

# **YENİ SENDİKALAR SİYASASININ HAZIRLANMA SÜRECİNDE SENDİKALARIN ROLÜ VE YENİ YASADA SENDİKALARIN KAZANDIKLARI / KAYBETTİKLERİ**

Doç. Dr. Ali ŞAHİN

Selçuk Üniversitesi  
Kamu Yönetimi Bölümü  
*alisahin@selcuk.edu.tr*

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
*soylemez@selcuk.edu.tr*

## **GİRİŞ**

Ülkemizde 1947 yılında yapılan Sendikalar Kanunu ile sendikalar iş yaşamında varlıklarını hissettirmeye başlamışlardır. 1963 yılına gelindiğinde Sendikalar Kanunu'nun yanına bir de toplu iş sözleşmesi hakkı getirilmiş ve bunun için de ayrı bir kanun öngörülmüştür. 274 ve 275 sayılı kanunlar 1983 yılına kadar devam etmiştir. 1980 sonrasında oluşturulan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar sendikalar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerini ayrı ayrı olarak değerlendirmiştir. 2012 yılında ise tek kanuna geçilerek 68 maddeden oluşan 2821 sayılı kanun ile 84 maddelik 2822 sayılı kanun; 83 maddelik bir kanunda toplanmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş İlişkileri Grev ve Lokavt Kanunu ile iki ayrı yasa halinde düzenlenmiş olan sendikal mevzuat, son 10 yılda yürütülen değişiklik çalışmaları ve sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen düzenlemeler sonucu tamamlanıp, tek bir kanun çatısı altında birleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. 2821 ve 2822 sayılı yasaların değişiklik tasarıları ve hazırlanan yeni yasa maddelerinin çalışmaları yapılırken sosyal diyalog mekanizmaları işletilmiş, ancak daha sonra gerek alt komisyonlarda gerekse ilgili Bakanlık tarafından yapılan değişiklikler sendikalar ve konfederasyonlar tarafından olumlu bulunmamıştır. Üçlü Danışma Kurulu 2011 yılı içinde yedi kere toplanmış, Bakanlık bürokratları ve sosyal tarafların uzmanları ile çok sayıda teknik komite çalışmaları yapılmış ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınmıştır. Ocak 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) sevk edilen Kanun Tasarısı, 18 Ekim 2012 tarihinde Genel Kurulda kabul edilerek, 7 Kasım 2012 tarihinde de Resmi Gazete'de yayımlanmasının ardından yürürlüğe girmiştir.

TBMM'ne “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı” olarak hazırlanan yasa teklifi, TBMM'de “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” adını alarak üçlü diyalog mekanizması yoluyla kararların alınmasından sonra Parlamento'dan geçerek yasalasmıştır. Yasa, yöntem olarak, sendikal haklar ile toplu sözleşme düzenini tek bir yasa altında birleştirmiştir.

## GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKACILIĞI

Sendikalaşma Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan bir olgudur. Osmanlı döneminde ilk sendikal bir araya gelme “Osmanlı Amele Cemiyeti” adı altında Tophane fabrikası işçileri tarafında kurulmuştur. II. Meşrutiyet yıllarında pek çok sendika kurulmasına karşın 1908 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanun-u Muvakkati ile kamuya yönelik işlerde sendikalaşma yasağı getirilmiştir.

Osmanlı'dan alınan güçlü bir sanayileşme ve kitlesel anlamda işçi bulunmadığından, Türkiye Cumhuriyeti döneminde sanayileşme çabaları sendikal hareketlere de hız kazandırmıştır. Devlet eliyle oluşturulan sanayi işletmeleri sayesinde işçi sayısında büyük bir artış meydana gelmiştir.

1936 yılında ilk İş Kanunu çıkartılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında “çok partili” hayata geçilmiş ve bunun yansımaları olarak 1945-46 yıllarında Çalışma Bakanlığı, İş Bulma Kurumu ve İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur.

1947 yılında ilk Sendikalar kanunu çıkartılmış ve ilk kez yasal zeminde sendikalar kurularak faaliyet gösterme çabasına girmişlerdir. Toplu sözleşme ve grev hakkı vaadini yerine getirmeyen siyasi iktidara karşı işçi sendikaları, 1952 yılında birleşerek Türk-İş'i kurmuştur. O dönemin istatistiklerine baktığımızda, 1948'de 73 olan sendika sayısı 1952'de 248'e; 52 bin olan sendikalı işçi sayısı ise 130 bine ulaşmıştır.

1961 Anayasasında ilk kez “grev hakkına” yer verilmiştir. 1963 Kavel grevinde<sup>1</sup>, grev hakkının Anayasada bulunmasının yeterli olmadığı, grev hakkının uygulama esas ve koşullarını gösterecek bir “Grev Yasası” ihtiyacı çarpıcı bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Yaklaşık 100 gün süren olaylar sonunda, hükümet 1961 Anayasası'nın 47. maddesi gereği çıkarılması gereken ancak iş çevrelerinin baskısıyla çekmede bekletilen kanunları Meclis'e getirmek zorunda kalmıştır (Hür, 2004). 1963 Temmuz'unda

<sup>1</sup> Türkiye Maden-İş Sendikası üyesi işçiler 1963 yılının ilk aylarında Kavel Kablo Fabrikası'nda 36 gün süren bir grev yaptılar. Bu grev ile 1961 Anayasası'nın işçilere tanıdığı grev hakkının nasıl kullanılacağına ilişkin yasal düzenleme olmadan, üstelik İş Yasası'nda grev yasağı sürerken yapılmış “kanunsuz” bir grev olmasıdır. 36 gün boyunca süren kablo fabrikasında yaşanan grev, dönemin önemli sosyal olaylarından biri olmuş ve bu grev üzerinden grev hakkını sınırlamak için çaba harcayan işverenlerin tutumu; grev yasağı görüşülürken konunun Meclis'te önergelere konu olması; grevle ilgili yasaya özel hüküm konması; grev uygulaması sırasında sendikalar arasında yaşanan görüş ayrılıkları gibi pek çok gelişme Kavel grevini kayda değer kılmıştır (Aydın, 2010).

274 Sayılı yeni bir “Sendikalar Kanunu” ile 275 sayılı “Toplu Sözleşme Grev Yasası” çıkartılmış olup kamu görevlileri bu yasaların kapsamına alınmamışlardır.

13 Şubat 1967 tarihinde, T. Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve Zonguldak Maden İşçileri Sendikaları DİSK'i kurmuşlardır. 1960-1980 arası dönemde çok sayıda sendika kurulmuştur. 1976 yılında ise HAK-İŞ konfederasyonu kurulmuştur. Yaygın ve uzun süreli kitlesel grevlerle 1980'lere gelinmiştir. 1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ise en son çıkarılan 6356 sayılı yasanın yürürlüğe girmesine kadar uygulanmıştır.

## **6356 SAYILI SENDİKALAR YASASININ HAZIRLANMA GEREKÇELERİ**

Yasanın hazırlanış nedenleri ulusal ve uluslararası gerekçe olarak ikiye ayrılmıştır. Ulusal gerekçenin en önemli noktası, 2010 yılında T.C. Anayasası'nda yapılan değişikliklere uyum sağlamaktır. İkincisi ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Avrupa Birliği'nin yıllardan beri 2821 ve 2822 sayılı Yasalara yönelttikleri eleştirilerin karşılanması ve Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı sözleşme hükümlerine ters düşen yasal düzenlemeleri ayıklamaktır.

### **Ulusal Gerekçeler**

İşçi kesiminin ve sendikaların daha önceki Kanunlarda gördüğü olumsuzluklar şu şekilde sıralanabilir (Önsal, 2013: 5):

- Sendika kurulmasının zorluğu,
- Sendika kurucusu ve yöneticisi olabilmenin sınırlandırıldığı,
- İşyeri ve meslek esasına göre sendika kurma yasağı getirdiği,
- Sendikaları sendika dışı denetime açtığı,
- Sendika faaliyetlerine sınır getirdiği,
- İşkolu ve işyeri barajlarıyla(%10),
- Üyeliğin noter yoluyla yapılması ile sendikal örgütlenmenin önünün kapatıldığı,
- Toplu iş sözleşmesi için yetki almada işveren itirazları nedeniyle yargıda uzun zamanların kaybedildiği,
- İşçilerin sendikadan ayrılmaya zorlandığı bu yolla örgütlenmenin engellenmesine bir kere daha fırsat tanındığı,
- Toplu iş sözleşmesi yetkisi alan sendikaları uzun bir prosedürün beklediği, prosedürün her aşamasında işçi sendikasının hatalarının yetkinin kaybedilmesi şeklinde ağır müeyyidelere bağladığı,
- Etkisiz ve zorunlu bir uzlaştırma sistemi getirdiği,

- Sadece menfaat grevine olanak tanıyıp diğer grev türlerini yasakladığı,
- Birçok işyeri ve işte grevin yasaklandığı, sendikalara siyaset yasağı getirdiği, toplu iş sözleşmesi türlerinin kısıtladığı.

### Uluslararası Gerekçeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 87 sayılı “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme” ve 98 sayılı “Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme”dir<sup>2</sup>. Bu sözleşmeler şunları önermektedir:

- Sendikal örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması
- Örgütlenmenin her düzeyde olabilmesi,
- Uluslararası kuruluşlara üye olunabilmesi,
- Devletin müdahaleci olmak yerine düzenleyici olması.

98 sayılı Sözleşmenin amacı, Devletin; tarafların serbest ve gönüllü toplu pazarlığı teşvik etmesini sağlamak ve bu alana müdahalede etmemesidir. Bu iki temel sözleşmeyi ülkemiz de onaylamıştır. Ancak onayladıktan sonra sözleşmelerin gerekleri yerine getirilememiştir.

Avrupa Birliği açısından baktığımızda ise “İstihdam ve Sosyal Politika” başlıklı 19. Faslın açılış kriterlerinden biri sözleşmelere tam uyumun sağlanmasıdır. Bunlardan birincisi, sendikal hakların AB standartları ve ilgili ILO Konvansiyonları ile uyumlu olmasının (özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı açısından) sağlanmasıdır. Bu amaca hizmet etmek üzere, Türkiye'nin mevcut kısıtlamaları ortadan kaldırması ve kamu ve özel sektörü de kapsamak üzere bu alanda tamamen gözden geçirilmiş bir mevzuatı kabul etmesi beklenmektedir. Müzakere ikinci açılış ölçütü ise, tüm işgücünün yararı için, bu faslın kapsamındaki alanlarda yer alan AB müktesebatının aşamalı olarak iç hukuka aktarılması, uygulanması ve yürütülmesini içeren bir eylem planının Avrupa Komisyonuna sunulmasıdır.

### 6356 SAYILI SENDİKALAR YASASI

Sendikalar Kanunu 1983, 1988, 1995, 1997, 1999, 2002 yıllarında, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da 1986, 1988, 2009, 2010 yıllarında değişiklik geçirmiş ancak işçi kesiminin şikâyetleri aynen devam etmiştir. Bu değişiklikler öncesi tartışma ve çalışmalar yapılmış, bunların dışındaki zamanlarda da tartışmalar devam etmiştir. İşçi, işveren ve hükümet arasında yürütülen son çalışmalar taraflar arasında görece bir mutabakatla sonuçlanmış, hazırlanan taslak, Çalışma ve Sosyal

<sup>2</sup> Bu sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir. ILO tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen bu sözleşme 8 Ağustos 1951 tarihinde TBMM de kabul edilmiş ve 14 Ağustos 1951 tarih ve 7884 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Güvenlik Bakanlığı tarafından Başbakanlığa gönderilmiş, Başbakanlıktan da kanun tasarısı olarak Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilmiştir. Ancak Tasarı, Bakanlıktan Başbakanlığa giderken ve keza Başbakanlıktan Meclise giderken işçi ve işveren taraflarının bilgisi dışında değişikliğe uğramıştır. Tasarı; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ve Alt Komisyon çalışmalarında da değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikler de işçi kesiminin istekleri doğrultusunda olmamıştır. Tasarı, görüşülme sırasında yer almış ancak nedense görüşülememiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisi tatile girmiştir. Tasarı, tatil sonrası temel kanun kabul edilerek üçe bölünmüş, birinci bölümün 03 Ekim 2012 tarihinde başlayan görüşmeleri 11.10.2012 tarihinde tamamlanmıştır. Türk-İş, aynı gün gazetelere verdiği ilanlar ile tasarının görüşülmesi sürecinde verilen önergelerle yapılan/yapılacak değişikliklerden topluluğunun duyduğu huzursuzluk ve endişeyi kamuoyu ile paylaşmış ve Milletvekillerini uyarmıştır. 17 Ekim 2012 de taleplerini, Türkiye Büyük Millet Meclisinde temsil edilen siyasi partilerin Grup Başkan Vekillerine gönderdiği mektuplar ile dile getirmiştir. Ancak iktidar partisi, kendi önergeleri dışında verilen önergeleri reddederek tasarı üzerindeki görüşmeleri bir gün sonra tamamlamıştır. Türk-İş ertesi gün Cumhurbaşkanı'na yazdığı mektupla kanunun yeniden görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne iadesini talep etmiştir. Cumhurbaşkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Türk-İş Başkanı ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile görüşmelerde bulunmuş, veto umudunu artırmış; ancak nihsi olstk Kanunu onaylamıştır. Kanun, 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Önsal, 2012).

6356 sayılı 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu', adından da anlaşılacağı üzere 2821 sayılı 'Sendikalar Kanunu' ve 2822 sayılı 'Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki hükümleri tek bir kanun içinde toplamış, ancak bu kanunların temel felsefesinde önemli bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Öne çıkan hususlar olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetki koşullarında değişiklik, sendikal güvenceler, teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak elektronik ortamda üyelik ya da bildirim yapma olanağı tanınması ve belge toplamak yerine beyana dayanan bildirimlerin kabul edilmesi sayılabilir (Canıklıoğlu, 2013:63).

## **Kazanımlar**

Yeni Kanun; dilini güncellemeye çalışmıştır. Hürriyet-özgürlük, ikametgah-yerleşim yeri, husus-konu, tespit edilmiş-belirlenmiş, ibraz-göstermek, seri muhakeme-basit yargılama, talep-başvuru, rıza-izin, münhasır kalmak-sınırlı olmak vb. gibi. İkincisi, kanun metninin kısaltılmış olmasıdır. Üçüncü olarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki tüm tüzükler yönetmelik haline getirilmiştir. İşkolları, aidatın tahsiline ilişkin usul ve esaslar, sendikaların tutacakları defter ve kayıtlar, yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar, grev oylamasına ilişkin usul ve esaslar, hakeme ve resmi arabulucuya başvurma, sicilın tutulmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikler ile düzenlenecektir. Bu değişiklik, idarenin bütün bu konuları bildiği gibi yapabilme yetkisini elinde tutmak arzusunu ve yargı denetiminden kaçındığını

göstermektedir. Dördüncüsü, sendika tüzüklerini öne çıkarmasıdır. Beşincisi yasakları azaltma çabasıdır (Önsal, 2013: 7).

Ayrıca bu yasa ile;

- İşkolu sayısı 28’den 20’ye düşürülmüştür.
- Sendika kuruluşuyla ilgili eksikliklerde, Valiliklerce doğrudan kapatma davası açmak yerine süre verilerek düzeltme istenecektir.
- Sendika kurucusu olmak için ‘işçi’ olmak yeterli sayılacak; Türkçe okur-yazar olmak ve aynı işkolunda çalışıyor olmak şartları aranmayacaktır.
- Sendika üyeliğinde noter şartı kaldırılmış ve üyelikler E-Devlet üzerinden yapılacaktır.(Uygulama Yasanın yürürlük tarihinden1 yıl sonra başlamıştır.)
- Sendikaya üyelik yaşı 15’e indirilmiştir.
- Aynı işkolunda ve aynı işyerinde birden fazla sendikaya üyelik yasağı korunurken; farklı işyerlerinde farklı sendikalara üyelik mümkün hale gelmiştir.
- Sendikalar, ‘üyelik’ ve ‘dayanışma’ aadatlarını eşitleyebileceklerdir.
- İşkolu itirazları, Toplu İş Sözleşmesi için ‘bekletici sebep’ sayılmayacaktır.
- Sendika işyeri temsilcilerinin güvencelerinde iyileştirmeler yapılmış olup sendika ve şubenin amatör yönetim kurulu üyeleri de güvencelerden yararlanabileceklerdir.
- Sendikalara, yeminli malî müşavirlerden denetim raporu alma zorunluluğu getirilmiştir.
- Hava Taşımacılık İşkolundaki grev yasağı kaldırılmıştır.
- Yüksek Hakem Kurulu’na, Türk-İş’in yanında Hak-İş ve DİSK temsilcilerine de kendi konfederasyonları ile ilgili uyuşmazlıklarda katılabilme izni verilmiştir.
- Tüm işkollarındaki sendikalar için işkolu yetki barajı yüzde 3 olarak benimsenmiştir. Ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi konfederasyonlara bağlı sendikalar; 3.5 yıl süreyle yüzde 1 ve sonraki 2 yıl boyunca yüzde 2 ve sonrasında yüzde 3’lük baraja tabi olacaklardır. 2009 Temmuz istatistiklerinden sonra kurulan ve 15 Eylül’e kadar eski üye olan sendikalar Ocak istatistiğine kadar işkolu barajından muafiyet için % 0 benimsenmiştir.
- İşyeri yetki barajı yüzde 50+1 olarak aynen korunurken, daha önce yüzde 50+1 olan işletme yetki barajı yüzde 40’a indirilmiş olup iki sendikanın aynı anda yüzde 40’ı aşması durumunda, en fazla üyeye sahip sendika yetkili olacaktır.
- Grev gözcüleri için barınak ve çadır yasağı kaldırılmıştır.

## **Kaybedilenler ya da Değişmeyenler**

Yasada yer alan Bakanlık yetkileri olabildiğince korunmuş, sendikal güvence yeterince sağlanmamış, çift barajlı toplu pazarlık yetkisi muhafaza edilmiş, toplu iş sözleşmelerinin düzeyi ve içeriği sınırlandırılmış, bankacılık gibi grev yasağı kapsamında olmaması gereken iş ve işyerleri grev yasağı kapsamında tutulmuş, grev oylamasında oylamaya katılanların çoğunluğunun kararı esas alınmış, grevdeki işçilerin yerine işçi alan işverenlere para cezası hükmü getirilerek grevi adeta işlevsiz kılmak esas alınmıştır. Bu ve buna benzer düzenlemeler nedeniyle yeni kanunun işçileri koruma, eşitliği sağlama, adaleti tesis etme gibi sosyal politika hedeflerinin hayata geçirilme olasılığı oldukça düşüktür (Yorgun, 2013: 377).

Yasanın tanımladığı grev, eski yasanın tekrarı niteliğinde olup menfaat grevi dışında yapılacak grevler ağır parasal yaptırımlara bağlanmakta ve ayrıca bu tür “kanunsuz” grevlere katılan işçilerin iş sözleşmelerinin tazminatsız feshedilmesi öngörülmektedir. Bu düzenleme de eski yasanın tekrarı niteliğindedir(Çelik, 2013).

## **DEĞERLENDİRME**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hak ve özgürlükleri genişletici bazı değişiklikler getirmiştir. Bunlar arasında, örneğin, sendika yöneticiliği ve temsilciliği güvencelerinin güçlendirilmesi, toplu pazarlığa yetki koşullarının formel açıdan göreceli olarak hafifletilmesi, grev kararının alınıp uygulanmasının sadeleştirilmesi, bazı grev yasaklarının kaldırılması ve hapis cezaları yerine idarî para cezalarının getirilmesi zikredilebilir (Sur, 2013: 317).

Buna karşılık, hukukumuzda toplu iş ilişkilerinin temel taşlarını oluşturan ilkeler muhafaza edilmektedir: Tek sendikaya üyelik, bir işyerinde tek toplu iş sözleşmesi düzeni, grevin sadece toplu iş sözleşmeleri yapılması esnasında bir pazarlık aracı olarak kabul edilmesi gibi geleneksel esasların korunması ile genellikle temkinli bir yasanın ortaya çıktığı söylenebilir (Sur, 2013: 353).

Yasama organı 6356 sayılı Kanun ile endüstriyel ilişkiler sistemimizde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve uluslararası eleştirileri giderecek düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçlar kısmen gerçekleştirmiştir; ancak yukarıda ilgili paragraflarda görüldüğü gibi bazı belirsizlikler kadar aykırılık ve olumsuzluklara da yol açmıştır (Dereli, 2013: 63).

Yeni Kanun, bütün bu çabalarına karşın eski yasaların izlerini tam olarak silememiştir. Yasa hazırlanırken sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin taleplerini dikkate alarak bir tasarı ortaya çıkmışken gerek alt komisyonlar safhasında gerekse genel kurul görüşmelerinde daha hükümetin isteklerine yakın bir yasa oluşturulmuştur. Bu sebeple sendikal istatistiklerin açıklanmasından grev yasaklarına kadar bir çok konuda sendika örgütlerinin itirazları devam etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, Z. (2010). *Kavel 1963 “kanunsuz” bir grevin öyküsü*, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2013). Kanunun genel tanıtımı, sendikaların yapılanması, e-devlet sistemi üzerinden üyelik ve işkolları sisteminde değişiklik. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*, Türkiye İşveren Ankara: Sendikaları Konfederasyonu 30 Ağustos 2013 Yayın No: 332, s. 63-96.
- Çelik, A. (1999). Düünden bugüne sendikal hareket sorunlar, arayışlar, çözümler. *Eğitim-Sen Bülteni*, Ekim, s. 95-117.
- Çelik, A. (2012). Yeni sendikalar yasası ne getiriyor, ne götürüyor?. T24, 9 Kasım 2012, <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiyor-ne-goturuyor.5858>, (Erişim Tarihi:08.09.2015).
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 1, s. 41-64
- Hür, A. (2014). Kavel, Paşabahçe ve 15-16 Haziran direnişleri. *Radikal Gazetesi*, 29.06.2014, [http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse\\_hur/kavel\\_pasabahce\\_ve\\_15\\_16\\_haziran\\_direnisleri-1199240](http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse_hur/kavel_pasabahce_ve_15_16_haziran_direnisleri-1199240), (Erişim Tarihi: 07.09.2015).
- Önsal, N. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerine notlar*. Ankara: 1. Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Önsal, N. (2015). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda baraj düzenlemesi. <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-nacionsal.pdf>, (Erişim Tarihi: 09/09/2015).
- Sayın, A. K. (2013). *Kanunun genel tanıtımı, sendikaların yapılanması, e-devlet sistemi üzerinden üyelik ve işkolları sisteminde değişiklik*. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 332, s. 19-31.
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, s. 317-356,.
- Tokel, M. (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, MESS, ss.159-177.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *Çalışma ve Toplum*, 4, s.357-380.