

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU

GENEL GEREKÇE

Toplu iş ilişkileri, serbestçe örgütlenmiş sendikal örgütlülük temelinde ve dayanışma gücüyle elde edilmiş toplu iş sözleşmesi bağtlama hakkı ve bu hakkın kullanılmasına yönelik kendine özgü süreçleri ifade eder. Roma hukuku ve Yunan site devleti hukukunda bir yerdeki birliğin temsilini sağlamakla görevli kişiler olarak ifade edilen “syndic” ve “syndicat” kavramlarından türetilen sendika kavramı, Türk hukuk düzeninde, işçi ve işveren kuruluşları için kullanılmaktadır. Sendikalar sahip oldukları üye sayısı, bağtladıkları toplu iş sözleşmeleri ve başvurdukları grev ve lokavt hakları ile toplum hayatının iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini etkileyebilmektedirler. Dolayısıyla sendikaların gücü sadece örgütlenmiş olmalarından ileri gelmemektedir. Aynı zamanda güçlü iş uyuşmazlıkları süreçleriyle desteklenmiş toplu iş sözleşmesi yapma hakkına dayanmaktadır.

Toplu iş ilişkileri hukuk alanı, örgütlenme hakkı ve bu sayede elde edilen toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkını kapsamaktadır. 18. yüzyıldan günümüze değin bu her iki hak birbirini besleyerek ve tamamlayarak semantik bir hal almıştır. Sendikal hak ve özgürlükler işçi topluluğu adına “toplu iş sözleşmesi”ne dönüşmediği sürece herhangi bir şey ifade etmez. Toplu iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran özellik sözleşmenin içeriğinde gizlidir. Çünkü, toplu iş sözleşmesi, ancak “toplu sözleşme yapabilme özergliğı” ile izah edilebilen bir kavramdır. Dolayısıyla toplu iş ilişkilerinin birinci alanı, bireysel sendika özergülüğü ise ikinci alanı kolektif sendika özergülüğü olan toplu iş sözleşmesi alanıdır. Bir taraftan ekonomik, sosyal hak ve çıkarlar için örgütlenmiş bir işçi topluluğu, diğer taraftan işçi topluluğunun dayanışma gücünü mücadele ile normatif zemine taşıyarak yasa koyucuya ait bir kısım erki kullanarak yapılmış olan iş sözleşmelerini yeniden inşa edebilme durumu söz konusudur. İşçi sendikalarını derneklerden ayıran en önemli özellik, işçi topluluğu adına toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri ve bu sözleşmenin imzacı taraflardan başka, üyelerini ve üçüncü kişileri bağtlayabilmesidir.

Günümüz modern çalışma ilişkileri düzenini sağlayan en etkili araçlardan biri toplu iş sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışma hayatını düzenlemek, hem yasa koyucunun çalışma ilişkilerine “keyfi” müdahalesini sınırlandırmakta hem de işverenin çalışma koşullarını “tek taraflı” belirleyebilme yetkisini önlemektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi, işkolu veya işyeri düzeyinde kanun düzeninden ayrı, fakat onunla aynı değerde ve onu tamamlayan bir düzen getirmektedir. Öte yandan toplu iş sözleşmesi düzeni, tek başına işveren karşısında zayıf olan işçilere birleşme şansı vererek pazarlık yapma yoluyla işçi-işveren ilişkisinde karşılıklı eşitlik ilişkisinin kurulmasını sağlamaktadır. Bu sayede kurulan güç dengesi, çalışma barışı ve çalışma düzenini sürekli kılmaktadır.

Ülkemizde,1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'ndan günümüze değin işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasal düzenlemeler (bireysel ve toplu iş yasaları), hazırlandıkları dönemin ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarından etkilenmişlerdir. Türk çalışma mevzuatı, ilgili oldukları dönemlerin koşullarını taşıyan ve "birikimsel" bir gelişme seyri izlemiştir. Özellikle toplu iş ilişkileri alanında yapılan düzenlemeler Türk endüstri ilişkileri sistemini şekillendirmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütlenme özgürlüğüne ilişkin "haklar" taleplerden önce gerçekleşmiştir.

Devletçi bir dönemin ruhunu taşıyan 3008 sayılı Kanun, temelde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen bir kanun olmakla beraber toplu iş ilişkileriyle ilgili olmak üzere bazı düzenlemelere de yer vermiştir. 3008 sayılı Kanun, çalışanları "bedenen ve fikren" çalışma durumuna bağlı olarak ikiye ayırmış ve sadece bedenen çalışanları kapsama almıştır. Ayrıca en az on işçinin çalıştığı işyerlerini kapsama alarak uygulama alanı açısından da bir sınırlama getirmiştir. 3008 sayılı Kanun, ilke olarak "grev ve lokavt" yasağını benimsemekle beraber toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, işçi temsilciliklerinin seçimi ve tahkime ilişkin düzenlemelere de yer vermiştir. Nitekim Kanun yürürlüğe girdikten sonra "İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi" çıkarılmıştır. Bu düzenlemelerle toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu tahkim sistemine bağlanmış ve henüz sendikaların mevcut olmadığı bir ortamda toplu iş ilişkileri devletin denetimi altına alınmıştır.

Devletçi dönemde yapılan bir diğer önemli düzenleme ise; 1938 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliklerdir. Bu değişikliklerle derneklerin kuruluşu izin sistemine bağlanmış, faaliyetleri kontrol altına alınmış ve sosyal sınıf esasına göre cemiyet kurulamayacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Şüphesiz Cemiyetler Kanunu'nda yapılan bu değişiklikler her ne kadar dernek kavramını zikrediyor olsa da doğrudan sendikal örgütlenmeye de etkisi olmuştur.

II. Dünya Savaşı sonrasında dünyada yaşanan demokratikleşme hareketi ülkemizi de etkilemiştir. Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletlere üye olmuş ve çoğulcu demokrasiye geçme çabası içine girmiştir. 1932 yılından beri üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) tam delegasyonla katılmaya başlamış ve birçok ILO sözleşmesini onaylamıştır. 1946 yılında çeşitli isimler altında işçi örgütleri kurulmaya başlamıştır. Yasa koyucu, bu gelişmeler karşısında toplu iş ilişkileri alanında kimi düzenlemeler yapma ihtiyacı içine girmiştir. Bu maksatla 1946 yılında, Cemiyetler Kanunu'nda yeniden bazı değişiklikler yapılarak sendika niteliğindeki örgütlerin kurulması sağlanmıştır. 1947 yılında devletçi refleks açıkça korunarak 5018 sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir.

5018 sayılı Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren sendikalarının kurulması, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü ve rekabete dayalı sendikacılık ilkesi gibi örgütlenme özgürlüğünün çeşitli unsurlarına yer vermesine rağmen gerçek anlamda sendikal hak ve özgürlükleri teminat altına alan bir kanun olmamıştır. Bu Kanun, 3008 sayılı Kanun'da olduğu gibi sadece bedenen çalışanları kapsama almıştır. Kanun'da

sendikaların milli kuruluşlar olduğu ifade edilmiş, resmi makamlarca denetimi öngörölmüş, uluslararası kuruluşlara üyelik hakkı Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlandığı gibi "grev hakkı ve lokavt" yasaklanmıştır. Bu Kanunun en ayırt edici özelliği, II. Dünya Savaşından sonra yaşanan özgürlükçü gelişmelerden etkilenerek hazırlanmasına rağmen, yasa koyucunun devletçi tutumuyla grev ve lokavtı yasaklayan, toplu iş uyuşmazlıklarını zorunlu tahkime bağlayan ve sendikal hak ve özgürlükleri sıkı denetim altına alan bir kanun olmasıdır.

1961 Anayasası, sendika özgürlüğü ve serbest toplu pazarlık düzeni açısından yeni bir dönem başlatmıştır. 1961 Anayasası'nda "sosyal devlet" ilkesi Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri arasında sayılmış ve "sendika kurma özgürlüğü", "toplular sözleşme yapabilme özerkliği" ve "grev hakkı", iktisadi ve sosyal haklar bölümü içinde açıkça düzenlenmiştir. Sendikal hakların açıkça Anayasada yer alması yeni bir sendikalar kanununun çıkarılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu amaçla 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları kabul edilmiştir. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 5018 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Kanun, işçi sendikalarının kurulmasında işyeri ve işkolu ilkesini benimsemiş, sendikaların kurulmasında ve üyelikte "serbestlik ve ihtiyarilik" ilkesini, sendika çokluk ve saflık ilkelerini güvence altına almıştır. 274 sayılı Kanun ile getirilen sendikal hak ve özgürlükler, 275 sayılı Kanunla toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ile tamamlanmıştır. Böylece ilk kez endüstri ilişkileri sisteminin tüm unsurları kanunla düzenlenmiştir. 274 ve 275 sayılı Kanunlar, Türk sendikacılığının güç kazanmasında önemli bir rol oynamış, sendikaların üye sayılarındaki artış ve çalışma hayatında etkili bir baskı grubuna dönüşmeleri bu sayede olmuştur.

1980 müdahalesi ile bir kısım sendikalar kapatılmış, tüm işyerlerindeki grev ve lokavtlar ertelenmiş, grev ve lokavt ertelemelerinin yaşandığı işyerlerinde "ahlak ve iyi niyet kuralları ile sağlık nedenleri" dışında işçi çıkarılması yasaklanmıştır. Bu dönemde endüstri ilişkilerini denetim altına almak maksadıyla 2316 sayılı "Faaliyetleri Durdurulan Sendika Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun", 2324 sayılı "Anayasa Düzeni Hakkında Kanun" ve 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" çıkarılmıştır. 1981 yılında 2485 sayılı Kanunla "Kurucu Meclis" kurulmuş ve bu Meclise anayasa hazırlanması görevi verilmiştir. Kurucu Meclis'in hazırlamış olduğu Anayasa Tasarısı, Milli Güvenlik Konseyince bazı değişiklikler yapıldıktan sonra 1982 yılında halk oylamasına sunulurak kabul edilmiştir.

1982 Anayasası her ne kadar sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, grev hakkı ve lokavtı 1961 Anayasası paralelinde düzenlemiş olsa da 1961 Anayasasının özgürlükçü tutumunu terk etmiştir. Nitekim 1982 Anayasasının buyurgan tutumu, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarına yansımıştır. Milli Güvenlik

Konseyi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile endüstri ilişkiler sistemini devletin denetimi altına almaya çalışmıştır. Özellikle 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile devlet dengeleyici bir unsur olarak düşünülmüş ve çağdaş endüstri ilişkiler sistemi ile bağdaşmayan bir toplu sözleşme düzeni, çalışma hayatının aktörlerine dayatılmıştır. Toplu müzakerelerin başlamasından, uyuşmazlıkların sonuçlanmasına kadar her safhada çalışma hayatı aktörlerinin neler yapamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca grev ve lokavt yasakları oldukça geniş tutulmuş, grev ertelemeleri idari tasarrufa bırakılmıştır. Çalışma hayatına ilişkin bu sendikal model ve toplu sözleşme düzeni çeyrek asrı aşkın bu süreçte sendikal örgütlenmeyi zayıflatmıştır. Sendikal faaliyet alanı daraltılmak suretiyle işçi sendikaları ücret sendikacılığına mahkûm edilmiştir. Bu durum, sendika-üye ilişkisini zayıflatmış ve üyelerin sendika üzerindeki denetim gücünü ortadan kaldırmıştır. Bunun sonucunda sendikal örgütlülük, sendikal hak ve özgürlükler mücadelesinde refleksini yitirmiş ve kamuoyunda olumlu çağrışımlar yapmayan bir alana dönüşmüştür.

Kuşkusuz, 1982 Anayasası ve bu Anayasa çerçevesinde yürürlüğe konulan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile sendikaların işleyişine ve faaliyetlerine getirilen sınırlamalar, Türkiye- ILO ilişkilerini olumsuz etkilemiştir. Bu iki kanun yürürlüğe girdikten sonra ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi, Uzmanlar Komitesi ve Konferans Aplikasyon Komitesi bu kanunların Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 No.lu ILO Sözleşmelerine aykırılığı hususunda ülkemiz aleyhine raporlar hazırlamışlardır. Bu nedenle birçok kez Türkiye, Aplikasyon Komitesinin gündemine alınmıştır.

Uluslararası baskıyı azaltmak ve Avrupa Birliği (AB) üyelik sürecinde ilerleme sağlamak amacıyla 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile Anayasa'da kısmi değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede ilk değişiklik, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle 1988 yılında 3449 sayılı Kanunla yapılmıştır. 1993 yılında Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 No.lu Sözleşme ile Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine Hakkında 151 No.lu Sözleşmeyi onaylamıştır. Aynı yıllarda kapatılan sendikaların yeniden faaliyetlerine başlayabilmelerine ilişkin yasaklar kaldırılmıştır. 1995 yılında 4221 sayılı Kanun ile Anayasanın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika kurma, toplu görüşme yapma ve toplu görüşme sonucunda mutabakat metni imzalama hakkı ve yine aynı yıl, 4101 sayılı Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişikliklerle üyelik koşulları, yönetici olma, sendikaların denetimi ve sendikaların faaliyetlerini belirleme gibi konularda olumlu değişiklikler yapılmıştır. Bu tedrici değişiklikler 1997, 2002, 2003, 2005, 2007 yıllarında da devam etmiştir. Ne var ki, 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasa'da yapılan değişiklik sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler çerçevesinde toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur.

Öte yandan 2006 yılında Anayasa'nın 90. maddesinde "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Böylece temel haklar alanında Türk hukuku ile uluslararası antlaşmalar arasındaki ilişkide uluslararası hukuk düzenlemeleri üst norm olarak kabul edilmiştir. Şüphesiz bu değişiklik, Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeleri ile AB'nin ilgili normlarının Türk hukukundaki yorumunda yeni gelişmelere neden olmaktadır.

Gelinen noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu Kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden dolayı uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer maddeleri içinde anlamsız hale gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır.

Belirtilen gerekçelerle bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır.

Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıkların çözüm yolları, Türkiye ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu Sözleşmeler dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıkların çözümü ve toplu iş sözleşmelerin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti, 1999 Helsinki Zirvesinde Avrupa Birliği adaylık statüsünü kazanarak, 2006 yılında müzakere sürecine başlamıştır. Helsinki Zirvesinde alınan kararlar doğrultusunda Kopenhag Kriterleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı müzakere için ön şart olarak konulmuştur. Elbette bu gelişmelerin Türk çalışma hayatına yansması kaçınılmazdır. Bu çerçevede gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi ile toplu iş

sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6. maddesi başta olmak üzere birçok hükmü dikkate alınmıştır.

Kanun iki kısımdan oluşmuştur. Birinci kısımda sendikaların kuruluşu organları faaliyetler ve işleyişleri, ikinci kısımda ise toplu iş ilişkileri alanı olan toplu iş sözleşmesinin düzeyi, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıkların çözümü ve toplu iş sözleşmesi bağitlanması düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, birinci kısımda, Kanun sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören 87 No.lu Sözleşmenin ruhuna uygun olarak sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanımıştır. Bu bağlamda pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

“Güçlü sendikacılık” anlayışının gereği olarak; işkollarının sayısı dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak azaltılmış ve yeniden düzenlenmiş, sendikaların yetki tespitinde karşılaştıkları sorunların aşılması amacıyla işkolu tespitinin yetki uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılmasına son verilmiş, üyelik aidatının kaynaktan kesilmesi esasına yer verilmiş ve üyenin talebi halinde bu hak, yetki veya taraf olma koşulu aranmaksızın bütün sendikalara tanınmıştır. İşçi sendikasına üyelikte ve üyelikten ayrılmada öngörülen noter koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca sendikaların kuruluşunda öngörülen bilgi ve belgeler azaltılmış, kurucuların beyanları esas alınmıştır.

Diğer taraftan, ülkemizde sendika üyeliği, işyeri sendika temsilciliği, sendika yöneticiliği ve sendikal faaliyet konuları öteden beri sorunlu olmuştur. Özellikle küçük ölçekli işletmelerde işçi sendikaları büyük bir tehdit olarak görülmüş ve işçilerin sendika üyeliği çoğu zaman iş ilişkisinin sona erdirilmesi ile sonuçlanmıştır. Bu yüzden sendikaların çalışma hayatındaki denetleyici ve dengeleyici rolü arzu edilen seviyede bir türlü gerçekleşmemiştir. Bu amaçla sendikal güvenceler yeniden düzenlenmiş, özellikle sendika üyeliği, sendikal faaliyet ve işyeri sendika temsilcileri açısından önemli güvenceler getirilmiştir. Şüphesiz, sendika üyelik güvencesine ilişkin düzenlemeler, Türk sendikacılığına yeniden ivme kazandıracak niteliktedir.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi güçlendirilerek, temsilcinin iş sözleşmesinin haklı neden dışında feshedilemeyeceği esası getirilmiştir. Sendika özgürlüğü ilkesinden hareketle temsilcilere tanınan güvence genişletilmiş, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almamış en çok üyeye sahip sendikanın da temsilci ataması ve amatör sendika yöneticilerinin de temsilcilik güvencesinden yararlanma hakkı tanınmıştır.

Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak 2821 sayılı Kanun’da yapılan sınırlamalar kaldırılmış, bu alandaki bütün yetkiler sendika organlarına ve tüzüklerine bırakılmıştır. Bu çerçevede sendikalar, başta kooperatifler ve araştırma enstitüleri olmak üzere serbestçe birçok faaliyette bulunabileceklerdir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin ihtiyaç duyduğu finansal desteğin sağlanması amacıyla işveren sendikalarının üyelerine kredi verme imkânı sağlanmıştır.

İkinci kısımda kanun, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde, Türk çalışma hayatının evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını yeniden düzenlemektedir. Bu kısımda, başta iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları olmak üzere, toplu sözleşme düzenine ilişkin birçok konuda yeni düzenlemeler getirilmektedir. Kuşkusuz, bu düzenlemeler yapılırken, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile AB normları dikkate alınmıştır. Kanunun hazırlık safhalarında yargı içtihadı, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların talepleri de göz önüne alınmıştır.

Bu niyet temelinde, Kanunun bu kısmında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev ve lokavt alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce yargı içtihadı ile uygulama alanı bulan grup toplu iş sözleşmesi, kanunda tanımlanmış ve uygulama alanı genişletilmiştir. Böylece bir işkolunda birden fazla tarafla toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme imkânı tanınmıştır. Öteden beri yargıyı sürekli meşgul eden işletme toplu sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinin başka bir işverene devri durumunda birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması halinde hangi sözleşmenin uygulanacağı sorunu ortadan kaldırılacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Türkiye'yi sürekli ILO gündemine taşıyan işkolu barajı engel olmaktan çıkarılmıştır. İşkolu sayısı ise 18'e düşürülmüş, işyeri düzeyindeki yarıdan fazla üye olma ilkesi korunmuştur. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları korunmakla beraber sadeleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle toplu pazarlık safhasının her aşamasında işçi sendikaları aktif taraf olarak öngörülmüştür. Daha önce üç yöntemle gerçekleşen olağan arabuluculuk safhası teke indirgenmiş ve zorunlu hale getirilmiştir. Ancak tarafların gönüllü uzlaştırma mekanizmalarına başvurma yolları açık tutulmuştur. Daha önce de Türk hukukunda yer almasına rağmen pek etkin kullanılmayan özel hakem mekanizmasının gönüllü uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması olarak kullanılması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulu'nun yükü azaltılmıştır.

Öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanuni grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği parantezinde grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Geçici grev yasakları ve ertelemeler yargıya bırakılırken kamu düzeni ve kamu sağlığı ölçüsü getirilmiştir.

Bu Kanunla, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, evrensel ilkeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.