# TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ VE YOLAÇTIĞI SORUNLAR

Araş. Gör. Metin KÜÇÜK
Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F.

## I. GİRİŞ

Toplu pazarlık, sendikaların en önemli ve etkili oldukları faaliyet alanlarından birisidir. Sendikalar yapmış oldukları toplu iş sözleşmeleri ile elde ettikleri başarılar sayesinde hem üyelerine ekonomik ve sosyal menfaatler sağlamakta, hem de bu menfaatler sayesinde sendika üyeliğini güvence altına alabilmektedirler. Yaptıkları sözleşmelerle üyelerine sağladıkları hak ve menfaatler oranında da güçlerini koruyabilmektedirler.

Toplu iş sözleşmesinin bu önemi, endüstri ilişkileri sistemi içerisinde "sendikada çokluk ilkesi"ni kabul etmiş bir çok ülkede hangi sendikanın toplu iş sözleşmesini bağıtlayacağı sorununu ortaya çıkarmıştır. Batılı birçok demokratik ülke bu sorunu kendi endüstriyel sistemleri içerisinde belli biçimlerde çözümlemeyi başarmıştır. Türkiye'de ise özgür toplu pazarlık düzenin kabul edildiği 1963 yılından bu yana bir işyeri veya işkolunda kurulu sendikadan hangisinin toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olduğunun belirlenmesi sürekli bir sorun kaynağı olagelmiştir.

Türkiye'de Batılı anlamda özgür toplu pazarlık düzenine geçilmesinden sonra, sendikalar üyelerine en kısa yoldan haklar sağlayabilmek için toplu pazarlık faaliyetlerine büyük önem vermişlerdir. Ancak, toplu iş ilişkileriyle ilgili birçok hakkın kullanılmasının yasalarca yetkili tarafların belirlenmesi esasına göre düzenlenmesi, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilmek için yoğun mücadeleler vermelerine sebep olmuştur. Sendikalar, özellikle 1963-1980 döneminde bir çok usulsüzlüklere başvurmuşlar, mevcut yasaların boşluklarından da yararlanarak gerçekte yetkili olmadıkları halde yetki almayı başarmışlardır. Bu durum sendikalararası rekabeti artırmış, işçi-işveren ilişkilerinin gerginleşmesine neden olmuş, işletmelerde verimliliği düşürmüş ve çalışma barışını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu dönemde çoğunluğun belirlenmesinde esas olacak üye kayıt fişlerinde yapılan sahtekarlıklar çoğunluğa sahip sendikanın belirlenmesini zorlaştırmış, yetki itirazlarının çözümü iş mahkemelerini uğraştıran uyuşmazlıkların başında yer almıştır.

2822 sayılı yasa ise önceki dönemin boşluklarını gidermeyi amaçlayan bazı yenilikler getirmekle birlikte, önceki sistemin esaslarını korumuştur. Yeni yasada da yetki belirleme sistemi yine üyelik esasına dayandırılmış ve belirli çoğunluğa sahip sendikaların ilke olarak yetkili olacağı kabul edilmiştir. Yasa, yetkili sendikanın işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu ve toplu iş sözleşmesi yapılacak herbir işyeri veya işletmede çalışanların yarısından fazlasının o sendikaya üye olmasını aramıştır. Önceki yasa döneminde sendika-üye ilişkisi sağlıklı belirlenmediği için yeni yasa değişik bir yöntem getirmiştir. Buna göre yetkinin belirlenmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı etkili olacaktır. Başka bir ifadeyle, sendika-üye ilişkisi ve bu ilişkiden kaynaklanan çoğunluk Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın etkinliğinde belirlenecektir. Bu nedenle 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile bu ilkeyi esas alan düzenlemelerg etirilmiştir. Geçmiş dönemdeki sorunları da dikkate alarak hazırlanan bu yasaların kusursuz işleyeceği zannedilmiştir. Ancak uygulamada yetkili sendikanın belirlenmesi sorunu sona ermemiş ve yargı organlarını en fazla meşgul eden uyuşmazlıkların başında yer almaya devam etmiştir.

Bütün bu çabalara rağmen yetki tespiti halen bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu çalışmada bu sorunların neler olduğu tespit edilerek çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

## 2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Kavramı

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının belli bir alanda uygulanacak olan toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için, yasanın aradığı niteliğe sahip olmalarını ifade eder[1]. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yetkisi arasında sıkı bir ilişki olmasına rağmen, yetki, ehliyetin varlık unsuru değildir. Yani ehliyetin bir koşulu değildir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi olmayan bir sendika, sendika niteliğini yitirmediği gibi toplu iş sözleşmesi ehliyetini de kaybetmez. Oysa toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi de olmadığı gibi, ehliyetini sonradan yitiren sendikanın yetkisi de düşer[2]. Bu açıdan yetkinin, ehliyetten sonra ve ancak ehliyetin varlığı halinde bulunması gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile kimin veya hangi kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceği tayin edilirken, toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek birden fazla kuruluştan hangisinin toplu iş sözleşmesini yapmak üzere karşı tarafı çağırmaya

---

[1] Kemal OĞUZMAN, "İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", *TÜHİS*, Temmuz-Eylül 1985, Cilt: 9, Sayı: 4-5, s. 4; Kemal OĞUZMAN, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C: 1, 4. Bası, İstanbul 1987, s. 22; Kenan TUNÇOMAĞ, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1988, s. 387; Haluk Hadi SÜMER, *İş Hukuku Uygulamaları*, Konya 1993, s. 190.

[2] TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, S. 387; OĞUZMAN, *a.g.m.*, S. 4.

yetkili olduğunu ifade eder[3]. Birden çok sendikadan hangisinin toplu iş sözleşmesini bağıtlayacağı sorunu, "sendikada çokluk" ilkesini kabulün bir soncudur.

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin bulunmayışı farklı hukuki sonuçlar doğurur. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin geçersizliği her zaman ileri sürülebileceği gibi bir hukuki uyuşmazlıkta yargıç bu durumu kendiliğinden dikkate alabilecektir. Yetkisizlik ise yasanın öngördüğü usul ve sürelere bağlı olarak yalnız ilgililer tarafındn ileri sürülebilir[4]. Yasada öngörülen usul ve sürelere bağlı olarak itiraz edilmemişse, yetkisiz bir sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki belgesi almışsa, toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunabilir ve toplu iş sözleşmesini bağıtlayabilir. Böyle bir sendikanın yapmış olduğu sözleşme geçerli olup, artık iptal olunamaz.

### 3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Önemi

Türkiye'de 1963 yılında 275 sayılı yasa kabul edildiğinde, toplu pazarlıkta yetkili sendikanın belirlenmesinde hiçbir sorun çıkmayacağı tahmin edilmişti. Ancak kısa bir zaman sonra uygulamada mevcut yasanın birçok boşluğu bulunduğu ve bunun gerçekte yetkiyi alması mümkün olmayan sendikalar tarafından kötüye kullanıldığı görülmüştür. Bu yasa, uygulandığı 1963-1980 döneminde, işçi ve işveren ilişkilerini önemli derecede etkilemiştir. 1980 öncesi dönemdeki bu sorunları çözmek için hazırlanan 1983 yasalarında ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesine rağmen uygulamada yeni sorunların ortaya çıkması önlenememiştir[5]. Her iki yasa döneminde Türkiye'de toplu iş sözleşmesini yapacak sendikanın belirlenmesinin öneminin nedenlerinden bir kısmı yasal sistemden, bir kısmı da Türk sendikacılığının yapısından kaynaklanmıştır.

Türkiye'de ilk kez 1961 Anayasası ile özgür sendikacılık ve toplu sözleşme düzenine geçilmiş, grev hakkının kullanılması toplu sözleşme sistemi ile birlikte ele alınmıştır. Böylece yasal bir grevin ancak toplu sözleşmenin yetkili tarafları arasında söz konusu olabileceği kabul edilmiştir. Yani, toplu sözleşme yetkisi bulunmayan bir sendikanın grev kararı alması ve bunu uygulaması kabul edilmemiştir. 1982 Anayasası ile de aynı sistem kabul edilmiş olup, toplu iş sözleşmesinin yapılması sıra-

---

[3] Turhan ESENER, *İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No: 45, İstanbul, 1964, s. 6; Turhan ESENER, *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 432, Ankara 1978, ss. 425-426; Seza REİSOĞLU, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara 1986, s. 168; Cevdet İlhan GÜNAY, *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara 1991, s. 96.

[4] Rüçhan IŞIK, *Ehliyet ve Yetki*, Ankara 1977, s. 48; Fevzi ŞAHLANAN, *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul 1992, ss. 182-184; Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 12. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1994, s. 394; TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, s. 409.

[5] Metin KUTAL", Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları (1)", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 9, Aralık 1985, s. 341.

sında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin grev hakkına sahip oldukları belirtilmek suretiyle ancak toplu sözleşme yetkisine sahip sendikanın grev hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir.

Gerek 1961 Anayasası uyarınca çıkarılan 274 ve 275 sayılı yasalarla, gerekse 1982 Anayasası uyarınca çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla öngörülen sistemde, tek bir işçinin veya fiili bir işçi topluluğunun toplu sözleşme yapamayacağı[6], toplu sözleşmenin işçi tarafında mutlaka bir sendikanın yer alabileceği, bunun da yetkili sendika olması gerektiği açıkça benimsenmiştir. Yine bu sistemde toplu iş ilişkileriyle ilgili bir çok hakkın kullanılması öncelikle toplu sözleşme yetkisine sahip tarafların saptanması esasına göre düzenlenmiştir[7]. Dolayısıyla bu yasal sistem içinde toplu sözleşme görüşmeleri ancak yetkili işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılabilecektir. Toplu iş uyuşmazlıkları bunlar arasında ortaya çıkabilecek, barışçı çözüm yolları bunları ilgilendirecek, toplu iş mücadeleleri bunlar arasında cereyan edecek, toplu sözleşme bunlar tarafından yürürlüğe konabilecektir. Yine yetkili sendika, sendika işyeri temsilcisini atayabilecek (SK, md. 34/1.) ve Check-off'tan yararlanma (SK, md. 61/1) hakkına sahip olabilecektir.

Yetkili sendikanın belirlenmesinin önemini artıran nedenlerden biri de Türk sendikacılığının yapısı olmuştur. Sendikalar, üye sayılarını artırabilmek ve mevcut üyelerine yeni haklar sağlayabilmek için toplu sözleşme faaliyetine olağanüstü bir önem vermişlerdir. Türkiye'de özellikle 1963-1980 döneminde sendikalar üyelerine kısa yoldan haklar sağlayabilmek için özellikle faaliyetlerini toplu pazarlıkta yoğunlaştırmışlar ve ücret sendikacılığı yapmışlardır[8].

Türk sendikalarının 1980 öncesi dağınık yapısı da yetki tespitinin öneminde etkili olmuştur. Zira 1980 yılına gelinceye kadar çoğu işkolu düzeyinde olmak üzere ülkemizde 900'e yakın sendika faaliyet gösteriyordu[9]. Aynı işkolunda veya işyerinde faaliyet gösteren çok sayıda sendikanın bulunması bunlardan birinin yetkili sendika olarak saptanmasını gerektirmekteydi. Özellikle toplu iş sözleşmesi yetkisini elde eden bir sendikanın hızla üye ve güç kazanması, yetkiyi kaybeden sendikanın kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalması, yetki tespitinin önemini daha da artırmıştır. Bundan dolayı her ne pahasına olursa olsun sendikalar yetkiyi alabilmek için kıyasıya mücadeleye girmişler, bu da işçi-işveren ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir.

---

[6] Ancak Borçlar Kanunu'nun "umumi mukaveleyi" düzenleyen 316/I maddesi sözleşmenin işçi tarafında fiili bir işçi topluluğunun olabileceğini belirtmektedir. Toplu iş sözleşmesi-umumi mukavele ilişkisi için bkz. Algun ÇİFTER, "Umumi Mukavele", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 11, S: 4, Temmuz 1997, ss. 3-5.

[7] KUTAL, *a.g.m.*, s. 342.

[8] Metin KUTAL, *Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi*, Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 4, İstanbul 1987, s. 48.

[9] Başbakanlık DİE, *Türkiye İstatistik Yıllığı-1981*, 100. Yıl Özel Sayısı, s. 169.

1983 yılında çıkarılan yasalarla bu dağınıklığa son vermek için az sayıda ve fakat güçlü sendikacılığı hedef alarak işçilerin sendika hareketini fazlasıyla parçalanmış olmaktan, yıkıcı bir sendikalararası rekabetten çıkarmak istenilmiştir. Ancak bu dönemde sendika sayısında önemli azalmalar olmasına rağmen sendikalararası rekabet sona ermemiş, yetki tespiti önemini korumaya devam etmiştir.

**4. İşkolunda Temsil Gücü Sorunu**

2822 sayılı yasa bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetki alabilmesi için, iki temel koşulun birlikte yerine getirilmesini aramıştır. bunlardan birisi; kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun bu sendikanın üyesi bulunmasıdır. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bu koşul aranmayacaktır. İkinci koşul ise sözleşmenin yapılacağı işyerinde veya işyerlerinde ya da işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının bu sendikanın üyesi bulunmasıdır (TSGLK, md. 12/1).

İşkolunda yüzde on temsil koşulunun[10] yasaya girmesinin çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan biri, 1980 öncesi 900'leri bulan işçi sendikacılığındaki dağınıklığı önleyerek güçlü sendikacılığı teşvik etmekti. Gerçekten 2821 sayılı Sendikalar Yasası, işyeri sendikacılığını açıkça yasaklayıp (SK, md. 3/3), sendikaların işkolu esasına göre kurulabileceğini ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacını taşımak zorunda olduklarını (SK, md. 3/1) düzenleyerek sendikaların kuruluş ilkelerini güçlü sendikacılığı amaçlar şekilde belirlemiştir. Ancak sendikaların işkolu düzeyinde kurulabileceğini yasaya geçirmek uygulamada fazla bir anlam taşımamaktadır. Nitekim 1980 öncesi dönemde sendikaların çok büyük bir kısmı işkolu sendikaları olarak kurulmalarına rağmen bir çoğunun faaliyeti belirli bir veya birkaç işyerinin dışına çıkmamıştır. Bu açıdan 2822 sayılı yasa, işkolunda yüzde on temsil gücü koşulunu düzenleyerek dolaylı biçimde işyeri sendikacılığını engellemiştir[11].

Yasanın yüzde on temsil koşuluyla ilgili düzenlemesi karşısında belirli bir süre kimi işkollarında herhangi bir sendikanın barajı aşamaması sonucu işçilerin sözleşmesiz kalma olasılığının bulunduğu ileri sürülmüştür. Ancak kısa bir sürede bütün işkollarında bir veya birkaç sendikanın barajı aştığı görülmüştür. Ancak kısa bir sürede bütün işkollarında bir veya birkaç sendikanın barajı aştığı görülmüştür. Gerçekten Şubat 1984'te yayınlanan ilk istatistiklerde kara taşımacılığı işkolu dışında tüm işkollarında baraj en az bir sendika tarafından aşılmış, sendikalı işçilerin yalnızca yüzde sekiz kadarı baraj nedeniyle toplu sözleşme-

---

[10] Yüzde onluk temsil koşuluna öğretide "sayısal ehliyet şartı" (Halid Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, s. 205) "işkolu barajı" da (Ergun İNCE, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul 1983, s. 160) denilmektedir.

[11] Metin KUTAL, "2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 31, Sayı: 1, Nisan 1984, ss. 35-36.

siz kalmışlardır[12]. Ocak 1985 istatistiklerinden itibaren ise bütün işkollarında barajın aşıldığı görülmüştür[13]. Zaten yasa koyucunun amacı, işçileri toplu iş sözleşmesiz bırakmak değil, aksine güçlü sendikalar aracılığıyla işverenler üzerinde baskı kurarak işçilerin daha iyi koşullarda toplu sözleşme yapmasını sağlamaktır. Nitekim yasa koyucunun tarım işkolunda çalışan işçilerin çok dağınık olmaları, birçoğunun mevsimlik çalışmaları, bu işkolunda sendikalaşmanın esasen güç olması gibi nedenlerle yüzde on temsil koşulunu aramaması bu görüşü haklı göstermektedir.

2822 sayılı yasa ile yetki için iki ayrı barajın öngörülmesinin Türkiye tarafından onaylanan "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme"ye aykırı olduğu ileri sürülmesine rağmen, bu düzenlemenin Türkiye koşullarına uygun, sendikaların güçlü kuruluşlar olarak örgütlenmesini sağlayan yararlı bir gelişme olduğu söylenebilir[14]. Gerçekten yetkiye ilişkin bu düzenleme hem güçlü sendikacılığı teşvik edici, hem de toplu pazarlık sisteminin temel amaçlarına uygun, belli güce sahip olan sendikaların toplu iş sözleşmesini bağıtlayabilmelerini sağlamaktır.

İşkolunda temsil gücünün belirlenmesinde Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanacak istatistikler esas alınır. bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayınlanıncaya kadar geçerlidir (TSGLK, md. 12/3). Yasaya göre istatistik, bir işkolunda "çalışan işçi sayısı" ile o işkolundaki "sendikalara mensup üye sayısını" içermektedir. Bu iki kavramın birbirinden farklı olduğu açıktır. Bir işkolunda çalışan işçi sayısına, istatistik yayına sunulurken çalışıyor gözüken işçiler dahil edilecek ve bunun içine sendika üyesi olamayacak işçiler de (SK, md 21) o işkolunda çalışan işçi olarak gireceklerdir. Dolayısıyla sendikaların çalışan işçi sayısına dahil edilen işçilerden, sendika üyesi olamayacakları üye kaydetme olanağından yoksun olmalarına karşın, sendika üyesi olamayacaklarında çalışan işçi sayısının bütününe dahil edilmeleri yüzde on barajını daha da yükseklere çekmektedir. Bu nedenle, yüzde on oranını bulmak için aranan bütüne, sendika üyesi olamayacakların dahil edilmemesi yasanın amacına daha uygun olacaktır[15].

---

[12] Mesut GÜLMEZ, "Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, Haziran 1985, s. 49.

[13] nurhan SÜRAL, "Sendika Çokluğu, Güçlü Sendikacılık ve Türk İşçi Sendikacılığında Sayısal Durum", *İş Hukuku Dergisi*, Cilt: 3, 1993, s. 561.

[14] Münir EKONOMİ, "2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu", *Gıda İşveren Dergisi*, Özel Sayı, Yıl: 18, Sayı: 185, Ekim-Kasım 1985, s. 42; Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", *TÜHİS*, Cilt: 12, Sayı: 6, Ağustos 1991, s. 6; Metin KUTAL, "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiyede Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Temmuz 1987, ss. 152-153; Yazar genel olarak 2822 sayılı yasanın uluslararası normlara uygun olmadığını söylemektedir.

[15] Ercan AKYİĞİT, "İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Sorunlar", *İş Hukuku Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, Temmuz-Eylül 1991, s. 357.

İstatistiğe kimlerin itiraz edebileceği konusunda yasada açıklık yoksa da istatistiklerdeki bilgilerden etkilenen ve hukuki yararı bulunan ilgililerin itiraz imkanına sahip oldukları söylenebilir[16]. Herşeyden önce o işkolundaki işçi sendikalarının istatistikte yer alsınlar veya almasınlar istatistiğe itiraz hakları vardır. Bir işçi sendikası yalnızca bir işkolunda faaliyet göstereceği için sadece kendi işkoluna ait bilgilere itirazda hukuki yararı vardır. Ancak işverenin veya işveren sendikasının böyle bir itiraz hakkı olmaması gerekir. Çünkü söz konusu istatistiklerde her bir işkolunda çalışan işçi sayısı, bu işkollarında faaliyet gösteren işçi sendikaları ve onların üye sayıları ile her bir işkolundaki yüzde on oranı gösterilir. Her bir işyerindeki işçi ve sendika üyesi işçiler bu istatistiklerde gösterilmez. Dolayısıyla işverenin veya işveren sendikasının istatistiğe itirazda hukuki bir yararı olduğu söylenemez[17].

Kesinleşen istatistik yüzde on barajını aşan veya aşmayan tüm sendikalar için yenisi yayınlanıncaya kadar geçerlidir (TSGLK, md. 12/3). Kesinleşen istatistikte yüzde on barajını aşamayan bir sendikanın, sonradan üye sayısını artırsa bile her zaman yüzde on oranını sağladığının tespitini isteyebilmesi mümkün değildir[18]. Üye sayısında değişme olduğunu iddia eden sendika, yeni istatistiğin yayınlanmasını beklemek zorunda olup, bu yoldaki iddiasını yeni istatistiğe itiraz prosedürü içerisinde ileri sürebilecektir.

Yüzde on temsil gücü ile ilgili istikrarı sağlamak açısından yasada yer alan bir başka kuralda ise, yetki belgesi alan veya yetki belgesi almak için müracaat eden işçi sendikasının yetkisinin daha sonra yayınlanacak istatistiklerden etkilenmeyeceği belirtilmiştir (TSGLK, md. 12/3). Her ne kadar bu düzenleme ile yetkili sendikayı belirlemede mevcut sistemi basitleştirmek amaçlanmışsa da, gerçekte işkolunda yüzde on temsil gücünü kaybetmiş bir sendikaya sadece işyerindeki çoğunluğu temsil ettiği gerekçesiyle yetki verilmesi, hem işkolundaki temsil gücü ilkesini zedelemekte, hem de belirli sendikalara haksız bir avantaj sağlamaktadır[19].

Yasada gerek işkolunda yüzde on temsil gücü belirlenirken, gerek işyerinde veya işletmede temsil gücü belirlenirken, o işkolunda veya işyerinde çalışan işçilerin esas alınması öngörülmüş bulunmaktadır. Ancak uygulama ve öğretide "çalışan işçiler" sözünün kapsamına girecek kişiler bakımından bazı uyuşmazlıklar ve tartışmalar ortaya çıktığından bu kişilerin somut olarak belirtilmesinde yarar vardır.

---

[16] ŞAHLANAN, *a.g.e.*, S. 53.

[17] AKYİĞİT, *a.g.m.*, S. 359.

[18] OĞUZMAN, "İşyeri ve İşletme toplu İş sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin sorunlar", s. 6; Münir EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, *Sendikal Mevzuat ve Eğitimi Semineri*, Basisen Eğitmi ve Kültür yayınları: 2, İstanbul 1985, s. 16; AKYİĞİT, *a.g.m.*, ss. 364-365; Karşıt görüş; REİSOĞLU, *a.g.e.*, s. 170.

[19] Metin KUTAL, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında 3299 Sayılı Yasa ile Yapılan Değişiklikler (1)", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 6, Eylül 1986, s. 203.

### a. Çalışan İşçi Sayısının Belirlenmesinde Dikkate Alınacaklar

2822 sayılı yasa çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hizmet sözleşmesinin türü bakımından herhangi bir ayırıma yer vermemiştir. Dolayısıyla çalışan işçi sayısının belirlenmesinde, işçinin bağlı olduğu hizmet sözleşmesinin türünün önemi yoktur. Hangi tür hizmet sözleşmesi ile çalışırsa çalışsın, yetki için yapılan başvuru tarihinde hizmet sözleşmeleri devam eden bütün işçiler yetki tespitine esas olacak işçilerin belirlenmesinde dikkate alınacaklardır.

Yasadaki "çalışan işçiler" sözüyle anlatılmak istenen sadece fiilen çalışan işçiler değildir. Bunların yanında hastalık veya iş kazası nedeniyle fiilen çalışmayıp tedavi gören ve hizmet sözleşmeleri askıda kalan[20] veya izinli olan yada işinin niteliği gereği işyeri dışında bulunan işçilerde yetki tespitine esas olacak işçilerin belirlenmesinde dikkate alınacaklardır[21]. Ödünç iş ilişkisi nedeniyle başkasına ödünç verilen ödünç işçi, fiilen ödünç veren işverenin işyerinde çalışmasa da bu işyerindeki çoğunluk tespitinde çalışan işçi olarak dikkate alınacaktır[22]. Zaten işkolu istatistiğine esas olacak çalışan işçilerin belirlenmesinde işçinin fiilen çalışıp çalışmadığının tespiti pratik olarak ta mümkün değildir. Kısacası yasada belirtilen "çalışan işçiler" sözü hizmet sözleşmesiyle işverene bağlı bulunan bütün işçileri kapsamaktadır. Tam süreli veya kısmi süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışan işçiler de çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınacaklardır[23].

2822 sayılı yasada "çalışan işçiler" sözü edilirken sendikaya üye olamayacakların[24] çalışan işçi sayısının hesaplanmasında gözönüne alınmayacakları belirtilmemiştir. Yargıtay verdiği kararlarda[25] yetki tespiti için çoğunluğun belirlenmesinde işyerinde çalışan kimselerin sendikaya üye olup olmayacakları dikkate alınmaksızın tümünün hesaplamaya katılmasını kabul etmiştir. Oysa, yasada sendikaya üye olamayacak işçilerin çoğunluğa dahil edilip edilmemesi konusu düzenlenmediğinden yasanın

---

[20] Hizmet sözleşmesi askıda olan işyerinde mevcut mevsimlik işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekmektedir; Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak 1995, s. 14.

[21] Münir EKONOMİ, "Karar İncelemesi", *İş Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 1992, s. 282.

[22] Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuk Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995, s. 164.

[23] ÇELİK, *a.g.m.*, s. 12.

[24] Sendikalar Kanunu'nun 21. maddesinin 3. ve 4. bendlerinde yer alan din ve ibadet işlerinde çalışanlar ile öğrencilerin sendikaya üye olmasını engelleyen düzenlemeler 25.5.1988 tarih 3449 sayılı yasanın 17. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır (Resmi Gazete, 2.6.1988, Sayı: 19830). Daha sonra 4101 sayılı yasayla SK'nun 21. maddesinin 2. ve 5. bendleri de yürürlükten kaldırılarak, 2. bendte belirtilen işletmelerde çalışan üst düzey çalışanlar ve özel okullarda öğretmen olarak çalışanların sendikaya üye olabilme olanağı sağlanmıştır (Resmi Gazete, 8.4.1995, Sayı: 22252).

[25] Yrg. 9. HD, 12.5.1986, E. 1986/4206, K. 1986/4952, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ocak 1987, ss. 19-20; Yrg. 9. HD, 30.3.1987, E. 1987/3006, K. 1987/3382, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1988, ss. 28-29.

amacına göre yorum yapmak gereği ortaya çıkmaktadır[26]. Yasa yetki için sendikanın işyerinde belirli bir üye sayısına ulaşmasını aradığına göre, bu sayıya ulaşabilmek için işçilerin tercih yapma olanağına da sahip olması gerekir. Kendilerine böyle bir tercih yapma olanağı tanınmamış kişileri toplam işçi sayısının hesabına katmak bunların tümünün sendikaya üye olmak istemedikleri gibi bir sonucu da beraberinde getirir ki, bu sonuç ne onların iradesi ne de gerçekle bağdaşır. Kaldı ki bu konuda bir yorum yapılırken aslolan, yetki alabilmeyi kolaylaştırmaktır. Bu nedenle sendikaya üye olamayanların çalışan işçi sayısının hesabında göz önünde tutulmamaları gerekir.

### b. Çalışan İşçi Sayısının Tespitinde Dikkate Alınmayanlar

Toplu iş sözleşmesi yetkisine esas olacak çalışan işçilerin belirlenmesinde 2821 sayılı yasaya göre işveren vekili sayılanlar dikkate alınmayacaklardır[27]. Gerçekten 2821 sayılı yasa "işveren vekilleri bu yasa bakımından işveren sayılırlar" (SK, md 2/7) diyerek bunu açıkça belirtmiştir. Yargıtay da[28] işveren vekillerinin yetki tespitlerinde çalışan işçi olarak dikkate alınmayacağını belirtmiştir.

Toplu sözleşme yetkisine esas olacak çalışan işçilerin belirlenmesinde alt işverenin işçilerinin dikkate alınıp alınmayacağı bazı duraksamalara neden olmaktadır. Bu duraksamanın nedeni ise, 2822 sayılı yasada alt işverenin işçilerine ilişkin bir hükme açıkça yer verilmemiş olması ve asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin esas itibariyle bireysel iş ilişkileri bakımından düzenleyen İş Yasasının (İş K. md. 1/5) toplu iş ilişkilerinde de kural olarak uygulanması gerektiği düşüncesinin var olmasıdır. Ancak asıl işverenin, alt işverenin işçilerinden alt işverenle birlikte sorumluluğu bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanmakta olup, bu sorumluluğun toplu iş ilişkilerine de yaygınlaştırılması 2822 sayılı yasanın sistemine aykırıdır. bu nedenle, işyeri ve işyerleri ya da işletme için yapılacak sözleşme yetkisi tespitine ilişkin sendikalı işçi çoğunluğunun belirlenmesinde alt işveren işçilerinin hesaba katılmayacağı sonucuna varılacaktır[29]. Yargıtay da

---

[26] ŞAHLANAN, *a.g.e.*, S. 67; akyiğit, *A.G.M.*, S. 357; Savaş TAŞKENT, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*, basisen Eğitim ve Kültür yayınları: 20, İstanbul 1989, s. 199; Öner EYRENCİ, Genel Görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*, Basisen Eğitim ve Kültür yayınları: 20, İstanbul 1989, s. 221; Şükran KETENCİ, Genel Görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 18, İstanbul 1988, s. 136.

[27] ÇELİK, *a.g.m.*, s. 17.

[28] Yrg. 9. HD, 30.3.1987, E. 1987/3006, K. 1987/3382, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1988, ss. 28-29.

[29] Talat CANBOLAT, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 113, İstanbul 1992, s. 51; Münir EKONOMİ, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 161, Eylül 1991, ss. 10-11; Devrim ULUCAN, *2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri*, MESS Yayını; 204, Ekim 1994, ss. 231-232; Fevzi ŞAHLANAN, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", *Mercek Dergisi*, Temmuz 1997, s. 50.

bir kararında[30] asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmeye dayanan ilişki dikkate alındığında alt işverenlerin her birinin mevzuat çerçevesinde bağımsız işverenler olduğu ve onların emrinde çalışan işçilerin yetki tespitinde hesaba katılmayacağını belirtmiştir.

Sonuç olarak, bir işyerindeki bazı işlerin alt işverenin işçileri tarafından yerine getirilmesi durumunda o işyeri için yapılacak bir sözleşme ile asıl işveren sadece kendi işçileri için bağlı kalacağından, bu sözleşmeye ilişkin yetki tespitinde de ancak bu işçilerin dikkate alınması zorunlu olacaktır.

### 5. İşyerinde veya İşletmede Temsil Gücü Sorunu

Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil bir işçi sendikası ancak yetkili olması koşuluyla belirli yürürlük alanına sahip bir toplu iş sözleşmesi yapabilir. 275 sayılı yasa döneminde bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, bu sözleşme ister işyeri, ister işkolu düzeyinde yapılsın söz konusu düzeyde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını temsil gücüne sahip olması gerekli ve yeterli idi[31]. 2822 sayılı yasa, bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için, 275 sayılı yasada belirtilen işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil yanında işkolunda yüzde on temsil koşulunun da bulunmasını aramıştır (TSGLK, md. 12). Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda birden fazla sendikanın yüzde on barajını aşması durumunda işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika o işyerinde toplu iş sözleşmesini bağıtlama yetkisine sahip olacaktır. Söz konusu çoğunluk çalışan işçilerin % 51'i[32] olmadığı gibi % 50+1'de değildir[33]. Bu çoğunluk yasanın deyimiyle çalışan işçilerin yarısından fazlasını ifade eder. Bu husus çalışan işçi sayısının tek rakamlı olduğu durumlarda önem taşır. Nitekim, Yargıtay da bir kararında[34] 15 işçi çalışan bir işyerinde 8 üyesi bulunan sendikanın çoğunluğu temsil ettiğini belirtmiştir.

İşçi sendikası grup toplu iş sözleşmesi yapacak ise, işveren tarafı olarak ancak bir işveren sendikasının taraf olacağı birden çok işyerini kapsayacak böyle bir grup toplu iş sözleşmesinde işçi sendikası, işveren sendikasının üyesi işverenlerin işyerlerinin her birinde ayrı ayrı çoğunluğa sahip olması gerekir. Hatta üye işverenlerinin bazılarının aynı işkolunda birden çok işyeri olması nedeniyle farklı işverenlerin oluşturduğu

---

[30] Yrg. 9. HD, 26.11.1993, E. 1993/15508, K. 1993/17400, *TÜHİS*, Kasım 1993-Şubat 1994, s. 21.

[31] Metin KUTAL, "Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninin Başlıca Esasları", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 2, Mayıs 1982, s. 73.

[32] Oğuz ÖZBEK, *Açıklamalı-İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı*, 2. Baskı, İstanbul 1986, s. 300.

[33] Yrg. 9. HD, 10.2.1994, E. 1994/2203, K. 1994/2086, *tekstil İşveren Dergisi*, Mayıs-Haziran 1994, s. 179.

[34] Yrg. 9. HD, 29.12.1986, E. 1986/11237, K. 1986/12043, *Yasa Hukuk Dergisi*, Şubat 1987, s. 275.

gruba dahil işyeri, işyerleri ve işletmeler birarada olabileceği gibi, tümüyle işletme niteliğindeki birimlerden oluşan grup toplu iş sözleşmeleri de olabilecektir. Belirtilen bu durumda üye işverene ait işyerlerinde çoğunluğun belirlenmesi aynı işverene ait işyerlerinin tek bir işyeri mi yoksa bir işletmeyi oluşturan işyerlerinden biri mi olduğu hususu göz önünde tutularak yapılmalıdır. Bir grup toplu iş sözleşmesi bazen işletme toplu iş sözleşmelerinden oluşabilmektedir. Bu durumda artık işletme toplu iş sözleşmesi için aranılan çoğunluk göz önünde tutularak işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil eden sendika yetkili olacaktır.

Bir işçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için, bir işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin tümünde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekir (TSGLK, md. 12/1). Başka bir anlatımla işletmeye bağlı işyerlerinin tümü tek bir işyeri gibi düşünülecek ve çoğunluk tespiti buna göre yapılacaktır. Ancak yetkinin bu şekilde tespiti için 2822 sayılı yasanın işletmenin varlığı için aradığı şartların gerçekleşmesi gerekir (TSGLK, md 3/2). Eğer bu şartlar gerçekleşmemişse işletmeye bağlı işyerlerinin çoğunluk belirlemesinde ayrı ayrı dikkate alınması gerekir[35].

Gerek işkolunda en az yüzde on oranının gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi, gerek işyerinde işçilerin yarıdan fazlasının üyesi bulunması tarzında aranan çoğunluğun bulunup bulunmadığının tespiti, her işyerinde ve dolayısıyla işkolunda çalışan işçi sayısıyla bu işçilerin sendikalarda üyelik durumunun gerçeğe uygun olarak, tespiti yapacak olan makamca bilinmesini zorunlu kılar. 1980 öncesi dönemde ve halen gerçeğe uygun olmayan sendika üyeliklerinin varlığı çoğunluğun tespitinde önemli sorunlar yaratmıştır.

### a. Sendika Üye Sayısının Tespitindeki Sorunlar

Türk toplu pazarlık sisteminde, işkolunda yüzde on temsil gücünün ve işyerinde veya işletmede çoğunluğun belirlenmesinden önce idari bir makamın, daha sonra itiraz halinde, bir yargı organının inceleme yapması öngörülmüştür. İdari makam kendisine ulaşan bilgileri değerlendirerek gerekli tespiti yapacaktır. Bu tespitin başarısı kuşkusuz, idari makama ulaşan bilgi ve belgelerin sağlıklı ve gerçeğe uygun olmasına, yasaların taraflara yüklediği yükümlülüklerin zamanında ve gerçeğe uygun olarak yerine getirilmesine bağlıdır. İdari makama ulaşan bilgiler gerçeği yansıtmıyorsa, idari makam bilgileri ne kadar iyi değerlendirirse değerlendirsin söz konusu tespit sağlıklı sonuçlar veremeyecektir. Gerek 1980 öncesi dönemde, gerek 1980 sonrası dönemde yetki tespitine esas olan bilgilerin gerçeği yansıtmaması nedeniyle endüstri ilişkileri alanında önemli sorunlar yaşanmıştır.

---

[35] OĞUZMAN, "İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", s. 5.

1963-1980 döneminde, özellikle sendika üye sayısının tespitinde önemli sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır. 274 ve 275 sayılı yasaların yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra uygulamada mevcut yasaların bir çok boşluğu bulunduğu ortaya çıkmış ve sendikalar bu boşluklardan yararlanmak suretiyle yasal sistemi kötüye kullanmışlardır. Yargı organları ağır iş yükü altında söz konusu boşlukların ve sorunların esasına girme başarısını gösterememişler, idari organlar da politik bazı tercihler içinde bocalayıp durmuşlar sağlıklı çözümlere bir türlü ulaşamamışlardır[36]. yetkinin sağlıklı bir şekilde saptanamaması sendikalar arasında büyük çatışmalara, işyerlerinde huzursuzluklara yol açmış, Çalışma Bakanlığı yıpranmış ve adalet organına güven sarsılmıştır.

1963-1980 döneminde, gerek işçilerden sendikaya girişte birden fazla giriş fişi alınarak işçinin istifası halinde bu fişlerden birine yeni tarih atılmak suretiyle yürürlüğe konulması, gerek ölmüş olan, aylarca işyerinden ayrılmış olan kişilerin sendika üyesi gösterilmesi, gerekse birden fazla sendikaya üye olmayı engelleyen bir hükmün yasada bulunmaması gibi nedenlerle gerçek sendika üye sayısını belirlemek mümkün olamadığı gibi, sağlıklı yetki tespiti de yapılamamıştır.

Belirtilen nedenleri göz önünde tutan yasa koyucu, 2821 ve 2822 sayılı yasalar hazırlanırken, söz konusu sorunların oluşmasını engelleyecek düzenlemeler yapmaya çalışmıştır. Bu yasalarla sendika üyeliği çok ayrıntılı hükümlerle düzenlenmiş, üyeliğe giriş ve çıkışın noter denetiminde yapılması, üyelik fişlerinin hem Bölge Çalışma Müdürlüklerinde hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda tasnif edilmesi ve izlenmesi esası getirilmiştir. İşyerindeki işçilerin de işverence ilgili resmi mercilere bildirilmesi zorunlu tutulduğundan yetkili sendikanın belirlenmesinde daha sağlıklı bir sisteme geçilmesi amaçlanmıştır. Ne varki, 2821 sayılı yasaya eklenen iki geçici madde tüm bu yenilikleri etkisiz hale getirmiştir. "Üyeliğin yeniden düzenlenmesi" başlığını taşıyan geçici ikinci maddeye göre, 7.5.1983 tarihinde sendikalara kayıtlı üyeler listeler halinde sekiz ay içinde sendikalar tarafından ilgili işyerlerinde ilan edilecek ve bu listeler resmi makamlara da verilecektir.

Uygulamada (Ek-6) diye bilinen bu listelerdeki üyeler gerçek kabul edilmiş ve Bakanlığın kayıtlarına geçirilmiştir. İlan sırasında Bölge Çalışma Müdürlüklerinin listelerdeki bildirimlerin doğru olup olmadığını araştırmaya yetkili olup olmadıkları yasada açıklanmadığı gibi, bu listelerin ilgili işyerlerinde ilan edilip edilmediği şüpheli kalmıştır. Bu durumda 7.5.1983 tarihinde üyeymiş gibi gösterilen sahte üyelik resmi kayıtlara geçmiştir. 1985 yılında resmi kayıtlarda üye gibi görülenlerin büyük ölçüde, örneğin % 40'ı gerçek dışı beyanlara dayandırıldığı ileri sürülmüştür. Bunun sonucu olarak işkollarında sendikalı işçi oranı birçok

---

[36] Metin KUTAL, *Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi*, Türkiye Belediye-İş Sendikası Yayınları: 4, İstanbul 1987, s. 49.

Batı ülkesini geride bırakan seviyelere ulaşmıştır. Ayrıca bilgisayarlara bu yanlış bilgiler verildiğinden yetki talebinde bulunan sendikalara Bakanlıkça verilen cevaplar çok sayıda uyuşmazlıklara konu olmuş, yetki tespitinde ciddi gecikme ve huzursuzluklar ortaya çıkmıştır[37]. Ancak 3449 sayılı yasa[38] ile 2821 sayılı yasaya eklenen geçici 7. madde uyarınca bu üyeliklerin de yasanın yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde noterden geçirilmesi esası kabul edilmiştir. Söz konusu sürenin dolmasından sonra yayımlanan istatistiklerde sendika üye sayısında önemli düşmelerin olduğu görülmüştür. Nitekim, Ocak 1989'da 2.227.898 olan sendikalı işçi sayısı Temmuz 1989'da 1.834.969'a düşmüştür[39]. Böylece Temmuz 1989 istatistiği gerçeği büyük ölçüde yansıtan bir istatistik olmaktadır. Sistemin temelindeki çarpıklığın giderilmesi açısından çok önemli olan bu düzenleme, Bakanlık bilgi işlem merkezinde sistemli bir biçimde sendikaya üye olan ve ayrılan işçilerin işkolu ve işyerinde çalışanlarla birlikte işlenmesi halinde artık sahtecilik iddiaları ve gecikmelere ilişkin yakınmalar büyük ölçüde azalacaktır.

Uygulamada halen gerçek dışı üye kayıtları varlığından söz edilmektedir. 4101 sayılı yasa[40] ile 2821 sayılı yasaya eklenen geçici madde üye kayıtlarının yeniden bildirimini düzenlemiştir. Buna göre yasanın yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan sendikalar altı ay içinde, yasanın yürürlük tarihi itibariyle üyelerini, sendika üye kayıt fişlerindeki belgeleri, noter adı ile kayıt tarih ve numarasını ve üyelerinin çalıştıkları işyerlerini ünvan ve sicil sayısını da içeren listelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı'na bildirmek zorundadırlar. Yapılan bu düzenlemeyle üye kayıtlarının gerçeğe en yakın şekilde tespit edilmesi amaçlanmıştır.

**b. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Tespitinden Doğan Sorunlar**

2822 sayılı yasa hazırlanırken yetki tespitinde üye kayıt fişlerinin resmi makamlarca incelenmesine dayanan sistem kabul edilmiştir. 1963-1980 döneminde bazı sendikalar ve bir kısım bilim adamları tarafından savunulan "referandum"[41] yoluyla yetkili sendikayı belirlemek veya işçilerin hangi sendikaya üye olduklarına lişkin "irade beyanında bulunmaları sistemi"[42] benimsenmemiştir. Yetki tespitinde tercih edilen model bakımından 275 sayılı yasa ile 2822 sayılı yasa arasında fark bulunma-

---

[37] KUTAL, *a.g.e.*, s. 52.

[38] *Resmi Gazete*, 2.6.1988, Sayı: 19830.

[39] *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın No: 14, s. 96.

[40] *Resmi Gazede*, 8.4.1995, Sayı: 22252.

[41] Bkz. Kubilay ATASAYAR, "Referandum Yetki Tespitinde Çözüm Yolu Değildir", *İşveren Dergisi*, Ekim 1975, s. 5; Metin KUTAL, "Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında İşçilerin Oyuna Başvurulması Yöntemi", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 11, Şubat 1976, s. 478.

[42] Bkz. Metin KÜÇÜK, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Hukuki Esasları ve Yolaçtığı Sorunlar*, İstanbul Üniversitesi, S.B.E., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1996, ss. 56-60.

makla birlikte 2822 sayılı yasa ile yetkiyi belirlemek üzere idari yönden sıkı bir merkeze bağlılık kabul edilmiş ve yetkinin belirlenmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın etkinliği artırılmıştır. Yasa Bakanlıkça yapılan tespitlere karşı itirazlarda yargı yolunu açık tutarak, denetim olanağı sağlamıştır.

Yetki tespiti için yapılan başvuruyu inceleyen Bakanlık, başvuru gününden itibaren altı işgünü içerisinde, yaptığı tespiti bildirmek zorundadır (TSGLK, md. 13/2). Ancak uygulamada çoğu kez Bakanlığın bu süreye uymadığı ve tespit işlemlerini daha uzun bir sürede yaptığı görülmektedir. Bakanlığın süreye uymamasının herhangi bir yaptırımı yoktur. Bakanlığın süreyi geçirmesi başvuruyu etkilemez, ancak görevini zamanında yerine getirmeyen memur için disiplin yaptırımı uygulamasına yol açabilir[43]. Yetki tespitinin hızlı bir şekilde yapılması için yasanın belli sürelere bağladığı yetki işlemlerinin bir kısmında bu sürelere Bakanlığın uymamasının yaptırımının bulunmaması haklı olarak eleştirilmiştir[44]. Bakanlığın başvuruyu zamanında cevaplamaması toplu iş sözleşmesinin geç imzalanmasına neden olmaktadır. Sözleşmesinin geç yapılması, sendika üyelerini enflasyondan dolaylı olarak etkilediği gibi, üye olmayanları da toplu sözleşmenin imza gününün yürürlük tarihinden çok sonraya rastlaması nedeniyle zarara sokmaktadır.

Yetki tespiti başvurusunu inceleyen Bakanlık, sendikanın yetki koşullarını gerçekleştirdiği sonucuna varabilir. Yetki tespiti yapılması halinde durum, başvuru gününü izleyen altı işgünü içerisinde, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesine taraf olacak işveren sendikası veya sendikasız işverene bildirilecektir. Her ne kadar yasada başvuran sendikaya bildirimde bulunulacağı açıkça belirtilmemişse de başvuruyu yapan muhataba bildirim yapılmaması esasen düşünülemeyecektir. Bakanlığın tespit bildirimi yazısında, işyerindeki veya işletmedeki işçi sayısı ve başvuran sendikanın işyerindeki ve işkolundaki üye sayısı yer alacaktır.

Bakanlığın yasa gereği yaptığı tespiti ilgililerin her birisine ayrı ayrı bildirmesi gerekir. Söz konusu bildirim Tebliğat Yasası hükümlerine göre yapılacaktır (TSGLK, md. 66/1). İlgililerden birisine tebliğat yapılmamış olması yapılan tespitin kesinleşmesini önler. Bu noksanlığın sonradan giderilmesi olanağı bulunmadığından yapılan tespit bu nedenle iptal edilebilecektir[45].

Yetki tespiti için yapılan başvuruyu inceleyen Bakanlık, başvuran sendikanın çoğunluğunun bulunmadığı veya diğer başka gerekçelerle yetki tespiti istemini reddedebilir. Bu durum sadece başvuran sendikaya

---

[43] OĞUZMAN, "İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", s. 8.

[44] Şükran KETENCİ, Genel görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 3, İstanbul 1985, s. 269.

[45] GÜNAY, *a.g.e.*, S. 165.

aynı süre içerisinde bildirilir (md. 13/2). Yetki tespiti istemi reddedilen sendika belli bir süre beklemeksizin gerekli koşulları gerçekleştirdiği anda yeniden Bakanlığa başvurarak yetki tespiti talebinde bulunabilir. Yasada Bakanlığa yeniden başvurmayı engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda Bakanlık yeni başvuru tarihindeki kayıt ve koşulları dikkate alarak yetki tespiti talebini inceleyecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, gerek yüzde on barajına ilişkin olarak yayınlayacağı istatistiğin ve gerekse işyerinde çoğunluğun tespitine ilişkin kararın doğruluğu kuşkusuz, işyerinde veya işyerlerinde çalışan işçi sayısının ve bunların sendika üyeliğinin Bakanlığa doğru bildirilmiş olmasına bağlıdır. Yasa koyucu bunu sağlamak için işçi ve işveren tarafına çeşitli yükümlülükler yüklemiştir. 2821 sayılı yasa ile yasa koyucu işverenleri, işe aldıkları işçileri yada herhangi bir nedenle hizmet sözleşmesi sona erenleri onbeş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlü tutmuştu (SK, md. 62). Kuşkusuz çalışan işçi sayısının sağlıklı tespitinde işverenlerin yasada öngörülen yükümlülüklerini titiz bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Ne var ki, uygulamada işe alınan ve ilk defa sigortalı olacak işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirim süresinin işe alınmalarını takip eden bir aylık süreye bağlanmış olması (SSK, md. 8) nedeniyle, işveren işe aldığı bir işçiyi Sendikalar Yasası'nın 62. maddesi uyarınca Bakanlığa bildirdiğinde, henüz söz konusu işçi için sigortaya bildirim yapılmaması nedeniyle sigorta sicil numarası alınmamış ise, işçinin bildirim formuna sigorta sicil numarasını yazmadan Bakanlığa ve Bölge Müdürlüğüne bildirim yapılması söz konusu olmakta, Bakanlıktaki bilgi işlem merkezi böyle eksik formları bilgisayara yüklemediğinden, adı geçen işçi, çalışan işçiler arasında gözükmemekteydi. Bu uygulama nedeniyle zaman zaman Bakanlığın verdiği yetki, itiraz halinde çalışan işçi sayısını tespit amacıyla daha sonra sigorta kayıtlarını veya dönem bordrolarını dikkate alan yargı organlarınca iptal edilmekteydi[46]. Belirtilen nedenlerle söz konusu hüküm 4101 sayılı yasayla "işveren işe aldığı veya herhangi bir nedenle hizmet sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın onbeşine kadar aylık bildirimlerle işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmek zorundadır" şeklinde değiştirilerek Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki düzenlemeye uygun hale getirilmeye çalışılmıştır. Yine 4101 sayılı yasa işverenleri, çalıştırdıkları işçileri bu yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde Çalışma Güvenlik Bakanlığı'na yeniden bildirilmekle yükümlü tutarak çalışan işçi sayısının gerçeklere uygun olarak tespit edilmesini sağlamak istemiştir.

Ayrıca işçilerin sendikaya üye olması durumunda, kesinleşen üye kayıt fişinin birer suretini sendikaca onbeş gün içerisinde Çalışma ve

---

[46] GÜNAY, *a.g.e.*, S. 159; ŞAHLANAN, *a.g.e*, s. 68.

Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur (SK. md. 22/4). 2821 sayılı yasanın geçici 2. maddesiyle eski sendika üyeliklerinin listeler halinde bildirilmesi esasının kabulü ile bunun uygulanması, gerçeğe aykırı olan üyeliklerin bilidirilmesine neden olmuş, üye listelerindeki işçi olmayan, çalışmayan, emekli olan, kişilerin dahi üye olarak gösterilerek sendikalarca işyerine ilişkin yapılan üye sayıları bildirimlerinin işyerinde çalışan işçi sayısından fazla olduğu gözlenmiştir. Bu durum Bakanlıkça düzenlenen ve yayınlanan istatistiklerde ve işyerinde çoğunluğun belirlenmesinde gerçeği yansıtmayan sonuçların doğmasına ve yetki sisteminin sağlıksız işlemesine neden olmuştur. Söz konusu sakıncaları gidermek amacıyla eskiden listeler halinde bildirilen üyeliklerin 3449 sayılı yasa ile 2821 sayılı yasaya eklenen geçici 7. madde, üyeliklerin noterden geçirilmesini kabul etmiştir. 4101 sayılı yasa, Sendikalar Yasasındaki önceki geçici maddeleri kaldırarak, eklenen yeni bir geçici madde ile sendikaların üyelerini yeniden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na listeler halinde bildirilmesini kabul etmiştir.

Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten bu yana yetki tespitinde önemli sorunlar çıkmıştır. Bu sorunların bir kısmı Sendikalar Yasasındaki üyelik ile ilgili hükümlerden kaynaklandığı gibi, diğer bir kısmı da Bakanlığın tutumundan kaynaklanmıştır. Doğru bilgi akışının sağlanamayışı, teknik olanaksızlıkların varlığı, taraflara yasalarca yüklenen yükümlülüklerin yerine getirilmeyişinin yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tarafsız kalmaması da yetki tespitinde sorunlar doğurmuştur. Bakanlık tutumu ile yetki tespiti sistemini yasaların öngördüğünün aksine adeta "yetki izni" sistemine dönüştürmüştür. Bazı sendikalar için yetki prosedürü kolay ve çabuk işletilirken diğerleri için zorlaştırılmış, yargı yoluna gidilmesine yol açılmıştır. Böylece devletin tarafsızlığı soyut bir kavram olmaktan öteye gidememiş ve politik bir konumu da olan Bakanlık tarafsız kalamamıştır[47]. Örneğin, Bakanlığın yanlı tutumu nedeniyle Ereğli Demir Çelik Fabrikasında yetki mücadelesi 18 ay sürmüştür.

2822 sayılı yasa toplu iş sözleşmesinin bir an önce imzalanması ve yürürlüğe girmesi için çeşitli süreler öngörmüş olmasına rağmen, Bakanlık söz konusu sürelere uymayarak yetki tespitinin geç yapılmasına ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin geç imzalanmasına neden olmaktadır. Söz konusu duruma, Bakanlığın taraflı tutumu, bürokrasinin hantallığı gibi nedenler de etki etmektedir. Kimi sendikalar devletin de bir işveren olması nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki tespitlerinin tarafsız olamayacağını ileri sürmüşlerdir. Türk-İş, yetkili işçi sendikasının objektif ölçülere göre belirlenmesi gerektiğini, Bakanlıkça yürütülen tespit işlemlerinin güvenilir ve inandırıcı olmadığını, Bakanlığın dile-

---

[47] Devrim ULUCAN/TAŞKENT/SAĞLAM/EYRENCİ ile birlikte, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, *Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, Emek Hukuk Yayınları, İstanbul 1987, s. 188.

diğini yetkili, dilediğini yetkisiz kabul etme imkanına sahip olduğunu yine Bakanlığın siyasal tercihlerine yönelik işlemlerinin ağır işleyen yargı yoluyla engellenmesinin mümkün olmadığını belirterek söz konusu sakıncaların giderilmesi için yetki belirleme işleminin bağımsız ve tarafsız kuruma bırakılması istenmiştir[48].

## 6. SONUÇ

Bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayı içeren toplu iş sözleşmesi ehliyeti, yetkiden önce gelen ve mutlaka incelenmesi gereken bir husustur. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile kimin veya hangi kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceği tayin edilirken, toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek birden fazla kuruluştan hangisinin toplu iş sözleşmesi yapmak üzere karşı tarafı çağırmaya yetkili olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla ehliyet ve yetki kavramları bir birinden ayrı kavramlar olup, ehliyetsizlik ve yetkisizlik durumunda farklı yaptırımlar uygulanmaktadır. Ehliyet ve yetki ayrımı önceki dönemde olduğu kadar bugün de önemini korumaktadır.

2822 sayılı yasada Bakanlık ve mahkemeler için uyulması öngörülen sürelere, Bakanlığın ve mahkemelerin uymaması yetki tespitinin gecikmesine neden olmaktadır. Bakanlığın bazen yanlı tutumu nedeniyle kimi sendikalar için yetki prosedürü kolay ve çabuk işletilirken diğerleri için zorlaştırılmaktadır. Yine yetki itirazlarının da yargıda sonuçlanması çok uzun zaman almaktadır. 2822 sayılı yasa yetki itirazlarının mahkemeler tarafından bir an önce sonuca bağlanması için süreler öngörmesine rağmen, uyuşmazlıklar hiçbir zaman yasada öngörülen sürede sonuçlandırılmamakta, bir önceki itiraz sonuçlanmadığı için yeni istatistiklere de itiraz edilmektedir. Yargıtay yasa hükmüne rağmen kesin olarak karara bağlamakla yükümlü olduğu uyuşmazlıkları bozarak mahkemeye geri göndermekte, bu da yetki tespitinin gecikmesine neden olmaktadır. Bu gibi nedenlerle yetki tespitinin gecikmesi işçiler arasında huzursuzluğa neden olmakta, sendika-işveren ilişkileri gerginleşmekte, işletme verimliliği düşmekte ve çalışma barışı olumsuz etkilenmektedir.

Bütün bu aksaklıklar göz önüne alındığında yetkili sendikanın kısa sürede ve sağlıklı bir biçimde belirlenmesi için bazı önlemlerin alınması mümkündür.

Yetkili sendikanın belirlenmesinde, gerek 275 sayılı yasa gerekse 2822 sayılı yasa, üyeliği esas almışlar ve belirli bir çoğunluk aramışlardır. bu düzenleme kendi mantığı içerisinde doğrudur. Bu sistemin sağlıklı işleyebilmesi için yasalarca taraflara yüklenen yükümlülüklerin zamanında ve gerçeğe uygun olarak yapılması konusunda etkili zorlayıcı tedbirler alınmak durumundadır. İşçilerin Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirimleri

---

[48] TÜRK-İŞ, Anayasa ve İş Yasalarına İlişkin Değişiklik Önerileri, 1986, s. 6-7.

ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirimleri arasında bağ kurulmak gerekir. Güçlü sendikaların oluşturulması konusunda çaba sarfedilerek, sendikalar arası "yapay rekabet"in en aza indirilmesi gerekmektedir.

2822 sayılı yasa ile getirilen işkolunda yüzde on temsil koşulu güçlü ve özgür sendikacılığı teşvik etmesi nedeniyle yerinde bir düzenlemedir. İşkolunda yüzde on temsil koşulunun uluslararası normlara ters düştüğü ileri sürülmesine rağmen, bu düzenlemenin Türkiye koşullarına uygun, sendikaların güçlü kuruluşlar olarak örgütlenmesini sağlayan yararlı bir gelişme olduğu söylenebilir.

Yine çalışan işçi sayısının tespitinde sendikaya üye olamaycakların çalışan işçi sayısına dahil edilmesi yasanın amacına uygun değildir. Yasa yetki için sendikanın işyerinde belirli bir üye sayısına ulaşmasını aradığına göre, bu sayıya ulaşabilmek için işçilerin tercih yapma olanağına da sahip olması gerekir. Ayrıca sendikaları da bunları üye kaydedememelerinden dolayı imkansız bir olğu nedeniyle karşı karşıya bırakmamak gerekir. Dolayısıyla sendikaya üye olamayacakların çalışan işçi sayısının hesabında dikkate alınmaması gerekir. Bir işyerindeki bazı işlerin alt işverenin işçileri tarafından yerine getirilmesi durumunda o işyeri için yapılacak sözleşme ile asıl işveren sadece kendi işçileri için bağlı kalacağından, bu sözleşmeye ilişkin yetki tespitinde ancak asıl işverenin işçileri dikkate alınmak durumundadır. 2822 sayılı yasaya konuyla ilglii düzenlemeler eklenerek, uygulamadaki tartışmalara son verilmek gerekir.

Yetki itirazlarının yargıda mümkün olan en kısa zamanda çözüme kavuşturulması için Türkiye'de genel olarak yargı reformu gereklidir. Ayrıca, ancak ciddi itirazların bütün belge ve delillerin eklenmesiyle mahkemece dikkate alınması yolunda düzenlemeler yapılmak durumundadır. Bakanlığın olumsuz bildirimine ilişkin yapılacak itirazlar konusunda yasada açıklık olmaması nedeniyle ortaya çıkan sorunların yasada yapılacak değişiklikle çözümlemek gerekmektedir.

Yetki tespitinin sağlıklı yapılabilmesi için bir takım sistem dışı önerilerden bahsetmek mümkündür. Özellikle Bakanlığın tarafsız davranmadığı ve yetki tespitini bir "yetki izni" sistemine dönüştürdüğü, Bakanlığın istediğine yetki verdiği, keyfi uygulamalarda bulunduğu ifade edilmektedir. Bunun çözümü için yasa değişikliği önerilmiş, yetkinin tespiti için bağımsız nitelikte "Yetki Tespit Kurumu"nun kurulması, hatta oylama sisteminin de uygulanmasının sağlıklı yol olacağı belirtilmiştir. Ancak bu dönemde yasada yapılan değişikliklerle sistemi tamamen değiştirmek yerine, mevcut sistemi düzeltmeye çalışmak daha yerinde olacaktır. Yeni getirilecek bir yetki tespit sisteminin de bir çok sorunu beraberinde getirmeyeceği garanti edilemez. Esasen bu sorunların aşılmasında sadece yasal düzenlemelerden sonuç beklemek yerinde değildir. Çalışma hayatındaki aksaklıkların çözümünde yasal düzenlemelerden çok, temsil gücü yüksek güçlü sendikacılığın yerleşmesinin rolü daha fazla olacaktır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR


AKYİĞİT, Ercan. "İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Sorunlar", *İş Hukuku Dergisi*. Cilt: 1, Sayı: 3, Temmuz-Eylül 1991, ss. 335-369.

____ ; *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara 1995.

ATASAYAR, Kubilay, "Referandum Yetki Tespitinde Çözüm Yolu Değildir", *İşveren Dergisi*, Ekim 1975, ss. 3-11.

Başbakanlık DİE, *Türkiye İstatistik Yıllığı - 1981*, 100. Yıl Özel Sayısı, s. 169.

*Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın No: 14.

CANBOLAT, Talat. *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 113, İstanbul 1992.

ÇELİK, Nuri. "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", *TÜHİS*. Cilt: 12, Sayı: 6, Ağustos 1991, ss. 3-10.

____ ; "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar", *Kamu-İş Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak 1995, ss. 9-34.

____ ; *İş Hukuku Dersleri*. yenilenmiş 12. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1994.

ÇİFTER, Algın. "Umumi Mukavele" *Çimento İşveren Dergisi*, C: 11, S: 4, Temmuz 1997, ss. 3-5.

EKONOMİ, Münir, "2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu", *Gıda İşveren Dergisi*, Özel Sayı, Yıl: 18, Sayı: 185, Ekim-Kasım 1985, ss. 28-46.

____ ; "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 161, Eylül 1991, ss. 5-12.

____ ; "Karar İncelemesi", *İş Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 1992.

____ ; Toplu İş Sözleşmeleri, *Sendikal Mevzuat ve Eğitim Semineri*, Basisen Eğitim ve Kültür yayınları: 2, İstanbul 1985, ss. 9-28.

ELBİR, Halid Kemal, *İş Hukuku*. Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.

ESENER, Turhan. *İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No: 45, İstanbul 1964.

____ ; *İş Hukuku*. 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 432, Ankara 1978.

EYRENCİ, Öner. Genel Görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 20, İstanbul 1989, s. 221-222.

GÜLMEZ, Mesut. "Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü", *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 18, Sayı: 1, Haziran 1985, ss. 45-68.

GÜNAY, Cevdet İlhan. *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. Ankara 1991.

IŞIK, Rüçhan. *Ehliyet ve Yetki*. Ankara 1977.

İNCE, Ergun. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul 1983.

KETENCİ, Şükran. Genel Görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986*. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 18, İstanbul 1988.

——; Genel Görüşme, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)*, Basisen Eğitim ve Kültür yayınları: 3, İstanbul 1985.

KUTAL, metin. "Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları (1)", *İktisat ve Maliye Dergisi*. Cilt: 32, Sayı: 9, Aralık 1985.

——; "2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 31, Sayı: 1, Nisan 1984, ss. 34-42.

——; "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında 3299 Sayılı Yasa ile Yapılan Değişiklikler (1)", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 6, Eylül 1986.

——; "Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında İşçilerin Oyuna Başvurulması Yöntemi", *İktisat ve Maliye Dergisi*. Cilt: 22, Sayı: 11, Şubat 1976, ss. 478-484.

——; "Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninin Başlıca Esasları", *İktisat ve Maliye Dergisi*. Cilt: 29, Sayı: 2, mayıs 1982, ss. 68-77.

——; "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiyede Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku", *İktisat ve Maliye Dergisi*. Temmuz 1987, ss. 146-154.

——; *Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi*. Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 4, İstanbul 1987.

KÜÇÜK, Metin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Hukuki Esasları ve Yolaçtığı Sorunlar*. İstanbul Üniversitesi, S.B.E., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1996.

OĞUZMAN, Kemal. "İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", *TÜHİS*. Temmuz-Eylül 1985, Cilt: 9, Sayı: 4-5, ss. 3-14.

____ ; *Hukuki Yönden İşçi-işveren İlişkileri*. C: 1, 4. Bası, İstanbul 1987.

ÖZBEK, Oğuz. *Açıklamalı-İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı*. 2. Baskı, İstanbul, 1986.

REİSOĞLU, Seza. *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara 1986.

SÜMER, Haluk Hadi. *İş Hukuk Uygulamaları*. Konya 1993.

SÜRAL, Nurhan. "Sendika Çokluğu, Güçlü Sendikacılık ve Türk İşçi Sendikacılığında Sayısal Durum", *İş Hukuku Dergisi*. Cilt: 3, 1993, ss. 438-561.

ŞAHLANAN, Fevzi. *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul 1992.

____ ; "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", *Mercek Dergisi*. Temumz 1997, ss. 44-54.

TAŞKENT, Savaş. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*. Basisen Eğitim ve Kültür yayınları: 20, İstanbul 1989, ss. 197-211.

TUNÇOMAĞ, Kenan. *İş Hukukunun Esasları*. Beta Basım yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1988.

TÜRK-İŞ. Anayasa ve İş Yasalarına İlişkin Değişiklik Önerileri, 1986.

ULUCAN, Devrim. *2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri*. MESS Yayını; 204, Ekim 1994, ss. 225-232.

____ ; TAŞKENT/SAĞLAM/EYRENCİ. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, *Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*. Emek Hukuk yayınları, İstanbul 1987.