

Received/Geliş

: 2024 March/Mart

Accepted/Kabul

: 2024 April/Nisan

Published/Yayın

: 2024 May/Mayıs

## Sendikal Hakların Dönüşümü: 6356 Sayılı Kanunun Türkiye'de İşçi ve İşveren Üzerindeki Etkileri

Mohammed Jumaah<sup>1</sup>

**Atıf/Reference:** Jumaah, M. (2024). Sendikal Hakların Dönüşümü: 6356 Sayılı Kanunun Türkiye'de İşçi ve İşveren Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 167-174.

### Özet

Sendikal hareketler ve iş hukukunda önemli bir dönüşümü temsil eden 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi temel iş hukuku konularında birtakım yenilikleri beraberinde getirmiştir. Bu kanun, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi, adil çalışma koşullarının sağlanması ve toplumun genel refahının artırılması açısından önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışmada, kanunun işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Çalışmada bu kapsamda, sendikal hareketlerin Türkiye'deki gelişimine ışık tutulmuş ve kanunun getirdiği yeniliklerin uygulamadaki sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ışığında, 6356 sayılı Kanunun, Türkiye'nin iş hukuku ve sendikacılık alanındaki uygulamalarını önemli ölçüde dönüştürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Kanunun getirdiği değişiklikler ve etkileri, iş hukuku alanındaki eğilimleri ve politikaları belirlemede temel bir rol oynayacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** İşçi hakları, iş hukuku, sendika, toplu iş sözleşmesi.

## Transformation of Trade Union Rights: The Effects of Law No. 6356 on Workers and Employers in Turkey

### Abstract

Representing a significant transformation in union movements and labor law, Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Labor Agreements has brought innovations in fundamental labor law issues such as union organization, collective labor agreements, strikes, and lockouts. This law makes significant contributions to the protection and development of worker rights, the establishment of fair working conditions, and the enhancement of the general welfare of society. This study addresses the effects of the law on worker and employer relations. In this context, the study sheds light on the development of union movements in Turkey and evaluates the practical outcomes of the innovations introduced by the law. In light of these evaluations, it has been concluded that Law No. 6356 has significantly transformed Turkey's practices in labor law and unionism. The changes and effects brought by the law will play a fundamental role in shaping the trends and policies in the field of labor law

**Keywords:** Workers' rights, business law, union, collective labor agreement.

### 1. Giriş

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012), işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, yönetimi ve denetimi, toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin usul ve esaslarla birlikte sendikal yapıların işleyişine dair temel düzenlemeleri içerir. Bu kanunun kabul edilmesi, Türk iş hukukunda önemli bir dönüşümü temsil etmektedir. Özellikle sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi temel iş hukuku konularında getirdiği yenilikler, hem işçilerin hem de işverenlerin hak ve sorumluluklarında önemli değişiklikler

<sup>1</sup> Araştırmacı; Özel Hukuk Bürosu; <https://orcid.org/0009-0001-4256-6198>; [mohammednazarjumaah@gmail.com](mailto:mohammednazarjumaah@gmail.com);

yaratmıştır (Kutal, 2013; Narmanlıoğlu, 2013; Sur, 2015). Kanunun getirdiği bu değişiklikler, Türkiye'nin uluslararası hukuka ve özellikle Avrupa Birliği normlarına uyum sürecindeki rolü açısından da dikkate değerdir (Gülmez, 2006; Sur, 2013).

6356 sayılı Kanun, sendikal örgütlenme düzeyi ve işkolunun belirlenmesi konusunda da yeni yaklaşımlar sunmaktadır. İşkolunun belirlenmesi, sendikal temsil ve toplu iş sözleşmelerinin yapılması açısından kritik bir öneme sahiptir (Günay, 2008; Kutal, 2006). Ayrıca, kanun, sendikal demokrasinin sağlanması, sendika içi yönetim ve işleyiş gibi konularda da önemli düzenlemeler içermektedir (Aydın, 2016; Lordoğlu & Demirdizen, 2013). Kanunun getirdiği bir diğer önemli yenilik, işkolu sendikacılığı ve bunun güçlü sendikacılığın sağlanmasındaki rolüdür. İşkolu sendikacılığı, daha geniş ve etkili bir sendikal temsil ve mücadele imkanı sunar (Süral, 2015; Şahlanan, 1995). Böylece, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesinde daha etkin bir rol oynaması hedeflenmektedir. Sonuç olarak, 6356 sayılı Kanun, Türkiye'de işçi ve işveren ilişkilerinde önemli bir dönüşümü simgelemektedir. Bu kanunun getirdiği yenilikler, iş hukukunun temel dinamiklerini etkileyerek, işçi ve işveren hakları açısından yeni bir dönem başlatmıştır. Kanunun uygulaması ve etkilerinin detaylı bir şekilde incelenmesi, Türkiye'nin iş hukuku alanında gelecekteki yol haritasını belirlemede kritik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, çalışma, 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerin işleyişini ve bu süreçlerin işçiler, işverenler ve genel olarak toplum üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işçi ve işverenlerin karşılaştığı zorlukları, fırsatları ve değişimleri ele alacak ve bu bağlamda sendikal hareketlerin Türkiye'deki gelişimine ışık tutacaktır. Ayrıca, kanunun sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerle ilgili getirdiği yenilikleri ve bu yeniliklerin uygulamadaki sonuçlarını incelemektedir. Bu bağlamda, çalışmanın Türkiye'deki sendikal hareketlerin ve işçi haklarının anlaşılmasına katkı sağlaması ve bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalara temel oluşturacağı düşünülmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Sendikaların Tarihsel Gelişimi**

Sendikaların tarihsel gelişimi, endüstriyel toplumların şekillenmesi ve işçi sınıfının oluşumu ile yakından ilişkilidir. 18. yüzyılın sonlarına doğru, Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve haklarını savunmak amacıyla örgütlenmeye başladıkları görülmektedir. Bu dönemde, işçilerin uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve sağlıksız çalışma koşullarına karşı çıkmaları, sendikal hareketin başlangıcını oluşturmuştur (Edwards, 1893; Erten, 1971). 19. yüzyıl boyunca Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da sendikalar giderek güçlenmiş ve yaygınlaşmıştır. İşçi sınıfının politik ve ekonomik haklarını savunmak için kurulan bu sendikalar, toplu pazarlık ve grev gibi araçları kullanarak işçi haklarının gelişimine önemli katkılarda bulunmuşlardır (Ekin, 1986; Ertut, 2002). 20. yüzyılın başlarında, sendikaların etkinliği ve etki alanı daha da artmış, bu dönemde sendikacılık, sosyal ve ekonomik politikaların şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Özellikle iki Dünya Savaşı arasındaki dönemde sendikalar, işçi hakları ve sosyal güvenlik reformlarının gelişiminde etkili olmuşlardır (Eser & Yüksel, 2012; Johnson, 1983).

Türkiye'de sendikaların tarihsel gelişimi ise Cumhuriyetin kuruluşundan sonra başlamıştır. Türkiye'de ilk sendikal örgütlenmeler, 1940'lı yıllarda başlamış ve 1960'larda sendikacılık hareketi daha organize bir yapı kazanmıştır. 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu, Türkiye'de sendikacılığın yasal bir çerçevede gelişmesine olanak tanımıştır (Kalaycıoğlu, Tılıç-Rittersberger & Çelik, 2008; Kutal, 2005).

1980 sonrası dönemde Türkiye'de sendikacılık, hem iç hem de dış etkenler nedeniyle çeşitli dönüşümler yaşamıştır. Küreselleşme süreçleri ve neo-liberal politikaların etkisiyle sendikaların etkinliği ve üye sayıları azalmış, sendikacılık faaliyetleri zorlaşmıştır (Dev Turizm-İş, 2014; Edralin, 2009). Bugün dünya genelinde sendikalar, hem işçi haklarının savunulması hem de sosyal adaletin sağlanmasında önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. İşçi haklarının geliştirilmesi, iş güvencesinin sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konularda sendikalar, işçi sınıfının önemli savunucuları olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (ILO, 2014; Macaulay & Wood, 1992; Macfarlane, 1982).

Sonuç olarak, sendikaların tarihsel gelişimi, endüstriyel toplumların oluşumu ve işçi sınıfının mücadelesinin bir yansımasıdır. Zaman içinde değişen ekonomik ve politik koşullara rağmen, sendikalar işçi haklarının savunulması ve geliştirilmesi konusunda önemli bir işlev görmeye devam etmektedir.

### **2.2. İnsan Hakları Bağlamında Sendikal Haklar ve Önemi**

İnsan hakları bağlamında sendikal haklar, sosyal haklar kategorisinde önemli bir yer tutmaktadır. İnsan hakları, genellikle bireysel özgürlükleri ve korumaları içerirken, sendikal haklar daha çok toplu eylem ve

dayanışma üzerine odaklanır. Sendikal haklar, işçilerin örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve grev yapma gibi hakları içerir ve bu haklar, bireylerin ekonomik ve sosyal refahını artırmak için temel araçlar olarak kabul edilir (Tokol, 2000; Tokol, 2002).

Sosyal haklar, genel olarak bireylerin yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlayan ve devletin vatandaşlarına sağladığı hak ve hizmetlerdir. Bu haklar, sağlık, eğitim, iş güvenliği ve sosyal güvenlik gibi alanlarda bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamayı hedefler. Sendikal haklar ise, sosyal haklar kapsamında, çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenme özgürlüğünü içerir. Bireylerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve ihtiyaçlar karşısında güçlü bir savunma hattı oluşturan sendikal haklar, sosyal adaletin ve eşitliğin sağlanmasında kritik bir rol oynar. Bu haklar, çalışanların seslerini duyurabilmeleri, daha adil çalışma koşulları ve ücretler elde etmeleri için gerekli araçları sağlar (Doğan, 2015).

Günümüzde sendikal haklar, çalışma yaşamında adaletin sağlanması ve işçi haklarının korunması açısından önemini korumakta ve sosyal haklar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, sendikal hakların yasal ve toplumsal boyutları, çalışma yaşamının temel dinamikleri içinde değerlendirilmelidir (Sur, 2017).

### **2.3. Sendika Üyelerinin Beklentileri ve Karşılaştıkları Sorunlar**

Sendika üyelerinin beklentileri ve karşılaştıkları sorunlar, 6356 Sayılı Kanunun kapsamı ve etkisi altında çeşitlilik göstermektedir. Öncelikle, sendika üyeleri, özellikle iş güvencesi, adil ücretler ve daha iyi çalışma koşulları gibi konularda sendikalardan destek beklemektedirler. Sendikaların temel görevleri arasında, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek bulunur (Ekin, 1986; Macaulay & Wood, 1992). Bu çerçevede, sendikaların üyelerine sağladığı faydalar, üyelerin sendikalara yönelik beklentilerini ve memnuniyetlerini etkilemektedir.

Sendika üyeleri ayrıca, sendikal faaliyetlerde şeffaflık ve demokratik süreçlerin işlenmesini önemsemektedir. Sendika içi yönetim ve karar alma süreçlerinin adil ve katılımcı olması, üyelerin sendikalarına olan güvenini artırmaktadır (Aydın, 2016; Lordoğlu & Demirdizen, 2013). Bununla birlikte, sendika seçimlerinin adil ve şeffaf bir şekilde yapılması, sendikal demokrasinin sağlam bir temel üzerinde yükselmesi için kritik öneme sahiptir.

Sendika üyeleri, sendikaların genel başarıları ve etkinliklerinin farkında olmak isterler. Sendikal faaliyetlerin ve mücadelelerin sonuçları, üyelerin sendikalara olan bağlılığını ve aktif katılımını etkileyebilir. İşçi haklarının korunması ve geliştirilmesinde sendikaların oynadığı rol, üyelerin sendikalara olan inancını ve desteğini belirler (Süral, 2015; Şahlanan, 1995).

Üyelikten beklenenler konusunda, sendika üyelerinden genellikle aktif katılım ve sendikal faaliyetlere destek verilmesi beklenir. Üyelerin sendikal süreçlere katılımı, sendikaların etkinliğini ve başarısını doğrudan etkileyebilir. Bu katılım, toplu iş sözleşmeleri, grevler ve diğer sendikal etkinliklerde aktif rol almayı içerebilir (Doğan, 2015). Bunun yanında, sendika üyeleri, sendikaların hükümet ve işverenlerle olan ilişkilerinde etkili olmalarını ve üyelerinin haklarını koruyacak politikaların geliştirilmesini beklemektedirler. Sendikaların politika yapım süreçlerindeki etkinliği, işçi haklarının geliştirilmesi ve savunulması açısından önemlidir (Dev Turizm-İş, 2014; Edralin, 2009). Bu bağlamda, sendika üyelerinin beklentileri ve karşılaştıkları sorunlar, sendikaların işlevlerini, etkinliklerini ve üyelerle olan ilişkilerini şekillendiren önemli faktörlerdir. Sendikaların bu beklentilere yanıt verme biçimleri, üyelerinin memnuniyetini ve sendikal hareketin genel başarısını doğrudan etkiler.

### **2.4. 6356 Sayılı Kanun'un Kapsamı ve Etkisi**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012 yılında Türkiye'de yürürlüğe girmiş ve işçi ile işveren sendikalarının kuruluşu, yönetimi, denetimi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması gibi konulara dair temel düzenlemeleri içermektedir. Kanun, Türk iş hukukunda önemli bir dönüşümü temsil etmekte olup, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi temel iş hukuku konularında getirdiği yeniliklerle hem işçilerin hem de işverenlerin hak ve sorumluluklarında önemli değişiklikler yaratmıştır (Kutal, 2013; Narmanlıoğlu, 2013; Sur, 2015).

Kanunun getirdiği değişiklikler, Türkiye'nin uluslararası hukuka ve özellikle Avrupa Birliği normlarına uyum sürecindeki rolü açısından da dikkate değerdir (Sur, 2013). Kanun, sendikal demokrasinin sağlanması, sendika içi yönetim ve işleyiş gibi konularda önemli düzenlemeler içermekte ve işkolu sendikacılığının güçlü sendikacılığın sağlanmasındaki rolünü belirtmektedir. İşkolu sendikacılığı, daha geniş ve etkili bir sendikal temsil ve mücadele imkanı sunarak, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesinde daha etkin bir rol oynamayı

hedeflemektedir (Süral, 2015; Şahlanan, 1995).

6356 sayılı Kanun, Türkiye'deki işçi ve işveren ilişkilerinde önemli bir dönüşümü simgelemekte, iş hukukunun temel dinamiklerini etkileyerek işçi ve işveren hakları açısından yeni bir dönem başlatmıştır. Kanunun uygulaması ve etkilerinin detaylı bir şekilde incelenmesi, Türkiye'nin iş hukuku alanında gelecekteki yol haritasını belirlemede kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işçi ve işverenlerin karşılaştığı zorlukları, fırsatları ve değişimleri ele alacak ve bu bağlamda sendikal hareketlerin Türkiye'deki gelişimine ışık tutacaktır. Ayrıca, kanunun sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerle ilgili getirdiği yenilikleri ve bu yeniliklerin uygulamadaki sonuçlarını incelemektedir.

### **3. Yöntem**

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde hakikat ve gerçeklik araştırılırken pozitivizm, yorum, eleştirel teori ve postyapısalcılık gibi bazı teorik ve felsefi çerçevelerin olduğu belirtilmektedir (Glesne, 2011). Nitel araştırma kavramını, farklı disiplinleri ve birçok kavramı bir araya getirdiği için tek bir şekilde tanımlamak güçtür. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda izlendiği bir araştırma türüdür. Başka bir deyişle, çevrelerindeki sosyal olguları kurama dayalı bir anlayışla araştırmaya ve anlamaya odaklanan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Nitel araştırma, olguların ardındaki anlamları araştırmayı amaçlayan ve araştırmacının da katılımcı olduğu insan deneyimlerinin nasıl yorumlanabileceğini ve anlamlandırılabilirliğini ortaya koyan esnek bir yapıya sahiptir (Merriam, 2009). Nitel araştırma stratejileri farklı kaynaklar tarafından çeşitlendirilmekle birlikte çeşit sayısı konusunda fikir birliği yoktur (Denzin ve Lincoln, 2018).

Doküman incelemesi, uzun yıllardır antropolojide, kütüphanecilikte ve tarihteki gibi disiplinlerin etkisinde olan bir araştırma yöntemidir. Diğer yandan doküman incelemesinin önemi ve özellikle avantajının anlaşılması sebebiyle sosyal bilimler daha sık kullanmaya başlanmıştır. Nedeni ise bu yönteme ait sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan anket, görüşme veya katılımcı gözlemi kadar iyidir (Mogalakwe, 2006).

Belge tarama diye de tanınan doküman analizi, mevcut kayıt ve belgeler incelenerek veriler elde edilir. Doküman analizi, belirlene amaçlara yönelik kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme süreçlerini içerir (Karasar, 2005). Başka bir deyişle, doküman analizi, basılı ve elektronik (bilgisayar tabanlı ve internet özellikli) materyallerin incelenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili bir dizi işlemdir. Bu süreç, araştırılması amaçlanan olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesi olarak da tanımlanmaktadır. Aynı zamanda resmi veya özel kayıtların toplanması, sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesidir (Seyidoğlu, 2016).

Veri toplama çalışmalarında ağırlıklı olarak sendika kaynakları ile çevrim içi araştırmalarından yararlanılmıştır.

### **4. Bulgular**

Türkiye'de toplu sözleşmenin çerçevesi, işçiler ve memurlar için iki ayrı yasa ile belirlenmiştir. Türkiye'de memurların toplu sözleşme hakları, 2012 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Memur Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu, özel ve kamu sektöründe çalışan işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini düzenlemektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de iki farklı toplu sözleşme rejimi olduğu belirtilmelidir. Bu iki farklı sistem kapsamında toplu sözleşmelerin yapısının kapsam, düzey ve taraf açısından farklılık gösterdiği görülmektedir (Süral, 2015).

Türkiye'deki yasama organı, Türkiye'deki endüstri ilişkilerinin mevcut yasal çerçevesini oluşturan 7 Kasım 2012 tarih ve 6356 sayılı İşçi Sendikaları ve Toplu Sözleşmeler Yasası'nı yürürlüğe koymuştur. Türkiye'nin çalışma ilişkileri yasasını örgütlenme özgürlüğüne ilişkin ILO normlarına uygun hale getirmeyi ve uygulamadaki çeşitli pratik sorunlara çözüm bulmayı amaçlayan 6356 sayılı Kanun, daha önceki bazı biçimsel gereklilikleri basitleştirmek gibi çeşitli olumlu hükümler taşımaktadır. Bunlar; sendika işyeri temsilcisinin iş güvencesini yeniden düzenlemek; sendika yöneticilerinin haklarının açıklığa kavuşturulması; işçinin sendika üyeliğine kazanılması ve sendikadan çekilmesi için noter onayı şartının kaldırılması örnek verilebilir. Ancak Kanun aynı zamanda bazı açılardan, yani işçinin sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasındaki belirsizlikler; toplu pazarlık yetkisi için sözde çifte kriterin sürdürülmesi, yani, ilk koşulu önceki %10'luk işkolu düzeyinde temsil yetten %1/1'e düşürürken, sendikanın yetki belgesine ulaşma kabiliyetini sektörler arasındaki zorunlu

birleşmeler nedeniyle zorlaştırması; ILO'nun tam anlamıyla temel hizmetlere girmediği düşünülen sektörlerdeki bazı grev kısıtlamaları; grev ve lokavtların askıya alınması örnek gösterilebilir. Genel sağlık veya ulusal güvenlik nedenleriyle hükümet, taraflar arasında anlaşma olmaması durumunda, endüstriyel çatışma askıya alınacak ve süreç zorunlu tahkim ile sonuçlanmalıdır.

Ayrıca, Türkiye'de sendikal yoğunluğun azalan oranıyla birleştiğinde, 'tek kanallı temsil' olarak adlandırılan sistemin, yani işçi temsilcilerinin yokluğunun ve/veya en azından sendikalı işyeri temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işyeri konseyi sisteminin yaygınlığı, Türkiye endüstri ilişkileri sisteminde çeşitli işlevlerin yerine getirilmesi için doldurulması gereken çeşitli boşluklara yol açmaktadır (örneğin toplu işten çıkarmalar). Bu nedenle, Türkiye'nin 1993 yılında 135 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış olması nedeniyle, her halükarda aktif olması gereken işçi sendikaları ve seçilmiş çalışan temsilcilerini içeren çift kanallı bir temsil sisteminin benimsenmesini savunmaktadır (Kutal, 2013).

Hükümetin açık hedefinin Türk endüstriyel ilişkilerini örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası normlara uygun hale getirmek için reformlar başlatmak olduğu bir aşamada, 6356 sayılı Kanun'un sonuçları oldukça karışık, bazı açılardan hayal kırıklığı yaratan, bazı açılardan cesaret verici olmuştur. 6356 sayılı Kanun'un çeşitli boyutları, işçilerin ve işçi sendikalarının çıkarlarına açıkça aykırıdır. Bu nedenle, 2012 yılından bu yana çeşitli olumlu unsurlar getirilmesine ve bazı iyileştirmeler yapılmasına rağmen, 6356 sayılı Kanun'un ulusal ve uluslararası alanda itiraz edilmeye devam etmesi muhtemeldir (Sur, 2015).

6356 sayılı Kanun'un Türkiye'de örgütlenme özgürlüğüne ilişkin getirdiği temel değişikliklerin yanı sıra 2012 yılında kabul edilmesinden sonra yapılan diğer bazı değişikliklerin genel bir değerlendirmesini sunmaktadır. Yukarıda belirtilen zayıflıkların varlığına rağmen, Türkiye'de endüstri ilişkilerinin mevcut yasal çerçevesinin önceki mevzuat ortamlarına göre daha dengeli ve ileri bir aşamayı temsil ettiği açıktır. Bu olgunluk düzeyine ulaşmada, ILO'nun etkisi ve ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin içtihatları, elbette Türk sosyal tarafların katkılarıyla birleştiğinde kabul edilmelidir.

## **5. Sonuç ve Öneriler**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türkiye iş hukuku tarihinde bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bu kanun, işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, yönetimi ve denetimi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve sendikal yapıların işleyişi gibi önemli konuları kapsamaktadır. Kanun, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi temel iş hukuku konularında önemli yenilikler getirerek hem işçilerin hem de işverenlerin hak ve sorumluluklarında ciddi değişiklikler yaratmıştır (Kutal, 2013; Narmanlıoğlu, 2013; Sur, 2015). Bu yenilikler, Türkiye'nin uluslararası hukuka ve özellikle Avrupa Birliği normlarına uyum sürecindeki rolünü de güçlendirmiştir (Sur, 2013). 6356 sayılı Kanun, özellikle sendikal demokrasinin sağlanması ve sendika içi yönetim ve işleyiş gibi konularda önemli düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler, sendikaların iç işleyişlerinde daha şeffaf ve demokratik bir yapıya kavuşmalarını sağlamıştır. Ayrıca, işkolu sendikacılığı gibi yeniliklerle, daha geniş ve etkili bir sendikal temsil ve mücadele imkanı sunarak, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesinde daha etkin bir rol oynamayı hedeflemektedir (Süral, 2015). Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanun'un Türkiye'deki işçi ve işveren ilişkilerinde önemli bir dönüşümü simgelediği ve iş hukukunun temel dinamiklerini etkileyerek işçi ve işveren hakları açısından yeni bir dönem başlattığı söylenebilir. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işçi ve işverenlerin karşılaştığı zorluklar, fırsatlar ve değişimlerin ele alınması, sendikal hareketlerin Türkiye'deki gelişimine ışık tutması beklenmektedir. Bu durum, kanunun sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerle ilgili getirdiği yeniliklerin ve bu yeniliklerin uygulamadaki sonuçlarının incelenmesini gerektirir. Öneri olarak, sendikal faaliyetlerin ve üyelik süreçlerinin daha şeffaf ve demokratik bir biçimde yürütülmesi gerekliliği öne çıkmaktadır. Sendika üyeleri, işyerlerinde daha fazla temsil ve söz hakkı elde etmeyi, adil çalışma koşulları ve ücretler için mücadele etmeyi beklemektedir. Bu bağlamda, sendikaların, üyelerinin haklarını savunmak ve genişletmek için etkin stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Gelecekteki olası gelişmeler açısından, sendikaların teknolojik ilerlemeleri ve değişen işgücü piyasası dinamiklerini dikkate alarak yeniden yapılanmaları gerekebilir. Ayrıca, sendikaların, üyelerinin ve toplumun karşılaştığı yeni zorluklara karşı duyarlı ve esnek olmaları, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi adına kritik önem taşımaktadır. Bu süreçte, sendikaların toplum üzerindeki genel etkisini ve gelecekteki olası gelişmeleri dikkate alarak, daha kapsamlı ve etkili politikalar geliştirmeleri gerekmektedir.

6356 sayılı Kanun, Türkiye'de sendikacılık anlayışını ve uygulamalarını önemli ölçüde dönüştürmüştür. Bu dönüşüm, sendika üyelerinin hak ve beklentilerini daha iyi anlamak ve karşılamak, aynı zamanda işçi ve işveren ilişkilerinde daha adil ve dengeli bir yapı kurmak için önemli fırsatlar sunmaktadır. Kanunun getirdiği

değişikliklerin ve etkilerinin devam eden incelenmesi, iş hukuku alanındaki gelecekteki eğilimleri ve politikaları belirlemede temel bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanun'un etkilerinin detaylı bir şekilde incelenmesi ve bu incelenmelerin sonuçlarına dayanarak, iş hukuku uygulamalarının ve sendikal faaliyetlerin sürekli iyileştirilmesi gerekmektedir.

Sendikaların, üyelerinin ve toplumun ihtiyaçlarına uygun olarak, esnek ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirmeleri, Türkiye'nin iş hukuku ve sendikal hareketlerinin geleceği için hayati önem taşımaktadır. Bu şekilde, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi, adil çalışma koşullarının sağlanması ve toplumun genel refahının artırılması hedeflenmektedir. Bu süreçte, sendikalar, işverenler ve hükümet arasındaki işbirliği ve diyalogun güçlendirilmesi, karşılıklı anlayış ve saygı temelinde, tüm tarafların çıkarlarını dengeli bir şekilde temsil eden politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu, iş hukuku alanındaki yeniliklerin ve gelişmelerin, hem işçiler hem de işverenler için daha adil ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratılmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, 6356 sayılı Kanun'un, Türkiye'nin iş hukuku ve sendikacılık alanındaki geleceğine önemli katkılar sağlayacağı ve bu alandaki araştırmalara temel oluşturacağı düşünülmektedir. Bu kanunun getirdiği yenilikler ve değişiklikler, Türkiye'nin işçi hakları ve sendikal hareketler alanındaki yol haritasını şekillendirmede temel bir rol oynamaya devam edecektir.

### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

- Aydın, M. (2016). Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri. *İş ve Hayat Dergisi*, 4. Sayı, 9-58.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research*. SAGE
- Dev Turizm-İş. (2014). *Dev Turizm-İş 2013 Ocak Ayı Bülteni*. Ankara: Devrimci Turizm İşçileri Sendikası.
- Doğan, G. (2015). *1980 Sonrası Sendikal Hareket: Türkiye'de Sendikacılığın Kuğu Şarkısı*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Edralin, D. M. (2009). Perceived Organizational Effectiveness of Labor Unions in the Banking, Hotel and Manufacturing Industries. *DLSU Business and Economic Review*, 19(1), 29-49.
- Edwards, C. (1893). Labour Federations. *The Economic Journal*, 3(11), 408-424.
- Ekin, N. (1986). Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 35-36, 33-51.
- Erten, A. (1971). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 323-340.
- Ertut, T. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim*. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, İzmir.
- Eser, B. & Yüksel, H. (2012). Korporatizm, Faşizm ve Solidarizm Kavramları Ekseninde Erken Dönem Cumhuriyet Siyaseti Üzerinde Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 181-200.
- Glesne, C. (2011). *Becoming qualitative researchers*. Pearson: Pearson
- Gülmez, M. (2006). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Günay, İ. C. (2008). İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 10(1), 126-137.
- ILO. (2014). *Employment in the Tourism Sector*. International Labour Organization.
- Johnson, K. (1983). Trade Unions and Total Rewards. *International Journal of Hospitality Management*, 2(1),

- Kalaycıoğlu, S., Tılıç-Rittersberger, H., & Çelik, K. (2008). Değişen İşçilik ve Sendika. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75-102.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, 5(1), 11-26.
- Kutal, M. (2006). Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(2), 118-125.
- Kutal, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi Yorumu. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 8(5), 400-404.
- Lordoğlu, K. & Demirdizen, D. (2013). Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, 223-241.
- Macaulay, I. R., & Wood, R. C. (1992). Hotel and Catering Industry Employees' Attitudes towards Trade Unions. *Employee Relations*, 14(3), 20-28.
- Macfarlane, A. (1982). Trade union growth, the employer and the hotel and restaurant industry: a case study. *Industrial Relations Journal*, 13(4), 29-43.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass: Jossey-Bass
- Mogalakwe, M. (2006). The use of documentary research methods in social research. *African Sociological Review*, 221-230
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (2016). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı*. İstanbul: Güzem Can Yayınları
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39(4), 323-362.
- Sur, M. (2015). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncelleştirilmiş 5. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sur, M. (2017). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi Yayınları.
- Süral, A. N. (2015). Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı. *Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3(4), 45-80.
- Şahlanan, F. (1995). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Banksis Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*, Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4 (1), 1-24.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

### EXTENDED ABSTRACT

The Trade Unions and Collective Agreements Law No. 6356, which represents a significant transformation in trade union movements and labor law, has brought about a number of innovations in fundamental labor law issues such as union organization, collective labor agreements, strikes and lockouts. This law makes significant contributions in terms of protecting and developing workers' rights, ensuring fair working conditions and increasing the general welfare of society. This study examines the effects of the law on employee-employer relations. In this context, the study sheds light on the development of trade union movements in Turkey and evaluates the practical results of the innovations brought by the law. In the light of the evaluations made, it has been concluded that Law No. 6356 has significantly transformed Turkey's labor law and union practices. The changes and effects brought by the law will play a fundamental role in determining trends and policies in the field

of labor law.

The Law on Trade Unions and Collective Agreements No. 6356 is considered a turning point in the history of Turkish labor law. This law covers important issues such as the establishment, management and supervision of labor and employer unions, the conclusion of collective labor agreements and the functioning of union structures. The law has brought significant innovations in fundamental labor law issues such as union organization, collective labor agreements, strikes and lockouts, and has created serious changes in the rights and responsibilities of both workers and employers (Kutal, 2013; Narmanlıoğlu, 2013; Sur, 2015). These innovations have also strengthened Turkey's role in the process of harmonization with international law and especially European Union norms (Sur, 2013). Law No. 6356 includes important regulations, especially on issues such as ensuring union democracy and internal union management and functioning. These regulations have enabled unions to have a more transparent and democratic structure in their internal functioning. In addition, it aims to play a more active role in the protection and development of workers' rights by providing a broader and more effective union representation and struggle opportunity with innovations such as sector unionism (Süral, 2015). In this context, it can be said that Law No. 6356 symbolizes a significant transformation in employee and employer relations in Turkey and has initiated a new era in terms of employee and employer rights by affecting the basic dynamics of labor law. With the entry into force of the law, it is expected that the difficulties, opportunities and changes faced by employees and employers will be addressed and that it will shed light on the development of union movements in Turkey. This situation requires examining the innovations brought by the law regarding union membership and union activities and the results of these innovations in practice. As a suggestion, the necessity of conducting union activities and membership processes in a more transparent and democratic manner stands out. Union members expect to gain more representation and say in their workplaces and to fight for fair working conditions and wages. In this context, it is important for unions to develop effective strategies to defend and expand the rights of their members. In terms of possible future developments, unions may need to be restructured by taking into account technological advances and changing labor market dynamics. In addition, it is critical for unions to be sensitive and flexible to new challenges faced by their members and society in order to protect and develop workers' rights. In this process, unions need to develop more comprehensive and effective policies by taking into account their general impact on society and possible future developments.

Law No. 6356 has significantly transformed the understanding and practices of unionism in Turkey. This transformation offers important opportunities to better understand and meet the rights and expectations of union members, as well as to establish a more just and balanced structure in employee-employer relations. The ongoing examination of the changes brought by the law and their effects plays a fundamental role in determining future trends and policies in the field of labor law. In this context, the effects of Law No. 6356 need to be examined in detail and labor law practices and union activities need to be continuously improved based on the results of these examinations.

It is vital for the future of Turkey's labor law and union movements that unions develop flexible and innovative approaches in accordance with the needs of their members and society. In this way, it is aimed to protect and develop workers' rights, ensure fair working conditions and increase the general welfare of society. In this process, it is important to strengthen cooperation and dialogue between unions, employers and the government, and to develop policies that represent the interests of all parties in a balanced way, based on mutual understanding and respect. This will contribute to the creation of a more fair and sustainable working environment for both workers and employers through innovations and developments in the field of labor law. As a result, it is thought that Law No. 6356 will make significant contributions to Turkey's future in the field of labor law and unionism and will form the basis for research in this field. The innovations and changes brought by this law will continue to play a fundamental role in shaping Turkey's roadmap in the field of workers' rights and union movements.