bir uygulama olarak görülmüştür (Dereli, 2013:45). Buna göre Sendika üyeliği, 6356 sayılı Kanunun md. 17/5'e göre Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Sendika yetkili organınca üyeliğin onaylanması ile üyelik kesinleşecek veya sendika tarafından otuz gün içerisinde onaylanmayan üyelik başvuruları otomatik onaylanarak üyelikler kesinleşecektir.

6356 sayılı SETİSK md.17/3'e göre işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. Bu düzenleme ile aynı işkolu, farklı işveren ve işyerleri bağlamında birden fazla sendikaya üyelik mümkün hale gelmiştir. Bu durumda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olan işçinin sistem tarafından işkolu barajının belirlenmesinde bir defa çoğunluk sayısına katılması gerekmektedir. e-Üyelik sistemi işkolu ve işyeri denetimini aynı anda yaptığı için bu şekilde gerçekleşecek üyelikleri tespit ederek ilgili işyerinde ilgili sendika üyeliğinin geçerli üyelik olarak sayılmasını sağlamakta, işkolu üye sayısında ise önceki tarihli üyeliği dikkate almaktadır. Benzer şekilde, aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışmakta olan bir işçinin farklı sendikalara üye olması ve bu sendikaların birbirleriyle yetki mücadelesine girmeleri durumunda yapılacak çoğunluk tespitinde önceki tarihli üyelik dikkate alınmaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere önceki dönemde kısmi süreli çalışanların farklı işkolunda aynı anda birden fazla sendikaya üye olmalarının önünde bir engel bulunmamaktaydı. Yeni dönemde aynı anda aynı işkolunda farklı işverene ait işyerlerinde çalışan işçilerin sendika üyeliği doğal olarak kısmi süreli çalışan işçiler bakımından söz konusu olacaktır. Bir işçi çalıştığı işkolunda kurulu sendikaya üye olabileceği için haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini tamamlayacak şekilde tam zamanlı çalışan işçi sadece bir sendikaya üye olabilecektir (Caniklioğlu ve Yamakoğlu, 2013: 15). Bir işçinin hangi işkolunda, hangi işyerinde, hangi süreyle çalıştığı sistem üzerinden denetlenmekte ve ikinci bir sendika üyeliği bu şartlar altında değerlendirilmektedir. Tam zamanlı çalışan sendika üyesi bir işçinin üyelikten çekilme başvurusu yapmadan aynı işkolunda başka bir sendikaya üyelik başvurusu yapması sistem tarafından engellenmektedir.

6356 sayılı SETİSK sendika üyeliğini düzenlerken işçi ve işveren sendikası şeklinde bir ayrıma gitmemiştir. Bu bağlamda işverenlerin sendika üyeliğinin de 6356 sayılı Kanunun md. 17'ye göre e-devlet kapısı üzerinden gerçekleşmesi gerektiği tartışma konusu olmuştur. 2821 ve 2822 sayılı kanunların uygulandığı dönemde düzensizliklerin ve çok sayıda üyeliğin işçi sendikalarına üyelik sürecinde görülmesi nedeniyle işveren sendikası üyeliği için kayıt fişleri yeterli görülmuş ayrıca noter tasdiki aranmamıştır (Sur, 2008:124). Bu durum göz önünde bulundurularak işveren sendikasına üyelik işleminin 6356 sayılı SETİSK md. 19 gereğince çıkarılan Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik (RG. T. 9 Temmuz 2013 S.28702) hükümlerine göre işverenin yazılı başvurusu ve işveren sendikasının vereceği karar ile kazanılması düzenlenmiştir. Bu şekilde kazanılacak işveren sendikası üyelikleri e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilmektedir.

6356 sayılı Kanuna eklenen geçici madde ile sendika üyeliğinin e-Devlet kapısı üzerinden kazanılması için bir yıllık bir geçiş dönemi öngörülmüştür. Gerek sosyal tarafların gerekse Bakanlığın altyapısını yeni sisteme göre kuvvetlendirmesi ve e-Üyelik konusunda farkındalığın artırılması için öngörülen geçiş sürecinin tamamlanmasıyla birlikte 07.11.2013 tarihi itibarıyla sistem üzerinden üyelikler gerçekleşmeye başlamış ve günümüze değin bir milyondan fazla işlem sistem üzerinden yapılmıştır (bkz. Tablo 1).

2.3.2.1.1. Üyeliğin Kazanılmasında İstisnai Durumlar

6356 sayılı Kanun incelendiğinde e-devlet üzerinden sendika üyeliğinin kazanılmasında olağan üyelik dışında istisna teşkil edecek yöntemlerin olduğu

görülmektedir (Akyiğit, 2013:47). Bunlar kurucu üyelik, yönetim kurulu üyeliği, yargı yoluyla üyelik ve birleşme/katılma yoluyla üyeliktir

-Sendika Kurucuları

6356 sayılı Kanununun 6. Maddesi fiil ehliyete sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğunu düzenlemektedir. Önceki dönem uygulamasında sendika kurucusu olabilmek için gerekli olan sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışma zorunluluğu 6356 sayılı Kanun ile fiilen çalışma şeklinde genişletilmiştir.

Bu kapsamda sendika kurucusu olarak kuruluş işlemlerini gerçekleştirenler e-Devlet üzerinden herhangi bir başvuruya gerek kalmadan sendika üyesi olmaktadır. Kuruluş işlemlerinin ilgili Valilikçe tamamlanarak kuruluş dosyasının Bakanlığa gönderilmesiyle birlikte sendika kurucularının ilgili Bakanlık birimi tarafından e-üyelik sisteminde yer alan “kurucu üyelik” kısmından sisteme kaydedilmesiyle üyelik işlemleri tamamlanmaktadır. Kurucular için üyelik başlangıç tarihi sendikanın tüzelkişiliğini kazandığı tarih olarak belirlenmektedir. Kurucu üyelerin üyelikten çekilme işlemleri ise olağan üyelikte olduğu gibi kişinin bizzat kendisi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecektir.

Kurucuların sendika üyeliğini kazanmalarında kuruluş tarihinde kişilerin gerekli şartları sağlayıp sağlamadıkları dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla işsizlik, istifa, çekilme veya üyeliğin askıya alınmasını gerektiren haller kurucu üyeler için geçerli değildir. Örneğin fiilen çalışan bir kişi sendika kurucusu sıfatıyla sendika üyeliğini kazanmıştır. Bu kişinin sendika tarafından SGK primlerinin ödenmemesi nedeniyle fiilen çalışmıyor gözükmesi üyeliğin düşmesinde dikkate alınmayacaktır.

-Yönetim Kurulu Üyeleri

Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçilen ve profesyonel sendikacı olarak işyerinden ayrılanların durumu da kurucu üyelerin durumuna benzer bir nitelik arz etmektedir. Üyesi olduğu sendikada yönetici olarak görev yapmak üzere işyeri ile olan ilişkisini kesen işçinin sigorta bildirimleri sendika tarafından yapılacaktır. Bu durumda çalıştığı işyerinin girdiği işkolu ile bağlantısı kalmayan yöneticinin sendika üyelik durumu işkolu değişikliği nedeniyle düşmeyecek, Bakanlığa yapılacak bildirim sonucu yönetim kurulu üyeleri sisteme yetkili birim tarafından girilecektir. Yönetim Kurulu görevi devam ettiği sürece sistem kişinin sigorta primleri üzerinden işsizlik durumuna ilişkin denetim yapma-

yacak sadece Bakanlığa gönderilen yönetim kurulu listesi üzerinden denetim yapacak ve kişinin sendika üyeliğini bu şekilde güncel tutacaktır.

-Mahkeme Yolu ile Üyeliğin Kazanılması

Sendika üyeliği için yapılan başvurunun sendika yetkili organı tarafından otuz gün içinde reddedilmesi durumunda başvuru sahibi işçinin iş mahkemesinde dava açması mümkündür. Dava sonucunda İş Mahkemesi üyeliğin reddedilmesi işleminde sendikayı haklı bulmazsa, kararın verildiği tarih işçinin sendika üyeliğinin başlangıç tarihi olacaktır. İş Mahkemesinin bu konuda vereceği karar kesin olup itiraz yolu kapalıdır (Tunçomağ, 1989:313). Mahkeme kararının Bakanlığa ulaşmasıyla birlikte üyeliği mahkeme yolu ile kazanan işçi sisteme girilecek ve üyelik resmiyet kazanacaktır.

-Sendikaların Birleşmesi/ Katılması

Sendikaların birleşmesi/katılması durumunda sendikaların tüm hak ve borçları gibi üyeleri de başkaca bir işleme gerek kalmadan katılma yahut birleşme sonucu oluşan yeni sendikaya geçecektir (Tunçomağ, 1989:315; Sur, 2008:149). SETİSK madde 22/4 gereğince katılma ve ya birleşmenin gerçekleşmesi sonucu oluşan sendikanın yeni durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilmelidir. Çünkü Bakanlık yetki işlemlerinin aksamaması ve yanlış işlem tesis edilmemesi için yeni sendikanın üyelerinin birleştirilmesi işlemi yapacaktır.

Aynı işkolunda faaliyet gösteren ve farklı işverenlere ait işyerlerinin herhangi bir nedenle birleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu madde 6'ya göre değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Buna göre işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Bu durumda işyerlerinin birleşmesi sonucu yeni oluşan işyeri bünyesinde çalışan işçilerin sendika üyelikleri aynen devam edecektir. 6356 sayılı Kanuna uygun bir şekilde birden fazla sendika üyeliği bulunan işçinin çalıştığı işyerlerinin birleşmesi sonucunda bir işyerinde birden fazla sendika üyeliği durumu oluşacaktır ki bu durum 6356 sayılı Kanunun 17. maddesine aykırılık teşkil edecektir. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesi sonraki üyeliklerin geçersiz sayılacağını düzenlemiştir. Sonuç olarak toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için sonraki tarihli üyelik sistem tarafından geçersiz olarak kabul edilecektir. Ancak böylesi bir durumda işçi e-Üyelik sayesinde iki sendika arasında istediği seçimi çok

kolay, hızlı ve masrafsız bir şekilde yapma imkânına sahiptir.

2.3.2.2. Üyelğin Sona Ermesi

e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecek çekilme bildirim başvuru tarihinden itibaren bir ay sonra gerçekleşecek ve üyelik düşürülecektir. Bu bir aylık süre zarfında işçi üyelikten çekilmek istediği sendikanın üyesi olarak kabul edilmeye devam edecektir. Bu süre içerisinde yeni bir sendikaya üye olduğu takdirde yeni üyelik başvurusu sendika tarafından hemen onaylanmış olsa bile üyeliğin geçerlilik tarihi önceki üyelikten çekilme tarihi itibarıyla bir aylık sürenin bitimi olacaktır. Çekilme tarihinden sonraki bir aylık süre içerisinde tekrar eski sendikasına üye olan işçinin üyeliği onaylanırsa aradaki işlemler geçersiz sayılacak ve sendika üyeliği devam ettirilecektir.

Üyelikten çekilmeye sisteme başvuruda bulunduğu anda işçinin ölüm, emeklilik, işten ayrılma, işkolu değişikliği, askerlik durumları otomatik olarak kontrol edilecektir. Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS) ile eşgüdüm halinde çalışan sistem düzenli aralıklarla çevrimiçi bağlantı gerçekleştirecek ve kişilerin ölüm halini sorgulayacaktır. Sendika üyesi işçinin ölüm durumu tespit edildiğinde üyelik otomatik olarak sistemden düşürülecek, işkolu, işletme ve işyeri çoğunluğu tespit edilirken dikkate alınmayacaktır.

İşçinin emekli olması halinde de benzer bir şekilde sistem veri tabanından çevrim için sorgulama yaparak işçinin emeklilik durumunu tespit ederek on iki ay süre ile sendika üyeliğini askıda geçerli sayacak ve bu süre zarfında emekli olan işçinin aynı işkolunda tekrar çalışmaya başlaması durumunda sendika üyeliği otomatik olarak geçerlilik kazanacaktır. Farklı bir işkolunda çalışmaya başlaması durumunda ise işçinin tekrar sendika üyelik başvurusu yapması gerekecektir.

Bir işçinin on iki aydan fazla süre işsiz kalma durumunda sendika üyeliği otomatik olarak düşürülecektir. Çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin sendika üyeliği sistem tarafından on iki ay süre ile korunacaktır. İşçinin askerlik görevi nedeniyle işten ayrılması durumunda da sendika üyeliği askerlik süresinin bitimine kadar askıya alınacaktır. İşçi askerlik dönüşü tekrar aynı işkolunda işe başladığında üyelik otomatik olarak aktif hale gelecektir. Eğer işçi farklı bir işkolunda çalışmaya başlarsa işkolu değişikliği nedeniyle üyeliği sistem tarafından düşürülecektir.

3. YETKİ TESPİT OTOMASYON SİSTEMİ

Sendika kurma özgürlüğünün 1982 Anayasasının 51 inci maddesiyle güvence altına alınmış olması, bir işkolunda birden fazla sendikanın kurulmasına imkân tanınması hangi sendikanın yetkili olacağı konusunda rekabet ortamı doğurmuştur. Toplu iş hukukumuzda göre temsil gücü en fazla olan sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi esas kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili olan sendika, aynı iş kolunda kendisine rakip olarak kurulmuş olan sendikalardan ekonomik güç, baskı gücü oluşturma, bağımsız hareket edebilme gibi ölçütler açısından daha avantajlı bir konumda olacaktır (Esener, 1984: 26). Yetkili sendikanın elde etmiş olduğu bu avantaj üye sayısının artırılması, sosyal ilişkilerin güçlenmesi ve üye sayısının korunabilmesi açısından oldukça önemlidir. Kurulu olduğu işkolunda yetki alamayan sendikanın üyeleri kendilerine daha iyi ekonomik haklar ve sosyal imkânlar sağlayabilmek için yetkili sendikaya geçme eğiliminde olmaktadır. Yetkili olmayan sendika üyelerinin, yetkili sendikanın imzalayacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödeme durumunda kalmaları üyeler arasında hareketliliğin yaşanmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Bir sendika üye sayısını koruyabildiği ve artırabildiği müddetçe temsil kabiliyeti ve gelir açısından diğer sendikalara göre daha etkili olabilmektedir.

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği tespit edildikten sonra işkolunda örgütlenmiş sendikaların işkolu şartını sağlayıp sağlamadıkları yetki tespit otomasyon sistemi tarafından tespit edilmektedir. 6356 sayılı Kanunun 41/I'e maddesine göre işçi sendikaları açısından yüzde bir barajı koşulu ve işyerinde yarıdan fazla, işletmede ise yüzde kırkıdan fazla çoğunluk koşulu olmak üzere iki farklı yetki şartı bulunmaktadır. Sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için işkolu barajını geçme şartı güçlü sendikacılığı teşvik etmek için getirilmiştir (Esener, 1984:32; Kutal, 2006(b):39). 6356 sayılı Kanun işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında yeni bir düzenleme getirerek yarıdan fazla çoğunluk yerine yüzde kırk çoğunluk şartını yeterli kabul etmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi bakımından Kanunda işverenler için belirli şartlar öngörülmemiştir. 6356 sayılı SETİSK md. 41/IV'de "bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre sendika üyesi olmayan işveren açısından yetki ehliyetten farklı değildir. Dolayısıyla yetki şartları işçi tarafını oluşturacak sendika açısından önem kazanmaktadır (Sümer, 2008:236; Şahlanan, 1992:47). İşveren sendikasına üye olmayan gerçek veya tüzel kişinin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle bir işyerine sahip olması

gerekmektedir. Daha sonra ise işverenin karşısında yetkili bir işçi sendikasının olması şarttır (Günay, 1991:137).

3.1. İşkolu Şartı

6356 sayılı SETİSK md. 41/V'e göre bir iş kolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınmaktadır. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisinin belirlenmesinde ilgili iş kolunda çalışan ve bildirilen işçilerin hepsi dikkate alınır. Bu oran belirlenirken çalışanların sendikalı ya da sendikasız olduklarına bakılmaksızın o işkolunda çalışan tüm işçiler hesaba katılmaktadır (Narmanlıoğlu, 2001:345; Tunçomağ ve Centel, 1999:361; Sur, 2008:258). Yayımlanan istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ve bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistikler yayımlanmaya kadar geçerli olacaktır. Yetki tespiti için başvuru tarihindeki istatistik esas alınacaktır. Yetki tespiti için başvuran sendika veya yetki belgesi alan sendika başvuru tarihinden sonra yayımlanacak istatistiklerden etkilenmeyecektir.

Sur'a göre yetki tespiti için getirilen koşullar sendika enflasyonunu engellemeyi amaçlamaktadır. Bu durum sendikaların işkolu esasına göre kurulmalarıyla uyum içerisindedir. Geniş kitlelere sahip güçlü işçi sendikaları tarafından toplu pazarlığın yürütülmesi de yerinde bir tutumdur (Sur, 2008:260-261).

Işıkli ise böyle bir barajın varlığının işyerindeki tüm işçileri örgütleyebilen sendikanın bile o işyerinde saf dışı bırakılmasına neden olduğunu, o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaklarını ifade etmektedir. Ayrıca temsil oranının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili kılınması noktasında ise siyasi görüşlerin tespitinde etkili olabileceği ihtimaline dikkat çekmektedir (Güzel, 1998:178; Işıkli, 2002:303).

Şahlanan'a göre işkolu barajı zaman içerisinde güçlü sendikacılığı özendirmekte, aynı işkolunda çok fazla sendika kurulmasını ve bölünmeleri engellemekte, bu durumun ülke koşullarına çok uygun olduğu uygulamada görülmektedir. Dolayısıyla bu uygulamanın uluslararası düzenlemelere aykırılık teşkil etmediği de kanıtlanmaktadır (Şahlanan, 1995:39-40).

Demir'e göre yetki tespitine getirilen barajlar güçlü bir sendikacılık isteniyorsa doğrudur ancak bazı işkollarında tek sendikanın işkolu barajını aşması başka sendikaların aşma ihtimalinin olmaması sendika tekelciliğine yol açmaktadır. Bu durumun da sendika özgürlüğüne aykırı olduğu açıktır. Sendikal

faaliyetten beklenen yararın sağlanmasında Anayasa ve Kanunlarda yer alan çoğulcu sendikacılık anlayışı bu işkollarında işlememektedir. Sendikal örgütlenmenin ve faaliyetin gelişmesi için rekabet şarttır. Bu amaçla işkolları barajları korunmakla birlikte işkolu barajını aşan sendikanın tek olması durumunda en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü bir sendikaya da işkolu yetkisi verilmelidir (Demir, 2006:559).

Çelik'e göre de işkolu barajı koşulu geçmiş uygulamalarda görülen güçsüz ve çok sayıda sendikanın derlenip toparlanması ve güçlü sendikacılığın hayata geçirilmesi için işyeri ve meslek sendikacılığının kaldırılmasına paralel olarak getirilmiştir. Bu düzenlemeden sonra yedi yüzün üzerinde olan işçi sendikalarının sayısı günümüzde yüz civarına gerilemiştir (Çelik, 1988:96). İşçilerin hak ve menfaatlerini savunmak üzere kurulan işçi sendikaları güçlerini öncelikle işverene karşı kullanmak durumundadırlar. İşçi sendikaları işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla gerektiğinde grev yolunu kullanarak işverenlere toplu iş sözleşmesi imzalatmaya yönelik girişimde bulunurlar. İşverenler de kendi hak ve menfaatlerini korumak ve işçi sendikaları ile anlaşma zemini elde edebilmek için kendi sendikalarını kurabilirler. Söz konusu karşılıklı ilişki toplu pazarlık sürecini oluşturur.

Çalışan işçi sayısındaki artışın, sendikalı işçi sayısındaki artışa oranla daha hızlı artıyor olması gerekçesiyle işkolu barajının belirlenmesinde o işkolunda çalışanların tamamının dikkate alınması eleştirilmektedir. Bu görüşe göre işkolu barajı belirlenirken işkolunda çalışan sendikalı işçiler hesaba katılmalıdır. Sendikalı işçiler dikkate alınarak işkolu barajını aşan sendikaların belirlenmesi ile bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılamama ihtimali en aza indirilmiş olacaktır (Günay, 1991:179).

98 sayılı ILO sözleşmesinde toplu pazarlığın geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek amacıyla lüzumu durumunda milli şartlara uygun tedbirlerin alınacağı ifade edilmektedir. Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu md. 12 bu koşulda milli şartlara ve çağdaş görüşlere uygun olarak kabul edilmekteydi (Centel, 2004:276-277). Aynı yaklaşımla 6356 sayılı Kanun md. 41 ile getirilen düzenlemelerin uluslararası normlara uygun olduğu söylenebilir.

3.2. İşyeri ve İşletme Çoğunluk Şartı

İşkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmiş bulunan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde edebilmesi için ikinci koşul, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını işletmede çalışan işçilerin

ise yüzde kırkını üye kaydetmesidir (Aktay, 2000:58).

Bir işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmesi durumunda toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki tespitinde bulunulduğunda işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş bir sendika bulunmuyor ise sendikalardan hiçbirisi yetkili sayılmayacaktır. Başka bir ifade ile en fazla üye kaydetmiş sendika eğer yarısından fazla çoğunluğu sağlayamıyorsa toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde edemeyecektir. Bir işyerinde veya işletmede iki sendikanın aralarında anlaşarak birlikte toplu iş sözleşmesine taraf olmaları da söz konusu değildir (Y9. HD. T. 01.07.1968, E. 9245, K, 9947).

2822 sayılı Kanun döneminde bir işçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin tümünde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun yarısından fazla çoğunluk şartını yüzde kırk olarak değiştirmiştir. Buna göre işletmeye bağlı işyerleri tek bir işyeri gibi bütün halde değerlendirilecek ve çoğunluk tespiti buna göre yapılacaktır (Şahlanan, 1992:57; Tuğ, 1990:84; Demir, 1999:297; Kocabıyık, 2010:38; Günay, 2004:186).

Başvuru tarihinden sonra sendikadan ayrılan işçiler veya sendikaya gerçekleşen yeni üyelikler tespit sürecinde dikkate alınmayacaktır. Eğer istifalar başvuru tarihinden önce gerçekleşmiş ise çoğunluk tespit edilirken bu işçilerin dikkate alınmaması gerekmektedir (Ekonomi, 2002:386-387; Narmanlıoğlu, 2001:384).

3. 3. Çoğunluğun Tespiti

İşyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi imzalamak isteyen sendikanın yetkili olup olmadığının tespit edilebilmesi için 6356 sayılı SETİSK md. 42'ye göre işçi sendikası, işveren sendikası veya bir işveren sendikasına üye olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru yapılmış olması gerekir. Bakanlık başvuru yapılan işyeri ve işyeri çalışanları ile ilgili tüm iş ve işlemlerini SGK'ya yapılan bildirimler üzerinden yetki tespit otomasyon sistemi aracılığı ile işyerinin ve kişinin anlık çalışma bilgilerini sorgulayarak yapmaktadır.

Bakanlık yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla ilgili işyerinde veya işletme genelinde hangi sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahip olduğunu otomasyon sistemi üzerinden belirlemektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere işyeri ve işyerinde çalışanlara ilişkin tüm bilgiler önceden sisteme işlenmekte ve çalışma hayatı veri havuzu oluşmaktadır. Yetki tespiti istenilen işyeri

bilgileri sisteme girildiğinde başvuru tarihi itibarıyla işyerinin girmiş olduğu işkolu, çalışan sayısı ve sendika üye sayısı anlık olarak tespit edilmektedir.

6256 sayılı SETİSK md. 34/II'ye göre “ Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir”. Bu durumda aynı işkolunda aynı işverenliğe ait farklı işyerleri varsa otomasyon sistemi bu işyerlerine ilişkin bilgileri sıralamakta ve ilişkilendirme sihirbazı aracılığı ile işyerleri birlikte değerlendirilmek suretiyle işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında tespit yapılmaktadır.

Yetkili işçi sendikasının bulunduğu bir işyerini devralan işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren başka işyerlerinin bulunması durumunda işveren yetki belgesiyle bağlı olmayacaktır. Yani işverenin diğer işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa, söz konusu toplu iş sözleşmesinin bitmesi beklenir, eğer mevcut değilse işletme için toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusunda bulunulur (Ekonomi, 1990:15-16; Şahlanan, 1992:88).

Yetki tespitinde Bakanlığın mutlak takdir hakkı söz konusu olmayıp Bakanlığın işlemleri yargı denetimine tabidir. Taraflar yetki sürecini dava konusu yapmak suretiyle Bakanlığın açıklamış olduğu istatistiklere, işkolunun belirlenmesine, çoğunluk şartına ve yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin varlığına ilişkin hususlara ve diğer konulara itiraz edebilmektedir.

İşçi sayısının belirlenmesinde esas işyerinde çalışıyor olma ölçütü olduğundan hizmet sözleşmesine göre çalışan işçiler, avukat gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, işyeri içinde ve dışında çalışan işçiler, mevsimlik işçiler, işe iade kararı verilen işçiler, sendika üyesi olması yasaklanan işçiler, sendika üyeliğinden çekilen işçiler, işyeri için yapılan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmede kapsam dışı çalışan personel, işyerinin bütününe yöneten işveren vekili dışında kalan ve yapılmış olan toplu iş sözleşmesinde işyerinin temsilcisi olarak görev yapmış olanlar, iş görme borcunu başka bir işveren yanında ifa edenler, çağrı üzerine çalışan işçiler, işveren vekili sayılan kişi dışında kalanlar (Y9. HD. T. 30.3.1987, E. 3006, K.3382), dâhil olmak üzere tüm işçiler çoğunluk hesabında dikkate alınmaktadır. Ayrıca hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin çoğunluk hesabında göz önüne alınmaları için fiilen çalışmaları gerekmez. Hastalık ya da iş kazası nedeniyle fiilen çalışmayıp, tedavi gören ve hizmet sözleşmeleri askıda kalan yahut izinli olan, işin niteliği gereği işyerinin dışında bulunan işçiler de çoğunluk tespitinde hesaba katılırlar. Ancak bir işletmeye ait iki işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin tek işçi sayılması gereklidir (Çelik, 2005:11-12; Sur, 2008:258; Demir, 1999:296;

Narmanlıoğlu, 2001:348; Duman, 2005:110-118; Şahlanan,1992:67; Tuğ, 1990:94; Güzel, 1998:166; Subaşı, 1998:167).

İşçilerin ister yasadan dolayı isterse tarafların anlaşmaları sonucu kapsam dışı kalmalarının anlamı; kural olarak bu işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümleriyle bağlı olmadıkları, işveren ile aralarındaki ücret, ikramiye, sosyal haklar gibi hususları iş sözleşmeleri ile serbestçe belirleyebilmeleridir. Bu haklar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan daha fazla olabileceği gibi daha az olarak da belirlenebilir. Sonuç olarak bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmaları tarafların amacına göre kapsam dışı bırakılanın lehine veya aleyhine bir durum teşkil edebilir. Bazı durumlarda işveren bir grup personeline daha iyi olanaklar sağlayabilmek, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin üzerinde ücret verebilmek veya bunların işçi sendikaları ile bağlarını zayıflatabilmek için üst düzey çalışanlarını kapsam dışı olarak belirler. Bazen de tam aksine işveren bir grup personeline örneğin kısmi süreli çalışana toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hakların verilmesine karşı çıkabilmektedir (Subaşı, 1998:167).

6356 sayılı SETİSK md. 17/II'ye göre “bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler” hükmü gereğince bu Kanun kapsamında işveren sayılanlar ancak işveren sendikalarına üye olabileceklerinden çoğunluk hesabında göz önünde bulundurulmayacaklardır (Sümer, 2008:237; Sur, 2008:259; Duman, 2005:122; Sever, 2010:89).

Geçici iş ilişkisinde iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getirmesine karşın işçinin devreden işverenle iş akdi devam ettiğine göre, işçi iş akdi ile bağlı olduğu işverene ait işyerinin girdiği iş kolundaki sendikalara üye olabilecektir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında da işçi bu işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilecektir (Süzek, 2009: 263-264).Bu nedenle geçici işçi devralan işverenin işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalıştığından çoğunluk hesabında dikkate alınmayacaktır.

4857 sayılı İK md. 7'ye göre alt işverenle birlikte asıl işveren de işçiye karşı sorumlu tutulmuşsa da asıl işverenin kendi işyerinde taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarından esas itibariyle kendine bir hizmet sözleşmesiyle bağlı işçilerine karşı sorumlu olacaktır. Bu nedenle alt işverenin işçileri, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi dahi olsalar asıl işverenin işyerinde yetki tespitinde çoğunluk tespitinde hesaba katılmazlar (Ekonomi, 2002:219-220; Aktay, 2000:59). Yargıtay vermiş olduğu kararında asıl işverenin işçileri ile alt işverenlerin işçilerinin bir arada değerlendirilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir (Y9. HD. T. 30.12.1999, E. 20287, K. 20455).

Ayrıca meslek hakkında teorik bilgilere sahip olan ancak işyerindeki uygulamaları izleyerek mesleki bilgilerini geliştiren stajyerler, işyerinde mesleki eğitim ve sanat öğrenen öğrenciler, öğrenci statüsündeki çıraklar, işyerinde veya işletmede bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini kazanmasını önlemek amacıyla toplu pazarlık sürecinin başlamasına yakın bir zamanda muvazaalı olarak işe alınanlar(Y9. HD. T. 5.3.1998/3330, K. 1998/3421), kursiyer statüsüyle işsiz kaldığı dönemde mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla toplum yararına çalışma programları kapsamında çalışanlar çoğunluk tespitinde işçi sayısına dâhil edilmezler (Süzek, 2009:130; Çelik, 2005:38).

3.4. Yetki Tespit Başvurusu ve Yetki Belgesi

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 SETİSK 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.

Toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkili sendikanın belirlenmesi için 6356 sayılı SETİSK md. 42’de toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin Bakanlığa başvurusu düzenlenmiştir. Yetkili sendikanın belirlenmesi için Bakanlığa her zaman başvuruda bulunabilir. Ancak yetki tespit başvurusunda bulunulan işyerinde veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi mevcut ise sözleşme süresinin bitmesine yüz yirmi günden daha fazla bir zaman kalmış ise yetki tespit başvurusu yapılamayacaktır. Bu husus 6356 sayılı SETİSK md. 34/ IV’de “toplular iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez” şeklinde düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu üzere bu hüküm emredicidir.

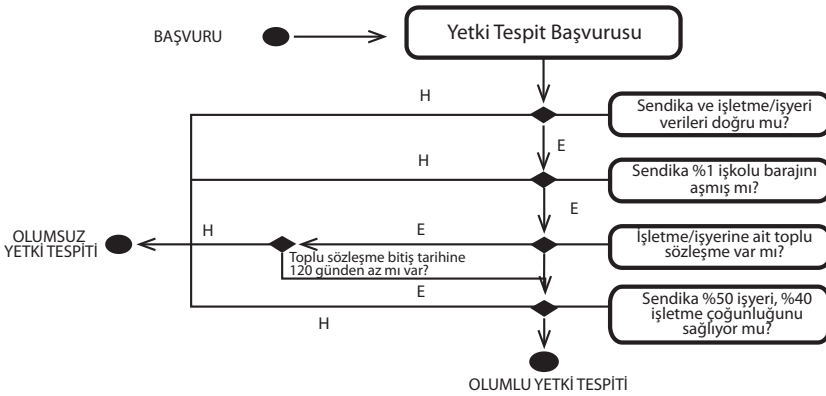
İşverenin aynı işkolunda farklı tarihlerde imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerini devralması durumunda yetki için ne zaman başvuruda bulunulacağı belirsizdir. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinden biri için işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilemeyeceğinden yetki için başvurulamayacaktır (Tunçomağ, 1988:44; Tuğ,

1990:89; Tuncay, 1999:147; Günay, 2004:191, Duman, 2005:133). Böylesi durumlarda işletme yetki belgesi başvurusu için işletmeye bağlı işyerinde ya da işletmede yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitmesi veya yürürlük süresi en geç bitecek sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirminci günün gelmesi beklenmelidir (Oğuzman, 1985:6, Sümer, 2008:177; Demir, 1999:298; Duman, 2005:133).

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 eder. 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.

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. 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". Fakat bir şekilde söz konusu işyerlerinden birisine yetki belgesi verilmiş ise bu durumda yetki belgesinin iptal edilmesi gerekecektir (Sümer, 2008:239; Duman, 2005:146; Sever, 2010:133).

Şekil 3: Yetki Tespit Otomasyon Sistemi Başvuru Sorgulama



Kaynak: Yetki Tespit Otomasyon Projesi (iş akış şeması)

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.

Bir işyeri veya işletme için yapılan yetki tespit başvurularından ilki sonuçlanmadan bir sonraki başvuru hakkında değerlendirme yapılmaz. Yetki tespit başvurusuna veya yetki tespitine yapılan itirazlar nedeniyle konu yargıya intikal etmiş ise yetki tespit süreci yargı kararının sonrasına bırakılır. Toplu iş sözleşmesine itiraz davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan mahkeme tarafından yargılamanın bütün evrelerinde delillerin kendiliğinden toplanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Demir, 2013:267; Sur, 2008:267). Taraflar genel itibariyle işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı, çoğunluğun tespiti, işkolunun tespiti, istatistiklerin oluşturulması, işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı gibi konularda toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itirazda bulunmaktadır.

Bakanlıkça ilgililere gönderilen yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemiş veya yapılan itiraz mahkemece reddedilmiş ise yahut itiraza ilişkin 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 açmaz (Oğuzman, 1984:42; Aktay, 2000:48).

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. Yetki belgesini alan taraf belgeyi aldıktan sonra on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağıracaktır. Bu sürede çağrı yapılmaz ise yetki belgesinin hükmü kalmaz. Yetki belgesinin alındığı tarih toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin Kanunda öngörülen sürelerin işlenmesi ve sürecin tamamlanmasına yönelik işlemler açısından önemlidir ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçilerin hak ve menfaatleri açısından sendikanın yetki tespit başvuru tarihi itibariyle işyerindeki örgütlenme durumu ve tespit edilen durum üzerinden sendikaya verilen toplu iş sözleşmesi yetkisi önemlidir. Dolayısıyla yetki belgesini alan sendikanın yürüteceği toplu iş sözleşmesi, yetki tespit başvuru tarihi itibariyle hüküm doğuracak şekilde imzalanmalıdır, aksi takdirde gerek bürokratik gerekse sürece ilişkin yaşanacak sorunlar nedeniyle hak kayıpları olacaktır. 6356 sayılı Kanun 41. maddesi bir

sendikanın yetkili olup olmadığının tespitinin başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı üzerinden yapılacağını ifade etmektedir. Adı geçen Kanunun 35. maddesi ise bir işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde yeni sözleşme için yetki tespit başvurusunda bulunulabileceğini dolayısıyla eğer yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitmesine yüz yirmi günden fazla bir zaman varsa o işyerine ilişkin yeni yetki tespit başvurusunun yapılamayacağını ifade etmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmeleri arasında bir boşluk oluşmaması ve hak kayıplarının yaşanmaması için yetki tespit başvuru tarihi hem devam eden hem de yeni bir toplu iş sözleşmesi için başlangıç tarihi olarak kabul edilmelidir. Uygulamada toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihine ilişkin yaşanacak tartışmaların önüne geçmek için Bakanlıkça verilen yetki belgesinde yetki tespit başvuru tarihinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Bilgi iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimin bir yansıması olarak kamu yönetiminde kullanılmaya başlayan e-Devlet uygulamalarının özellikle son on yıllık dönemde bürokrasi ve kırtasiyeciliği hızla ortadan kaldırdığı, devletin vatandaşa sunmuş olduğu hizmetlerin kalitesini yükselttiği, maddi ve manevi tasarrufu artırdığı açıkça görülmektedir. Bu bağlamda e-Devlet üzerinden vatandaşa sunulan hizmetlerin sağlıklı yürüyebilmesi için bilgi teknolojilerine yapılan yatırımların kararlılıkla devam etmesi, gelişmeleri ve yaşanan hızlı değişimi takip edebilecek insan kaynağının oluşturulması, sistemin yeni gelişmeler ve daha iyi yöntemler karşısında değiştirilebilir ve uyarlanabilir olması oldukça önemlidir.

Literatürde de tartışmasız bir şekilde kabul edildiği üzere üretim teknolojilerinin getirdiği yenilikler zaman içerisinde işgücü piyasasının temel özelliklerini değiştirirken çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru ve işçi-işveren ilişkisinde dengeleyici bir rol oynayan sendikaların konumunu da etkilemiştir. Küresel ölçekte yaşanan gelişmeler karşısında üye sayılarında yaşanan azalmalar sendikaların güç kaybetmesine neden olmuştur. Benzer şekilde Türkiye’de de özellikle 1970’lerden sonraki süreçte sendikaların üye sayılarında ve genel olarak sendikalaşma oranlarında düşme gözlenmiştir. Ancak bu durum Türkiye’de sendikalaşma oranlarına ilişkin yayımlanan istatistiklere yansımamış ve uzun yıllar sendikalaşma oranları olduğundan çok fazla gözükmüştür. Dolayısıyla bu durum Bakanlığın yayımlamış olduğu istatistikleri tartışılmalı hale getirmiş ve güvensizlik ortamı yaratmıştır. Uluslararası kuruluşlar Türkiye’nin yayımlamış olduğu verileri dikkate almamış ve kendi araştırma yöntemleri ile elde ettikleri verileri kullanmışlardır. Sonuç itibarıyla toplanan ve-

rilerin ve yayımlanan istatistiklerin güvenilir olmadığı bir çalışma hayatında gerek sendikal örgütlenme gerekse toplu pazarlık süreci sağlıklı bir şekilde sürdürülemezdir.

Bakanlık kendisine yapılan bildirimler çerçevesinde oluşturduğu istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı eleştirileri karşısında radikal değişikliklere giderek gerekli yasal değişiklikleri yapmış ve yetki tespit otomasyon sistemini kurarak önemli bir adım atmıştır. Bu süreçte Bakanlığın çeşitli birimlerine yapılan aynı mahiyetteki bildirimler teke indirilerek verilerin tutulmasındaki dağınıklık giderilmiş, bürokratik engeller ve kırtasiyecilik ortadan kaldırılmıştır. Bildirimlerin tek bir merkezden sisteme girilmesi ve yetki otomasyon sistemiyle çalışma hayatı verilerinin çapraz sorgularla kontrol edilmesiyle birlikte mükerrer üyelikler, emeklilik, ölüm ve işkolu değişikliği nedeniyle düşmesi gereken üyelikler ayıklanmıştır. Daha önce noter aracılığı ve resmi makamlarla yapılan yazışmalar çerçevesinde yürütülen sendika üyelik sürecinin e-Devlet üzerinden vermeye başlaması ve bilgilerin yetki tespit otomasyon sistemine anlık olarak işlenmesi önceki dönemde yaşanan sorunları, sendikal örgütlenmeye ilişkin tartışmaları ortadan kaldırmıştır. Sonuç olarak Bakanlığın yayımlamış olduğu istatistiklere ilişkin güvensizlik ortamı yerini sosyal tarafların bizzat içerisinde olduğu her türlü sorunun anında çözülmesine olanak sağlayan şeffaf, güvenilir ve ekonomik bir sisteme bırakmıştır.

Bir işyerinin girmiş olduğu işkolunun belirlenme sürecinde birden fazla Bakanlık ve geniş bir mevzuat hükmü uygulandığı görülmektedir. Ancak bir işyerinin asıl işverenlik mi yoksa alt işverenlik mi olduğu, söz konusu işyerinin hangi işkoluna girdiği ancak 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde değerlendirildiğinde bir öneme sahip olmaktadır. Maliye Bakanlığı vergi mevzuatı yönünden, Sosyal Güvenlik Kurumu sigorta primleri üzerinden, uygulama gerçekleştirmekte ancak bu uygulamaların sendikal örgütlenme süreci açısından nasıl bir öneme sahip olduğunu göz ardı edebilmektedirler. Örneğin 5510 sayılı Kanuna göre bir işyerinin tescil edilmesi sürecinde o işyerinin asıl işverenlik mi yoksa alt işverenlik mi olduğunun bir önemi bulunmamakta, tescil edilen işyeri kapsamında bildirilen sigortalı sayısı dikkate alınmaktadır.

Bu kapsamda 6356 sayılı Kanun sendikal örgütlenme açısından bahsi geçen mevzuat çerçevesinde yerine getirilen uygulamalar üzerine inşa edilen veri sistemini kullanmaktadır. Dolayısıyla bu süreçte işkolu tespiti ve sendikal örgütlenmenin gerçekleşmesi sürecinde aksaklıklar yaşanabilmektedir. Bu durum hem bürokrasi hem de hukuki anlamda bir yükü beraberinde getirmektedir. Bu ve benzeri sorunların ortadan kaldırılabilmesi için e-üyelik sistemi üzerinden gerçekleştirilen sendika üyelik işlemleriyle birlikte yetki tespit başvurularının

da elektronik ortamda yapılması ve ayrıca işyerlerinin tescil edilme sürecinde o işyerinde yürütülecek faaliyet konusu için kayıtlara doğru geçirilmesine özen gösterilmesi faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent (2013), İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme, Çimento Endüstrisi İşverenleri Dergisi, Cilt: 27 Sayı: 1, Ankara.

AKTAY, Nizamettin (2000), **Toplu İş Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları No: 37, Ankara.

AKYİĞİT, Ercan (2013), **Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi**, Çalışma ve Toplum, Sayı: 2.

ALPAGUT, Gülsevil (2012), **6356 sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi- Uluslararası Normlara Uygunluk**, Legal-İSGHD.

BAŞBUĞ, Aydın (2012), **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 28, Aralık.

BAŞBUĞ, Aydın (2016), **Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi**, İş ve Hayat Dergisi, Sayı:4, Aralık.

BENGŞİR, Türksel, Kaya, **Bilgi Toplumu ve E-Devlet Fırsatlar Tehditler**, http://www.icisleri.gov.tr/ortak_icerik/www.icisleri/e devletantalya.pdf (Erişim:04.03.2016)

CANIKLIOĞLU, Nurşen ve Efe Yamakoğlu (2013), **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma**, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, Sayı: 4.

CENTEL, Tankut (2004), **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, "Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi", MESS, İstanbul.

ÇELEN, Fatma Kübra vd., **Türkiye'deki E-Devlet Uygulamalarının Değerlendirilmesi**, Akademik Bilişim 2011,

http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/AB11_CelenCelik_Seferoglu

[Türkiyede-e-Devlet.pdf](#) (Erişim: 01.09.2016)

ÇELİK, Nuri (1988), Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul.

ÇELİK, Nuri (2004), İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul.

ÇELİK, Nuri (2005), **Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi**, A. Can Tuncay'a Armağan.

DEMİR, Fevzi (2013), İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir.

DEMİR, Fevzi (2006), **Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara.

DEMİR, Fevzi (1999), **Sendikalar Hukuku**, 4. Baskı, İzmir.

DPT (2011), **Bilgi Toplumu İstatistikleri**, Ankara.

DPT (2006), **Bilgi Toplumu Stratejisi**, Ankara.

DUMAN, Barış (2005), **Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**, Kartal Yayınevi, Ankara.

EKONOMİ, Münir (1984), **Toplu İş Sözleşmesi İle İlgili Yasal Düzenlemeler**, Çalışma Hayatı İle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Bolu.

EKONOMİ, Münir (1990), **Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara.

EKONOMİ, Münir (2000), **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları**, Kamu-İş, Ankara.

EKONOMİ, Münir (2002), **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Kamu-İş, Ankara.

ESENER, Turhan (1984), **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, İşveren Dergisi Cilt 23, Sayı:1, Ekim.

GÜNAY, Cevdet İlhan (1991), **Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleş-**

mesi Yapma Yetkisi, Ankara.

GÜNAY, Cevdet İlhan (2004), **İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara.

GÜNAY, Cevdet, İlhan (2008), İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti, Sicil Dergisi, Sayı: 10.

GÜNDOĞAN, Naci (2008), **The Trade Union Movement and The Internet**, 66 th. Midwest Political Science Association Conference Chicago.

GÜZEL, Ali (1998), **Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul- http://www.stradigma.com/turkce/haziran2003/print_09.html (Erişim: 07.09.2016)

İŞIKLI, Alpaslan (2002), İş Hukuku, Ankara.

KOCABIYIK, Selçuk (2010), **Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi**, Sicil Dergisi, Sayı: 19.

KUMAŞ, Erhan/ Burak Birgören (2010), **e- Devlet Kapısı Projesi Bilgi Güvenliği ve Risk Yönetimi: Türkiye Uygulaması**, Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2.

KUTAL, Metin, (a- 2006), **ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri Karşısındaki Durumu**, SİCİL Dergisi, Mart.

KUTAL, Metin, (b- 2006) **Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı**, SİCİL Dergisi, Sayı: 3.

NAJADA, Ruba Al (2009), **Measuring eGovernment**, (içinde), The Proceedings of International Conference on eGovernment Sharing Experiences, TODAİE, Antalya.

NARALAN, Abdullah (2008), **Türkiye'de E-Devlet Güçlükleri**, EKEV Akademi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 37.

NARMANLIOĞLU, Ünal (2001), İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir.

ODAMAN, Serkan (2010), **Sendikanın Başka Bir Sendikaya Katılması veya Sendikanın Birleşmesi**, SİCİL Dergisi, Sayı:18.

OĞUZMAN, Kemal (1984), **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü 30. Yıl Yayınları Cilt: I No:3, İstanbul.

OĞUZMAN, Kemal (1985), İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 4-5.

SEVER, Hatice (2010), **Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti**, Yetkin Yayınları, Ankara.

SUBAŞI, İbrahim (1998), **Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel**, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara.

SUR, Melda (2008), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara.

SÜMER, Haluk Hadi (2008), İş Hukuku, 14. Baskı, Eylül, Ankara.

SÜZEK, Sarper (2009), İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul.

ŞAHLANAN, Fevzi (2013), **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3**, İstanbul Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul.

ŞAHLANAN, Fevzi (1995), **Sendikalar Hukuku**, Banksis Yayınları No: 76, İstanbul.

ŞAHLANAN, Fevzi (1992), **Toplu İş Sözleşmesi**, Banksis Yayınları No: 70, İstanbul.

ŞENER, Merve/ Paşayığıt Ayten, **E-Devlette Kalite Güvenlik ve Kişisel Gizlilik, İstanbul Teknik Üniversitesi**, http://www.ituemk.org/dosyalar/2006_2.pdf (Erişim: 08.09.2016)

ŞENKAL, Abdulkadir (2003), İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı), Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1.

TAŞKENT, Savaş (2006), **Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli

Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos –Ankara.

TUĞ, Adnan (1990), **Sendikalar Hukuku**, Ankara.

TUNCAY, Can (1999), **Toplu İş Hukuku**, Alfa Yayınları, İstanbul.

TUNÇOMAĞ, Kenan (1988), İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul.

TUNÇOMAĞ, Kenan /Centel, Tankut (1999), İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım, İstanbul.

UÇKAN, Özgür (2003), **E-Devlet E-Demokrasi ve E-Yönetişim Modeli Bir İlkel Öncelik Olarak Bilgiye Erişim Özgürlüğü**, Stradigma Aylık Strateji ve Analiz e-Dergi, Haziran, Sayı: 5.

UŞAN, Fatih (2006), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara.

YENİSEY, Kübra Doğan (2013), **Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi**, Çalışma ve Toplum, Sayı: 4.