

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

T.C. YÖKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NURULLAH SAYAR

107086

ANABİLİM DALI: ÖZEL HUKUK

KOCAELİ, 2001

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NURULLAH SAYAR

ANABİLİM DALI: ÖZEL HUKUK

DANIŞMAN: DOÇ.DR. Z. GÖNÜL BALKIR

KOCAELİ, 2001

T.C
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

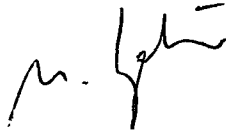
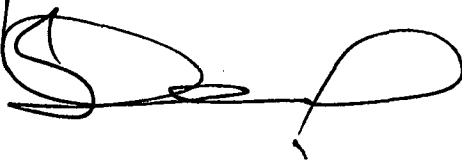
Tezi Hazırlayan: NURULLAH SAYAR

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarih ve No: 4.7.2001, 2001/10

Prof.Dr.Hamdi Yılmaz

Doç.Dr.Mehmet Bahtiyar

Doç.Dr.Z. Gönül Balkır



KOCAELİ, 2001

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

ÖZET

Anayasa da sendika özgürlüğü sadece işçilere değil, sendikalara da tanınmış bulunmaktadır. Sendikanın varlığı ve faaliyetlerinin korunması devlete, üyelerine, üçüncü kişilere karşı söz konusu olmaktadır. Sendikaların varlığı işçiler kadar toplum için de zorunludur. Örgütlenme özgürlüğü ve sendikalar kolektif sendika özgürlüğünün temel kavramlarıdır. Örgütlenme özgürlüğünün araçları olan toplanma hakkı, gösteri ve yürüyüş hakkı konumuz içinde önemlidir.

Sendikanın bazı unsurları vardır; ortak amaç, serbestçe kurulabilme, bağımsızlık demokratik ilkelere uygunluk, tüzel kişilik. Sendika ve dernek temelde ikisi de örgüttür. Ancak sendika ve dernek birbirinden farklıdır. Kolektif sendika özgürlüğünün üç niteliği vardır; çifte hak karakteri, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı. Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün çatışmasında kolektif sendika özgürlüğüne üstünlük tanınmalıdır. Ayrıca grev hakkı olmayan memur sendikaları olumsuz anlamda konumuza örnektir. Grevsiz kolektif sendika özgürlüğü düşünülemez.

Kolektif sendika özgürlüğü zamanla uluslararası belgelerde yer bulmuştur. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Anayasamız da bu yönde düzenlemeler içermektedir. Mevzuatımızda kolektif sendika özgürlüğüne bir çok sınırlamalar getirilmiştir. Sendika kuruculuğuna getirilen fiili on yıl çalışma süresi gibi. Kolektif sendika özgürlüğünün gelişmesi sendikanın, sendikal örgütlenmenin de gelişmesi anlamına gelir. Güçlü bir sendika bireysel özgürlüklerinde gelişmesini sağlar. Sendika hakkı ve özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı aynı amaca yönelik ve birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olmayan temel sosyal ve ekonomik haklardır. İşçi ve işveren ilişkilerine devlet bazı düzenleyici kurallar koymuştur. Bu yolla sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine aşınmasını engellemek

istenmiştir. İşçiye ne kadar yasa yoluyla hak verilirse verilsin işveren karşısında birey olarak zayıf kalacaktır. İşçilerin işveren karşısındaki bu eşitsizliğini ve zayıflığını gidermenin tek çaresi özgürce sendika adı altında örgütlenmektir.



KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

COLLECTIVE LABOUR UNION LIBERTY

ABSTRACT

Constitution has recognised labour union liberty for worker, at the same time has recognised liberty for labour union. Activity and existence of labour union should protect from state, members of the labour union and third person. Existence of the labour union is a necessary corporate for worker and community.

Liberty of organisation and labour union are basic concept of the collective union liberty. Freedom of meeting and freedom of demonstration are important means for freedom to organisation. These concepts are considerable our topic. Labour union has got some elements; common purpose, freely to assemble, appropriateness to democratic principle, legal entity. Labour union and association are both organization at basic opinion. But these concepts are different about common purpose, freely to assemble and specially inspection, closing, activity. Our topic, collective labour union liberty has got three qualities; dual right character, free collective bargaining and right to strike. Individual labour union liberty and collective labour union liberty are against concepts but we prefer the second concept.

Civil servants have got union freedom but it is not comprising the right to strike. This situation is a negative example for our topic. Collective labour union freedom must comprise right of strike, without right of strike is a thought-provoking situation. Collective labour union liberty took part at the international document in the course of time. Documents of International Labour Organisation specially take part detailed arrangement. Constitutions include such this arrangements. The powerful labour union are proving that the individual freedom.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
KISALTMALAR.....	V
GİRİŞ.....	VII
BİRİNCİ BÖLÜM	
KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN TEMEL KAVRAMLARI	
A-ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ	2
1-Örgütlenme Özgürlüğünün Tarihsel Gelişimi.....	2
2-Örgütlenme Yapısı.....	10
3-Örgütlenme Özgürlüğünün Araçları	13
a.Toplanma Hakkı	13
b.Gösteri ve Yürüyüş Hakkı.....	14
4-Örgütsel Bir Yapı Olarak Sendikalar	15
a.Genel Olarak	15
b.Sendikanın Örgütlenebilmesi İçin Gerekli Şartlar	19
B-TÜZEL KİŞİ OLARAK SENDİKALAR	24
1-Sendikanın Tarihsel Gelişimi	24
2-Sendikanın Tanımı	27
3-Sendikanın Unsurları.....	29
a.Ortak Amaç	29
b.Serbestçe Kurulabilme	30
c.Bağımsızlık	31
d.Demokratik İlkeler Uygunluk	33
4-Özel Hukuk Tüzel Kişiliği.....	34
a.Genel Olarak Tüzel Kişi.....	34
b.Sendikanın Organları.....	42
aa.Genel Kurul.....	43
bb.Yönetim Kurulu	48
cc.Disiplin Kurulu.....	49
dd.Denetleme Kurulu ve Denetçiler.....	50
c.Sendikanın Sorumluluğu	52
aa.Hukuki Sorumluluğu	53

bb.Ceza Hukukunda Sendika	56
d.Sendika ve Derneğin Farkları	57

İKİNCİ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN NİTELİKLERİ

A-ÇİFTE HAK KARAKTERİ	64
1-Sendika Hakkı	64
2-Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	78
a.Genel Olarak.....	78
b.Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması.....	81
3-Bireysel Sendika Özgürlüğü İle Kollektif Sendika Özgürlüğünün Çatışması	84
B-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI.....	87
1-Genel Olarak	87
2-Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması	98
3- Toplu İş Sözleşmesinin Etkileri.....	100
4-Memurların Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Sendika Özgürlüğü.....	107
C-GREV HAKKI	112
1-Genel Olarak	112
2-Grevin Unsurları	113
a.Amaç	116
b.İşçi Sendikası Kararı	117
c.İşin Bırakılması	118
d.Kanuna Uygunluk	118
3-Grevin Hukuki Niteliği	118
4-Grevin Hizmet Akitlerine Etkisi	120
5-Grev Hakkının Diğer Özgürlüklerle İlişkisi.....	121

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAYNAKLARI

A-ULUSLARARASI BELGELERDE KOLLEKTİF SENDİKA

ÖZGÜRLÜĞÜ 126

1-Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri 128

a.1921 tarihli Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme

Haklarına İlişkin 11 sayılı Sözleşme..... 128

b.1948 tarihli 87 sayılı Sözleşme 128

c.1949 tarihli 98 sayılı Sözleşme..... 129

d.1978 tarihli 151 sayılı Sözleşme 130

e.141 sayılı Sözleşme 131

2-1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi..... 132

3-1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları ve Ana Özgürlüklerini

Korumaya Dair Sözleşme..... 133

4-1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı 134

5-Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi..... 135

6-Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı..... 135

B-ANAYASALARIMIZDA KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ..... 136

1-1924 Anayasası..... 136

2-1961 Anayasası..... 138

3-1982 Anayasası..... 139

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE GETİRİLEN SINIRLAMALAR

A-ANAYASAYLA GETİRİLEN SINIRLAMALAR..... 145

B-SENDİKA KURUCULUĞU ŞARTLARINA GETİRİLEN

SINIRLAMALAR..... 151

C-İŞKOLLARI TESPİTİYLE İLGİLİ SORUNLAR	158
D-SENDİKAYA ÜYE OLMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KISITLANMASI.....	158
E-SENDİKALARIN DENETİM SORUNUYLA İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	161
F-YETKİ TESPİTİNDE %10 BARAJI	164
G-SENDİKANIN MAL VE YAYINLARININ KORUNMASINA GETİRİLEN SINIRLAMALAR	165
H-TERÖRLE MÜCADELE YASASIYLA GETİRİLEN SINIRLAMALAR.....	169
SONUÇ.....	171
BİBLİYOGRAFYA.....	176



KISALTMALAR

AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
AET	:Avrupa Ekonomik Topluluğu
b	:bent
BK	:Borçlar Kanunu
BM	:Birleşmiş Milletler
Belediye-İş	:Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetleri İşçileri Sendikası
c	:cilt
DİSK	:Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DÜHF Yay	:Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
E	:Esas
f	:fıkra
HD	:Hukuk Dairesi
HUMK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İş K.	:İş Kanunu
İHD	:İş Hukuku Dergisi
ILO	:International Labor Organisation
Kamu-İş D.	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, İş Hukuku ve İktisat Dergisi
KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
m	:madde
MK	:Medeni Kanun
RG	:Resmi Gazete
s	:sayfa
SK	:Sendikalar Kanunu
TODAİE	:Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TSGLK	:2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
UÇÖ	:Uluslararası Çalışma Örgütü
vd	:ve devamı

vs :ve sair

YargHGK..... :Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Yarg 9 HD..... :Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

YKD :Yargıtay Kararları Dergisi



GİRİŞ

I-Konu ve Sınırlandırılması

Modern dünyada görülen en önemli değişim geleneksel toplumdan, makine üretimine ve mal mübadelesine dayalı sanayi toplumuna geçiştir.Teknoloji ve sanayiın gelişmesi ile işletmeler daha çok iş gücü ihtiyacıyla karşı karşıya kalmışlar, buna bağlı olarak işçilerin aleyhine gelişmeler giderek yoğunlaşmıştır.İnsanlık tarihi boyunca işçi kesimi ve işveren arasında belli derecede gerginlik olmuştur.Ancak 18. yüzyıldan itibaren işveren kesiminin, sermaye, makine gücü ve teknolojinin inanılmaz gelişmesi ile birlikte nitelik değiştirmeye başladığı görülmektedir.Büyük sermaye grupları ve uluslararası şirketler arasında acımasız rekabet, halen günümüzde artarak devam etmektedir.Bu rekabet içinde işçi kesiminin mağduriyeti de aynı oranda artmaktadır.Kendilerinden her bakımdan güçlü olanlara karşı bireyler ancak biraraya gelerek karşı koyabilir.Kişiler ve özellikle işçiler hak ve özgürlüklerini örgütlenerek koruyabilirler.İşçiler arasında gelişecek kolektif bilinç sendikal özgürlüğün doğuşunda temel etkindir.

Anayasada açıkça yer almamakla beraber, kolektif sendika özgürlüğü hukukumuzda da kabul edilmektedir.Buna göre, sendika hak ve özgürlüğü sadece işçilere değil, sendikalara da tanınmış bulunmaktadır.Sendikanın varlığının korunması sadece işçi veya bunları kuruluşlarının karşılıklı ilişkileri içinde kalmamaktadır.Sendikaların varlık ve faaliyetlerinin korunması devlete, üyelerine, üçüncü kişilere karşı söz konusu olmaktadır.

Kollektif özgürlük ilgili kuruluşun öznesi olan örgütün, hukuk güvencesi altına alınmasıdır.Sendikalar, üyelerinden ayrı, bağımsız, kendilerine özgü birer örgütsel yapıya sahiptir.Bu bakımdan işçi sendikalarının kurumsal bir varlık olarak da güvence altında olmalarının önemine değinilecektir.Kollektif sendika özgürlüğü çerçevesinde işçi sendikalarının tüzel kişi olarak sahip olduğu hak ve özgürlükleri incelememizin önemli konularıdır.Sendikalar işçiler kadar tüm toplum içinde zorunlu kurumlardır.Kollektif sendika özgürlüğünün temelinde yer alan örgüt, grup hak ve özgürlükler konuları da incelenecektir.Kollektif sendika özgürlüğü konusunun sahip olduğu kavramlar farklı hukuk disiplinlerine aittir.Bu

nedenle dağınık bir görüntü arzeder.Amacımız bu kavramları yan yana getirip, kendi aralarında bütünlük sağlayarak tek bir kompozisyon içinde sunabilmektir.

II.Plan ve Metod

Çalışmamız girişi izleyen dört bölümden oluşmaktadır.Birinci bölümün konusu Kollektif sendika özgürlüğünün iki temel kavramı olan örgütlenme özgürlüğü ve sendikadır.Burada konumuza ilişkin olarak sendikanın özel hukuk tüzel kişiliği özelliği üzerinde de durulmaktadır.

İkinci bölümde, kollektif sendika özgürlüğünün nitelikleri olan ifte hak karakteri, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları incelenerek, sendikal özgürlüğü olan etkileri üzerinde durulmaktadır.

nc bölümün konusu, kollektif sendika özgürlüğünün kaynakları olan uluslararası sözleşmeler ve anayasalarımızdır.

Dördüncü bölümün konusu kollektif sendika özgürlüğüne getirilen sınırlamalardır.Bu bölümde anayasada, yasalarda kollektif sendika özgürlüğüne dair, uluslararası normlara aykırı olarak mevcut bulunan sınırlamalar üzerinde durulmaktadır.

İncelememizin son paragrafını oluşturan sonuç bölümünde ise temel sorunlar ve bunlara ilişkin görüşlerimiz zet olarak sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN TEMEL KAVRAMLARI

Genel Olarak:Kollektif Sendika Özgürlüğü hem iş hukukuna hem kamu hukukuna ait birçok kavramı bünyesinde bulundurur.Bu nedenle son derece grift bir konudur,açıklayabilmek için bazı noktaları ortaya koymak ve kavramlar üzerinde uzlaşmak gerekir.Konunun izahındaki zorluğun üstesinden gelebilmek için Kollektif Sendika Özgürlüğü konusunu parçalara ayırmada yarar vardır.Bu parçaları ayrı ayrı inceleyip sendika özgürlüğünün gerekliliğine dair sonuçlara ulaşabiliriz. Kollektif Sendika Özgürlüğü konusunu iki parçaya ayırabiliriz.Örgütlenme özgürlüğü ve sendika.Örgütlenme sendikanın alt yüzüdür.Sendika ve kollektif özgürlükler örgütlenme kavramının üzerinde yükselir ve bu kavramla anlam kazanır.Örgüt ve örgütlenme özgürlüğü için kollektif sendika özgürlüğünün alt kültürü,görünmeyen yüzü benzetmesini yapabiliriz.

Sendika,dernek,şirket,vakıf,kooperatif gibi tüzel kişiler birbirlerinden “amaç” noktasında ayrılırlar.Bunun yanında hepsi gerçek kişilerin biraraya gelip,ortak iradeleri ile oluşturdukları,hukuk düzeninin tanıdığı tüzel kişilerdir.Bu yapılar tipik olarak örgüttür.Hepsi toplu (kollektif)hareketlerin neticesi oluşumlardır.

Sendika bir çeşit örgüttür. Sendikayı diğer örgütlerden, tüzel kişilerden ayıran üyelerinin özelliği ve sendikanın son derece farklı olan amacıdır. Sendikanın temelinde yatan örgüt kavramının üzerinde çalışmak zorunluluğu vardır.

Konunun aydınlığa kavuşması için sendikanın unsurları,bugüne kadar geçirdiği evrimide ,örgütlenme özgürlüğünün ardından inceleyeceğiz.Örgütlenme özgürlüğü ve sendika ile birlikte hak ve özgürlük kavramlarının araştırılmasına girişilecek.Böylece temel,alt kavramların biraraya getirilmesi neticesi bu grift konu daha anlaşılabilir hale gelebilir.

Toplu (kollektif) yaşamın gelişmesi,çağımız toplumlarının en ilgi çekici nite-

liklerinden biridir. 'Birlikten güç doğar' kuralına inanan bireyler, giderek başkalarına katılıyor, onlarla birleşiyor ve birlikte hareket ediyor. Gönüllü olarak iyilikseverlikten silahsızlanmaya değin birçok derneğe giriyor, uğraş alanına göre sendikaya üye oluyor, siyasete ilgisi ölçüsünde siyasal gruplara katılıyor. Belli meslek mensupları meslek kuruluşları içinde toplanıyor. Birey, anılan ve benzeri örgütsel bağları yanında çok değişik alanlarda ve amaçlarla düzenlenen toplantı, gösteri ve yürüyüşte yer alıyor. Genel olarak, günümüzde birey, toplumsal bağlamında grup, topluluk veya örgüt içinde düşünülür¹.

A-ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

1- Örgütlenme Özgürlüğünün Tarihsel Gelişim Süreci

Kaynağı bireysel inisiyatif (girişim) olan ve ilgililer arasında yüzyüze ilişkiler yoluyla çözülebilen sorunların büyük bir kısmı, günümüzde ancak kolektif çerçevede çözüme bağlanabiliyor². İnsanların ihtiyaçları çoğalmakta ve bu çoğalan ihtiyaçlar karmaşık bir hal almaktadır. Bunun neticesi ihtiyaçların, beklentilerin artık kendi imkanlarıyla giderilmesi imkansız hale gelmektedir. İşte gruplaşma (örgütlenme) bunları yanıtlamaya olanak sağlayan araçları bir araya getirmek suretiyle, bireysel ölçekte kopan dengeyi kolektif düzeyde kuruyor³.

Örgütlenmenin toplumsal değişme ve gelişme ile çok yakın bir ilişkisi vardır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna kaçış ve kentleşme, bireylerin birebir, yüzyüze ilişkilerini altüst etmiştir.

Geleneksel aracı birliklerin ufalanmasıyla darmadağın olan bireyler kendilerini korumak, hak ve çıkarlarını savunmak amacıyla örgütlenerek yeni siperler kurmak zorunda kalmıştır. Bu toplumsallaşmanın değişik görünüm ve boyutları vardır. Bireysel sözleşmenin yerini toplu sözleşmenin alması, çalışma koşullarının belirlenmesinde ücretlilerle işverenler arasında belli bir denge kurmuştur. Tedavi konusunda doktorla hasta arasındaki ilişki toplumsal güvenlik sistemiyle bütünleşmiştir. Sosyal hakların kazanılmasında ve korunmasında belirleyici role sahip olan

¹ Kaboğlu, İ., Kolektif Özgürlükler, Diyarbakır, DÜHF Yay., 1989, s. 1

² Kaboğlu, s. 1

³ Kaboğlu, s. 1

sendikalar ve grevler toplumsallaşmanın örgütsel çerçevesini ortaya koyar⁴.

Örgütlenme,bireysel davranışların gerilemesi sonucu ivme kazanmıştır.Gide- rek yaygınlaşan,sayıları hergün artan grup ve topluluklar,kollektif özgürlüğün sü- jelerini oluştururlar.

Sayı ve çeşit olarak artan ve yaygınlaşan grup ve topluluklar,kollektif özgür- lüğün öznelerini oluştururlar.Başka bir anlatımla,toplumsal yapının ürünü olan örgütler,hukukun düzenleme alanına girdiklerinde,bireyin yanında ve onlardan ay- rı olarak hak ve özgürlük öznesi niteliğini kazanırlar.Kollektif özgürlükler, bir ba- kıma insan haklarının kollektifleştirilmesidir⁵.

Kollektif özgürlük olarak adlandırılan örgüt özgürlüğü farklı görünüm- ler altında ortaya çıkan bir dizi hak ve özgürlükler toplamı biçiminde kendini gösterir. Örgütlenme özgürlüğü;örgüt kurma özgürlüğü, örgütlenme ve işleyişe ilişkin öz- lükler üyelerin örgütlüğü ve örgütün yaşam güvencesi gibi çeşitli görünüm- ler altında incelenebilir⁶.

Örgüt özgürlüğü aynı zamanda birey açısından örgütlenme özgürlüğü (birey- sel örgüt özgürlüğü) ve bağımsız bir varlık olarak örgütün özgürlüğü (kollektif örgüt özgürlüğü) olarak ikiye ayrılabilir.Örgüt özgürlüğünü iki ayrı yönüyle ele alan bu yaklaşımda örgüt özgürlüğü kendine özgü bir varlık,bir kurum olarak kollektif örgüt açısından değerlendirilirken bir yandan da bireye örgütlenme hakkı veren bireysel özgürlük açısından ele alınır⁷.

Toplumsal ve iktisadi yapıdaki dönüşüm,sanayi devrimiyle başlamıştır.Sana- yi devrimi,klasik liberal anlayışın sınırlarını kırmıştır.

Hukuki eşitlik ve özgürlük herkese tanınmış idiyse de,ondan yalnızca küçük bir zümre yararlanabiliyordu⁸. 19. yüzyılda görülen ve tanık olunan toplumsal se- falet ve işçi kesiminin içinde bulunduğu güç koşullar, bunun en belirgin kanıtları- dır.İşçi sınıfı,sanayi devrimiyle birlikte, bu ortamda doğdu ve sosyal muhalefeti o- luşturmakta gecikmedi.Zira bu sınıf,siyasal bilinç ve örgütlenme yeteneği bakımından toplumun öteki kesimlerine göre üstündü.Çalışan kesimlerin 19. Yüzyılın ilk yarısında şiddetlenen mücadelelerinde,özellikle siyasal haklar ve

⁴ Kaboğlu,s.2

⁵ Kaboğlu,s.3

⁶ Akkanat, G., Sendikal Hakların Kuramsal Yapısı,Kocaeli,1996,s.3

⁷ Akkanat,s.4

⁸ Kapani, M., Kamu Hürriyetleri,Ankara,Yetkin Yay.,1993,s.53-54

iktisadi talepler ön plana çıkıyordu:seçme,seçilme ve siyasal örgütlenme hakları,çalışma olanaklarının düzeltilmesi,iş olanaklarının yaratılması,sosyal güvenliğin sağlanması, sendika ve grev hakları⁹.

Siyasal haklar uğruna verilen mücadele ile sosyal haklar savaşımı aynı kaynaktan doğuyordu.Bu,iktisaden güçsüz durumdaki kitlelerin siyasi ve sosyal eşitsizliklere karşı tepkisi olarak nitelenir.Gerek siyasal gerek sosyal haklar,her ikisi de örgütlenme ve toplu eylem hakkını içeriyor.Başka bir deyişle,kollektif özgürlüklerin kazanılmasında,kitlelerin siyasal ve sosyal mücadelesi önemli bir yere sahip bulunuyor¹⁰.

Hak,ancak örgütünü tamamlamış , düzenli toplumda ortaya çıkabilir. Özgürlükleri tanımak yeterli değildir. En büyük organizasyon olan devlet bireylere , özgürlüklerini kullanmalarına olanak veren araçları hazırlamak zorundadır. Ayrıca birey , kendini devlete karşı korumak için grup veya örgütlerle bağlantı kurabilmelidir.

Bu gerekliliğin kabul edilmesi ve bütünleşmenin ortaya çıkması bir evrim süreci içinde ve örgütsel mücadeleler neticesinde gerçekleşmiştir.Kollektif özgürlüklerin evrimi ve tanınmasında düşünce akımlarına paralel olarak kitlelerin siyasal yükselişi ve özellikle işçi sınıfının doğuşu ve mücadelesi son derece etkili olmuştur¹¹.

Gelişim sürecinde kollektif hak ve özgürlükler arasında sıkı bir ilişkinin varlığı gözlenir.Her kollektif özgürlük , bir diğerini veya diğerlerini etkilemiştir.Toplanma ve dernek özgürlükleri , her toplumsal hareketle işçilerce hak olarak önesürülmüş ve kitlelere mal edilmiştir.Bu özgürlükler ,toplumsal hakları ilkin kazanmak , sonra savunmak ve geliştirmek amacıyla çok etkili araç işlevi gördüler.Böylece dernek ve toplanma özgürlükleri , kollektif sosyal hakların kazanılmasında önemli bir işlevi yerine getirdiler.Sendikacılık hareketi bu çerçevede , işçi yığınlarının haklarını topluca korumaları için örgütlenmeye başlamaları ile doğmuş ve gelişmiştir¹².

⁹ Kaboğlu,s.43

¹⁰ Kaboğlu,s.43-45

¹¹ Çelik, N.,İş Hukuku Dersleri,İstanbul,1998,s.297-299

¹² Kaboğlu,s.47

Siyasi partilerin doğmasında , gelişmesinde derneksel örgütlenmenin özellikle sendikal örgütlenmenin etkisi vardır.

Toplumsal hareketler ve örgütlenme sürecinin siyasal partilerin kurulup gelişmesinde gelişmesinde oynadıkları önemli role karşılık , parti biçimindeki örgütlenme de, kolektif özgürlüklerin bir boyutu olarak, diğerlerinin gelişmesine,grupların toplumsal katmanlara yayılmasına önemli katkıda bulunmuştur.Yine işçi sınıfının siyasal parti biçimi altında örgütlenmesi ,sosyal haklar ve sendikal özgürlükler mücadelesini güçlendirmiştir.Kısacası 19.yüzyılın sonlarına doğru , dernekler ,sendikalar gibi modern anlamda çıkar gruplarının ve siyasal partilerin varlığından sözedebilmesi için ,burjuvazinin karşısında emekçi sınıfın bilincine vararak örgütlenmesi gerekecektir¹³.

Genel olarak , kolektif özgürlüklerin tarihsel bakımdan hem eşzamanlı hem de zincirleme gelişim sürecine tanık olunur.Birinin veya birilerinin kazanılması,ya ötekileri içeriyor veya onların tanınmasında aracı bir rol oynuyor.İşte bu nedenle ki,teker teker kolektif özgürlüklerin gelişiminden değil ,kolektif özgürlüklerin bir bütün olarak evrim ve tanınmasından söz etmek uygun görünüyor¹⁴.

b)Kolektif Özgürlüklerin Kabul Edilmesi:

19. Yüzyılın başından itibaren Batı ülkelerinde öğretisi alanında ve uygulamada tanık olunan gelişmeler , yüzyılın ortasında sonuçlarını göstermeye başlamıştır. Bununla birlikte ,1789'un bireycilik mirasına sadık kalan liberal rejimler,19.yüzyıl boyunca büyük ölçüde kolektif özgürlükleri gündem dışı tutmuşlardır.Bu nedenle her ne kadar bireyci özgürlük anlayışı 19.yüzyılda yumuşamışsa da, liberal batı demokrasilerinde kolektif özgürlüklerin (toplanma,dernek,sendika,siyasal parti....) tanınıp güvenceye bağlanması için 20.yüzyılı beklemek gerekecektir¹⁵.

19.yüzyıl anayasa metinlerinin içeriği,1789 Bildirisi ilkelerine göre,tamдықları "haklar" üzerine başlıca iki yönde değişiklik gösterir, bireyciliğin gerilemesi ve salt olarak tanınan hakların göreceli nitelik alması.Bununla birlikte bu dönemin anayasa metinlerinde ,liberal ilkeler ve 1789'da benimsenen başlıca özgürlükler baskın niteliklerini korumuşlardır.

¹³ Kaboğlu,s.49

¹⁴ Kaboğlu,s.49

¹⁵ Kaboğlu,s.49

1848 Fransız Anayasasına göre, "Yurttaşlar ,barışçıl olarak dernekleşme ve biraraya gelme hakkına sahiptir"(md.8). "Toplum ,yardım ve kredi kuruluşlarını zirai kurumları ve gönüllü dernekleri korur" (md.13).Kollektif kuruluşları toplumda işlev sahibi kılan Anayasa ,Cumhuriyetin temel taşı olan aileyi yüceltir ve koruma altına alır,ona ödevler yükler¹⁶.Bu şekilde hak kavramı genişlemeye başlamıştı.Artık,yalnızca birey ve yurttaşlar değil ,aile,toplum veya kişi grupları hak sahibi oluyordu.Anayasaların bu kavramları ihtiva etmesi ,toplumdaki bireyciliği yumuşatıyor ve yenileşme yolunda farklı açılımlara kapı açıyordu.1848 yılı,bir bakıma ,ortaya koyduğu siyasi kurumlarla olamasa bile ,düşünce de ortaya çıkardığı yeniliklerle eski ile tam anlamında bir kesinti sayılabilir.1848 anlayışı bir toplumculuğu göstermese bile,müdahaleci bir eğilimle, toplumsal bir akımı yansıtmaktadır¹⁷.

1848 hareketi,anlayışı,bu dönemde düşünülenlerin tümünü belgelere aktaramamıştır. Aile, çalışma hakkı,gibi kavramların yanında , ekonomik haklara değinilmek istenmiştir. Bunun önemi küçümsenemezse de, ortaya konulan bu tasarı toplumda kesin bir uygulama olanağını da bulamamıştır¹⁸.

Birinci Dünya Savaşı geleneksel bireyci anlayışa son verdi.4 Ocak 1918 tarihli "Emekçi ve sömürülen halkın hakları" adlı Sovyet bildirisinde Marxçı düşünce ortaya kondu.Bu bildiri 1936 Sovyet Anayasasının 10. Bölümüdür.

Birinci Dünya Savaşı ertesinde Avrupa'da bir takım yeni devletler ortaya çıkmıştı.Bunların Anayasalarında insan hak ve özgürlüklerinden söz açılyordu.Bu devletler genellikle baskıcı otoritelerden kurtulmuş ve egemenliğini kazanmış azınlıklarca kurulmuştu.Bu yüzden Anayasalarına insan hak ve özgürlüklerini kesin olarak yerleştirmek zorundaydılar.Öte yandan ,19.yüzyılda düşünce yönünden büyük gelişmeler olmuş,yeni bir dünya anlayışı kendini göstermişti.Yeni bildirilerde bu düşüncenin ,bu dünya anlayışının bir takım yankıları olacaktı elbette.Ama gene de bu bildirilerin hepsinde toplumcu bir düşünce ortaya konulamadı.Ne de olsa ,1918 galipleri liberal düşüncenin temsilcileriydi ve yeni kurulan devletlerin bunların etkisinde kalmaması elde değildi.1920 Çekoslovak,1921 Polonya, 1921 Yugoslavya ve 1919 Romanya

¹⁶ Kaboğlu,s.50

¹⁷ Akın, İ., Kamu Hukuku,İstanbul,Beta Yay.,1993,s.345-346

¹⁸ Akın,s.351

Anayasaları bunlardandır.Ama Birinci Dünya Savaşı sonrası Anayasalarının en tipik örneği 1 Ağustos 1919 tarihli Weimar Anayasasıdır.Bu Anayasalarda geleneksel hakların artık eski biçimde , kutsal, dokunulmaz haklar olarak ele alınmasından cayılmış ve bunlara bir takım sınırlar konulmuştur.Özellikle sözü edilen ekonomik haklarda bu açık olarak göze çarpıyor.Weimar Anayasasının ekonomik haklardan söz açan 151.maddesi ,bu hakların ekonomik hayatın amaçlarına uygun olmasını ve bu amaçlarla sınırlanmasını ister.Gene aynı Anayasasının 153. Maddesinde :”Mülkiyet bazı borçlar yükler,kullanılışı kamu yararına uygun olmalıdır” deniliyor ki,mülkiyet hakkının böyle sınırlanması ve kamu yararına bağlanması büyük bir yenileşmeyi gösterir.Ayrıca ,geleneksel özgürlüklerin ekonomik ve sosyal haklarla tamamlanmaya çalışıldığı da dikkati çekiyor.Bu yeni belgelerde çalışma hakkı ,sosyal sigorta ,sağlığın korunması gibi haklara değinilmekte ve bu sadece kişilere değil,kişi topluluklarına da tanınmaktadır.Ailenin bir hakkı bulunduğu ,çalışanların sendikalar kurabilecekleri ayrıca belirtilmiştir¹⁹.

Sosyal ve ekonomik hakların anayasalara girişi yolunda Birinci Dünya Savaşından sonra başlamış olan akım,İkinci Dünya Savaşından sonra daha da genişlemiş ve hızlanmıştır.İkinci Dünya Savaşının,insan hak ve hürriyetlerinin sosyal anlam da genişlemesi ve yayılması bakımından yeni bir hız getirdi.Bu savaş,insan hakları konusunda büyük ve önemli bir yenilik daha getirmiştir,bu hakların uluslararası alana geçişini sağlamış ve onlara ilk defa olarak uluslar arası bir nitelik kazandırmıştır²⁰.

Gerek düşünce akımları ve sosyal eylemler,gerekse metinlerdeki gelişmeler sonucu 19. Yüzyıl boyunca tanık olunan evrim süreci,kamu özgürlükleri kavramını temel bir dönüşüme uğratmıştır.Bireysel hakların yanında yeni bir kamu özgürlükleri alanı belirlemektedir.Bu yeni alan,sosyal ve ekonomik haklara ilişkindir.Bu çerçevede kollektif özgürlüklerin de anayasalarda geniş olarak düzenlendiği ve güvenceye kavuşturulduğu görülmektedir²¹.

¹⁹ Akın, ,s.351-352

²⁰ Kapani,s.56-60

²¹ Kaboğlu,s.51-52

1945'ten bu yana,yani ikinci büyük savaştan sonra insan hakları alanında yeni bir gelişmeye tanık olunuyor.Bu evrimde,farklı olgu ve etkenler rol oynamıştır.Bir kez, batılı devletler genellikle anayasalarını yeniliyorlar.İkinci olarak sosyalist anayasalar ayrı bir grup oluşturuyor.Üçüncü olarak sömürgeci çıkıp bağımsızlığına kavuşan ülkelerin anayasalarında insan hakları alanındaki evrimin yansıması gözleniyor.Nihayet,insan haklarının gelişmesi konusunda yalnızca ulusal ölçekte değil,uluslararası düzeyde,uluslararası topluluğun tümünde çaba gösterilmeye başlanmıştır.Yeni anayasalar,sosyal haklara olduğu kadar kolektif özgürlüklere de giderek daha geniş biçimde yer vermektedirler. Bu gelişme ve genişleme , sendika , grev ve yönetime katılma gibi kolektif sosyal haklar açısından olduğu kadar dernek, toplantı ve gösteri yürüyüşleri gibi toplu eylem ve fikir ve kanaatlerin toplu olarak dışa vurulmasına ilişkin düzenlemeler bakımından da dikkat çekicidir.Ayrıca ,siyasal partiler derneklerden ayrı olarak anayasalarca tanınıp düzenlenmiştir²².

Sosyal devlet,liberal devletin kendi yapısı içinde 20. Yüzyılın ikinci yarısında gerçekleştirdiği bir aşamadır. Liberal devletin bilindiği gibi, toplum devlet ve iktidar anlayışı bireye ve birey iradesine dayanır.Bu devlet anlayışında toplumun devletin ve siyasal iktidarın kökü bireyden ve birey iradesinden hareket edilerek açıklanır.İnsanlar doğal yaşama döneminde doğal olarak sahip oldukları haklarını ve özgürlüklerini güven altına almak için iktidarı oluşturmuşlardır. Devletin yapıcı temel unsuru ,tek dayanağı ve kaynağı sayılan birey ,liberal devlette aynı zamanda başlı başına bir değer ve toplumun ,devletin amacıdır.Devletin bu hedefe ulaşabilmesi için yapacağı şey,bireyin doğuştan sahip olduğu ve devlete devretmediği hak ve özgürlüklerini korumak olacaktır.Toplumda tek gerçek insandır,her siyasal amacı da insandır.İnsanın en başta gelen çıkarı ve birinci hakkı da kendi maddi ve manevi varlığını geliştirmektir.Siyasal özgürlükler ise birey hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli araçlardır²³.

Sosyal devlette toplumun , devletin kaynağı bireydir ama,artık yalnızca birey değildir, bireyin kurduğu sosyal kuruluşlar da toplumun temelini oluşturur. Sosyal

²² Kaboğlu,s.53

²³ Göze, A. Siyasal Düşünceler ve Yöntemler,İstanbul,Beta Yay.,1995,s.353-355

devletin insanı ,belli bir sosyal ,ekonomik ortam içinde yaşayan çeşitli sosyal bağlantıları olan bir varlıktır.Mutlu bir toplum hayatının gerçekleşebilmesi için,klasik özgürlüklerin tanınması artık yetmemektedir²⁴.

Geçtiğimiz yüzyıldan bugüne kadar insan hakları ve bunun içinde yer alan örgütlenme özgürlüğü konusu evrime uğramıştır. Öncelikle bireycilik gerilemiştir. Haklar artık kişilerden değil toplumdan talep edilmeye başlanmıştır.Yine bunun sonunda bu kavramların üzerinde yükseldiği ideolojik temellerin ufalanması süreci başlamıştır.

Ortaya çıkan ve gelişen kollektif özgürlüklerin evrimiyle insan haklarının evrimi arasındaki ilişki şu noktalarda somutlaşır:Yeni metinler,bireyden çok kişiden sözeder.Kişi ve insan kişiliği deyimleri anayasalarda sıkça görülür. Kişi kavramı, insanı aşan bir içeriğe sahiptir, insanın bütünleştiği , ama kendine özgü amacıyla insanı aşan toplumsal grupların dışında düşünülmesinin olanaksızlığını ifade eder. Böylece kişi kapsamına gruplar da alınmış oluyor.İkinci yön değiştirme,araçlar üzerindedir.Özgürlüklerin kullanılmasında devletin rolü ve konumu değişmiştir. Devlete kaçınma görevi yükleyen özgürlükler yanında devlete olumlu edimde bulunma ödevini yükleyen özgürlükler gelişmiştir.Sonra ,hak sahipleri ve hakların konusu bakımından bireycilikten ileri ölçüde uzaklaşmıştır.20. yüzyılın temel hukuk metinleri ,ulusal veya uluslararası ölçekte gruplara özgü haklar tanınıyor.Genel olarak ,grupların gelişmesi ve örgütsel hakların tanınması bir olgu biçiminde karşımıza çıkıyor.Hakların konuları bakımından ,1789 Bildirisi uygulamaya konusu yalnızca bir kişinin iradesine bağlı olan özgürlükler üzerinde ısrar ediyor.Gruplara karşı güvensiz ve düşmanca tavır,19. Yüzyılın ikinci yarısından başlayarak azalıyor.Günümüzde liberal anayasaların hemen hemen tümü kollektif özgürlükleri tanıyor,genel olarak dernek , toplantı özgürlüğü iktisadi ve sosyal alanda sendika özgürlüğü ve grev hakkı , siyasal düzende parti kurma özgürlüğü²⁵.

Hak ve özgürlüklerin tarihsel gelişim süreci bireysel özgürlüklerin önce geldiğini gösteriyor. Kollektif özgürlüklerin gelişip tanınmasında ise, kısaca, liberal demokrasilerin evriminin ,toplumsal hareketler ve toplumcu düşüncelerle marksizmin katkısı önemli bir yer tutar. İkiyüz yıllık evrimde , kollektif

²⁴ Göze,s.358-360

²⁵ Kaboğlu,s.55

özgürlüklerin gelişimi ile toplumsal hakların tanınması arasında koşutluk gözlenir. Hatta kolektif özgürlüklerin , bireysel özgürlüklerle sosyal haklar arasında bir “köprü” işlevi gördüğü de söylenebilir²⁶.

2-Örgütlenme Yapısı :

Kamu özgürlükleri veya insan haklarından söz açıldığında akla ilk gelen bireydir, tekil olarak düşünülen kişidir.Birey,bireysel hakların öznesidir.Kollektif özgürlüklerin yararlanıcıları ve özneleri , yalnızca bireyler değil , aynı zamanda birey toplulukları ,kişi gruplaşmalarıdır.

“Kişi” sözcüğü hukukçu olmayanların dilinde “insan” anlamına gelir.Gerçi hukuk düzeni bakımından da her insan bir “kişi”dir,fakat hukuk insanlardan başka dernek ve şirketler gibi bazı kuruluşlara,veya vakıf dediğimiz mal topluluklarına da kişi gözüyle bakar.O halde “kişi” deyimini hukukta ,hem insanları hem de sözünü ettiğimiz kuruluşları içine alan geniş bir içeriğe (muhtevaya) sahiptir²⁷.

Kollektif özgürlüklerin konusu olan ve süreklilik gösteren gruplaşmaların başlıcaları ,dernekler,sendikalar ve siyasal partilerdir.Hangi türde olursa olsun,belirli bir düşüncenin etrafında onu gerçekleştirmek amacıyla toplanan bir kişiler gruplaşmalar vardır²⁸.

Hukuk düzenleri ,günlük yaşamın bazı gerçeklerini göz önünde tutarak insanlar dışındaki bazı varlıklara da kişilik tanımıştır.Buna göre insan olmadıkları bazı kişi topluluklarıyla mak topluluklarına kişilik tanınarak , bunlar, tüzel kişiler hükmi şahıslar, manevi kişiler , hukuksal kişiler adlarıyla yasalarda düzenlenmişlerdir. İnsanların tek tek belirli bir amaca ulaşmasının çok güç ya da olanaksız olduğu çoğu durumlarda ,birden çok kişinin güçlerini birleştirerek birlik dayanışma ve yardımlaşma yoluyla bu amaca ulaşmaları daha kolay olur.İşte ortak bir amaç çevresinde toplanarak biraraya gelen kişilerin oluşturdukları bu topluluğa , o kişilerden bağımsız bir kişilik tanınmış ve bu topluluk tüzel kişi sayılmıştır²⁹.

²⁶ Kaboğlu,s.56

²⁷ Tekinay, S., Medeni Hukukun Genel Esasları,İstanbul,Filiz Kit.,1992,s201

²⁸ Kaboğlu,s.56-57

²⁹ Zevkiler, A.,Kişiler Hukuku-Gerçek Kişiler,Ankara,Olgaç Mat.,1981,s.6

İlk bakışta “bir amaç etrafında oluşan sürekli gruplaşma örgütüdür” denebilir. Bu tanımdan üç öge çıkarabiliriz: grup, amaç ve süreklilik³⁰.

Grup kavramı genel anlamda, fertlerin belirli bir yerde birbirine yakın olarak topluluk meydana getirmelerini ifade eder³¹. Gruplaşmalar topluluk, toplum ve bütünsel topluma göre daha küçük toplumsal birimlerdir. Grup gerçek, kolektif bir birimdir, doğrudan doğruya gözlenebilir ve sürekli, etkin kolektif tutumların üzerine kurulmuştur, tamamlanması gereken ortak bir yapıya sahiptir. Grubun varlığının temellerinden biri olan sürekli (devamlı, kesintisiz) ortak tutumları olmasıdır³².

Grubun kendine özgü özelliklerini şöyle özetleyebiliriz:

a) Bir kimliğe sahip olmak. Kendisine üye olanlar ya da olmayanlar tarafından aynı kimlikte bir topluluk olarak tanınırlar.

b) Grupların toplumsal yapıları vardır. Yani içindeki her bireyin diğerlerine oranla belirli bir yeri vardır. Yani, başkalarıyla eşit, onlardan üstün ya da altta olabilir. Önemli olan, bu yerin belirlenmiş olmasıdır.

c) Gruptaki her üye, grup katılımını gerçekleştirmek için kendi toplumsal rolünü oynar.

d) Grup üyeleri, iletişim ve temas durumunda olurlar. Birlikte, karşılıklı bir toplumsal süreç olmalıdır.

e) Her grupta bir takım davranış kuralları vardır. Bunlar bireyler için ölçü oluştururlar.

f) Grupta süreklilik vardır³³.

Sosyal hayat alanı, çeşit çeşit, irili ufaklı sosyal gruplarla doludur. Sosyal yapının içinde yer alan bu sosyal gruplar, sosyal yapıyı oluştururlar. Sosyal statüler ve sosyal roller gruplar içinde anlam kazanır. Her toplum yapısı, insanların birbirlerine karşı olan ihtiyaçlarının bütünleşmiş bir koleksiyonu gibidir³⁴. Grup, ortak amaçların izlenmesi hususunda, normlara, faydalara ve değerlere uygun olarak karşılıklı rolleri yerine getiren bireylerden meydana gelip bir yapıya sahip

³⁰ Kaboğlu, s.57

³¹ Nirun, N.- Öner, A. – Baykurt, N., Sosyoloji, İst., 1991, s.43

³² Sayın, Ö., Sosyolojiye Giriş, İzmir, 1994, s.88

³³ Tezcan, M., Sosyolojiye Giriş, Ankara, 1995, s.61

³⁴ Nirun- Öner- Baykurt, s.43

ve benzerlerinden ayrılıp bütünleşebilen bir topluluktur.Aynı zamanda,grup karşılıklı statüleri olan ve beklentilere sahip olan ve en önemlisi bunun farkında olan bireylerden oluşur³⁵.

Sonuç olarak,grubu şöyle tanımlayabiliriz:Grup,birbiri ile sürekli bir etkileşim içinde bulunan bir grup şuuru ile birbirinden haberdar ,belirli bir gayeye yönelmiş en az üç kişiden oluşan sosyal bir topluluktur³⁶.

Belirli bir amaç etrafında gruplaşma sonucu kurulan örgüt,kendini oluşturan bireyleri aşar. Kişilerde değişmeler olur, ancak o varlığını sürdürür. Örgüte toplumsal bir gerçeklik veren bu özellik,örgütün bağımsız ve özerk bir gruplaşma biçiminde toplumsal varlık olduğunu gösterir. Burada iki ana öge belirginleşir;birlikte gerçekleştirilecek bir amaç ve sürekli bir örgüt.Örgütün dayandığı fikir, amacı olup örgütün konusuna denk düşer.Her örgüt bir fikri gerçekleştirmeyi hedefler.Ortak düşünce ,üyeleri özdeş bir tasarıya yönlendiren ve bu şekilde irade ve etkinliklerini biraraya getiren bir topluluğa varlığını verir.Ortak fikir,örgütle gerçekleştirilebilir,örgütsüz gerçekleştirilme şansı azdır veya geçici kalmaya mahkumdur.Örgütlenmiş bir varlık,amacına ulaşmak için etkili araçlar kullanır.Gruplaşma aşamasına varmış insan toplulukları ,amaçlarına ulaşmak için kendine özgü bir varlığı olan örgüte gereksinim duyarlar.Süreklilik ise,varlık ve işleyişinin kesintisiz sürüp gitmesini anlatır.Başka bir deyişle,süreklilik koşulu grubun amacı doğrultusunda aralıksız etkinliğidir³⁷.

Örgütler,öncelikle kişisel çabalarla çözülemeyen sorunlara çözüm bulmak amacıyla kurulurlar.Örgütleri doğuran sorunlar kişilerin gereksinimleri gibi çeşitlidir.Sorunların kişisel çabalarla değil de örgütlenmiş çabayla çözülmesi gereği anlaşılmaya başlanırsa,işte bu noktadan itibaren örgütleşmenin yolu açılmış olur³⁸.

Örgüt,insanların belirli bir takım amaçlarını gerçekleştirmek üzere oluşturdukları uzmanlığa dayalı gruplardır. Menfaat birlikleri ileri derecede biçimsel ,resmi kişisel olmayan rasyonel , genellikle ilişkilerin yazılı kurallara bağlı bulunduğu örgütlenmelerdir. Bunlarda şekilcilik ve mekanik düzenleme

³⁵ Doğan, İ., Sosyoloji Kavramları ve Sorunları,İstanbul,Sistem Yay.,1998,s.108

³⁶ Nirun-Alev-Baykurt,s.44

³⁷ Kaboğlu,s.58-59

³⁸ Herbert A.Simon-Victor Thompson-Donald Smithburg,Kamu Yönetimi,Çev.Prof.Dr.Cemal Mihçioğlu,İstanbul,1985,s.22

esastır.Bunların işleyişi belirli tekniklere ve uzmanlıklara dayanmakta,bu ise karmaşık bir örgütlenmeyi gerektirmektedir.Çok sayıdaki iştirakçiler , genellikle seçilmiş kişilere yetkileri emanet etmekte ,bundanda geniş bürokrasi ve hiyerarşi doğmaktadır³⁹.Biçimsel örgüt olarak da adlandırılan bu toplumsal birimlerin gerçekleşmesi için örgütü oluşturan bireylerin ortak bir amacı ,bu bireylerin işbirliği ve iletişim içinde olmaları gerekmektedir⁴⁰.

Türkçe sözlük örgüt kavramını ,”ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek ereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik” olarak tanımlanmaktadır⁴¹.Saydığımız özellikleri birleştirip, örgütün tanımını şöyle yapabiliriz: Örgüt, ortak toplumsal amaçlara sahip , kimliği belirlenebilen ,yapılaşmış ortak normlara ,çıkarlar ve değerlere sahip karşılıklı toplumsal rollerini yerine getiren toplumsal kişilerin sürekli birlikteliğidir⁴².Bugün en büyük zaaflarımızdan biri,büyük değer verdiğimiz amaçlar için gönüllü örgütler kurup geliştirmek sabır ve inancına sahip olmamız ve hemen ,büyük sayıdaki insanların arzu ettiği herhangi bir şeyi cebir yoluyla gerçekleştirmesini devletten istememizdir⁴³.

3-Örgütlenme Özgürlüğünün Araçları:

Kollektif özgürlüklerin gerçekleşmesi örgütlenmenin sağlanması ile olabilir.Örgütlenmenin bazı önemli özneleri vardır.Bu özneler örgütlenmeye anlam katmaktadır.Aksi düşünülüğünde örgüt bir tabeladan,isimden ibaret kalır.Bunun sonucunda korunan amaç savunmasız kalır.Bu özneleri konumuza olan irtibatı nisbetinde inceleyebiliriz.

a)Toplanma Hakkı:

Birçok kişinin biraraya gelmesi olgusunda somutlaşan toplanma,katılımcılar amaç,zaman ve yer öğeleriyle belirginleşir.Toplanma ,katılımcıların çokluğuyla tanımlanır ve toplu eylem biçimleri arasında yer alır.Toplanma,süreyle sınırlı dönemsel bir karşılaşmadır,katılanlar arasında kurulan bağıdır.Her toplantı ,bir

³⁹ Dönmezer, S., Toplumbilim,İstanbul,Beta Yay.,1994,s.213-214

⁴⁰ Gürgeç, H.,Örgütlerde İletişim Kal.,İstanbul,Der Yay.,1997,s.31

⁴¹ Pisküllüoğlu, A., Türkçe Sözlük,Yapı-Kredi Yay.,İstanbul,1995,s.1202

⁴² Tezcan,s.61-62

⁴³ Friedrich A.Hayek,Çev.Mustafa Erdoğan,Kanun,Yasama Faaliyeti ve Özgürlük,İş Bankası Yay.,1995,s.199

amaca yönelir ve katılımcıları ortak bir amaç çevresinde biraraya getirir.Düzenleme ögesi toplantıyı , bireylerin basit ve rastgele bir yanyana gelişi olmaktan çıkarır.Ortak amaç,doğrudan doğruya bir grubun amacı olabilir.Düşünce ve kanaatlerin karşılıklı olarak açıklanması , yani birlikte düşünce alışverişi veya belirli çıkarların savunulması amacıyla toplantı düzenlenebilir.Toplantı , bir başka gruplaşmanın amacına varmasında bir araç olarak kullanılabilir.Siyasal partiler,sendikalar ve dernekler toplantıları vazgeçilmez bir eylem ve etkinlik aracı olarak kullanırlar.Yer ögesi , toplantının belirli yerlerde yapılabileceğini anlatır.Toplantılar,kural olarak , genel yollar ve parklarda yapılamaz.Genel ve özel toplantılar olmak üzere iki tür toplantı ayırılır⁴⁴.Toplantı ,birden ziyade (kalabalık) kimsenin sahip olduğu fikir ve ideallerini birbirlerine aktarmak veya onları kamuoyuna duyurmak ya da ortak menfaatlerini korumak güdüsüyle belli bir zaman diliminde belli mekanlarda biraraya gelmeleridir.

b)Gösteri ve Yürüyüş Hakkı:

Gösteri ve yürüyüş , çoğu zaman içiçe iki ayrı durumu anlattığından genellikle “gösteri yürüyüşü” deyimiiyle karşılaşılır.Gösteri ve yürüyüşler de,toplanmalar gibi , belirli bir amaçla önceden düzenlenmiş geçici bir araya gelmelerdir; fakat toplantıların aksine genel yollar üzerinde yapılır ve geliş-gidişi aksatma biçiminde hareket ögesiyle belirginleşir⁴⁵.

Gösteri ve yürüyüşler ;siyasal ,sosyal,mesleki ve ekonomik konularda , bir karara , bir düzenlemeye veya uygulamaya karşı protesto veya hoşnutsuzluğu ortaya koyma yahut bir hak istemini dile getirme biçiminde , kitlelerin belli konularda kanaatlerini toplu olarak açıklamasıdır.Gösteri ve yürüyüşlerin genel yollarda yapılması , bunların çeşitli sorunlar üzerinde kamuoyunun dikkatini çekme,yerel veya ulusal ölçekte yöneticileri etkileme ve onlar üzerinde baskı kurmak amacını taşımalarıdır.Belirli bir tavrın ortaya konması , belli düşünce ve kanaatlerin açığa vurulması değişik biçimlerde yapılabilir; jest,amblem, bağırma, özel bayraklar, alkış ,övgü,yergi vb. Belirli bir kişi topluluğu ,doğrudan doğruya bir gösteri ve yürüyüş düzenleyebilir.Örneğin bir üreticisi topluluğu

⁴⁴ Kaboğlu,s.62

⁴⁵ Kaboğlu,s.63

,kamu makamlarınca ürünleri için belirlenen fiyatı protesto etmek amacıyla bir gösteri yürüyüşü yapabilir. Örgütlü gruplaşmalar amaçlarına varmak için gösteri ve yürüyüşü araç olarak kullanabilirler. Kısacası, gösteri ve yürüyüşlerle oluşturulan grup sayesinde bireysel çabayla başarılamayacak amaçlar gerçekleştirilmek istenir.Bu kolektif özgürlüğün özneleri yalnız bireyler değil aynı zamanda gruplardır⁴⁶.

Grev,kollektif eylemin çağdaş biçimleri arasında önemli bir yere sahiptir.Grev , sendikal örgütlenmeye sıkı sıkıya bağlı olup, çalışan işçi kesimince toplu olarak ortaya konan bir eylemdir.Bu eylem,belli bir süre devam eder.Prensip olarak mesleki bir beklenti veya hak isteminin desteklenmesi amacıyla kullanılır.Grev eylemi, sendikaların çok önemli bir silahı olup, bir gücün kanıtlanması olanağını verir.

Toplantı ve gösteri – yürüyüş aktiviteleri ile örgütlenme,kişiyi kendi alemine kapanıp kalmaktan kurtaracak ,onu toplum sorunlarından haberdar edecek ,onun da kendi yetenekleri ve bilgisi ölçüsünde ve kişiliğinin süzgecinden ortak hayata katılmasını sağlayacaktır.Örgütlenme,yalnızca baskı grubu oluşturacak iktidarları şu ya da bu yöne çekmek için değil;aynı zamanda , toplumu oluşturan tüm bireyleri toplumun aktivitesi içine çekmek gibi çok önemli bir görevi daha vardır. Bu yol ile demokratik müesseseler yeni kaynaklar ve dinamiklerle daima beslenecek, yenilenecek , individualizm (ferdiyetçilik) çemberinden kurtulmuş bireylerin katkısıyla daha geniş bir kitlenin sahip çıktığı ,benimsediği ve tüm nitelikleri açısından izlediği , yaşayan,gelişen,yenilene kurumlar olarak devam edebilmek yeteneğini gösterecektir⁴⁷.

4-Örgütsel Bir Yapı Olarak Sendikalar:

a)Genel Olarak:

Özgürlükler sadece kişileri değil ,fikirlerin değişik şekillerde dışa aksedilmesini de ihtiva etmektedir. Kişi, toplumsal ilişkilerinde düşünüldüğünde bireysel hakların dışında kalan haklar da gündeme gelir.Kişi , devletin otoritesi, siyasi ve iktisadi konular üzerinde değerlendirme yapamasaydı ,insan hakları eksik kalırdı.

⁴⁶ Kaboğlu,s.63

⁴⁷ Soytürk, G., Sendika Hakkı,İstanbul,Yük. Lis. Tezi,1993,sonuç kısmı

Kişi, toplumsal , siyasal ve iktisadi yapı üzerinde ancak gruplar, örgütler aracılığıyla toplu özgürlükler sayesinde etkili olabilir. Bu nedenle, kolektif özgürlükler yalnızca kullanılış biçimi bakımından toplu değil, aynı zamanda doğaları gereği toplu niteliktedir. Bireyler, bu özgürlükleri yalnız başlarına kullanamazlar.

Toplumdaki en büyük grupların başında işçilerin oluşturduğu grup gelir.Sanayi devrimi ile toplumun bu kesiminde büyük artış olmuştur.İşçiler ve onların aileleri hep birlikte düşünüldüğünde gerçekten toplum içinde yoğun ve etkin oldukları hemen göze çarpmaktadır.

İşçilerden bahsettiğimizde derhal bunun karşı kavramı olan işveren kesimi gelmektedir. Bu iki kesim karşı karşıya olan, birbiriyle rekabet eder gözükmemektedir.Oysa bazı noktalarda menfaatleri uyuşabilir.İşveren kesimi,en az masraf ile en fazla verimi almanın uğraşısı içindedir.En az masraf ifadesinin içine en başta işçilerin ücretleri girmektedir.İşveren bu masraf kalemini en düşük seviyede tutmak ister. Zaten işçilerin bireysel girişimler yerine toplu,örgütlü girişimlere yönelmelerine işverenin ücretler konusuna olan yaklaşımı neden olmuştur.

Sendika genel olarak örgütsel yapıya sahiptir.Örgütlenmenin birçok modeli vardır.Amaçlar,beklentiler bu çeşitlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Dernek,sendika ve siyasal parti,üyelerinden ayrı,bağımsız,kendilerine özgü örgütsel yapıya sahiptir Bu bakımdan anılan gruplaşmalar, birer toplumsal kuruluş, birer bağımsız varlık olarak dikkate alınabilirler. İşte kolektif özgürlük ilgili kuruluşun öznesi olan örgütün hukuk güvencesi altına alınmasını anlatır.Örgüt özgürlüğü,kuruluşundan başlar ve hukuken varlığı sona erinceye değin sürer.Aşamalı olarak,örgütü oluşturma özgürlüğü,örgütün yaşamı ve örgütün varlığına ilişkin güvenceler,hepsi birlikte örgütün kolektif özgürlüğü olarak nitelenebilir.Toplumsal grupların serbestçe oluşması, kişinin özgür iradesi doğrultusunda tercih ve davranışının güvence altına alınması, devlet müdahalesinin dışlanması gerektirir⁴⁸.

Sendikalar,kuruluşları,kurucuları,çalışması diğer örgütlenme tiplerinden farklıdır.Sendikamın temelini doğrudan örgütlenme özgürlüğüne dayandırmak gerekir.Bunun dışında diğer örgüt tiplerine (özellikle derneğe)benzetmek ,onların

⁴⁸ Kaboğlu,s.78

bir çeşidi olarak göstermek doğru değildir.Genelde bireylerin sahip olduğu örgütlenme özgürlüğü sorunlar ve amaçlar doğrultusunda farklı biçimlerde kullanılır.Bazen hayır işleri dernek,vakıf,spor faaliyetleri için klup,kar amacıyla şirket olarak tezahür edebilir.Bu saydıklarımızdan tamamen farklı olarak; işçi kesiminin hak ve çıkarlarını korumak içinde bireyler sendikaları oluşturmuştur.Örgütlenme özgürlüğü bu şekilde kullanılarak,farklı bir yapı ile hukukça kabul edilmiştir.

Sendikalar Kanununun 63.maddesi şu şekildedir :”İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında,bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.” Yasal düzenlemede yer alan bu Medeni Kanun ve Dernekler Kanununa olan atıf nedeniyle sendikalara dernek benzeri denmektedir.Oysa dernek ve sendika her ikiside birer örgütlenme biçimidir.Sendikalar Kanunu madde 63’te yer alan düzenleme sadece bir hukuki boşluk bırakmama kaygısıdır. Kuruluşları, sona ermeleri ve denetimleri tamamen farklı olduğu halde sendikaya dernek benzeri tespiti yapmak sendikanın varoluşunda yatan temel düşünceye uygun düşmemektedir.

Endüstri toplumlarında bireyleri ve grupları birbirine bağlayan, değer, inanç, fikir ortaklığını oluşturan kendine has “birlik ve uyum” anlayışı bulunmaktadır.Modern sanayi toplumunda,endüstrileşme sürecinin tabii bir sonucu olarak, işçi-işveren ilişkileri önem kazanmıştır⁴⁹. Bu süreç beraberinde işçilerin örgütlenmesini ve bu örgütlenmenin kendine has özellikleri ile gerçekleşmesini sağlamıştır.Elde ettiğimiz verilere dayanarak, sendika, sui generis,orijinal bir hukuk müessesesidir diyebiliriz.

Sendika kurma özgürlüğünün kaynağı işçi hareketleridir.Sendika hakkı öncelikle çalışanların,işçilerin mücadelesi neticesi ortaya çıkan bir haktır.Çalışanlar, sanayileşmenin çarpık üretim ilişkilerinden daha fazla zarar görmemek ve üretimden ve hizmetle yaratılan değerlerden hakları oranında bir pay almanın mücadele aracı olarak ,örgütlenme özgürlüğünü kullanarak sendikaları meydana getirmişler, sendika hakkını elde etmişlerdir. Zamanla bu sendika hakkı geliştirilerek bugünkü hale gelmiştir.

⁴⁹ Şimşek, O.,Endüstriyel İleş. Sis. Değişmeler,Kamu-İş Der.,c:4,Ocak 1999 sayı:4,s.248

Sendikalar işçilerin ortak ekonomik,sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını elde eden,var olanları koruyan ve geliştiren,özgürce kurulmuş,serbestçe ve demokratik ilkelere uygun çalışan kuruluşlardır.İşçilerin örgütlü sosyal gücüdür⁵⁰.

Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir; öte yandan da, toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir⁵¹.

Sendika hakkı,sahip olunan meslek ve çalışılan yer farkı gözetilmeksizin, kişinin çalışma koşullarının korunması ve ekonomik çıkarlarının insan onuruna uygun bir hayat sürebilmek ve gelişmek için yeterli düzeye ulaşmasını güvenceye almak için diğer kişilerle birlikte kuruluşlar oluşturabilme hakkıdır⁵².

Sendika hakkını, çağdaş anlayışın benimsediği anlamı ile yani,kişinin sosyal, ekonomik ve kültürel hak ve özgürlüklerine kavuşabilmesi,insan şeref ve haysiyetine uygun bir maddi şart içinde çalışıp yaşayabilmesi; kendini, insana yakışan bir çizgide geliştirebilecek imkanlara ulaşabilmesi,özetle kendisini saygın ve değerli kişi olarak ortaya koyup savunabilmesi için çok önemli,vazgeçilmez, adeta yaşam hakkıyla eşdeğerde bir hak olarak kabul edilebilir.Hem kişisel,hem de kollektif hak olma özelliğini taşıyan sendika hakkı,devlet ve kuruluşların güçlü olması karşısında ,özgürlük ve direnme noktaları oluşturmak,hak ve sorumluluk düşüncesinin kök salmasında ,kişi özgürlüklerini sağlamak konusunda vazgeçilmez öneme sahiptir.Sanayi devrimini oluşturan ülkelerde olduğu kadar,yıllar içinde bu oluşuma katılan diğer tüm ülkelerde,topluca iş yerlerinde bulunan çalışanlar,zaman içinde bilinçlenerek zorlu ve sıkıntılı hayat şartlarının iyileştirilmesini talep etmek için birleşmişler ve mücadeleye koyulmuşlardır. Sendikalar doğarlar, yaratılmazlar. Bu,günümüz sendikacılığının karmaşık yapısını,sayırsız faaliyetini ve çoğu zaman başkalarınca mantık dışı kabul edilen politikasını anlamak isteyen herkesin kabul etmesi gereken bir gerçektir. Sendikacılığın kendiliğinden ve sağlıklı gelişimi, işçilerin ihtiyaçlarından doğmuştur⁵³.

⁵⁰ Pekin, F., Demokrasi,Sendika Özgürlüğü ve Sos. Hak.,İstanbul,Alan Yay.,1985,s.24

⁵¹ Pekin,s.31

⁵² Soytürk, s.23

⁵³ Soytürk, s. 12

b)Sendikanın Örgütlenebilmesi İçin Gerekli Şartlar:

Özel bir sendika teorisinin demokrasi ve devlet veya daha geniş bir ifade ile toplum hakkında geliştirilen teorilerinin karma bir ürünü olacabilir⁵⁴.Sendikalara özgü, özel bir sendika örgütlenmesi,bunun doğuşu ve gelişmesi çeşitli safhalara ayrılır. Öncelikle sendikaların doğması için gerekli şartlar birarada olmalı, kuruluşlarını istikrarla sürdürmeleri ve sosyal yaşama yerleşmeleri gerekmektedir.

Özel sendika teorisini konu edinen tüm incelemelerde,sendikanın doğumu için önce grup teorisindeki iki ana unsur göze çarpmaktadır.Şöyle ki;

1.Sendikalar belli çıkarlarının yönlerdirdiği bir grup davranışı olarak kabul edilmekte,

2.Sendikalar grup uyuşmazlıklarının bir ürünü olarak görülmektedir.

Bu iki unsurdan hareket edilerek,sendikanın teorik temellerini açıklamaya çalışan incelemelerde,müşterek bir taraf olarak önce sendikalara özgü bir çıkar tanımlamasına rastlanmaktadır.Sonra,bu çıkarların bilinç üstü bir düzeye ulaşmasından söz edilmektedir.Çıkarların bilinçlenmesinde ise,işçi ile işveren arasındaki çıkar uyuşmazlıklarının belli bir gerginlik derecesine varması gerekli görülmekte,nihayet sendika kurmaya hazır ve bilgili kişilerin var olması ve mevcut hukuk düzeninin,sendika kurulmasına karşı çıkmaması koşulları üzerinde durulmaktadır.Bu duruma göre,sendikaların doğabilmesi için gerekli şartlar şöyle özetlenebilir:

1.İşçilerin sendika kurmaya yönelten belli çıkarların varlığı,

2.Bu çıkarların,bilinç üstü bir düzeye ulaşması,

3.İşçi ve işveren arasındaki çıkar uyuşmazlıklarının, belli bir gerginlik derecesine varması,

4.Yönetici –lider kadrosunun varlığı ve hukuk düzeninin işçi- kuruluşlarını engellememesi⁵⁵.

Sendikanın örgütlenerek doğması için gerekli şartlar:

1)İşçileri sendika kurmaya yönelten belli çıkarların varlığı:

⁵⁴ Akçaylı, N., Sendika Teorisi,Bursa,1983,s.16

⁵⁵ Akçaylı,s.16

Sendikalara özgü bir çıkar tanımlamasına ihtiyaç vardır. Sendikanın doğuşunu hazırlayan çıkarlar, çalışma münasebetlerine özgü bulunmakta ve bu münasebetlerden doğmaktadır. Gerçekten bu türdeki çıkarların kaynağını, işçi ile işveren arasındaki bağımlı çalışma münasebeti teşkil etmektedir. Aslında burada kastedilen emek ile sermaye arasındaki ezeli ve ebedi gerginliktir. Gerçekten sanayileşme ile birlikte emek ile sermaye karşı karşıya geldiğinden beri, emek zayıf, sermaye ise kuvvetli tarafı oluşturmuştur. Aslında bu karşılaşma emek aleyhine bir durum yaratmış, emeği, sermayenin otoritesi altına sokmuştur. Öte yandan mevcut piyasa düzeni de, emek sahiplerinin münhasıran varlık sahibi işverenler yararına çalışmalarını sonucu doğurmuştur. Kısaca bağımlı münasebeti, sonuçta işçi ile işveren arasında bir dizi eşitsizliklerin doğmasına yol açmıştır. Bu eşitsizlikler ise, muhtelif şekillerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin işverenlerin ve işçilerin çalışma şekillerinin başka nitelikte olması, gelirlerinin farklı bulunması ve sosyal statülerinin eşit olmaması. Gerçekten işverenler, işçilere nazaran değişik ve yönetim işlerinde çalışmakla kalmamakta, onlardan daha fazla gelire sahip bulunmakta ve daha yüksek bir sosyal sınıfa mensup bulunmaktadırlar⁵⁶.

2)Çıkarların bilinç üstü bir düzeye ulaşması:

Sendikal örgütlerin doğması, işçilerin fiili işçi toplulukları olmaktan çıkıp, gerçek çıkar grubu haline dönmeleri ile mümkün olmaktadır. Fiili işçi topluluklarının, gerçek çıkar grupları haline dömesi ise, grup çıkarlarının bilinç üstü düzeye ulaşması ile mümkün bulunmaktadır. Böylece, grup çıkarları, sendika kurulmasını mümkün kılacak bir düzeye ulaştığı halde gizli kalıyor, açığa çıkamıyor ise sendika yine kurulamamaktadır. Gerçekten bu çıkarların mutlaka bir kısım işçiler tarafından, yani grubun bir kısım üyeleri tarafından, hedeflerin tayin ve tesbit edilmesi suretiyle bilinçli bir hale getirilmesi gerekmektedir. İşte bu hedef tesbiti ve yön tayini sendikanın doğumunu hazırlayan çıkarların bilinçlenmesi olarak ifade edilmektedir. İşçileri sendika kurmaya yönelten çıkarın, bilinçli bir düzeye ulaşması, başlangıçta sadece belli küçük gruplarda görülmektedir⁵⁷.

⁵⁶ Akçaylı, s.17

⁵⁷ Akçaylı, s.18

3)İşçi ve işveren arasındaki çıkar uyumsuzluklarının belli bir gerginlik derecesine varması:

İşçi ile işveren arasındaki bağımlı çalışma ilişkisi sürdüğü sürece , bu iki kesim arasındaki çıkar, menfaat uyumsuzlukları mutlaka sürüp gidecektir.Bu nitelikteki bir ilişkiden doğan çıkar uyumsuzluğu netice itibariyle işçi kesiminin örgütlenerek sendika kurma hususundaki isteklerinin kaynağını teşkil etmektedir.Böyle bir çıkar çatışması mevcut olmadığı sürece sendikalaşma da söz konusu olmamaktadır.

Bir tarafta işçi ve işveren arasında çıkar uyumsuzluğunun bulunması,öte yanda bu uyumsuzluğun giderilmesinde sendikalaşmanın bir çözüm yolu olması,henüz işçinin sosyal ve ekonomik durumunun düzeltilmesi amacıyla devamlı örgütlerin kurulmasına yeterli bulunmamakta,ancak gerekli ilk ön şartı teşkil etmektedir.

Sendikal şekilde örgütlenmenin ortaya çıkabilmesi için,önce işçi işveren arasındaki bağımlı çalışma münasebetinden doğan çıkar uyumsuzluğunun belli bir gerginliğe ulaşması gerekmektedir.Gerçekten işçilerin sendika kurmada büyük çıkarları olabilir ve sendikayı kurabilirler fakat bu sendikalar,kuruluşlarından sonra mutlaka devam etmeyebilirler.Aslında işçilerin sendika kurmadaki istekleri,işverenle olan münasebetleri gerginlik derecesine göre artmakta veya azalmaktadır⁵⁸.Böylece sendikaların kurulmasında, esas itibariyle bir yandan işçiler tarafından ekonomik ve sosyal eşitsizlik şeklinde tarif edilen ve uyumsuzluğun yoğunluğu derecesini tayin eden faktör,öte yandan uyumsuzluğun çözüm yolları şeklinde ortaya çıkan ve uyumsuzluğun sertlik derecesini tayin eden faktör çok önemli rol oynamaktadır.

Sendikaların kurulmasında çalışma münasebetinden doğan uyumsuzlukların yoğunluğu kadar,bu uyumsuzluğun şiddeti de rol oynamaktadır. Çalışma münasebetinden doğan uyumsuzlukların şiddetini,tayin eden faktör,uyumsuzlukların ne derece etkin bir şekilde çözümlenebilme şansına sahip olduğu hususuna bağlı bulunmaktadır.Çalışma münasebetinden doğan uyumsuzlukların etkin bir şekilde çözümlenebilmesinde,üç şart önemli bulunmaktadır.Bu şartlardan birincisi, uyumsuzluğun konusunu teşkil eden ve rekabet halinde bulunan çıkarların haklılık derecesidir.Haklılık derecesi, uyumsuzluğun giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.İkinci şart,uyumsuzluğa düşen grupların herhangi bir şekilde

⁵⁸ Akçaylı,s.18

örgütlenmeleriyle, ilgili bulunmaktadır. Gerçekten belli bir örgütlenme sayesinde, çeşitli çıkarların dağınık bir şekilde ifade ve iddia edilmesi önlenmiş olmaktadır. Nihayet üçüncü şart, uyuşmazlığın giderilmesinin bazı kurallara tabi tutulmasına ilişkin bulunmaktadır. Şöyleki, oyunun bazı kuralları olduğunu kabul etmek ve uyuşmazlığın çözümünde bu kurallara uygun hareket etmek gerekmektedir. Bu takdirde taraflar bu kurallara uymakla iktifa ederler ve alınan sonuçları protesto etmezler. Bu şartlar mevcut olduğu takdirde çalışma münasebetinden doğan uyuşmazlıkların etkin bir şekilde giderilmesi de mümkün olmaktadır. Aslında bu şartların tümünün bir arada olması gerekmektedir. Dolayısıyla taraflar uyuşmazlığı, hatalı bir şekilde değerlendirir ve hasım taleplerini haklılık derecelerini dikkate almadan, esas itibarıyla reddederlerse, hiçbir şekilde örgütlenme olmadığı için çıkarların koordine bir şekilde ifade edilmesi de mümkün olmazsa ve oyunun kurallarına da riayet edilmezse, bu takdirde barışçı çözüm yerine az veya çok militan nitelikte çekişme ve çatışmalara terkeder⁵⁹.

Bir işçi, eğer sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri hoşgörü ile karşılıyorsa veya sosyal bakımdan yükselme şansına, yani işçilik statüsünün terki veya başka bir suretle daha yüksek statülere geçme imkanına sahip ise, çalışma münasebetinden doğan uyuşmazlıkların etkili bir şekilde giderilmesi de mümkün bulunuyorsa, sendika kurulmasına karşı bir ilgi duymayacaklardır. Bu durumda işçiler somut bir amacı gerçekleştirmek üzere, belli bir süre için kurulan örgütleri tercih etmektedirler. Buna karşı işçiler, ekonomik ve sosyal eşitsizliği haksız buluyor ve hoşgörü ile karşılamıyorlarsa, kendisinin veya kendinden sonra gelen aile fertlerinin statüsünde belli bir sürede herhangi bir düzelmeye olacağına inanmıyorlarsa ve uyuşmazlığın giderilmesinde de baskı metodlarına başvuruluyor, yani işveren karşı tarafı baskı altına alıyor ise, bu takdirde işçiler ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmek amacıyla devamlı örgütlerin kurulmasına daha çok ilgi duymaya başlamaktadırlar. Çünkü işçiler, bu şartlar altında sendikal örgütler kurmak suretiyle gerekli iktidarı elde edemedikleri sürece, ekonomik ve sosyal durumlarını da düzelmeyeceğine veya çok az bir ölçüde düzeleceğine inanmaktadırlar. Böylece sendika kurulmasına karşı işçilerin

⁵⁹ Akçaylı, s.22

duyduğu ilgi yani sendikaların doğumu ile grup çıkarları arasındaki bağ, uyuşmazlıkların yoğunluk ve şiddetine göre artmaktadır⁶⁰.

Grup çıkarları açısından sendikanın devamını istemekle, sendikaya üye olmayı istemek arasında kesin bir ayrım yapmak gerekir. İstikrara kavuşmak isteyen sendikalar, bu iki tür çıkar ilişkisini birbirine bağlı tutmak mecburiyetindedirler. Diğer taraftan sendikalar ilgi çekici olmak istiyorlarsa başarıya ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu amaçla , özellikle işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların sertleşmesi gerekli olabilir. Kaldı ki büyüyen bir ekonomide sendikaların bu uyuşmazlıkları ebediyen ortadan kaldıracabilecekleri de düşünülemez. Gerçi uyuşmazlığın yoğunluk ve sertlik derecesinin yumuşaması mümkündür. Bu takdirde ise sendikaya duyulan ilginin azalacağını hesaba katmak gerekir. Halbuki istikrara sahip olmak isteyen sendikalar , kendilerini lüzumsuz bir varlık haline düşürmeden , başarılı olmak mecburiyetindedirler. Sendikaların örgütsel gücü ne kadar büyükse, yasal ve yönetici kadro şartlarına yöneltilen mücadeleyi kazanma şansı da, o nisbette büyük olmak ve sendika istikrar sağlayabilmektedir. Öte yandan sendikanın örgütsel gücü , üye sayısına dayandığından , istikrar kazanmak isteyen sendikaların mümkün olduğu kadar çok sayıda üyeye sahip olmaları gerekmektedir. Bu da işçilerin çıkarlarıyla sendika arasındaki bağın , devam etmesi halinde mümkün olmaktadır⁶¹.

Sendikaların tanınmaları ve kabul edilmelerinde , önce sendikaların örgüt olarak sahip olduğu istikrar son derece önemli bulunmaktadır. Çünkü sadece yaşama gücünü ispat eden sendikalar kamunun , hükümetin ve işveren çevrelerinin karşı çıkışlarına mukabil mücadele edebilirler ve kendi mevcudiyetlerini bunlara kabul ettirebilir. Sendikaların kendilerini işveren ve hükümet yetkililerine kabul ettirme çabalarının sonuç verebilmesi için, örgüt yapısında devamlılık sağladıktan sonra işveren ve hükümetin karşısına doğrudan doğruya muhatap olarak çıkması gerekmektedir.

Sendika içi veya sendika dışı faktörlerle sendikaların kamuoyunu ve politik organları kendi istekleri doğrultusunda kazanmaları ve siyasi karar teşkiline şu ve-

⁶⁰ Akçaylı, s.22

⁶¹ Akçaylı, s.26-27

ya bu suretle etkili olmaları mümkün olduğu andan itibaren ,örgütün kabul edilip tanınmasında ,çok önemli bir adım atılmış olmaktadır.Sendikaların kökleşmesinde bu adım daha da kuvvetlendirilerek nihayet sendikaların varlığı iş hukuku , sosyal hukuk ve sendika hukuku şeklinde yazılı bir garantiye yükseltilmektedir. Bunun yanında sendikalara ,artık yarı kamusal bir takım yetkiler ve ekonomik sorumluluklar yükletilmeye başlanmaktadır. Bu gelişmeyle birlikte yargı organlarının, devletin temsilcisi durumunda bulunan resmi organların ve işverenlerin sendikaları görmezlikten gelme eğilimleri de artık ortadan kalkmaya başlamaktadır⁶².

Sendikaların hükümet ,kamuoyu ve işverenlerin büyük bir çoğunluğu tarafından kabul edilmesi ve tanınması, bunların örgütlenme derecelerinde ani bir yükseliş meydana getirmektedir.Gerçekten birçok işçiler ,üyelik masraflarını üyeliği teşvik edici sendikal başarılarla rağmen çok yüksek bulmaktayken,bundan böyle sendikalara girmeye başlamaktadırlar. Şöyle ki, sendikaların artık devlet kamu ve işverenler tarafından kabul edilişiyle, bu kabul edilmeye bağlı olarak önceden yapılan masrafların azalması ,dolaylı olarak masraf çıkar ilişkisinde işçi yararına bir değişiklik yaratmaktadır. Büyük ve önemli bir sendikaya girmek , işçi üzerinde sosyal bakımdan olumlu bir etki yaratmakta ve ona belli bir güven duygusu vermektedir⁶³.Sendikaların tanınması ,sendikaların kuruluşunda hakim olan görüşlerin , sabit telakkilerin değişmesi gerekmektedir.

B-TÜZEL KİŞİ OLARAK SENDİKALAR

1-Sendikanın Tarihsel Gelişimi

Sendika, eski Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan ve birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade etmek amacıyla kullanılan <<SYNDİC>> teriminden gelmektedir. Daha sonraları <<syndic>> in fonksiyonlarını ve fonksiyonların icrasını ifade etmek amacıyla <<Syndicat>> terimi kullanılmış, Türkçeye ise <<sendika>> olarak girmiştir.

Sendikacılığın gelişmesi sanayi gelişmesine sıkı sıkıya bağlıdır. Batı ülkelerinde 18. yüzyılın sonunda,sanayie geçişle birlikte ortaya çıkan iktisadi

⁶² Akçaylı,s.42

⁶³ Akçaylı,s.42-43

liberalizm üretimin artırılmasında, çalışma koşullarının ağırlaştırılması ,özellikle uzun çalışma sürelerinin konulması ,buna karşılık ücretlerin sefalet ücretinin üstüne çıkarılmaması sendikacılığın ortaya çıkmasını hızlandırmıştır⁶⁴.

Hızla sanayileşen Batı Avrupa ülkelerinde özellikle İngiltere’de liberalizmin savunucuları işçilerin birleşme çabaları karşısında,birleşme hakkını “ferdin akit yapma hürriyetine karşı gayri meşru bir müdahale teşebbüsü “olarak görmüşler,fakat mahkemelerin suç unsuru bulamaması üzerine yasa koyucu , işverenlerle onların savunucularının görüşlerine katılarak işçilerin birleşmelerini yasaklayan kanunlar çıkarmaya başlamıştır.Bununla beraber işçiler yılmamışlar ve uzun mücadelelerden sonra bu yasakların kaldırılması konusunda başarıya ulaşmışlardır.Birleşme yasaklarının kalkması ve sendikalaşma hakkının tanınması işçilere işverenin karşısına güçlü olarak çıkma olanağını sağlamıştır. Zamanla birlikten güç doğacağı esasına inanarak bir araya gelen ve bir kuruluş etrafında toplanan işçiler,aralarından seçecekleri temsilcileri ile işveren karşısında çıkıp çalışma koşulları ile ilgili hukuki ilişkilerini daha iyi düzenleyebilme olanağını bulmuşlardır⁶⁵.İşgücü piyasasındaki işçi-işveren karşılaşmasının daha başlangıcında eşitsizlik vardır.Ancak ,işveren karşısına işçi sendikasının çıkması bu durumu köklü bir biçimde değiştirmektedir.İşçi sendikasının,toplamı büyük rakamlara varan aidat ve diğer gelirleri ,üyelerinin çalışma koşullarının işverenle iki taraflı olarak kararlaştırılmasında uyumsuzluk doğup greve gidilmesi halinde,işçilerin çalışmadıkları sürece geçimlerini sağlamak amacıyla grev ve lokavt fonu kurulmasına yaramakta ve böylece işçi ve işveren arasındaki iktisadi değişiklik de giderilmiş olmaktadır⁶⁶.

Hangi deyimle adlandırılırsa adlandırılınsın ,artık günümüzde işçi ve işveren sendikaları ,üye sayılarının çokluğu ve büyük rakamlara varan malvarlıklarıyla toplu sözleşme hakları ve grev lokavt yetkileriyle ,özellikle toplum hayatının iktisadi ,sosyal ve siyasal düzenini etkileyen kuruluşlardır.Esasen,<<sosyal devlet> anlayışının en belirgin özelliğini oluşturan sendikalar ,gerek anayasalarda gerekse yasalarda belirtilen görev ve yetkileriyle ,kamu hayatını yakından

⁶⁴ Çelik,s.297

⁶⁵ Çelik,s.298

⁶⁶ Çelik,s.299

etkilemektedir.Özellikle işçi sendikaları ,toplumun iktisadi ,sosyal ve siyasi düzeni içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar⁶⁷.

Sendikal hukuk özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısında gelişmiş ve büyümüş tür. Sanayi devrimi ve onun işçi aleyhine yarattığı sonuçlar işçi hareketlerinin hızla örgütlenmesi sonucunu doğurmuştur.Sendika özgürlüğü ,ülkemizde kaynağını 1961 tarihli Anayasa'da bulur.Anayasa'nın 22.9.1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanun ile değişik 46. maddesine göre;<<İşçiler ve işverenler ,önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma , bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir.>>⁶⁸.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma hayatı genellikle tezgah ve el işlerine dayanmaktaydı. Pamuklu ve ipekli dokumacılıkta 18. yüzyılın sonunda görülen gelişme, Avrupa'da makinenin sanayi alanına girmesi ile bol olarak üretilen ucuz malların yurda sokulması sonucu gerilemeye başlamıştır.Bununla beraber,devletin kurduğu tersane ve harp sanayi dışında ,sınırlı da olsa,dericilik matbaacılık ,çinicilik,tekstil ve kağıtçılık alanında bazı gelişmeler olmuştur⁶⁹.Sanayileşmenin gelişmemesi,sendikacılığın ortaya çıkışını da geciktirmiştir.

Yirminci yüzyılın başlarına doğru ülkemizde işçi hareketleri gelişmeğe başladı.Türkiye'de tam sendika niteliğinde olmamakla beraber işçi sınıfının örgütlenmesi yirminci yüzyılın başlarında ortaya çıktı.İşçi dernekleri kurma şeklinde başlayan örgütlenme hareketleri bir süre sonra sendikalaşmaya yöneldi⁷⁰.

Türkiye'de sendikacılık,yarı feodal ve yarı sömürge koşulları içinde doğmaya başlamıştır. Bugüne kadar geçen zaman içinde de Türkiye'nin feodalizmin kalıntılarından sıyrılmış ve sanayileşmiş bir ülke haline gelmesi mümkün olmamıştır.Hala nüfusunun büyük çoğunluğunu barındıran tarım kesiminde ,kendisi ve ailesi hesabına çalışanlar veya ücretlilik sistemi öncesi biçimlerde çalıştırılanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.Yavaş bir gelişim gösteren sanayide ise geniş işçi kitlelerini barındıran büyük işletmelerin sayısı sınırlıdır.Kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi işçisi

⁶⁷ Demir,F., Sendikalar Hukuku,İstanbul,Belediye-İş,1989,s.24-25

⁶⁸ Tekil, F., İş Hukuku,İstanbul,1981,s.179

⁶⁹ Sülker, K., Sendikacılık ve Politika,İstanbul,1975,s.134

⁷⁰ Çeçen, A., Türkiye'de Sendikacılık,Ankara,Özgür İnsan Yay.,1973,s.208

birikiminin önemsizliği, genel olarak güçlü bir sendikacılık hareketinin doğmayışının ilk akla gelen nedenidir. Sanayi birimlerinin hacimce darlığının da aynı yönde etkili olduğu söylenebilir. Bu durum, işçi sınıfının her çeşit tutum ve eyleminde sınıf bilincinin egemen öge olmayışının ne denlerini de geniş ölçüde açıklamaktadır. Ayrıca, bazı iş alanlarında nöbetleşe iş yöntemlerinin uygulanması veya mevsimlik işsizliğin hüküm sürmesi; işçilerin tarımsal yaşam biçimi ve dünya görüşü ile ilintilerinin devamına yol açmakta,dolayısıyla sınıf bilinci olmayan bir işçi sınıfının doğması yönünde etkili olmaktadır⁷¹.

1960-1968 dönemi ülkemizde gerçek anlamı ve hukuki, kanuni şekil ve kalıpları ile bir sendikacılık hareketinin başladığı dönemdir. 1961 Anayasası, sendikalaşma ve grev hakkını teminat altına alarak ,sendikacılığın gelişmesine engel olan esaslı bazı pürüzleri ortadan kaldırmış ve bu yasanın ruhuna uygun olarak çıkarılan 274 ve 275 sayılı kanunlar,ülkemizde hür sendikacılık hareketinin hukuki temellerini teşkil etmiştir.Sendikalar kuruluşları itibarile felsefi-doktriner ceryanlardan mülhem olmamışlardır.Bu bakımdan Türk sendikacılığına hakim olan dünya görüşü,esas itibarile pragmatik bir hareket olarak vasıflandırılabilir⁷².

1963 yılından sonra sendikalara üye olan işçi sayısında büyük artışlar olmuş, derneklerde olduğu gibi belli bir miktarla sınırlandırılmayan üyelik aidatının bazı koşullarla işverence kesilip sendikaya verilmesi olanağı sendikaların maddi yönden de güçlenmelerini sağlamıştır.Ancak bu arada işçi sendikaları sayısında da artışlar ve üst işçi teşekkülünde bölünmeler olmuş ve Türk-İş'e bağlı 4 sendika bundan koparak,bir sendikanın da kendilerine katılmasıyla 1967'de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurmuşlardır.

1982 Anayasası ,sendikacılık düzeni ile ilgili olarak eskisine göre daha ayrıntılı ve oldukça değişik esaslar getirmiştir.Anayasasın 51. maddesinde sendika kurma hakkına, 52. maddesinde de sendikacılık faaliyetine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Anayasaya uygun olarak 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da hem şekil ve sistematik ,hem de içerik açısından 274 sayılı eski kanundan büyük ölçüde farklıdır.

2-Sendikanın Tanımı:

⁷¹ Işıklı, A., Sendikacılık ve Siyaset,Birikim Yay.,1979,s.24

⁷² Kutal, G.,Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968,İstanbul,1977,s298-299

Çalışanların ve çalıştırılanların organizasyonları – koalisyonları olarak sendikalar diğer organizasyonların etki ve muhteva itibariyle önemli ölçüde ayrılırlar. Sendikaların diğer koalisyonlardan bu ayrıma tabi tutulmasının sebebi, özellikle işçiler için hayati önemi haiz, ücret ve diğer çalışma şartlarının belirlenmesinde sendikaların büyük etki sahibi olmasıdır. İşveren kesimi için ise, maliyetler içerisinde önemli bir yer tutan işçilik harcamalarının işletmenin hayatiyeti için arzettiği önemdir. Ancak sanayi devriminden bugüne gelinceye değin sendikalaşma öz olarak fazla bir şey kaybetmemekle birlikte ,şekil , çalışma şartları ,mücadele metodları itibariyle önemli değişikliklere uğramıştır⁷³.

“Sendika” modern sanayi toplumunun ortaya çıkardığı bir olgu ve sanayileşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkmış, işçi sınıfının bir hak mücadelesi aracı olarak kabul görmüştür. Ancak sendikanın fonksiyonu süreç içerisinde bilinen fonksiyonları ile sınırlı kalmamış ve sendika zamanla sanayi toplumunun vazgeçilmez bir sivil toplum örgütü olarak çok önemli roller ve sorumluluklar üstlenmiştir. Sendika işçi sınıfının modern sanayi toplumunda elde ettiği yerin ve ağırlığın oluşmasında belki de en önemli role sahip unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca sendika olgusu , etkisi ve katkısı işçi sınıfının kazanımları ile de sınırlanabilecek bir olgu değildir. Sendika, sanayi toplumuna , endüstriyel ilişkiler sistemine , demokratik toplum düzeninin oluşumuna ve nihayet adaletli bir barış toplumuna giden sürece çok önemli katkılar yapmıştır⁷⁴. Sendika, hem demokrasiyi üreten bir olgu hem de demokrasi ile varolabilen bir olgu olarak da anlaşılabilir⁷⁵. Günümüzde işçi ve işveren sendikaları , üye sayılarının çokluğu ve son derece geniş ekonomik imkanları ile, toplu sözleşme hakları ve grev-lokavt yetkileriyle sosyal yaşantımızı doğrudan etkileyen kuruluşlardır.

19. yüzyılın “klasik” sendikasının ,günümüzün köklü sendikasına dönüşmesiyle birlikte ,sendikaların son derece yeni bir içeriğe sahip oldukları görülmektedir. Aslında sendikal faaliyetlerinin kapsamı dinamik ve adeta sınır tanımaz bir şekilde genişlemektedir. Dolayısıyla çağdaş sendikaların teorik temellerinin izahı için ,sendikaların bu yeni içeriklerinin de tanımlanması diğer bir deyişle yeni felsefesinin bulunup çıkarılması gerekmektedir. Gerçekten

⁷³ Aktay, A., Bilgi Çağında Sendikacılık, Kamu-İş Der., c:4 Ocak 1999, s.41

⁷⁴ Yazıcı, E., Dönüşen Dünya ve Yeni Sen. Arayışlar, Kamu-İş Der., Ocak 1999, s.94

günümüzde klasik sendikaların inkırazı ,kalanların ise,son derece değişmesi olayı ile karşılaşmaktadır⁷⁶.

Sendikalar Kanununun tanımlar başlığı taşıyan 2.maddesine göre sendika,işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ,ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.Görüldüğü gibi yasal tanım sendikanın iki unsuru olan amaç ve tüzel kişilik unsurlarına dayanılarak yapılmıştır.Oysa sendikalara özgü ve onları diğer benzer kuruluşlardan ayırdedici diğer bazı unsurlara da sendika tanımında yer verilmesi gerekirdi⁷⁷.Anayasanın 51. maddesinde işçi ve işveren kuruluşlarının tanımına ışık tutacak bazı esaslar belirtilmiştir.Yasa koyucu da,Sendikalar Kanununun 1. maddesinde bunları tekrarlamış,ancak tanımlar başlığı altındaki 2. maddesinde işçi veya işveren kuruluşları için ortak bir tanım vermek yerine, sendika ve konfederasyonu ayrı ayrı tanımlama yoluna gitmiştir⁷⁸.Bu ikinci maddeye göre işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ,ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için,meydana getirdiği tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır.Bu tanımda ,sadece amaç ve tüzel kişiler için yapılan sınırlamaya dayanılmıştır⁷⁹.

Sendika Türk pozitif hukuku bakımından şöyle tanımlanabilecektir: Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe,Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan bağımsız,özel hukuk tüzel kişisidir⁸⁰.

3-Sendikanın Unsurları:

Genel olarak doktrinde yapılan sendika tanımına göre başlıca unsurları şöyle sıralanabilir:

a)Ortak Amaç:Anayasanın 51. maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu-

⁷⁵ Yazıcı,s.95

⁷⁶ Akçaylı,s.46

⁷⁷ Şahlanan, F.,Sendikalar Hukuku,İstanbul,1995,s.2

⁷⁸ Çelik,s.291

⁷⁹ Akkanat,s.27

⁸⁰ Tuğ, T., Sendikalar Hukuku,Ankara,Yetkin Yay.,1992,s.2

nun 2.maddesinden yararlanarak,işçi veya işveren kuruluşunun,üyelerinin çalışma ilişkilerinde,kendi aralarındaki ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulacağı söylenebilecektir.Gerçekten, sendikacılığın tarihsel gelişimine bakıldığında işçilerin ve işverenlerin bir araya gelip örgütlenmelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi ihtiyacından doğduğu görülecektir.Bunun gerçekleştirilmesi için de özellikle işçi sendikaları ,gerektiğinde greve de başvurarak ,toplu iş sözleşmesi yapmayı başta gelen amaç edinirler⁸¹.Bu unsur açısından yasal düzenlemede göze çarpan en önemli özellik;sendikaların üyelerinin ortak ,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacının çalışma ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirileceğidir⁸².Sendikaların amaçlarının bu şekilde belirlenmiş ve özelleştirilmiş olması onları,kazanç paylaşmanın dışında belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş bulunan derneklerden ayırmaktadır. Aynı şekilde amacı ticaret yapmak ve kar paylaşmak olan ticaret ortaklıklarından ayrılırlar. Çünkü Sendikalar Kanununun 39/2 ve 3.maddesi sendikalara ticaret yapmayı yasaklamış bulunmaktadır⁸³.

b)Serbestçe kurulabilme: Sendikalar önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilirler. Bunun için yasaların belirlediği bilgi ve belgelerin yetkili makamlara verilmesi yeterlidir. Bu serbestliğin sonucu olarak herkes sendika ve onun üst kuruluşlarını kurmakta serbest olup ,kimse buna zorlayamaz.

Anayasa,işçilerin ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabileceklerini (m.51/1) ,bunun için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin yetkili mercie verilmesinin yeterli olacağını (m.51/2) belirtmiş,2821 sayılı Sendikalar Kanunu da aynı esası tekrarlamış ve buna uygun düzenlemeler yapmıştır.(m.6)⁸⁴.

Diğer unsurları taşısalar bile devlet zoru ve girişimiyle kurulan kuruluşlar sendika olarak kabul edilmezler⁸⁵. Bu,sendikaları kamu kurumu niteliğindeki mes-

⁸¹ Çelik,292

⁸² Şahlanan, Sendikalar Hukuku s.3

⁸³ Tuğ, Sendikalar , s.3

⁸⁴ Çelik,s.292

⁸⁵ Tuğ, Sendikalar,s.3

lek kuruluşlarından ayıran en önemli unsurdur, denilebilir. Gerçekten de diğer bazı unsurlar açısından sendikalara yaklaşan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ,yasa zoruyla kurulmakta ,üyelik zorunlu bulunmakta ve kurulu buldukları meslekte tekel olarak bulunmaktadırlar⁸⁶.

c)Bağımsızlık: Bir işçi veya işveren kuruluşu sadece işçilerin ya da işverenlerin veya sendikalarının bir araya gelmeleriyle kurulur.Başka bir deyişle işçiler kendi aralarında birleşerek sendikalarını ve bunlar da konfederasyonlarını kurabilirler .Bunlara işverenler katılamaz.Aynı şekilde işverenlerin kuracakları kuruluşlara da işçiler giremez.Şu halde,kuruluşlarda sadece işçiler ya da sadece işverenler bir araya gelebilirler. Sendikalar Kanunu da bütün düzenlemeleri bu noktayı gözönünde tutarak yapmıştır.Esasen işçilerle işverenlerin birleşerek Sendikalar Kanunu anlamında kuruluşlar kurmaları amaca da aykırı düşerdi.Anayasanın 53. maddesinde öngörülen ,işçilerin ya da işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarının ve çalışma şartlarının düzenlenmesi ancak işçi ve işverenlerin karşılıklı ilişkilerinde söz konusu olacaktır. Bu ilişki nedeniyle esas itibariyle birbirine ters düşen işçi-işveren ekonomik ve sosyal menfaatlerinin en dengeli biçimde gerçekleştirilebilmesi de sadece bunların kendi aralarında birleşmesiyle değil, daha önemli olarak, bu kuruluşların karşılıklı bağımsızlıklarıyla mümkündür⁸⁷. Sendikalar faaliyetlerinde ,devlete,birbirlerine ve diğer kuruluşlara karşı bağımsızdırlar.

Sendikalar nasıl serbest irade ile kuruluylarsa ve bu serbesti kuruluşta devletin müdahalesinin söz konusu olmaması şeklinde ortaya çıkıyorsa, aynı şekilde faaliyetlerinde de devlete karşı bağımsız olmaları gerekir.Sendikanın bağımsızlığı aslında serbest kuruluş ilkesini tamamlayan bir unsurdur. Çünkü sendikanın devlete bağlı ve devletin emir ve denetimi altında faaliyet göstermesi halinde onun kuruluşunun serbest olmasının hiçbir anlamı kalmaz⁸⁸.Devletin tek parti elinde bulunduğu totaliter rejimlerde, devletin emir ve talimatıyla yönetilen işçi ve işveren kuruluşlarını gerçek anlamda sendika kabul etmek mümkün

⁸⁶ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.4

⁸⁷ Çelik,s.293

⁸⁸ Şahlanan, Sendikalar Huk.,s.4-5

değildir.Çünkü sendikaların bağımsızlığı günümüz demokrasilerinin vazgeçilmez unsurlarından birini teşkil ederler⁸⁹.

İşçi ve işveren kuruluşlarının devlete karşı bağımsızlıklarını gösteren bir hükme Sendikalar Kanununun 40.maddesinin ikinci fıkrasında yer verilmiştir.Bu hükme göre,devlet veya kamu kuruluşları Sendikalar Kanununa bağlı kuruluşlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar, bunlar da yardım ve bağış kabul edemezler⁹⁰.

İşçi ve işveren sendikaları birbirine zıt yöndeki çıkarların temsilcileridir.Zıt olan çıkarların aynı ortak bir kuruluş içinde;temsil edilmeleri mümkün değildir.Bu çıkarların birbirinden bağımsız kuruluşlarca savunulması gerekir.Bu yüzden işçi ve işverenler kendi aralarında ;birbirinden ayrı olarak sendika kurabilirler.İşçiler işveren sendikalarında;işverenlerde işçi sendikalarında üye olamazlar.Bu ilkeye “Sendikanın Saflığı” ilkesi adı verilir.İşverenlerin veya işveren sendikalarının sendika özgürlüğüne aykırı olarak yaptıkları sözleşmeler ve tek taraflı işlemler,anayasal temel bir hak olan sendika özgürlüğü ve sendikal hakların özel hukuk ilişkilerine doğrudan mutlak etkisi nedeniyle geçersizdirler.Yasalarla belirlenmeyen ve öngörülmeleyen sendika özgürlüğüne aykırı işlemlerde geçersizdir. Bu yolla işverenlerin kendilerine yakın sarı sendikalar kurdurarak hizmet sözleşmelerine konulacak hükümlerle işçilerini bu tür sendikalarda örgütlenmelerini önleyebilir⁹¹.

Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsızlıklarını 38.maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme hem sendikaların saflığı ilkesine uygun ve hem de sarı sendikacılığı yasaklayıcı bir içeriğe sahiptir.Sendikalar Kanunu madde 38'e göre işçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun ve diğer Kanunlara göre kurulu işveren ;işverenler ve kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar,gerek doğrudan doğruya,gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar. Bir işçi sendika veya konfederasyonuna bir işverenin veya bu kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne

⁸⁹ Tuğ, Sendikalar, s.4

⁹⁰ Çelik,s.295

⁹¹ Akkanat,s.29

tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasına teşvik ve tahrik etmek yasaktır⁹².

İşçi ve işveren kuruluşlarının siyasi partilere ve dini kuruluşlara karşı da bağımsız olmaları gerekir. Siyasi partilere karşı bağımsızlık bu kuruluşların üyelerinin çıkarlarını ve bütünlüğünü korumak ve partileri etkilemek açısından önem taşımaktadır. İşçi ve işveren kuruluşları dini kuruluşlara karşı da bağımsızdırlar. Bunların dini kuruluşlarla herhangi bir bağ kurmaları ve hele başka ülkelerde olduğu gibi dini esaslara dayalı faaliyetleri amaçlamaları ya da bu tür çalışmalarda bulunmaları söz konusu olamaz. Sendikalar Kanunundaki düzenlemelere göre, işçi ve işveren kuruluşları esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar⁹³.

d) Demokratik ilkelere uygunluk: Sendikacılık düzeni ,demokratik düzenin bir parçasını oluşturur. Demokratik düzenin bütünlüğü içinde bütün kuruluşların bu düzene uygun biçimde kurulup işletilmesi şarttır.

Sendika içi demokrasi, çok yönlü koşulların biraraya gelmesiyle gerçekleşebilir. Yasal düzenlemeler veya sendika tüzüklerinde yer alan kurallar sendika içi demokrasi için gerekli ortamı yaratır veya ortadan kaldırır. Çağımızın birçok sorunları gibi sendika içi demokrasi sorunu da, teknolojideki ilerlemenin yarattığı bir sorundur denilebilir. Teknolojik gelişmeye paralel olarak sendikalar günümüzde dev kuruluşlar halini almışlardır. Üye sayıları milyonları bulan bu dev kuruluşlar belirli eğitimden geçmiş ;sadece işçilerin doğrudan yönetebilmesi olanaksız hale gelmiştir. Bu durum karşısında gücünü üyelerinin maddi ve manevi desteğinden almaları gereken sendikaların, gittikçe karmaşık ve teknik bir nitelik kazanan işlevlerini yerine getirebilmeleri için, uzmanlaşmış yönetici bir kadroya sahip olmaları ve merkezi bir bürokrasiye yervermeleri zorunluğu ve bu zorunluk nedeniyle de sendika yönetiminde bürokratik ve oligarşik eğilimler ortaya çıkmıştır. Üyeler ,gerek organizasyon konusundaki bilgi azlığından, gerekse genel kayıtsızlık ve ilgisizlikten dolayı demokratik organizasyonların , siyasi partilerin ve sendikaların genel kurullarına ve yönetimine katılmamaktadırlar. Sendika içi

⁹² Şahlanan, Sendikalar Huk., s.4

⁹³ Çelik, s.295

demokrasi ,organizasyonlar büyüdükçe ve yerel sendika kademelerinden milli sendika ,federasyon ,konfederasyon kademelerine doğru yükseldikçe zayıflama eğilimi göstermektedir⁹⁴.

Sendikalar Kanununda ,sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde, kuruluş ve işleyişlerinde gözönünde bulundurulacak demokratik esaslar tümüyle sayılmış olmasa da ,eski kanuna göre önemli ölçüde artırılmış bulunmaktadır. Gerçekten, 2821 sayılı Kanuna getirilen düzenlemelerle sendika içi demokrasinin sağlanmasına yardımcı olmaya çalışılmıştır.Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağına ,delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğine,genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest,eşit,gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağına ilişkin hükümleri Kanunla getirilen demokratik kurallara ,örnek olarak gösterebiliriz. Kanunda düzenlenmeyen konularda,Anayasada yer alan diğer demokratik ilkelerin , seçme ve seçilme haklarına, görüş ve dileklerin serbestçe ortaya konulabilmesine, çoğunluk kararına uymaya ve eşitliğe ilişkin genel nitelikteki kuralların uygulanacağı kuşkusuzdur⁹⁵.

Sendika içi demokrasinin sağlanması ,herşeyden önce ,sendika üyelerinin bilinçlenmeleri ve sendikanın yönetim ve faaliyetlerine ilgi duymaları ile olur. Bu ise ,bir eğitim işidir. Sendika içi demokrasi ,sözü edilen kurullarla üyelerinin bilinç ve davranışlarının kaynaşmasıyla ortaya çıkar⁹⁶.

4-Özel Hukuk Tüzel Kişiliği:

a.Genel Olarak Tüzel Kişi

Hukuk düzenleri , günlük yaşamın bazı gerçeklerini göz önünde tutarak insanlar dışındaki bazı varlıklara da kişilik tanımıştır. Buna göre insan olmadıkları halde , bazı kişi topluluklarıyla mal topluluklarına kişilik tanınarak , bunlar, tüzel kişiler, hükmi şahıslar , manevi kişiler , hukuksal kişiler adlarıyla yasalarda

⁹⁴ Şahlanan, F., Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu,İst.,1980,s.8-10

⁹⁵ Çelik,s.297

⁹⁶ Şahlanan, Demokratik İlk., s.12

düzenlenmişlerdir. İnsanların tek tek belirli bir amaca ulaşmasının çok güç ya da olanaksız olduğu çoğu durumlarda, birden çok kişinin güçlerini birleştirerek, birlik dayanışma ve yardımlaşma yoluyla bu amaca ulaşmaları daha kolay olur. İşte ortak bir amaç çevresinde toplanarak biraraya gelen kişilerin oluşturdukları bu topluluğa , o kişilerden bağımsız bir tüzel kişilik tanınmış ve bu topluluk tüzel kişi sayılmıştır⁹⁷.

Tüzel kişiler, öncelikle kişisel çabalarla çözülemeyen sorunlara çözüm bulmak amacıyla kurulurlar. Tüzel kişileri doğuran sorunlar, kişilerin gereksinimleri gibi çeşitlidir; ancak bunların tüzel kişilerin kurulmasına nasıl yol açtıklarını anlayabilmek için şu konunun açıklığa kavuşması gerekir; sorunun kişisel çabayla değil de örgütlenmiş çabayla çözülmesi gereğine neden duyulduğu, bunu nasıl belli bir gerginliğe ulaştığıdır.

Kişi sözcüğü hukukçu olmyanların dilinde insan anlamına gelir. Gerçi hukuk düzeni bakımından da her insan bir kişidir; fakat hukuk, insanlardan başka, dernek ve şirketler gibi bazı kuruluşlara, veya vakıf dediğimiz mal topluluklarına da kişi gözüyle bakar. O halde kişi deyimini hukukta, hem insanları hem de sözünü ettiğimiz kuruluşları içine alan geniş bir içeriğe sahiptir⁹⁸.

Hukuki anlamda gerçek kişi, hukuk ilişkilerine taraf olabilen , yani hak sahibi ve yükümlü olabilen hak ve hukuk öznesidir. Kadını, erkeği, küçüğü, büyüğü, gayri mümeyyizi, mümeyyizi bu anlamda haklara ehil hukuki kişi sayılır.

Devlet (hukuk) bu gerçek kişilik soyutlamasıyla ve varsayımıyla yetinmez; kişilik maskesini taktığı bireylerin, kendilerini de aşan , kendilerine adamakıllı yabancılaştırılmış, elle tutulamaz ve gözle görülemez büsbütün soyut, aşkın kişiler yaratmalarını da olanaklı kılar. Ama aynen gerçek kişilik gibi, tüzel kişilik de, tanınıp tanınmaması devlete kalmış bir varsayımdır. Ancak devletin oluruydur ki gerçek kişi, kendi kişi varlığından ve malvarlığından ayrı, soyut, aşkın bir dernek, bir şirket ya da vakıf, sözün özü, bir tüzel kişi kurabilir. Tüzel kişilik yaftasının hangi amaçla ve hangi biçimde oluşmuş kişi ya da mal topluluklarına asılabileceğini , o toplumun ekonomik ve sosyal yapısına , politik güç dengelerine bağlı olarak devlet saptar. Nitekim kollektif ortaklık İsviçre’de ve Almanya’da tüzel kişi

⁹⁷ Zevkliler,s.6

⁹⁸ Tekinay,s.201

katına çıkamamış bir elbirliği ortaklığı oluştururken , Türkiye’de tüzel kişi sayılır⁹⁹.

Hukuki kişilik, ister gerçek, ister tüzel olsun, devletçe verilmiş bir hukuki rol devletçe takılmış bir hukuki isimdir. Biraraya gelip birleşen bireyler, aralarındaki ilişkilerin yoğunluğunu daha da artırarak, kendi kişiliklerini aşan, dışı karşı tek parça bir bütün oluşturan yepyeni, bağımsız bir hak ve hukuk öznesi, bir hukuki kişi yaratabilirler. Birbiriyle kaynaşan kişilerin adeta bir potada eritildiği, tek tek bireylerin adeta yutulup silindiği bir aşamadır bu. Böylece hukuki soyutlamanın da doruğuna çıkmış olunur. Hukukçunun laboratuvarındaki hukuki atomlar birleştirilmiş, yepyeni bir hukuki molekül yaratılmış olur. Başka bir benzetmeyle , belirli bir hukuki birlik kişiselleştirilmiş , kişi üstü, hatta deneyüstü bir hukuki birime dönüştürülmüştür. Bu hukuki büyü ile de yasanın gerçek kişiler için öngördüğü kuralların gerçek kişi ötesi hukuki birlikler ve birimler için işlerliği sağlanmıştır¹⁰⁰.

Tüzel kişinin en belirgin özelliği, kurucularından , üyelerinden ve organlarını oluşturan kişilerden, yöneticilerden ayrı bir hak ve hukuk öznesi olmasıdır. Kurucularının ve üyelerinin tüzel kişiye girip çıkmalarından ya da tüzel kişiyi çözüp dağıtma iradelerinden etkilenmez. Bireylerin gelip geçiciliğini aşan bir hukuki varlıktır. Sürekli, kalıcı bir organizasyondur. Kendisine ait bir malvarlığı vardır. Ortak bir hukuki kimlikle ve adresle ortaya çıkar. Organlarının hukuki eylemleriyle kendi adına ve hesabına alışveriş yaşamına katılabilir. Sözleşme kurup mülk edinebilir. Bağlılıklar kurup sorumluluklar üstlenebilir. Davacı veya davalı olabilir.

Hükmi şahıslar başlığı altında , Medeni Kanun 45.madde, başlıbaşına varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi birliklerinin ve belirli bir amaca özgülenmiş bağımsız malvarlıklarının ayrı, bağımsız bir tüzel hukuki kişilik kazanacaklarını belirtirken , işte öğelerini ve özelliklerini özetlemektedir. Kurucuların ve üyelerin şahsından , malvarlığından ve keyfi iradesinden bağımsızlık , çoğunlukla alınan kararlar doğrultusunda organlar eliyle işlerlik. İşte budur tüzel kişi¹⁰¹.

⁹⁹ Serozan, R., Tüzel Kişiler, İstanbul, Filiz Yay., 1994, s.13,14

¹⁰⁰ Serozan, s.15,16

¹⁰¹ Serozan, s.18

Tüzel kişi, kurucularından , üyelerinden ve organlarını oluşturan bireylerden ayrı, bağımsız bir hak öznesi sayıldığı için, bütün bu kişilerin gelip geçiciliğinden ve değişmesinden etkilenmez. Yasa gereği en az iki kişiden oluşan limited ortaklık da ortak sayısı şu ya da bu nedenle bire düşse bile, ortaklık alacaklıları talebetmedikçe tek kişilik ortaklık olarak varlığını korur (Ticaret Kanunu madde 504). Bu hukuki tabloda , ayrı ve bağımsız hukuki kişilik varsayımı tüm çarpıcılığı ile göze batar. Birey, ikili bir kimlikle hukuk sahnesinde rol alır. Bir yüzüyle gerçek kişidir, öteki yüzüyle de tüzel kişi. Tüzel kişilik çatısı altında bir araya gelen gerçek kişiler, ayrı kişilik varsayımı (ayrılık ilkesi) sayesinde, kural olarak, tüzel kişinin borçlarından ötürü sorumlu tutulamazlar. Onlar, bu sorumsuzluk ayrıcalığı sayesinde tüzel kişinin hukuki ilişkilerine yabancı üçüncü kişiler olarak, tüzel kişiye yöneltilen nispi alacak haklarının muhatabı sayılmazlar. Tüzel kişinin üyelerinin art niyetli, hesaplı bir davranışla, sırf sorumluluktan sıyrılma amacıyla, tüzel kişilik perdesinin arkasına sinip sığınmaları durumunda , alacaklıların tüzel kişilik ve bu arada sorumluluk perdesini aralayarak, aradan , kulisteki tüzel kişi üyelerine de uzanabilecekleri kabul edilir. Tüzel kişilik hukuki kalıbı öz amacından saptırılmamalı, yani işlev dışı (kötüye) kullanılmamalıdır. Tüzel kişinin üyeleri ve ortakları, ana kural olarak, tüzel kişinin borçlarından ötürü sorumlu olmadıkları gibi, tersine tüzel kişinin alacaklarına da sahip çıkamazlar. Onlar tüzel kişinin nispi alacak hakları açısından salt ilgisiz, yabancı üçüncü kişi konumundadırlar¹⁰².

Aynen gerçek kişi gibi bağımsız bir hukuk öznesi sayılan tüzel kişinin, yine bir gerçek kişi gibi, kendisini bireyselleştiren , türdeşlerinden ayırdeden bir kimliği ve bir yeri yurdu , bir hukuki adresi bulunur. Tüzel kişinin statüsünde (yani tüzüğünde ya da ana sözleşmesinde) onun yerleşim yeri seçilip belirtilmemişse, yönetim işlerinin sürekli olarak yürütüldüğü, işlerinin çekilip çevrildiği yere tüzel kişinin yerleşim yeri gözüyle bakılır. Tüzel kişinin yerleşim yeri (hukuki adresi) özellikle , uyrukluğunu taraf olabileceği davalarda yetkili mahkemeyi ve kurul toplantılarının yapılabileceği yeri saptama açısından önem taşır.

¹⁰² Serozan,s.19,20

Tüzel kişi, yani ortaklık, kooperatif, vakıf, sendika, siyasal parti, dernek vb. genelde sanayi ekonomisinin , sivil demokratik toplumun türevidir. Etkin biçimde kotarılabilmesi için birden fazla kişinin bir araya gelmesini gerektiren işlerde ve işlemlerde , herkesin herbir iş ve işlem için, elbirliği ortaklığındaki gibi bir araya getirilip bir arada tutulması akıl dışı olur. Sürekli olarak sanat gösterileri düzenlemek ya da aylık dergi çıkarmak isteyenler göz önüne getirilsin. Bu kişilerin her zaman hep birlikte sözleşme kurmaları, tüm uyuşmazlıklarda topluca taraf olmaları , tapu siciline takım taklavat kaydedilmeleri kendilerinden nasıl beklenir? Bu gibi kollektif etkinliklerde, aklın buyruğu, örgütlenmiş topluluğun , oyçokluğuyla alınan kararlar doğrultusunda, bir iki organ-kişi eliyle, seri, basit ve rasyonel biçimde işletilmesidir. Öyle ki örgüt, tek tek kişilerin ilgisizliğinden ve direnişlerinden olumsuz yönde etkilenmesinin, bu arada tek bir kişinin oyunbozanlık edip ayrılmasıyla da dağılıp batmasın. Tüzel kişiler gibi soyutun soyutu bir kavrama ışık tutmak ve tüzel kişiler hukukunun karmaşık sorunlarına çözüm bulmak için ortaya atılan başlıca iki kuram vardır: Varsayım (fiksiyon) ve gerçeklik (realite) kuramları. Tüzel kişiliğin niteliğini açıklama iddiası ile ortaya atılan bu kuramların hiçbirisi, metafiziğin dar kalıplarını parçalayamamış, dolayısıyla da somut maddi gerçekliği yansıtamadığı gibi, somut maddi gereksinimlere yanıt da verememiştir. Tüzel kişi, hak ehliyetiyle, yani, hukuki kişilikle donatılmış bir hak ve hukuk öznesidir. Sıradan hukuki birlikten yola çıkıp, iştirak halinde hak sahipliğinden gerçek tüzel kişiye yükselen şaşırtıcı bir hukuki soyutlamanın ürünüdür. Akılcılığın, ama aynı zamanda çıkarıcılığın da bir buyruğudur. Bir hukuki varsayım mıdır, yoksa bir hukuki gerçeklik midir tartışması verimsizdir. Önemli olan, gerçek kişilere özgü kurallardan hangilerinin hangi ölçüde kıyasen uygulanacağıdır. Tüzel kişi , kendisini oluşturanların ölüp gitmelerinden , kopup ayrılmalarından ve görüş ayrılıklarından da etkilenmez. Oyçokluğu ile alınan kararlar doğrultusunda, organ kişilerin işlemleri ve eylemleri ile, statüsünde saptanmış yolda yürür. Ama tüzel kişinin ayrı ve bağımsız bir hukuki kişiliği olduğu gibi, ayrı ve bağımsız bir malvarlığı da vardır¹⁰³.

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu yönleriyle de, hukuki bir ni-

¹⁰³ Serozan,s.24,25

telik taşımayan geçici toplanmalardan ve tüzel kişiliği olmamakla birlikte sınırlı ve geçici bir gaye için biraraya gelmelerden (koalisyon) ayrılır¹⁰⁴.

Sendikalar amaçlarına ulaşabilmek ve özellikle toplu iş sözleşmesi yapmak, grev ve lokavt hakkını kullanabilmek, bunun yanında Sendikalar Kanunu 33.maddesinde belirtilen faaliyetleri yapabilmek için, devamlılık gösteren varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen ve bir ismi bulunan tüzel kişi olarak ortaya çıkmaktadırlar.Bu özellikleri sendikaları, belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için oluşturulan ve amaca ulaşıldığında veya amaca ulaşılmasının mümkün olmayacağına anlaşılmasında son bulan fiili işçi topluluklarından ayırır¹⁰⁵.Bir kuruluşun amacına uygun faaliyetlerde bulunabilmesi,özellikle bir sendikanın toplu sözleşme ve grev hakkını kullanabilmesi veya lokavta başvurabilmesi için, diğer birçok kişi topluluklarında çeşitli faaliyetlerin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulduğu gibi, hukuki bir şekle bürünmesi , bir tüzel kişi biçiminde ortaya çıkması yararlıdır. Bu nedenle işçi ve işveren kuruluşlarına, devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan tüzel kişilik tanınmıştır¹⁰⁶.

Sendikalar kural olarak özel hukuk tüzel kişisidirler. Ancak bugün onların bazı önemli kamusal işlevleri de vardır. Nitekim Fransız Hukukunda sendikalara yarı kamu hukuku tüzel kişisi niteliği vermektedirler. Türk Hukukunda da sendika tüzel kişiliğinin kamu hukuku yönü vurgulanmakta ve sendikaların sosyal haklar, iş düzeni, sermaye gücüyle emek gücü arasında bir denge kurmaları bakımından kamu hukukunu ilgilendiren müesseseler haline geldikleri, kamu tüzel kişilerinden ziyade derneklere yaklaşmakla beraber idare hukukunda da önemli bir yer aldıkları ileri sürülerek tüzel kişileri bir noktadan itibaren gerek iktisadi ve gerekse sosyal bakımdan özel ve kamu tüzel kişileri şeklinde ayırmanın güçleştiği ifade olunmaktadır¹⁰⁷.

Kamu tüzel kişileri, tek yanlı kamu hukuku tasarruflarıyla kurulup sona eren, üyelikleri isteğe bağlı olmayıp zorunlu sayılan, yönetimi ve denetimi kamu güçleri tarafından sağlanan, kamu hizmeti görüp kamu yararına çalışan ve kamu erkine sahip kılınan tüzel kişilerdir. Bütün bu öğelerin hep bir arada bulunması, tüzel

¹⁰⁴ Şahlanan, Sendikalar Huk.,s.7

¹⁰⁵ Tuğ, Sendikalar, s.6

¹⁰⁶ Çelik,s.296

¹⁰⁷ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.7

kişinin kamusal nitelik taşıması için şart değildir. Önemli olan , bu niteliğe bağlanacak belirli hukuki sonuçların amaca uygun düşüp düşmediğidir. Kamu tüzel kişileri , kamu idareleri ve kamu kurumları olarak karşımıza çıkarlar¹⁰⁸.

Yasal düzenleme “...en az bir yıldan beri faaliyette....” bulunup “..... amacı ve bu amacı gerçekleştirmek için giriştiği faaliyetler ülke çapında yararlı sonuçlar verecek nitelik ve ölçüde....” olan bazı derneklerin kamu yararına çalıştığı kabul edilebilmesini öngörmektedir. Kamu yararına çalışma niteliği kenarbaşlığını taşıyan Dernekler Kanunu 58.maddeden sonra kamu yararına çalışan dernek sayılmanın da nasıl olacağı yine aynı tasal düzenlemede yer almıştır. Buna göre bir derneğin kamu yararına çalışan derneklerden sayılması, ilgili bakanlıkların görüşü alınarak , İçişleri Bakanlığının önerisi, Danıştay İdari İşler Kurulunun kararı ve Bakanlar Kurulu'nun onayı ile olmaktadır. Kamu yararına çalışan tüzel kişiler bazı ayrıcalık ve bağışlıklara sahip bulunduğu gibi bunların üyeliği için de kolaylıklar sözkonusu olabilmektedir. Kamu mallarından yararlanma , idarenin bazı yardımları ve benzeri destekler bu tür dernekler için çeşitli yasal düzenlemelerde öngörülebilmektedir ve öngörülmüştür. Öte yandan bunlar üzerindeki mali, idari ve teknik denetim diğer derneklere oranla daha sıklıdır. Kurallara uygun davranılmadığı hallerde de bu ayrıcalıklı durumlarına yine idari kişilerinden bir kararla son verilebilmesi mümkündür¹⁰⁹.

Özel hukuk tüzel kişilerine gelince: Bunlar, derneklerden, sendikalardan, siyasi partilerden , vakıflardan, kooperatiflerden ve ticaret ortaklıklarından oluşmaktadırlar. Kamu hukukuna özgü çizgiler ve izler (kamusal denetim, yardım ve müdahale özellikleri) taşısalar bile, sendikaları ve siyasi partileri özel hukuk tüzel kişilerinden saymak gerekir. Dikkat edilirse, özel hukuk tüzel bir bölümü , üyeler bileşiminden oluşmaktadır. Gerçekten de dernekler olsun, ticaret ortaklıkları olsun, sendikalar olsun, birer kişiler bileşimidirler; kişiler organizasyonudur. Özel hukuk tüzel kişileri arasındaki temel ayrımı belirleyen başlıca ölçüt izlenen amaçtır. Dernekler, sendikalar, siyasi partiler, ülküsel (ideal) yani sosyal, siyasal , kültürel, sportif v.b. amaç izleyen, buna bağlı olarak da

¹⁰⁸ Serozan,s.26

¹⁰⁹ Özay, İ., Günışığında Yönetim,İstanbul,Alfa Yay.,1994,s.276

malvarlıklarının ticaret ortaklıklarında rastlandığı ölçüde ağırlık taşımadığı tüzel kişilerdir¹¹⁰.

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğu gibi aynı zamanda özel hukuk tüzel kişileridir. Onların belirli kamu görevi üstlenmiş olmaları özel hukuk tüzel kişisi olmalarına engel teşkil etmez.

Sendikaların tanınmaları ve kabul edilmelerinde, önce sendikaların örgüt olarak sahip oldukları istikrar son derece önemli bulunmaktadır. Çünkü sadece yaşama gücünü ispat eden sendikalar kamunun, hükümetin ve işverenlerin direnişlerine karşı mücadele edebilirler ve kendilerini kabul ettirebilirler. Sendikaların kendilerini kabul ettirme çabalarının sonuç verebilmesi için, örgüt yapısında istikrarı sağladıktan sonra, kamu, devlet ve işverenin karşısına doğrudan doğruya muhatap olarak çıkması gerekmektedir¹¹¹.

Tüzel kişilerin türleri çoktur; kaynakları çeşitlidir. Ama yine de tüzel kişilerin tipleri sayılı, bu tiplerin içeriği de belirlidir. Öyle ki hukukumuzda tüzel kişiler alanında numerus clasus (sayıca kapalılık, sınırlılık) ilkesiyle tipe bağlılık ilkesinin yürürlüğünden söz edilebilir. Numerus clasus, yasaca öngörülen kalıplar, modeller, tipler dışında yeni tüzel kişilerin yaratılamayacağı, tipe bağlılık da, mevcut yasal kalıplara, tiplere yasal içerikten değişik yeni bir içerik ve işlev kazandırılmayacağı anlamına gelir. İşte bu tip sınırlılığı ve sıklığı ilkesi doğrudan doğruyadır ki hukukumuzda, ülküsel amaç güden dernek, ekonomik yardımlaşma ve dayanışma amacı güden kooperatif, kazanç paylaşma amacı güden ticaret ortaklığı ve kazanç dağıtımını ötesi sosyal bir amaç izleyip bireyden soyutlanan mal bileşimi türünde vakıf, kapalı bir çerçeve içinde ayrı ayrı hukuki birimler oluştururlar. Bu arada işçilerin ya da işverenlerin ortak ekonomik sosyal ve kültürel çıkarımı koruyup geliştirme amacıyla mesleki örgütler sendika biçiminde ayrı ve özel bir yasa çatısı altında toplanırlar¹¹².

¹¹⁰ Serozan,s.27,28

¹¹¹ Akçaylı,s.37

¹¹² Serozan,s.30

b.Sendikaların Organları

Tüzel kişiler, ehliyetlerini yaşama geçirebilmek, hak ediniş borç ve sorumluluk üstlenebilmek için, temyiz kudreti ve erginlik gibi gerçek kişilere özgü niteliklere ve vasi gibi kanuni temsilcilere değil de organlara muhtaçtırlar. Medeni Kanun madde 47 bu durumu şöyle dile getirmektedir: Tüzel kişinin fiil ehliyeti gerekli organlara sahip olmalarıyla başlar. Demek ki yerine göre bildirim ya da tescil anında kazanılan ehliyetin harekete geçirilebilmesi, işletilip güncel hale getirilebilmesi tüzel kişinin organlarının oluşmasına bağlıdır. Eli ve dili olmayan tüzel kişi hareketsizliğe mahkum edilmiş bir kişi sayılır. Eğer tüzel kişi organsız kalırsa, işlerini bir kayyım aracılığı ile görür. Organ tüzel kişiden ayrı bir kişi olmayıp, onun ayrılmaz bir parçasıdır. Tüzel kişinin gerçek anlamda eli, kolu, uzvu olarak tüzel kişinin iradesini dile getirir, tüzel kişiyi harekete geçirir. Organın eylemi tüzel kişinin eylemi sayılır. Temsilci kavramı dururken organ kavramına gerek duyulmasının başlıca nedeni şudur: Bir başkası adına ve hesabına irade beyanında bulunma veya böyle bir beyana muhatap olma anlamında temsil, ancak hukuki işlemler alanında söz konusu olabilir. Hukuki işlem dışı hukuki eylemlerde, özel olarak haksız fiillerde temsile yer olamaz. Oysa tüzel kişileri, kendi görevlerini yerine getiren kişilerin tazminatla yükümlü kılan zarar verici hukuka aykırı fiillerinden sorumlu tutmak sosyal adaletin bir buyruğudur¹¹³.

Sendikalar Kanununda işçi ve işveren kuruluşlarının zorunlu organları belirtilmiş ve organlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca, bu konularda kanuna, Dernekler Kanununda bulunanlardan farklı esaslar da getirilmiştir. Bununla bu kuruluşlara (sendikalara) özgü sorunların çözümünün kolaylaştırılmasının ve mümkün olduğu ölçüde Sendikalar Kanununun bütünlüğe kavuşturulmasının amaçlandığı açıktır. Dernekler Kanunundaki üç zorunlu organa karşılık, Sendikalar Kanununda zorunlu organ sayısı dörde çıkarılmıştır. Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Kanun, ayrıca,

¹¹³ Serozan, s.39,40

kuruluşun tüzüğünde gösterilmesi şartıyla, ihtiyaca göre uygulamada, eski kanun döneminde Yürütme Komitesi, İcra Kurulu gibi adlar altında kurulan seçimli (ihtiyari) organların günümüzde de kurulabilmesi olanağını tanımaktadır. Ancak, Kanuna, bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumluluklarının devredilemeyeceği hükmü getirilerek geçmişteki bazı hatalı uygulamaların tekrarının önlenmesi amaçlanmıştır¹¹⁴.

Sendikalar Kanunu organlar konusundaki düzenlemesinde alışılmış ayırımlardan biraz ayrılmış, organlar için ortak hüküm niteliğindeki 9.maddesinin I ve II fıkralarında zorunlu organları belirttikten sonra, aynı maddenin sonraki fıkralarında ve 14.maddesinde genel kurul dışındaki zorunlu organlardan söz ederek söz konusu organlar için yeni ve önemli bazı düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeler yasa gereği sendikanın genel kurul dışındaki zorunlu organları olan, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu için geçerli olacak ortak hükümlerden oluşmaktadır. Yasada bundan sonra ayrıca her organ için söz konusu organa ilişkin olmak üzere hükümler de yer almaktadır. Sendikalar kanununda organlar konusunda ki hükümlere kuruluştan hemen sonra ikinci bölümde yer verilerek kuruluş ve işleyiş bir bütünlük oluşturmuştur. Yasanın bu düzenlemesine karşı Dernekler Kanununda farklı bir sistematik vardır. Dernekler Kanununda kuruluştan sonra ikinci bölümde üyelik ve daha sonra üçüncü bölümde organlar düzenlenmiştir¹¹⁵.

aa.Genel Kurul: Sendikalarda en üst organ genel kuruldur. Genel kurul, sendika içi demokrasinin yaşandığı yerdir. Çünkü üyelerin yöneticileri seçebilmeleri, onları denetleyebilmeleri ve onları işbaşından uzaklaştırabilmeleri hep genel kurul da gerçekleşir. Sendikal demokrasi, genel kurulu sendikanın egemen organı olarak kabul eder. Bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler, genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır. Gerçek sendikal güç, genel kurul yoluyla sendika üyelerinin elinde olduğu sürece sendikanın demokratikliğinden söz edilebilir. Çünkü demokrasinin temel ilkelerinden olan

¹¹⁴ Çelik,s.368

¹¹⁵ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.51

halk egemenliği ilkesi sendikalarda üyelerin egemenliği olarak karşımıza çıkar. Üyelerin egemenliği ise genel kurulda somut anlatımını bulur¹¹⁶.

Sendika içi demokrasinin sağlanması herşeyden önce sendika genel kurullarının demokratik ilkelere uygun olarak kurulması ve çalışmasına bağlıdır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununda, uygulamada bir türlü gerçekteştirilemeyen sendika içi demokrasinin kurulabilmesine yardımcı olacak düzenlemelere yer verilmeği istenmiştir. Gerçekten, işçi ve işveren kuruluşlarının tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağına ilişkin Anayasa hükmü eski Anayasa ile de öngörüldüğü halde, bunun sağlanmasına ilişkin yeterli esaslara 274 sayılı sendikalar kanununda yer verilmiş değildi. Sendika içi ilişkilerde demokratik esasların uygulanabilmesi, herşeyden önce sendika üyelerinin bilinçlenmesine bağlıdır. Ancak, 2821 sayılı Kanun hazırlanırken demokratik esaslara aykırılığın denetimi için bazı düzenlemelerin de yapılması, özellikle sendika organları arasındaki ilişkilerin açıklığa kavuşturulması, ayrıca sendika genel kurullarının oluşmasında, delegelerin seçilmesinde uyulacak temel kurulların kanunda belirlenmesi ve eskilerinin tümüyle sendika tüzüklerine bırakılması gerektiği düşünölmüştür. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun da bu düşünöceden hareket edilerek özellikle işçi sendikalarının genel kurullarının oluşmasındaki aksaklıkları ortadan kaldırmak amacıyla yeni düzenlemelere yer verilmiş, seçimlerde uyulacak esaslar ise çok ayrıntılı bir biçimde gösterilmiş ve bu maddeye aykırılık halinde hakim tarafından seçimin iptal edilebileceği belirtilmiştir. İşçi ve işveren sendikalarında genel kurul, diğer tüzel kişilerde olduğu gibi, üyelerden oluşur. 2821 sayılı kanunun 10.maddesi bu kuralı belirtmiştir. Ancak, özellikle işçi sendikalarında , şubelerde dahi, üye sayısının çokluğu nedeniyle genel kurula bütün üyelerin katılması çoğu zaman olanaksızdır. Kanunun 10.maddesinde bu durum gözönüne alınmış ve delege esasına göre genel kurulların oluşması için belirli üye sayıları, ayrıca çok az ve çok fazla sayıda delege ile genel kurulların oluşmasını engellemek için genel kurullara katılacak en az ve en çok delege sayıları da gösterilmiştir. Delegelik esasları konfederasyonlar için de düzenlenmiş, ancak bunlarla ilgili delege sayısında sadece üst sınırına yer

¹¹⁶ şahlanan, Sendikalar Huk.,s.51,52

verilmiştir. Aynı maddeye, sendika tüzüklerine delege seçilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı esası da getirilmiştir¹¹⁷.

İşçi sendikası genel kurulu kural olarak üyelerden oluşur. Ancak üye sayısı bini aştığı takdirde genel kurulun delegelerle oluşturulması gerekir (Sen. Kan. madde 10/III). Yasa genel kurulun delegelerle oluşturulmasında şubesi bulunan sendikalar ile şubesi bulunmayan sendikalar arasında haklı bir ayırım yapmıştır. Şu besisi bulunmayan sendikalarda sendika genel kuruluna katılacak delegelerin seçimi şube genel kuruluna katılacak delegelerin seçimi esaslarına göre gerçekleştirilecektir. Bu seçimlerde de delegeler, sendika tüzüğünde belirtilen esaslara göre üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve 14.maddede öngörülen yargı gözetiminin dışında seçilecektir. Ancak kuşkusuz bu seçimler yargı gözetimi dışında yapılmakla birlikte yargı denetimi yolu açıktır.

Şubesi bulunan işçi sendikası genel kuruluna katılacak delegelerin seçimi ise şube genel kurullarında yargı denetiminde 14.maddede belirtilen esaslara göre yapılacaktır. Buna karşılık sendikamın bölge şubeleri söz konusuysa (2882 sayılı yasayla eklenen Ek madde 1) genel kurula katılacak delegeler bölge şubeleri genel kurullarında 14.maddeki esaslara göre seçilecektir. Bir sendikamın, bünyesinde şubeler olan bölge şubeleri ile birlikte bölge şubelerine bağlı olmayan, doğrudan merkeze bağlı şubeleri var ise, bu takdirde genel kurula katılacak delegelerin bir kısmı da şube genel kurullarında yapılacak seçimlerle belirlenecektir. Yasa sendika genel kuruluna katılacak delege sayısı için de en az ve en çok rakamı belirtmiştir. Sendikalar Kanunu madde 10/fik. 3'e göre, sendika genel kurulunun delege sayısı ikiyüzden az beşyüzden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir. Kuşkusuz tüzükte gösterilecek bu sayıya ulaşırken genel kurula katılacak delegelerin seçildiği şubelerde, ya da şube yoksa tüzükle oluşturulacak seçim bölgelerinde ki üye sayıları gözönünde tutularak her şube ya da bölgede kaç delege seçileceği, orantılı ve demokratik bir yapı oluşturacak şekilde belirlenecektir¹¹⁸.

Sendika genel kurul toplantıları kural olarak yasa ya da tüzükte belirlenmiş zaman aralıklarıyla yapılır. Bu zaman aralıklarına sendika genel kurulunun toplantı dönemleri adı verilir. İşte bir sendika genel kurulunun belirli toplantı

¹¹⁷ Çelik, s.370,371

¹¹⁸ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.59,60

dönemlerinde toplanmasına olağan toplantı adı verilir. Ancak genel kurulun bazı koşulların gerçekleşmesiyle belirli toplantı dönemleri dışında da toplanabilmesi mümkündür. Genel kurulun bu şekilde dönem dışı yaptığı toplantılarda olağanüstü toplantı adı verilir. Genel kurulun olağanüstü toplanması sendikayı yasada ya da tüzüğünde belirtilen dönemde olağan toplantısını yapmak yükümünden kurtarmaz.

Genel kurul toplantılarının yasa ya da tüzükle belirtilmiş zaman aralıkları içerisinde yapılması demokratik sendika düzeninin bir gereğidir. Bu gereklilik, üyelerin genel kurul toplantılarına hazırlıklı olabilmeleri ve yöneticilerin belli zaman aralıklarıyla üyelerin denetimine ve seçimine tabi tutulabilmeleri açısından önem taşır.

Önemli bazı nedenlerin varlığı halinde sendika genel kurulunun yasada veya tüzükte belirtilen dönemler dışında olağanüstü toplanması da mümkündür. Olağan üstü toplantıyı gerektiren nedenlerin neler olduğu önceden sınırlayıcı bir biçimde sayılamaz. Ancak, sendika içi önemli bazı nedenler; örneğin, tüzük değişikliği, yönetim kurulu üyelerinin istifası, toplu sözleşme görüşmelerinde beliren durumun ya da grev girişiminin üyelerin onayına sunulması gibi durumlar olağanüstü toplantı nedenleri arasında sayılabilir. Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üyelerinin veya delegelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır.

Sendikalar Kanunu madde 12/V'e göre genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır. Bu açıdan yapılacak genel kurulun olağan veya olağanüstü olması bir fark oluşturmaz. Sendikalar Kanunu madde 12/4'de beşte bir azınlığın veya denetleme kurulunun genel kurulun olağanüstü toplantısını isteyebilme yetkisi bu konuda bir duraksamaya neden olmamalıdır. Söz konusu yetki genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırma değil, bu çağrıyı yapmasını yönetim kurulundan istemeye yöneliktir¹¹⁹.

Genel kurul kararı, genel kurulun bir konuda belli bir tercihte bulunmasına ilişkin irade açıklamasıdır. Sendika kararı deyimi genellikle genel kurul tarafından alınan kararları ifade eder. Genel kurulun geçerli bir karar alabilmesi için öncelikle toplantı yeter sayısının sağlanmış olması gerekir ki, genel kurul toplantısı yapılabilir. Genel kurulun bir konuda karar alabilmesi için herşeyden

¹¹⁹ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.72,73

önce bir önerinin bulunması gerekir. Öneri yönetim kurulu tarafından yapılabileceği gibi, genel kurul üyelerinden biri veya birkaçı tarafından da yapılabilir.

Genel kurula katılma hakkı bulunan her üye kural olarak oylamaya da katılır. Sendikalar Kanunu madde 13/III 'e göre, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez. Bu konuda sendika tüzüğüne kısıtlayıcı veya bazı üyelere ayrıcalık tanıyan hükümler konulamaz. Her üye oyunu şahsen kullanır. Üyelik hakkı, başkasına devredilemeyeceğine ve bölünemeyeceğine göre genel kurulda her üyenin oyunu şahsen kullanması gerekir. Bu nedenle, oy hakkının devri ya da bir temsilci aracılığıyla kullanılması, kural olarak mümkün değildir. Ancak sendika tüzüğü bir temsilci aracılığı ile oy kullanılmasına izin vermişse, bu da kabul edilebilir¹²⁰.

Sendikalardaki demokratik düzen gereği de her üye oyunu serbestçe kullanır. Oyun serbestçe kullanılması demek üyenin oy kullanma iradesinin dolaylı yollardan da olsa baskı altında tutulmaması demektir. Oyun serbestçe kullanılması, onu belirli bir yönde kullanıp kullanmama serbestisi kadar, oy verip vermemenin de serbest olmasını gerektirir¹²¹.

Toplantı yetersayısının bulunması halinde bir karar alınabilmesi için gerekli olan en az oy sayısına karar yeter sayısı (nisabı) adı verilir. Sendikalar tüzük düzenleme serbestileri içerisinde çeşitli konulardaki karar yetersayılarını da tüzüklerinde düzenleyebilirler. Ancak bu tür düzenlemelerin sendikalardaki demokratik düzene aykırı düşmemesi gerekir. Sendikalar Kanununda karar yetersayısı konusunda getirilen ana kural Sendikalar Kanunu madde 13/IV'de yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Yasa karar yetersayısı konusunda çifte baraj koymuştur. Bir önerinin kabul edilebilmesi için o önerinin mutlaka en az üye tam sayısının dörtte biri oranında kabul oyu almış olması gerekir¹²².

¹²⁰ Özsunay, E., Tüzel Kişiler, İstanbul, 1982, s.190

¹²¹ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.84

¹²² Şahlanan, Sendikalar Huk., s.86

bb.Yönetim Kurulu: Sendika, sendika şubesi ya da konfederasyonun zorunlu organlarından olan yönetim kurulu, Sendikalar Kanunu madde 14'de ve madde 5 de öngörülen yasal koşulları ya da, tüzükte öngörülen koşulları taşıyan üyeler arasından genel kurulca yargı gözetiminde yapılacak seçimlerle belirlenen üyelere oluşur. Yasaya göre, yönetim kurulu üye sayısı sendika ve şubeler en az üç ve en çok dokuz, konfederasyonlar için ise en az beş ve en çok yirmidokuzdur. Kuşkusuz üye sayısı bu rakamlar arasında kalmak koşuluyla sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirlenecektir. Öte yandan enaz ve ençok sayı arasında tüzükte belirlenen üye sayısı kadar da yönetim kuruluna yedek üye seçilmesi gerekir. Yasada bir açıklık yoksa da asıl üyeler için aranan seçilebilme koşulları, yedek üyeler için de aranır.

Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi sendikanın tüzüğüne göre belirlenir. Yasada yönetim kurulu üyelerinin görev süresine ilişkin açık bir kural yoktur. Ancak Sendikalar Kanunu madde 12/II 'de genel kurulun engeç üç yılda bir toplanacağı ve Sendikalar Kanunu madde 53'de de bu kuralı yerine getirmeyen yönetim kuruluna mahkemece işten el çektirileceği belirtilmiştir. Yasanın bu hükümleri karşısında yönetim kurulu üyeliğinin tüzükle belirlenebilecek süresinin de üç yıldan çok olamayacağı sonucuna varılabilir¹²³.

Tüzükte aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece, yönetim kurulunun çalışmalarında birlikte yönetim ilkesi uygulanır. Bu sebeple genel kurulun çalışmasına ilişkin kurallar, niteliğine aykırı düşmedikçe, örneksene yoluyla yönetim kurulunun çalışmalarında da uygulanabilir. Yönetim kurulu toplantıları kurulun tüm üyelerine duyurulmalıdır.

Yönetim kurulunun görev ve yetkileri denilince ilk akla gelen sendikayı temsil etmek ve sendikanın işlerini görmektir. Yönetim kurulu sendikayı temsil etme yetki ve sorumluluğuna da sahiptir. Bu temsiline sınırlarını öncelikle sendikanın amacı çizer. Ayrıca yönetim kurulunun genel kurulun kararlarına uyma yükümü de bu konuda bir sınırdır.

Sendika yönetim kurulu sendikal amaca ulaşmak için gerekli tüm işleri yasa ve tüzük uyarınca yapmaya yetkili ve görevlidir. Bu çerçevede içerisinde genel kurul kararlarını yürütmek görevi de yönetim kurulundadır.

¹²³ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.115

Yönetim kurulunun sorumluluğu esaslarına ilişkin olarak Sendikalar Kanununda herhangi bir hüküm yoktur. Dernekler Hukuku alanında, İsviçre öğretisine uygun olarak, yönetim kurulunun derneğe karşı sorumluluğu konusunda dernek ile yönetim kurulu arasındaki ilişkiye kıyas yolu ile vekalet akdine ve temsile ilişkin kurallar ile yönetim kurulu üyelerinin belirli bir süre görev yapmak üzere seçilmeleri halinde hizmet akdi hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmektedir. Vekalet ve hizmet akitlerinin uygulanmasının sonucu olarak, yönetim kurulundan, işlerini özen göstererek yapması ve vekil gibi genel kurula bilgi ve hesap vermesi beklenecek ve yönetim kurulu üyeleri kusurları yüzünden derneğin uğradığı zarardan müteselsilen sorumlu tutulacaktır¹²⁴.

Kanunda açıkça belirtilmemekle birlikte sosyal sigortalar hukuku ile iş hukuku mevzuatı ve özellikle Sendikalar Kanunundaki bazı düzenlemeler karşısında, yönetim kurulu üyelerinin sendika tüzel kişiliği ile olan hukuki ilişkisini, kural olarak, vekalet akdi çerçevesinde görmek gerekir. Sendikalar Kanununda yönetim kurulunun sorumluluktan kurtulması konusunda da hüküm yoktur. Yönetim kurulunun sorumluluğu, genel hukuk kurallarına uygun olarak, on yıllık zamanaşımı hükümlerine bağlı olmaktadır.¹²⁵

Yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren nedenler, gerek Sendika Kanununda ve gerekse konuya ilişkin genel hükümlerde düzenlenmiştir. Kuşkusuz bunların başında yönetim kurulu üyelerinin istifası, ölümü, hakları kullanma ehliyetini yitirmesi, seçime girmemesi, seçimi kaybetmesi gibi genel nedenler yer alır.

cc.Disiplin Kurulu:Sendikalar Kanunu; disiplin kurulunu da konfederasyon, sendika ve sendika şubesi için zorunlu organlar arasında saymıştır. 274 sayılı kanunda yorum yoluyla varılan bu sonucun 2821 sayılı kanunda açıkça düzenlenmesi yasakoyucunun bu yasada sendika içi demokrasi konusunda gösterdiği duyarlılığın sonuçlarından biridir. Yasa koyucunun gerçekleşmesini arzu ettiği sendika içi demokrasi ile sendikaların Sendikalar Kanunu 1'de belirtilen kuruluş amaçlarına ulaşabilmeleri için disiplinli kuruluşlar olmaları esası

¹²⁴ Çelik,s.377

¹²⁵ Çelik,s.378

arasındaki uyuşumun sağlanabilmesi açısından disiplin kurulunun sendikanın zorunlu organları arasında yer alması gerekir¹²⁶.

Sendikalar Kanunu madde 18/I'e göre disiplin kurulu enaz üç en çok beş üyeden oluşur. Yasa konfederasyon, sendika ve şube gibi çeşitli sendikal kademeler açısından farklı sayılar tesbit etmemiştir. Disiplin kurulu için de aynı sayıda yedek üye seçilmesi gerekecektir. Öte yandan disiplin kurulu üyelerinin seçilmeleri, seçilebilme şartları, görev süreleri konusunda yasanın 9. ve 14.maddesinde düzenlenen ortak hükümler uygulanacaktır.

Yasaya göre, disiplin kurulu, sendika tüzüğüne , amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir.

Disiplin kurulunun kullandığı yetkinin kaynağını sendikal otorite oluşturur. Her sendikada varlığı zorunlu olan bu otoritenin asıl sahibi genel kuruldur. Genel kurul bu otoritenin kullanımının bir bölümünü oluşturan disiplin yetkisini, yasa veya tüzüğe göre oluşturulan bir organ olan disiplin kurulu aracılığıyla kullanmaktadır. Disiplin kurulunu oluşturanlar genel kurul tarafından işbaşına getirilip, yine onun tarafından uzaklaştırıldığına ve disiplin kurulu kararları , genel kurulun vesayetine tabi olduğuna göre, sendikal otoritenin bu alanda da kullanılması gerçekte yine tabanda, yani genel kuruldadır¹²⁷.

dd.Denetleme Kurulu ve Denetçiler: Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubeler için denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir. Denetleme kurulu, yönetim kurulunun genel kurul kararlarına uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadığını denetlemek, tüzük uyarınca idari ve mali denetlemelerde bulunmak, yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını istemek, tüzükte gösterilen diğer denetleme görevlerini yapmak ve denetleme raporunu hazırlayarak genel kurula sunmak ile görevlidir.

Sendika içi demokrasi, çok yönlü koşulların biraraya gelmesiyle gerçekleştirilebilir. Bu koşulların bazıları, hukukçulardan çok sosyal siyasetçileri ve sosyologla-

¹²⁶ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.133

¹²⁷ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.135

rı ilgilendirir. Ancak konuya ilişkin yasal düzenlemeler veya sendika tüzüklerinde yeralan kurallar sendika içi demokrasi için gerekli ortamı yaratır veya ortadan kaldırır. Sendika içi demokrasi otoritenin bir ilacı, panzehiridir. Çağımızın birçok sorunu gibi sendika içi demokrasi sorunu da, teknolojideki ilerlemenin yarattığı bir sorundur. Teknolojik gelişmeye paralel olarak sendikalar günümüzde dev kuruluşlar haline gelmiştir. Üye sayıları milyonları bulan bu dev kuruluşları belirli eğitimden geçmiş; sade işçilerin doğrudan yönetebilmesi olanaksız hale gelmiştir. Bu durum karşısında gücünü üyelerinin maddi ve manevi desteğinden almaları gereken sendikaların, gittikçe karmaşık ve teknik bir nitelik kazanan işlevlerini yerine getirebilmeleri için, uzmanlaşmış yönetici bir kadroya sahip olmaları ve merkezi bir bürokrasiye yervermeleri zorunluluğu ve bu zorunluluk nedeniyle de sendika yönetiminde bürokratik ve oligarşik eğilimler ortaya çıkmıştır¹²⁸.

Makul sınırlar içerisinde tutabilmek koşuluyla bürokratlaşma normal bir olaydır. Bürokratik yapılı kuruluşlar, çeşitli kademelerde işgörenlerin yönetime katılmalarını sağlamak suretiyle daha demokratik bir hale getirilebilecekleri gibi; sendikalar etkili çalışmak olanağına kavuşabilmek için bir parça da bürokratik olmak zorundadırlar. Sakıncalı olan, sendikanın rasyonel ve etkili çalışabilmesi için gerekli ve yeterli bürokratikleşme eğiliminin yayılması ve bunun, sendika içi demokrasi açısından açık tehlikeler doğurmasıdır¹²⁹.

Sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu, bu işleyişi düzenleyen yasa ve tüzük hükümlerinin demokratik nitelikte olmasını gerektirir. Sendika içi demokrasi ne kadar iyi işlese de , her kurum için sendika da dahil denetim kurumu çok önemlidir. Kaliteli ve üst düzey bir denetim mekanizmasının çalışması her kurum içinde görülebilen veya görülemeyen birçok yasal olmayan işleme mani olur. Sendika organlarının dışında mevcut bir denetim kurumu (şekil olarak bulunan değil gerçekten çalışan) sayesinde sendika içinde demokrasi sağlanabilir. Denetleme kurulunun yeterli ölçüde çalışmadığı bir sendikada işlemlerin yasa çerçevesinde kalabilmesi, işlemi gerçekleştiren kişinin hukuka olan saygısı nispetindedir. Elbette bugün dev kuruluşlar haline gelen sendikalarda, işler kişilerin sübjektif hayat anlayışına bırakılamaz.

¹²⁸ Şahlanan, Demokratik İlk.,s.7,8

¹²⁹ Dereli, T., Aydınlar ,Sendika Har.,İstanbul,Fakülteler M.,1975,s.214

c) Sendikanın Sorumluluğu:

Tüzel kişiler hukukunun belkemiğini oluşturan Medeni Kanun 48 şoyledir. Hükmi şahsın iradesi uzuvları vasıtasıyla ifade olunur. Uzuvlar, hukuki tasarrufları veya diğer herhangi bir fiilleri ile hükmi şahsı ilzam ederler. Uzuvların irtikabettiği kusurlar şahsen kendilerini mesul kılar.

Tüzel kişinin , organ kişinin eyleminden sorumluluğu, bir başkasının eyleminden sorumluluk değildir. Doğrudan doğruya tüzel kişinin kendi eyleminden sorumluluğudur. Tüzel kişinin tazminat ödemekle yükümlü kılınabilmesi için, haksız fiil de organ kişinin kusurlu bulunması gerekli, ama aynı zamanda yeterlidir. Ayrıca tüzel kişinin kusurunu araştırmaya gerek yoktur.

Organın görevi dolayısıyla gerçekleştirdiği bir eylemin başkasına zarar verdiği durumda, doğrudan doğruya tüzel kişinin sorumlu tutulmasının zarar görenler açısından pratik yararı büyüktür. Onlar, zararlarının giderimi için mali gücü belirsiz gerçek kişinin (organ sıfatını taşıyan kişinin) malvarlığında şanslarını denemek zorunda kalmaksızın, kural olarak o kişiden çok daha güçlü tüzel kişinin malvarlığına el uzatabileceklerdir. Üstelik, bunun için de tüzel kişinin herhangi bir kusurunun varlığını kanıtlamak zorunda kalmayacaklardır. (Tahsilat ve ispat avantajı)¹³⁰.

Sendikalar Kanunu madde 33/I'de sendikaların sosyal faaliyetleri sayılırken, sendikalar tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka denilerek yasada belirtilen sendikalara özgü faaliyetlerin dışında da bu kuruluşların faaliyetlerinin söz konusu olabileceği ifade olunmuştur. Gerçekten de sendikalar tüzel kişi olmaları itibariyle, genel olarak tüzel kişilere ait hakları ve faaliyetleri olacaktır. Bu hak ve faaliyetler sendikaların hak ehliyeti ve fiil ehliyetine sahip olmalarının doğal bir sonucudur.¹³¹

Sendikaları özel hukuk hakları malvarlığı veya kişilik haklarına ilişkin olabilir. Ancak ifade edelim ki, tüzel kişilerin (sendikanın) bu alandaki hak sahibi olma ehliyetleri amaçlarıyla sınırlıdır ve bu amacın dışına taşamaz. Bu çerçevede içerisinde sendikalarda diğer tüzel kişiler gibi organlarının yapmış oldukları hukuki işlemler ile borç altına girerler ve organlarının haksız fiillerinden sorumlu

¹³⁰ Serozan,s.43

¹³¹ Şahlanan, Sendikalar Huk.,s.219,220

olurlar. Ancak organın haksız fiilinden dolayı sendikanın sorumlu tutulabilmesi için organın fiilinin , organın faaliyeti ile ilişkisi bulunması gerekir. Ancak kusurlu fiilden dolayı ayrıca organ da sorumludur. Buradaki sorumluluğun müteselsil olduğu genellikle kabul olunmaktadır. Bu duruma göre, organın fiilinden zarar gören, kimse dilerse tüzel kişiliği ve dilerse organdaki görevliyi ve de dilerse her ikisini de birlikte dava edebilecektir. Kuşkusuz, tüzel kişinin organa rücu hakkı saklıdır.

aa.Hukuki Sorumluluğu: Özel hukuk tüzel kişileri, özel hukuktan türeyen ve kamu otoritesini temsil etmeyen tüzel kişilerdir; dernekler, vakıflar, ticaret şirketleri, kooperatifler, bankalar, sendikalar gibi. Dava, tüzel kişi adına veya tüzel kişiye karşı açılır. Tüzel kişi adına, tüzel kişinin organı tarafından dava açılır. Tüzel kişinin (organı olmayan) üyeleri veya ortakları, tüzel kişi adına dava açamazlar. Bunun gibi, dava tüzel kişiye karşı açılır. Tüzel kişinin üyelerine, ortaklarına veya tüzel kişinin organı olan kişilere karşı açılan dava tüzel kişiye karşı açılmış sayılamaz. Tüzel kişiliğin son bulması ile, artık eski tüzel kişinin taraf ehliyeti de sonbulur. Bundan sonra, eski tüzel kişiye karşı veya onun adına dava açılamaz. Tüzel kişiliği son bulan eski tüzel kişinin malvarlığı haklarına ilişkin davalar, son bulan tüzel kişinin umumi (kanuni) halefi olan tüzel kişiye karşı veya onun adına açılır¹³².

Tüzel kişilerin medeni hakları kullanma (fiil) ehliyeti vardır. Bu nedenle, tüzel kişiler dava ehliyetine de sahiptirler. Tüzel kişiler, davayı yetkili organları aracılığı ile takip ederler. Tüzel kişilerin organları davada kanuni temsilci durumundadır. Tüzel kişinin organı, Avukatlık Kanunu madde 35'teki bütün işlemleri kendisi yapabilir (takip edebilir) ; bunun için organ durumundaki gerçek kişinin avukat olması gerekli değildir. Özel hukuk tüzel kişileri, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip oldukları için, dava ehliyetine de sahiptirler. Tüzel kişilerin dava ehliyeti, kanuna ve tüzüklerine göre bunun için gerekli organlara sahip olmaları ile başlar. Tüzel kişilerin dava ehliyeti de dava şartlarındandır. Bu nedenle, mahkemenin , tüzel kişilerin taraf bulunduğu davalarda, tüzel kişinin yetkili organı veya temsilcisi tarafından temsil edilip edilmediğini kendiliğinden (re'sen) gözetmesi gerekir.

¹³² Kuru, B., Arslan, R, Yılmaz,E., Medeni Usul Hukuku,Ankara, Yetkin Yay.,1997,s.220

Sendika şubesinin tüzel kişiliği olmadığından dava açma yetkisi yoktur. Bu nedenle , şube tarafından açılan bir davanın “husumetten reddine” karar verilmesi gerekir (HGK E.9-153 K.283 T:19.04.1989). Yargıtay bir başka kararında da, şube olağanüstü genel kurulunun toplanması hususundaki davada sendika genel merkezinin hasım gösterilmesi gerekir (9. HD E.12079 K.11999 T:31.12.1987)¹³³.

Yargıtay 9.HD. sendika şube yönetim kurulunun, şube adına sendika tüzüğüne göre işçilerden kesilen aidatların %25'inin avans olarak şubeye verilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin olarak sendika merkezi aleyhine açtığı davayı, sendika şubesinin tüzel kişiliği bulunmadığı, bu nedenle ne dava ne de taraf olma ehliyetine sahip olmadığı gerekçesiyle aksi yönde verilen bie mahkeme kararını bozmuştur. Gerçekten, HUMK.madde 38 ve 39 dava açabilme ve davada taraf olabilme ehliyetinin Medeni Kanun hükümlerine göre hak ehliyetine sahip olmakla mümkün olabileceği belirtilmektedir. Sendika şubesinin tüzel kişiliği bulunmadığına göre organları aracılığı ile temsilen de olsa dava ve taraf olma ehliyetine sahip değildir.HUMK.madde 17'deki hüküm ise sadece özel yetkili mahkemeyi belirleyen bir hüküm olup bu sorunla bir ilgisi yoktur¹³⁴.

Sendikaların genel olarak bir tüzel kişi olmalarından dolayı, davalarda davaya ve husumete ehil olabileceklerinden kuşku edilemez. Esasen bu husus yargılama hukuku çerçevesinde ele alınabilecek genel bir konudur. Bu nedenle sendikaların genel hükümlere göre davacı ve davalı olabilme ehliyeti, sendika tüzel kişiliğine aittir. Türk hukukunda sendika şubelerine tüzel kişilik tanınmamış olduğundan , şubelerin aktif ve pasif dava ehliyeti bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu husus hem genel hükümlere göre açılacak davalar için, hem de Sendikalar Kanunu madde 32'ye göre açılacak davalar için sözkonusu olacaktır. Öte yandan şubelerin dava ehliyeti bulunmadığına ilişkin Yargıtay kararlarının yerleşmiş olduğu söylenebilir. Hukukun ve Usul Hukukunun temel kurallarına (HUMK md.38,39) uygun olan bu görüş uygulamada bazı sorunlar oluşturmakta ve özellikle de sendika şubeleri ile genel merkez arasındaki bazı uyuşmazlıklarda şube yönetimlerinin yargı yoluyla hak arama özgürlüklerini kullanabilmesine engel olabilmektedir. Gerçi şube ile genel merkez arasındaki

¹³³ Egemen,E., - Temiz, S., İş Hukuku ile ilgili Ör. Kar.,İst.,Ufuk Mat.,1991,

¹³⁴ Tuncay, C., İş Huk. İlişkin Yar. Kar. Değ.,İstanbul,1992,s.115

uyuşmazlıkların sendikaların bir iç sorunu olduğu ve çözüm yerinin yargı organı değil sendika genel kurulu olduğu söylenebilirse de, bu görüş sendika içerisinde zaman zaman yaşanan şube- genel merkez uyuşmazlıklarını üç yılda bir yapılan genel kurullara havale ederek; açık haksızlıklara karşı şube ya da genel merkez yönetimlerinin hak arama özgürlüklerini ortadan kaldırmaktadır. Üstelik bu, sendika içi demokrasi açısından da yararlı alt birimler olan şubelerin genel merkez karşısındaki demokratik etkinliğini de ortadan kaldırmaktadır; örneğin yapılan bir seçimde genel merkezden farklı görüşteki bir grup şube seçimlerini kazanmışsa, o şubedeki seçimin ya da genel kurulun iptali gibi bir dava, şubenin husumet ehliyeti olmadığı için, zorunlu olarak genel merkez hasım gösterilerek açılmakta (çoğu kez danışıklı bir biçimde böyle bir dava açılmakta) , genel merkezin ise böyle bir davayı kabul ederek ya da kasten gereği gibi savunmayarak kendisine muhalif şube yönetiminin görevden yargı kararıyla uzaklaştırılabilmesini sağladığı görülmektedir. Bu nedenlerle, tüzükte hüküm bulunmak kaydıyla, şube yönetim kuruluna sendikayı temsilen dava açma yetkisi tanımak veya şubenin genel merkez ile açıkça taraf olduğu uyuşmazlıklarda genel merkez karşısında onun dava yetkisini ya da açılmış davaya müdahalede (HUMK madde 53) bulunabilmesini kabul etmek, bu konuda yaşanan pek çok haksızlıkları ortadan kaldıracaktır¹³⁵.

Sendikaların Sendikalar Kanununda düzenlenen özgün dava ehliyeti mevcuttur. Sendikalar Kanunu madde 32/3'deki düzenleme şöyledir: sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan haklarda, işçileri ve işverenleri temsilen ve yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehildir.

Sendikalar çalışma hayatından , mevzuattan , toplu iş sözleşmesinden örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen davacı ve davalı olabilirler. Sendikaların bu anlamda davacı ve davalı olabilmelerinde; somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kollektif nitelikli bir temsil söz konusu olmaktadır. Sendikaların bu anlamda işçileri veya işverenleri temsilen dava

¹³⁵ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.223,224

açmalarında, onların bir yazılı başvurusuna gerek yoktur. Sendikanın böyle bir davayı açması, çalışma hayatına ilişkin mevzuattan kaynaklanabilir.

Sendikalar Kanunu madde 32/3'de düzenlenen , yargılama hukukuna ilişkin sendikaların bir işlevi de, onların tek tek üyelerini veya onların mirasçılarını temsilen dava açabilmeleri veya açılmış davalarda onları temsil edebilmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Sendikalar Kanununda yer alan çalışma hayatından doğan hususlarda sendikaların davalarda taraf olma ehliyeti, çalışma ilişkilerinden doğan hak ve çıkarlarla sınırlı olarak belirlenmiştir. Bu anlamda çalışma ilişkilerini, işçi-işveren arasındaki ilişkiler olarak anlamak, sosyal güvenlik haklarını da buna dahil etmek uygun olur. Örf ve adetten doğan hususların neler olduğu ve bunların uygulama yönünden taşıdığı önem ise, bugüne kadar pek anlaşılamamış ve açıklığa kavuşturulamamıştır. Eski 274 sayılı Kanunda yer alan ve fakat yeni kanuna konulmayan mesleğin müşterek menfaatleri de böyle bir kavramdı. Bu kavramlardan 2821 sayılı Kanunda sadece örf ve adete yer verilmiş; mesleğin müşterek menfaatleri kavramı kaldırılmıştır¹³⁶.

Anayasaya ve 2822 sayılı Kanuna göre, grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur. Anayasanın hazırlanması sırasında bu maddeye ilişkin değişiklik gerekçesinde de açıklandığı gibi, buradaki maddi zarardan amaç greve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen tahripler ve benzeri zararlardır. Grev nedeniyle işyerinin kanun hükümlerine göre çalışmaması, üretim yapamaması veya üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır¹³⁷.

bb.Ceza Hukukunda Sendika: Bugün suçla savaşım ve suçun koğuşturulması devletin görevidir. Koğuştırma bir kişiye suç yüklemek, suç atmak demektir. Bu bakımdan da koğuştırma, ceza yargılamasının sistematığı içinde, iddia faaliyeti bünyesinde yer alan bir kavramdır. İddia, toplumda yaşanan olaylar içinde bir kişinin gerçekleştirdiği bir eylemin suç teşkil ettiği şüphesi üzerine harekete geçer

¹³⁶ Demir,s.218

¹³⁷ Çelik,s.548

ve yapılan soruşturma sonunda açılan bir ceza davası ile bu şüphenin yenilmesi, ortadan kaldırılması istenir.

Sanık suç işlediği sanılan kişidir. Bu nedenle tüm ceza yargılaması mekanizması onun için harekete geçmektedir. Ortada bir fiil olmadığında, bu fiilden ötürü bir kişi de bulunmayıp, onun suçlu olduğu şüphesi yok olduğunda sanıktan da söz etmek gereksiz olmakta ve ceza yargılaması makamları ve buna katılan kişiler de hareketsiz kalmaktadır. Sanık olma ceza yargılamasında başlı başına bir statüdür¹³⁸.

Suç işlediği sanılan kişi olarak sanık sıfatını ancak gerçek kişiler alabilir. Sanıklık için, hayatta olmak ve gerçek kişi olmak koşulları aranır. Bugün için tüzel kişileri suç faili ve dolayısıyla sanık olarak kabul etmemekle birlikte, özel yasalarımızda tüzel kişiler için ceza yaptırımını niteliğinde yaptırımın uygulandığı durumlar vardır. Ancak bu durumlarda bile sanık olarak yargıç önüne çıkan gerçek kişilerdir¹³⁹.

CMUK'nun 344/son maddesi uyarınca , mağdur bir cemiyet veya şirket olup da hukuki işlerde bu sıfatla dava açmak ehliyetine haiz ise dava yetkisi bu cemiyet veya şirketi temsil edenler tarafından kullanılır. Tüzel kişiliği temsil eden kişi adına dava açabilir¹⁴⁰. Sendikanın da yasal temsilcisi yönetim kurulu olduğu için ceza davalarında da sendikayı temsil etme yükümlülüğünü üstlenecektir.

d) Sendika ve Derneğin Farkları:

Dernek en az yedi (gerçek) kişinin kazanç paylaşma dışı, ideal (ülkisel) bir ortak amaçla bedensel ve zihinsel güçlerini sürekli olarak birleştirmeleriyle oluşan ve tüzükte somutlaşan bir hukuki işlemle kurulan bir tüzel kişidir. Derneğe ideal amaç çevresinde birleşmiş kişilerin topluluğu denebilir. Derneğin öğeleri şunlardır: çok sayıda kişi, ülküsel amaç, ad, ikametgah, korporatif organizasyon.

Dernek kurma hakkı Anayasa tarafından güvence altına alınıp, kabul edilmiş

¹³⁸ Yurtcan, E., Ceza Yargılaması Hukuku, İstanbul, Alfa Yay., 1996, s.155

¹³⁹ Yurtcan, 156

¹⁴⁰ Küçükbayrak, A., Ceza Davasının Haz., Ankara, Adil Yay., 2000, s.251

bir haktır. Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir. Anayasa bu temel hakkı (örgütlenme özgürlüğünü) 51.maddesinde sendikalar için, 68. maddesinde de siyasal partiler için yineler. Dernek kurma özgürlüğü aynı zamanda bireyselliği geliştirme hakkının ve düşünce açıklama özgürlüğünün doğal uzantısını oluşturur.

Dernek, temyiz kudretine sahip, kısıtlanmamış ve on sekiz yaşını bitirmiş olan tam ehliyetli en az yedi kurucu üyenin hukuki işlemiyle kurulur. Dernek kurma sözleşmesi, belirli bir statü yaratan, kurucu üyelerini çoğunluk iradesine tabi kılan , sonradan katılacak kişiler de dahil olmak üzere tüm üyelere bir dizi hak sağlayıp sorumluluk yükleyen, kapsamlı,etkili , sosyal boyutlu birleşme ve örgütlenme sözleşmesidir.

Hukukumuzda, derneği kurabilmek için sadece kendine özgü birleşme (organizasyon) sözleşmesini oluşturmak yetmez. Ayrıca, kurulması amaçlanan yeni hak ve hukuk öznesini dıştan tanımlanabilecek somut bir görünüme, ete kemiğe büründürmek de gerekir. Bu nedenle, dernek kurma sözleşmesi yazılı bir kalıba, bir tüzüğe dökülmelidir. Tüzükte yazılı, evlilikteki gibi bir varlık şeklidir. Yoksa, sadece geçerlilik şekli değildir. Tüzük, en başta, dernek kurucularının birleşip örgütlenme sözleşmesinin yazılı ifadesidir¹⁴¹.

Sendikalar Kanununun Dernekler Kanunu ile ilişkisi ve Dernekler Kanununun sendikalar için nasıl ve ne ölçüde uygulanabilirliği konusunda karşılaşılabilecek duraksamalar nedeniyle, sendikalar uygulamasında Dernekler Kanununa başvurmayı azaltmak için 2821 sayılı Yasa, bazı konularda ayrıntılı düzenlemeler yapmış ve Sendikaların Dernekler Kanununa bağımlılığını bir ölçüde azaltmıştır. Gerçekten de 2821 sayılı Kanunun genel gerekçesinde belirtilen kanunun hazırlanmasındaki ana fikirlerden birisi de , kanunun mümkün olduğunca bütünlüğe ve bağımsızlığa kavuşturulması, böylece genel hukuk kurallarına gidilip gidilmeyeceği tartışmalı olan bazı konularda açıklık sağlanması, genel hukuk kurallarının değişmesi halinde dahi işçi ve işveren kuruluşlarının özelliklerine uyması durumlarında ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin bertaraf edilmesi olmuştur. Bu eğilimin yerindeliğinde kuşku yoktur. Gerçekten de üye sayısı onlarla anlatılabilen bir kuş türünü koruma derneği ile,

¹⁴¹ Serozan,s.60

üye sayısı bazan onbinleri aşabilen ekonomik ve sosyal işlevli sendikaların tabii olacağı kuralların ayrı olması gerekir¹⁴².

Sendikalar Kanunu madde 63/I'e göre, işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. 274 sayılı Kanunun 32.maddesinde de yer alan bu kuraldaki aykırı olmama koşulu geniş olarak anlaşılmalı ve uygulanacak Dernekler Kanunu kuralının Sendikalar Kanununun herhangi bir kuralına değil; sendikaların genel amaç ve özelliğine de aykırı olmamasına dikkat edilmelidir¹⁴³.

Sendika ve onun üst birlikleri ancak Sendikalar Kanununa göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirme için kurulabilirler. Bunun dışında bir amaç izleyemezler¹⁴⁴. Anayasa maddede 51/1'de ifade olunan sendikanın bu unsuru Sendikalar Kanunu madde 2'de de yer alarak sendikanın amacının; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak , ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu Anayasaya uygun bir şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca yasanın 1.maddesinde yasanın amacı belirtilirken de, dolaylı bir biçimde sendikaların bu amacı 2.maddedekine benzer şekilde ifade olunmuştur. Bu unsur açısından yasal düzenlemede göze çarpan en önemli özellik ; sendikaların üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacının çalışma ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirileceğidir¹⁴⁵.Sendikaların sözkonusu edilen bu ortak amacı sendikaları hem derneklerden ve hem ticaret ortaklıklarından ayırır. Bu amaç sayesinde sendikalarda ; derneklerden farklı olarak amacın özelleştirilmesi sözkonusu olmaktadır. Oysa derneklerin amacı – kazanç paylaşma hariç- siyasi, ilmi, bedii, hayri, sportif ya da eğlence gibi çok daha değişik ve geniş alanlara yönelik bulunabilir.Dernek kurma hakkı, Anayasa da, belirtildiği gibi –dernek tüzüğünde yazılı koşullara sahip ve hakkında yasal engel bulunmayan- herkese aittir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kurucuları arasında bunların gerçek kişi veya tüzel kişi olmaları yönünden farklılıklar vardır. İşçi sendikalarının-

¹⁴² Şahlanan, Sendikalar Huk., s.18,19

¹⁴³ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.20

¹⁴⁴ Tekil, s.186

¹⁴⁵ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.3

da sadece gerçek kişiler, işveren sendikalarında ise gerçek ya da tüzel kişiler veya gerçek kişilerle birlikte tüzel kişiler kurucu olabileceklerdir. Konfederasyonlar ise tüzel kişiliğe sahip sendikalar tarafından kurulabileceklerdir.

Sendikalar Kanununun 20.maddesinin ilk fıkrası, bu kanuna göre işçi sayılan kişilerin işçi sendikalarına üye olabileceklerini belirtmektedir. Bu hüküm uyarınca hizmet akdine göre çalışanlar ile nakliye mukavelesine göre esas olarak bedenen çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket akdine göre emeğini ortaya koyarak bir işyerinde çalışanlar bu kanun açısından işçi sayıldıkları için sendikaya üye olabileceklerdir. Bundan başka , kanuna göre işçi sendikasına üye olabilmek için işçinin onaltı yaşını doldurması gerekir.

Sendikalar kamusal görev ve sosyal özerklik unsuruna sahiptirler. Özel hukuk tüzel kişisi olmakla birlikte sendikalar, yasa yolu ile büyük kamusal görevler yüklenmişlerdir. Sendikalar Kanunu nda yazılı yetkiler , örneğin toplu iş sözleşmesi akdetmek, grev ve lokavta karar vermek ve bunları yönetmek, toplumsal barışın kuruluşunda sendikaların ne derece önemli yükümlülükleri bulunduğunu anlatır. Üstelik sendikalar bu görevleri kendi kendini yönetim ve sosyal özerklik ile gerçekleştirirler¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Tekil,s.187

İKİNCİ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN NİTELİKLERİ

Devlet, öncelikle bireysel düzeyde işçi- işveren ilişkilerini doğrudan doğruya düzenleyen kurallar koyarak, bu özel ilişkiyi bizzat kendisinin koyduğu kurallarla düzenlemektedir. Bu yolla sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine doğabilecek bazı sonuçlarını önlemek ve bireysel ilişkide eşit pazarlık gücüne sahip olmayan işçiyi korumak amaçlanmıştır.

İşçilere ,devlet eliyle belli düzeyde yasal haklar tanınmıştır. Ancak taraflar arasında , (işçi – işveren) son derece derin ayrılık vardır. Aynı zamanda işveren bu ilişkide her zaman güçlü konumdadır. İşçiye ne kadar yasa yoluyla hak verilirse verilsin işveren kesimi karşısında birey olarak pek varlık gösteremeyecektir. Mağdur ve zayıf durumda kalacaktır.

İşçilerin işveren karşısında eşit ve düzeyli olarak çıkabilmesinin de imkanı vardır. İşçiler bu imkanı biraraya gelerek yaratabilirler. Sivil bir inisiyatif olan örgütlenme özgürlüğünden yararlanarak kuracakları bir örgütle işverenle mücadele edebilirler. İşçilerde belirecek olan kollektif hak arama anlayışının geliştirilmesi ile bu örgütlenme ve mücadele mümkün olabilir.

1982 Anayasasının 51.maddesinde sendika kurma hakkı tanınmıştır. Maddenin başlığı sendika kurma hakkı şeklindedir. Her ne kadar başlık sendika hakkı olsa da genel olarak bu özgürlük yani sendika özgürlüğü olarak algılanmaktadır. Anayasa da böyle düzenlenmesi o zamanki yasa koyma yetkisini ele geçiren egemenin hukuk anlayışının tezahürüdür. Sendika ve sendika özgürlüğü kavramları işçi, emek kavramları olduğu sürece her daim olan

kavramlardır. İhsas edilmiş kavramlar ,bahşedilmiş haklar değildir. Zaten kendiliğinden emeğin,işgücünün içinden çıkmışlardır.

Türkiye ve ülkemize benzeyen ülkeler bugün yaşanan çok yönlü değişimi ve dönüşümü iyi kavrayarak ve kurumsal düzeyde yeni yönelimlere uygun düzenlemeler yapmak sorunu ile yüz yüze bulunmaktadır. Bu yeni ve süratli süreçte ülkemiz tercihini yerinde yapmak mecburiyetindedir. Güçlü bir yeniden yapılanma yaklaşımı ile yeni bilgi çağına iktisadi ve politik sorunlarından arınmış olarak girmelidir. Çürümüş, ağırlaşmış mevcut yapıdan kurtulmalıdır. Her şeyin değiştiği bu düzlemde iş, işçi, işyeri kavramları da yeni boyutlar kazanmaktadır. Bunlara paralel olarak sendikal örgütlenmede bir revizyona muhtaçtır. Kollektif sendika özgürlüğünün nitelikleri veya unsurları iyice ,açılımları ile birlikte incelenmelidir.

Sendikalar işçilerin ortak ekonomik , sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını elde eden , var olanları koruyan ve geliştiren , özgürce kurulmuş , serbestçe ve demokratik ilkelere uygun çalışan bağımsız kuruluşlardır. İşçilerin örgütlü sosyal gücüdür. Sendikaların bu nitelikleri günümüz koşullarında daha da geniş biçimde gerçekleşmekte , işçi sendikaları ulusal ve uluslararası boyutlarda ekonomik , sosyal ve kültürel işlevlerinin yanısıra , siyasi yaşamda da etkinliği olan birer çağdaş baskı grubu olarak çalışmalarını sürdürmektedirler. Sendika özgürlüğü, temel özgürlüklerin başında gelir ve insan haklarının en önemli bölümünü oluşturur¹⁴⁷.

Demokrasi bir kurumlar rejimidir. Kurumların ahenkli çalıştığı bir sistemdir. Bu sistem içinde yer alan sendikaların, sistemin mevcudiyetine katkıda bulunan özgürlük düzeni içinde de sendika özgürlüğünün ,çok özel ve önemli bir yeri vardır. Kollektif sendika özgürlüğü ile kurulan sendikaların kurumlaşabilmeleri için elbette özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olması gerekir. İşçi sendikaları , toplumun iktisadi , sosyal ve siyasal düzeni içinde birer denge unsurudur.

Kollektif özgürlüklerden yararlanarak sendikal örgütlenmeyi gerçekleştiren işçilerin , bu örgütünün elbette savunma araçları olacaktır. Sendikaların en önemli amacı ve işlevi toplu iş sözleşmesi yapabilmektir. Toplu iş sözleşmeleri her şeyden evvel işverenlerin yükümlerini eşit hale getirerek aralarındaki haksız

¹⁴⁷ Pekin, s.24

rekabeti önlemektedir. Özellikle işkolu toplu iş sözleşmeleri ile teşmiledilmiş sözleşmeler söz konusu olduğu zaman çok sayıda işveren aynı sözleşmenin kapsamına girmekte , böylece işverenler işçilere eşit ücret ödemekte , eşit iş şartlarını sağlamak sorumluluğunu taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin taraflar arasında eşitliği sağlaması bakımından önemlidir. Hizmet akdi yapılırken işveren mali yönden işçiden daha güçlü olduğu için çalışma şartlarını tek taraflı olarak kendi menfaatlerine en uygun şekilde işçiye kabul ettirebilir. Halbuki toplu sözleşme rejiminde münferit işçinin yerine güçlü bir işçi sendikası işverenin karşısına çıkarak pazarlığa oturacağından taraflar arasında eşitlik sağlanmış ve gabin tehlikesi önlenmiş olacaktır. Toplu iş sözleşmesinin hukuki ve sosyolojik açıdan önemlidir. Toplu iş sözleşmeleri sosyal ilişkilerde barışçı bir rol oynar, sosyal barışı sağlar. Bu bakımdan , sosyal sınıflar arasında bir barış andlaşması olarak nitelendirilebilir¹⁴⁸.Toplu iş sözleşmesi ile işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde bir hukuki düzen kurulur ve bunun sonucunda iş hayatında uzun süreli barış sağlanır.

Bağımlı çalışan kimselerin topluca işlerini bırakmalarını ifade eden grev, modern İş Hukukunun en önemli bir müessesesi olup geçmişte olduğu gibi günümüzde de sosyal ve ekonomik etki ve sonuçlarıyla toplumu yakından ilgilendirmektedir¹⁴⁹.Gerçekten de , sosyal içerikli İş Hukuku mevzuatı ile kanunen asgari düzeyde sağlanan işçilik haklarının sıkça değişen ekonomik şartlara ayak uyduramaması , çalışma şartlarının yeni ekonomik ve sosyal durumlara uyumunu sağlamak için başka yöntemlerin (çarelerin) devreye sokulması gereğini ortaya çıkarmıştır. İş ilişkisinin bir tarafını teşkil eden ve ekonomik bakımdan güçsüzlüğü kabul edilen işçinin işverenine karşı korunması statik mevzuat hükümleri yanında ve ondan ayrı olarak dinamik ve değişken çalışma şartları belirlenmesine yarayan bazı kurumların ihdası da işte bu ihtiyacın ürünü olup, sendika hak ve özgürlüğü , toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi sosyal haklar bunların başlıcalarıdır. Bu suretle sosyal hakların gelişimi, sonucu müdahaleci devlet anlayışı doğrultusunda grev hakkı iş ilişkisinin taraflarını oluşturan sosyal sınıflar arasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde işçilerin ve sendikalarının yararlanabilecekleri bir baskı vasıtası

¹⁴⁸ Esener, T., İş Hukuku, Ankara, 1975, s.358

¹⁴⁹ Narmanlıoğlu, Ü., Grev, Ankara, 1990, s.1

olarak tezahür etmiştir. Başka bir söyleyişle, çağımızda genelde grev hakkı iş ilişkisi çerçevesinde, çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir vasıta ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümüne bürünmüştür. Bağımlı çalışanların çalışma şartlarının değiştirilebilmesi için yararlanabilecekleri baskı vasıtalarının en mükemmeli kuşkusuz grevdir¹⁵⁰.

A-ÇİFTE HAK KARAKTERİ

1-Sendika Hakkı:

Anayasa düzeyinde güvence altına alınan sendika hakkı ve özgürlüğü işçilere ve işverenlere önceden izin almaksızın sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını tanımakta; bu yönü ile irade özerkliğine dayanan bireysel bir sosyal hak niteliği göstermektedir¹⁵¹.

Sosyal haklar ekonomik bakımından güçsüz olanların kanunu özgürlüklerinden yararlanmalarının bir yolu olarak kabul ediliyorsa; sendika hakkı da, devlet ya da kurum olsun, güçlü bir irade karşısında, çalışanların tüm sosyal haklara ulaşabilmelerinin yolunu açan, temel haklar ile sosyal haklar arasında köprü kuran bir hak olarak görülmelidir. Sendika hakkı, sahip olunan meslek ve çalışılan yer farkı gözetilmeksizin, kişinin çalışma koşullarının korunması ve ekonomik çıkarlarının insan onuruna uygun bir hayat sürebilmek ve gelişmek için yeterli düzeye ulaşmasını güvenceye almak için diğer kişilerle birlikte kuruluşlar oluşturabilme hakkıdır¹⁵².

Sendika özgürlüğünün bireysel ve toplumsal iki yönü bulunur. Sendika hakkına sahip kişiler için sendika kurma, sendikaya üye olma ya da dilediği sendikayı tercih etme veya katılmama seçeneğini ayrıca sendikadan çekilme haklarını kapsar. Tüm bu haklar bireyin sendikalaşma özgürlükleridir. Bu çerçevede sendikal açıdan güvence altına alınan kişilerin grup oluşturma veya üye olma hakkı olumlu sendika özgürlüğü bir sendikaya girmeme veya ondan çıkmaya

¹⁵⁰ Narmanlıoğlu, s.1,2

¹⁵¹ Ulucan, D., Toplu İş Söz. Özerkliği, İstanbul, 1981, s.59

¹⁵² Soytürk, s.23

olarak tezahür etmiştir. Başka bir söyleyişle, çağımızda genelde grev hakkı iş ilişkisi çerçevesinde, çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir vasıta ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümüne bürünmüştür. Bağımlı çalışanların çalışma şartlarının değiştirilebilmesi için yararlanabilecekleri baskı vasıtalarının en mükemmeli kuşkusuz grevdir¹⁵⁰.

A-ÇİFTE HAK KARAKTERİ

1-Sendika Hakkı:

Anayasa düzeyinde güvence altına alınan sendika hakkı ve özgürlüğü işçilere ve işverenlere önceden izin almaksızın sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını tanımakta; bu yönü ile irade özerkliğine dayanan bireysel bir sosyal hak niteliği göstermektedir¹⁵¹.

Sosyal haklar ekonomik bakımından güçsüz olanların kanunu özgürlüklerinden yararlanmalarının bir yolu olarak kabul ediliyorsa; sendika hakkı da, devlet ya da kurum olsun, güçlü bir irade karşısında, çalışanların tüm sosyal haklara ulaşabilmelerinin yolunu açan, temel haklar ile sosyal haklar arasında köprü kuran bir hak olarak görülmelidir. Sendika hakkı, sahip olunan meslek ve çalışılan yer farkı gözetilmeksizin, kişinin çalışma koşullarının korunması ve ekonomik çıkarlarının insan onuruna uygun bir hayat sürebilmek ve gelişmek için yeterli düzeye ulaşmasını güvenceye almak için diğer kişilerle birlikte kuruluşlar oluşturabilme hakkıdır¹⁵².

Sendika özgürlüğünün bireysel ve toplumsal iki yönü bulunur. Sendika hakkına sahip kişiler için sendika kurma, sendikaya üye olma ya da dilediği sendikayı tercih etme veya katılmama seçeneğini ayrıca sendikadan çekilme haklarını kapsar. Tüm bu haklar bireyin sendikalaşma özgürlükleridir. Bu çerçevede sendikal açıdan güvence altına alınan kişilerin grup oluşturma veya üye olma hakkı olumlu sendika özgürlüğü bir sendikaya girmeme veya ondan çıkmaya

¹⁵⁰ Narmanlıoğlu, s.1,2

¹⁵¹ Ulucan, D.,Toplu İş Söz. Özerkliği, İstanbul, 1981, s.59

¹⁵² Soytürk,s.23

ilişkin hakları güvence altına alınması da olumsuz sendika özgürlüğünü meydana getirmektedir¹⁵³.

Sendikal haklar zayıf durumda olan işçilerin örgütlenecek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak gibi bir işleve sahiptir. Sendikalar için mesleki amaçlar ön planda yer almasına rağmen , gerçekte sendikalar sosyal hakları gerçekleştirmede en etkili araçlardır. Biricik amaçları mesleki çıkarları savunmak olan sendikalar sosyal alanda makro ölçekte önemli bir katılma ve baskı araçlarıdır. Öyleki sendikaların baskı grubu olarak işlevleri derneklerden çok daha belirgindir¹⁵⁴.

Sendika hakkı sadece kollektif sendika özgürlüğünün temel ve merkezi konularından biri değil aynı zamanda Anayasa hukukunun da temel konularından birisidir. Ülkeden ülkeye farklı olmak üzere hem kanunlarla genel hatları belirlenerek düzenlenmiş , hem de anayasalarla düzenlenmesi yapılmıştır. Türkiye’de 1961 ve 1982 Anayasalarıyla düzenlenen ve 274 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunlarıyla oldukça kapsamlı bir şekilde düzenlenerek hem kollektif sendika özgürlüğünün hem de anayasa hukukunun merkez konularından birisi olmuştur. Yine bu konu 1961 Anayasasından önceki dönemde de 5018 sayılı İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunda da düzenlenmiştir. Bu 5018 sayılı kanun 1947 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Alman Anayasasının 9. Madde III.fikrasıyla sadece kişilerin sendika hakkını değil (gerçek-tüzel) aynı zamanda koalisyonların varlıklarının, kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alındığı belirtilmiştir. Türk hukukunda da Alman hukukundaki gibi sendika hakkının sadece işçi ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüklerini kapsamayıp, sendikaların varlığını ve kendine özgü faaliyetlerini de güvence altına alan kollektif sendika özgürlüğünü de kapsadığı belirtilmiştir¹⁵⁵.

Sendika özgürlüğü temel hakkının niteliği konusunda üzerinde durulması gereken bir başka husus bu hakkın bireysel temel hak mı, kollektif hak mı olduğudur. Türk Hukukunda Alman Hukukundan esinlenerek Anayasa 51’de (1961 Anayasası 46’da) düzenlenen sendika özgürlüğü temel hakkının sadece işçi

¹⁵³ Akkanat,s.2

¹⁵⁴ Akkanat,s.8

¹⁵⁵ Aktay,Sendika Hakkı,s.37

ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüklerini sağlamakla kalmayıp, bunun yanında işçilerin ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlığını ve faaliyetlerini koruyan, güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsar nitelikte “çifte temel hak” olduğu genellikle kabul edilmektedir¹⁵⁶.

Sendika hakkı ile ifade edilmek istenen işçilerin ve işverenlerin sendikalar kurabilme, sendikaya girme, girmeme, çıkma gibi ferdi sendikal özgürlükler yanında sendikaların kendine özgü faaliyetlerinin dahil olduğu kolektif sendika özgürlüğüdür¹⁵⁷.

1982 Anayasası'nın 51, 53, 54.maddeleri ferdi sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünü garanti altına alan hükümleri getirmiştir. 51.madde işçi ve işverenlerin sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceklerini, sendikalara üye olmak üyelikten ayrılmak haklarına sahip olduklarını , kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağını, bir işte çalışabilmek için işçi sendikasına üye olma veya olmama şartının getirilemeyeceğini ifade ederek, ferdi sendika özgürlüğünü garanti altına almaktadır. Yine Anayasa'nın 53.ve 54.maddeleri sendikaların toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt hakkını düzenleyerek bunları kolektif sendika özgürlüğü şemsiyesi altında korumaya almıştır. Gerçekten ortak menfaatlerin topluca izlenmesi ve kendi kendine yardım ilkesi ancak bir örgütün (sendikanın) varlığı ve faaliyetleri ile mümkündür¹⁵⁸.

Anayasal temel hak olarak sendika hakkı, memurlar açısından değişik bir durum arz etmektedir. Bazı unsurların eksikliği halinde sendika hakkının nasıl etkisizleştiğine memurlara tanınan sınırlı, koşullu sendikal haklar olumsuz anlamda örnek teşkil eder. 1981 Anayasasının 51/I hükmüne göre, işçiler ve işverenler sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler. Anayasa hükmüne uygun olarak çıkartılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da sadece işçi ve işveren sendikaları ile ilgili hükümler getirmiş, memurların sendika hakkından bahsetmemiştir. Öte yandan 1982 Anayasasında işçiler ve işverenlerin sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip olduklarının belirtilmesinin yanında, 1961

¹⁵⁶ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.10

¹⁵⁷ Aktay, Sendika Hakkı, s.37

¹⁵⁸ Aktay, Sendika Hakkı, s.37,38

Anayasasında olduğu gibi (madde 119) , kamu görevlilerinin sendika kurmasını yasaklayan bir hükme yer verilmemiştir. Böylece 1982 Anayasası memurlara ve diğer kamu görevlilerine sendika hakkını ne açıkça tanımış ne de yasaklamıştır. Başka bir anlatımla ; Anayasada açıkça tanınmamış olması, onun yasaklandığı anlamına gelmez. Anayasal açıdan durum bu şekilde olmakla birlikte yasal düzeyde konu henüz düzenlenmemiştir. 2821 sayılı yasaya dayanılarak memur sendikaları kurmak mümkün olmadığı gibi, 2908 sayılı Dernekler Kanunu da memurların önemli bir bölümüne dernek kurma hakkını yasaklamış, bir bölümü için de derneğe üye olma hakkını izne bağlamıştır.

Memurların sendika hakkına ilişkin iç hukuktaki durum bu şekilde iken, Uluslararası Çalışma Teşkilatının “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi”ve “Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmesi” Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁹. Onaylanan bu sözleşmeler Türkiye’de Memur Sendikaları adı altındaki oluşumların hukuki durumuna yeni bir boyut getirmiş ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu ve Anayasaya aykırılıkların ileri sürülemeyeceğine ilişkin Anayasa hükmüne dayanılarak memur sendikalarının hukuki bir temele oturduğu ifade edilmiştir. Gerçekten de 87 ve 151 sayılı sözleşmelerin onaylanması, memur sendikaları açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkı açısından Anayasa madde 90 hükmünden yola çıkarak bir hukuki temelin oluştuğunda kuşku edilmemelidir¹⁶⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütüncü 1948 yılında kabul edilen “Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin” 87 sayılı Sözleşme , 3847 sayılı Kanunla;keza Uluslar arası Çalışma Örgütüncü 1978 yılında kabul edilen “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin “ 151 sayılı sözleşme de , 3848 sayılı Kanunla Türkiye Büyük Millet Meclisi’nce 25.11.1992 günü onaylanmış ve her iki kanun da Resmi Gazete’de yayınlanarak 11.12.1992 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anayasa’nın 90.maddesi uyarınca , usulüne göre yürürlüğe girmiştir.

¹⁵⁹ RG.25.2.1993—21507

¹⁶⁰ Şahlanan, Sendikalar Huk.,s.10,11

Anayasa'nın 90.maddesi uyarınca , usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bu durumda belirtilen ve onaylanan sözleşmeler iç hukukumuzla bütünleşerek bağlayıcılık kazanmıştır. Hal böyle olduğuna göre, yasa koyucunun onayladığı sözleşmelerle kural olarak Devlet memurlarına sendika kurma hakkını verdiği ve memur sendikalarını da tüzel kişilik tanıdığı kabul edilmeli ve memur sendikalarına ilişkin yorumlar söz konusu onaylanan sözleşmelerle yapılmalıdır. İç hukukumuzda halen memur sendikaların kurulması ve özellikle sendikal haklarıyla ilgili bir düzenleme yapılmamış olması da, kurulmuş olan sendikaların tüzel kişilik kazanamayacağı şeklinde yorumlanamaz ¹⁶¹.

Ne var ki sadece uluslararası sözleşmelerin onaylanmış olması; bu hakkın kullanılması açısından yeterli ayrıntılı düzenlemelerin bulunmaması nedeniyle önemli uygulama güçlükleri oluşturacaktır. Bu nedenle uluslararası sözleşmelerin onaylanması üzerine bu konuda gerekli yasal düzenlemelerin süratle yapılması Türkiye açısından hem hukuki hem de siyasi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.

İzah edilen sebepler, memurların durumuna bakıldığında , sendika hakkı ne sadece ferdin sendikal menfaatlerini tek başına ihtiva eder, ne de yalnızca biraraya gelenlerin (grubun) ortak menfaatlerini ihtiva eder. Sendika hakkı içerisinde ferdi ve ortak menfaatler birlikte olup , her ikisi birarada mütalaa edilmelidir. Muhtevastaki çifte karakter sendika hakkının belirgin özelliğidir. Biri olmazsa diğeri olmaz. Biri garanti altına alınıp da diğeri kabul edilmezse , birisi için getirilen garantilerin anlamı olmayacaktır. Ferde sendikaya girme özgürlüğü verilip de, sendikaların faaliyetlerine yeterli garanti sağlanmazsa , ferdin sendikaya girme özgürlüğüne sahip olması kendisine önemli bir fayda sağlamayacaktır¹⁶².

Anayasanın 51.maddesinin başlığında eskisinde olduğu gibi "Sendika kurma hakkı" denilmekte ve sendika özgürlüğü deyimine yer verilmemekte ise de, bunun aynı zamanda bir özgürlük olduğu genellikle kabul olunmaktadır. Aslında hak, öz-

¹⁶¹ YKD Ocak 1995,s.24,25,26,Y 4 HD.,11.7.1994,199371217 E.-1994/6585 K.

¹⁶² Aktay,Sendika Hakkı,s.38

gürlükten farklı bir kavramdır. Özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut: hak ise bunun özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış görünümüdür¹⁶³.1982 Anayasasında “Sendika Kurma Hakkı” başlığı altında 51.maddede bu yetki ve sınırları belirtilmektedir. Bununla birlikte sendika hakkının özgürlük kavramı ile de ifade edilebilmesi mümkündür ki, sendika hakkı kavramı ile de ifade edilmesi onun özgürlük olarak vasıflandırılmayacağı anlamına da gelmez¹⁶⁴.

Anayasanın 51, 52, 53, 54 küll olarak değerlendirildiğinde işçilere sendikal özgürlüğün tanındığı ve devletin müdahalesi olmadan sendikaların çalışmasının güvence altına alındığı kuramsal açıdan anlaşılır. Tüm bu maddeler yani 52.maddenin yasaklayıcı sendikal faaliyetleride içermesiyle birlikte hem bireysel hem de sendikaların varlığını koruyan yasal düzenlemeler bireysel mi kollektif temel hak mı? sorusuna çifte temel hak niteliği şekliyle yanıt vermektedir¹⁶⁵.

Haklar yazılı hukuk belgeleriyle , kanunlarla hürriyetleri sağlamak için, kişiye tanınan yetkililerdir. Sendika hukuku , kollektif sendika özgürlüğü konuları disiplinli bir alan olmasına rağmen birçok deyim gerek aynı anlamda gerekse ayrı anlamlarda aynı veya başka konuları karşılamak üzere bilinçli olarak veya farkına varmaksızın kullanılmaktadır. Hak , özgürlük, sosyal hak ve ekonomik hak gibi kavramlarda bu konuda en ön sıradadır. Kollektif sendika özgürlüğü , sendika hakkı ve sendikanın yerini tayin etmek noktasında bu kavramların yerli yerine oturması gerekir.

Hak ve özgürlük kavramları neyi içerir, ne anlatır? Bunları tanımlama olanağı var mı? Bu sorunların yanıtlanması ve bu iki kavramın birbirinden ayırılması hukukun en güç sorunlarından biridir. Anayasal ve yasal metinlerde olduğu denli mahkeme kararlarında ve öğretilerde , hak ve özgürlük sözcükleri genellikle birlikte kullanılır. Bu usul iki kavramı , içiçe oluşu nedeniyle , birbirinden ayırma güçlüğünden ileri gelebilir. Ne var ki , hak ve özgürlük kavramları birbirine tamamen eşit değildir¹⁶⁶.

Özgürlük (hürriyet) sorunu, çok eski zamanlardan beri insan düşüncesini kuralayan büyük sorunlarından biridir. Yüzyıllar boyunca , insanlığın yetiştirdiği seçkin fikir adamlarının bu konu üzerinde uzun uzadıya durduklarını ve

¹⁶³ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.8

¹⁶⁴ Aktay, Sendika Hakkı, s.33

¹⁶⁵ A.Karahacıoğlu-M.Kılıçoğlu, Kollektif İş Uyuş. Yar. Çöz., Ank., Üçbilek Mat., 1990, s.113

¹⁶⁶ Kaboğlu, s.13

düşündüklerini biliyoruz. Fakat, şunu da görüyoruz ki, bu uğurdaki bütün çabalara ve kitaplara dolusu ciltlere rağmen, sonunda aklın ve tecrübenin süzgecinden geçerek billurlaşmış , üzerinde anlaşmaya varılmış bir hürriyet kavramı ortaya çıkmış değildir. Bugün aynı soru, aynı merakla sorulmakta devam ediyor:Hürriyet nedir?Verilen cevaplar da, çeşitliliği biraz daha arttırarak çoğalıyor. Montesquieu, bu çözümsüzlüğe –daha doğrusu çözüm bolluğuna- onsekizinci yüzyılda işaret etmişti:Hiçbir kelime yoktur ki, özgürlük kelimesi kadar kendisine değişik anlamlar verilmiş ve düşüncelere çeşitli şekillerde yansımış olsun¹⁶⁷.

Acaba bunun sebebi nedir? Sebebi , hiç şüphesiz , hürriyetin tek yönlü değil, çok yönlü bir kavram oluşudur. Özgürlük (hürriyet) sanki ışığa tutulmuş, ışığı renklere bölen bir prizmadır, herkes ona bakarak kendi açısından gördüğü rengi veya renkleri tasvir eder. Kimine göre özgürlük her şeyden önce bağımsızlık demektir, her türlü zorlamadan , kayıtlamadan ve dış baskıdan uzak olarak insanın kendi kaderini kendisinin çizmesi demektir. Kimisinin özgürlükten anladığı onun özellik ve gizlilik ifade eden yönüdür, kişinin kendi küçük dünyasında başkalarının (ve bu arada devletin) müdahalesi dışında yaşamasıdır. Kimisi için özgürlükten en başta imkan eşitliği, ya da sadece eşitlik, bütün özgürlük çabası, insanlar arasında eşitsizlikleri giderme, ayrıcalıkları yok etme çabasından başka bir şey değildir. Ve nihayet, kimisince özgürlük dinamik bir kavramdır, bir iktidardır. Bütün bu değişik görünüşler, değişik anlayışlar özgürlüğün çok yönlülüğünün doğal bir sonucudur¹⁶⁸.

İlk anlayışa göre özgürlük, bir şeyi yapma veya yapmama , belli bir biçimde davranma veya davranmama erki olarak ortaya çıkar, yani devlet tarafından belirlenen herhangi bir hukuksal buyruğa bağlı olmama olgusunda kendini gösterir¹⁶⁹.Soyut bir kavram olarak özgürlük sihirli bir kelimedir. Ancak, bu soyut bütün ,Burdeau'nun da belirttiği gibi, realite ile karşılaştığı zaman parçalanır, ufalanır ve çeşitli biçimlere bürünür.Sosyal gerçeklik düzeyinde ona bir temel bulmak, bir alan tayin etmek, sınırlarını belirlemek, kullanış yollarını göstermek, kısacası onu yorumlamak gerekir. Zamanımızda belli başlı dünya görüşleri arasında özgürlüğü açıktan açığa inkar edeni, onu istemiyeni hemen hemen

¹⁶⁷ Kapani,s.3

¹⁶⁸ Kapani,s.3,4

¹⁶⁹ Kaboğlu,s.14

yoktur¹⁷⁰.Çoğu zaman özgürlük kavramı ile birlikte anılan hatta bazen onunla eş tutulan kavram haktır.

Hak deyimi daha geniş bir anlamı kaplar. Hak yapma biçimindeki bütün yetilere uygulanabildiği ölçüde özgürlük kavramını içine alır, fakat herhangi bir şeyi devletten veya onun aracılığıyla kimi özel kişilerden isteme yetkisi olarak düşünüldüğü zaman onu aşar. Şu halde hakkın , özgürlükte bulunmayan olumlu bir yönü var. Hatta iki kavramın özde ayrı cinsten (heterojen) olduğu öne sürülür. Örneğin doğal bir yetinin bireysel kullanılışı ile devletin doğrudan hareketini gerekli kılan maddi güvenliğin toplu hak istemi olarak öne sürülmesi arasında ortak bir yan bulunmamaktadır. Öze ilişkin ayrılık şöyle de anlatılabilir, özgürlük, kullanılması için başkasının edilgen kalması yeterli olan, yani başkasının herhangi bir edimde bulunmasını gerektirmeyen , insanın kişisel davranışını bizzat seçtiği, bir kendi yazgısını çizme yetkisidir., hakların çoğu ise, başkalarına veya topluluğa olumlu bir davranışı kabul ettirme erkleridir¹⁷¹.

Hak, kullanıldığı yerleren göre çeşitli manalara gelen bir kelimedir. Bir kimsenin başkasından alacağı,yerine getirilmesi lazım gelen şey. Belirtilen manalarından başka hukuk ilminde adalet, doğruluk ve fertlere tanınan menfaat ve yetkiler manasına da kullanılır. Hak kavramında üç unsur vardır.1-Hak sahibi için bir menfaatin bulunması 2-Hakların , hak sahibine belirli bir kudret ve yetki vermesi 3-Hakkın, hukuk nizamı tarafından varılması¹⁷²Nihayet, özgürlük geniş kapsamlı ve soyut, hak ise bunun somutlaştırılmış biçimi olarak nitelenir. Buna göre , haklar (veya her hak) , doğrudan doğruya dolaylı olarak özgürlüklere bağlıdır. Özgürlük , bütün hakların ortak kökenidir. Haklar, yazılı hukuk belgeleriyle , yasalarla özgürlükleri sağlamak için kişiye tanınan yetkilidir. Her özgürlük ondan yararlananlar için bir hak ise de, her hak özgürlük değildir¹⁷³.

Özgürlük bir veya birden çok hakkı içerebilir, hakta ise, özgürlükte bulunmayan bir özellik, bir edimde bulunmayı isteme yetkisi varolabilir. Ancak her hak böyle bir yetkiyi içermez. Yine, başkalarından bir şey yapmalarını istemek bir hak ise de özgürlük yoksa bu olanaksızdır. Özgürlük , genellikle hakkı içermektedir.

¹⁷⁰ Kapani,s.4

¹⁷¹ Kaboğlu,s.14

¹⁷² Yeni Rehber Ansiklopedisi,İstanbul,1993,cilt:8,s.229

¹⁷³ Kaboğlu,s.15

Ama özgürlük aynı zamanda hakkın kaynağı, onun kullanılma olanağını sağlayan temeldir. Örneğin dava hakkı, ancak hak arama özgürlüğü tanınmışsa kullanılabilir¹⁷⁴.

Bu açıklamalar ışığında hak ve özgürlük kavramlarının birbirlerine yakın ancak aynı kavramlar olmadığı sonucuna ulaşılır. Kollektif sendika özgürlüğü konusunda işçilerin sendikalaşma temayülünün ve bu yöndeki çabanın hak mı özgürlük mü olduğu noktasında muhakkak tercih yapmak zorunda da değiliz.

Sendika hukuku, sendika hakkı hukuk sistemi içinde hem kamu hukuku hem anayasa hukuku söylemlerine açık bir hukuk disiplini. Sosyolojik, iktisadi ve siyasi faktörlerden etkilenebilen bir hukuki bünyeye sahiptir. Böyle olunca hak ve özgürlük konumuz için rakip kavramlar değil birbirini takip eden, silsile teşkil eden kavramlardır.

Özgürlük soyut olması hasebiyle geniş bir kavramdır. Bütün haklara analık eder, hakların ortak kökenidir. Özgürlük, olması ve kullanılması için başkalarının etkin olmasını gerektirmeyen , pasif kalmalarının yeterli olduğu, serbest bir kavramdır. Belli bir statünün ortaya çıkması ile birlikte kendiliğinden doğar. İşçi statüsünün ortaya çıkması, buna ait sorunların başgöstermesi ile işçilerin bir özgürlük alanı doğmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü bizatihi statü gereği ortaya çıkmakta , elde edilmektedir. Herhangi bir otoritenin buyruğu ile tezahür etmiş değildir. Bu açıdan sendika kurma bir kollektif özgürlüktür. Ancak bu özel bir özgürlük olup sadece işçi statüsüne girenlerin kullanabileceği bir özgürlüktür, spesifik bir alandır. Bunun için kollektif sendika özgürlüğü için belli statüdekilerin özgürlüğü veya bazı şartların tahakkuk etmesini gerektiren koşullara haiz özgürlük ifadesini kullanabiliriz.

Kollektif sendika özgürlüğüne dahil bir kavram olan hak, sendika hakkı bu noktadan itibaren devreye girmektedir. Özgürlükle elde edilen örgütlenme özgürlüğünün kullanılması ile elde edilen sendikanın ve sendikal faaliyetlerin otorite ve toplum tarafından onaylanmalıdır. Genel toplumsal huzur ve barış için bu gereklidir. Sendikanın kendisine çalışma sahası içinde muhatap bulması gerekir. Başkalarının veya toplumun artık,olumlu bir davranışı gerekmektedir. Sendika hak kavramının böyle algılanması halinde , sınırları belli,denetime müsait

¹⁷⁴ Kaboğlu, s.17

bir hale gelir. Her iki kavramında sendika hukuku içerisinde önemi ve yeri olduğu ortadır.

Sendikanın amaç ve görevleri , üyelerinin menfaatlerini korumak gibi görünüyorsa da , sendika gerçekte toplumun büyük bir kitlesinin kolektif ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak , kalkınmalarını sağlamak ve nihayet işçinin ezilmesini veya işverenle işçiler arasında çıkacak anlaşmazlıklar yüzünden toplumun düzeninin bozulmasını önleyecek bir denge kurmak suretiyle kamu düzenine ve menfaatine çalışan bir müessese mahiyetini almaktadır. Sendika bu niteliği ile bazı kamusal ve sosyal işlevleri özerk bir biçimde yerine getirir. Buna dayanılarak sendikaların özellikle toplu iş sözleşmesi yapılmasında kendisini gösteren sosyal özerkliğinden söz edilmektedir¹⁷⁵.

Anayasa madde 51/1'de ifade olunan sendikanın ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararları koruma ve geliştirme unsuru Sendikalar Kanunu madde 2'de de yer alarak sendikanın amacının işçilerin çalışma ilişkilerinde , ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu anayasaya uygun bir şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca yasanın 1.maddesinde yasanın amacı belirtilirken de, dolaylı bir biçimde sendikaların bu amacı 2.maddedekine benzer şekilde ifade olunmuştur. Bu unsur açısından yasal düzenlemede göze çarpan en önemli özellik, sendikaların üyelerinin ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacının çalışma ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirileceğidir. Kaynağını anayasa madde 51'den alan bu kısıtlamanın sendikaların günümüzdeki ekonomik ve sosyal işlevlerine pek uygun düştüğü söylenemez. Gerçekten de günümüz sendikacılığında sendikalar, sadece işçilerin değil, toplumun bütününe ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda etkinliği ve önemli rolleri olan kuruluşlar haline gelmişlerdir. Günümüzde sendikaların işlevleri sadece işçi-işveren ilişkisi gibi dar bir çerçeve içerisinde kalmamakta, onlar siyasal yaşamda da etkinliği olan bir baskı grubu oluşturmaktadır¹⁷⁶.

Anayasadaki "Temel Haklar ve Ödevler" kısmının Üçüncü Bölümünde yer alan "sosyal ve ekonomik haklar", genellikle değişik bir sırayla , "ekonomik ve sosyal haklar" adıyla anılır ve bazen bunlara bir de "kültürel haklar" kavramı ek-

¹⁷⁵ Çelik,s.289

¹⁷⁶ Şahlanan,Sendikalar Huk.,s.3

lenir. Uluslararası belgelerin benimsediği sıra budur. Bu haklar, bireyi topluma ve devlete karşı koruyan kişinin haklarından farklı olarak , bireyin toplumdan ve onun örgütlenmiş biçimi olan devletten bazı şeyler ve belirli tutumlar istemesini mümkün kılan haklardan. Onun için, bunlardan isteme hakları diye söz edildiği de olur¹⁷⁷.

Sendika hakkı öncelikle çalışanların mücadelesi sonucu ortaya çıkan bir haktır. Çalışanlar , sanayileşmenin çarpık üretim ilişkilerinden daha fazla zarar görmemek ve üretimden ve hizmetle yaratılan değerlerden hakları oranında bir pay almanın mücadele aracı olarak sendikaları meydana getirmişler sendika hakkını sağlamışlardır. Zamanla bu hak gelişerek bugünkü boyutuna ulaşmıştır.

Sendika hakkı sayesinde çalışanlar örgütlenerek güçlenmişlerdir. Bu durum aynı zamanda “sosyal devlet”in gerçekleşmesine de yardımcı olmuştur. Fakat zamanla işverenler de sendika hakkına sahip olmuşlardır. 1982 Anayasasında “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan üçüncü bölümde yer alan sendika hakkının işverenler için de tanınmış olması karşısında işverenler açısından da sendika hakkının “sosyal” ve “ekonomik” bir hak olup olmadığı tartışılabilir. İşçiler bakımından incelediğimizde sendika hakkı hem sosyal hem de ekonomik bir haktır. Sosyal haklar ekonomik ve sosyal dengesizlikleri ortadan kaldırmaya yönelmiş haklardır. İşverenlerin her zaman güçlü olduğu farzedilerek sosyal bir korumaya ihtiyacı olmadığı, işverenlerin sendika hakkının sosyal bir hak değil, ekonomik bir hak olduğu düşüncesi Anayasanın 3.bölümündeki başlığa ve 51.maddenin “işçiler ve işverenlerekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için.....sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler” ifadesine de aykırıdır. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı da işverenlerin sendikalaşma hakkını ekonomik ve sosyal bir hak olarak tanımlamaktadır. (Avrupa Sosyal Şartı madde 5:Akit taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslar arası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt eder....) Avrupa Topluluğunun yayınladığı çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı da sendika hakkını işçiler ve işverenler bakımından bir ayırım yapmaksızın ele almakta “ekonomik”

¹⁷⁷ Soysal, M., Anayasanın Anlamı, İstanbul, Gerçek Yay., 1993, s.156,157

ve “sosyal” menfaatlerinin gerçekleştirilmesi için sahip olmaları gerekli bir hak olduğunu belirtmektedir. Türk Anayasası, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Topluluğunun İşçilerin Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı karşısında değerlendirildiğinde işverenlerin sendika hakkının da sosyal bir hak olduğunun kabulü yerinde olur¹⁷⁸.

Sendika özgürlüğü temel hakkı,1982 Anayasasında da 1961 Anayasasında olduğu gibi, temel hak ve ödevleri düzenleyen “İkinci kısım”ın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığını taşıyan üçüncü bölümünde yer almıştır. Anayasanın sistematığına bakarak sendika özgürlük temel hakkının klasik bir temel hak mı olduğu ya da sosyal bir hak mı olduğu konusunda kesin sonuçlara varmak mümkün değildir. Esasen bu ayırımın mutlak sınırları içinde yapılmasının güçlüğü ortadadır. Sendika özgürlüğü temel hakkının onun doğuş dinamiklerinin göz önünde tutularak sosyal bir hak sayılması doğru olur. Gerçekten de sendika özgürlüğü temel hakkı bu hakkı kullanan ve zayıf durumda bulunan işçilerin örgütlenerek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesine yardımcı olmaları gibi bir işleve sahiptir¹⁷⁹.

Sendika özgürlüğü temel hakkının sosyal temel hak özelliğinin yanında aynı zamanda klasik temel hak özelliğini de taşıdığı, öğretide ileri sürülmekte ve 51.maddenin kaleme alınış biçiminin buna uygun olduğu ifade olunmaktadır. Söz konusu hakkın hem sosyal hak, hem de klasik hak sayılmasını bir çelişki olarak değil iki niteliğin bir bütün içinde birleşmesi olarak görmek gerekir. Hükmün liberal yapısı sendika özgürlüğünün biçimini oluşturmakta, sosyal devlet ilkesi ise bu özgürlüğün içeriği ve kapsamını belirlemektedir. Anayasa Mahkemesi de 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararında söz konusu özgürlüğün ikili karakterini şu sözlerle ifade etmiştir;”Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir ; öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erdirmeye amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir”¹⁸⁰.

¹⁷⁸ Aktay, Sendika Hakkı, s.34

¹⁷⁹ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.9

¹⁸⁰ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.9,10

Sosyal haklar terimi bugün Türkiye’de genel olarak farklı kullanılmaktadır. Sendikal çevrelerin bir kesimindeki yaygın inanışa göre sosyal haklar toplu sözleşmelerle ücret dışında elde edilen yemek parası, yol parası, okul yardımı, doğumevlenme, ölüm, tabii afet yardımı, çocuk...parası gibi ödentilere ilişkin haklardır. Sosyal yardımlara ilişkin haklardır. Üniversite çevrelerindeki bir yaklaşıma göre ise sosyal haklar, yalnızca kendisine bir şeyler yapma görevi düşen devletten bazı şeyleri istemeye yarayan haklardır. Öte yandan çeşitli uluslar arası metinlerde ve anayasaların hemen hemen tamamında sosyal haklar ekonomik ve kültürel haklar ile birlikte, onlarla iç içe sayılmaktadır. Gerçekte sosyal sözcüğü günümüzde çok değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Sosyal olanı ekonomik olandan, siyasi olandan ayırmak son derece zordur. Sosyal olmayan hak ve özgürlükleri sıralamak da güçtür. Sosyal sorunlar temelde insanın bedensel , zihinsel ve toplumsal varlık olarak gelişimiyle ilgili sorunlardır. Ancak yine de sosyal haklar tanımı üzerinde bir açıklığa ulaşılabilir. Batı demokrasisi çerçevesinde sosyal haklar, ekonomik ve sosyal dengesizlikler azaltmaya yönelmiş haklardır. Bu hakların amacı , ekonomik ve sosyal yönden zayıf olan kişi ve toplumsal katmanları , özel olarak korunması gerekli kişi ve grupları korumak bunların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmektedir. Bu nitelikleriyle sosyal haklar sosyal adaletsizliği düzeltici, ekonomik eşitsizliği azaltıcı emeğin sermaye tarafından sömürülmesine sınırlar getirici işlemlere sahiptir. Hukuk bilimi açısından sosyal hakların bir kısmı kişilere, kendisine bazı şeylerin verilmesini , bazı şeylerin yapılmasını isteyebilme olanağı sağlayan haklardır. Devleti bir şeyler yapmaya çağıran isteme haklarıdır. Sosyal haklar yalnız hak sahibi ile devlet arasındaki ilişkileri kapsamaz. Aynı zamanda üçüncü kişilerle, işverenlerle, özel şirketlerle olan hukuki ilişkileri de içerir. Bu nedenle isteme hakları özel kişilere de yöneliktir. Sosyal hakların temelini oluşturan sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı gibi haklar ise bazı şeyleri özgürce yapabilme , bazı hakları yaşama geçirme olanağı veren, karşı koyma haklarıdır. Bu haklar özel kişileri ve devleti hak sahibi zararına bir şeyler yapmamaya zorlayabilen haklardır¹⁸¹.

¹⁸¹ Pekin,s.28,29,30

Sendika hakkının sosyal bir yanı olduğu muhakkaktır. Gerçekten, demokrasinin çok sayıdaki tanımları içinde yer alan bir tanesi de, onun bir müesseseler rejimi olduğunu ifade etmektedir. İşte, bu müesseseler (kurumlar) içinde yer alan sendikaların , sistemin varlık sebebini oluşturan özgürlük düzeni içinde de sendika haklarının ,çok özel ve önemli bir yeri vardır. Özellikle işçi sendikaları , toplumun iktisadi , sosyal ve siyasi düzeni içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar. İşçi sendikalarının bu özellikleri , genellikle batı ülkelerinde ,demokratik ilkelere uygun biçimde ilgili bakanlıklarda işçileri temsil etmekten yasama organını etkileyici siyasi faaliyette bulunmaya kadar uzanabilmektedir¹⁸².

Sendika hakkı 1961 ve 1982 Anayasalarında da, temel haklar ve ödevleri düzenleyen kısımda sosyal haklar başlığı altında yer almaktadır. Sendika hakkı elbette toplunda belli bir kesimin (grubun) kullanabildiği haktır. Bu kesim emekçi, işçilerden teşekkül eder. İşçilerin sendika hakkı ile elde ettikleri sendikal örgütler vasıtasıyla sorunlarını çözmesi beklenir. Çünkü işçilerin bazı sorunları bireysel olmaktan uzak olup kolektif olma özelliği göstermektedir. Bu sorunların çözülüp çözülmemesi işçileri etkilediği kadar olumlu veya olumsuz olarak tüm toplumu da etkiler. Sosyal birçok sorunu derinleştirir.

Sendika hakkının sosyal hak olma özelliği yanında ekonomik hak yanı da gözardı edilemez. İşçilerin uzun yıllardır en önemli sorunu ücret olmuştur. (Yaşanabilir bir hayat için yeterli gelir) Çalışma şartlarının uygun olmaması bunu izler. Sendikal örgütlenmeyi başlatan , temelde işçilerin bu yönde belli gerginliğe sevkeden öncelikle ekonomik taleplerdir. Bu taleplerin korunması, elde edilmesidir. Günümüzde kalifiye işçiler, beyin işçileri genellikle kendilerini tatmin edebilecek ücretler almaktadır. İşverenle rekabet edebilecek bir statüleri mevcuttur. İşte bu ücret olarak tatmin olan işçi grubunda sendikalaşma temayülü oldukça düşüktür. Beyin işçilerine dair bu tespit sendika hakkının ekonomik yönünün gözardı edilemeyeceğine dair savımızı desteklemektedir. Sendikaların sosyal hak vasfı, sosyal devletin gelişmesi ile ön plana çıkmıştır. Sendikaların gelişmesi, belli düzeyde işçilerin menfaatlerini elde etmesi sonucu çalışmalarını sosyal alanlara kaydırması mümkün olmuştur. Sendika hakkı için kesin bir şekilde sosyal haktır, ekonomik haktır gibi tercih ortaya koymak oldukça zordur. Bunu yerine iki hakkın koalisyonu ile sendika hakkına , ekonomik etkilere açık sosyal

¹⁸² Demir,s.5

bir haktır diyebiliriz. Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir;öte yandan da, toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erdştirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir.

2-Bireysel Sendika Özgürlüğü:

a)Genel Olarak:

Anayasanın 51.maddesine göre işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarla üst kuruluşlarını kurabilirler ve bunlara serbestçe üye olabilirler. Pozitif sendika özgürlüğü denilen bu özgürlük birden çok sendikadan dilediğini seçebilme anlamını da taşımaktadır¹⁸³.

Bir temel hak olarak bireysel sendika özgürlüğü olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır. Olumlu sendika özgürlüğü her şeyden önce bireylerin serbestçe sendikalar kurma ve kurulmuş sendikalara üye olabilmek özgürlüklerini ifade eder. Anayasa madde 51’de yer alan “.....işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarkurma hakkına sahiptirler. Sendikalara üye olmak.....serbesttir. Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz,herhangi bir işyerinde çalışabilmek işçi sendikasına üye.....olmamak şartına bağlı tutulamaz” şeklindeki kurallar, olumlu sendika özgürlüğüne ilişkin temel hakkın anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Ancak hemen ifade edelim ki, Anayasa madde 51’de işçilerin ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacaklarını kuralına yer verilmesinin olumlu sendika özgürlüğüne ters düşen bir yönü yoktur, yeter ki, sendika çokluğu ilkesi muhafaza edilerek bireyin seçim hakkı korunsun.

Olumlu sendika özgürlüğünün bir görünümü olarak, sendikalara serbestçe üye olabilmek hakkı bireyin, sendikanın Anayasa ile korunan faaliyetlerine katılabilme hakkını da içerir. Bu faaliyetler sendikanın iç faaliyetleri (seçimler, organlarda görev alabilme, oy, eleştiri gibi) şeklinde olabileceği gibi dış faaliyetleri şeklinde de olabilir.

¹⁸³ Gönül Akkanat,s.9

Olumsuz sendika özgürlüğü bireyin sendikalara girmeme yahut girmiş bulunduğu sendikadan ayrılma serbestisini içine alır. Anayasa madde 51'de üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya zorlanamayacağı gibi, herhangi bir işyerinde çalışabilmenin de işçi sendikasına üye olmak şartına bağlı tutulamayacağı kuralına yer verilerek olumsuz sendika özgürlüğünün düzenlendiğini görüyoruz. Sendika özgürlüğünün olumsuz yönü olumlu sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıkmıştır. Çünkü sendika özgürlüğü denilince ilk önceleri devlet ve işverenlerin baskı ve yasaklarından uzak bir şekilde sendika kurma ve sendikalara girebilme akla gelmekteydi. Ancak sendikaların zaman içerisinde güçlenmesi karşısında, sendikaya girmek istemeyen işçileri sendikalara karşı ve sendikaların etkisiyle işverenlere karşı koruma gereksinmesi ortaya çıktı. Özellikle toplu sözleşmelerle sendikaların işverenlere kabul ettirebildikleri işe girebilmenin , işe devamın ya da iş şartlarının işçi lehine düzenlenmesinin, sendikaya üye olma koşuluna bağlanması gibi durumlar, olumsuz sendika özgürlüğünün de düzenlenmesi gereksinimini ortaya çıkardı. Başka bir anlatımla, olumlu sendika özgürlüğü işçilerin devlete ve işverenlere karşı korunmasına yönelik olduğu halde olumsuz sendika özgürlüğü daha ziyade işçinin sendikaya karşı korunmasına yöneliktir¹⁸⁴.

Sendika kurmadaki serbestlik ve ihtiyarilik esaslarının sonucu olarak 2821 sayılı kanunda açıkça belirtildiği gibi, aynı işkolunda faaliyette bulunmak üzere aynı anda birden fazla sendikanın kurulması mümkündür. (madde 3/III). Buna sendika çokluğu ilkesi denir. Bu ilkenin üst kuruluş çokluğu sonucunu da yarattığı açıktır. Bir işkolunda çalışan işçiler veya işçi çalıştıran işverenler, kurulu olan kendi sendikalarından birine girebilecekleri gibi, yeni bir sendika da kurabilirler. Bir işçi veya işverenin kendi görüşüne en uygun bir sendikayı seçmesi veya böyle bir sendika yoksa öteki işçilerle veya işverenlerle yeni bir sendika kurması sendika özgürlüğü ilkesine dayanmaktadır. Sendika çokluğu ilkesi sendikacılığın gelişmesine ve doğasına uygundur. Gerçekten bunun karşıtı olan sendika tekliği ilkesinin kabul edilmesi halinde değişik düşünce ve inançlara bağlı kişiler belirli bir yöne zorlanmış olacaklardır. Bu ise sendika hak ve özgürlüğüne olduğu kadar kişi hak ve özgürlüğüne de aykırı düşecektir. Bununla beraber , bazen , siyasi ve dini düşünce ve inançları değişik kişilerin, siyasi ve dini kuruluşlar dışında,

¹⁸⁴ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.13,14

kendiliklerinden bir araya gelip her işkolunda tek bir sendika kurdukları da görülmektedir. Bu konuda Federal Almanya örnek gösterilebilir¹⁸⁵.

Kendi kendine oluşan sendika tekliği veya sendika tekeli sendika özgürlüğüyle bağdaşabilir. Buna karşılık, işçiler ya da işverenlerin kanun zoruyla bir araya getirilmeleri, yani değişik düşünce ve inançtakilerin serbest iradeleri dışında bir araya gelmeye zorlanmaları kuşkusuz sendika özgürlüğüne aykırı düşecektir. İşçi sendikacılığının parçalanmasını önleyecek en etkili yol, işçilerin haklarını en iyi biçimde elde edebilmek için tek sendikada birleşmeleri gerektiği bilincine erişmeleridir. Bunun güçlüğü ortadadır. Tek sendikada birleşme kolay olmasa bile işçilerin birkaç sendikada toplanıp sendika sayısını önemli ölçüde azaltarak yine de güçlü sendikalar kurmaları mümkündür. Aslında bir işkolunda işçilerin birkaç sendikada toplanmaları sonucu ortaya çıkacak sağlıklı bir sendikalar arası yarışma sendika yöneticilerini daha dikkatli ve dinamik olmaya zorlayacak ve bu durum işçilere daha çok yarar sağlayacaktır. Esasen, işçilerin kendiliklerinden bir sendikada birleşmeleri yolundaki tek örnek olan Federal Almanya modeli öteki Batı ülkeleri arasında tam bir istisna olarak görünmektedir¹⁸⁶.

Sendikal özgürlüğün en önemli yanlarından birini oluşturan sendikalara üye olma hakkı devletten devlete, rejimden rejime farklı ölçülerde kabul edilmiştir. Sendikalara üye olma hakkının boyutunun genişliği aynı zamanda ülkelerin demokratik niteliklerinin genişliğinin bir ölçüsü olarak da kabul edilmelidir¹⁸⁷.

Mevcut mevzuat çerçevesinde ancak işçi olarak çalışanların işçi sendikalarına üye olmak hakkı vardır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu madde 20/I: “onaltı yaşını doldurmuş olup da bu kanuna göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır”. Sendikalar Kanunu işçiyi bu Kanun anlamında “hizmet akdine dayanarak çalışanlar” (madde 2/I) olarak vasıflandırılmıştır. Hizmet akdi ise Borçlar Kanuna göre şöyle tarif edilmiştir; “hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” (madde 313/I). Ancak doktrinde

¹⁸⁵ Çelik, s.308,309

¹⁸⁶ Çelik, s.309

¹⁸⁷ Aktay, Sendika Hakkı, s.43

de haklı olarak eleştirdiği gibi Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi tarifi işçi-işveren arasındaki belirleyici bağımlılık unsurunu ihtiva etmediği için eksiktir. Anayasa Mahkemesi bir kararında bu eksikliği görerek hizmet akdini diğer iş görme akitlerinden (istisna, vekalet) ayıran en belirgin özelliğinin “bağımlılık unsuru” olduğunu belirtmiştir¹⁸⁸. Sendika üyeliği için onaltı yaşını doldurmuş olma şartı vardır. Burada rüşt yaşı olan onsekiz yaş aranmamıştır. Dernekler Kanununda dahi derneklere üye olma hakkı onsekiz yaş ile sınırlandırılmıştır (madde 16/I.). Sendikalar Kanunu için onsekiz yaş şartının aranmaması , erken yaşta çalışma hayatına başlayanların demokratik bir hak olan sendika hakkını kullanabilmeleri için sağlanmış bir imkan olarak değerlendirilebilir.

b-Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması:

Anayasaya göre, herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz (madde 51/VI) . Kanun da , işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işlerine son verilmelerinde, kural olarak, sendikalı – sendikasız ayırımının yapılamayacağını belirtmektedir. Sendikalar Kanununun 31.maddesinde yer alan ilk iki fıkra işe almadaki, sonraki fıkra ise çalıştırma ve çalıştırmaya son vermedeki ayırım ile ilgilidir. Maddenin dördüncü fıkrası da ayırım yasağının sınırlarını çizmektedir.

Kanuna göre, işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği koruma veya üyelikten istifa şartına bağlı tutulamaz; toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz (madde 31/I ve II). Bu hükme aykırı şartlar konulmuşsa bunlar hükümsüz olacaktır (Borçlar Kanunu 20).

Sadece hizmet akdi şartlarının değil, uygulamada daha sık karşılaşılabilecek olan negatif sendika özgürlüğüne aykırı düşecek şekilde , Almanya'da da kabul edildiği gibi, işçiyi sendikaya girmeye zorlayacak her türlü anlaşmanın hükümsüz olacağı açıktır. Bu durumda , toplu iş sözleşmesine , herhangi bir sendikaya üye olmayan sendikasız işçilerin çalıştırılmayacakları şartı veya sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların işe alınamayacakları şartı konulamayacaktır. Aynı şekilde İngiltere'de 1971 tarihli Industrial Relations Act ile kaldırılan , 1974

¹⁸⁸ Aktay, Sendika Hakkı, s.46

tarihli Trade Union and Labour Relations Act ile tekrar kabul edilen ancak sonraki yasal düzenlemelerle önemini yitiren , Amerika Birleşik Devletleri'nde de eskiden geniş bir uygulama alanı bulmuş olan kapalı işyeri şartı (closed shop-clause) ve halen kısmen uygulanan sendikalı işyeri şartı (union shop-clause) hukukumuz için hükümsüzdür¹⁸⁹.

Sendikalar Kanunu , sadece işe almada değil, çalıştırma ve işe son vermede de sendikalı-sendikasız ayrımı yapılamayacağı kuralının geçerli olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Gerçekten, Kanuna göre, “İşveren , bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında da, işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücreti, ikramiye ve primlerinde , sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşverenin işçiler arasında, bunların sendikalı olup olmamalarına bakmaksızın , eğitim, kıdem gibi objektif nitelikleri ve beceriklilik , çalışkanlık gibi subjektif nitelikleri gözönünde tutularak özellikle ücret, prim gibi çalışma koşullarında farklılıklar yaratması kuşkusuz mümkündür.

Sendikalar Kanununun 31.maddesinde, sendikacılık faaliyeti nedeniyle işçinin işten çıkarılmayacağı veya kendisine farklı işlem yapılamayacağı esas yer almaktadır. Kanunu 3449 sayılı kanunla bir ek getirilen hükmüne göre, “işçiler, sendikalara üye olmaları veya olmamaları , iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde , işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılmaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar¹⁹⁰.

Kapalı işyeri şartı ile işyerine alınma ya da işyerinde kalabilmenin sadece toplu sözleşmeye taraf sendikaya önceden üye olanlar için mümkün olabileceği kararlaştırılmaktaydı. 1935'den 1947'ye kadar toplu iş sözleşmelerinin üçte birinde yer alan bu şartı geçerli sayan kanun (Wagner Act) hükmü 1947'de çıkarılan bir kanunla (Taft-Hartley Act) ortadan kaldırılmıştır. Sendikalı işyeri şartı ile, işçilerin işyerine alınmaları ya da işyerinde kalabilmeleri için işe alınmadan veya toplu sözleşmenin yürürlüğe girişinden itibaren 30 gün içinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olmaları kararlaştırılmaktadır. Ancak kanunun

¹⁸⁹ Çelik,s.313

¹⁹⁰ Çelik,s.314

1951'de değiştirilmesinden sonra böyle bir şartın sözleşmeye konulabilmesi için işçilerin çoğunluğunun sendikaya bu konuda yetki vermesi gereklidir¹⁹¹.

İsviçre hukukunda Federal Mahkemeye intikal etmiş bir vaka konumuza örnek olmak üzere şu şekilde gelişmiştir:15 Temmuz 1924 tarihinde SVEA sendikasının üyesi olan Emil Joder Biel kentindeki BİLL firmasında monteur olarak işe başlamıştır. Bu işyerinde Joder dışındaki bütün işçiler SMUV sendikasının üyesidirler. Joder'in işe başlamasından kısa bir süre sonra, Joder'den bağlı olduğu sendikadan ayrılıp işyerindeki işçilerin üyesi olduğu SMUV'a girmesi istenir. Joder olumsuz yanıt verir. Ayrıca, kendi sendikasından memnun olduğunu, iki sendikalı olmayı düşünmediğini söyler. Bunu işyerindeki SMUV'un yetkili kişilerine bildirir. Joder'in bu yanıtından sonra, SMUV'un işçi temsilcisi işverene giderek , Joder'in kendi sendikalarına üye olmasını sağlanmasını, aksi takdirde, Joder'in hizmet sözleşmesinin feshini ister. Bu isteğimiz yerine gelmezse , biz monteurlar toplu olarak hizmet sözleşmelerimizi feshedeceğiz.,der. Bu baskı üzerine işveren Joder'e SMUV'a girmesini söyler. Joder'in yine olumsuz yanıt vermesi üzerine sözleşmesi feshedilir. Federal Mahkemenin eski görüşlerinde bu tip baskılar hukuken geçerli sayılmışsa da , sonradan Federal Mahkeme bu görüşünü değiştirmiştir.Ayrıca bu tip baskıları öğretinin de haklı kabul ettiği şekilde organize edilmemiş işçilerin kişisel haklarına tecavüz kabul ederek hukuken geçersiz saymıştır¹⁹².

Sendika kurmadaki serbestlik ve ihtiyarilik esaslarının sonucu olarak , aynı işkolunda faaliyette bulunmak üzere aynı anda birden fazla sendikanın kurulması mümkündür. Yine bu esasın devamı ve tamamlayıcı ögesi olarak bir işkolunda çalışan işçiler kurulu olan sendikalardan birine girebilecekleri gibi, yeni bir sendikada kurabilirler. İşçilerin bu sendikal faaliyetlerine engel olunması sendika hakkına aykırılık teşkil eder. İşçiler bir sendikaya üye olmayı isteyebilirler. Ancak işçiler ellerindeki işi kaybetme tehlikesi hatırlatılarak herhangi bir sendikaya üye olmaya , üye kalmaya zorlanamaz. Bu durum sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz. İşçiler bireysel sendika özgürlüğünün esaslı unsuru olan seçim haklarını hür iradeleri ile kullanmalıdırlar.

Bireysel sendika özgürlüğünün korunması çerçevesinde işçi kuruluşu yöneti-

¹⁹¹ Çelik,s.313

¹⁹² Demircioğlu, M., Karşılaştırmalı Sendikacılık,Bursa,1983,s.11

cilerinin güvencesi konusu da ehemmiyet arzeder. Sendikalar yasasında yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşımaktaysalar da 29.maddesinde sadece sendika yönetim kurulunda ve başkanlığında görev alanların görevleri sonunda eski işlerine dönmek güvenceleri bulunmaktadır. Sendikalar yasası madde 30'da işyeri sendikalar temsilcileri için ayrı bir güvence verilerek bunların hizmet akitlerinin haklı bir neden olmadıkça feshedilemeyeceği ve bu nedenin de açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gerektiği, aksi halde hizmet akitlerinin feshedilemeyeceği hükmü getirilmiştir¹⁹³.

3-Bireysel Sendika Özgürlüğü İle Kollektif Sendika Özgürlüğünün Çatışması

Sendika özgürlüğü temel hakkı bir "çifte temel hak" görünümünde olup,sadece bireyin sendika özgürlüğünü değil, bunun yanında işçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlıklarını ve faaliyetlerini de güvence altına alır. Sendikanın varlığının korunması öncelikle devlete karşı söz konusudur. Bu da ilk önce sendikaların kuruluşunda serbestiyi gerektirir¹⁹⁴.

Kollektif sendika özgürlüğünün bireysel sendika özgürlüğü karşısında durumu değerlendirilirken , bu iki özgürlüğün çatıştığı durumlarda bazıları bireysel sendika özgürlüğünün üstün tutulması gerektiğini ifade ederek şu şekilde gerekçeler ileri sürmektedirler;sendika özgürlüğünün her ne kadar çifte temel hak teşkil ettiği görüşü doğru ise de bu herşeyden önce bireysel bir özgürlüktür. Bireyin başkalarıyla bir sendika kurmak üzere birleşmesini koruyan bir özgürlüktür. Fakat bir topluluk kurma amacına yönelmiş olduğundan dolayı, bu özgürlük meydana getirilen topluluğun yani, sendikanın korunması da kapsar. Sendika özgürlüğü dernek kurma özgürlüğünde olduğu gibi esas itibariyle toplu olarak kullanılabilen, topluluğa dayanan bireysel bir özgürlük olduğu için bu topluluğun kendisi de ayrıca korunur. O halde sendikaların varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkı bireyin sendika özgürlüğü pahasına

¹⁹³ Akkanat,s.13,14

¹⁹⁴ Şahlanan,Sendikalar Huk.,s.14

kullanılmaz. Bireye rağmen tüzel kişi , işçiye rağmen sendika fikri kabul olunamaz¹⁹⁵.

İsabetli bir şekilde bu görüşe karşı çıkılmakta, bireysel sendika özgürlüğünün tek başına bir anlam ifade etmeyeceği, ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte ele alındığı takdirde anayasanın koruma amacının gerçekleşmesinin mümkün olabileceği , bu bakımdan , sendikanın hakları karşısında bireysel sendika özgürlüğüne kural olarak ve peşin bir öncelik ve üstünlük tanınamayacağı üyenin sendika özgürlüğü ile diğer üyelerin hakları ve kolektif sendika özgürlüğü arasında öyle bir ilişki kurulmalıdır ki her hakkın mümkün olduğu ölçüde optimal normatif etkinlik kazanabilmesi gerektiği belirtilmektedir. Nitekim 2821 sayılı yasa 22/III.maddesinde üye olma özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün bir görünümü olan üyeliğe kabul özgürlüğü arasında böyle bir ilişki kurmuştur¹⁹⁶.

Sendika özgürlüğü her ne kadar çifte temel hak teşkil etse de bu herşeyden önce bireysel bir özgürlüktür. Bireyin başkalarıyla bir sendika kurmak üzere biraraya gelmesini koruyan bir özgürlüktür. Fakat bir topluluk kurma amacına yönelmiş olduğundan dolayı, bu özgürlük meydana getirilen topluluğun yani sendikaların korunmasını da kapsar. Bu iki özgürlüğün çatışmasında bireysel sendika özgürlüğüne üstünlük tanıyan görüş genel hatlarıyla bu yönde bir izah getirmektedir. Bu yönde görüş beyan edenler de sonuçta sendikanın korunmasının gerekliliğine işaret etmektedirler.

Kollektif sendika özgürlüğünün gelişmesi sendikanın, sendikal örgütünde gelişmesi anlamına gelir. Güçlü bir sendika bireysel özgürlüklerinde rahat bir şekilde kullanılmasına zemin ihzar eder. Dolayısıyla kolektif sendika özgürlüğünün korunması için harcanan çabalar bir şekilde bireysel sendika özgürlüğüne de etki eder. İşçilerin örgütsel gücü olan sendikanın idari yolla, yargı denetimi dışında kapatılmasına karşı yapılan çalışmalar bireyin sendika özgürlüğü pahasına mıdır?

Sendikaların işyerlerinde üyeleri aracılığıyla faaliyetlerde bulunması sendikal örgütlenmenin devamı için zorunluluktur. İşçilerin çıkarlarını savunabilmek adına sendikanın işyerinde, yasanın izin verdiği şekilde faaliyette bulunamaması elbette bireysel nitelikteki işçi haklarına olumsuz olarak etki edecektir.

¹⁹⁵ Tuncay, C.,İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması – Sona Erm.,İstanbul,1971,s.51,52

¹⁹⁶ Şahlanan,Sendikalar Huk.,s.15

Bir işçinin sendikaya üye olup olmaması onun sendika hakkını kullanmada düşünebileceğimiz bireysel özgürlüğüdür. Ancak sendika, sendikal örgütlenme ve sendika hakkı temelinde, öteden beri kolektif düşünüşün ürünleridir. Zaten bu hakların sahibi belli statüdeki kişilerdir. O statüde , toplum içinde yerini bulan işçi olabilme statüsüdür.

Günümüzde tüm temel insan hakları, sivil girişimler bir örgütlenme çerçevesinde yürütülmektedir. Her örgüt içinde örgütün kendisi ile üyeleri arasında dengeli bir ilişki kurulması zorunludur. Buradaki denge üyelerden yana değişirse örgütün etkinliği azalır, pasifleşebilir. Aynı şekilde mevcut denge örgütün lehine kayarsa örgütün otoriterleşip üyelerinin hak ve özgürlük alanlarına girebilirler. Konumuz itibariyle bireysel sendika özgürlüğüne üstünlük tanımak için bu durum makul bir gerekçe olabilir. Ancak sendika içi demokrasi etkin bir şekilde işletilirse bu kaygılarda ortadan kalkar.

İki özgürlük arasındaki üstünlük tartışmasında her ikisinin de , diğerinin olmadığı bir ortamda , tek kaldığını farzederek , bireysel sendika özgürlüğünün bu durumdan son derece olumsuz etkilenebileceği açıktır. Bireysel özgürlükler ve haklar artık sadece yasalarla korunabilir hale gelecektir. Günümüzde sendikalara ve mevzuata rağmen işçilerin haklarının savunulmasında türlü zorlukların olduğu malum kabilindedir. Bir de sendikal örgütlenmenin zayıflığı buna eklenirse işçilerin temel haklarının savunulması bu durumdan fazlasıyla olumsuz olarak etkilenecektir.

Sendikalar , üyeleri olan işçilerin sosyal ve özellikle ekonomik hak ve yararlarını korumak , elde etmek için vardır. İşçilerin olmadığı alanda sendikaların mevcudiyeti anlamsızlaşır. Ancak ,işçilerin hakları için sendikal örgütlenmenin güçlü ve etkili şekilde yapılması şarttır. Bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğüne özünden bağlı, etkilenebilen bir niteliktedir. Bu özgürlükler çatışmasında kolektif özgürlüklere üstünlük tanımıp, bu örgütlenmenin (sendika içi demokrasi ile birlikte) güçlendirilmesine çaba sarfedilmelidir.

Sendika hakkı , hem bireysel , hem de kolektif nitelikleri aynı anda bünyesinde saklayan bir haktır. Bireysel özgürlük, kişinin kişisel iradesi doğrultusunda uygulamaya koyabildiği haktır, düşünce özgürlüğü, seyahat özgürlüğü gibi. Kolektif özgürlük ise, birden çok kişinin belli bir yönde irade uyuşması sağladıktan sonra kullanılabilir. Sendika özgürlüğü hak sahipleri

açısından bireyseldir. Sendika oluşumu ise, birden çok kişinin birleşmesiyle ortaya çıkar, varolur. Kullanışı bakımından topluluğun varlığını gerektirmektedir, ancak birey, bu hakkı kullanmak ve o topluluğa katılmak noktasında kendi iradesi yönünde karar verecektir. Özel hukuk tüzel kişiliği sahibi sendikanın serbestçe bir örgüt halinde şekillenmesi, bireysel sendika hakkının kollektif özgürlük alanındaki uzantısını oluşturmaktadır. Örgütün serbestçe kurulması ve işlemesi , kişinin de gerçek anlamda bireysel özgürlüğünü kullanabilmesi için vazgeçilmez bir şart olarak belirlemektedir¹⁹⁷.

1983 tarihli Sendikalar Kanununun 22.ve 25.maddeleri de işçi ve işverenlere sendika hakkı ve özgürlüğü tanımaktadır. Pozitif hukuk metinleri açısından bakarsak , sendika hakkının bireysel hak olarak belirlediğini söylemek yanlış olmaz. Ama bunun yanında sendika hakkının ;çalışma ilişkilerinde , eşit tarafların karşılıklı pazarlık oluşumunda önemli bir destek olarak ücretli çalışanları güçlü sermaye karşısında savunması , sorunları tartışan bir iradenin oluşmasına kaynak olan önemli bir hak olarak da belirlediğini görmekteyiz. Bu gözlemden yola çıkarak sendika hakkının hem bireysel hem de kollektif yönü ile kendine has ikili yapısı olan bir hak olarak belirlediğini ifade etmek yerinde olacaktır¹⁹⁸.

B-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

1-Genel Olarak:

Anayasanın “Toplu iş sözleşmesi” başlığı altındaki 53.maddesi, işçilerin ve işverenlerin , karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Aynı maddede , toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir. Anayasa uyarınca hazırlanan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında çıkarılmıştır. Anayasanın 53.maddesi ile 2822 sayılı kanunun 1.maddesinde belirtildiği gibi, toplu iş sözleşmesi hakkı işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak

¹⁹⁷ Soytürk,s.25

¹⁹⁸ Soytürk,s.24

tanınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin sadece işçi yararına olduğu söylenemez. Bu alanda çok ilerlemiş bulunan Batı Avrupa ülkelerinde bu konuda bir tartışma da yapılmamaktadır. Kuşkusuz bunda , toplu iş sözleşmesinin oralarda bizdeki gibi reform şeklinde olmayıp,normal sosyal ve iktisadi gelişmeler sonucu doğmasının da etkisi vardır. Ancak toplu sözleşmenin bizde de hem işçiye, hem de işverene yararlar sağladığı kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin hukuk kaynağı olarak hizmet akitlerinden önce gelmektedir. Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlere aykırı hizmet akitleri yapılamaz. Bu emredici hukuk kuralıdır. Bununla hizmet ahdinin yapılmasında işçi için elverişli bir ortam ve işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitlik sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmelerindeki belirli süreler çalışma hayatında istikrar yaratır. İşçi , kararlaştırılan çalışma koşullarının özellikle ücretin devamlılığını gözönünde tutarak mali durumunu ona göre ayarlar. İşveren de, mali hükümlerin belirliliği ve sürekliliği sayesinde maliyet ve yatırım hesaplarını kolaylıkla yapar. Toplu iş sözleşmesi herşeyden önce sendika ile işveren arasında bir “barış sözleşmesi “ niteliğindedir. Böylece çalışma hayatında dirlik ve durulmayı sağlar¹⁹⁹.

Sendika hakkı ve özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı aynı amaca yönelik ve birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olamayan temel sosyal ve ekonomik haklardır. Sözü edilen hakların birarada bulunmaları halindedir ki, bunların tanınmasıyla izlenen amaç gerçekleşebilir. Başka bir söyleyişle , kolektif sosyal haklar topluca kullanılan haklar oldukları için birbirleriyle sıkı sıkıya bağlı olup , birinin yokluğu diğerinin kullanılmasını imkansızlaştırır. Bu sebeple sendika özgürlüğü , grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının varlıklarının en büyük güvencesi bu hakların gene kendileri olmakta ve bu haklar bir kanuni düzenlemeye gerek duyulmaksızın da uygulanabilmektedir²⁰⁰.

Genel bir yaklaşımla , gerek toplu iş sözleşmesi gerekse grev hakkının sendika hak ve özgürlüğünün kapsamına girdiklerini ve onun önemli bir kısmını oluşturduklarını söylemek yanlış olmaz. Zira sözü edilen haklar yani toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı olmaksızın sendika hak ve özgürlüğünün fonksiyonunu tam anlamı ile yerine getireceği düşünülemez. Çünkü toplu iş ilişkilerinin varlığından ancak bu müesseselerin birlikte bulunması halinde sözedilebilir.

¹⁹⁹ Çelik,s.397,398

²⁰⁰ Ulucan, D., Toplu İş Söz. Özerkliği,İstanbul,1981,s.68

Gerçektende, toplu pazarlık için sendika özgürlüğü vazgeçilmez bir şarttır;bu özgürlüğün bulunmadığı hallerde toplu pazarlık imkansızdır ve sendika özgürlüğüne getirilecek en küçük bir sınırlama toplu pazarlığı da kısıtlayacaktır. Zira sendika hakkı ve özgürlüğünün bulunmadığı , sendikaların kanun dışı sayıldığı her yerde toplu Pazarlık söz konusu olmayacaktır. Toplu pazarlık kavramı içinde yer alan toplu iş sözleşmesi ile grev hakkının karşılıklı durumları ise daha belirgindir. İş Hukuku alanında işçilere toplu olarak işverenin karşısına çıkma hakkı tanındığından beri, toplu pazarlığın (görüşmenin) başarısızlığa uğraması halinde iş mücadelesi yöntemlerine özellikle greve başvurabilme imkanının tanınması gerekli bulunmaktadır²⁰¹.

Toplu pazarlık , istihdam koşulları ve çalışma sürelerine ilişkin kuralların işçi sendikalarıyla işyeri yönetimi tarafından belirlendiği bir süreçtir. Endüstrileşmiş piyasa ekonomilerinde temel bir kurum olarak kabul edilen toplu pazarlık, ücretler ve çalışma koşullarını belirleyerek taraflar arasındaki pazarlık ilişkisini düzenler. Toplu pazarlık , çoğu zaman , yönetimden tavizler almaya çalışan sendikalarla yönetim arasındaki çıkar çatışması olarak görülür. Yönetim; kar, mülkiyet ya da yönetim hakkı benzeri çeşitli haklara ve avantajlara sahiptir. İşçiler ise kendi haklarını genişletmek yoluyla yönetimin çeşitli haklarına sınırlamalar getirmeye çalışırlar. Her iki durumda, toplu pazarlık, yetki ve ekonomik kazançların bölüşümü üzerinden geçen bir mücadele olarak düşünülür. Böyle bir pazarlık biçimi, finansal ve ekonomik olmayan hakların ve ayrıcalıkların bölüştürülmesini içermesi nedeniyle bölüştürücü pazarlık olarak tanımlanır. Bölüştürücü pazarlığa alternatif bir pazarlık biçimi;uyuşmazlıkların asgari seviyede olduğu ve her iki tarafın pazarlıkta birtakım kazançlar elde ettikleri bir toplu pazarlıktır. Bütünleştirici pazarlık olarak tanımlanan bu yöntemde, görüşmeleri sonuçlandırmada amaç karşı tarafla mücadele etmek ya da çatışmak değil, esas olarak her iki tarafın çıkarlarını bir dereceye kadar bütünleştirmektedir. Gerek bütünleştirici gerekse bölüştürücü olsun, her iki pazarlık yöntemi ortak bir karar alma sürecidir. Ne var ki, bu süreçler birbirinden oldukça farklı rasyonel tepkilerdir. Toplu pazarlıklarda bir problem doğası gereği her iki tarafın yararına olacak şekilde çözülmeye uygunsa ya da en azından fedakarlıklar eşit şekilde

²⁰¹ Narmanlıoğlu, Ü.,Grev,Ankara,1990,s.14,15

paylaşılacaksa bütünleştirici bir pazarlık, aksi takdirde ise bölüştürücü bir pazarlık potansiyelinin varlığından söz edilebilir²⁰².

İşçi sendikası ile işveren arasındaki kurumsallaşmış pazarlık ilişkisinin çerçevesi pazarlık yapısı olarak belirlenir. Toplu pazarlığın yapısı işçi sendikası ile işverenin pazarlık rollerini ve toplu pazarlık sonuçlarını etkilemesi açısından önem taşır. Pazarlık yapısı , ücret enflasyonu, iş tatmini ve görelî ücretler gibi toplu pazarlığın sonuçları üzerinde etkili olabilmektedir. Merkezi pazarlıklar büyük çapta grevlere yol açarak tarafların güçlerini önemli ölçüde etkilemektedir²⁰³.

Sendikaların en önemli etkinliklerinin başında toplu iş sözleşmesi bağtlamak gelir. Bu etkinlik, sendikalara toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkinliğini vermektedir. 2822 sayılı yasada, yöntemler belirlenmiştir. Anayasanın 53.maddesinde yer alan ekonomik ve sosyal durumlar ile çalışma koşullarını düzenlemek ancak toplu iş sözleşmesi yapma ile olanak kazanabilir. Bu bakımdan toplu iş hukukunun en önemli etkinliği sendikalara bırakılmış bulunmaktadır²⁰⁴.

Toplu iş sözleşmeleri her şeyden evvel işverenlerin yükümlerini eşit hale getirerek aralarındaki haksız rekabeti önlemektedir. Özellikle işkolu toplu iş sözleşmeleri ile teşmil edilmiş sözleşmeler sözkonusu olduğu zaman çok sayıda işveren aynı sözleşmenin kapsamına girmekte, böylece işverenler işçilere eşit ücret ödemekte eşit iş şartlarını sağlamak sorumluluğunu taşımaktadır²⁰⁵.

Toplu iş sözleşmesi deyiminin hukukumuzda ilk kez 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunumuzun 316-317.maddelerinde yer alan “Umumi Mukavele” adı altında düzenlendiği görülmektedir. Bu düzenleme , zamanın şartlarına göre yeterli olup , temel unsurları ile de bugünkü toplu iş sözleşmesi kurumuna uymaktadır. Fakat, muhtelif sebeplerle bu müessese hayata geçirilememiş ve 1963 yılında 275 sayılı TİSGLK’nu yürürlüğe girinceye kadar çok az sayıda toplu iş sözleşmesi yapılabilmıştır²⁰⁶.

Toplu iş sözleşmesinin tanımı esas alındığı takdirde bu sözleşmenin unsurları şu

²⁰² Turan, G., Toplu Pazarlığın Değ. Yapısı, Kamu-İş Der., Ocak 2000, s.49

²⁰³ Turan, s.50

²⁰⁴ İnce, E., Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s.107

²⁰⁵ Esener, T., İş Hukuku, Ankara, 1975, s.357

²⁰⁶ Tuğ, A., Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Orman-İş Yay., 1996, s.5

noktalar etrafında toplanabilir. Her şeyden önce , toplu iş sözleşmesinin borçlar hukuku anlamında bir özel hukuk sözleşmesi olduğu söylenebilir. Hatta bu sözleşme, aracının faaliyeti sonucu hazırlandığı durumlarda bile bu karakteri taşımaktadır. Sonra toplu iş sözleşmesi, Toplu GLK 4.madde gereğince yazılı yapılmadıkça geçerli olmaz. Öte yandan , bu sözleşme, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılır. Toplu iş sözleşmesinde önce yanların hak ve borçları düzenlenir. Buna, (toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü) denebilir. Fakat toplu iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin yapılması, konusu ve sona ermesine ilişkin hukuk kurallarını da içerir. Bu bölüme de toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü adı verilmektedir. Bu bölümde yer alan hükümler toplu iş sözleşmesinin yanlarına uygulanamaz; bunlar tek tek bütün işçi ve işverenler için doğrudan bağlayıcıdır. Çünkü burada hukuk kuralları söz konusudur²⁰⁷.

Batı ülkelerinde anayasalar, Toplu İş Hukuku anlamında, işçi ve işveren taraflarına kendi aralarında çalışma koşullarının düzenlenmesi ile ilgili olarak emredici kuralları içeren toplu iş sözleşmeleri yapabilme özerkliğini tanımış bulunmaktadır. Anayasamızın 53.maddesi , özerklik deyimine yer vermekle birlikte, bu özerkliği tanımış bulunmaktadır. Bu özerklik işçi sendikaları ile işveren ve sendikalarına tanınan ve “kendi kendini yönetim” olarak da adlandırılan geniş bir özerklik kavramının en önemlisini oluşturmaktadır. İşçi ve işveren taraflarına tanınan bu özerklik ile “siyasi demokrasi “ yanında bir “iktisadi demokrasi” de yaratılmış olmakta ve gelirin paylaşılması mücadelesinde işçi sendikalarına önemli bir güç sağlanmış bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi taraflarına tanınan özerklik sonucu ortaya çıkan güç , toplum hayatında o kadar etkilidir ki, sendikacılık ve toplu sözleşme düzeninin gelişmesi ve bu gücün artmasıyla “devlet içinde devlet” tehlikesinin ortaya çıkabileceğinden söz edilebilmektedir. Ancak toplu iş sözleşmesi taraflarına sağlanan gücün toplumun diğer kesimdekilere karşı tehlike yarattığı görüşüne karşılık , bu tehlikenin yine toplu iş sözleşmesi özerkliği içinde yatan “güce karşı güçle zararsız duruma getirme” olanağının varlığı ile önenebileceği savunulmaktadır²⁰⁸.

²⁰⁷ Tunçomağ, K., İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988, s.362

²⁰⁸ Çelik, s.399

İşçi-işveren ilişkilerinin bu şekilde bireysel düzeyde konulan kurallarla düzenlenmesi yanında Batı'da bir başka gelişme daha izlenmiştir. Sosyal devlet ve buna paralel olarak ekonomik ve sosyal haklardaki gelişmeler ; çalışanlara, sendikalar yoluyla işverenler karşısında , grev aracından da yararlanıp, toplu iş sözleşmeleri akdederek çalışma hayatının devletçe konulan ya da bireysel planda hizmet sözleşmeleriyle elde edilen asgari şartlarının üstünde haklar sağlama yolunu da açmıştır. Bugün devletin çalışma hayatına ilişkin olarak koyduğu hukuk kurallarının yanında , bizzat işçi örgütleri ve işverenler arasında karşılıklı görüşme sonucu anlaşarak getirilen toplu iş sözleşmesi normlarının çok yönlü işlev ve etkilerinden hiç şüphesiz en önemlisi budur. Ancak toplu iş sözleşmesinin bu işlevini tam olarak yerine getirebilmesi , serbest toplu pazarlık ortamının sağlanmasına ve özellikle sendikal örgütlenme hakkının güvence altına alınmasına ve de grev aracının da bir hak olarak tanınıp korunmasına bağlıdır²⁰⁹.

Anayasanın "Toplu iş sözleşmesi hakkı" başlığını taşıyan 53.maddesi "işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir, hükmüne yer vermiştir. Söz konusu hükümle bir anayasal hak olarak düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkı, genelde Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünde yer almaktadır. Anayasanın 48-65.maddelerinde düzenlenen ekonomik ve sosyal hakların birbiriyle yakın ilişkisi olduğunda şüphe yoktur. Ancak söz konusu haklar içerisinde özellikle Anayasa madde 51 ve 52'de yer alan sendika hakkı;madde 53'de yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı ve madde 54'de yer alan grev hakkı , bir bütünün parçalarıdır. Başka bir anlatımla, bu haklardan birinin yokluğu diğerlerinin kullanımını ve etkinliğini ortadan kaldırır ya da önemli ölçüde azaltır.

Gerek Anayasanın 53.maddesinde ve gerekse Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 1.maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere ve işverenlere "karşılıklı olarak" tanınmıştır. Oysa 1961 Anayasasının 47.maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi hakkının ve Anayasa'da belirtilen diğer kolektif hakların amacının, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde , iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek olduğu belirtilmiştir. 1961 ve 1982

²⁰⁹ Şahlanan, F., Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, s.1,2

Anayasasında yer alan bu düzenleme farklılığı nedeniyle, 1982 Anayasasında toplu sözleşme hakkının işçinin iktisadi ve sosyal durumunu koruma ve düzeltme (koruma işlevi) işlevinin ortadan kalktığı, toplu iş sözleşmelerinin sadece işçi işveren ilişkilerini düzenleme (düzen işlevi) işlevinin bulunduğu şeklinde bir görünüm doğmakta ise de, toplu iş sözleşmesinin sosyolojik kökenlerine bakıldığında böyle bir yorumun mümkün olmadığı görülecektir. Kaldı ki, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalara ilişkin olmak üzere Anayasa madde 51’de yer alan, “işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar kurma hakkına sahiptirler” şeklindeki hükümden de koruma amacının devam ettiği sonucuna varılabilir²¹⁰.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği , işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini anlatır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ilk bakışta klasik anlamda sözleşme özgürlüğünün benzeri gibi görünüyorsa da, ondan ayrıldığı önemli farklar mevcuttur. Zira toplu sözleşme özerkliğinde bir kolektiflik söz konusudur. Sözleşmenin işçi tarafı her zaman işçi sendikasıdır. İşveren tarafı da, işverenin üye olması halinde, işveren sendikası olacaktır. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi özerkliği kolektif nitelik taşır. Oysa sözleşme özgürlüğünün kökeninde bireyci bir anlayış vardır. Öte yandan sözleşme özgürlüğü kural olarak içe dönüktür. Kişi kendi hukuki ilişkilerini bağımsız olarak düzenleyebilmektedir. Oysa toplu iş sözleşmesi özerkliği dışa dönük olup, üçüncü kişiler üzerinde normatif etkiye sahip hükümler koyabilmeyi ifade etmektedir. Düzenlemeyi yapanlar ile buna tabi olanlar farklı kişiler olabilmektedir. Özgün işlev ve nitelikleri dolayısıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğinin çeşitli müdahalelerden uzak kalması gereken bir alanı mevcuttur²¹¹.

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği konusu da ihtilafıdır. Sözleşmeler hukukunun temel ilkeleri ve esprisi dikkate alındığında klasik hukukçular toplu iş sözleşmesinin genel olarak sözleşmeler içerisinde bir hukuki garabet olarak telakki ettiler. Öyle ki bu sözleşme Carne Lutti’nin ifadesiyle, ruhuyla kanun şekliyle bir sözleşme, bu itibarla da hukuken bir “canavardır”. Bu bakış açısına bir kısım hukukçular akdi karakteri üzerinde durup, düzenleyici karakterini ihmal

²¹⁰ Şahlanan, Toplu İş, s.2,3

²¹¹ Şahlanan, Toplu İş, s.3

ederken diğ er bir kısım ise tam aksine düzenleyici yönü üzerinde ısrarla durmuş akdi niteliğini görmezden gelmiştir. Bu gün toplu iş sözleşmelerinin hukuki mahiyeti konusundaki tartışmalar yeni bir boyut kazanmıştır. Artık bir akit ya da düzenleyici işlemden ziyade iş ilişkileri içerisindeki yeri üzerinde durulmaktadır²¹².

Klasik hukukçular toplu iş sözleşmesini , sözleşme kavramı içerisinde mütalaa etmişlerdir. Fakat bu yaklaşımın tatminkar sonuçlar vermediği açıktır. Bu geleneksel analize karşılık genellikle kamu hukuku formasyonuna sahip hukukçular toplu iş sözleşmesini gerçek anlamda bir düzenleyici işlem olarak görmüşlerdir. Doğrusu her iki tarafın görüşünü teyid eden yönler vardır. Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğinin bu derece tartışma doğurmasının sebebini, alışılmamış bir görünüme sahip olmasında aramak gerekmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmesi önce sendikaların (özel hukuk tüzel kişilerinin) hatta gerçek kişilerin anlaşma yolu ile hukuk kuralı koyabilmelerini (devlete ve diğ er kamu tüzel kişilerine ait hukuk kuralı koyabilme yetkisini kullanabilmelerini) mümkün kılmaktadır.

Sözleşme görüşüne göre, toplu iş sözleşmesinin kaynağı bu sözleşmenin yapılmasına iştirak eden tarafların ortak iradesidir. Bu anlaşmanın nihai metninin imzalanmasına tarafların karşılıklı teklifleri ve karşı teklifleri öncülük eder. İşte sözleşmenin oluşumunda devlet pazarlığa oturan taraflara bazen yönlendirmede bulunuyorsa da onların yerine geçme veya kendi örgütü tarafından hazırlanmış bir sözleşmeyi onlara kabul ettirme yetkisine sahip değildir. Devlet, teşmil mümkün olan bir toplu iş sözleşmesini teşmil ederken bile, tarafların belirlediği süreye ve temel ilkelere uymak zorundadır. Toplu iş sözleşmesi bir defa akdedilmekle birlikte borç doğurucu bir işlem olur. Toplu iş sözleşmesi bazen belirli bir tarihten önce sözleşmeden caymama borcu yüklediği gibi taraflara ifasını engelleyecek nitelikteki hareketlerden kaçınma yükümlülüğü de getirir. Henüz teşmil usulünün pozitif hukukta yer almadığı bir dönemde klasik hukukçuların toplu iş sözleşmesini geleneksel sözleşme kavramının basit bir türü olarak mütalaa etmeleri ve ona sözleşme tekniklerini uygulamaları makul karşılanmalıdır. Bu görüş muhtelif eleştiriler almıştır. Söz konusu eleştirilere göre; Toplu iş sözleşmesini tam anlamı ile bir akdi şema içine oturtmak doğru değildir.

²¹² Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.21

Sözleşmeler hukukunun genel ilkelerine göre klasik bir yorum yapılacak olsaydı, hizmet sözleşmesini, toplu iş sözleşmesi kurallarına göre akdetmeyen taraflar için, diğer bir ifade ile bu borcun ihlali halinde sadece zarar-ziyan tazmini şeklinde bir yaptırım söz konusu olabilirdi. Oysa toplu iş sözleşmesine aykırı olan hizmet sözleşmesi hükümleri geçersiz addedilmekle kalmamakta bunların yerine otomatik olarak toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır²¹³.

Daha çok kamu hukukçuları tarafından savunulan düzenleyici işlem görüşüne göre, toplu iş sözleşmesi bir akit değil, bir “düzenleyici işlem” “kaide tasarruf” maddi anlamda “yasa” yahut statü hukukunun bir parçasıdır. Dolayısıyla bu yaklaşımın tarafları toplu iş sözleşmesinin klasik akdi tablo içerisinde yer almasının mümkün olmadığı fikrinden hareket etmektedirler. Bunlara göre toplu iş sözleşmesi bir sözleşme olmayıp bir mesleki iç kanun mahiyetindedir. Nasıl ki kanun toplumu oluşturan bireyler için mecburidir, toplu iş sözleşmesi de ilgili mesleğin üyeleri için uyulması mecburi bir düzenlemedir. Gerçekte toplu iş sözleşmesi bir “sözleşme-kanun” dur. Bu görüşün sahipleri klasik teorinin bir tek yönünü kabul ederler, bu mesleki kanun özel hukuk orijinlidir.

Toplu iş sözleşmesi esas itibarıyla akdi özellik taşır. Çünkü, bu sözleşmenin hazırlanmasında ve akdedilmesinde kamu otoritelerinin müdahalesi veya yer alması söz konusu değildir. Ancak, bu sözleşmenin düzenleyici (normatif) unsuru hukuki etkileri bakımından kendini hissettirir. Diğer bir ifade ile toplu iş sözleşmesinin hukuki etkileri analiz edildiğinde düzenleyici bir işlemle karşı karşıya olunduğu görülür. O halde toplu iş sözleşmesinin özelliğini meydana getiren , özel kişilerin iradeleriyle , devlet otoritesinin emrini sıkı bir biçimde karıştırarak bir bütün meydana getirmesindedir. Burada önemli olan toplu iş sözleşmesinde bu iki unsurdan hangisinin daha ağır bastığının tesbitidir. Toplu iş sözleşmesinin meydana gelmesinde ve borç doğurucu bölümde sözleşme unsuru daha açık ve baskındır. Özellikleri ve genel kanaat dikkate alınarak toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği şöyle açıklanabilir; kendine has özellikleri bulunan bir özel hukuk sözleşmesidir. Başlı başına tek bir sözleşme olarak görünen toplu iş sözleşmesi , aslında kollektif norm sözleşmesi ile borçlar hukuku sözleşmesinin

²¹³ Tuğ, Toplu İş Hukuku, s.22

birleşmesinden doğmaktadır. Böylece normatif ve akdi nitelikli iki unsurun birleşmesi ile kendine özgü özel hukuk sözleşmesidir²¹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda 19.yüzyılda ileri sürülen görüşler bir yana bırakılırsa , pozitif düzeyde bu niteliği belirleyebilmek için 2822 sayılı yasanın,sözleşmenin muhtevasını belirleyen 2.maddesinde düzenlemeyi göz önünde tutmak gerekmektedir. Sözleşmenin normatif hükümleri, başka akitlerde bulunmayan objektif hukuk kuralları niteliği taşıırken, toplu sözleşmenin yapılması ve borç doğurucu hükümleri tarafların iradelerine dayandığından bir özel hukuk karakteri taşımaktadır. Öte yandan 2822 sayılı tasanın 66.maddesinde yer alan “Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” şeklindeki hüküm de toplu sözleşmenin bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu doğrulayıcı niteliktedir²¹⁵.

Toplu iş sözleşmesi , çeşitli ülkelerin yasal sistemleri göz önünde tutularak o ülkenin hukukçuları tarafından tanımlanmıştır.Bu tanımlamaların yasal sistemlerin farklarından kaynaklanan az çok farklı tanımlar olması doğaldır. 2822 sayılı yasanın 2.maddesinde toplu iş sözleşmesinin tanımına ilişkin olmak üzere şu hükme yer verilmiştir. “Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.” Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını sözleşmenin uygulanması ve denetimini uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir” denilmektedir. Yasanın 2.maddesinde yer alan bu tanım, Anayasanın 53.maddesinde öngörülen toplu iş sözleşmesinin “çalışma şartlarını” düzenlemek amacıyla yapılacağına ilişkin kuralı daraltıcı niteliktedir. Başka bir anlatımla, “çalışma şartları” , kavramı “hizmet akdinin yapılması muhtevası ve sona ermesi “ne ilişkin hükümlerden daha geniştir. Kuşkusuz toplu iş sözleşmesinde öncelikle düzenlenecek konular, hizmet akdine ilişkin olacaktır. Ancak toplu sözleşmelerde , dar anlamda hizmet akdi muhtevasını aşabilecek, işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler de bulunabilir. Bu hükümler hizmet akdiyle doğrudan doğruya

²¹⁴ Tuğ,Toplu İş Hukuku,s.24,25

²¹⁵ Şahlanan,Toplu İş ,s.23

ilgili olabileceği gibi, bir hizmet akdini dolaylı bir biçimde ilgilendiren nitelikte de olabilir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin tanımı Toplu GLK madde 2’de ki tanım, Anayasa hükmü ve uygulamalar da dikkate alınarak ve de yasanın şekil şartına ilişkin hükmü de gözetilerek şu şekilde yapılabilir. “Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri ve işyerindeki diğer çalışma şartlarını düzenlemek için yapılan , tarafların karşılıklı hak ve borçlarını , sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyumsuzlukların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen bir sözleşmedir”²¹⁶.

Toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılabilecekleri , ülkelerin ekonomik ve sosyal şartlarına göre yasa koyucunun tercihine bırakılmaktadır. Nitekim 275 sayılı yasada işyeri ve işkolu düzeyinde olmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin iki düzeyde yapılabilmesi öngörülmüş iken, 2822 sayılı yasada iki ayrı düzeyde toplu iş sözleşmesi kabul edilmemiş, yasa sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesini kabul etmiştir. İşyeri düzeyi denilince bundan mutlaka tek bir işyeri için yapılan sözleşmeler anlaşılmalıdır. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri için yapılabileceği gibi, birden çok işyerini içerisine alacak şekilde de yapılabilir. Ancak sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılması esası benimsendiği takdirde ister tek işyeri, ister birden çok işyeri için yapılsın , sözleşme yine de, çok sayıda olsa bile, belirli işyeri veya işyerleri ile sınırlı bir uygulama alanına sahip olmakta ve işkolu düzeyindeki sözleşmeden farklı olarak, aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerinde sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri bulunduğu halde, bu işyerlerinde uygulanmamaktadır. Oysa işkolu düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi türüne göre yerel , bölgesel , ya da ülke çapında olmak üzere meydana getirilmekte ve bu sözleşmeye taraf işçi sendikası ile işveren sendikasının üyelerinin bulunduğu tüm işyerlerinde , bir sınırlama söz konusu olmaksızın uygulanmaktadır. Başka bir anlatımla, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olan işverenin işyerinde tek bir üyesi olsa dahi, bu işyeri ve orada çalışan tek işçi işkolu sözleşmesinin kapsamına girmektedir²¹⁷.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti , toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek

²¹⁶ Şahlanan, Toplu İş ,s.9,10

²¹⁷ Şahlanan, Toplu İş , s.25,26

kişi veya kuruluş olmayı anlatır. Bu ehliyete sahip kişi ve kuruluşlar bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilirler. Öte yandan toplu iş sözleşmesi ehliyeti, genel hak ehliyeti ile de özdeş değildir. Zira genel hak ehliyetinin aksine her gerçek veya tüzel kişi bu ehliyete sahip değildir. Mevzuatımızda hangi kişi veya kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduklarına ilişkin açık bir hüküm yoksa da, 2822 sayılı yasanın toplu iş sözleşmesini tanımlayan 2.maddesinden bu ehliyete kimlerin sahip olduğu çıkarılabilir. Anılan yasa hükmüne göre toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir²¹⁸.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı mutlaka bir işçi sendikası olacaktır. İşçiler açısından toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece işçi sendikası olarak örgütlenmiş tüzel kişiliklere tanınmıştır. Örgütlenmemiş işçi topluluklarının ya da sendika dışında başka bir biçimde örgütlenmiş işçi topluluklarının (örnek olarak; birlik, dernek, konfederasyon) toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetleri yoktur.

Ehliyet açısından bir başka konu, toplu iş sözleşmesi yapacak olan işçi sendikasının , sözleşme yapacağı işyerinin dahil bulunduğu işkolunda kurulu bulunmasıdır. Nitekim Sendikalar Kanunu madde 3/I , sendikaların işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulabileceğini öngörmüştür.

2-Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması:

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetkili olabilmesi için , iki temel koşulu yerine getirmiş olması gerekir. Bunlardan birisi; kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'nun bu sendikanın üyesi bulunmasıdır. Tarım ve ormancılık , avcılık ve balıkçılık işkolunda bu şart aranmayacaktır.İşçi sendikasının yetkili olabilmesinin ikinci koşulu; sözleşmenin yapılacağı işyerinde veya işyerlerinin herbirinde veya işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını bu sendikanın üyesi bulunmasıdır.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tesbitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı

²¹⁸ Şahlanan, Toplu İş, s.44

ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir.

Yayımlanan istatistiğe karşı yayımı takip eden 15 gün içinde itiraz edilmez ise istatistik kesinleşir. Ancak istatistiğin gerçeğe uymadığı iddiasıyla bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtayca bu temyiz talebi 15 gün içerisinde kesin olarak karara bağlanır.

Her ne kadar istatistiğe kimlerin itiraz edebileceği konusunda yasada açıklık yoksa da, istatistiklerdeki bilgilerden etkilenen ve hukuki yararı bulunan o işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikası ve sendikası üyesi olmayan işverenin itiraz edebileceğinin kabulü gerekir²¹⁹.

Kesinleşen istatistik , yüzde on barajını aşan veya aşmayan tüm sendikalar için yenisi yayınlanıncaya kadar geçerlidir. Sendikanın yeni istatistik yayınlanana kadar geçen sürede şu veya bu sebeple üyesini artırmış olması ve bu şekilde üye sayısı itibariyle yüzde onun üzerine çıkmış olması ona yetki için gerekli iki barajdan birini aştığı gibi bir iddiada bulunmak hakkını vermez. Böyle bir durumda sendika yeni istatistiğin yayınlanmasını beklemek zorundadır ve bu yoldaki iddiasını yeni istatistiğe itiraz prosedürü içerisinde ileri sürmelidir²²⁰.

Yüzde on barajı ile ilgili istikrarı sağlamak açısından yasada yer alan diğer bir kural ise, yetki belgesi alan ve yetki belgesi almak için müracaat eden işçi sendikasının yetkisinin daha sonra yayınlanacak istatistiklerden etkilenmeyeceği belirtilmiştir. Buna karşılık , henüz yetki belgesi almak için müracaattan önce yeni istatistikler yayınlanmış ise ve bunlara göre işçi sendikası yüzde onu kaybetmişse artık kendisine yetki belgesi verilmeyecektir²²¹.

Bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onuna sahip olması koşulundan başka , sözleşme yapılacak işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil etmesi gerekir. Bu temsil keyfiyeti , çalışan işçilerin yarısından fazlasının söz konusu sendikanın üyesi olmasıyla gerçekleşir²²².

²¹⁹ Reisoğlu, S., Toplu İş GLK Şerhi, Ankara, 1986, s.170

²²⁰ Akyiğit, E., İşkolu İşçi İstatistikleri ve Huk. Sor., İş Hukuku Dergisi, 1991, sayı:3, s.64

²²¹ Şahlanan, Toplu İş , s.56

²²² Şahlanan, Toplu İş , s.57

3-Toplu İş Sözleşmesinin Etkileri:

Toplu iş sözleşmeleri hiçbir zaman bir hizmet akdi değildir. O, bireysel planda işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden farklı olarak , hizmet akitlerinin üzerinde ve onların tabi olacağı maddi anlamda kanun niteliğindeki kuralları içerir. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanacağı işyerlerinde çalışan işçiler bulunduğuna göre, bu işçiler ile işveren arasında mutlaka bir hizmet sözleşmesi de bulunacaktır. Hizmet sözleşmeleri taraf iradelerinin birleşmesiyle oluşmakta, fakat genellikle ayrıntılı hükümler koymaktadırlar. Kaldı ki, bireysel planda işveren karşısında güçsüz olacağı varsayılan işçinin, istese de hizmet sözleşmesine ayrıntılı ve kendi lehine kurallar koydurarak işvereni borç altına sokabilmesi mümkün olmayacaktır. İşte bu nedenledir ki, örgütlenmiş işçiler, yasal kuruluşları olan sendikalar yoluyla işverenlerle toplu iş sözleşmeleri yaparak sözleşmeye ayrıntılı ve daha işçi lehine kurallar koyabilmektedir. Toplu iş sözleşmesine konulan bu kurallar toplu iş sözleşmesini yapan sendika üyesi işçilerin hizmet sözleşmeleri üzerinde hüküm doğurmakta ve bireysel planda yapılmış hizmet sözleşmelerini etkilemektedir²²³.

2822 sayılı Kanununun 6.maddesinin ilk fıkrasını oluşturan ve 275 sayılı Kanundan (madde3/1,I ve II) aynen alınan hükümlere göre, “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır”. Bu hükümler Kanununun 2.maddesindeki toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin normatif hükümlerinin etkilerini düzenlemektedir. O halde ,bunlar Anayasanın toplu sözleşme taraflarına tanıdığı, yasa koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğine uygun olarak yapılan toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının hizmet akitlerini, kanun gibi, doğrudan doğruya ve emredici (zorlayıcı) olarak etkileyeceğini ortaya koymaktadır. Yargıtay da , toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin objektif hukuk kuralları ve maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olduklarını kabul etmiş bulunmaktadır. (Yarg. HGK,21.2.1975 , E.9-1040, K.227) . Toplu iş

²²³ Şahlanan,Toplu İş ,s.107

sözleşmesindeki normatif hükümlerin maddi anlamda yasa hükümleri gibi olduğunun Yargıtayca açıklanması , Alman hukukundaki esasın aynen benimsendiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, sözleşmenin normatif-borç doğurucu hükümleri ayrımı toplu iş sözleşmelerinin Borçlar Kanununun 18.maddesindeki yorum kuralına tabi olacağı kuşkusuzdur. Buna karşılık, normatif hükümlerin yorumunda bunların belirtilen niteliğinin gözönünde bulundurulması gerekir. Yargıtay da bu görüşten hareketle, Borçlar Kanununun 18.maddesindeki yorum esasının toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri için geçerli olamayacağı ve toplu iş sözleşmelerinin zaman içinde uygulanacakları sonucuna varmış bulunmaktadır. Yargıtay kararındaki, toplu sözleşmelerin zaman içerisinde uygulanacakları sözü ile herhalde kanunların değişen ekonomik ve sosyal koşullara göre yorumlanması esasının toplu sözleşmenin normatif hükümleri için de geçerli olduğu anlatılmak istenmiştir²²⁴.

Sözleşme hukukunun genel hükümleri çerçevesinde bakıldığında, belirli bir süre için akdedilen bir toplu iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle ortadan kalkacağı söylenmesi gerekir. Ne var ki, toplu iş sözleşmesinin yapısı ve muhtevası nedeniyle , sözleşme hukukunun belirtilen genel hükümleri ile bir sonuca varmak mümkün değildir. Özellikle toplu iş sözleşmesinin tarafları için söz konusu olan borç doğurucu hükümleri için, sözleşme süresinin dolmasıyla karşılıklı borçların da sona ererek ortadan kalkacağı söylenebilirse de, düzenleyici (normatif) hükümlerin sözleşmenin tarafları dışındaki üçüncü kişilere (işçilere) uygulanması ve onların hizmet ilişkisini etkilemesi nedeniyle başka çözümler gerekmektedir. Çünkü sona eren bir toplu iş sözleşmesinin yerini alacak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıp yürürlüğe konuluncaya kadar, arada geçecek zaman parçası içinde , süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanacakların iş ilişkisinin düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bu yapılmadığı takdirde, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte hizmet akdini emredici ve doğrudan doğruya etkileyen normatif kurallar da sona erip yürürlükten kalkacağından işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinin tekrar eski muhtevası ile uygulanması gibi bir ihtimal ortaya çıkacaktır. Böyle bir durumda ise toplu iş sözleşmesi öncesi durumun geri gelmesi demektir ki bu sonucun iş hukuku ilkelerine aykırı olduğu açıktır. Kaldı ki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu birçok işyerinde işçilerin

²²⁴ Çelik,s.438,439

kendilerine çeşitli haklar sağlayan ayrıntılı bir hizmet akdi yapmadıkları ya da yapamadıkları ve sadece akdin kurulması konusunda taraf iradelerinin birleşmesiyle yetinildiği de dikkate alınırsa toplu iş sözleşmesinin son bulmasıyla hizmet akitlerinin içerikten yoksun kalacakları da söylenebilir²²⁵.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devamı, Toplu GLK madde 6'da belirtildiği üzere "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" olacaktır. Bu nedenle eski sözleşme hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı geçici olarak uygulanmaktadır. Söz konusu hüküm ile yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar çalışma şartları ve düzeninde bir boşluk doğmaması amaçlanmaktadır. Yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devam eden bütün hükümleri ortadan kalkmaktadır. Önceki sözleşmede yer alan ve hizmet akdi hükmü haline gelen şartların , kazanılmış hak olarak devamı söz konusu olmadığı gibi, yeni sözleşme hükümlerine göre işçi lehinde veya aleyhinde olmasının da bir önemi yoktur. Öte yandan, Toplu GLK madde 6'da düzenlenen işçi yararına şart ilkesi, toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdi arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Bu hüküm yoluyla da sona eren sözleşmedeki işçi lehine hükümler yeni toplu iş sözleşmesi karşısında geçerliliğini koruyamaz²²⁶.

Kanunda yer alan, sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam edeceği ifadesinden de anlaşılacağı gibi , bu hükümler yeni sözleşmenin yapılmasıyla sona erecektir. Ancak, Yargıtayca belirtildiği gibi, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin devamı, yeni sözleşmenin yürürlüğünün imza tarihinden önceye alınması halinde imza tarihine kadar değil, yenisinin yürürlüğe konuluş tarihine kadardır (Yarg. HGK, 22.5.1985, E.1984/9-684 K.1985/480). Ayrıca , Kanunun belirtilen ifadesinden eski sözleşme hükümlerinin mutlak olarak yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar uygulanacağı sonucu çıkarılamaz. Sözleşmenin sona ermesinden sonra hizmet akdi taraflarının çalışma koşullarında her türlü değişikliği yapabileceklerini kabul etmek gerekir. Kanundaki, eski sözleşme hükümlerinin sözleşmenin bitiminden sonra hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğine ilişkin düzenleme bu sonuca varmayı gerekli kılmaktadır. Şu

²²⁵ Şahlanan, Toplu İş ,s.115,116

²²⁶ Şahlanan, Toplu İş,s.119,120

halde, hizmet akdi tarafları aralarında anlaşmak suretiyle hizmet akdi niteliğini kazanan eski sözleşme hükümlerini işçinin lehine veya aleyhine değiştirilebilecek veya kaldıracabileceklerdir²²⁷.

Yasal düzenlemenin etkileme süresi konusunda önemli bir husus da, toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen hakların tümünün sözleşme süresinin bitiminden sonra hizmet akdi olarak devam edip edemeyeceği noktasında kendisini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sonraya etkili olması mutlak bir şekilde kabul edilemez. Burada toplu iş sözleşmesinde yer alan her kararlaştırmaya göre sonuca varmak gerekir. Eğer toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bazı haklar sözleşmede belirli bir süreye veya tarihe bağlı kılınmamışsa, o takdirde bunlar sözleşmenin bitiminden sonra, yasal kural uyarınca, hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Buna karşılık, uygulanması sözleşmede belirli bir süre ya da tarih ile sınırlanmış olan hakların söz konusu olduğu durumlarda sözleşme hükümlerinin bu sınırlamayı aşacak biçimde sonraya etkili olacağı sonucuna varılamaz²²⁸.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda, bir işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olanların yararlanmaları esasına 9.maddede yer verilmiştir. Bu madde konulurken eski Kanunun 6.maddesindeki, sözleşmenin yapılması sırasında taraf sendikalara üye olan işçi veya işverenin sendika ile ilişkisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi sözleşme ile bağlı kalacağını ifade eden hüküm kaldırılmış, sadece işverenin sözleşme ile bağlılığına ilişkin düzenleme bazı değişikliklerle 10.maddeyi oluşturmuştur. Kanunun 9.maddesindeki sendika üyesi ile ilgili hükümde sözleşme ile bağlı kalır ifadesi kullanılmamış, üyeliğin devam etmesi koşuluyla sözleşmeden yararlanır sözlerine yer verilmiştir. Ayrıca, eski kanunun 7.maddesindeki, sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmalarına ilişkin esaslar bazı değişiklikler ile 9.maddeye alınmıştır. Kanun da kullanılan sözleşmeden yararlanma şeklindeki deyimlendirmeden, yararlanma durumunda olanların sözleşmenin yükümlülük getiren hükümlerinden kurtulacakları anlamı çıkarılamaz. Esasen, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile getirilen yeni hükümlere göre (madde 31/III,IV)

²²⁷ Çelik,s.445,446

²²⁸ Çelik,s.446

göre, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışında, toplu iş sözleşmesi ile işçiler arasında bunların sendikalı olup olmamaları bakımından bir ayırım yapılamayacağından , sözleşmenin belirtilenler dışındaki hükümleri ve yükümlülükleri bütün işçilere uygulanacaktır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yapılan düzenleme karşısında , ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanacak paraya ilişkin sözleşme hükümlerinden yararlanmada ise, 2822 sayılı yasanın 9.maddesi hükümleri gözönünde bulundurulacaktır²²⁹.

Hizmet ilişkisini ilgilendiren toplu sözleşme normları, aslında kişilerin bireysel alanlarına müdahale eden hükümler olarak nitelendirilebilir. Bu müdahalenin gerekçesini işçiyi koruma amacıyla bulmak mümkün olduğu için, sınırını da bu amaç paralelinde aramak gerekir. Bu bakımdan (hizmet ilişkisiyle ilgili) bireysel özgürlüklerle , kolektif alanın (toplular sözleşme hükümlerinin) adaleti arasındaki “hukuki denge” ekonomik ve sosyal gerçekler ölçeğinde kurulmalıdır. İşçiyi koruma esasına dayanan toplu sözleşme düzeninin, bireyi kolektif erke tabi kılma tehlikesini de beraberinde getirebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Toplu iş sözleşmesi ile bağılı işçiler hizmet ilişkilerini bireysel planda düzenleme imkanından mutlak olarak yoksun bırakıldıkları takdirde, toplu iş sözleşmesi onlar için bir nihai anlaşma haline getirilmiş olur. Toplu sözleşme normları ile sadece genel nitelikli düzenlemeler yapılabildiği için, böyle bir durumda işçinin bireysel özelliklerini değerlendirme imkanı da kalmaz. Bu sonuç, kolektif düzenlemelerin özünde mevcut olan koruma amacına ters düştüğü gibi, işçiyi örgütsel otoriteye sıkı sıkıya bağımlı bir hale de getirilebilir. Oysa, kişinin Anayasa’da güvence altına alınan “maddi ve manevi varlığını geliştirme” hakkı , ekonomik ve sosyal durumuna ilişkin düzenlemeleri serbestçe yapabilme yetkisini de kapsar. Bu temel değere uygun düşmek ve toplu sözleşme özerkliğinin (koruma) amacını ihlal etmemek koşuluyla , hizmet ilişkilerinin kolektif olarak belirlenmesine sadece devlete karşı değil, fakat aynı zamanda sosyal güçlere karşı da geçerliliğe sahip bulunan bireysel düzenleme özgürlüğü ile bir sınır konulması

²²⁹ Çelik, s.450,451

gerekli olmaktadır. Bu görevi de, hizmet akdini toplu iş sözleşmesi yanında müstakil bir düzenleme aracı olarak gören yararlılık ilkesi yerine getirir²³⁰.

Toplu iş sözleşmesi işçiyi koruma amacına yönelik bir müessese olduğu için, çalışma koşullarını ancak bu amaçla bağdaştığı ölçüde düzenleyebilir. Hukuk düzeni sözleşme özgürlüğünü yol gösterici temel bir düşünce olarak kabul etmiş ve ancak sosyal korumanın gerekli kıldığı hallerde sınırlandırmıştır. Bu özgürlüğe toplu iş sözleşmesiyle getirilebilecek herhangi bir sınır, ne toplu iş sözleşmesinin amacı ne de kişiliğin serbestçe geliştirilmesi ve işçinin korunması düşüncesiyle bağdaştırılabilir²³¹.

Türkiye’de sendikaların büyük çoğunluk itibariyle geldiği nokta üyeleri için toplu iş sözleşmeleri yapmak, onların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve işverenle bu çerçevede diyalog içersinde olmaktır. Batı ülkelerinde olduğu gibi sendikaların ücret ve gelirler dışı faaliyetlerine çok az sendikamızda rastlamaktayız²³².

Sendikaların , üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmede en etkili aracı, kuşkusuz toplu pazarlıktır. Bu pazarlığın hangi düzeyde ya da düzeylerde yapılacağı, içeriği ülkelere özgü koşullara göre değişmektedir. Avrupa ülkelerinde çok düzeyli toplu pazarlık yapılmaktadır. Konfederasyonlar arası pazarlıklardan işyeri düzenlemelerine doğru çeşitli düzeylerde yapılan toplu sözleşmeler birbirini tamamlamaktadır. Öte yandan bazı ülkelerde toplu pazarlık esas itibariyle işkolu esasına göre yapılırken , diğer bazı ülkelerde, işyeri düzeyinde toplu pazarlık tercih edilmektedir. İşkolu düzeyinde pazarlıklarda hem işçilerin, hem de işverenlerin merkezi örgütlenmesine ihtiyaç vardır. İşverenler örgütlenerek hem pazarlık güçlerini artırmakta, hem de kendi aralarındaki haksız rekabeti önlemektedir. Firmalar arasında rekabetin hakim olduğu ülkelerde ise toplu pazarlık daha çok işletme düzeyinde cereyan etmektedir²³³.

Yeni teknolojilerin üretime egemen olduğu günümüzde toplu pazarlık düzeyinde de ciddi değişimler olduğu dikkati çekmektedir. Genellikle toplu pazarlığın ademimerkezileştiği görülmektedir.Örneğin İsveç gibi genel anlaşmaların geleneksel olarak yapıldığı ülkelerde toplu pazarlığın işkolu ve

²³⁰ Soyer, P., Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara, 1991, s.1,2

²³¹ Soyer, s.19

²³² Aktay, N., Bilgi Çağında Sendikacılık, Kamu-İş Der., Ocak 1999, s.47

²³³ Kutal, M., Küreselleşme Sürecinin Sen. Etk., Kamu-İş Der., Haz. 1997, s.255

işletmeye doğru kaydığı gözlenmektedir. İşkolu sözleşmelerinin esas kabul edildiği ülkelerde ise işyeri toplu sözleşmelerinin sayısında ciddi artışlar yaşanmaktadır. Örneğin Fransa'da beş yıl içinde işletme toplu sözleşmelerinin sayısı 2000 den 6000 ne yükselmiştir. Toplu pazarlığın firma düzeyine yönelmesinin en önemli nedeni küreselleşen dünyada gittikçe artan rekabet baskısı karşısında işletme yönetimlerinin daha esnek kararlar alabilme ihtiyacıdır. Firmalar kendilerine özgü koşulları daha çabuk değerlendirmek , daha hızlı karar verebilmek için işletme düzeyinde toplu pazarlığı tercih etmektedirler²³⁴.

Esnekleşme ihtiyacı toplu sözleşmelerin içeriğinde de ciddi değişimlere neden olmuştur. İşçilerin haklarını düzenleyen hükümler (normatif) yanında işletmenin rekabet gücünü artırmayı amaçlayan hükümlere de yer verilmeğe başlanmıştır. Örneğin işgücünün mobilitesi, yeni teknik ihtiyaçlara göre işçilerin eğitilmesi, iş süreleri bakımından yeni esnek çalışma türleri gibi . Böylece ücret pazarlığından nisbeten uzaklaşırken , daha verimli çalışma ile ilgili düzenlemeler toplu sözleşmelerde eskisine oranla daha fazla yer almaya başlamıştır. Öte yandan işverenlerin genellikle toplu pazarlık süreci dışında kalmaya çalıştıkları gözlenmektedir. Bazı ülkelerde toplu sözleşmelerin esnekleşme bakımından engel oluşturduğu işverenler tarafından açıkça ifade edilmektedir. Sendikalaşma düzeyinin düşmesi, beyaz yakalıların işgücü içindeki oranının artması, sendika aleyhtarı bir kamuoyu yaratma girişimleri ve nihayet işyerlerinde işin bir bölümünün alt işverenlere verilmesi hep toplu pazarlık düzeninden kurtulma girişimleri olarak değerlendirilmektedir. Klasik toplu pazarlığın gerek kapsamında, gerek içeriğinde ortaya çıkan bu daralma bazı ülkelerde işçilerin yönetime katılmasının teşvik edilmesine neden olmuş, bu konuda yeni bazı kurumlar devreye sokulmuştur. Amaç, esnekliğin vakit geçirilmeden uygulamaya konulabilmesidir. Üstelik işçilerin katılımı sağlandığından başarı şansı da artmaktadır. Bu konuda Avrupa ülkelerinde, farklı biçim ve yetkilerle de olsa, faaliyet gösteren işletme kurullarının önemli bir araç olduğu kabul edilmektedir²³⁵.

Toplu pazarlık taleplerinin tesbitinden ötede, toplu pazarlığın kapsamının son yıllarda hızla gelişmesi ve toplu pazarlığın kavradığı meselelerin girift bir nitelik

²³⁴ Kutal, Küreselleşme Sürecinin Sen. Etk., s.255,256

²³⁵ Kutal, Küreselleşme Sürecinin Sen. Etk., s.256

kazanması , bu meselelerin teknik yönden çözümü için araştırma fonksiyonlarının geliştirilmesini gerektirmiştir. Toplu pazarlıkta sağlık, refah ve emeklilik planlarının öneminin artması sonucunda , birçok sendikalar bu alandaki teknik problemleri halletmek gayesiyle ayrı sosyal güvenlik departmanları kurmuşlardır.

Yeni teknolojik gelişmeler karşısında dünya sendikacılığının ayakta kalabilmek için yeni faaliyet alanlarına girdiklerini görülmektedir. Türk sendikacılığında bu yönde henüz bir hareketlenme görülmemektedir. Sadece arayışlardan söz edilmektedir. Üst düzeydeki işçi ve işveren konfederasyonları ülkemizde de sendikaların artık toplu pazarlıkta ücretlere zam almakta yetinmemeleri, başka alanlara girerek üyelerine daha iyi hizmet götürmeleri gerekmektedir.

4-Memurların Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Sendika Özgürlüğü:

1995 yılında yapılan köklü değişikliklere kadar 1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını doğrudan ilgilendiren herhangi bir hüküm yer almamıştır. Anayasa'nın 51.maddesi , sendika hakkını işçiler için güvence altına almıştır. Anayasanın 128. ve 129.maddeleri ise, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak , kamu hizmeti görevlilerinin sendikalara üye olmasına ilişkin bir yasak getirmiş değildir.

Anayasa'nın hükümleri toplu sözleşme ve grev haklarını işçilere tanımaktadır. Bu nedenle memurların anayasaya dayanarak isteyebilecekleri bir anayasal hak mevcut değildir. Memurların anayasadan doğan bir talep hakları mevcut değildir. Memurların anayasadan doğan bir talep hakları bulunmamakla beraber, kamu görevlilerinin bu haklarının yasaklandığına dair bir hüküm de söz konusu değildir. Yasa yoluyla kamu görevlilerine bu haklar tanınabilir.

Sendika özgürlüğü, her şeyden önce çalışanların dünyasında, menfaatlerini korumak amacıyla bir örgütün teşekkülüne inanmalarıyla başlar. Çalışanlar, işçiler haklarını elbette kolektif özgürlüklerle örgütlenerek koruyabilirler. İşçilerin kolektif örgütü olan sendikanın kuruluş ve işleyiş aşamaları önemlidir. Ancak sendikanın mücadele araçları ve etkinlikleri sendikanın yaşaması adına daha önemlidir. Sendikanın örgüt olarak bu haklarının kısıtlanması , işçilerin kolektif sendikal özgürlüklerine sınırlamalar getirir. Kolektif sendika özgürlüğün de

düzenli toplu sözleşme ve mücadele aracı grevin olmadığı ya da yeterli olmadığı takdirde , bu özgürlüğün ne kadar eksik kalacağı ortadadır. İşte toplu pazarlık ve grevden yoksun bir sendikal özgürlüğün ne kadar etkinsiz olduğuna kamu görevlilerinin sendikal hakları örnek teşkil eder.

Uluslararası Çalışma Örgütü 1989 tarihinde ki yayınında, dünya ülkelerinin çoğunun uzun zamandan beri memurların örgütlenme (sendika) hakkını tanıdığını, İspanya, Yunanistan, Peru ve Portekiz gibi ülkelerin de demokrasiye dönmelerinin ardından bunu gerçekleştirdiğini belirttikten sonra, memurların sendikalarda örgütlenmesini hala ilke olarak tanımayan şu yedi ülkenin adını vermektedir: Bolivya, Çad, Ekvator, Liberya, Nikaragua, Tayland ve Yemen. Bu ülkeler, Uluslararası Çalışma Örgütünün on yıl önceki raporlarında da yer alıyordu. Ancak o tarihte memurlara sendika yasağı koyan ülkelerin sayısı yedi değil sekizdi ve sekizinci ülke de Türkiye idi. Ülkemizin adının 1982 sonrası Uluslar arası Çalışma Örgütü raporlarında kamu görevlilerine sendika yasağı koyan ülkeler arasında yer almaması kuşkusuz olumlu bir noktadır. Ancak Türkiye'nin yasakçı ülkeler arasında gösterilmemesinin tek nedeni, uygulamada memur sendikalarının bulunması değil 1982'den bu yana iç hukukumuzda memurların sendika kurmasını ve sendikalara üye olmasını yasaklayan bir kuralın bulunmamasıdır. Ne var ki iç hukukta sendika yasağı öngören bir kuralın olmaması, kamu görevlilerinin sendikalaşması için yeterli olmamış ve ülkemizdeki durum , sendika hakkını yasaklayan ülkelere oranla 1990 yazı başına değin uygulamada değişmemiştir²³⁶.

Sendikalaşmanın gelişmiş ülkeler dışında gelişmekte olan ülkeleri de kapsayacak biçimde yaygınlaştığı bir dünyada, iki milyon dolayındaki Türk kamu görevlisi yalnızca sendika hakkından değil çalışma koşullarının belirlenmesine katılma süreçlerinin en geri olanından bile yoksun durumdadır. Kamu görevlilerinin, kendilerini ilgilendiren en temel konularda , danışsal nitelikte olsa bile, görüşlerinin alınması söz konusu değildir. Tüm bir çalışma yaşamını geçirmek üzere katıldıkları , yaşamlarının çok önemli bir bölümünü adadıkları yönetim dünyasında ancak edilgen bir varlık olarak görülmektedir²³⁷.

²³⁶ Gülmez, M., Türkiye'de Memur.-Sen. Haklar,Ortadoğu Amme İ. Ens.,Ank.,1994,s5

²³⁷ Gülmez,s.6

1961 Anayasası'nın memurların sendikal haklarına, özellikle de sendika hakkına ilişkin yaklaşımını ve yaptığı düzenlemeyi değerlendirmek gerekirse, ölçülü olmaya özen gösterdiği , köklü düzenlemelere girişmekten sakındığı söylenebilir. Kuşkusuz , sendika hakkının memurlar için de Anayasa düzeyinde güvenceye bağlanması önemli ve görece ileri bir adımdır. Ancak bu adım, hem salt sendika hakkıyla sınırlı kalmış , hem de özel yasal düzenlemeyle belirlenecek kısıtlayıcı koşullara bağlanmıştır.

1961 Anayasa koyucusuna egemen olan memur sendikacılığı anlayışı şöyle özetlenebilir: Memur sendikacılığı işçi sendikacılığından ayrı bir olgudur ve bu nedenle ortak bir yasal düzenlemeye bağlanamaz. Memurların da işçiler gibi sendika hakkından geniş biçimde yararlanması düşünülemez. Yasa koyucu işçiler için söz konusu olmayan kimi kısıtlamaları memurlar için öngörebilir. Çünkü memurlar kamu hizmeti yerine getiren çalışanlardır. Özellikle kimi memur kategorilerinin gördükleri hizmetin önemi, niteliği ve düzeyi gibi nedenlerle sendika hakkından sınırsız biçimde yararlanması söz konusu olamaz. Sendika özgürlüğü alanında yeni adımlar atarken ölçüyü kaçırmamak gerekir. Anayasa koyucunun sendika hakkı konusundaki bu ölçülü yaklaşımı , memurların toplu iş sözleşmesi ve grev hakları konusunda daha belirgindir. Çünkü bu hakları anayasal güvenceye de bağlamamıştır. Memurların sendikaları aracılığıyla toplu iş sözleşmesi bağtlanması sorunu, tartışma konusu bile olmamıştır. Bunun da nedeni, devletin (yasa koyucunun) ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi konusundaki tek yanlı karar egemenliğinin tartışmasız olmasıdır²³⁸.

1961 Anayasasındaki çalışanlar ifadesi kamu görevlilerine sendikalar meydana getirme imkanı sağlamaktaydı. Ancak 12 Mart 1971 muhtırası ile anayasadaki ifade işçiler şekline dönüştürüldükten sonra kamu görevlilerinin sendikalar kurmaları imkansız hale gelmiştir. Hatta bu arada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki memurlara sendika kurma hakkı veren 22.madde de 23.12.1972 tarihinde ilga edilmiştir²³⁹.

1982 Anayasası, genel olarak temel hak ve özgürlükler ve özel olarak da sendikal hak ve özgürlükler alanında 1971 Anayasa değişikliklerinde benimsenen

²³⁸ Gülmez, s.18,19

²³⁹ Aktay, Bilgi Çağında Sendikacılık, s.49

serbestlik yerine sınırlamayı temel ilke edinen yaklaşımı doruğuna ulaştırmıştır. Mutlak bir çalışma barışı sağlama ve üretimi artırma amacıyla aşırı tepkici ve ayrıntıcı bir düzenleme yapan anayasa, sosyal devlet ilkesini de çağdaş anlamından uzaklaştırmıştır.

Gerçekten 1982 Anayasası, cumhuriyetin niteliklerinden biri olarak sosyal devlet ilkesine yer vermekle birlikte, 1961 Anayasası'ndan temelden ayrılan bir yaklaşımla güçsüzleri koruma amacını vurgulamaktan özenle kaçınmıştır. 2.madde gerekçesinde sosyal hukuk devleti ilkesine verilen anlam şöyledir: Sosyal hukuk devleti ise, bizzat devletin koyduğu hukuk kurallarına uyacağı ve çalışan, çalıştığı halde elde ettiği ürün ile mutlu olabilmek için, tasarladığı maddi ve manevi değerlere sahip olamayan kişilerin yardımcısı olacağı ilkesini belirtmektedir²⁴⁰.

1982 Anayasası sendikal hakların kişi yönünden uygulama alanını işçiler ile sınırlı tutmuş, memurlar için sendika , toplu sözleşme ve grev haklarını açıkça tanıyan ya da yasaklayan bir kurala yer vermemiş, herhangi bir düzenleme yapmamıştır. 1982 Anayasası'nın 54.maddesi grev hakkını yalnızca işçilere ve toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tanımıştır. Böylece grev hakkı, salt çıkar uyuşmazlıkları için anayasal güvenceye alınmıştır. Bu kuraldan, ne grev hakkının memurlara yasaklandığı, ne de hak uyuşmazlıkları çıkması durumunda başvurulabilecek hak grevinin işçilere yasaklandığı sonucu çıkarılabilir. 1982 Anayasası'ndan , grev hakkı için sayısız kısıtlama ve yasaklar öngörmüş olmasına karşın, böyle bir sonuca ulaşamaz.

Anayasa 128.maddenin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesini istediği genel idare esaslarına göre yürütülmesi yükümlülüğü bulunan kamu hizmetlerinin gerektirdiği görevlerin asli ve özellikle sürekli nitelik taşımasını öngörmüş olmasından , Anayasa'nın grev hakkını memurlara dolaylı ya da örtük biçimde yasakladığı sonucuna ulaşılabilir mi? Her şeyden önce, temel hak ve özgürlükler için karşıt kavram yoluyla yasaklandığı sonucuna ulaşamaz. Anayasanın herhangi bir temel hakkı yalnızca belli kişiler (hak özneleri) için tanıyıp güvenceye almış olmasına dayanarak bunların dışında kalan kişilere

²⁴⁰ Gülmez,s.144

yasakladığı savunulamaz. Anayasa Mahkemesi’de bu durumlarda “kuşkulu durumlarda özgürlük yararına yorum” ilkesini uygulamaktadır²⁴¹.

1995 yılında Anayasa’da yapılan değişiklikle kamu görevlilerine sendikalar oluşturulabilmesi ve faaliyette bulunmalarına ilişkin imkan sağlayan düzenleme yapılmıştır. İlgili düzenleme şu şekildedir;”128.maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54.madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurulabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir. Anayasa kamu görevlilerine toplu görüşme hakkı vermektedir. Ancak kurulmuş bulunan kamu görevlileri sendikaları yetkilileri Anayasal düzenlemenin yeterli olmadığını, grev hakkı ile desteklenmiş bir toplu sözleşme hakkının verilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar²⁴².

Sendika özgürlüğü ve hakkı olmadan diğer kolektif sosyal hakların , grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının bir anlam taşıyacakları düşünülemez. Ancak örgütlenme özgürlüğünün yaşama geçmesi ile grev ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanma olanağı doğmaktadır. Aynı şekilde grev ve toplu iş sözleşmesi hakları olmadan ve bunlar kullanılmadan sendika hakkının anlamını büyük ölçüde yitireceği açıktır. Bu bakımdan sendika özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının oluşturduğu üç temel kurum, üç kolektif sosyal hak , hem birbirlerinin hem de diğer sosyal hakların gerçeklik kazanmasında yasalar kadar önemli rol oynamaktadırlar²⁴³.

²⁴¹ Gülmez,s.143

²⁴² Aktay,Bilgi Çağında Sendikacılık,s.49

²⁴³ Ulucan,s.65

C- GREV HAKKI

1-Genel Olarak:

İş hukuku anlamında sıkı bir bağımlılık ilişkisi içinde çalışan kimselerin topluca işlerini bırakmalarını ifade eden grev, bugün modern İş Hukukunda çok önemli bir müessesedir. Eskiden olduğu günümüzde de sosyal ve ekonomik etki ve sonuçlarıyla toplumu yakından ilgilendirmektedir.

Bağımlılık ilişkisi içerisinde çalışanlarla onları çalıştıranlar arasında, özellikle işçilerle işverenler arasında söz konusu olan iş ilişkisinin dayanağını teşkil eden hizmet sözleşmesinin içeriğini , çalışma şartlarını belirlemek prensip olarak bu ilişkinin taraflarına tanınmıştır. Bununla beraber günümüzde hizmet sözleşmesinin konusu olan çalışma şartlarının belirlenmesi genellikle işçiler yerine üyesi buldukları sendikal örgütler tarafından yapılmakta, bir işkolunda veya işyerinde çalışan işçileri kanunen temsil yeteneğine sahip işçi sendikaları işverenlerle ya da işveren sendikalarıyla akdettikleri toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin daha avantajlı şartlarla çalışmalarını sağlamaktadırlar.

Sosyal içerikli İş Hukuku mevzuatı ile kanunen asgari düzeyde sağlanan işçilik haklarının sıkça değişen ekonomik şartlara ayak uyduramaması, çalışma şartlarının yeni ekonomik ve sosyal durumlara uyumunu sağlamak için başka yöntemlerin (çarelerin) devreye sokulması gereğini ortaya çıkarmıştır. İş ilişkisinin bir tarafını teşkil eden ve ekonomik bakımdan güçsüzlüğü kabul edilen işçinin işverenine karşı korunması statik mevzuat hükümleri yanında ve ondan ayrı olarak dinamik ve değişken çalışma şartları belirlenmesine yarayan bazı kurumların ihdası da işte bu ihtiyacın ürünü olup , sendika hak ve özgürlüğü ,toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi sosyal haklar bunların başlıcalarıdır. Bu suretle sosyal hakların gelişimi sonucu müdahaleci devlet anlayışı doğrultusunda grev hakkı iş ilişkisinin taraflarını oluşturan sosyal sınıflar arasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde işçilerin ve sendikalarının

yararlanabilecekleri bir baskı vasıtası olarak tezahür etmiştir. Başka bir söyleyişle, çağımızda genelde grev hakkı iş ilişkisi çerçevesinde , çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir vasıta ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümüne bürünmüştür. Bağımlı çalışanların çalışma şartlarının değiştirilebilmesi için yararlanabilecekleri baskı vasıtalarının en mükemmeli kuşkusuz grevdir²⁴⁴.

Demokratik sendikacılıkta, toplu iş sözleşmesi sistemi içerisinde taraflara mücadele araçları da verilmelidir. Mücadele araçları kolektif sendika özgürlüğünün en önemli parçalarından birisini oluşturmaktadır. Mücadele araçları olarak da grev ve lokavt görülmektedir. Eğer taraflardan biri ya da her ikisi bu araçlara sahip değilse kolektif sendika özgürlüğünün varlığında önemli eksiklikler olduğu kabul edilmelidir. Çünkü koalisyon özgürlüğü kavramı içerisinde sendikaların meydana getirilmesi , toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt hakları üç parçalı bir bütün oluştururlar. Bunlardan birinin eksikliği koalisyon özgürlüğünün yeterli faydayı sağlamayacak şekilde eksikliği olacaktır. Bu sebeplerle Anayasa koyucu mevzuatımızda işçilerin grev, işverenlerin de lokavt haklarına sahip olduklarını açıkça ifade etmiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da bu hakların kullanılmasını ve çevresini geniş bir şekilde çizmiştir²⁴⁵.

2-Grevin Unsurları:

2822 sayılı Kanun, 275 sayılı Kanundaki düzenlemeyi esas alıp buna Anayasadaki esasları da ekleyerek, genel anlamdaki grev ile yasal olan ve olmayan grevleri tanımlamış bulunmaktadır. İşçilerin , topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliği göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir. Kanuni grev

²⁴⁴ Narmanlıoğlu,s.1,2

²⁴⁵ Aktay,Sendika Hakkı,s.60,61

için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir²⁴⁶.

Genel olarak grev sözcüğü basit ve yalın anlatımı ile, bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işlerini bırakmalarını , çalışmalarını ifade eder. Bağımlı yani bir başkasına tabi olarak çalışanlar, özellikle işçiler grevle işveren –çok istisnai durumlarda da bazen kamu otoriteleri bazen de üçüncü kişiler gibi iş ilişkisine yabancı olanlar- üzerinde baskı yaparak bazı isteklerini gerçekleştirmeye çalışırlar.

Gerçekten de, işçiler işlerini bırakmak suretiyle işyerinde faaliyet tamamen ya da kısmen durdurarak belli bir süre sonra isteklerine ulaşacaklarını; çalışma şartlarını lehlerine değiştireceklerini; daha iyi şartlarla çalışma imkanına kavuşacaklarını tasavvur ederler ve normal olarak isteklerinin gerçekleşmesinden sonra da yeniden işlerinin başına dönerler. İşçilerin, isteklerinin işveren tarafından kabulü ve bu şartlarla yeniden işlerinin başına dönmeleri, yapılan hareketin hukuka uygun olmasına ve grevcilerin maddeten dayanma güçlerine bağlıdır²⁴⁷.

Grev esas itibari ile bir amaç olmayıp, işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet edebilecek bir iş mücadelesi aracıdır. Günlük konuşmanın düşündürdüğü aksine, grevin bizzat kendisi bir iş uyuşmazlığı teşkil etmez. Genelde grev bir toplu iş uyuşmazlığının mevcudiyetini açığa vurursa da, uyuşmazlıktan ayırılır. Uyuşmazlık bir şey, uyuşmazlık sırasında mücadele yöntemlerinden bu arada grevden yararlanılmış olması başka şeydir. Grev, ekonomik bir tazyik (baskı) aracıdır. Mevcut çalışma şartlarından hoşnut olmayan, yürürlükteki iş şartlarını beğenmeyen işçiler bu durumlarını düzeltmeyi amaçlayarak, işverenin iradesine müessir olmak, ona baskı yapmak için toplu olarak işlerini bırakmaktadırlar. İşin bu suretle bırakılmasıyla işyerindeki faaliyetin durması veya aksaması sonucunda sermaye kar bırakmayan bir şekilde atılacak, faizler ve masraflar devam edecek, tüm müşterileri kaybetme tehlikesi belirecektir. Bu şartlar altında işveren, grev yapan işçilerle anlaşmak, yeni çalışma şartları kabul etmek zorunda kalacaktır²⁴⁸.

²⁴⁶ Çelik,s.517

²⁴⁷ Narmanlıoğlu,s.5,6

²⁴⁸ Narmanlıoğlu,s.6

Grev sadece bir vakıa olmayıp, aynı zamanda bir hakkın konusunu da teşkil edebilir. Uzun yıllar yalnızca bir zor, şiddet olgusu olarak düşünölen grev demokratik toplumlarda mesleki yararların korunması için bir denge unsuru olarak toplu, kollektif bir özgürlük ya da hak şekline dönüştürmüştür.

Grev hakkı amacıyla tanımlanır: O grev yapmak hakkıdır. Grev yapmak hakkı ise işçinin diğeri işçilerle birlikte usulünce işini bırakabilmesi, grev süresince çalışmadan kaçınabilmesi ve grevin bitiminde işine tekrar başlayabilmesi yetkisini ifade etmektedir. Grevin esasının işçilerin, bir işçi grubunun topluca işlerini bırakmak suretiyle işverenlere baskı yapmalarıdır. Çalışmak zorunda olmalarına rağmen , işçilerin topluca çalışmamaları, işlerini bırakmaları ile belirginleşen bu toplu davranış hukuki sınırlar içinde kaldığı sürece korunacaktır. Zira her hak gibi grev hakkı da sahibine belirli bir çerçevede daha doğrusu hukukun çizdiği sınırlar içinde bir yararlanma , hakla bahşedilen yetkileri kullanma imkanını verecektir. İkinci dünya savaşının sonuna kadar hukuk düzenince kabul edilmeyen yani korunmayan grev, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ilişkisine aykırı bir davranış olarak görölmekte; iş sözleşmesi gereğince taahhüt ettiği iş görme (çalışma) borcunu yerine getirmeyen işçinin bu davranışının sözleşmenin bozulması anlamına geldiği ya da karşı tarafça sözleşmenin bozulmasını sağlayabilecek bir haklı sebep kısaca, ağır bir akdi kusur teşkil ettiği kabul edilmekteydi. Grevin bir hak olarak kabul edilmesinden, hukuk düzenince tanınmasından sonra, işçinin kanuni, hukuka uygun bir greve katılması bir hakkın kullanılması anlamında olduğundan, artık onun bu sebeple işgörme borcunu yerine getirmemesi iş sözleşmesine de aykırılık teşkil etmemektedir. Başka bir söyleyişle, grev hakkı iş (hizmet) sözleşmesi gereğince çalışmak zorunda bulunan işçilere işverenden izin almaksızın , daha doğrusu böyle bir izne ihtiyaç bulunmaksızın işlerini bırakmak yetkisini vermekte; greve katılmak suretiyle çalışmayan işçiler hakkında hiçbir olumsuz sonuç doğurmayacağını ifade etmektedir²⁴⁹.

Kanundaki tanımlardan yararlanarak kanuni bir grevin unsurlarını şu şekilde izah edebiliriz. Belirtmek gerekir ki, işin bırakılması unsuru kanuni bir grev kararının alınmasıyla değil, sadece grevin uygulanmasıyla ilgili bulunmaktadır.

²⁴⁹ Narmanlıoğlu, s.9

a)Amaç:2822 sayılı Kanununun 25.maddesine göre, grevin, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla yapılması gerekir. Bu hüküm, Anayasanın 53.maddesindeki toplu sözleşme hakkının amacı ile 54.maddesindeki grev hakkının toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığa bağlı olarak kullanılabilmesine ilişkin esası tekrarlamaktadır. Anayasaya ve 2822 sayılı Kanuna göre kanuni grev, eskisinden farklı olarak, sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde söz konusu olacaktır.

Kanunda işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla grev yapılabileceği belirtilmiştir. Bu kuralın sonucu olmakla birlikte, Anayasada yer verilen bir hükme (madde 54/VII) benzer bir şekilde, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı olduğu, işyeri işgali ve işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı kanunda ayrıca ifade edilmiştir. Bu düzenleme çerçevesinde, kanun dışı grevler arasında, sempati, uyarı veya gösteri grevleri gibi diğer grev şekilleri sayılmamış, sayılanlara benzeyenlerin kanun dışı olacağını gösteren bir sözcüğe de yer verilmemiştir. Buna karşılık, kanun dışı eylemlere ilişkin düzenlemede, sayılanlardan başka direnişler için de aynı yaptırımın uygulanacağı yazılıdır. Hemen belirtmeliyiz ki, bunun bir aksaklık yaratacağı söylenemez. Doğrudan doğruya etki gücü olan anayasada kanundışı grev ve eylemler ile diğer direnişlerin yapılamayacağı aynı hüküm içinde öngörülmüştür²⁵⁰.

Son yıllarda işyerlerinde verimin düşmesine ya da tamamen durmasına yol açan eylemlerin başında işçilerin topluca viziteye çıkması gelmektedir. Bu eylemlerin kanunsuz grev sayılıp sayılmaması uyuşmazlıklara ve tartışmalara yol açmıştır. Bu konuda 1989 yılında sendikaya karşı açılan bir tespit davasında iş mahkemesi , bir grup işçinin anlaşarak topluca viziteye çıkması ve baştemsilcinin diğer işçileri zorlayarak bunların da viziteye çıkmasını sağlaması eylemini kanun dışı görev olarak kabul etmiştir. Yargıtay ise, topluca viziteye çıkan işçilerin eylemini sendikalarının aldığı bir karara uyarak yapmamışlarsa husumetin işçi sendikasına yöneltilmeyeceğini, sendika baş temsilcisinin tahrikiyle yapılmış bu

²⁵⁰ Çelik,s.518

eylemın sendikanın sorunluluğunu gerektirmeyeceğini kabul ederek davanın husumetten reddi kararına varmıştır.(Yarg.9.HD,8.12.1989,E.1989/10641 K1989/10707)Husumet konusu bir yana bırakılırsa, genel olarak belirtmek gerekir ki, toplu vizite salgın bir hastalık veya zehirlenme gibi bir olaya dayanmayıp işçilerin aralarında anlaşarak veya sendikaca bu yolda verilen bir karara uyarak gerçeleştirilmişse, işçilere hekim tarafından istirahatli raporu verilse bile kanun dışı grev sayılacaktır. Yargıtay da, 1991 yılında verdiği bir kararda, işçilerin işbaşı yapmayarak topluca viziteye çıkmaları sonucu işin tamamen durması üzerine işverenın 2822 sayılı Kanununun 45.maddesine ve 1475 sayılı Kanununun 17/II.maddesinin (f) ve (g) fıkralarına göre hizmet akitlerini süresiz fesih bildirimini yolu ile ve tazminatsız olarak feshinde haklı olduğu sonucuna varan bir mahkeme kararını onamış ve böylece toplu vizite eylemine kanun dışı greve ilişkin yasal esasların uygulanmasını kabul etmiştir(Yarg. 9.HD, 12.11.1991, E.1991/12613 K.1991/14228). Bundan başka, Yargıtaya göre, ücretlerin zamanında ödenmediğini ileri sürerek mesai bitiminde işyerini terketmeyip geceyi işyerinde geçiren ve ertesi günü işyerinde ve daha önce işveren tarafından acil durumlarda kullanılmak üzere imzalanmış bulunan boş vizite kağıtlarını kendi adlarına doldurarak topluca hastaneye gidip gelen işçilerin bu davranışı işverene karşı direniş niteliğinde olup işverene hizmet akitlerini tazminatsız fesih hakkını verir. Ücretlerin zamanında ödenmemiş olması üzerine dava açma ve İş Kanununun 16.maddesine göre hizmet akitlerini feshetme haklarına sahip olan ve bu haklarını kullanmayan işçilerin topluca işi bırakmaları kanuna aykırıdır (Yarg. 9.HD, 7.10.1993, E.1993/3638 K.1993/14256). Yargıtay, işverenın avans ödemesi yapmaması üzerine işçilerin işyerini terketmeden toplu olarak işi bırakmalarının ise kanun dışı grev sayılmayacağına hükmetmiştir(Yarg.9.HD,8.6.1990,E.6424 K.7006)²⁵¹.

b)İşçi sendikası kararı: İşçilerin , aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, topluca çalışmamalarına grev denileceği belirmekteyse de, bu esas, Kanundaki, toplu görüşme ve sözleşmenin işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği esasının sonucu grev de bir işçi sendikasının karar verebileceği hükmü ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle , 25.maddenin ilk fıkrasında

²⁵¹ Çelik,s.519

yer aldığı şekilde , işçilerin aralarında anlaşarak grev kararı almaları Kanunumuza göre geçerli sayılmayacak ve grev kararının , toplu görüşmeye taraf işçi sendikası tarafından alınması gerekecektir.

c)İşin bırakılması:İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmalarını ifade etmektedir. Kanuni bir grev işyerinden ayrılmayı zorunlu kıldığından, çalışmadan işyerinde kalmak, oturma grevi yapmak halleri de kanuni grev sayılmayacaktır.

Kanun işi bırakmanın topluca olmasından söz etmektedir. Bunun birden çok işçinin işini bırakması şeklinde anlaşılması gerekir. Yoksa bundan, grevin kanuni sayılması için belirli bir çoğunluğun aranıldığı sonucu çıkarılamaz. Esasen, topluca sözcüğü grev kararının konusu ile ilgilidir. Nitekim tanımda, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uymaları sözüne yer verilerek topluca koşulu grev kararı unsuruna bağlanmıştır²⁵².

d)Kanuna uygunluk:Grevin kanuni sayılması için 2822 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir. Kanuni bir greve ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık üzerine gidilebilir. Başka bir deyişle, grev hakkı , sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarında söz konusu olmakta, toplu hak uyuşmazlıklarında bu hak tanınmamış bulunmaktadır. Anayasada yer alan buna ilişkin esas 2822 sayılı Kanunun grevin tanımına ilişkin hükmünde (m.25/II) de tekrarlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın greve karar verebilmesi için, kanundaki esaslara uygun olarak, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından geçmiş olması gerekir.

3-Grevin Hukuki Niteliği:

Grev hakkının niteliğini ortaya koymadan evvel genel özelliklerini tesbit etmek uygun olacaktır. Her şeyden grev, sermaye-emek (işçi-işveren) ilişkileri içinde bir güç gösterisi , tipik toplu bir işçi eylemidir. Gerçekten de , genelde grev

²⁵² Çelik,s.520,521

hakkı başkasına bağımlı olarak çalışanların, özellikle işçilerin toplu bir davranışdır. Diğer yandan, grev hakkı işçi sendikalarının kanuni bir iş mücadelesi vasıtasıdır. Genelde grev hakkının sendikal hakkın tarihine bağılı bulunduğunu söylemek yanlış olmaz. Nihayet grev hakkı, işverene zarar verdiği oranda etkili olabilecek bir haktır. İşyerinde ya da işletmede işin tamamen durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması suretiyle işvereni sıkıntıya sokmak, böylece işverene ekonomik baskı yapmak grev hakkının esasını teşkil etmektedir²⁵³.

Grev hakkının hukuki niteliğini belirlemek çok zordur. Genelde bağımlı çalışanlar, hukukumuzda sadece işçiler için söz konusu olan grev hakkı, hak sahipleri bakımından hem ferdi hem de toplu görünümlü bir haktır. Diğer yandan , grev hakkı genellikle Anayasal teminata kavuşturulmuş temel haklar arasında yer almaktadır. Gerçekten de grev hakkı, sahipleri bakımından çifte görünümlü bir haktır. Ancak sözü edilen hakkın toplu bir hak olma niteliğinin daha ağır bastığı söylenebilir. Grev hakkının, bir toplu iş sözleşmesine ulaşılması amacıyla tanınmış bulunduğu Türk Hukukunda da, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi toplu nitelik taşıyan bir hak olduğu sonucuna kolaylıkla ulaşabilmek mümkündür. Anayasada işçilere tanınmış olmakla beraber grev hakkı her işçinin münferiden kullanabileceği bir hak değildir. Kullanılması bakımından toplu nitelik taşıyan grev hakkı, işçinin greve katılıp katılmamaktaki seçim hakkıyla karıştırılmamalıdır. Greve katılmayan bir işçinin grevci sıfatı bulunamayacağına, katılacak işçinin ise kendi başına kullanabileceği bir hak söz konusu olamayacağına göre, grevin toplu nitelikli bir hak olduğunu, daha doğrusu bir topluluk hakkı olduğunu söylemek daha uygun olacaktır. Ancak, kullanılması bakımından toplu bir nitelik taşıdığı, belirli bir gruba ya da sınıfa tanındığı için bir topluluk tarafından kullanılması gerekli ise de, grev hakkı hak sahiplerine (işçiler) ferden güvence sağladığı için bu yönüyle aynı zamanda ferdi (kişisel) bir görünüme de sahip bulunmaktadır²⁵⁴.

²⁵³ Narmanlıoğlu, s.11

²⁵⁴ Narmanlıoğlu, s.12

Kullanılmasıyla zorunlu olarak zarar doğuran , özellikle işveren için zararlı olan grev hakkı bir çok batı ülkesinde olduğu gibi, hukukumuz açısından da dayanağını Anayasada bulan temel sosyal bir haktır. Grev hakkının da içlerinde yer aldığı Anayasal temel haklar grubuna dahil sosyal haklar amaçlarıyla belirginleşmekte; sosyal adaletin sağlanması , sosyal eşitsizliklerin azaltılması, ekonomik yönden zayıf olanların korunması amacını taşımaktadırlar. Bu itibarla grev hakkı Anayasanın teminatı altında olup, hem siyasi iktidara karşı hem de işverenlere karşı korunmuş bulunmaktadır. Aynı zamanda grev hakkı tüm bu özellikleriyle, kamu düzeniyle ilgisi dolayısıyla feragati mümkün olmayan bir haktır²⁵⁵.

4-Grevin Hizmet Akitlerine Etkisi:

Kanuni bir grev veya lokavtın, greve katılan veya lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılan işçilerin hizmet akitlerine etkileri konusunda başka ülkelerde çeşitli sistemler uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde, greve katılma ile hizmet akdi sona ermiş sayılmaktadır. Kanunumuzun bu konuda kendisine örnek aldığı diğer bazı ülkelerde ise, grev veya lokavt hizmet akitlerini ortadan kaldırmamakta, sadece grev veya lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalmaktadır. Kanunda, kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme nedeniyle işçinin hizmet akdinin feshedilemeyeceği belirtilmektedir (madde 42/I) Kanuna göre, greve katılan veya katılmamakla birlikte işverence çalıştırılmayan yahut lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları grev ve lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır.

2822 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre, hizmet akitleri askıda kalan işçilere grev ve lokavt süresince işveren tarafından ücret ve sosyal yardımlar ödenemez ve bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerinin askıda kalması nedeniyle işçilere ücret ve sosyal yardımların ödenemeyeceğinin belirtilmesi ve bunun emredici hale getirilmesi ile yetinilmemiştir. Aynı bir hükümlerle, hizmet akitlerinin askıda kalma durumu öncesinde işçilerin grev veya lokavtın başlamasına kadar işlemiş olan

²⁵⁵ Narmanlıoğlu, s.13

ücret ve eklerinin normal ödeme gününde ödenmesi zorunluluğu da kanunda açıklığa kavuşturulmuştur. Grev ya da lokavt nedeniyle hizmet akitleri askıda olan işçilere ücret ödenmeyeceği için ücretten yapılan kesintiler de söz konusu olmayacak ve bu arada sosyal sigorta primleri, vergi, sendika üyelik aidatları kesilmeyecektir. Ancak grev süresince işçiler Sosyal Sigorta Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir²⁵⁶.

2822 sayılı Kanuna göre, kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez. Kanuni bir greve katılanlar ile 38.maddenin ikinci fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan veya kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, grev ve lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır. Bu hükümler karşısında, işveren grev olayının haklı neden oluşturduğuna dayanarak hizmet akdini feshedemez. Akdin iş kanunlarındaki çerçeve içinde, grev ve lokavt uygulaması sırasında sona ermesi ile ilgili olarak ise eskisinde olduğu gibi, 2822 sayılı kanunda da herhangi bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bununla birlikte, İş Kanununun uygulaması bakımından, bu süre içinde tarafların anlaşmasıyla akdin sona erdirilebileceği, süresi belirli akitlerin sürenin bitiminde son bulacağı ve haklı nedenlerin doğumu halinde akdin feshedilebileceği konularında bir duraksama yoktur.

5-Grev Hakkının Diğer Özgürlüklerle İlişkisi:

Sendika hakkı ve özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı aynı amaca yönelik ve birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olmayan temel sosyal ve ekonomik haklardır. Sözü edilen hakların birarada bulunmaları halindedir ki, bunların tanınmasıyla izlenen amaç gerçekleşebilir. Başka bir söyleyişle , kolektif sosyal haklar topluca kullanılan haklar oldukları için birbirleriyle sıkı sıkıya bağlı olup, birinin yokluğu diğerinin kullanılmasını imkansızlaştırır. Bu sebeple sendika

²⁵⁶ Çelik,s.537,538

özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının varlıklarının en büyük güvencesi bu hakların gene kendileri olmakta ve bu haklar bir kanuni düzenlemeye gerek duymaksızın da uygulanabilmektedir²⁵⁷.

Genel bir yaklaşımla, gerek toplu iş sözleşmesi gerekse grev hakkının sendika hak ve özgürlüğünün kapsamına girdiklerini ve onun önemli bir kısmını oluşturduklarını söylemek yanlış olmaz. Zira sözünü ettiğimiz haklar yani toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı olmaksızın sendika hak ve özgürlüğünün fonksiyonunu tam anlamı ile yerine getireceği düşünülemez. Çünkü toplu iş ilişkilerinin varlığından ancak bu üç müessesenin birlikte bulunması halinde sözedilebilir. Gerçekten de, toplu pazarlık için sendika özgürlüğü vazgeçilmez bir şarttır; bu özgürlüğün bulunmadığı hallerde toplu pazarlık imkansızdır ve sendika özgürlüğüne getirilecek en küçük bir sınırlama toplu pazarlığı da kısıtlayacaktır. Zira sendika hakkı ve özgürlüğünün bulunmadığı , sendikaların kanun dışı sayıldığı her yerde toplu pazarlık söz konusu olamayacaktır. Toplu pazarlık kavramı içinde yer alan toplu iş sözleşmesi ile grev hakkının karşılıklı durumları ise daha belirgindir. İş Hukuku alanında işçilere toplu olarak işverenin karşısına çıkma hakkı tanındığından beri, toplu pazarlığın başarısızlığa uğraması halinde iş mücadelesi yöntemlerine özellikle greve başvurabilme imkanının tanınması gerekli bulunmaktadır. Birçok ülkede olduğu gibi hukukumuzda da, grev hakkı toplu iş sözleşmesi yapma hakkının bir müeyyidesi şeklinde düzenlenmiştir. Başka bir söyleyişle, grev hakkı toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında işçi sendikalarına önemli bir yaptırım gücü olarak tanınmıştır²⁵⁸.

Ücret karşılığında başkasına bağımlı olarak çalışanların, işçilerin mesleki yararlarını ortak güçleri ile daha kolaylıkla sağlayabilmeleri koalisyonların teşkilini gerektiriyordu. Özgürlük düşüncesi yanında koruma düşüncesini de subjektif bakımdan meşru menfaatler olarak kabul eden devlet, ücret mukabili çalışan kimseler tarafından vücuda getirilen koalisyonları , işverenlerin şüphe götürmez iktisadi üstünlüklerine karşı bir nevi koruma birlikleri olarak tanımak zorunda idi. Nitekim , işçilerin aralarında birleşerek mesleki yararlarını daha iyi koruyacakları düşüncesinden hareket eden kanun koyucu, onların mesleki

²⁵⁷ Narmanlıoğlu, s.14

²⁵⁸ Narmanlıoğlu, s.14,15

teşekküller kurmaları ve kurulu teşekküllere serbestçe girebilmek hakkını, sendika hak ve özgürlüğünü tanımıştır²⁵⁹.

Sendikaların, özellikle işçi sendikalarının üyelerine bir kısım haklar sağlamaları ya da onların mevcut haklarını korumaları kendilerine bazı hukuki imkanların tanınması halinde mümkün olabilir. Koalisyon hakkının bir takım etkinliklerinin bulunduğu da ancak bu çerçevede söylenebilir. Koalisyona dahil işçilerin işi toplu olarak bırakmakla işvereni tehdit edebilmeleri, grev yapmaları bu imkanlardan birisidir. Bu açıdan bakılınca grev, çalışma şartlarına etkili olmak amacına dayanan anlaşma ve birleşmeleri ifade eden koalisyonun bir sonucu olarak ortaya çıkar. Diğer taraftan , günümüz devletinin sosyal ve ekonomik teşkilatı içinde grev hakkı sendika hakkının bir gelişimi, mantıki bir aşaması ve kaçınılmaz bir sonucu olup , sendikal hak açıkça grev hakkını da kapsar. Sözü edilen her iki hak sıkı sıkıya birbirine bağlıdır. Örgütlenme ve sendika hakkı olmadan grev hakkı mümkün değildir. Grev hakkı olmadan sendikal hakkında pek fonksiyonu kalmaz.

Grev hakkı ile sendika hakkı arasında hukuken doğrudan doğruya bir ilişki ilk bakışta göze çarpmasada , aralarında fiili bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle de grev hakkına getirilecek sınırlamalar, sendika hakkının özgürce kullanılmasına engel olacağı gibi, sendikaların fonksiyonlarını ve varoluş nedenlerini de önemli derecede ortadan kaldıracaktır. İşçi-işveren ilişkilerinde mücadele alanında sendikaların en güçlü ve en etkili silahları grev yapabilme hakkı olup, bu haktan mahrum bulunan sendikaların pek fazla iş göremeyecekleri kuşkusuzdur²⁶⁰.

Sendika hakkı ve özgürlüğünün fonksiyonunu gerektiği şekilde yapabilmesi işçi kuruluşlarının üyesi olan işçilerin ortak mesleki yararlarını sağlamaları, etkili bir iş mücadelesi aracı olan grev hakkı sayesinde mümkün olabilmektedir. Aynı işkolunda ya da aynı işyerinde çalışan kimselerin çıkarlarını savunmak ve çalışma şartlarını geliştirmek amacı ile toplu hareketlerde bulunmak hakkı olan sendika özgürlüğünün ve sosyal rakibi işvereni zorlamak için bir vasıttan yoksun sendika özgürlüğünün pratik hiçbir yararı olmayacak, icra kabiliyeti olmayan mahkeme ilamına benzeyecektir.

²⁵⁹ Narmanlıoğlu,s.16

²⁶⁰ Narmanlıoğlu,s.17

Bir işçi kuruluşu ile işveren veya işveren kuruluşu arasındaki pazarlık ve müzakereler bir anlaşma ile sonuçlandığı takdirde bu anlaşmanın içeriği yazılı bir belge ile saptanır ki buna toplu iş sözleşmesi adı verilir. Normal olarak toplu iş sözleşmesi taraflar arasında yapılan toplu görüşme sonucunda ortaya çıkarsa da, toplu görüşme dışında da bir toplu iş sözleşmesine ulaşma imkanının bulunduğu durumlar da vardır. Gerçekten de , toplu iş sözleşmesi taraflar arasında yapılacak toplu görüşme sonucunda ya da uyuşmazlığın hakeme götürüldüğü hallerde hakem kararı çerçevesinde meydana gelebileceği gibi; toplu görüşmede taraflar arasında anlaşmanın mümkün olmadığı anlaşılması halinde başvurulmuş barışçı yol içinde de bir sonuç alınamaması durumunda , işçi sendikasının greve giderek karşı tarafı zorlaması ve kendi yönünden elverişli şartlarla bir toplu iş sözleşmesi akdini sağlaması da mümkündür. Bunun içindir ki, grevin toplu pazarlığın bir uzantısı olduğu belirtilir. Grev , normal pazarlık metodları sonuca ulaştırmadığı zaman, anlaşma fonksiyonu ifa eden bir tedbirdir. Böylece bir toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi için işçi kuruluşunun işveren tarafını anlaşmaya zorlaması grev sayesinde mümkün olabilmektedir. Bu noktada iki hakkın konumları bütün açıklığıyla ortaya çıkmaktadır. Grevin toplu iş sözleşmesine ulaşılmasına hizmet eden fonksiyonu , mevcut çalışma şartlarının değiştirilmesini ya da yeni şartlar kabul ettirilmesini amaçlar. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi karşısında grev hakkı gerek gerek tehdit gerekse de müeyyide olarak toplu görüşmenin temel bir unsuru olarak ortaya çıkar²⁶¹.

Toplu iş sözleşmesinin asıl amacı ve fonksiyonu işyerlerinde , işletmelerde, işkollarında ve sonuçta tüm ülkede ortak ve aynı çalışma şartları oluşturmaktadır. Bu şekilde çalışma hayatında düzen sağlanacağından, toplu iş sözleşmesi ekonomik ve sosyal hayatta ilerleme ve denge unsuru olacaktır. Toplu iş sözleşmesiyle güdülen amacın gerçekleşmesi ve bu sözleşmelerle öngörülen düzenin fonksiyonlarını icra edebilmesi, tarafların eşit imkanlarla toplu görüşmeye oturabilmelerine bağlıdır. İşte grev hakkı işçilere bu imkanı sağlayan bir haktır.

İşçilerle işverenleri arasındaki yakın kişisel bağlılık ve devamlı ilişkinin zaman içinde değişen şartlar gereği bir takım anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar doğması normal ve kaçınılmazdır. İşçiler ile işverenler veya bunların üyesi

²⁶¹ Narmanlıoğlu, s.18

buldukları kuruluşlar arasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıkları taraflar dışında toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Özellikle toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü alışılmış yöntemlerle mümkün olamamaktadır. İşçiler kendileri tarafından kurulan tüzel kişiliğe ve mali güce sahip sendikaları aracılığıyla ekonomik bakımdan üstünlüğü tartışılmayacak işverenle toplu menfaat uyuşmazlıklarını gerektiğinde işlerini topluca bırakmak yani grev yöntemine başvurmak suretiyle çözmek imkanını bulabilmektedirler. Böylece senikal hak ve grev hakkı sayesinde, konuluş amacına uygun olarak kullanılan toplu iş sözleşmesi hakkı sosyal sınıflar arasındaki eşitsizliği dengelemekte ; bu sosyal haklar toplum için ağır ve olumsuz sonuçlar doğurabilecek sınıf sürtüşmelerini önlemektedirler²⁶².

²⁶² Narmanlıoğlu,s.2

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAYNAKLARI

A-ULUSLARARASI BELGELERDE KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendika özgürlüğü ,Türkiye'nin tarafı olduğu ve olmadığı çeşitli uluslar arası ve bölgesel belgelerde düzenlenmiş bulunmaktadır. Türkiye ise bazı uluslar arası belgelere çeşitli nedenlerle çekince koymuştur.

Üretim ilişkilerinde daha yüksek pay almanın mücadele aracı olarak kabul edilen sendikaların tanınması , kurulması , faaliyetleri çerçevesinde sendika hakkı uluslararası belgelerin düzenlenmelerinde de görülmektedir. Çünkü sendika hakkı artık zamanımızda evrensel değerlerin parçalarından birisi olmuştur. Ülke farkı ırk,din,dil,cinsiyet,ideoloji farkı gözetilmeksizin sendika hakkının bütün çalışanlara ve işverenlere tanınması günümüzde yönetim anlayışına hakim olan düşüncedir. Özellikle 1900 lerden itibaren gittikçe güçlenen çalışanların uluslar arası platformda birlikte hareket etme anlayışı birçok uluslararası belgenin sendika hakkını konu olarak ele alıp ,vazgeçilmesi mümkün olmayan ekonomik ve sosyal hakların en önemlilerinden birisi olarak düzenlenmesine yol açmıştır²⁶³.

Genel olarak bakıldığında iş hukukunun anlamı da artık devletlerin ulusal sınırlarını aşmış,uluslararası bir şekle dönüşmüştür. Çünkü gelişen uluslar arası ekonomi ilişkiler, iş dağılımı, iş gücünün sınır tanımayan değişimi ulusal iş hukuku kurallarıyla artık düzenlenemez hale gelmiştir. İş hukukunun evrensel niteliği çerçevesinde sendika hakkı da uluslararası belgelerin düzenlenmelerinde yer almıştır. En üst derecede ki uluslararası organizasyonlardan bölgesel organizasyonlara varıncaya kadar belgelerde sendika hakkının tanındığı

²⁶³ Aktay,Sendika Hakkı,s.63

görülmektedir. Bu bakımdan uluslararası organizasyonlarda bazen açık bazen gizli bir consensus vardır.

Hepsinde de aşağı yukarı aynı anlama gelen ifadelerde sendika hakkı tanınmaya korunmaya çalışılmıştır. Hatta bu belgelerde sendikacılığın ortaya çıkış döneminde olduğu gibi sadece işçilere yönelik haklar biçiminde tanınması anlayışının aşıldığı ,ekonomik hakmıdır sosyal hakmıdır tartışmalarının ilerisinde çalışan ve çalıştıran ayrımının kaldırıldığı bir düzenleme içerisinde sendika hakkının yer aldığı görülür²⁶⁴.Son yıllarda ülkemizde hizmet sektörü,imalat sanayi ve teknoloji üretiminde önemli gelişmeler sağlandı. Bu ekonomik, sosyal unsurlar sendika ve iş hukukuna çeşitli yönlerden baskı yapmaktadır. Yasama organı daha önce çekinceler konulmuş çeşitli belgelere bakış açısını değiştirmeye başlamıştır.

Sanayi toplumunda işçilerin işyerlerinde çalışmalarında kargaşayı ortadan kaldıracak çeşitli kurallar zaman içerisinde oluşmuştur. Örneğin üretim yöntemi,istihdam şartları,işçinin işyerinde belirli bir hiyerarşiye bağımlılığı gibi pek çok komuları düzenleyen kurallar ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda sanayi işçisi kendisini bir normlar ağı içinde bulmaktadır²⁶⁵.

Çoğulcu demokrasinin bir alt kurumu olan özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni,sanayileşme hareketlerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Böylece siyasal ve ekonomik koşullar sendikacılığın doğuşunda olduğu gibi mevcut durumunu da etkilemektedir. Gerçekten siyasal rejimin çok partili, serbest seçim esasına dayandırıldığı, vatandaşların söz, yazı, toplanma, seyahat özgürlüklerine sahip buldukları bir ülkede Batılı anlamda bir sendikacılık hareketinden söz edilebilir.Ancak bu hareketin gücü,sanayileşme düzeyine bağlıdır²⁶⁶.

²⁶⁴ Aktay,Sendika Hakkı,s.63

²⁶⁵ Şimşek,s.251

²⁶⁶ Kutal, M.,Türkiye'de Toplu İş Huk.İlişkin Sor.,İst.,1985,Denizciler Sen.,s.7

1-Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

a)1921 tarihli Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme Haklarına İlişkin 11 Sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesi:

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine 25 Ekim 1921 tarihinde Cenevre’de üçüncü toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı ,toplantı gündeminin dördüncü maddesine dahil bulunan Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme haklarına müteallik teklifleri kabul etmiştir.

Bu sözleşme ile tarımda çalışanlara dernek kurma ve birleşme hakları sağlanmak istenmiştir. Örgütlenme fırsatı tanınmakta ancak bu dernek olarak adlandırılmıştır. İfade bu şekilde olsa da tanınmak istenen sendika hakkıdır.

b)1948 tarihli 87 sayılı Sözleşme:

9 Temmuz 1948’de Uluslararası Çalışma Teşkilatınca kabul edilen sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması hakkındaki sözleşme, uluslararası sendika özgürlüğünün esas metninin teşkil eder. Bu sözleşme hem sendika kurma ve hem de sendikaya üye olma özgürlüğünü ihtiva etmektedir²⁶⁷.

Sözleşmenin ikinci maddesi şöyledir:”Çalışanlar ve işverenler , herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptir²⁶⁸.

Sözleşmeye göre işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendika kurabilir ve bunlara üye olabilirler. Böylece mesleki kuruluş meydana getirme ve bunlara üye olma özgürlüğü işçilerin olduğu kadar işverenlerinde hakkıdır.

Sendika özgürlüğü konusunda herhangi bir ayırım yapılmayacaktır. İşçiler arasında tabiiyet, meslek,gördükleri iş, cins, siyasi fikir, dini inanışları nedeniyle herhangi bir ayırım yapılamaz. Böylece sözleşmeye geniş bir uygulama alanı sağlanmıştır. Bu durumun tek istisnası vardır;silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı

²⁶⁷ Tuğ, Sendikalar ,s.16

²⁶⁸ Aktay, Sendika Hakkı, 294

mensuplarının söz konusu olan prensipten hangi ölçüde yararlanacaklarını üye devletlerin milli kanunları tayin eder.

İşçiler ve işverenler ,herhangi bir idari makamdan izin almaksızın gerek sendika kurulması gerekse üye olma serbestisine sahiptirler. Bu ilkeye serbesti ilkesi denir.

Sendikalar, kuruluşları, tüzüklerinin hazırlanışı ,temsilcilerinin seçimi, idaresi idare ve faaliyetlerinin ve faaliyet programlarının tesbiti bakımından serbesttirler. İşçi ve işveren sendikaları, idari yolla sürekli ve geçici olarak kapatılamazlar. Bunların tüzel kişilik kazanmaları sınırlayıcı nitelikteki şartlara bağlanamaz.

c) 1949 tarihli 98 Sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesi:

Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen 98 sayılı sözleşme ,87 sayılı sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğindedir. Bu sözleşme ile toplu görüşme usullerinin yanı sıra işçi-işveren ilişkileri ,sendikalaşma hakkının güvenceye kavuşturulması ve özellikle sendika özgürlüğünün korunması hususları düzenlenmiştir²⁶⁹.

Sözleşmenin birinci maddesi şöyledir: İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye , bilhassa ,bir işçinin çalıştırılmasını bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak, bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek, maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır²⁷⁰. Bu hüküm ile sendikalı işçilerin işverenin her türlü ayırımına ve kasten verebileceği zararlara karşı korunması amacı güdülmektedir²⁷¹.

Sözleşmenin ikinci maddesi şöyledir: İşçi ve işveren teşekkülleri ,gerek doğrudan doğruya ,gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla , birbirlerinin

²⁶⁹ Tuğ, Sendikalar ,s.17

²⁷⁰ Aktay, Sendika Hakkı, s.301

²⁷¹ Tuğ, Sendikalar ,s.18

kuruluşları, işleyişleri ve idarelerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edilecektir. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır²⁷².

Sözleşmenin 2/2 maddesine göre, işverenin bir işçi kuruluşu üzerinde hakimiyet kurmak amacı ile, işçi teşekkülünün kurulmasına para yardımı yapması veya başka bir şekilde yardım etmesi bu madde anlamında müdahale olarak algılanır.

Sözleşmenin üçüncü maddesi şöyledir: Bundan önceki maddelerde tarif olunan teşkilatlanma hakkına riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır. Burada gerekirse anlamında kullanılan ifadelerde üye devletlere takdir hakkı tanınmak istenmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde, çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçi mesleki kuruluşları ile işveren kuruluşları arasında toplu görüşme usulünden yararlanulmasını teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır, düzenlemesi mevcuttur. Bu hükümle güdülen amaç, ücret ve diğer çalışma şartlarının, ferdi hizmet sözleşmeleri yerine toplu iş sözleşmeleri ile tanzim edilmesidir. Bu yönde toplu sözleşme hakkı, sendikal hakkın gerçek bir tamamlayıcısı olmaktadır²⁷³.

d) 1978 tarihli 151 Sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesi:

Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediği görülmektedir. Kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliği artık aşıkardır²⁷⁴.

²⁷² Aktay, Sendika Hakkı, s.301

²⁷³ 19.3.1954 tarihli Resmi Gazete, s.8662

²⁷⁴ Aktay, Sendika Hakkı, s.319

Sözleşmeye göre, kamu görevlileri , çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek hertürlü ayrıcalığı karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. Böyle bir koruma özellikle şu tasarruflara karşı uygulanacaktır; kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak, bir kamu görevlisini bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek²⁷⁵.

Yine sözleşmeye göre, kamu görevlileri ,kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş,işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının hertürlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir. Bunun devamı olarak kamu görevlilerinin,tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanmalıdır. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellenmemelidir²⁷⁶.

e)141 Sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesi:

23 Haziran 1975 tarihinde kabul edilip 24 Kasım 1977 de yürürlüğe giren,sözleşme tarım kesiminde ücretli ya da kendi hesabına çalışan bütün tarım işçilerinin önceden izin almaksızın örgüt kurma ve yalnızca bu kuruluşların kurallarına bağlı kalmak kaydıyla diledikleri örgüte üye olma haklarını garanti altına almaya çalışmaktadır. Sözleşmenin 4.maddesiyle tarım kesiminde çalışanların örgütlenme hakkının garanti altına alınmasıyla aynı zamanda ekonomik ve sosyal kalkınmaya fayda sağlanacağı ifade edilmektedir²⁷⁷.

²⁷⁵ Aktay,Sendika Hakkı,s.321

²⁷⁶ Aktay, Sendika Hakkı, s.321

²⁷⁷ Aktay,Sendika Hakkı,s.86

İster ücretle çalışsın veya bağımsız olarak çalışsın, tarım işçilerinin her kategorisinde önceden izin almaksızın ,teşkilat kurma hakkı vardır ve istediği teşkilata katılabilir.

2-1948 Tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen ve aynı yıl Türkiye'nin de katıldığı bu sözleşme ,insanlık tarihinin sayılı belgelerindendir²⁷⁸.

İkinci maddede herkes, ırk, cins, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide milli veya içtimai menşe, servet, doğuş, veya herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin işbu beyannamede ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir, denilerek bu belgeden yararlanmanın sınırı oldukça geniş bir şekilde gösterilmiştir. Bu sınır bugün toplumsal tüm özgürlükleri içine alacak biçimdedir.

Ayrıca altıncı maddesinde herkes hukuki kişiliğinin tanınması hakkına sahiptir denilerek tanınan hakların hayata geçirilmesi ,somut olarak yararlanabilir hale getirilmesini öngörmüştür.

Beyannamede herkesin özgür düşüncesini ifade etme hürriyetinin mevcut olduğu zikredilmektedir. Fikir ve düşüncelerinden dolayı kınanamaz , rahatsız edilemez. Fikrini her tür araç ile yaymak ve geliştirmek hakkına herkes haizdir. Aynı zamanda herkes toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine sahiptir.

Zikrettiğimiz bu maddeler dolaylı olarak sendika örgütlenmesi özgürlüğüne değinirken;beyannamenin 22. ve 23.maddeleri bu konuya daha yakın temas etmektedir. Her şahsın,cemiyetin bir üyesi olmak itibariyle ,sosyal güvenliğe haysiyeti için ve şahsiyetinin serbestçe gelişmesi için zaruri olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların milli gayret ve milletlerarası işbirliği yoluyla ve her devletin teşkilatı ve kaynaklarıyla mütenasip olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır²⁷⁹.

²⁷⁸ Tuğ,Sendikalar ,s.19

²⁷⁹ Aktay,Sendika Hakkı,s.184

Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin , menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır²⁸⁰.

Çalışanların ve işverenlerin hiçbir biçimde ayırım gözetilmeksizin örgüt kurma ve üye olmaları BM İnsan Hakları Beyannamesinde ;herkesin çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara üye olmaya hakkı vardır., tanımıyla yer bulmuştur²⁸¹.

Beyannamenin hukuken bağlayıcı bir niteliği olmadığı gibi,imzalayan devletlere de herhangi bir yükümlülük getirmez. Ancak ,ahlaki ve manevi değeri yüksek bir ilke teşkil eder²⁸².

3-1950 tarihli Avrupa İnsan Haklarını ve Ana Özgürlüklerini Korumaya Dair Sözleşme:

4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da Avrupa Konseyine üye devletlerin dışişleri bakanlarınınca imzalanan sözleşme 3 Kasım 1953'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 10.3.1954 tarihinde 6366 sayılı kanunla onaylamıştır.

Bu sözleşmenin özellikle 11. ve 14.maddeleri konumuzla ilgilidir. Sözleşmenin 11.maddesine göre,her kişinin asayışı bozmayan toplantılara katılmaya ve başkaları ile birlikte sendikalar kurmak ve kendi çıkarlarını korumak üzere sendikalara girme hakkı dahil olmak üzere,dernek kurma hakkına sahip oldukları açıklanmış,ayrıca bu hakların kullanılması , demokratik bir toplulukta zorunlu tedbirler mahiyetinde olarak ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin ,düzenin korunmasının suçun önlenmesinin,sağlığın ve ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için ve ancak kanunla sınırlanabileceği öngörülmüştür²⁸³.

Sözleşmenin 14.maddesinde ise,sözleşmede tanınan özgürlüklerden yararlan-

²⁸⁰ Aktay, Sendika Hakkı, s.184

²⁸¹ Eyrenci,Ö / Bakırcı, K., Sen.Özg.Ulus.Dayanakları,İst.,Galatasaray Üniv. Yay.,1999,s.17

²⁸² Tuğ,Sendikalar ,s.19

²⁸³ Tuğ,Sendikalar ,s.19

ma cins,ırk,renk,dil,din,siyasi kanaat ,servet,doğum veya herhangi diğer bir duruma bağlı hiçbir ayırım gözetilmeksizin sağlanmalıdır, hükmü getirilmiştir.

Bu sözleşme ,toplantı ve dernek özgürlüğünü garanti altına almıştır. Garanti altına haklar devletlerin müdahalelerine karşı bireyleri koruma altına almıştır²⁸⁴.

Bu sözleşmede tanınan hakların gerçekleşmesini sağlamak amacıyla uluslararası bir kontrol mekanizması kurulmuştur. Bu mekanizmanın iki organı Avrupa İnsan Hakları Komisyonu ile Avrupa İnsan Hakları Divanı'dır.

Adalet Divanına göre ,mevcut sendikalar üyelerin çıkarlarını korumak için mücadele hakkına sahiptir. Bu mücadele hakkının kapsamına toplu sözleşme özgürlüğü ve grev hakkı da dahildir. Divana göre toplu sözleşme işçilerin çıkarlarını savunmanın sadece bir aracı olup,bu araç dışında diğer imkanlar da mevcuttur²⁸⁵.

4-1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı:

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi,sendika hak ve özgürlüğü yanında ,toplular pazarlık ve iş mücadelesi (grev-lokavt) konusunda önemli prensipler koymuştur.18 Ekim 1961 yılında Torino'da Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin beşinci maddesi şöyledir:Örgütlenme hakkı .Akit taraflar çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel,ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin ,güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı ,yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır²⁸⁶.

²⁸⁴ Heper, A., Avrupa İş Hukuku ve Türkiye,İstanbul,Dok. Tezi,1996,s.11-12

²⁸⁵ Heper,s.12

²⁸⁶ Aktay,Sendika Hakkı,s.242

5-Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslar arası Sözleşmesi:

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi uyarınca korkudan ve yokluktan arınmış özgür insan ülküsüne ancak kişisel ve siyasi hakların yanı sıra, herkesin ekonomik sosyal ve kültürel haklardan yararlanabileceği koşullar yaratıldığında ulaşılacaktır. Birleşmiş Milletler Antlaşmasına göre devletlerin insan hak ve özgürlüklerine karşı evrensel saygıyı geliştirme yükümlülüğü vardır.

Bu sözleşmenin 22.maddesi konumuzla ilgilidir. Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak ,herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir²⁸⁷.

6-Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı:

AET Andlaşması'nın 117.maddesi uyarınca ,üye devletlerin çalışanları yaşam ve iş koşullarının daha da iyileştirilmesi ve bunların ilerleme yönünde birbirine eşit kılınmasına olanak tanımanın gerekliliği hususunda anlaşmışlardır²⁸⁸.

Toplumsal uzlaşmanın ,ekonominin tamamında işletmelerin rekabetinin artırılması ve istihdam yaratılmasına katkıda bulunduğunu bu açıdan ekonomik ilerlemenin devamlılığını sağlamak için çalışanların temel hakların verilmesinin bir koşul olduğu vurgulanmaktadır.

Avrupa Birliği işverenleri ve işçileri , ekonomik ve sosyal haklarını korumak, savunmak amacıyla diledikleri sendikal örgütleri kurmak için serbestçe biraraya gelme hakkına sahiptir. Her işçi ve işveren ,mesleki ya da kişisel zarara maruz kalmaksızın, bu örgütlere üye olma ya da olmama özgürlüğüne sahiptir. İşverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri, ulusal mevzuat ve uygulamaların belirlendiği koşullarda toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptirler²⁸⁹.

²⁸⁷ Aktay, Sendika Hakkı, s.197

²⁸⁸ Aktay, Sendika Hakkı, s.329

²⁸⁹ Aktay, Sendika Hakkı, s.333

B-ANAYASALARIMIZDA KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendikacılığın gelişmesi genel olarak sanayiın gelişmesine ve işçi sayısının artmasına bağlıdır. Bu koşulun gerçekleşmemesine karşın, sendikacılığımız çıkarılan reform kanunlarıyla normal gelişme ile varabileceği noktadan öteye varmış bulunmaktadır²⁹⁰.

Sendika hakkı ve özgürlüğü sadece kollektif iş hukukunun merkezi konularından birisi değil aynı zamanda Anayasa hukukunun da temel konularından birisidir. Ülkeden ülkeye farklı olmak üzere hem kanunlarla genel çerçevesi belirlenerek düzenlenmiş, hem de anayasalarla düzenlemesi yapılmıştır. Türkiye’de 1061 ve 1982 Anayasalarıyla düzenlenen ve 274 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunlarıyla oldukça kapsamlı bir şekilde düzenlenerek hem kollektif iş hukukunun hem de anayasa hukukunun merkez konularından birisi olmuştur²⁹¹.

1-1924 Anayasası

İkinci Meşrutiyetin ilanına kadar cemiyetlerle ilgili bir kanuna rastlanmamaktadır. İlk olarak 1909 yılında birbirini izleyen grevler üzerine çıkarılan Ta’tili Eşgal Kanunu sendikaların sözünü etmiş ve umumi hizmet gören müesseselerde sendika kurulmasını yasaklayan ve cezalandıran hükümler koymuştur. Aynı yıl çıkarılan Cemiyetler Kanunu ise, esas itibariyle cemiyet kurmada serbestlik getirmiştir²⁹².

1924 Anayasası’nın 70.maddesi aynen şöyledir: Kişi dokunulmazlığı vicdan, düşünme , söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülkedinme, malını ve hakkını kullanma , toplanma , dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarındanındır. (Şahsi masuniyet, vicdan, tefekkür, kelam, neşir, seyahat, akit, sayüamel , temellük ve tasarruf, içtima , cemiyet, şirket hak ve hürriyetleri Türklerin tabii hukukundandır)²⁹³.

²⁹⁰ Çelik, s.299

²⁹¹ Aktay, Sendika Hakkı, s.33

²⁹² Çelik, s.300

²⁹³ Kuzu, B., Türk Anayasa Metinleri, İstanbul, Filiz Yay., 1993, s.301

Aynı anayasanın 79.maddesi şu şekilde düzenlenmiştir:Bağtların, çalışmaların, mülkedinme ve hak ve mal kullanmanın , toplanmaların, derneklerin ve ortaklıkların serbestlik sınırı kanunlarla çizilir. (Ukudun,şayüamelin,temellük ve tasarrufun ,içtimaatın ,cemiyetlerin ve şirketlerin hududu hürriyeti kanunlar ile musarrahtır)²⁹⁴.

1924 Anayasası 1909 Cemiyetler Kanunu gibi toplanma ve dernek kurma hakkını açıkça tanımıştı. Anayasanın çıkarılmasından önce ve sonra dernek ve birlik adları altında birçok işçi kuruluşu kurulmuştur. Ancak 1925’de çıkarılan Takriri Sükun Kanunu derneklere ve bu kuruluşlara faaliyet olanağı vermiyordu. Daha sonraki devletçilik döneminde hükümet İzmir’de Deniz Amelesi Cemiyetini ve Sanayi İşçileri Birliğini kurmuş,daha sonra 1935 yılında da İşçi ve Esnaf Birliği kurulmuştur. Güdümlü işçi dernek ve birliklerinin istenileni verememesi ve işçi-aydın kesimlerinde tepki uyandırması üzerine Ceza Kanununun 141. ve 142.maddeleri ağırlaştırılmış ,bununla da kalınmamış,1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile aile ,cemaat,ırk,cins,ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamayacağı hükmü getirilerek sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır.İkinci Dünya Savaşından sonra ,savaşı kazanan devletlerin biraraya gelip Türkiye’nin de katıldığı Birleşmiş Milletler Teşkilatını kurmaları ve demokratik ilkelere uygun andlaşmalar imzalamaları üzerine rejimimizin demokratik esaslara oturtulması zorunluluğu duyulmuştur. Bu düşünce ile 1946 yılında,1938 tarihli Cemiyetler Kanunu değiştirilerek ,cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esası kabul edilmiş,aile, cemaat ,ırk,cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz hükmündeki (9/h) sınıf sözcüğü kaldırılmış ve 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Kanunda,sendika özgürlüğünün açıkça tanınması gibi bazı olumlu yönlere karşın, sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde kısıtlayacak hükümlere de yer verilmiş bulunmaktaydı.

Sendikalar ,Çalışma Bakanlığının denetimine ve sendikanın kapatılması ile müeyyidelendirilen siyasetle uğraşma yasağına tabi tutulmuşlardı. Bu nedenlerle 1947 ‘den sonra kurulan sendikaların güçlenmeleri zordu. Ancak sendikalara üye olmanın artmasını engelleyen asıl önemli neden,bunlara umumi mukavele yapma (BK.Madde 316-317) olanağının verilmesine karşın,grev hakkının

²⁹⁴ Kuzu,s.302

tanınmamasıydı. Grev yaptırılmayan bir sendikanın, işçilere iktisadi ve sosyal haklar sağlamak için işvereni umumi mukaveleye zorlaması olanaksızdı. Bu yüzden işçilerin sendikalara, büyük ilgi göstermesi beklenemezdi. Bununla beraber ,sendikacılık hareketlerinde 1948 yılından itibaren belirli bir canlılık görülmüştür. Sendikalar Kanununun sendikalara siyasetle uğraşmaya yasaklamasına ve bir siyasi partiyi desteklemesini engellemesine karşın özellikle sendika yöneticilerinin kişisel çabaları sonucu işçiler ikiye bölünen sendikalarda toplanmaya başlamışlardır. Bölünen sendikacılık hareketi 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (Türk-İş) kurulmasıyla birliğe kavuşmuş,vaadettiği özgür sendikacılık ve grev haklarını gerçekleştirilmeyen iktidara karşı sürekli bir mücadeleye girişmiştir²⁹⁵.

2-1961 Anayasası

Türk sendikacılığı için 1961 Anayasası yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Anayasanın devrimci karakteri , işçi haklarına ilişkin düzenlemelerinde açıkça görülmektedir.

1961 Anayasasının 46.maddesi şöyledir:İşçiler ve işverenler , önceden izin almaksızın ,sendikalar ve sendika birlikleri kurma,bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun,devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün , milli güvenliğinin ,kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir. Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Yine 1961 Anayasasının 47.maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde , iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir²⁹⁶.

Bu haklar işçilerin sınıf bilinciyle siyasal güçleri zorlamaları sonucu değil ,demokratik ve sosyal bir hukuk devleti gereği olarak getirilmiştir. 1961 Anayasası işçilere sadece sendika özgürlüğünü (madde 46) vermekle kalmamış,

²⁹⁵ Çelik,s.300-301

²⁹⁶ Kuzu,s.322-323

aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır (madde 47). Bu Anayasanın esaslarına uygun olarak hazırlanan ve 5018 sayılı Kanunun yerini alan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 1963 yılında aynı zamanda yürürlüğe sokulmasıyla işçilerin haklarını en iyi biçimde alabilmeleri için gerekli ortam hazırlanmıştır²⁹⁷.

Gerçekten 1963 yılından sonra sendikalara üye olan işçi sayısında büyük artışlar olmuş ,derneklerde olduğu gibi belli bir miktarla sınırlanılmayan üyelik aidatlarının bazı koşullarla işverence kesilip sendikaya verilmesi olanağı sendikaların maddi yönden de güçlenmelerini sağlamıştır. Ancak bu arada işçi sendikaları sayısında da artışlar ve en üst işçi teşekkülünde bölünmeler olmuş ve Türk-İş'e bağlı 4 sendika bundan koparak, bir sendikanın kendilerine katılmasıyla 1967'de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu (DİSK) kurmuşlardır.

İşverenlerin sendikalaşmaları ise işçilerinkinden daha geç olmuştur. Gerçek anlamda işveren sendikaları ancak 1961 Anayasasının çıkarılmasından sonra kurulabilmiştir. Çoğu 1961'de İstanbul'da kurulan işveren sendikaları aynı yıl İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'ni kurmuşlardır²⁹⁸.

3-1982Anayasası

1982 Anayasası ,sendikacılık düzeni ile ilgili olarak eskisine göre daha ayrıntılı ve oldukça değişik esaslar getirmiştir. Anayasanın 51.maddesinde sendika kurma hakkına, 52.maddesinde de sendikacılık faaliyetine ilişkin hükümlere yer verilmiştir²⁹⁹.

²⁹⁷ Çelik,s.301

²⁹⁸ Çelik,s.302

²⁹⁹ Çelik,s.303

1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da “Cumhuriyetin nitelikleri” (madde 2) arasında sosyal hukuk devleti ilkesini benimsemiştir. Ancak bu ilke ile birliktetoplumun huzuru , milli dayanışma,başlangıçta belirtilen temel ilkeler de aynı maddede zikredilmiştir. Böylece sendika kurma hakkı (madde 51) Anayasada belirtilirken sendikal faaliyetin sınırları çizilmiştir³⁰⁰.

Türk Hukukunda da ,Anayasanın 51.maddesinin sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil,işçi ve işveren kuruluşlarının varlıklarını korumalarını ve faaliyette bulunabilmelerini netice olarak kolektif sendika özgürlüğünü de sağladığı sonuca varılabilir.

1982 Anayasası ,toplu sözleşme hakkı işçi ve işverenlere tanıırken (madde 53) aynı işyerinde , aynı dönem için ,birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz (madde 53/III) hükmü konulmuştur. Grev bir hak olarak Anayasada açık ifadesini bulurken (madde 54/I) ,bu hakkın iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı (madde 54/II) kasıtlı veya kusurlu hareketler sonucu doğacak zarardan sendikanın sorumlu olduğu (madde 54/III) yasaklama veya erteleme hallerinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanacağı (madde V) siyasi amaçlı dayanışma veya genel amaçlı grevlerin ,işyeri işgali,işi yavaşlatma,verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı (madde 54/VII) greve katılmayanların işyerlerinde çalışmalarına greve katılanlar tarafından engel olunamayacağı (madde54/VIII) aynı Anayasada öngörülmüştür³⁰¹.

Anayasamızın 51.maddesinde bireysel sendika özgürlüğü düzenlenirken sendikaların temel amacının ,üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu açıkça belirtilmiştir. Sendikaların bu amaçlarını Anayasanın 53 ve 54.maddelerinde güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt aracılığıyla gerçekleştirebilecekleri açıktır³⁰².

Anayasanın bu maddeleri ile işçilere sağlanan ,menfaatlerini savunma araçlarını işçiler fert olarak kullanamazlar. 1982 Anayasasına paralel ve aynı anlayış mahsulü olarak çıkarılan 2822 sayılı Kanun , bu sosyal, kolektif hakların

³⁰⁰ Kutal,Türkiye’de Endüstri İliş. Yasal Çer.,s.16

³⁰¹ Kutal, Türkiye’de Endüstri İliş. Yasal Çer., s.16

³⁰² Çelik,s.311

doğrudan doğruya işçiler tarafından değil, sendika tarafından kullanılabileceğini açıkça ifade etmiştir.

Anayasada yer alan bu hükümlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerine etkisi büyük bir önem taşımaktadır. Zira yasama organı tarafından kabul edilecek yasalar Anayasadaki esaslara aykırı olamayacağı gibi (madde 11/II) ,Anayasanın hükümleri yürütme ve yargı organlarını ,idare makamlarını,diğer kuruluş ve kişileri de temel hukuk kuralları olarak bağliyacaktır (madde 11/I). Anayasada değişiklik yapılması özel usule bağli bulunduğundan (madde 175) bu hükümlerin değiştirilmesinin yasa hükümleri kadar kolay olmadığı da hatırdan çıkarılmamalıdır.

1982 Anayasasındaki endüstri ilişkileri ile ilgili düzenlemelerin iki temel özelliği vardır. Bunlardan birincisi Anayasa koyucunun zaman zaman bir yasa koyucusu gibi ayrıntılara girmiş olmasıdır. Yeni Anayasamızın bu özelliği Danışma Meclisinde kabul edilen metinde daha belirgin idi. Milli Güvenlik Konseyi halk oyuna sunulmadan önce tasarıda en büyük değişiklikleri bu alanda yapmış, bir kısım hükmü tasarıdan tamamen çıkarmış,diğer maddelerde ise az veya çok değişiklikler yapmıştır. Buna rağmen sendikanın nasıl tüzel kişilik kazanacağı (madde 51/II) , kuruluş sırasında yetkili mercie verilen bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığı halinde yapılması gereken işlem,işçi sendikası yöneticisi olabilmek için belirli bir süre bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı (madde 51/VII) ,toplu pazarlık ve grev hakkına konulan çok sayıda sınırlama (madde 53,54) daha çok yasa koyucular tarafından yapılması gereken düzenlemelerdir. Kuşkusuz 1982 Anayasası yapılırken böyle bir yöntem gereklilik duyulmuş,bilinçli olarak bu yol seçilmiştir. Amaç, 1980 öncesi duruma bir daha düşülmemesini sağlamak,yasama organı tarafından başkaca çözümler getirilebilmesini önlemektedir. Bu özelliği ile 1982 Anayasasının bir tepki Anayasası olduğu kuşkusuzdur. Böylece 2821 ve 2822 sayılı yasalarda şikayet konusu olan bazı hükümlerin Anayasa ile ilişkili olanlarının kısa dönemde yasama organı tarafından dahi değiştirilemeyeceği hatırdan çıkarılmamalıdır³⁰³.

1982 Anayasasının ikinci temel özelliği klasik özgürlüklere açık olması, ancak bu özgürlüklerin kötüye kullanılmasına ,özellikle ülkenin ve ulusun bütünlüğüne ,toplumun huzuruna aykırı biçimde kullanılmasına kesinlikle izin

³⁰³ Kutal,Türkiye'de Endüstri İliş. Yasal Çer.,s.17

vermemesidir. Esasen diğer temel hak ve özgürlükler gibi sendika ,toplu pazarlık ve grev hakları da Anayasanın 13. ve 14.maddedeki esaslara göre sınırlanabileceği gibi; bu haklar Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek,temel hak ve hürriyetleri yok etmek ,çoğulcu ,demokratik ve laik devlet düzenini bozmak amacıyla kötüye kullanılmayacaktır³⁰⁴.

1961 Anayasasının özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzenini güvence altına alması ,1963 yasalarında sendikaların hızla büyümesinin teşvik edilmesi ülkemizde sendikacılığın gelişmesinde hayati bir rol oynamıştır. Ancak bu koşullar altında büyüyen sendikacılık birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bunlardan en önemlileri sendikaların sürekli yasa koyucudan çözüm beklmeleri ve sendika içi demokrasinin yerleşmesindeki güçlüklerdir. Bu açıdan 1980 sonrası dönemde getirilen kısıtlamaların sendikaların yavaş yavaş kişilik kazanmasında etkili olmuştur³⁰⁵.

1983-1990 dönemi,1982 Anayasasının ve 2821 sayılı sendikalar yasasının getirdiği dar ve sınırlı çerçevedeki siyasi faaliyet imkanı ,sendikaların uzun süre siyasetten uzak durmalarına ve belli ölçüde pasif kalmalarına neden olmuştur. Sendikalar ,1987'li yıllara kadar siyasi partilerle ilişki kurmaktan kaçınmış ve iktidar partisini eleştirmekte tereddüt etmişlerdir. 1987'den sonra , sendikaların daha atak ve etkin oldukları görülmektedir. Özellikle ,kamu kesimindeki toplu pazarlıklarda görülen bu değişim , 1990'lı yıllarda kitlesel eylemlere ve işi topluca bırakma hareketlerine kadar gitmiştir. 1991 seçimlerinde siyasi partilerle oldukça yakın ilişki kuran sendikalar ,bu suretle pekçok partinin seçim programına çalışma hayatıyla ilgili konuları koymalarına yol açmıştır³⁰⁶.

Türkiye'de sendikal faaliyetlerin önemli ölçüde toplu pazarlıkta yoğunlaştığı görülmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşulların da etkisiyle Türk sendikacılığında kooperatifçilik, yatırım faaliyetleri, eğitim programları sosyal aktiviteler ,siyasi işlevler vb. görel olarak ikinci planda kalmış, sendikaların toplu pazarlık yoluyla üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve çalışma koşullarını düzeltmek çabaları kendileri için

³⁰⁴ Kutal,Türkiye'de Endüstri İliş. Yas. Çer.,s.17-18

³⁰⁵ Kutal,Küreselleşme Sürecinin Türk Sen. Etk.,s.259

³⁰⁶ Akgeyik, T., Sendika-Siyaset İlişkisi,Kamu-İş Der.,Ocak 1994,s.86

sürekli önde gelen amaç olmuştur. Böylece,işçi sendikaları toplu pazarlık sürecinde üyelerinin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirme imkanı bulmakta ve bu amaca en kısa yoldan ulaşabilmektedir. Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Buna göre,işçiler ve işverenler ,karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler³⁰⁷.

³⁰⁷ Turan,Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı,s.56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE GETİRİLEN SINIRLAMALAR

Örgütlenme özgürlüğü toplumsal gelişme yönünden etkin ve etkisi inkar edilemez bir işleve sahiptir. Toplumun çeşitli kesimlerinin seslerini ve isteklerini etkili bir şekilde duyurma ve gerektiğinde birer baskı grubu oluşturma yönünden, rejimin demokratik niteliğini geliştiren ve zenginleştiren bir etkiye sahiptir örgütlenme özgürlüğü. Bu yönüyle sendikal örgütlenme özgürlüğünün ayrı ve öncelikli bir yer tuttuğu tartışılmazdır. Ülkemizde özellikle işçiler ve kamu çalışanları yönünden sendikal örgütlenme özgürlüğü önünde çeşitli engel ve sınırlamalar mevcuttur. Yasal düzenleme yoluyla sendikal örgütlenme özgürlüğünün önüne aşılması pek de kolay olmayan duvarlar örülmüştür. Bu tür düzenlemeler, örgütlenmeye şüpheyle bakan, demokratik gelişmeleri endişe ile izleyen bir anlayışın ürünüdür. Bu anlayış değişmedikçe gerçek anlamda bir sendikal örgütlenmeden de söz etmek mümkün olmayacaktır.

Örgüt kurma ve üye olma hakkının özgürce kullanılması, üç ilkenin gerçekleşmesine bağlıdır. Bunlar, çalışanlar ve işverenler arasında örgüt kurma ve üye olma açısından hiçbir biçimde ayırım gözetilmemesi, örgüt kurmak için önceden izin almama ve çalışan ve işverenlerin diledikleri örgütleri kurma ve üye olma ilkeleridir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 5.maddesine göre herkesin çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara üye olamaya hakkı vardır. Avrupa İnsan Haklarını ve Ana Özgürlüklerini Korumaya Dair Sözleşmenin 11.maddesinin 1. bendine göre, her şahıs asayiş

ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar ve kendi çıkarlarını korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere örgütlenme hakkına sahiptir. 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 2.maddesine göre, çalışanlar ve işverenler hiçbir biçimde ayırım gözetilmeksizin diledikleri örgütü kurmak ve üye olmak hakkına sahiptir. 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 1.maddesine göre, çalışanlar çalışma hususunda sendikalaşmaya yönelik her türlü ayrımcı eyleme karşı tam bir korumadan yararlanacaklardır.

87 sayılı Sözleşmenin 3.maddesi uyarınca, çalışan ve işveren örgütleri tam bir özgürlük içinde anatüzük ve iç yönetmeliklerini hazırlama, temsilcilerini seçme yönetim ve faaliyetlerini düzenleme ve programlarını saptama hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun biçimde kullanılmasını engelleyecek nitelikte her türlü karışmadan kaçınmalıdır.

A-ANAYASAYLA GETİRİLEN SINIRLAMALAR

Anayasa bir devletin temel yapısını, kuruluşunu, iktidarın devrini ve devlet iktidarı karşısında bireylerin özgürlüklerini düzenleyen belgedir³⁰⁸.Anayasa belgesinin içerdiği kurallar, genel ve soyut niteliktedirler. Çünkü, anayasa kuralları öteki kanunlara oranla değiştirilmesi güç koşullara bağlanmıştır. Anayasaların ayrıntılı kurallara yer vermesinin, ya da her konuyu düzenleme kapsamına almasının bazı sakıncaları vardır. Bir kanun ile düzenlenebilecek konuların anayasada yer alması ve bunların ayrıntılı olarak düzenlenmesi, koşulların değişmesi ile yeni anayasa değişikliklerini sık sık gündeme getirebilir. Bu da, ülkede, kolaylıkla bir siyasi huzursuzluk nedeni olabilir. Bu bakımdan anayasalar, genel ilkeler saptamakla yetinmeli ve kanun koyucunun düzenleyebileceği ayrıntılara girmemelidir³⁰⁹.Anayasalar, genellikle devlet organlarının kuruluşu ve kişi hakları ile ilgili temel ilkeleri koymakla yetinirler.

³⁰⁸ Teziç, E., Anayasa Hukuku, İstanbul, Beta Yay., 1991, s.6

³⁰⁹ Teziç, s.7

Kaideten doğrudan uygulanabilir kurallar içermezler. Bu konular da daha ayrıntılı düzenlemeler kanun koyucu tarafından yapılır.

Maddi anlamda anayasa, belli bir devletin siyasi yapısı, iktidarın kullanılışı, yetkileri ile ilgili kuralların bütünüdür. Gene denilebilir ki, maddi açıdan anayasa, devletin şeklini, özellikle tekil ya da federal yapılı olup olmadığını, onun hükümet şeklini, yani monarşi ya da cumhuriyet olup olmadığını, devlet organlarının yetkilerini, bireylerin haklarını düzenleyen kuralların bütününe ifade eder.

1982 Anayasası, liberal batı demokrasisi anayasalarını doğuran sosyal ve siyasal dinamiklerinden farklı bir varlık nedenine dayanmaktadır. Batı liberal anayasacılığının özü siyasal iktidarın sınırlandırılmasıdır³¹⁰. 1982 Anayasasının yapılması fikrinin esas dürtüsü, özgürlüğün ve demokrasinin korunması ve pekiştirilmesi değil, otoritenin ve devletin güçlendirilmesi şeklinde belirlemektedir.

1982 Anayasasına göre, demokrasi ve özgürlük anayasada gösterilendir; hiçbir kişi ve kuruluş, bu anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacaktır. Anayasa; hukuk, hukuk devleti, demokrasi, insan hakları, özgürlük, vb. gibi temel kavramların bu anayasadaki anlamlarından farklı bir şekilde kavranmalarını önlemek için, bütün bunların anayasanın sözüne ve ruhuna bu yönde saygı ve mutlak sadakatle uygulanmasını da emretmektedir.(paragraf 10) Hiçbir kişi ya da kuruluş, bu anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacaktır.(paragraf 5). Çünkü, üstünlük evrensel ilkelerde ya da genel olarak hukukta değil, sadece bu anayasada ve kanunlardadır³¹¹.

Anayasanın, temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri, sınırlayıcı bir yapıya sahiptir. Temel hak ve özgürlüklerle ilgili bölüm, kişiyi siyasal iktidara karşı koruma amacını güden liberal anayasacılık anlayışına duyulan tepkiyle düzenlenmiştir. Burada, devleti topluma ve kişiye, zaman zaman da toplumu kişiye karşı koruma güdüsünün açıkça ağır bastığı görülmektedir. Bu husus, herşeyden önce, temel hak ve özgürlüklerin genel hukuki rejiminde ortaya çıkmaktadır.

1982 Anayasasına özgürlüklerin genel rejimi açısından ana yenilik katmerli sınırlama sistemi diyebileceğimiz bir mekanizmanın getirilmiş olmasıdır. Birbiri

³¹⁰ Tanör, B., İki Anayasa, İstanbul, Beta Yay., 1994, s.97

³¹¹ Tanör, s.132

üstüne eklenen halkalar, özgürlüğün sıkıca çemberlenebilmesini mümkün ve bazen de zorunlu kılmaktadır. İstisnasız bütün hak ve özgürlüklerin sınırlanabilmesi yetkisini yasamaya taniyan bir genel sınırlama hükmü anayasa içine konulmuştur.

Ayrıca temel hak ve özgürlükler kendi maddelerindeki özel sınırlama sebepleriyle de sınırlamaya devam edeceklerdir. Anayasa koyucu bir emniyet kayışınıda ihmal etmemiştir. Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması başlığını taşıyan uzun ve genel bir madde, bunların hangi amaçlarla kullanılmayacaklarını, aksine davrananların cezalandırılacaklarını bildirmektedir. Bu da, genel bir yasaklama ve yaptırım hükmüdür. 1961 Anayasasında özgürlüklerin güvencesi olarak yer alan temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulamaz ilkesine yeni anayasada yer verilmemiştir. Bu 1982 anayasasının devletçi ve otoriter karakterinin tipik göstergelerinden biridir³¹².

1982 Anayasasında , kişi özgürlüğü , kişisel ve kollektif haklar (toplantı, dernek, grev.....) başta olmak üzere, hemen her konuda , gecikmede sakınca bulunan haller de yetkili makam ya da merciin emriyle hak ve özgürlüğün kullanımına son verilmesi ya da durdurulması mümkündür. Böylece artık idarenin özgürlükler rejimi üzerindeki söz hakkı istisnai olmaktan çıkmış, bir genel kural haline gelmiştir.

1982 Anayasası her şeyden önce, el attığı sorunların kapsamı ve bunlara belli yönlerde kesin çözümler getirmek istemesiyle dikkati çekiyor. Son yirmi yılın Türkiye toplumunda saptanan hukuki, siyasi, sosyal, ekonomik, ideolojik, vb. bütün temel (ve hatta bazen de ikincil sorunlar) adeta bu anayasa eliyle çözülmek istenmiştir. Böylece, normalde bir anayasa sorunu ya anayasa konusu, hatta hukuk sorunu ve konusu teşkil etmeyen, toplumun kendi doğal dokusu içersinde çözümlenmesi ya da çözülmemesi gereken bir takım sorunlar bile anayasa kapsamına alınmışlardır³¹³.

1982 Anayasasının genel zafiyeti, toplumsal ve kamusal hayatta karşılaşılan sorunların büyük çapta anayasadan kaynaklandığını, bunların yine bir anayasa ile çözülebileceği ve çözülmesi gerektiği inancı üzerine kurulu olmasıdır. Hemen her sorunu anayasayla çözme niyeti ve çabası, gerçek hayat karşısında kötü sınavlarda

³¹² Tanör,s.136

³¹³ Tanör,s.147

vermeye başlamıştır. Örneğin, meclis başkanının bir günde seçilmesini sağlayacak çoğunluk varken, on gün beklenmesini zorunlu kılan anayasa hükmünün fuzuliliği daha ilk iki uygulamada kendini belli etmiştir. Seçmen yaşının indirilmesi ve genel af ilanı gibi konularda önemli sosyal ve siyasal talepler ve uygun bir ortam bulunduğu halde, bu alanlar anayasa tarafından donduruldukları için, anayasa engeliyle ve anayasa değişikliği sorunlarıyla karşı karşıya gelinmektedir. Kısacası, anayasanın; yasa, tüzük, yönetmelik, meclis içtüzüğü, vb. gibi yollarla düzenlenebilecek ya da hukuku ilgilendirmeyen pek çok konuda emredici hükümler getirmiş olması yüzünden, toplumsal, siyasal ve kamusal hayatta esneklik alanı daralmakta, tıkanıklık ve sıkıntılar doğmaktadır.

1982 Anayasasında 48.madde ile 55.madde arasında iş hukuku, kolektif sendika özgürlüğü ve mücadele araçlarına dair düzenlemeler mevcuttur. Anayasanın 48. ve 49.maddeleri bir çerçeve anayasa hükümleridir. Genel ve soyut düzenlemelerdir.

Anayasanın 51/2.maddesinde ise bir sendikanın nasıl kurulacağı, hatta buna dair şekil şartlarının nasıl olacağı düzenlenmiştir. 51/7'deki düzenleme ise kolektif sendika özgürlüğüne anayasal bir alan daraltmadır. Yönetici olabilme şartı pekala yeni gelişmeler karşısında değiştirilebilir, değiştirilmelidir.

1982 Anayasası madde 52/son da sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz kuralına yer vermiştir. Aynı hüküm Sendikalar Kanunu madde 6/VI 'da sendika ve konfederasyonların tüzükleri açısından, Sendikalar Kanunu madde 37/I'de yönetim ve işleyişleri açısından tekrar edilmiştir. Böylelikle Anayasa madde 52/son'daki kuralın Sendikalar Kanununun da yer alması sonucu 1961 Anayasası ve 274 sayılı yasa döneminde Anayasa hükmünün özel hukuk ilişkilerinde de uygulanması yoluyla sendika içi demokrasiye pozitif dayanak bulmaya ilişkin yorumlar bulmaya da gerek kalmamıştır. 1982 Anayasası ve ona bağlı olarak Sendikalar Kanununun ilgili maddeleri aynı hükmü taşıyan 1961 Anayasası madde 46/son fıkra'dan farklı olarak demokratik esaslardan başka cumhuriyetin niteliklerini de hükme ilave etmiş, böylelikle, söz konusu hükümle hem içe dönük anlamda demokratik ilkelere aykırılığın (sendika içi demokrasiye aykırılık) ve hem de dışa dönük

anlamda demokratik ilkelere aykırılığın (devletin demokratik düzenine aykırılık) yasaklandığı daha belirgin bir duruma sokulmuştur³¹⁴.

Anayasanın 51.maddesinin başlığında eskisinde olduğu gibi sendika kurma hakkı denilmekte ve sendika özgürlüğü deyimine yer verilmemekte ise de, bunun aynı zamanda bir özgürlük olduğu genellikle kabul olunmaktadır. Aslında hak, özgürlükten farklı bir kavramdır. Özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut; hak ise bunun özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış görünümüdür³¹⁵.

Kollektif sendika özgürlüğü temel hakkı herşeyden önce anayasanın temel hak ve özgürlüklerinin sınırlanmasına ilişkin 13.maddesinde sayılan sebeplerle ve kanunla sınırlanabilecektir. Ayrıca, anayasa madde 13/I'de ifade olunduğu gibi, bu genel sınırlandırma nedenleri dışında ilgili maddelerinde bulunan sebeplerle de sınırlanabilecektir. Bu nedenle, sendika özgürlüğü temel hakkını sınırlayan nedenler arasında anayasa madde 13'de sayılanlardan başka anayasa madde 51/I'deki sendikaların amaçlarına ilişkin sınırlama, 52/IV'deki gelirlerin amaç dışında kullanılmaması ve devlet bankalarına yatırılması gibi özel sınırlama sebepleri de yer almaktadır³¹⁶.

Çoğulcu demokrasinin bir alt kurumu olan özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni siyasal ve ekonomik koşullardan büyük ölçüde etkilenmektedir. Gerçekten siyasal iktidarın serbest seçim esasına dayandırıldığı, çok partili bir düzen içinde, vatandaşların söz, yazı, toplanma, seyahat özgürlüklerine sahip buldukları bir ülkede batılı anlamda bir sendikacılık hareketinden söz edilebilir. Ancak bu hareketin gücü sanayileşme düzeyine bağlıdır. Başka bir anlatımla klasik özgürlüklerin en geniş biçimde tanındığı bir ülkede, şayet ekonomik hayat ilkel tarımsal üretimlere dayalı ise burada güçlü bir sendikacılıktan söz etmek mümkün değildir³¹⁷.

Sendikacılığın doğuşu için gerekli olan bu iki koşul, bu hareketin kaderini her ülkede ve her dönemde etkilemeğe devam etmektedir. Örneğin Birinci Dünya Savaşından sonra Avrupa ülkelerinden bazılarında iktidara gelen otoriter rejimler, güçlü sanayileşmeye rağmen sendikaların var olmasına izin vermemişlerdir. Bunun gibi sendikacılığın doğduğu ülkelerde bile ekonomik şartlarda ortaya çıkan

³¹⁴ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.6

³¹⁵ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.8

³¹⁶ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.15

³¹⁷ Kuntal, Türkiye'de End. İş. Yasal Çer., s.13

sorunlar sendikaları, toplu pazarlık düzenini etkilemektedir. Sendikaları ilgilendiren yasal çerçevede değişiklikler yapılması, sendika üyelerinde hızlı artmalar veya azalmalar, sendikalarla siyasal partiler arasındaki ilişkiler, büyük ölçüde o ülkede izlenen ekonomi politikası ve ekonomik koşullarla ilgili bulunmaktadır. Şu halde endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesi sanıldığı gibi aksine sendikacılık hareketine yön veren temel faktör değildir. Nitekim yeni özgürlüğüne kavuşan ve batılı bir sendikacılık modelini benimsemek isteyen birçok ülkede batı ülkelerinden kopya edilen yasalar beklenen sonuçları bir türlü doğurmamıştır. Hatta ekonomik koşulları, demokratik rejim anlayışı birbirine çok benzeyen ülkelerde dahi sendikacılığın nispeten değişik bir gelişme gösterdiği anlaşılmaktadır. Böylece o toplumun kendine özgü davranış biçimleri, sosyal yapı, tarihsel özellikler devreye girmektedir³¹⁸.

1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da, cumhuriyetin nitelikleri arasında sosyal hukuk devleti ilkesini benimsemiştir. Ancak bu ilke ile birlikte toplumun huzuru, milli dayanışma, başlangıçta belirtilen temel ilkeler de aynı maddede zikredilmiştir. Böylece sendika kurma hakkı Anayasada belirtilirken, sendikal faaliyetin sınırları gösterilmiş; toplu sözleşme hakkı işçi ve işverenlere tanınırken aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz hükmü konulmuştur. Grev bir hak olarak Anayasada açık ifadesini bulurken, bu hakkın iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı, kasıtlı veya kusurlu hareketler sonucu doğacak zarardan sendikanın sorumlu olduğu, yasaklama veya erteleme hallerinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanacağı, siyasi amaçlı dayanışma veya genel amaçlı grevlerin, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı, greve katılmayanların işyerlerinde çalışmalarına greve katılanlar tarafından engel olunamayacağı aynı anayasada öngörülmüştür.

Anayasada yer alan bu hükümlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkisi büyük bir önem taşımaktadır. Zira yasama organı tarafından kabul edilecek yasalar Anayasadaki esaslara aykırı olamayacağı gibi Anayasanın hükümleri yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri de temel hukuk kuralları olarak bağliyacaktır. Anayasada değişiklik yapılması özel usule

³¹⁸ Kutal, Türkiye'de End. İliş. Yasal Çer., s.13,14

bağlı bulunduğundan bu hükümlerin değiştirilmesinin yasa hükümleri kadar kolay olmadığı da hatırdan çıkarılmamalıdır³¹⁹.

1982 Anayasasındaki endüstri ilişkileri ile ilgili düzenlemelerin iki temel özelliği vardır. Bunlardan birincisi Anayasa koyucunun zaman zaman bir yasa koyucusu gibi ayrıntılara girmiş olmasıdır. Sendikanın nasıl tüzel kişilik kazanacağı, kuruluş sırasında yetkili mercie verilen bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığı halinde yapılması gereken işlem, işçi sendikası yöneticisi olabilmek için belirli bir süre bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı, toplu pazarlık ve grev hakkına konulan çok sayıda sınırlama daha çok yasa koyucular tarafından yapılması gereken düzenlemelerdir. Kuşkusuz 1982 Anayasası yapılırken böyle bir yöntemle gerek duyulmuş bilinçli olarak bu yol seçilmiştir. Amaç, 1980 öncesi duruma bir daha düşülmemesini sağlamak, yasama organı tarafından başkaca çözümler getirilebilmesini önlemektir. Bu özelliği ile 1982 Anayasasının bir tepki anayasası olduğu kuşkusuzdur. Böylece 2821 ve 2822 sayılı yasalarda şikayet konusu olan bazı hükümlerin anayasa ile ilişkili olanlarının kısa dönemde, yasama organı tarafından dahi değiştirilemeyeceği umutulmamalıdır³²⁰.

1982 Anayasasının ikinci temel özelliği klasik özgürlüklere açık olması, ancak bu özgürlüklerin kötüye kullanılmasına, özellikle ülkenin ve ulusun bütünlüğüne, toplumun huzuruna aykırı biçimde kullanılmasına kesinlikle izin vermemesidir. Esasen diğer temel hak ve özgürlükler gibi sendika, toplu pazarlık ve grev hakları da anayasanın 13. ve 14.maddedeki esaslara göre sınırlanabileceği gibi; bu haklar Türk Devletinin ve cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, çoğulcu, demokratik ve laik devlet düzenini bozmak amacıyla kötüye kullanılmayacaktır³²¹.

B-SENDİKA KURUCULUĞU ŞARTLARINA GETİRİLEN SINIRLAMALAR

Sendika kurucusu için Sendikalar Kanununun 5.maddesinde öngörülen kuru-

³¹⁹ Kutal, Türkiye'de End. İliş. Yasal Çer., s.17

³²⁰ Kutal, Türkiye'de End. İliş. Yasal Çer.,s.17

³²¹ Kutal, Türkiye'de End. İliş. Yasal Çer., s.17,18

culuk koşullarının herşeyden önce, işçi sendikası kuruculuğu için geçerli olacağı kuşkusuzdur. Bu maddede sayılan koşullardan önce, işçi sendikası kurucusu olabilmenin ön koşulu, Kanununun 2.maddesinde belirtilen işçi niteliğine sahip olmak, yani hizmet akdine veya bu maddede belirtilen akitlerden birine göre çalışmak ve sendika özgürlüğünden yoksun bırakılmış durumda olmamaktır. Bunun varlığı halinde 5.maddedeki kuruculuk koşulları araştırılacaktır. Buna göre, işçi sendikası kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmiş bulunmak, türkçe okur-yazar olmak ve bu maddede sayılan bir suçtan hüküm giymemiş olmak şarttır. Bu kanunda açıkça belirtilmiş olmamakla birlikte, Dernekler Kanununun 4.maddesinde yer verilen 18 yaşını bitirmiş olmak koşulu da kuruculuk için aranmalıdır³²².

Yasanın 5.maddesinde, kurucu olabilmenin koşulları arasında sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak da sayılmıştır. Gerçekten de bu koşul sayesinde işkolunda fiilen çalışmayıp o işkolundaki uygulama sorunlarını yakından bilmeyenlerin önderliğinde sendika kurulması önlenmiş olacaktır.³²³ Ancak fiilen çalışır olmak koşulunun uygulamada bazı tartışmalara neden olabileceği, o işkolunda fiilen çalışmakta olanların sendika kurma girişimleri nedeniyle hizmet akitlerinin feshedilmesi halinde yeniden iş bulamadıkça o kişiler için işkolunda fiilen çalışır olma şartının var sayılıp sayılmayacağı, aynı şekilde hizmet akdinin askıda bulunduğu sürelerde bu şartın var sayılıp sayılmayacağı sorunlarının ortaya çıkabileceğini kabul etmek gerekir³²⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi, hiçbir biçimde ayırım gözetilmeksizin sendika kurma ve üye olma hakkının, bir devlette yasal olarak ikamet eden herkesin, vatandaşlığa dayalı bir ayrımcılığa bağlı tutulmaksızın 87 sayılı Sözleşme ile sağlanan sendikal haklardan yararlanmasını da içerdiğini belirtmektedir. Aksi görüşün kabul edilmesi, göçmen işçileri, özellikle yoğun oldukları sektörlerde çıkarlarını savunmaktan alıkoyabilir. Ülkemizde de son yirmi yıldır büyük sanayi, enerji ve alt yapı projeleri uygulanmaktadır. Bu girişimler genelde konsorsiyum şeklinde örgütlenemelere kalmaktadır. Uluslar

³²² Çelik,s.348

³²³ Tuncay, C., İşçi Sen. Üyeliğinin Kazanılması-Son.,İstanbul,1975,s.25

³²⁴ Şahlanan,Sendika Huk.,s.40

arası pek çok şirket bu konsorsiyumların içinde yer almaktadır. Yabancı şirketlerin aldığı işler ise genelde uzun yıllara yayılmaktadır. Özellikle konusunda uzman birçok işçiyi yanlarında ülkemize getirmektedir. Ayrıca son yıllarda asya ve balkan ülkelerinden birçok kişi çalışmak amacıyla ülkemize giriş yapmaktadır. Ucuz işgücü teşkil eden bu yabancılar mevzuatımıza göre sendika kuruculuğu gibi haklardan mahrum kalmaktadır. Önümüzde ki yıllarda ülkemize gelecek yabancı işçi sayısında mutlaka artış olacaktır. Bu yasal engel ayrıca Avrupa Birliği sürecinde de sorun olacaktır.

Sendikalar Kanunundaki sendika kurucusu olabilmek için aranan Türk vatandaşlığı koşulu, 25.9.1981 gün ve 2527 sayılı kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkarılmış olan yönetmelikle yumuşatılmıştır. Kanun'un 5.maddesi uyarınca, Türk vatandaşı olmamakla beraber, Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancılar sendika kurucusu olabilirler. Ancak kuşkusuz ki ideal olan, son yıllarda yaşanan küreselleşme olgusu karşısında bu kısıtlamanın yasadan tamamen çıkarılmasıdır³²⁵.

1982 Anayasasının 16.maddesi uyarınca "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir". Sendikalar Kanunu'nun 5.maddesindeki vatandaşlığa ilişkin kısıtlamayı bu hükme dayandıran görüşler mevcut olmakla beraber, Anayasanın sözkonusu hükmündeki "milletlerarası hukuka uygunluk"tan anlaşılması gerekenin ne olduğu açıklanmış değildir. Burada sözkonusu olan "karşılıklı" ilkesi ise, Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi, sendika kuruculuğu veya üyeliğinin "karşılıklı" ilkesine dayandırılmasını, 87 Sözleşme'nin 2.maddesinin ihlali olarak kabul etmektedir. Sözkonusu olan "karşılıklılık" ilkesi değil, uluslararası mevzuattaki düzenlemeler ise, özellikle yeni tarihli uluslararası belgelerde buna dayanak olabilecek hükümler bulmak olanaklı değildir. Örneğin 1949 tarihli Çalışma İçin Göç Hakkında 97 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi madde 6, bu sözleşmeye taraf her devletin milliyet, ırk, din ve cinsiyet ayrımı yapmaksızın kendi ülkesindeki göçmenlere yasalara uygun davranma, sendika üyeliği ve toplu sözleşmeden yararlanma açısından kendi vatandaşlarından daha az elverişsiz davranmama yükümlülüğü altında olduğunu; 1960 tarihli Avrupa Sosyal Şartı madde 19, akit tarafların çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka akit tarafın

³²⁵ Eyrenci- Bakırcı,s.19

ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, sendika üyeliği ve toplu pazarlık yararlarından faydalanma konularında kendi uyruklarına olduğundan saha elverişsizlik davranılmamasını sağlamayı taahhüt ettiğini düzenlerken; daha yeni tarihli belgeler olan 1975 tarihli Olumsuz Koşullarda Göç ve Çalışan Göçmenlere Fırsat ve İşlem Eşitliği Sağlanması Hakkında 143 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi madde 10, bu sözleşmeye taraf devletlerin, yasal olarak kendi ülkelerinde yaşayan göçmenlere ve aile fertlerine (diğer haklar yanında), sendika hakkı açısından da ulusal koşul ve uygulamalara uygun yöntemlerle, fırsat ve işlem eşitliğini sağlayıcı ve garanti edici bir ulusal politika açıklama ve izleme yükümlülüğü altında olduğunu; 1975 tarihli 151 sayılı çalışan Göçmenler Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiyesi paragraf 2, yasal olarak bir ülkede bulunan çalışan göçmen ve aile fertlerinin taraf devletin vatandaşlarıyla fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikaların çalışan göçmenlere ve aile fertlerine sendikalara üyelik, sendikal hakların kullanılması ve sendika yöneticiliğine seçilmede yeterlilik açısından fırsat ve işlem eşitliği sağlanması hakkını da içerdiğini düzenlemektedir³²⁶.Sendika ve üst kuruluş yöneticisi olabilmek için Türk vatandaşı olma koşulunun aranması da, 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesi açısından sorun yaratabilir. En azından makul bir süre ev sahibi ülkede ikamet eden yabancılara temsilci seçilebilme hakkının verilmesi uygun olur.

Anayasanın 51/7. maddesi şöyledir:İşçi sendikası ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır. Sendikaya yönetici olabilmek için en az on yıl fiilen çalışmış olma şartı kolektif sendika özgürlüğüne bir sınırlamadır.

Herhangi bir iş kolunda eylemli olarak belli bir süre çalışmayan bir işçinin o iş kolunda bulunan sendikaya yönetici olması, fayda yerine zarar doğurabilir. Ancak on yıl bilfiil çalışma sınırlandırılması sendika özgürlüğünün özüne dokunmaktadır. Çünkü, olağan anlayışta bir kimsenin belli bir işkolunda çalışan işçilerin sorunlarını kavrayabilmesi için az bir zaman yeterlidir ve bu kimse sendika yöneticisi olarak başka kimseleri, bir araya toplayabilecek ve idare edebilecek bir durumda ise, o işkolunda eylemli olarak çalışan bir kimse olması karşısında , onun sendika yöneticisi olarak görev yapmasını engellemek, kolektif

³²⁶ Eyrenci- Bakırcı,s.20

sendika özgürlüğünü yersiz biçimde ve kamu yararına dayanmaksızın sınırlandırmaktadır.

Anayasada böyle bir hükmün yer almasına gerek yoktur.Sendika yönetiminde genç yaşta görev alanların daha başarılı yönetici oldukları birçok ülkede görülmüştür.Anayasa düzeyinde bu konunun düzenlenmesi, böylece katı bir hukuk kuralı ile bu hususun ele alınması isabetli değildir³²⁷.

Anayasa ve Sendikalar Kanununda yöneticilik için aranan en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak koşulu süresi yönünden önem taşımaktadır.Uluslar arası Çalışma Örgütü Sendikal Özgürlükler Komitesi tarafından hazırlanan bir raporda bu hükmün sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı olduğu belirtilmiştir.Sendika yöneticiliklerine seçilebilmek için, diğer koşullarla birlikte, belirli bir süre işçi olarak çalışmış olmak koşulunun aranması mümkün sayılabilir.Ne var ki, on yıl gibi uzun bir süre makul bir olarak kabul edilemez, bu süre üç beş yıl arası bir süre olabilir³²⁸.

C-İŞKOLLARI TESPİTİYLE İLGİLİ SORUNLAR

2821 sayılı yasa işçi ve işveren sendikalarının ancak Türkiye çapında faaliyette bulunma amacıyla ve işkolunda kurulabileceğini öngörmüştür. Üstelik meslek esasına göre sendika kurulamayacağından (madde 3/III) işyeri hangi işkoluna giriyorsa, o işyerinde çalışan işçilerin tümü o işkolunun işçisi sayılmaktadır. Nitekim 60.maddede “bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır” denilmiştir³²⁹.

Sendikalar Kanununda işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkollarının kanunda, bir işkoluna giren işlerin neler olacağına ise tüzükte belirtilmesi ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılması esaslarına yer verilmiş, ayrıca işkollarının 28 ile sınırlı tutulması (Sen.Kan md.60) öngörülmüştür. Bundan başka, aynı maddede,

³²⁷ Kutal, Türkiye’de End. İliş. Yasal Çer., s.32

³²⁸ Çelik,s.369

³²⁹ Kutal,Türkiye’de End. İliş. Yasal Çer.,İst.,s.22

her işkolunda çalışan ve sendika üyesi olan ya da olmayan işçi sayısı ile bunların sendikalara dağılımının her yıl ocak ve temmuz aylarında çıkarılacak istatistiklerde gösterileceği belirtilmiştir. Bu hükümle bağlantılı olan ve 4101 sayılı kanunla değiştirilen 62.maddeye göre de, işveren, işyerine işçi girişi ve çıkışını izleyen ayın onbeşine kadar Bölge Müdürlüğü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır³³⁰.

Sendikalaşmada işyeri mi yoksa işkolu mu sendikası esasının tercih edilmesi gerektiği kuşkusuz herşeyden önce her ülkenin özelliğine göre değişen bir konudur. Ancak, sendikalaşma hareketinin ilk oluşumları olarak işyeri sendikalarının yararlı ve gerekli olduğu söylenebilirse de münhasıran kurulu buldukları işyerlerinde faaliyette bulunmayı amaçladıklarından işyeri sendikalarının gelişmesi ve güçlü sendikacılığı gerçekleştirebilme şansı zayıftır. Nitekim 274-275 sayılı yasalar döneminde görülen çok sayıda, fakat güçsüz, işçiyi gerektiği gibi koruyamayan sendikaların varlık nedenlerinden birisi de 274 sayılı yasada işyeri sendikacılığına yasal olanak tanınması olmuştur.

Öte yandan işyeri sendikaları açısından doğabilecek en önemli sakıncalardan birisi de bu sendikaların “sarı sendikacılığa” elverişli bir konuma sahip olmalarıdır. Gerçekten de işverenlerin işyeri sendikalarını işkolu sendikalarına göre daha kolay denetim altında tutulabileceği en azından bir varsayım olarak doğrudur. Durum gerçekten böyle olmasa bile işkoluna göre kurulmuş sendikaların, işyeri sendikasını “sarı sendika” şayibesi altında tutarak kolaylıkla yıpratabileceklerinin de kabulü gerekir. Tüm bu nedenlerle 2821 sayılı yasada işkolu sendikacılığının benimsenmiş olması ve bunun yanında işyeri sendikacılığının açıkça yasaklanmış olmasının, ülkemizde geçmiş dönemde yaşanmış deneyimler de dikkate alınırsa, yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilecektir. Ancak, yasakoyucu 2821 sayılı yasada güçlü sendikacılık amacıyla işkoluna göre sendikacılık esasını benimserken hiçbir şekilde bunu yasal zorunlulukla gerçekleştirmeyi düşünmemiş ve sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bir unsuru olan “sendika çokluğu ilkesi”ni feda etmemiştir³³¹.

İşkoluna göre sendikalaşma güçlü sendikacılığın gerçekleşmesi açısından yerinde bir düzenleme olmakla birlikte, sendikalarda merkezileşmeye yolaçtığı ve

³³⁰ Çelik,s.337

³³¹ Şahlanan,Sendikalar Huk.,s.25

oligarşik ve bürokratik eğilimlerin artması sonucunu doğurduğu da bir gerçektir. Örgütlenme modelinin doğal bir sonucu olarak işkoluna göre kurulmuş ve ülke çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş bu tür sendikaların bazan onbinlerce işçiyi bünyesine alabilen büyük kuruluşlar haline gelebilmesi az rastlanan bir olay değildir. Güçlü sendikacılık açısından yerindeliği tartışılmaz olan bu olgunun, sendika içi demokrasi açısından da önemli sorunları beraberinde getirmesi doğaldır. Gerçekten de sendika büyüdüğü ölçüde, sorunlar teknikleşecek ve büyük kuruluşları sade işçilerin yönetebilmesi olanaksız hale gelecektir. Bunun doğal sonucu olarak da gücünü üyelerinin maddi ve manevi desteğinden almaları gereken sendikaların, gittikçe karmaşık ve teknik bir nitelik kazanan işlevlerini yerine getirebilmeleri için uzmanlaşmış bir yönetici kadroya sahip olmaları ve merkezi bir bürokrasiye yer vermeleri zorunluluğu ortaya çıkacaktır. Aslında makul sınırları içerisinde tutabilmek koşuluyla bürokratlaşma normal bir olaydır. Sendikalar etkili çalışmak olanağına kavuşmak için bir parça da bürokratik olmak zorundadırlar. Ancak sakıncalı olan, sendikanın rasyonel ve etkili çalışabilmesi için gerekli ve yeterli bürokratleşme eğiliminin yayılması ve bunun sendika içi demokrasi açısından açık tehlikeler doğurmasıdır³³².

Sendikalaşma modeli olarak işkoluna göre sendikalaşma ilkesi benimsenince, bunun sendika içi demokrasiye ters düşecek doğal gelişmelerine karşı 2821 sayılı yasadaki düzenlemeler yetersizdir. İşkoluna göre sendikalaşmada sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesinin pozitif dayanaklarından birisi delege sisteminin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması ise -ki yasa bunu bir ölçüde gerçekleştirmiştir- diğeri de sendikanın alt kademe örgütlerinin demokratik işleyişe imkan verecek bir biçimde düzenlenmesidir. Özellikle bölge şubeleri, şubeler, bölge temsilcilikleri ve hatta sendikanın işyerlerinde oluşturabileceği alt birimlere ilişkin yeterli yasal düzenlemelere maalesef yasada yer verilmemiştir. Bu nedenle bugün işkolu esasına göre kurulmuş sendikaların taşra teşkilatları genellikle tüzel kişiliği olmayan şubelerle oluşturulmakta ve bu şubeler çoğu kez merkezin mutlak otoritesine tabi olmaktadır. Bu nedenlerle günümüzde Türk Sendika Hukukunda, başta şubeler olmak üzere, sendikaların diğer alt birimlerine

³³² Şahlanan, Sendikalar Huk., s.26,27

ilişkin zorunlu bazı yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği ve bu konuda önemli boşluklar bulunmaktadır³³³.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3.maddesinin 1 ve 2.fikraları işçi ve işveren sendikalarının işkolu esasına göre kurulabileceklerini, 3.fikrasının 2.cümlesi ise meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağını düzenlemektedir. Kanunun 3.fikrasındaki bu düzenleme 87 sayılı Sözleşmeye aykırı bulunmaktadır. Çalışanların bir işyeri sendikası veya endüstriyel veya meslek sendikası gibi diğer bir temel örgüt biçimini kurmayı tercih etme konusunda karar vermede özgür olmaları gerekir. Ancak işyeri sendikalarının, kurulduğu işyerinin işvereninden yeterince bağımsız olamayacağı ve sendikanın unsurları arasında yer alan bağımsızlık , saflık ilkesinin gerçekleşmesinin zorluğuda gözardı edilmemelidir.

D-SENDİKAYA ÜYE OLMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KISITLANMASI

Bir temel hak olarak bireysel sendika özgürlüğü olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır.

Olumlu sendika özgürlüğü her şeyden önce bireylerin serbestçe sendikalar kurma ve kurulmuş sendikalara üye olabilme özgürlüklerini ifade eder. Anayasa madde 51'de yer alan ".....işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar kurma hakkına sahiptirler. Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz, herhangi bir işyerinde çalışabilmek işçi sendikasına üye..... olmamak şartına bağlı tutulamaz" şeklindeki kurallar, olumlu sendika özgürlüğüne ilişkin temel hakkın anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğünün bir görünümü olarak, sendikalara serbestçe üye olabilme hakkı bireyin, sendikanın anayasa ile korunan faaliyetlerine katılabilme hakkını da içerir. Bu faaliyetler sendikanın iç faaliyetleri (seçimler, organlarda görev alabilme, oy, eleştiri gibi) şeklinde olabileceği gibi dış faaliyetleri şeklinde de olabilir³³⁴.

³³³ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.27

³³⁴ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.13

Olumsuz sendika özgürlüğü bireyin sendikalara girmeme yahut girmiş bulunduğu sendikadan ayrılma serbestisini içine alır. Anayasa madde 51’de üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya zorlanamayacağı gibi, herhangi bir işyerinde çalışabilmenin de işçi sendikasına üye olmak şartına bağlı tutulamayacağı kuralına yer verilerek olumsuz sendika özgürlüğü düzenlenmiştir. Sendika özgürlüğünün olumsuz yönü olumlu sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıkmıştır.

1982 Anayasasının 51.maddesinin 5.fikrası işçi ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacaklarını; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 22.maddesinin 1.fikrasının 2.cümlesi ise, işçi ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı ve aynı işkollarında birden çok sendikaya üye olamayacaklarını düzenlemektedir. Anayasa’daki düzenleme, 87 sayılı Sözleşmenin 2.maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

1982 Anayasasının 51.maddesinde işçilerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları belirtilmiştir. Herhalde amaç, sendikalalaşma hakkını sınırlamak değil, 1980 öncesi yetki tespitinde karşılaşılan sorunları çözmektir. Anayasanın bu hükmü doğal olarak 2821 sayılı yasaya da yansımıştır(m.22 /I). Anayasada bu sınırlama daha katı biçimde ifade edildiği halde, 2821 sayılı yasada , işçi ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacakları açıklanmıştır. Şu halde yasa hükmüne göre bir işçi veya işveren aynı anda değişik işkollarında çalışıyorsa birden fazla sendikaya üye olabilecektir. İşçiler bakımından bu duruma değişik işkollarında yarım gün çalışanlarda rastlanmaktadır. Anayasadaki bir hükmün yasalarda ayrıntılı biçimde düzenlenerek hayata geçirilmesi doğaldır. 2821 sayılı yasa da bu amaçla değişik işkollarında çalışanların, değişik sendikalar içinde mesleki menfaatlerine olarak vermiştir. Aksi çözüm bu sendikalar arasında birini seçmek gibi hiçbir haklı nedene dayanmayan bir çözüme varmamızı gerektirmektedir³³⁵.

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme’nin ikinci maddesi şöyledir: Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu

³³⁵ Kutal, Türkiye’de End. İliş. Yasal Çer., s.26,27

kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler³³⁶.

Anayasadaki düzenleme, sendikalar kanunundaki düzenleme gibi algılanmalıdır. Gerektiği ve değişik işkollarında faaliyet gösteren işçi veya işverenlerin aynı anda değişik işkollarında kurulu sendikalara üye olabilmelidir. Ancak Yargıtay (YHGK, 14.10.1987, E.87/9-206, K.722) bu konuda aksi kanaattedir. Sendikaların güçlenmeleri amacıyla sendikalaşmada işkolu modeli tercih edilmiştir. Yasanın tanzim edildiği zamandaki sosyal, ekonomik ve özellikle sendikaların yapılaşmasına dair olan şartlar bu tercihe zorunlu olarak yönlendirmiştir. Günümüzde işyeri, iş, işçi ve çalışama saatleri, niteliği değişmiştir. Bu kavramların yeniden tanımlanması üzerinde giderek yoğunlaşan tartışmalar mevcuttur. Son yıllarda çok sayıda kalifiye, iyi ve yüksek eğitim almış işçiler istihdam edilmektedir. Teknolojideki baş döndürücü gelişmeler ve iletişimde sağlanan hızlanma neticesi nitelikli işçilerin birden fazla işte çalışmalarına imkan tanımıştır. Bunlar zaman zaman aynı işkollarında da çalışabilmektedirler. Değişen şartlar karşısında işyeri sendikalaşma modeli üzerinde (günün özellikleri de gözönünde bulundurularak) durulmalıdır.

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun 18.maddesine göre, "50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırırlar. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tama iblağ olunur".

3308 sayılı yasa gereği işletmeler işçi gibi stajer öğrenci çalıştırmaktadır. Bunların adı herne kadar stajer de olsa uygulamada işçi gibi çalıştırılmaktadırlar. Bu öğrenci işçilerin sendikaya üye olmaları da yasaktır. Oysa çıraklık tanımında 19 yaşındaki öğrenci de sayılmıştır. Yasa bunların sadece öğrenci ve çırak olmasını gözönünde bulundurarak işçi olma nitelikleri dikkate almamıştır.

Geçmişte bazı işletmelerin sendikanın aldığı grev kararını stajer öğrencileri kullanarak kıldığı görülmüştür. Elbette bu durum Uluslararası Çalışma Örgütü 87 sayılı Sözleşmesine aykırılık teşkil etmektedir. Sosyal güvenlik kapsamında tutulan stajer öğrenci ve çırakla fiili çalışma süreleri içinde sendikal haklardan yararlanmaları da sağlanmalıdır.

³³⁶ Aktay, Sendika Hakkı, s.294

E-SENDİKANIN DENETİM SORUNU

Derneklerde olduğu gibi, işçi ve işveren kuruluşlarının organları arasındaki iç denetimden başka bir de dış denetim vardır. Dış denetim, Devlet Denetleme Kurulu ile Başbakanlık tarafından gerekli görülen hallerde ve genel güvenlik konularında söz konusu olmaktadır. Sendikalar Kanununda kuruluş içi idari ve mali denetime ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Sendikalar Kanununun 47.maddesinde devlet için öngörülen idari ve mali denetim esasları 4277 sayılı kanunla değiştirilmiştir. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları veya denetçileri tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin kanun tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir. Devletin idari ve mali denetimi kanundan çıkarılmış olmakla birlikte, bilanço ve hesapların Bakanlığına gönderilmesine ilişkin yasal düzenleme, bazı değişiklikler yapılarak, korunmuştur. Sendikalar Kanununun 274 sayılı kanundaki 29.maddenin yerini alan 51.maddesinin ilk fıkrasına göre, sendika ve konfederasyonlar, her hesap veya bütçe dönemine ilişkin bilanço ve hesaplar ile çalışma ve denetleme raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona, gönderirler³³⁷.

Dernekler Kanunu madde 45'de derneklerin genel denetimine ilişkin ayrıntılı bir düzenleme yapılmıştır. (Dernekler Kanunu madde 45: Derneklerin yönetim yerleri, müesseseleri ve her çeşit eklentileri, defterleri, hesap ve işlemleri, İçişleri Bakanlığı veya buldukları yerin en büyük mülki amiri tarafından her zaman denetlenebilir. İçişleri Bakanlığı bu denetlemeyi, Bakanlık Teftiş Kurulu, Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu, Dernekler Özel Denetleme Grubu elemanları veya Bakanlık ve Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görevli diğer memurlar aracılığıyla, en büyük mülki amirler bizzat veya görevlendirecekleri memur ve ya memurlar aracılığıyla yaptırır.....Denetleme sırasında , görevli

³³⁷ Çelik,s.389

memurlar tarafından istenecek her türlü defter, belge ve işlemler yazılarının, dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi veya verilmesi, yönetim yerleri, müesseseler ve eklentilerine girme isteminin yerine getirilmesi zorunludur.....)³³⁸Dernekler Kanunu madde 45’de yer alan düzenleme içerisinde önemli bir hüküm de, maddede sayılan belirli durumların ortaya çıkması halinde, yönetim kurulu başkan veya üyelerinin veya ilgili personelin denetlemeyi yapan idari makamların kararıyla geçici olarak görevden uzaklaştırılabilmesidir.

Dernekler Kanununun 92.maddesi özel kanunda hüküm bulunmamak kaydıyla sendikalar ve üst kuruluşları için de uygulanacak Dernekler Kanunu hükümleri arasında Dernekler Kanunu madde 45’i de saymıştır. Ancak bunun yanında, sendika ve konfederasyonlarda idari ve mali denetim Sendikalar Kanunu madde 47’de özel olarak ve farklı bir şekilde düzenlenmiş ve bu düzenlemenin ayrıntıları için de aynı maddeye dayanılarak bir tüzük çıkartılmıştır. Sendikalar Kanunu madde 47 ve ona bağlı olarak çıkartılan tüzükte, sendika ve konfederasyonların idari ve mali denetiminin nasıl, nerede, ne zaman ve kimler tarafından yapılacağına ilişkin özel hükümler mevcuttur. Dernekler Kanunu madde 47’de idari ve mali denetim adı altında ayrıca ve özel olarak düzenlenmiştir. Bu nedenlerle Dernekler Kanunu madde 92’deki özel kanunlarında hüküm bulunmamak kaydı nedeniyle, Dernekler Kanunu madde 45’deki denetimin işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları için uygulanamaz³³⁹.

Sendikalar Kanunu madde 46/son fıkra uyarınca sendika veya konfederasyonun para ve malları “.....belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez veya feshedilen; infisah eden, kapatılan sendika ve konfederasyonun üyeleri arasında paylaştırılmaz.” Bu hüküm karşısında sendika ve konfederasyonlar sona ermeleri sonrasında malların devrik ile ilgili olarak tüzüklerinde Sendikalar Kanunu madde 46’da belirtilen kurallara aykırı hükümler koyamayacaklardır. Oysa aynı konuyu dernekler açısından düzenleyen Dernekler Kanunu madde 55/I’de feshedilen veya infisah eden derneklerin bu konuda tüzüklerinde aksine bir düzenleme yoksa ya da tüzükle konu genel kurulun kararına bırakıldığı halde bir genel kurul kararı

³³⁸ Oğuzman-Akyol-Özakman, Medeni Kanun ilg., mev., İst., Filiz Yay., 1988, s.928,929

³³⁹ Şahlanan, Sendikalar Huk., s.287,288

alınmamışsa, ancak bu takdirde malların hazineye intikal edeceği kuralı getirilerek kendilerine bir serbesti tanınmıştır. Bu serbesti sendikalara tanınmamış, sıkı kurallara bağlanmıştır³⁴⁰.

Sendikalar Kanunu'nun 46.maddesinde, feshedilen veya infisah eden sendikaların malvarlığının, tüzükle veya feshe karar veren genel kurul kararı ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa bırakılması, bu yapılmamışsa üyesi bulunduğu konfederasyona devredilmesi öngörülmüştür. Malvarlığının devri bu çerçevede olanıksızsa, tasfiye sonucu kalacak paraların İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından belirlenecek bir milli bankaya yatırılması, malların da bu kuruma maledilmesi öngörülmüştür. Ancak malvarlığının tüzükte yapılan düzenleme uyarınca devrine ilişkin bu olanak, mahkeme kararıyla kapatılan sendika ve konfederasyonlara tanınmamıştır. Sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmışsa, tasfiye sonucunda kalacak paralar, İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılacak ve mallar bu kuruma maledilecektir. Maddenin son fıkrası ise, para ve malların, feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaştırılmayacağını düzenlemektedir. 46.maddedeki, tasfiye sonucu kalacak paranın İş ve İşçi Bulma Kurumu'na belirlenecek bir milli bankaya yatırılması ve malların da bu kuruma maledilmesine ilişkin düzenleme ve kapatılan sendikanın malvarlığının aynı nitelikteki bir kuruluşa devrine ve böyle bir kuruluş bulunmaması halinde para ve malların sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaşılmasına olanak vermeyen düzenleme, 87 sayılı Sözleşmenin, çalışan örgütlerine tanıdığı yönetimini (iç işleyişini ve mali yönetimini) düzenleme hakkı ile kamu makamlarının bu hakkı sınırlandıran ya da yasal kullanımını engelleyen müdahalelerden kaçınma yükümlülüğünün ihlalini oluşturmaktadır³⁴¹. Sendikanın tasfiye sürecinde denetim ve kontrol son derece sıkı yasal koşullara bağlanmıştır. Kurulustaki özerklik büyük oranda sendikanın işlevini sona erdirmesinde tanınmamıştır. Tasfiye edilen bir sendikanın malvarlığı aynı alanda faaliyet gösteren sendikalara payedilebilir ya da işçilerin sosyal güvenlik kapsamında oluşturulacak özel bir fona aktarılabilir.

³⁴⁰ Şahlanan, Sendika Huk.,s.309

³⁴¹ Eyrenci- Bakırcı,s.27

F-YETKİ TESPİTİNDE %10 BARAJI

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetkili olabilmesi için , iki temel koşulu yerine getirmiş olması gerekir. Bunlardan birisi; kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'nun bu sendikanın üyesi bulunmasıdır. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bu şart aranmayacaktır. İşçi sendikasının yetkili olabilmesinin ikinci koşulu; sözleşmenin yapılacağı işyerinde veya işyerlerinin herbirinde veya işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarısından fazlasının bu sendikanın üyesi bulunmasıdır.

2822 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden başlayarak yasadaki düzenlemelere getirilen eleştiriler arasında, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda öngörülen yüzde on barajı da yer almaktadır. Hatta bu konu Uluslararası Çalışma Örgütüne de intikal ettirilmiştir. 275 sayılı yasa döneminde işyeri düzeyindeki sözleşmeler yönünden yetki şartı olarak, sözleşmenin yapılacağı işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu üye kaydetmek gerekli ve yeterliydi. Oysa 2822 sayılı yasaya göre; belirtilen koşullardan başka, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu da temsil gücüne sahip olmadıkça bir sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olamamaktadır. Yasanın bu düzenlemesiyle, yetki için iki ayrı barajın öngörülmüş olmasının, Türkiye tarafından da onaylanan "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşme"ye aykır olduğu iddiasıyla konu uluslar arası düzeyde de tartışmaya açılmıştır³⁴².

Sendikalarda kendinden yönetim ilkesi geçerlidir. Kendi yönetim kurulunu genel kuruldaki oylama sonucu seçmektedir. Sendika içi demokrasi ilkesi çalıştırılır, örgüt içindeki denetim de sağlanır. Sendikalar faaliyetlerinde yasalar çerçevesinde özgürdür. Kuruluşu, işleyişi dışarıdan her türlü etkiye uzak tutulmalıdır. Sendikanın en gözde çalışması toplu iş sözleşmesi yapabilmektir. Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikaların yasal bazı koşullara sahip

³⁴² Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.50,51

olması gerekir. Bu koşulların tespiti ise objektif kriterlere dayanmalı ve objektif kalabilecek kurumlarca tespit edilmelidir. Halen bu sayısal baraj tespiti bakanlık yapmaktadır. Bakanlık netice itibariyle yürütme organına bağlı olup, siyasi kimliğe sahip olan kişilerce idare edilmektedir. Bu sayısal tespitin tarafsız kurumlarca yapılması sendikal örgütlenmenin ruhuna uygun düşecektir. Asgari ücret tespit komisyonuna benzer bir komisyon teşkil ettirilebilir.

G-SENDİKANIN MAL VE YAYINLARININ KORUNMASI

87 sayılı sözleşme çalışan ve işveren örgütlerini devlete ve kamu yetkililerine karşı korumayı amaçladığından, onlara önemli güvenceler tanımıştır. Öte yandan kimi kamu özgürlüklerinin sendikal hakların kullanımı üzerindeki etkisi ve özellikle sendikal hakların ancak temel özgürlüklerin tanındığı ve özgürce kullanıldığı bir siyasi ortamın varlığını kaçınılmaz kıldığı olgusu, kısacası sendikal hakların kimi kamu özgürlükleriyle ilişkileri sorununun tarihçesi 1944 tarihli Filadelfia Bildirgesine kadar gitmektedir. Filadelfia Bildirgesi madde 1 anlatım ve örgütlenme özgürlüğü sürekli bir ilerleme için kaçınılmaz bir koşul olduğunu öngörmektedir. Böylece Bildirge, anlatım ve örgütlenme özgürlüğünü bütünleştirmiştir³⁴³.

1970 tarihli Sendikal Haklar ve Kamu Özgürlükleriyle ilişkileri Kararın 1. maddesi , çalışan ve işveren örgütlerine tanınan hakların, özellikle İnsan Hakları Beyanname ve Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinde açıklanan kişisel özgürlüklere saygı üzerine temellenmesi gerektiğini kabul etmiştir. 1.maddesi ayrıca sendikal örgütlere tanınan hakların kullanımında bu iki belgede tanınan hak ve özgürlüklere uyulması gerektiğini belirtmekle yetinmemiş; sözkonusu kişisel özgürlüklerin yokluğunun, sendikal haklar kavramının tüm anlamını ortadan kaldıracığını da vurgulayarak, sendikal hakların ancak bu kişisel özgürlüklere saygı gösterilmesi durumunda anlam taşıyacağını ve

³⁴³ Eyrenci-Bakırcı,s.31

dolayısıyla sendikal haklar ve kişisel özgürlükler arasında çok sıkı bir ilişki bulunduğunu, birbirinden soyutlanamayacakları kabul etmiştir³⁴⁴.

1970 tarihli Sendikal Haklar ve Kamu Özgürlükleriyle İlişkileri Kararı'nın 2.maddesinde, sendikal hakların kullanımında öbürlerine oranla birinci derecede önem taşıyan kişisel özgürlüklerin bazıları sayılmıştır. Bu kişisel özgürlüklerden bazıları şunlardır: Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı gibi keyfi yakalama ve tutuklamalara karşı korunma hakkı, düşünce ve anlatım özgürlüğü ve özellikle görüşleri için endişelenmeme hakkı ve sınır tanımaksızın hangi anlatım aracıyla olursa olsun bilgi ve düşünceleri arama, kabul etme ve yayma hakkı, toplantı özgürlüğü, bağımsız ve yansız bir mahkemece verilmiş adil bir yargı kararı hakkı, sendika mallarının korunması hakkı³⁴⁵.

Dernekler Kanunu'muzun 92.maddesi uyarınca, Sendikalar Kanunu'nda hüküm bulunmadığı için, Dernekler Kanunu'nun 48.maddesinde düzenlenen idari ve kolluk kuvvetlerinin genel güvenliğe ilişkin olmak üzere dernekler üzerindeki yetkileri, sendikalar ve üst kuruluşları için de geçerlidir. Dernekler Kanunu 48'e göre kolluk kuvvetleri, sendikaların yönetim yerleri, müesseseleri ve tesisleri ile her çeşit eklentilerine, mahallin en büyük mülki amirinin yazılı emriyle her zaman girebilirler. Bu şekilde girilen yerlerde, yanında veli veya vasisi olmadan 18.yaşından küçüklerin veya ortaokul ve orta öğretim öğrencilerinin kabul edildiği, fuhuş yapıldığı, kumar oynandığı veya genel ahlaka aykırı harekette bulunulduğu, kanunların bulundurulmasını yasakladığı silah, alet veya maddelerin veya ideolojileri temsil eden resim,afiş, pankart ve yazıların veya mahkemelerce yasaklanmış yayınların bulunulduğu veya kanunlara göre suç sayılan faaliyetlerde bulunulduğu, suçlulara yataklık edildiği, izin alınmaksızın alkollü içki kullanıldığı tespit edildiği takdirde, o yer ve eklentileri hakkında 4.7.1934 tarih ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu'nun 8.maddesi hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmektedir. Bu kanunun 8.maddesi bu durumlarda, polise, mahallin en büyük mülki amirinin emriyle sendikayı kapatma veya faaliyetten menetme yetkisi vermektedir. Bu karara karşı idari yargıda itirazda bulunulabilir.

Dernekler Kanunu ve Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu'nun sendikal örgütle

³⁴⁴ Eyrenci-Bakırcı,s.31

³⁴⁵ Eyrenci-Bakırcı,s.32

re de uygulanması sonucu, sendikal örgütlerin güvenceleri ve sendikal hakların kamu özgürlükleriyle ilişkisine aykırılık oluşturan dolayısıyla üzerinde durulması gereken birkaç konu vardır: Sendika bina ve mallarının korunması, sendika yayınlarına el konulmaması.

1970 tarihli Sendikal Haklar ve Kamu Özgürlükleriyle İlişkileri Kararı'nın sendikal hakların olağan kullanımına temel olan özgürlüklerden biri olarak uyguladığı sendika mallarının korunması hakkıyla ilgili olarak Sendikal Özgürlükler Komitesi, çok sayıda yakınma olayında yinelediği yerleşik bir kararında, sendika binalarının dokunulmazlığının kaçınılmaz doğal sonucunun, kamu yetkililerinin, bu binalara girmelerine izin veren bir yargı kararına sahip olmaksızın oralara girmemeleri olduğunu belirterek, karışmama ilkesiyle bağdaşmayan bu eylemler için yargı güvencesini gerekli görmüştür³⁴⁶.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 9.maddesi şöyledir; hiç kimse keyfi olarak tutulamaz, alıkonulamaz veya sürülemez. Yine 12.maddesinde, hiç kimse, özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz kalmaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmağa hakkı vardır³⁴⁷.

Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 17.maddesi şöyledir; hiç kimsenin özel yaşamı, ailesi, konutu veya haberleşmesine keyfi ya da yasadışı olarak dokunulamaz, adına ve şerefine yasadışı saldırıda bulunulamaz. Herkes, bu tür karışmalara ve saldırılara karşı yasa tarafından korunma hakkına sahiptir³⁴⁸.

Aralarında ülkemizin de bulunduğu başka bir yerleşik kararında, sendika binalarında gerçekleştirilen aramalar konusunda 1970 Kararı'nda öngörülen sendika mallarının eksiksiz bir korumadan yararlanma hakkının, sendikal hakların olağan kullanımına temel olan kişisel özgürlüklerden biri olduğunu hatırlatmıştır. Başka bir kararında ise, yargı makamının hangi koşullarda sendika binalarının aranması kararı vereceğini ve bunun ne olduğunu açıklamıştır. Sendikal Özgürlükler Komitesi'ne göre yargı makamı, sendika binalarında bir suçun kovuşturulması için zorunlu olan kanıtların bulunacağı varsayımı konusunda sağlam nedenler bulunduğuna inanıyorsa, böyle bir arama verebilecektir ve arama

³⁴⁶ Eyrenci-Bakırcı, s.33

³⁴⁷ Aktay, Sendika Hakkı, s.182,183

³⁴⁸ Aktay, Sendika Hakkı, s.193,194

da, bu kararın verilmesine neden olan konularla sınırlı tutulacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi de, sendika binalarında yapılacak aramalar konusunda aynı görüşü paylaşmıştır³⁴⁹.

Düşünce ve anlatım özgürlüğünün, sendikal hakların olağan kullanımına temel olan hak ve özgürlüklerden biri olarak taşıdığı önem, Filadelfia Bildirgesi, Sendikal Özgürlükler Komitesi kararları ve 1970 tarihli Sendikal Haklar ve Kamu Özgürlükleriyle İlişkileri Kararı'nda vurgulanmıştır. Düşünce ve anlatım özgürlüğü, sendikal örgütlerin, sendikacılık anlayışlarını ve gerçekleştirdikleri ya da gerçekleştirmeyi istedikleri etkinliklerini çeşitli yollarla üyelerine aktarmak istediklerinde, yararlanacakları özgürlüklerin başında gelmektedir³⁵⁰.

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 19.maddesinde bu konuya ilişkin düzenlemesi şöyledir; her ferdin fikir ve ifade hürriyetine hakkı vardır. Bu hak fikirlerinden ötürü rahatsız edilmemek, memleket sınırları mevzubahis olmaksızın malumat ve fikirleri her vasıta ile aramak, elde etmek ve yaymak hakkını gerektirir³⁵¹.

Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi madde 19 şu şekilde düzenlenmiştir; herkesin karışmasız görüş edinme hakkı vardır. Herkesin anlatım özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak, ister sözlü, ister yazılı veya basılı sanat biçiminde, ister seçilen başka iletişim yoluyla olsun, sınır tanımaksızın, her türlü bilgi ve düşünceyi araştırma, alma ve verme özgürlüğünü de içerir³⁵².

Sendikal Özgürlükler Komitesi, Filadelfia Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi (madde19), Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (madde 19) ve 1970 tarihli Kararı'nda vurgulanan düşünce ve anlatım özgürlüğüne ilişkin kararlarda özellikle sendika yayınlarına izin verilmesi, sansür uygulanması, sendika yayınlarına elkonulması gibi sorunlara ilişkin görüşlerini açıklamıştır. Sendikal Özgürlükler Komitesi, sendikal nitelikli yayınlara getirilen kısıtlamaları sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı bulmuştur. Sendikal Özgürlükler Komitesi, sendikal yayınların temel rolünün, özünde sendika üyelerinin ve daha genel olarak çalışma dünyasının çıkarlarının savunulmasını ve geliştirilmesini ilgilendiren sorunların gazete sütunlarında işlenmesi olduğunu belirtmekle beraber, siyasal olanla sırf

³⁴⁹ Eyrenci-Bakırcı, s.32,33

³⁵⁰ Eyrenci-Bakırcı, s.33

³⁵¹ Aktay, Sendika Hakkı, s.184

³⁵² Aktay, Sendika Hakkı, s.196

sendikal olan arasındaki sınırı açıklıkla çizmenin güç olduğunu da kabul etmiştir. Bu iki kavramın gerçekte birbiri içine girdiğini onaylayan komite, sendika yayınlarının titizlikle ekonomik ve toplumsal sorunlar gibi siyasal yönü bulunan sorunlar üzerinde de bir tavır takınmalarının kaçınılmaz ve bazen de olağan olduğunu belirtmiştir³⁵³.

Sendikal Özgürlükler Komitesi, kamu yetkililerince sendikal yayınlara el koyma önlemlerini de sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul etmiştir. Türkiye'yi de kapsayan bir kararında, 1 Mayıs propaganda gereçlerine ya da sendikal nitelikli öbür yayınlara elkonmasını yetkililerin sendikacılık etkinliklerine çok ciddi bir karışması olarak değerlendirmiştir. Komite, bu ilke kararını 1980'de de yenileyerek, elkoymanın, sendikaların etkinliklerini düzenleme hakkının ihlali olduğunu belirtmiş ve 1970 tarihli Sendikal Haklar ve Kamu Özgürlükleriyle İlişkileri Kararı'nın düşünce ve anlatım özgürlüğü konusundaki kuralını hatırlatmıştır³⁵⁴.

H- TERÖRLE MÜCADELE YASASIYLA GETİRİLEN SINIRLAMALAR

Terörle Mücadele Yasası'nın 7.maddesi şu içerikte düzenlenmiştir: “.....meydana getirilen örgüt mensuplarına yardım edenlere ve örgütle ilgili propaganda yapanlaraBu yardım; dernek, vakıf, siyasi parti, işçi ve meslek kuruluşlarına veya bunların yan kuruluşlarına ait bina, lokal, büro veya eklentilerine veya öğretim kurumlarında veya öğretim yurtlarında veya bunların eklentilerinde yapılırsa..... Ayrıca; dernek, vakıf, sendika ve teröre destek oldukları tespit edildiğinde faaliyetleri durdurulur ve mahkemece kapatılır. Kapatılan bu kuruluşların mal varlıklarının müsaderesine karar verilir.

Ayrıca 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun değişik 3.maddesi uyarınca “Sıkıyönetim Komutanı, sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevlidir”. Sıkıyönetim Komutanı bu görevinin yerine getirilmesine ilişkin olarak “konutları ve her türlü dernek, siyasi parti, sendika, ku

³⁵³ Eyrenci-Bakırcı,s.33

³⁵⁴ Eyrenci-Bakırcı,s.34

lup gibi teşekküllere ait binaları, işyerleri ile özel ve tüzel kişilikleri haiz (özerk müesseseler dahil) müesseseler ve bunlara ait müstemilat ve her türlü kapalı ve açık yerleri mektup, telgraf ve sair mersuleleri ve kişilerin üzerlerini herhangi bir müracaat, talep ve karara lüzum olmaksızın aramak ve bunlardan sübut vasıtaları olan yahut zor alıma tabi bulunan eşyayı zaptetmek “ yetkisine sahiptir.

Bu iki yasanın hukukun genel ilkeleri ve uluslar arası normlar karşısında çok büyük sakıncalar içerdiği aşıkardır. Ülkemizde terör ortamı devamlılığı ve ülkenin coğrafi olarak büyükçe bir kısmında yıllardır süregelen olağanüstü hal uygulaması bu istisnai yasaları bizim açımızdan sıradan hale gelmiştir. Herhangi bir basit amaçlı dernek ile binlerce kişinin ekonomik, sosyal hayatına doğrudan etki eden sendikalara uygulanan muamele aynıdır. Ayrıca özellikle bir sendikanın terörü desteklemek için kurulması uzak bir ihtimaldir. Ancak elbette, sendikanın üyelerinin içinden de terör suçlarını işleyen, bu suça bazı sendikal araçlarını kullananlar çıkabilir. Kişisel bir suçun işlenmesi sonucunda tüzel kişiliğin kapatılması hukuksuz bir işlemdir. Cezai araştırmanın amacı, devletin görevi suçluyu bulmaktır. Cezanın şahsiliği ilkesi gereğide cezasını çekmesi usule uygun olanıdır. Bunun dışında ki uygulama ve bunlara kaynaklık eden yasalar uluslar arası sözleşmelere aykırı olup, ülkemizi de uluslararası platformlarda zor durumda bırakmaktadır.

SONUÇ

Kaynağı bireysel girişim olan ve ilgililer arasında yüzyüze ilişkiler yoluyla çözülebilen sorunların büyük bir kısmı, çağımızda ancak kollektif çerçevede çözüme bağlanır oldu. Karmaşık hale gelen ihtiyaçların artık kişisel girişimlerle giderilmesi imkansız hale gelmektedir. İşte örgütlenme bu beklentileri yanıtlamaya olanak sağlayan araçları bir araya getirmek suretiyle bireysel ölçekte kopan dengeyi kollektif düzeyde kuruyor.

Örgütlenmenin toplumsal değişme ve gelişme ile çok yakın bir ilişkisi vardır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna kaçış ve kentleşme, bireylerin birbir, yüzyüze ilişkilerini altüst etmiştir. Geleneksel aracı birliklerin ufalanmasıyla darmadağın olan bireyler kendilerini korumak hak ve çıkarlarını savunmak amacıyla örgütlenerek yeni siperler kurmak zorunda kalmıştır. Bireysel sözleşmenin yerini toplu sözleşmenin alması, çalışma koşullarının belirlenmesinde ücretlilerle işverenler arasında belli bir denge kurmuştur. Tedavi konusunda hasta ile doktor arasındaki ilişki toplumsal güvenlik sistemiyle bütünleşmiştir. Sosyal hakların kazanılmasında ve korunmasında belirleyici role sahip olan sendikalar ve grevler toplumsallaşmanın örgütsel çerçevesini ortaya koyar.

Sayı ve çeşit olarak artan ve yaygınlaşan grup ve topluluklar, kollektif özgürlüğün öznelini oluştururlar. Diğer bir ifade ile, toplumsal yapının ürünü olan örgütler, hukukun düzenleme alanına girdiklerinde bireyin yanında ve onlardan ayrı olarak hak ve özgürlük öznesi niteliği kazanırlar. Kollektif özgürlükler, bir bakıma insan haklarının kollektifleşmesidir.

Sendikaların, kuruluşları, kurucuları, faaliyetleri diğer örgütlenme tiplerinden farklıdır. Sendikanın temelini doğrudan örgütlenme özgürlüğüne dayandırmak gerekir. Bunun dışında diğer örgüt tiplerine (özellikle derneğe) benzetmek onların bir çeşidi olarak göstermek doğru değildir. Genelde bireylerin sahip olduğu örgütlenme özgürlüğü sorunlar ve amaçlar doğrultusunda farklı biçimlerde kullanılır. İşçi kesiminin hak ve çıkarlarını korumak içinde bireyler sendikaları oluşturmuştur. Örgütlenme özgürlüğü bu şekilde kullanılarak, farklı bir yapı ile sendika olarak hukukça kabul edilmiştir. Sendika kurma özgürlüğünün kaynağı

işçi hareketleridir. Sendika hakkı öncelikle çalışanların, işçilerin mücadelesi neticesi ortaya çıkan bir haktır. Çalışanlar, sanayileşmenin çarpık üretim ilişkilerinden daha fazla zarar görmemek ve üretimden ve hizmetle yaratılan değerlerden hakları oranında bir pay almanın mücadele aracı olarak, örgütlenme özgürlüğünü kullanarak sendikaları meydana getirmişler, sendika hakkını elde etmişlerdir. Zamanla sendika hakkı geliştirilerek bugünkü hale gelmiştir. Netice olarak sendikalar kendine özgü özelliklere haiz sui generis hukuki varlıklardır.

İşçilerin örgütlenerek sendikayı doğurabilmesi için gerekli şartlar mevcuttur. Herşeyden önce işçileri sendika kurmaya yönelten belli çıkarların varlığı gereklidir. Sendikanın doğuşunu hazırlayan çıkarlar, çalışma münasebetlerine özgü bulunmakta ve bu münasebetlerden doğmaktadır. İşçilerin çıkarları bilinç üstü bir düzeye ulaşmalı, çıkarlarının korunmasının kolektif biçimde olduğunun işçiler tarafından idrak edilmesi gerekir. Sendikal örgütlerin doğması, işçilerin fiili işçi toplulukları olmaktan çıkıp, gerçek çıkar grubu haline dönmeleri ile mümkün olmaktadır. Ayrıca işçi ve işveren arasındaki çıkar uyumsuzlukları belli bir gerginliğe ulaşmalıdır. Bir işçi, eğer sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri hoşgörü ile karşılıyorsa veya sosyal bakımdan yükselme şansına, yani işçilik statüsünün terki veya başka bir suretle daha yüksek statülere geçme imkanına sahip ise, çalışma ilişkilerinden doğan uyumsuzlukların etkili bir şekilde giderilmesi de mümkün bulunuyorsa, sendika kurulmasına karşı bir ilgi duymayacaklardır.

İşçi ve işveren ilişkilerine devlet bazı düzenleyici kurallar koymuştur. Bu yol la sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine aşınmasını engellemek istenmiştir. İşçiye ne kadar yasa yoluyla hak verilirse verilsin işveren karşısında birey olarak zayıf kalacaktır. İşçilerin işveren karşısında ki bu eşitsizliğini ve zayıflığını gidermenin tek çaresi sendika adı altında örgütlenmektir. İşçilerde belirecek olan kolektif hak arama anlayışının geliştirilmesi ile örgütlenme ve mücadele mümkün kılınabilir, işçilerin işveren karşısına eşit ve düzeyli olarak çıkabilmesinin imkanı sağlanmış olur.

Anayasa düzeyinde güvence altına alınan sendika hakkı ve kolektif sendika özgürlüğü işçilere önceden izin almaksızın sendika kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını tanımakta; bu yönü ile irade özerkliğine dayanan bireysel bir sosyal hak niteliği göstermektedir. Sendika özgürlüğünün bireysel ve toplumsal iki yönü bulunur. Sendika hakkına sahip kişiler için sendika

kurma, sendikaya üye olma ya da dilediği sendikayı tercih etme veya üye olmama seçeneğini ayrıca sendikadan çekilme haklarını kapsar. Tüm bu haklar bireyin sendikalaşma özgürlükleridir. Sendikal haklar, işverene göre zayıf durumda ki işçilerin örgütlenerek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak gibi bir işleve sahiptir. Sendikalar için mesleki amaçlar ön planda yer almasına rağmen, gerçekte sendikalar sosyal hakları gerçekleştirmede etkili araçlardır. Sendika özgürlüğü temel hakkının sadece işçilerin bireysel sendika özgürlüklerini sağlamakla kalmayıp, bunun yanında işçilerin kurdukları sendikaların varlığını ve faaliyetlerini koruyan, güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsar nitelikte “çifte temel hak” olduğu genellikle kabul edilmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü içiçe olan haklardır. Biri olmazsa diğeri olmaz. Biri garanti altına alınıp da diğeri kabul edilmezse, birisi için getirilen garantilerin, yasal korumaların bir anlamı olmayacaktır. Ferde sendikaya girme özgürlüğü verilip de, sendikanın faaliyetlerine yeterli garanti sağlanmazsa, ferdin sendikaya girme özgürlüğüne sahip olması kendisine önemli bir fayda sağlamayacaktır.

Kollektif sendika özgürlüğünün gelişmesi sendikanın, sendikal örgütlenmenin de gelişmesi anlamına gelir. Güçlü bir sendika bireysel özgürlüklerinde rahat bir şekilde kullanılmasını sağlar. Dolayısıyla kolektif sendika özgürlüğünün korunması için harcanan çabalar bir şekilde bireysel sendika özgürlüğüne de olumlu olarak etki eder. Sendikalar, üyeleri olan işçilerin sosyal ve özellikle ekonomik hak ve yararlarını korumak, elde etmek için vardır. İşçilerin olmadığı alanda sendikaların mevcudiyeti anlamını yitirir. Ancak, işçilerin hakları için sendikal örgütlenmenin güçlü ve etkili şekilde yapılması şarttır. Bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğüne özünden bağlı, etkilenebilen bir niteliktedir. Bu özgürlükler çatışmasında kolektif özgürlüklere üstünlük tanınır, bu örgütlenmenin güçlendirilmesine çaba harcanmalıdır.

Sendika hakkı ve özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı aynı amaca yönelik ve birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olmayan temel sosyal ve ekonomik haklardır. Sözü edilen bu hakların birarada bulunmaları halindedir ki, bunların tanınmasıyla izlenen amaç gerçekleşebilir. Diğer bir ifade ile, kolektif sosyal haklar topluca kullanılan haklar oldukları için birbirleriyle sıkı sıkıya bağlı olup, birinin yokluğu diğeri için kullanılmamasını imkansızlaştırır. Bu

sebeple kollektif sendika özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının varlıklarının en büyük güvencesi bu hakların gene kendileri olmaktadır.

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu yönleriyle de, hukuki bir nitelik taşımayan geçici toplanmalardan ve tüzel kişiliği olmamakla birlikte sınırlı ve geçici bir gaye için biraraya gelmelerden ayrılır. Bir kuruluşun amacına uygun faaliyetlerde bulunabilmesi, özellikle bir sendikanın toplu sözleşme ve grev hakkını kullanabilmesi için, diğer birçok kişi topluluklarından çeşitli faaliyetlerin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulduğu gibi, hukuki bir şekle bürünmesi, bir tüzel kişi biçiminde ortaya çıkması yararlıdır. Bu nedenle işçi kuruluşlarına, devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan tüzel kişilik tanınmıştır.

Örgüt kurma ve üye olma hakkının özgürce kullanılması, bazı şartların biraraya gelmesi ile mümkün olabilir. Öncelikle çalışanlar arasında örgüt kurma ve üye olma açısından hiçbir biçimde ayırım gözetilmemesi gerekir. Örgüt kurmak için önceden izin almama ve çalışanların diledikleri örgütleri kurma, üye olma hakları diğer şartları tamamlar. 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 3.maddesi uyarınca çalışanların örgütleri tam bir özgürlük içinde anautüzük ve içyönetmeliklerini hazırlama, temsilcilerini seçme yönetim ve faaliyetlerini düzenleme hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun biçimde kullanılmasını engelleyecek nitelikte her türlü karışmadan kaçınmalıdır. 1982 Anayasasının ayrıntılı hükümleri, getirdiği özgürlükleri kısıtlayıcı düzenlemeler kollektif sendika özgürlüğünün önündeki birinci engeldir. Bunun yanında yasalarımızda kollektif sendika özgürlüğünün ve sendikaların gelişmesine mani olan birçok düzenleme vardır ve bunlar uluslararası normlara aykırıdır.

Yeni ekonomik sürecin işyerleri bakımından dayattığı revizyonun bir neticesi olarak ortaya çıkan, esnek üretim, verimliliğin artırılması gibi istihdamın korunması bakımından önemli unsurlar sendikacılığın gittikçe lokalize olması sunucunu doğurmakta ve işyeri sendikacılığı anlayışını yükseltmektedir. Sendikacılık düşüncesinde ortaya çıkan bir diğer farklılaşma ise, işin niteliğinde ve üretim düzeni içerisinde insanın rolünde ortaya çıkan değişikliklerin bir yansıması olarak, değişerek ön plana çıkan kişisel taleplerin ve bireyciliğin ortaya çıkışıdır. Bu gelişmenin sendikal örgütlenmeye olumsuz etkisi olmaktadır.

Yeni teknolojik gelişmeler karşısında dünya sendikacılığı ayakta kalabilmek için yeni çalışma alanları açmaya çalışmaktadır. Türk sendikacılığında bu yönde hareketlilik göze çarpmamaktadır. İşçi sendikaları artık toplu pazarlıkla ücretlere zam almakla yetinmemelidir. Sendikaların demokratik kuruluşlar olduğuna dair Anayasaya kadar hüküm konulmasına karşın, sendikaların işleyişinde demokrasiyi tümüyle egemen kılmak mümkün olamamıştır. Bu nedenle sendika yönetimlerinin hem üyelerle olan ilişkilerinde sorunlar yaşanmakta, hem de kamuoyu nezdinde prestij kaybetmektedirler. Profesyonel sendikacılığın yeterince gelişmemesi, sendika içi denetimin sağlanamaması, işkolu düzeyinde örgütlenmenin olumsuz etkileri sendika içi demokrasi konusunda sorunlar yaratmaktadır.

Sendikalar hem işçiler hem de toplum için hayati önem taşıyan örgütlerdir. Sosyal ve ekonomik işlevleri vardır. Demokrasi ve ekonomik sistem içinde denge unsuru olabilmektedir. Bu toplumsal dengeyi barış ve huzur bazında ancak güçlü sendikalar gerçekleştirebilir. Netice itibariyle kollektif sendika özgürlüğü desteklenip, önündeki engeller kaldırılmalıdır. Önümüzdeki dönemde kendini geliştirme ve yenileştirme yeteneğine sahip olmayan, daima değişime karşı tavır koyan, çağı okuyamayan sendikaların ayakta kalamayacakları gözükmektedir. Çağdaş sendika, yeni dinamikleri iyi süzerek, yeni oluşumları ve tıkanma noktalarını iyi tespit ederek, isabetli dönüşüm projeleri üreten ve bu sürece doğru katkılar yapan ve süreçle beraber dönüşen, dönüştüren sendikadır. Yükselen yeni değerler ve yeni insan ilişkileri sistemi yeni bir toplumsal yapıya neden olmaktadır. Bu yeni toplumda yeni bir sınıfsal yapı hayat bulacaktır. Sürekli yükselen beyin işçiliği olgusu, profesyonel yöneticiler, uluslararası sermaye grupları ile modern sanayi toplumuna göre oldukça farklı bir yapı ortaya koyacaktır. Sivil toplum örgütleri içerisinde önemi nedeniyle ayrıcalıklı bir konuma sahip bulunan sendikalar da , güçlü dönüşümleri kavramak zorundadır. Sendikalar kendileri kadar dahil oldukları toplum içinde ayakta kalmak zorundadır.

BİBLİYOGRAFYA

- Akçaylı, Nurhan : Sendika Teorisi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1983
- Akın, İlhan : Kamu Hukuku, 6.Bası İstanbul, Beta Yayınları, 1993
- Akgeyik, Tekin : Sendika – Siyaset İlişkisi (Karşılaştırmalı Modeller Açısından), Ankara, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:3 Sayı:3, Ocak 1994
- Akkanat, Gönül : Sendikal Hakların Kuramsal Yapısı, Kocaeli, 1996
- Aktay, Nizamettin : Sendika Hakkı, Ankara, Kamu-İş, 1993
- Aktay, Nizamettin : Bilgi Çağında Sendikacılık, Ankara, Kamu-İş Der., Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999
- Akyiğit, Ercan : İşkolu İşçi İstatistikleri ve Hukuki Sorunları, İş Hukuku Dergisi, Sayı:3, 1991
- Çeçen, Anıl : Türkiye’de Sendikacılık, Ankara, Özgür İnsan Yayınları, 1973
- Çelik, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 14. Baskı İstanbul, Beta Yayınları, 1998
- Çevik,Orhan Nuri :Türk Ticaret Kanunu , Ankara , Yetişkin Yayınları 1995

- Centel, Tankut : İş Hukuku Cilt:I Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, 1994
- Centel, Tankut : İş Kanunu Sosyal Sigortalar Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul, Beta Yayınları, 1996
- Demir, Fevzi : Sendikalar Hukuku, İstanbul, Türkiye Belediye İş Sendikası Eğitim Dizisi, 1989
- Demircioğlu, Murat: Karşılaştırmalı Sendikacılık (Ders Notları), Bursa, 1983
- Dereli, Toker : Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1975
- Doğan, İsmail : Sosyolojik Kavramlar ve Sorunlar, İstanbul, Sistem Yayınları, 1998
- Dönmezer, Sulhi : Toplum Bilim, 11.Bası İstanbul, Beta Yayınları, 1994
- Egemen, Erdal-Temiz, Semih : İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1967-1991, İstanbul, Ufuk Matbaası, 1991
- Esener, Turhan : İş Hukuku, 3. Basım Ankara, 1978
- Eyrenci, Öner-Bakırcı, Kadriye : Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999
- Göze, Ayferi : Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, Genişletilmiş 7. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 1995

- Gürgen, Haluk** : Örgütlerde İletişim Kalitesi, İstanbul, Der Yayınları, 1997
- Gülmez, Mesut** : 1926-1994 Türkiye’de Memurlar Ve Sendikalar Haklar, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1994
- Hayek, A. Friedrich** : Kanun, Yasama Faaliyeti ve Özgürlük (çev. Mustafa Erdoğan), İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1995
- Heper, M. Altan** : Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, İstanbul, Doktora Tezi, 1996
- Işıklı, Alpaslan** : Sendikacılık ve Siyaset, Birikim Yayınları, 1979
- İnce, Ergun** : Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983
- Kaboğlu, İbrahim** : Kollektif Özgürlükler, Diyarbakır, DÜHF Yayınları, 1989
- Kapani, Münci** : Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı Ankara, Yetkin Yayınları, 1993
- Karahacıoğlu, Ali Haydar-Kılıçoğlu Mustafa** : Kollektif İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü, Ankara, Üçbilek Matbaası, 1990
- Kutal, Gülten** : Türkiye’de İşçi Sendikacılığı 1960-1968, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1977
- Kutal, Metin** : Türkiye’de Toplu İş Hukuku Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, 1985
- Kutal, Metin** : Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi, İstanbul, Belediye İş Sendikası Yay., 1987

- Kuru, Baki-Arslan, Ramazan-Yılmaz, Ejder : Medeni Usul Hukuku, Genişletilmiş 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 1997
- Kuzu, Burhan : Türk Anayasa Metinleri Ve İlgili Mevzuat, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993
- Küçükbayrak, Ali Adnan : Ceza Davasının Hazırlanması Ve Kişisel Dava, Ankara Adil Yayınevi, 2000
- Narmanlıoğlu, Ünal : Grev, Ankara, 1990
- Nirun, Nihat-Öner, Alev-Baykurt, Nurten : Sosyoloji, 5. Baskı, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1991
- Oğuzman, Kemal-Akyol, Şener-Özakman, Cumhuriyet : Medeni Kanun-Borçlar Kanunu ve İlgili Mevzuat, 4. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994
- Özay, İlhan : İkinci Bine Kavuşurken Günışığında Yönetim, İstanbul, Alfa Yayınevi, 1990
- Özsunay, Ergun : Tüzel Kişiler, İstanbul, 1982
- Pekin, Faruk : Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, İstanbul, Alan Yayıncılık, 1985
- Püsküllüoğlu, Ali : Türkçe Sözlük, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 1995
- Reisoğlu, Seza : 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986

- Sayın, Önal : Sosyolojiye Giriş, 2. Baskı, İzmir, 1994
- Serozan, Rona : Tüzel Kişiler (Özellikle: Dernekler ve Vakıflar), 2. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994
- Simon, Herbert-Smithburg, Donald-Thompson, Victor : Kamu Yönetimi (çev. Cemal Mihçioğlu), İstanbul, 1985
- Soyer, Polat : Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara, 1991
- Soytürk, Gülçiçek : Sendika Hakkı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 1993
- Soysal, Mümtaz : 100 Soruda Anayasanın Anlamı, İstanbul, Gerçek Yayınevi, 1993
- Sülker, Kemal : Sendikacılar ve Politika, İstanbul, May Yayınları, 1975
- Şahlanan, Fevzi : Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995
- Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992
- Şahlanan, Fevzi : Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, Fakülteler Matbaası, Doktora Tezi, 1980
- Şimşek, Osman : Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Değişmeler , Kamu-İş Dergisi Cilt:4 ,sayı:4 Ocak 1999
- Tanör, Bülent : İki Anayasa 1961-1982, 3. Baskı İstanbul, Beta Yayınları, 1994
- Tekil, Fahiman : İş Hukuku, İstanbul, 1981

Tekinay, Sulhi : Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, 6. Baskı İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992

Tezcan, Mahmut : Sosyolojiye Giriş, 4. Baskı Ankara, 1995

Teziç, Erdoğan : Anayasa Hukuku, 2. Baskı İstanbul, Beta Yayınları, 1991

Tuncay, Can : Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli K., İstanbul, 1992

Tuncay, Can : İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul, 1975

Tuğ, Adnan : Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Ankara, 1992

Tuğ, Adnan : Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Orman-İş Yayını, 1996

Tunçomağ, Kenan : İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989

Turan, Güngör : Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı Ve Pazarlık Yapısını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme, Kamu-İş Der., Cilt:5, Sayı:2, Ocak 2000

Ulucan, Devrim : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981

Yargıtay Kararları Dergisi: Ocak 1995

Yazıcı, Erdinç : Dönüşen Dünya Ve Yeni Sendikal Arayışlar, Kamu-İş Der., Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999

Yeni Rehber Ansiklopedisi: İstanbul, Cilt: 8, 1993

Erdener, Yurtcan : Ceza Yargılaması Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınevi, 1996

Zevkililer, Aydın : Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler, Ankara, Olgaç Matbaası, 1981

