

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İŞ HUKUKU'NDA
SENDİKALARIN FAALİYETLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail TUP

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

EYLÜL - 2006

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İŞ HUKUKU'NDA
SENDİKALARIN FAALİYETLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail TUP

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Bu tez 21/09/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Ali SEYYAR Yrd.Doç.Dr. Osman SARI Yrd.Doç.Dr. R. Ö. KUTANİS

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

İsmail TUP

10.09.2006

ÖNSÖZ

“Türk İş Hukuku’nda Sendikaların Faaliyetleri” konusu, çalışma ilişkilerinde, üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan sendikaların yapmış oldukları çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile sosyal ve ekonomik faaliyetlerini ve bu faaliyetlerin önemini anlatan bir çalışmadır. Bu çalışmanın hazırlanmasında değerli yardımları bulunan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Osman SARI’ya teşekkürlerimi sunarım. Beni yetiştiren, bu günlere getiren aileme ve tüm hocalarıma da sonsuz şükranlarımı sunarım.

İsmail TUP

10 Eylül 2006

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: SENDİKALAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER	5
1.1. Sendikanın Tanımı.....	5
1.2. Sendikanın Unsurları.....	7
1.2.1. Ortak Amaç.....	7
1.2.2. Serbest Kuruluş.....	8
1.2.3. Bağımsızlık.....	9
1.2.3.1. Devlete Karşı Bağımsızlık.....	9
1.2.3.2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları.....	10
1.2.3.3. Siyasi Partilere ve Dini Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	11
1.2.3.4. Öteki Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	13
1.2.4. Demokratik İlkeler Uyumlu.....	13
1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği.....	16
1.3. Sendikacılığın Doğuşu.....	17
1.4. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	19
1.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	22
1.4.1.1. Olumlu Sendika Özgürlüğü.....	22
1.4.1.2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü.....	23
1.4.2. Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	24
1.5. Sendika Türleri.....	26
1.5.1. İşçi Sendikaları.....	28
1.5.2. İşveren Sendikaları.....	30
BÖLÜM 2: TÜRK İŞ HUKUKU'NDA SENDİKALARIN FAALİYETLERİ	33
2.1. Sendikal Faaliyet Kavramı.....	33
2.2. Sendikaların Genel Faaliyetleri.....	35
2.3. Sendikaların Serbest Faaliyetleri.....	37

2.3.1. Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri.....	37
2.3.1.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapmak.....	38
2.3.1.1.1. Toplu Pazarlığın Doğuşu.....	38
2.3.1.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Önemi.....	38
2.3.1.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı ve Yasal Dayanağı.....	39
2.3.1.1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı.....	39
2.3.1.1.5. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası.....	39
2.3.1.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti.....	40
2.3.1.1.7. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi.....	41
2.3.1.1.8. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi.....	44
2.3.1.1.9. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.....	45
2.3.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarını Barışçı Yollardan Çözmek.....	46
2.3.1.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarında İlgili Makama Başvurmak....	48
2.3.1.2.2. Arabuluculuk.....	49
2.3.1.2.3. Tahkim (Hakeme Götürme).....	50
2.3.1.3. Grev veya Lokavta Karar Vermek.....	52
2.3.1.4. Sendikaların Yargılama Alanındaki Faaliyetlerinden Doğrudan Dava Ehliyeti.....	57
2.3.1.5. Sendikaların Üyeleri İle Mirasçılarını Temsilen Talepleri Üzerine Dava Ehliyeti.....	58
2.3.2. Sendikaların Sosyal ve Ekonomik Faaliyetleri.....	60
2.3.2.1. Üyelerine ve Mirasçılarına Adli Yardımda Bulunmak.....	61
2.3.2.2. Çalışma Hayatıyla İlgili Çeşitli Kurullara Katılmak ve Temsilci Göndermek.....	62
2.3.2.3. Üyelerinin Bilgisini Artırıcı Mesleki Eğitim, Kurs ve Konferanslar Düzenlemek, Kültürel Tesisler Kurmak.....	63
2.3.2.4. Sosyal Güvenliğe Yönelik Yardımlaşma Sandıklarının Kurulmasına Yardımcı Olmak veya Kurulmuş Sandıklara Kredi Vermek.....	67
2.3.2.5. Kooperatif Kurulmasına Yardımcı Olmak veya Kooperatiflere Kredi Vermek.....	69
2.3.2.6. Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırım Yapmak.....	72
2.3.2.7. Doğal Afet Bölgelerine Yardım Yapmak.....	74

2.3.2.8. İşyeri Sendika Temsilcisi Atamak.....	75
2.3.2.8.1. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması.....	75
2.3.2.8.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri.....	77
2.3.2.8.3. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi.....	78
2.3.3. Sendikaların Baskı Grubu Olarak Faaliyetleri.....	80
2.3.4. Sendikaların Çevre Sorunlarına İlişkin Faaliyetleri.....	82
2.4. Sendikaların Faaliyetlerinden Yararlanma.....	83

BÖLÜM 3: TÜRK İŞ HUKUKU'NDA SENDİKAL FAALİYETİN

SINIRLANDIRILMASI.....	85
3.1. Temel Yasaklar.....	85
3.1.1. Temel Hakları Kötüye Kullanma Yasağı.....	85
3.1.2. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Davranma Yasağı.....	86
3.1.3. Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı.....	88
3.2. İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar.....	92
3.2.1. Üyelik Yasağı.....	92
3.2.2. Kurulma, İdare ve Faaliyete Müdahale Yasağı.....	93
3.3. Diğer Yasak Faaliyetler.....	94
3.3.1. Sendikalar Kanunu'nda Yasaklanan Faaliyetler.....	94
3.3.1.1. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarına Aday Gösterme ve Destekleme Yasağı.....	95
3.3.1.2. Ticari Faaliyet Yasağı.....	96
3.3.1.3. Amaç Dışı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Düzenleme Yasağı.....	98
3.3.1.4. Amaç Dışı Mal Edinme Yasağı.....	99
3.3.1.5. Dini Faaliyette Bulunma Yasağı.....	99
3.3.2. Dernekler Kanunu'nda Yasaklanan Faaliyetler.....	100
3.3.2.1. Bazı Ad ve İşaretleri Kullanma Yasağı.....	100
3.3.2.2. Milli Savunma ve Genel Kolluk Hizmetlerine Hazırlayıcı Faaliyet Yasağı.....	101
3.3.3. Dernekler Kanunu'nda İzne Bağlı Faaliyetler.....	101
3.3.3.1. İzinle Kurulabilecek Tesisler.....	101

3.3.3.2. Bazı Adları Alabilme.....	102
3.3.4. Radyo ve Televizyon Kurma Yasağı.....	102

**BÖLÜM 4: SENDİKALARIN FAALİYETLERİNİN DUDURULMASI VE
SENDİKALARIN SONA ERMESİ.....**

4.1. Sendikaların Faaliyetlerinin Durdurulması.....	104
4.1.1. Tüzük veya Belgelerin Kanuna Aykırı Olması.....	104
4.1.2. Sendikanın Üyesi Bulunmadığı Dış Kaynaklardan İzinsiz Bağış ve Yardım Alması.....	106
4.1.3. Belirli Suçlardan Mahkum Edilmiş Kişilere Organlarda Görev Verilmesi..	106
4.1.4. Kapatmayı Gerektiren Bir Suç Nedeniyle Dava Açılması.....	108
4.2. Sendikaların Sona Ermesi.....	108
4.2.1. Kendiliğinden Sona Erme.....	109
4.2.1.1. Yönetim Kurulunun Tüzüğe Uygun Biçimde Oluşturulamaması...	109
4.2.1.2. Kuruluşun Borç Ödemede Acze Düşmesi.....	110
4.2.1.3. Üstüste İki Olağan Genel Kurul Toplantısının Yapılamaması.....	110
4.2.2. Sendikanın Kendi Kararıyla Sona Ermesi (Fesih).....	111
4.2.3. Mahkeme Kararıyla Sona Erme (Kapatma).....	112
4.2.3.1. Sendikalar Kanunu Madde 58'deki Amaçlar Doğrultusunda Faaliyette Bulunma Halinde.....	113
4.2.3.2. Tüzük ve Belgelerde Yasaya Aykırılık Halinde.....	114

SONUÇ VE ÖNERİLER.....117

KAYNAKÇA.....124

ÖZGEÇMİŞ.....135

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CMUK	: Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu
ILO	: International Labour Office
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü

Tezin Başlığı: Türk İş Hukuku'nda Sendikaların Faaliyetleri
Tezin Yazarı: İsmail Tup Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman SARI
Kabul Tarihi: 21 Eylül 2006 Sayfa Sayısı: VII (ön kısım) + 123 (tez) + 12 (ekler)
Anabilimdalı: ÇEKO Bilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Sendika, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan kuruluştur. İşçi sendikaları ve işveren sendikaları şeklinde türleri vardır. Bu tezin amacı da, Türk İş Hukuku'nda sendikaların faaliyetlerinin neler olduğunu, sendikaların bu faaliyetleri nasıl yerine getirdiklerini ve bu faaliyetlerin çalışma hayatındaki önemini anlatmaya çalışmaktır.</p> <p>Bu çalışmada önce sendikalar hakkında genel bilgiler verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise sendikaların serbest faaliyetlerinden olan sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri anlatılmaktadır. Sendikaların yapamayacakları faaliyetler de bulunmaktadır. Sendikalara yasak faaliyetler, çalışmanın üçüncü bölümündedir. Ayrıca, çalışmanın son bölümünde, sendikaların yasaklanmış faaliyetleri yapmalarının sonuçları üzerinde durulmaktadır.</p> <p>Bu tezin hazırlanmasında önce internet araştırması yapılmıştır. Çeşitli sendikaların web siteleri gezilmiştir. Birçok elektronik dergi taranmıştır. Bu dergiler arasında üniversitelerin ve sendikaların dergileri bulunmaktadır. Daha sonra birçok sendika şubesine gidilerek tez konusu hakkında bilgi ve kaynak toplanılmasına çalışılmıştır. Kütüphane araştırmasında, konuyla ilgili çeşitli iş hukuku ve sendikalar hukuku kitaplarıyla süreli yayınlara ulaşılmıştır.</p> <p>Bu şekilde yapılan çalışmalar sonucunda, sendikaların, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile kendilerine tanınan birçok faaliyetleri yapabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu faaliyetlerin en önemlileri; toplu iş sözleşmesi yapmak, işyeri sendika temsilcisi atamak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak, kooperatifçilik ve yatırım faaliyetleri yapmaktır diyebiliriz. Ayrıca, sendikalara yasaklanan faaliyetler de bulunmaktadır ve bu yasaklara aykırılığın sonucunda, sendikaların faaliyetleri durdurulabilir ya da sendikalar kapatılabilir.</p> <p>Sendikalar, üyelerinin istek ve beklentileri doğrultusunda yapacakları faaliyetler ile etkinliklerini arttıracaklar ve üyelerine yararlı olacaklardır.</p>
Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikaların Faaliyetleri, Sendikalara Getirilen Yasaklar

Title of the Thesis: Labor Union Activities in Turkish Labor Law	
Author: İsmail Tup	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Osman SARI
Date: 21 September 2006 Nu. of pages: VII (pre text) + 123 (main body) + 12 (appendices)	
Department: CEKO	Subfield: Economy of Employment and Social Politics
<p>Union is the structure, established in order to protect and improve the common economic and social benefits of its members in labor relations. There are types as labor union and employer union. The aim of this thesis is to explain the activities of unions in Turkish Labor Law, the way the unions carry out these activities and the importance of these activities.</p> <p>In this study first, general information about unions is given. In the second part of the study, activities of unions related to labor life and social and economic activities of unions are explained. These exist activities that unions can not perform. The prohibited activities of unions are in third part of the study. Besides, in the final part of the study, the outcomes of performing prohibited activities by unions are covered.</p> <p>Internet survey is made in the first stage of preparation. Web pages of unions are visited. Many electronic periodicals are surveyed. University and union periodicals exist among these surveyed ones. Later on, many union branches are visited in order to collect information and source on the thesis topic. In literature survey, books and periodicals on labor and union laws are found.</p> <p>As a result of the studies that have been carried out, the conclusion that unions can perform many activities that have been granted to them by Union Law number 2821, is reached. The most important ones of these activities are to make collective labor agreements, assign work place union representative, perform training activities, economic cooperation and investment activities. Moreover, the prohibited activities to unions exist and violating these prohibitions union activities may be stopped or the union may be closed.</p> <p>Unions are supposed to be beneficial to its members by performing activities in line with the desires and expectations of its members.</p>	
Keywords: Union, Union Activities, Prohibitions to Union Activities	

GİRİŞ

İngiltere’de XVIII. yy.’ın sonlarında yaşanan Sanayi Devrimi, gelişen teknoloji ile üretim şeklini değiştirmiştir. Bununla bağlantılı olarak çalışma ilişkileri de değişmiştir. El ile üretim yapılırken artık fabrika üretimine geçilmeye başlanmıştır. Yavaş yavaş bugünkü şekilde işçi-işveren ilişkileri oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde ayrıca Fransız Devrimi ile gelen özgürlükçü düşünce sistemi etkilidir. Bu özgürlükçü düşünce sistemi çalışma hayatında da etkilidir. Çalışma koşullarının, işçi kesimi ve işveren kesimi arasındaki görüşmelerle özgürce belirlenmesine devlet müdahale etmemektedir. Ancak, eşit olmayan işçiler ve işverenler arasındaki ilişki, sermaye sahibi olan işverenlerin kendi isteklerini yaptırdığı bir duruma dönüşmüştür. Netice olarak, işçilerin çalışma süreleri uzamış, ücretler son derece düşük seviyelere düşmüş, kadınlar ve hatta çocuklar çalışma hayatına girmişlerdir. Çalışma hayatına müdahalesi olmayan devlet, toplumsal baskılar, işçilerin fabrikaları yakıp yıkmaları gibi sebeplerle çalışma hayatına müdahale etmeye başlamıştır.

Bütün bu gelişmeler sonucunda işçiler, işverenlerle tek başlarına mücadele edemeyeceklerini, pazarlık yapamayacaklarını anlamışlardır. Bu nedenle, işverenler karşısında daha güçlü olabilmek için bir araya gelmeye karar vermişlerdir. İşçiler, örgütlenmek istemişlerdir. İlk önceleri, bazı kanunlarla işçilerin örgütlenmesi yasaklanmaya çalışılmıştır. Fakat, zamanla bu yasaklar kaldırılmış ve bildiğimiz, bugünkü anlamda sendikalar kurulmaya başlanmıştır. İşte sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için çalışan kuruluşlardır. İlk kurulan sendikalar işçi sendikaları olmuştur. İlerleyen zamanla işçi sendikalarının etkinliği karşısında buna bir tepki olarak işveren sendikaları da kurulup, işverenler de bir örgüt çatısı altında toplanmaya başlamışlardır.

Çalışmanın Konusu

“Türk İş Hukuku’nda Sendikaların Faaliyetleri” konusu, hukuk sistemimizde sendikaların yapabilecekleri serbest faaliyetler ile yapamayacakları yasak faaliyetleri açıklayan bir çalışma konusudur. Sendikaların yapabilecekleri serbest faaliyetler denildiği zaman, çalışma hayatına yönelik sendikal faaliyetler ile sosyal ve ekonomik

sendikal faaliyetlerin anlaşılması gerekir. Sendikaların yapamayacakları yasak faaliyetler ile bu yasak faaliyetleri yapmaları durumunda karşılaşacakları faaliyetlerinin durdurulması veya kapatılmaları durumları, yine çalışmanın konuları arasındadır. Ayrıca, sendikaların baskı grubu olarak yaptıkları faaliyetleri ve çevre sorunlarına ilişkin faaliyetleri de, hukuki olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmemiş olsa da çalışmada yer almaktadır.

Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatında sendikaların çok önemli bir konumları vardır. Gerek işçi sendikaları, gerekse işveren sendikaları, üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerine yönelik çalışmaları, faaliyetleriyle onlara katkı sağlamaya çalışırlar. Çalışma hayatının baş aktörleri olan işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzgün yürümesini sağlarlar. Devletin çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri karşısında, üyelerinin çıkarları doğrultusunda devletin kararlarını etkilemeye ve değiştirmeye çalışırlar. Sadece üyeleri adına değil, toplumsal hayata yönelik de faaliyetlere giren sendikalar, çok çeşitli hizmetleri yerine getirirler. Çevre sorunlarını önleme adına ağaç dikme faaliyetleri, doğal afete maruz kalmış bölgelere ayni ve nakdi yardımlar, okul onarımları, kütüphaneler yaptırımları sendikaların birçok faaliyetlerinden bazılarıdır.

Sendikaların yapmış oldukları çok çeşitli ve önemli faaliyetleri bazı kurallara tabi tutulmak istenmiştir. Bu kurallar ile sendikaların bazı faaliyetleri yapamayacakları yönünde sendikal faaliyetlere yasaklar da getirilmiştir. Bu yasakların sendika özgürlüğüne zarar verici düzeyde olmaması gerekir. Yasaklamaların demokrasiye, cumhuriyetin niteliklerine aykırı olmaması önemlidir. Tabii ki, sendikalar uygun olarak konulmuş yasaklara aykırı faaliyetlerde bulunurlarsa bunun sonucuna katlanmaları da önemlidir.

Çalışmanın Amacı

“Türk İş Hukuku'nda Sendikaların Faaliyetleri” tezimizde, hukukumuzda sendikaların faaliyetlerinin neler olduğunu anlatmayı amaçladık. Son kanun değişiklikleriyle sendikaların hangi faaliyetleri nasıl yapabilecekleri, hangi faaliyetleri yapmalarının yasak olduğu ve bu yasaklara uymamanın yaptırımları hakkında bir çalışma oluşturulması amaçlanmıştır. Sendikaların toplumsal hayata ilişkin faaliyetleri ve

bunun önemi hakkında da bilgiler sunulmak istenmiştir. Sendikaların yapmış oldukları faaliyetleri ile çalışma hayatında oynadıkları önemli rol belirtilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada bulunulurken, çeşitli iş hukuku ve sendikalar hukuku kitaplarından konunun ne olduğu, nelerin anlatılması gerektiği hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda internet araştırması yapılarak, üniversitelerin ve sendikaların çeşitli elektronik dergilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. İnternet siteleri taranmıştır. Daha sonra, sendika şubelerinden konu hakkında bilgi ve kaynak edinebilmek için buraları ziyaret edilmiştir. Kütüphane araştırması ile yine konuyla ilgili birçok kitaplara, dergi makalelerine, sendikal eğitim notları kitaplarına, sendika ve üniversite yayınlarına ulaşılmıştır.

Araştırmada sendikalar hakkında genel bilgiler verilmesi uygun bulunmuştur. Sendikaların faaliyetleri anlatılırken; gerek serbest faaliyetler, gerekse yasak faaliyetler 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun son haliyle bağlantılı olarak anlatılmaya çalışılmıştır. Gerekli yerlerde başta 1982 Anayasası olmak üzere ilgili diğer kanunlardan da faydalanılmıştır. Şu an faaliyette bulunan sendikaların ne gibi faaliyetler yaptıkları tek tek anlatılmamış, genel olarak sendikaların faaliyetlerinin neler olduğundan bahsedilmiştir.

Bu tez çalışmasında birinci bölümde, sendikalar hakkında genel bilgiler sunulmuştur. Verilen bilgiler arasında sendikanın tanımı, sendikanın unsurları, sendikacılığın doğuşu, sendika özgürlüğü ve hakkı, sendika türleri yer almaktadır.

İkinci bölümde, tez konusu olan, “Türk İş Hukuku’nda Sendikaların Faaliyetleri”nin neler olduğu anlatılmıştır. İlk önce, sendikal faaliyet kavramından bahsedilmiştir. Sendikaların genel faaliyetlerinden bahsedildikten sonra sendikaların serbest faaliyetlerine geçilmiştir. Serbest faaliyetler, çalışma hayatına ilişkin faaliyetler ile sosyal ve ekonomik faaliyetlerdir. Sendikaların; toplu iş sözleşmesi yapmak, toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollardan çözmek, grev veya lokavta karar vermek, eğitim faaliyetlerinde bulunmak, kooperatifçilik faaliyetlerinde bulunmak, yatırım faaliyetlerinde bulunmak, işyeri sendika temsilcisi atamak gibi faaliyetleri en önemli faaliyetlerinden birkaçıdır. Bu bölümde ayrıca sendikaların baskı grubu olarak

yaptıkları faaliyetleri ile çevre sorunlarına ilişkin faaliyetleri üzerinde de durulmuştur. Bu bölümdeki son konu, sendikaların faaliyetlerinden nasıl yararlanılacağıdır.

Üçüncü bölümde, Türk İş Hukuku'nda sendikal faaliyetin sınırlandırılması bulunmaktadır. Bu bölüm; temel yasaklar, işçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar, diğer yasak faaliyetler ayrımı ve alt başlıklarıyla incelenmiştir. "Diğer Yasak Faaliyetler" konusunun alt başlığı olan "Dernekler Kanunu'nda Yasaklanan Faaliyetler" konusu, 5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu ışığında hazırlanmıştır.

Tezin son bölümünde, yani dördüncü bölümde, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve sendikaların sona ermesi konuları vardır. Sendikalar kendilerine yasak olan faaliyetleri yaptıklarında faaliyetlerinin durdurulmasıyla karşılaşır. Bunun yanında, yasalara aykırılığın bir diğer sonucu da sendikaların sona ermesidir, yani sendikaların kapatılmasıdır. Sendikalar kapatılınca tüzel kişilikleri de son bulur.

BÖLÜM 1: SENDİKALAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1.1. Sendikanın Tanımı

Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskidir. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde karşılaştığımız “syndic” deyimini, bir birliğin (Site'nin) temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade ediyordu. “Syndicat” deyimini de “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütüldüğü yeri (makamı) anlatmak için kullanılmıştır. Türkçe'ye Yunanca'dan geçen sendika deyimini hukukumuzda “işçi sendikası” ve “işveren sendikası” şeklinde ifade edilmektedir (Demir, 2003:197).

Dünyada sendika kavramının bugünkü anlamını kazanmasıyla ilgili süreç hakkında ise şunlar söylenebilir:

Bu kavram ilk defa İngiltere'de bir şehir veya bölgede işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup gelişen dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Bir süre sonra emek sahiplerinin mesleki örgütlerine “Sendika Odaları” denilmeye başlanmış, bugünkü anlamını 1839 yılında kazanmıştır (Korkusuz, 2003:11).

Sendika kavramı için T.C. 1982 Anayasası'na baktığımızda sendikaların özel yasası Anayasa olmadığı için doğal olarak bir tanıma yer vermemiş olduğunu görürüz. Ancak, “Sendika Kurma Hakkı” başlığını taşıyan Anayasanın 51. maddesi ile sendika kurma hakkı bağımsız bir niteliğe kavuşturularak “sosyal ve ekonomik bir hak” şeklinde kabul edilmiştir. Buna göre Anayasa 51. madde şöyledir: “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” Bu düzenleme sendikaların amaçlarını da içine almaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na baktığımızda bir sendika tanımının yapıldığını görürüz. Sendikalar Kanunu'nun “Tanımlar” başlığını taşıyan 2. maddesi sendikayı; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım sendikanın yasal tanımıdır.

Tanımdan şu sonuçlar çıkarılabilecektir. İlk olarak sendika kurma hakkı işçi ve işverenlere tanınmaktadır. İkincisi, sendikalar çalışma ilişkilerinde, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak amacıyla faaliyet göstereceklerdir. Üçüncüsü ise sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (Güven ve Aydın, 1998).

Sendikalar mesleki birliklerdir. Bu özellikleriyle derneklerden ayrılırlar. Kazanç paylaşmak dışında kalan herhangi bir amaçla dernek kurulabilir. Oysa sendika sadece bir tek amaç izleyebilir. Bu da, işçi sayıların ve işverenlerin müşterek iktisadi ve sosyal yararlarını korumak ve geliştirmektir. Şu halde Sendikalar Kanunu'nun 2. ve Anayasanın 51. maddesine göre sendika kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere tanınmıştır (Demirel ve diğ., 2002).

Sendikalar hakkında birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan sendika denildiği zaman işçi sendikalarının ilk akla gelenler olduğu anlaşılmaktadır.

“Sendika, ekonomik bakımdan güçsüz olan ve gelirleri emek güçlerinden kaynaklanan insanların ve bir genelleme yapacak olursak işçilerin örgütüdür” (Engin, 2002:86). Çalışanlar tarafından üyelerinin çalışma ilişkilerindeki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan ve süreklilik gösteren kuruluşlara sendika denir. Sendikalar, çalışanların haklarını koruyan, onların çıkarlarını gözeten, yaşam düzeylerini ve çalışma şartlarını iyileştirmeyi hedefleyen kuruluşlardır (Korkusuz, 2003:12). Sendikalar bir işçi örgütü şeklinde iseler hem siyasal iktidarlar karşısında hem de işveren kesimi karşısında işçilerin güçlü olabilmesi için etkili bir araçlardır.

Sendikalar kısaca, işçilerin; işyeri ve toplumsal alanlarda çıkarlarını sağlamak, haklarını elde etmek ve özgürlüklerini genişletmek için kurdukları örgütler olarak tanımlanabilir. Bu tanıma sendikaların bir hareket ve toplumda en etkin güç oluşturdukları, yine toplumsal gelişmeler ve çağdaşlaşmada etkin bir yer aldıkları da eklenmelidir (Petrol-İş, 1993a:9).

“Sendika kavramı, ülkeden ülkeye, her ülkenin mevzuat ve hukuk sistemine göre dar ya da geniş anlamda ele alınabilir” (Ünsar, 2002:77).

Sendikanın unsurlarını içeren bir tanım ise şöyle yapılabilir:

Sendika, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve kuruluşu, işleyişi ve faaliyetlerinde demokratik esasların hakim olduğu, bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir (Sümer, 2005:43).

Bir diğer sendika tanımı ise şu şekildedir: ”Sendikalar, işçi veya işverenlerin, toplu işçi veya işveren çıkarlarını, özellikle toplu iş sözleşmeleri ve gerektiğinde iş mücadelesine başvurarak korumak için kurdukları sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı ve özel hukuka giren mesleki birliklerdir” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

İşçi veya işveren kuruluşu olarak da adlandırabileceğimiz 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 kişisidir” (Çelik, 2003:327).

Dar anlamda sendika denilince; çalışanların veya işverenlerin belli koşullarla kurdukları ve üye oldukları özel amaçlı ve tüzel kişilik sahibi örgüt anlaşılır. Açmak gerekirse bu deyim, gerek işçi sendikalarını, gerek (işçi dışındaki) kamu görevlileri sendikalarını ve gerekse de işveren sendikalarını anlatır. Geniş anlamda sendika deyiminin hem dar anlamıyla gerçek sendikaları ve yerel örgütlerini, hem de sendikaların üst kuruluşu olan konfederasyonları içerdiği kabul edilir (Akyiğit, 2003:292-293).

1.2. Sendikanın Unsurları

Sendikanın unsurlarını ortak amaç, serbest kuruluş, bağımsızlık, demokratik ilkelere uygunluk ve özel hukuk tüzel kişiliği şeklindeki bir ayrıma tabi tutabiliriz.

1.2.1. Ortak Amaç

Sendikalar Kanunu’nda, 1. madde düzenlemesinde bu kanunun amacı olarak “Çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi” gösterilmiştir. Sendikaların ortak amacı işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal

hak ve menfaatlerini korumak ve de geliştirmektir. Bu amaca aynı zamanda Anayasanın 51. maddesinde ve Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde rastlamaktayız.

Ancak, üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını sendikalar “çalışma ilişkileri” çerçevesinde gerçekleştirecektir. Bu kısıtlama kaynağını Anayasanın 51. maddesinde bulmakla birlikte sendikaların çağdaş ekonomik ve sosyal işlevlerine pek uygun düşmemektedir. Gerçekten son zamanlarda sendikalar, sadece işçilerin değil, toplumun bütününe ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda etkinliği ve önemli rolleri olan kuruluşlar haline gelmiştir. Sendikalar artık sadece işçi-işveren ilişkisini düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bağtılamakta kalmamakta, siyasi hayatta da etkinliği olan bir baskı grubu olarak ortaya çıkmaktadır (Günay, 1999:134).

Sendikaların ortak amacı onları derneklerden, ticaret ortaklıklarından ayırır. Sendikalar derneklerden farklı olarak çalışma ilişkileri içinde kalan özel bir amaçla üyelerine hizmet sağlarlar. Buna karşılık derneklerde “tüketicilerin korunması amacıyla” gibi çalışma ilişkileri dışında kalan bir amaçla çalışmalar yapılabilir.

Ayrıca bu amaç, sendikaları; ticaret yapmak ve kazanç paylaşmak amacıyla oluşturulan, kazanç gayesi güden ticaret ortaklıklarından da ayırmaktadır. Gerçekten sendikaların ticaret yapmaları yasaklandığı gibi faaliyetlerinden elde ettikleri gelirleri üyeleri arasında dağıtamayacakları da yasal bir kurala bağlanmıştır (Akyiğit, 2003; Günay, 2004).

1.2.2. Serbest Kuruluş

Sendikalar Kanunu 6. maddesinde, “Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir” denilerek serbest kuruluşa izin verilir. Serbest kuruluş unsuru Anayasa madde 51'de ise şöyle düzenlenmiştir:

İşçiler veya işçi çalıştıran işverenler bir sendikayı önceden izin almaksızın kurabilecekleri gibi, kurulmuş olan sendikalardan birine de girebilir, üye olabilirler.

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, sendikaların kuruluşunda devletin hiçbir şekilde müdahale, katkı ve engellemede bulunamamasını ve sendikaların tamamen bireylerin bu yöndeki serbest iradelerinin birleşmesiyle meydana gelmesini ifade eder.

Sendikaların asıl amacı, üyelerinin iktisadi ve sosyal durumlarının yükseltilmesi ereğine, kendi gücüyle, yani devletin katılması olmaksızın ulaşmasıdır. Sendikalar, yasayla kurulmaz. Nitekim, sendikaları doğuran neden, sosyal gereksinimlerdir. Bu yüzden, sendika kurma kararı, müstakbel üyelerin özgür iradesine dayanır. Sendika ve konfederasyonlar, kurucularının tüzük ve gerekli belgelerini ilgili valiliğe vermeleri ile tüzel kişilik kazanırlar (Sümer, 2005; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendikaların serbest kuruluş esaslarını kazanabilmesi sendikalaşma yolundaki mücadelelerle olmuştur. Bu mücadeleler sonucu ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kabul edilen 87 sayılı Sözleşme, “ İşçiler ve işverenler ön izne tabi olmaksızın istedikleri kuruluşları kurabilirler” demiştir.

Serbest kuruluş unsuruyla işçilerin veya işverenlerin serbestçe sendika kurmaları veya kurulu bulunan sendikalardan birine üye olmaları ile bir çok sendikanın kurulması mümkün olur. Böylece sendikalar birbirleriyle sağlıklı bir rekabet ortamında daha iyi hizmet, daha iyi sendikal çalışmalar için uğraş vereceklerdir.

Ayrıca serbest kuruluş konusuyla ilgili şunu da belirtmekte yarar vardır: Serbesti, hem sendika kurup kurmama noktasında ve hem de (kurmaya karar verilmişse) herhangi bir merciden/makamdan izin almaya gerek olmadan kurulacağında kendisini göstermektedir. Bu yüzden izinle yahut kanunla zorunlu biçimde kurulan bir örgütün sendika diye nitelenemeyeceği söylenebilir. Sendikaların serbestçe kurulmuş olması, esnaf birlikleri gibi izne tabi ve üyeliğin zorunlu olduğu, ya da kanunen kurulan ticaret ve sanayi odaları, barolar, tabipler odası gibi mecburi birlik niteliği taşıyan mesleki birliklerden onu ayırır (Akşit, 1991; Akyiğit, 2003).

1.2.3. Bağımsızlık

Sendikaların bağımsızlık unsuru devlete karşı bağımsızlık, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları, siyasi partilere ve dini kuruluşlara karşı bağımsızlık ve öteki kuruluşlara karşı bağımsızlık şeklinde bir ayrımla incelenebilir.

1.2.3.1. Devlete Karşı Bağımsızlık

Sendikalar devletten ve devletin kurumlarından bağımsız olmak zorundadırlar. Bu bağımsızlık, devletin ve özellikle de hükümetin davranışlarına karşı bağımsız olmaktır.

Sendikaların serbestçe kurulabilmeleri, sendikaların devlete karşı bağımsızlıklarının bir gereğidir. Ayrıca sendikalar yönetim ve faaliyetlerinde de devlete karşı bağımsızdır. Devlet, sendikaların kuruluş, yönetim ve faaliyetlerine müdahalede bulunamaz ve sendikalar yargı kararı olmaksızın faaliyetten alıkonulamaz ve kapatılamaz. Çoğulcu parlamenter demokratik düzende, işçi ve işveren sendikalarının gerek kuruluşlarında, gerekse faaliyetlerinde, devlete karşı bağımsızlıklarının kabul edilmesi, büyük önem taşır. Bu temel ilkenin, 2821 sayılı Sendikalar Yasası 40/2’de yer aldığı görürüz. Bu kural ile devletin ve kamu kuruluşlarının sendikalara mali yardım ve bağışta bulunmaları, sendikaların da bu gibi bağış ve yardımlar kabul etmeleri yasaklanmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2003; Sümer, 2005). Bu mali yardım ve bağışları yapanlara Sendikalar Kanunu 59/7’de hem hapis cezası ve hem de para cezası verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu mali yardım ve bağışları kabul edenler de hapis cezasıyla cezalandırılırlar.

Devletin mali destekte bulunduğu sendikalar bağımsız olamazlar. Bu durumdaki sendikalar kendi amaçlarını yeterince gerçekleştiremezler. Bağımsız hareket etme özgürlüklerini kaybederler.

Sendikaların devlete karşı bağımsız olması çağdaş demokrasinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu bağımsızlık içinde sendikalar demokrasiye özen göstermelidirler.

Sendikaların yalnızca kendi içlerinde demokrasiyi yaşatma ve geliştirme gibi faaliyetleri, yeni ilişkiler ağı içinde sendikaların görevlerini yeterince yerine getirdikleri şeklinde düşüncelere yol açmaktadır. Oysa sendikalar kendi bünyelerinde demokrasiyi yaşatma ve geliştirme yanında, işveren ve devletten ve bunların çeşitli araçlarından bağımsız olma özelliğini de oluşturmak zorundadırlar (Şimşek, 2002).

1.2.3.2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

Sendikalar devlete karşı bağımsız oldukları gibi, işçi ve işveren sendikaları olarak karşılıklı, birbirlerine karşı da bağımsızdırlar. Çalışma ilişkilerinde çıkarları birbirlerine karşı olan işçiler ve işverenler aynı sendikada bir araya gelemezler. Sendikalar Kanunu bu durumu 38. maddesinde düzenlemiştir.

Sendikalar Kanunu, işçilerin ve işverenlerin kendi aralarında kurmuş oldukları kuruluşların bağımsız olmalarına büyük önem vererek bunların birbirlerine karışmalarını yasaklamıştır. İşçi sendika ve konfederasyonlarının işveren mesleki birliklerine aynı şekilde işveren mesleki teşekküllerinin işçi çalışma birliklerine yani karşı tarafın sendikal kuruluşlarına üye olamayacakları gibi özellikle sarı sendikacılığı önler şekilde birinin karşılıklı olarak diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetlerine karışması maddede önlenmek istenmiştir. Türkiye’de özellikle ilk toplu sözleşme döneminde işverenle işbirliği yaparak işçi haklarını kendilerine sağlanan maddi yararlar karşılığında feda eden sarı sendikacıların varlığından söz edilmiştir (Çelik, 2003; Günay, 1999). Öğretide zıt çıkarları savunanların bir kuruluş altında örgütlenememelerine “saflık ilkesi” denir.

Bütün bu bağımsızlığı sağlayıcı hükümlerle kanun, işverenlerin işçi sendikalarını kontrolleri altına almasını, işçi sendikalarının da işverenlere işçi haklarını çeşitli çıkarlar karşılığı feda etmelerini önlemek istemiştir. Şüphesiz bu konuda en etkin önlem, işçinin çok iyi eğitilmiş olması ve kültür düzeyinin yükseltilmiş olmasıdır. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikaları kurulamaması (Sen. K. m.3/3) da bu amaca yöneliktir, denilebilir. İşyeri sendikasının işverence kolayca kontrol altına alınabileceğini söylemek mümkündür. Onun için kanunun bu hükmü yerindedir (Akşit, 1991:150).

Ayrıca işçi sendika ve konfederasyonlarının işverenlerden veya işveren kuruluşlarından, işverenlerin kuruluşlarının da işçi sendika veya konfederasyonlarından bağış ve yardım almaları yasaklanmıştır (Sen. K. 40/4,5). Bu düzenlemeyle yine karşılıklı bağımsızlık sağlanmak istenmiştir.

1.2.3.3. Siyasi Partilere ve Dini Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

Sendikaların bağımsızlığı unsuru, devlete, iktidara karşı olduğu kadar diğer güçlerin de baskısından korunmaya yöneliktir. Sendikalar, siyasi partilere ve dini kuruluşlara karşı bağımsız olmalıdırlar.

Sendikalar Kanunu madde 37/2’ de, “Sendika ve konfederasyonlar amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar” şeklinde bir düzenleme vardır. Bu maddeden, sendika ve

konfederasyonların siyasi partilere karşı bağımsızlıklarını yok eden, amaçları dışındaki faaliyetlerde de bulunamayacakları anlaşılır. Sendika ve konfederasyonlar, siyasi partilerin bir kuruluşuymuş gibi onların ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

Sendikalar kurumsal yapı ve işleyiş açısından “bağımsız” nitelikteki örgütlerdir. Bunun anlamı sendikaların üyeleri adına faaliyette bulunurken gerek kamu örgütlenmesinden, gerekse siyasal partilerden ayrı oldukları gerçeğidir. Kuşkusuz bir toplumsal yapı içindeki tüm kurumlar şu ya da bu ölçüde karşılıklı etkileşim içinde bulunacaklardır. Ancak bu etkileşim, sendikada örgütlü bulunan işçilerin çıkarlarını savunurken, resmi ya da özel hiçbir kuruma “bağlılık” biçimine dönüşmemelidir. Sendikaların emeğin çıkarlarının temsilcisi olması çoğunlukla belirli çizgideki siyasal partilerle ortak bir zeminde buluşmaları sonucunu doğurabilir. Bu durum doğal karşılanmalıdır. Çünkü bağımsız birer örgütlenme niteliğindeki sendikalar “tarafsız” değildirler. Üstelik işçi sınıfının çıkarları doğrultusunda yürütülen mücadele süreci içinde, sendikaların zaman zaman demokratik kitle örgütleri ve siyasal partilerle birlikte davranmaları da kaçınılmazdır. Bu zorunluluk bağımsızlığı ortadan kaldıran değil, sendikaların özgül kimliklerini toplumsal pratiğe yansıtan bir olgu olarak kavranmak ve geliştirilmek durumundadır (Laspetkim-İş, 1993:23).

İşçi ve işveren örgütleri, dini örgütlere karşı da bağımsızdır. Anayasamızın 2. maddesindeki “laiklik ilkesi” ve “din ve vicdan hürriyeti”yle ilgili 24. maddesi hükmünün, Sendikalar Kanunu’nun 58. maddesiyle birlikte değerlendirilmesi, bizi sendikaların dinsel ilkelere dayalı faaliyette bulunmalarının ve dini örgütlerle herhangi bir ilişki kurmalarının olanaksız olduğu sonucuna götürür. Anayasanın 24. maddesine göre, kimse devletin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini, kısmen de olsa, din kurallarına dayandıramaz veya siyasi veya kişisel çıkar yahut nüfuz sağlama amacıyla her ne suretle olursa olsun dini veya din duygularını yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz. Ayrıca Sendikalar Kanunu’nun 58/1. maddesinde, din ve mezhep ayrımı amaçlarını hedefleyen ve bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların, Cumhuriyet Savcılığı’nın istemi üzerine İş Mahkemesi kararıyla kapatılacağı öngörülmüştür. Bu şekilde, sendika ve konfederasyonların dinsel faaliyetlerde bulunmalarının ve dini örgütlerle herhangi bir

ilişki kurmalarının olanaksız olduğu doğrulanmaktadır (Çelik, 2003; Demircioğlu ve Centel, 2003). Sonuç olarak ülkemizde sendika ve konfederasyonlar dini kuruluşlara karşı bağımsızdırlar.

1.2.3.4. Öteki Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

Sendikaların öteki kuruluşlara karşı bağımsızlığı kaynağını Sendikalar Kanunu 40/4,5'ten alır. Buna göre işçi ve işveren kuruluşları; esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından, (tabip odaları, barolar, ticaret ve sanayi odaları gibi) vakıflardan yardım ve bağış alamazlar. Eğer yardım ve bağış alabilir olsalardı o zaman işçi ve işveren kuruluşları mali açıdan bu kuruluşlara karşı bağımlı bir hale gelebilirler ve faaliyetleri de bağımsızlığını kaybedebilirdi.

1.2.4. Demokratik İlkeler Uyumlu

Sendikalar, demokrasilerin ayrılmaz bir parçasıdır. Demokratik düzenle bütünleşen bu kuruluşlar, bu düzenin ilkelerine uymalıdır. Kuruluşları, işlemleri demokratik ilkelere uygun olmalıdır. Demokratik toplum düzeninin yapısı ve kuruluşları o toplumun kabul ettiği Anayasalarca belirlenir. 1982 Anayasası'nın 51/son maddesi, "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz" demektir. Ayrıca Sendikalar Kanunu 6/6'da, "Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz" denilmektedir. Sendikalar Kanunu 37. maddede ise, sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin Anayasada belirlenen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı belirtilir.

Sendikacılık hareketlerini belirleyen ana etkenlerden birincisi sanayileşme ise, ikincisi de çoğulcu demokrasinin tüm kurul ve kuralları ile yerleşmesi, toplumda bir yaşam biçimi haline gelmesidir. Bu açıdan da Türk sendikacılığının pek şanslı olduğu söylenemez. Zaman zaman çoğulcu demokrasiye ara veren askeri rejimler, sivil toplum örgütlerinin yasama ve yürütme organları üzerinde yeterince etkili olamaması, siyasal faaliyetlerin halkın özlemlerine cevap vermekten uzak kalması, başta Anayasa olmak üzere bir çok yasada kişi hak ve özgürlüklerini kısıtlayan hükümlerin bulunması, yargı

mekanizmasının etkisiz konuma düşmesi çoğulcu demokrasinin yerleşmesini güçleştiren nedenlerden sadece birkaçıdır (Kutal, 2005:13).

Sendikaların demokratik ilkelere uygunluğu için demokratik ilkelere bir tanesi “halk egemenliği”dir. Bir demokrasi ilkesi olarak “halk egemenliği” devlet iktidarının gerçek sahibinin halk olduğunu anlatır. Demokrasi iktidara tek kaynak tanır; o da doğrudan doğruya toplumdur. İktidar toplumun malı ve ürünüdür. Demokratik iktidar, metafizik (toplum dışı ve üstü) bir kaynaktan doğmaz. Bu nedenle demokrasi “halkın halk tarafından halk yararına yönetimi”dir (Şahlanan, 1980:17).

Demokratik düzenin bir parçası olan sendikacılık düzeni, demokratik düzenin bütünlüğü içinde bu düzene uygun bir yapıda olmalıdır. Bu doğrultuda, sendikaların demokratik ilkelere uygunluğu için; sendika organlarının seçilmesi ve faaliyetlerinde genel hukuk prensiplerinin ve demokratik esasların gayet serbest bir şekilde tatbik edilmesi de lazımdır. Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı (Sen. K. m. 10/son), delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceği (m. 13/III), genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağı (m. 10/II, 14/II) yolundaki hükümleri demokratik esaslara ilişkin örnekler olarak gösterebiliriz (Çelik, 2003; Demircioğlu ve Centel, 2003; Elbir, 1987). Seçim, demokrasinin temel ilkelerinden biridir. Seçimin demokratik işlevini yapabilmesi için seçimin yapılışının da demokratik ilkelere uygun olması gerekir. Seçimler genel ve eşit oy ilkelerine uygun yapılmalıdır. Serbestçe gerçekleştirilen seçimler olmalıdır. Yani, gizli oy-açık sayım esasları uygulanmalıdır.

Sendikaların iç düzenlerinin ve iradelerinin oluşması, demokratik temellere dayanmalıdır. Çünkü, bu yolla ancak sendikalar, demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel gereklerine uygun düşerler. Sendikaların demokratik temellere, ilkelere uygunluğu için çoğunluğun yönetim hakkı ve bunun sınırlanması da demokrasinin temel ilkelerinden biridir.

Serbest seçimle işbaşına gelmiş bir çoğunluğun belli bir süre için toplum işlerini yürütmesi klasik demokrasinin temel ilkelerinden biridir. Bir başka anlatımla, demokrasi toplumun kaderinin çoğunluğun iradesine göre tayin edildiği bir yönetim

biçimidir. Çoğunluğun yönetim hakkı karşısında azınlığın korunması da demokrasinin temel ilkeleri arasındadır. Her ne kadar yönetim hakkı çoğunluğun elinde olacak ise de, azınlığın da çoğunluğu eleştirmek ve uyarmak hakkı vardır. Hepsinden önemlisi, azınlığa görüşlerini yayabilme ve birgün çoğunluğu alabilme olanağının açık tutulması gerekir. Bu noktada demokrasinin en büyük olgusu karşımıza çıkar. Bu olgu, iktidardakiler gibi düşünmediğini söyleyebilmektir. Bu olguya “muhalefet” adı verilir (Şahlanan, 1980; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendikaların demokratik ilkelere uygunluğu için bahsedilmesi gereken demokrasinin temel ilkelerinden diğerleri “eşitlik” ve “temel hak ve özgürlüklerin varlığı ve korunması”dır.

Eşitlik de demokrasinin temel ilkelerinden biridir. Klasik demokraside eşitlik önceleri yasal eşitlik biçiminde ele alınmıştır. Yasalar, herkese, toplum içindeki durumu, ekonomik gücü ne olursa olsun aynı biçimde uygulanacaktır. Bu uygulama bakımından herhangi bir kişiye, aileye, zümreye ya da sınıfa ayrıcalık tanınmayacaktır. Bu aşamada yasaların yapılışında ya da yasayla eşit olarak tanınan özgürlüklerin kullanılmasında bireylerin ekonomik eşitsizliği üzerinde durulmamıştır. Yasal eşitlikten sonra eşitliğin kazandığı ikinci boyut, siyasal eşitliktir. Günümüzde artık siyasal eşitlik, sadece seçme ve seçilmeyi değil, yönetenleri türlü yollarla denetlemeyi de içerir. Eşitlik kavramının çağımızda kazandığı yeni boyut sosyal eşitliktir. Sosyal eşitlik, devlete aktif sosyal görevler yükler ve kişi özgürlüklerinin toplum yararına sınırlanmasını gerektirir, ayrıca sosyal hakların varlığını zorunlu kılar.

Temel hak ve özgürlükler ise demokrasinin özünü oluşturur. Klasik demokraside bu hak ve özgürlükler de klasiktir. Ancak onlar demokrasinin temel koşulları arasında yer alır. Özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı, haberleşme, seyahat, dernek kurma, toplantı, basın, düşünce, inanç ve vicdan özgürlükleri, bu klasik özgürlükler arasında sayılabilir. Çağdaş demokrasilerde, klasik diye adlandırılan temel hakların yanında, bir de “ekonomik ve sosyal haklar” doğmuştur. Çalışma, işsizlikten korunma, sosyal güvenlik, adaletli ücret, sendika, toplu iş sözleşmesi hakları gibi... Bütün bu hak ve özgürlükler devleti ekonomik ve sosyal hayata seyirci kalmaktan çıkarmakta, kendisine yeni ödevler yüklemektedir. Devletin kişiye bağlı insan haklarını

tanıyacağına ve o haklara el uzatmayacağına söz vermesinin yeterli olduğu anlayışı, çok gerilerde kalmıştır. Çağımız devleti artık kişiye bütün temel hak ve özgürlüklerden yararlanabilme olanaklarını da sağlamakla yükümlüdür. Temel hak ve özgürlüklerin varlığı kadar, onların korunması da demokrasinin temel ilkeleri arasında yer alır. Temel hakların başlangıçtaki gelişmesinde bireyi korumak için karşıya alınan hep devlettir. Şimdi ise çoğu kez devlet bireyin yanında yer alarak onun temel haklarını ve özgürlüklerini korumaktadır (Şahlanan, 1980:24-27). Temel hak ve özgürlüklerin korunmasında, Anayasanın üstünlüğü, hukuk devleti, bağımsız mahkemeler ve yargı denetimi önemli noktalaradır.

Sendikal demokrasi konusu sendikalar için önemlidir. “Sendikalar işçilerin üstünde bir kuruluş değil, onların birlikteliğinin cisimleşmiş bir ifadesi olmalıdır. Sendikal demokrasi tüm ilkeleriyle birlikte sendikalarda yaşama geçirilmeli, bir yaşam tarzı haline gelmelidir. Sendikal demokrasi aynı zamanda sendikal bürokrasinin de panzehiridir” (Lastik-İş, 1994:72).

Sendikaların demokratik kuruluşlar olduğuna dair Anayasaya kadar hüküm konulmasına karşın ülkemizde sendikaların işleyişinde (sendika içi demokrasi) demokrasiyi tümüyle egemen kılmak mümkün olamamıştır. Bu yüzden sendika yönetimlerinin hem üyelerle olan ilişkilerinde sorunlar yaşanmakta, hem de kamuoyunda sendikalar sürekli prestij kaybetmektedirler (Kutal, 1997:261).

1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği

Sendikalar, özel hukuk tüzel kişisidirler. Bunu Sendikalar Kanunu 2. maddesindeki sendika tanımında yer alan “...tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir” ifadesinden anlarız.

Türk Hukuku’nda sendikalar ve konfederasyonlar, kamu hukuku değil, özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptirler. Çünkü bir kanun gücüyle zorunlu olarak değil, gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelerek serbest iradelerini aynı amaç doğrultusunda birleştirmeleri suretiyle kurulurlar. Bir başka deyişle, sendikalar ve üst kuruluşları konfederasyonlar, “serbestlik” ve “ihtiyarılık” (isteğe bağlılık) ilkeleri çerçevesinde hiçbir makamın iznine ihtiyaç duyulmadan kurulurlar. Gerçekten, Anayasaya (md. 51) uygun olarak hazırlanan Sendikalar Kanunu da “sendika ve konfederasyonların

önceden izin almaksızın kurulacağını” öngörmüştür. Sendika ve konfederasyonların tüzel kişiliği, tüzük ve diğer belgelerin ilgili valiliğe verilmesiyle birlikte o anda kazanılır (Sen. K. 6). Sendikalar sosyal ve ekonomik konularda hatta sosyal yaşamın hemen her alanında etkin bir kamusal faaliyette bulunabilmektedirler. Toplu sözleşme yapmak, grev veya lokavta başvurmak gibi kamusal görevler yükledikleri de görülmektedir. Ama bu onların devletin idari örgütlenme yapısı içinde bir devlet organı olduğunu göstermez. Onlara bir kamu tüzel kişiliği kazandırmamaktadır. Serbest iradeyle sürekli bir amacı gerçekleştirmek için kurulduğundan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kılınmışlardır. “Sosyal özerklik” içinde “kendi kendilerini yöneten” sendikalar, özel hukuka tabi birer tüzel kişiliktir (Akyiğit, 2003; Demir, 2003).

Sendika ve üst kuruluşları olan konfederasyonların tüzel kişi olmaları nedeniyle bazı hakları bulunur. Bunları şöyle sıralamak mümkündür:

Kanun önünde eşitlik, konut dokunulmazlığı, haberleşme, yerleşme, düşünce ve kanaat, bilim ve sanat, basın, düzeltme ve cevap, toplantı ve gösteri yürüyüşü, mülkiyet, iddia ve savunma gibi temel hak ve özgürlüklerdir. Sendikaların tüzel kişi olarak yaptıkları faaliyetleri yukarıda belirtilen özgürlüklerden birinin kullanımına ilişkin olabilir ya da yalnızca tüzel kişilere özgü olarak üyeliğe kabul ve üyelikten çıkarma, aidat isteme, organlarını seçme ve ibra, kendini feshetme, tüzüğünü değiştirme, şube açma, birleştirme veya kapatma, aynı türden bir başka kuruluşla birleşme veya ona katılma, üst ve uluslararası kuruluşlara üye olma ve üyelikten çekilme gibi haklara ilişkin de olabilir (Korkusuz, 2003:17).

1.3. Sendikacılığın Doğuşu

Sendikacılığın doğuşu, ilk sendikaların kurulup gelişmeye başlamasıyla olmuştur. XVIII. yy.’ın sonlarına doğru İngiltere’de sanayi devrimi yaşanmıştır. Teknolojik gelişme olmuştur. Bu durum üretim şeklini, buna bağlı bir şekilde de çalışma ilişkilerini değiştirmiştir. Fabrika üretimi başlamış, işçi-işveren ilişkileri oluşmuştur.

Sanayileşmenin ilk evrelerinde sanayileşme ile sanayi işçisi arasında karmaşık bir ilişki türü oluşmuştur. Batı ülkelerinde 18. yüzyılın sonunda, sanayie geçişle birlikte ortaya çıkan iktisadi liberalizm, üretimin artırılmasında, çalışma koşullarının ağırlaştırılması, özellikle uzun çalışma sürelerinin konulması, buna karşılık ücretlerin

“sefalet ücreti”nin üstüne çıkarılmaması sonucunu doğuran iki hukuk esasına dayandırılmıştır. Bunlar sözleşme serbestisi ve mesleki birleşme (sendikalaşma) yasağıdır. Sözleşme serbestisi ve sendikalaşma yasağının çalışma hayatına, işçi-işveren ilişkilerine uygulanması, iktisadi yönden işverene karşı güçsüz olan işçi zararına sonuçlar doğurmuştur. İşçilerin içinde buldukları ve işverenin tek taraflı olarak hazırladığı ve kabul ettirdiği kötü çalışma koşulları, onları, işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamıştır. Bu durum işçi-işveren çatışmasına yol açıp, işçilerin protesto hallerine yol açmıştır. Zamanla bu protestolar, teşkilatlı bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Böylece sendikalar çalışma hayatına girmiş ve sanayi toplumunda sendikalar, işletme yönetimi ve devlet ilişkilerinin düzenlenmesinde etkin rol oynamaya başlamışlardır. Sürecin gelişmesi ile birlikte sendikalar, kurumsal ağırlıklarını toplumda kabul ettirmişlerdir. Sendikaların işledikleri rolün öneminin toplum tarafından kabul edilmesi, fonksiyonel olan sendikaların zamanla değişime uğramalarına neden olmuştur. Böylece toplumsal yapıların farklı özellikler taşıması gerçeği, sendikacılık hareketlerinin de farklı felsefe ve yapılara sahip oluşuna yol açmıştır (Çelik, 2003; Şimşek, 2003).

Türkiye’de işçi ve işveren sendikaları ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerden dolayı başka ülkelere göre daha geç kurulup, gelişmiştir. Bu durum, ülkemizde sanayileşmenin Batı Avrupa ülkelerine göre daha geç başlamasının ve yavaş gelişmesinin doğal bir sonucudur. Osmanlı İmparatorluğu döneminde, tüm mesleki nitelikli örgütlerin ve faaliyetlerin yasaklanmasını öngören, imparatorlukta gerçekleştirilen grevlerin engellenmesini amaçlayan, toplu iş ilişkileri alanında, çalışma koşullarına ilişkin “toplu iş uyuşmazlıklarının” barışçı yoldan kotarılması açısından ise yasaklayıcı ve baskıcı yönleri bulunan, 1908 yılında yürürlüğe konulan Tatil-i Eşgal Kanunu’nun 1947 yılına dek uygulanan hükümlerinin de bu gecikmede kuşkusuz payı olmuştur. Ülkemizde kapital birikimi olan girişimcilerin çok az olması, var olanların da uzun vadeli yatırımları finanse edebilecek güç ve büyüklükteki kurumları oluşturamamaları ve alt yapının yetersizliği hem işçi ve hem de işveren sendikalarının gelişmesini geciktirmiştir. Türkiye’de de işveren sendikaları başka ülkelerde olduğu gibi işçi sendikalarından daha geç örgütlenmeye başlamıştır (Demircioğlu ve Centel, 2003; Kocabaş, 2002-2003).

Türk sendikacılığındaki ilk örgütlenmeler Osmanlı İmparatorluğu zamanındaki örneklerdir diyebiliriz. Ülkemizin imparatorluk dönemindeki ilk sendikacılığının 1871’de kurulan “Ameleperver Cemiyeti” ile başladığı söylene de, bunun sendika değil, adından da anlaşılacağı gibi işçilere yardım kuruluşu olduğu açıktır. İşçilerin dayanışmasını sağlamak üzere 1900’lü yıllardan önce kurulan, “Osmanlı Amele Cemiyeti” ve “Ameleperver Cemiyeti” gibi örgütler ile Kütahya Fincan İşçileri’nin haklarını düzenleyen sözleşme, işçi hareketimizin tarihsel gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Tabii ki bu örgütleri sendika, sözleşmeyi de günümüzün toplu iş sözleşmesi gibi algılamak mümkün değilse de; o günün şartlarında değerlendirildiğinde oldukça ileri uygulamalar olduğu görülür (Akyiğit, 2003; Yorgun, 1999).

1.4. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

“Özgürlük” ve “hak” kavramlarının açıklanmasında yarar vardır. Özgürlük, “yasayla belli alanlara sağlanan haklar bütünü, siyasal iktidarın karışmasına ya da herhangi bir baskıya konu olmama durumudur” (Büyük Larousse, 1986:9078). Hak ise “bir kimseye, yasalara ve yönetmeliklere göre şu ya da bu biçimde hareket etmesi, şu ya da bu ayrıcalıklardan yararlanması için tanınan yetki, özgürlük, olanaktır” (a.g.e., s.4939). Tanımlardan da anlaşılacağı gibi özgürlük kavramı daha geniş ve soyuttur. Hak ise belirli bir kimseye yönelik olan daha özel ve somut bir kavramdır.

Sendika özgürlüğü kavramı için bunun bir hak mı yoksa özgürlük mü olduğuna ilişkin çeşitli fikirler vardır. Ancak hak ve özgürlük kavramlarının birlikte kullanılmasında bir sorun olmayacağı kabul edilmektedir. Sendika özgürlüğü için çeşitli hak ve özgürlüklerin bir oluşumudur diyebiliriz.

Sendika özgürlüğü, çalışanlar ve işverenlerin, önceden izin almaksızın örgütlerini serbestçe kurabilme, bireysel olarak serbestçe üye olabilme, tüzük ve iç yönetmeliklerini özgürce belirleyebilme, temsilcilerini serbestçe seçebilme, yönetim ve etkinliklerini ve iş programlarını serbestçe düzenleyebilme hakkını ifade etmektedir. Aynı zamanda bu hakkın kullanılması, devlete karşı tam bir serbestliği de içermektedir. Dolayısıyla sendika özgürlüğü kavramı, sadece bireylerin örgütlenme hakkını değil, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerinin varlığını ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını ifade eder. Bu

nedenden dolayı sendika özgürlüğü, “çifte temel hak” niteliğini tanımlamaktadır. Sendika özgürlüğünün sonucu olarak kuruluşların özerkliği de tanınmış olmaktadır. Kuruluşlar açısından özerklik, bunların kendi faaliyetlerini kendilerinin düzenleyebilmeleri gücünü ifade etmektedir. Öğretide “Sosyal bakımdan kendi kendini yönetim” olarak da deyimlendirilen kollektif sosyal özerkliğin en önemlisinin toplu sözleşme özerkliği olduğu kuşkusuzdur (Çelik, 2003; Kaya, 2002).

Ülke Anayasaları sendika özgürlüğü konusunda temel hükümler getirmiştir. Ayrıca uluslararası sözleşmeler de sendika özgürlüğünü güvence altına almıştır.

Ülkemizde 1982 Anayasası 51. maddesinde sendika özgürlüğünü düzenlemiştir. Anayasamız çalışanların ve işverenlerin sendika özgürlükleri olduğunu açıklamıştır. Önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip olduklarını hükme bağlamıştır. Çalışanlar ve işverenler sendikalara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya kimse zorlanamaz.

Anayasada 17 Ekim 2001 tarihinde yapılan değişiklikle 51. maddeye eklenmiş bulunan aşağıdaki hüküm, sendika hakkına bazı sınırlamalar getirmiştir. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir (Işıklı, 2003:188). Ayrıca yine aynı maddeye göre işçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.

Anayasa, madde 51’de bireysel sendika özgürlüğünü düzenlerken, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkını ve 54. maddesinde de grev ve lokavtı düzenleyerek, kollektif sendika özgürlüğünü düzenlemiş olur. Böylelikle Anayasa tarafından hem bireysel, hem de kollektif sendika özgürlüğü güvence altına alınmış olur.

Sendikalar Kanunu, 22. ve 25. maddelerinde yaptığı düzenlemeyle sendika özgürlüğünü bireysel nitelikte olarak işçilere ve işverenlere tanımıştır. “Yasa, pozitif ve negatif sendika özgürlüğü konusunda bir ayırım gözetmiyor, sendikaya üye olmayı ve üyelikten ayrılmayı serbest bırakıyordu” (Ünsal, 1996:32). 2821 sayılı Yasa, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasını ise yasaklıyordu (Sen. K. 3/3).

Uluslararası sözleşmelerde de sendika özgürlüğü konusuna değinilmiştir. ILO'nun bu konuda çalışmaları vardır.

ILO'ya göre temel insan haklarını ilgilendiren haklar, işçilere kendi sendika ve örgütlerini kurma ve bunlara serbestçe üye olma haklarını sağlamakta olup, örgütlerin kamu otoritelerinden bağımsız bir şekilde faaliyette bulunmalarını güvence altına almaktadır. Nitekim ILO, 1974 yılında toplanan Avrupa Bölge 2. Konferansı, sendika özgürlüğü ilkesinin ILO Anayasası'nda yer alan amaçlardan biri olduğunu ve Anayasayı kabul ederek örgüte üye olan devletlerin üye olmaktan doğan, sendika özgürlüğüne saygı gösterme yükümlülüğü altında bulduklarını teyit eden bir kararın oy birliği ile kabul etmiştir (Korkusuz, 2003:75).

1990'lı yıllarda onaylanan ILO Sözleşmeleri arasında sendika özgürlüğüne ilişkin 87 sayılı Sözleşme'nin bulunması, T.C.'nin bu alanda tüm çalışanlara, bu arada kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkını tanınmasında etkili olmuştur (Kutal, 2004:11). Nitekim Türkiye ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesi'ni onaylamış bir ülkedir.

ILO'nun bu konuyla ilgili kabul ettiği bir diğer sözleşme ise 98 sayılı Sözleşme'dir. Bu sözleşme, başta sendika üyeliği olmak üzere, işverenin işçiye sendikal faaliyeti nedeniyle, farklı davranmasını da önlemek istemektedir. Bu koruma genel olarak sendikaya üye olma veya olmama hakkını kapsadığı gibi, özel olarak da belli sendikaya üye olma veya olmama hakkını da kapsamaktadır. Bu sözleşme sendikaların toplu pazarlık hakkının korunması ve geliştirilmesini, sendikalı işçilerin her türlü ayrıma karşı korunmasını, sendikalaşma hakkının ve sendikalı olma özgürlüğünün korunmasını temel ilke olarak kabul etmiştir (Korkusuz, 2003; Ünsal, 1996).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi ise, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı ile herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücret hakkı olduğundan söz ederek, örgütlenme hakkı ile ilgili şu düzenlemeyi getirmiştir: Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.

1.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Temel bir hak olarak bireysel sendika özgürlüğü, öğretilerde olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü şeklinde ikili ayrımla incelenebilir.

1.4.1.1. Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü bireye diğer bireylerle birlikte özgürce sendika kurmak, kurulu bir sendikaya üye olmak, üye olacağı sendikayı seçmek ve bu sendikalar içinde serbestçe faaliyet göstermek hakkını verir. Olumlu sendika özgürlüğü, birey olarak sendika içinde veya sendikadan ayrı biçimde sendikal bir faaliyette bulunma noktasındaki serbestiyi anlatır. Birey, üyesi olduğu sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı gibi, işçinin işe alınması sendikaya üye olmamak şartına bağlı tutulamaz (Akyiğit, 2003; Eyrenci, 1996).

İşçi ve işverenlerin bu sendika özgürlüğü, çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek şeklindeki ortak amaçları sınırları içinde kullanılabilir.

Üyelerin özgür iradeleri ile kendi örgütlerine özgürce yön verebilmeleri, bilinçli ve gönüllü olarak sendikaya üye olmalarından geçer. Bu nedenle işçilerin üye olmalarına sendikalar, demokrasi koşulları oluşturarak gereken önemi vermek durumundadırlar. Diğer elde ise üyelikten ayrılma özgürlüğünün sağlandığı koşulların da olması gerekir. Sendikalar örgütlenme çalışmalarını gerçekleştirirken işçilere sendikal demokrasi ilkelerine göre davranmak ve bu niteliklerini de onlara net olarak hissettirmek durumundadırlar (Petrol-İş, 1993b:77).

İşçi ve işverenlerin sendikaya üye olmaları konusunda Anayasa 51. madde birden fazla sendikaya üye olmayı yasaklamıştır. Aynı yasaklama Sendikalar Kanunu 22. madde ile de getirilmiştir. Bu konuda olumlu ve olumsuz yönde çeşitli fikirler ileri sürülmüştür.

AY. md. 51'de işçilerin ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları kuralına yer verilmesinin olumlu sendika özgürlüğüne ters düşen bir yönü yoktur, yeter ki, sendika çokluğu ilkesi muhafaza edilerek bireyin seçim hakkı korunsun. "Sendika Çokluğu İlkesi" sendikacılığın gelişmesine ve doğasına uygundur. Olumlu sendika özgürlüğü, birden çok sendikadan dilediğini seçebilme anlamını

taşımaktadır. Birden çok sendikadan dilediğin birini seçmenin tersine, birden çok sendikaya üye olmak sendikacılık ahlakı ile bağdaşmaz. Aynı görüşlerdeki sendikalara aynı zamanda üye olmak, her birinin genel kurulunda oy kullanmak, faaliyetlerine katılmak bu sendikalar arasında görüş ayrılıklarının olması durumuyla bağdaşmayacak davranışlar olur (Çelik, 2003; Şahlanan, 1995).

Bu konu hakkındaki bir başka görüş ise şu şekildedir: “Tek sendikaya üyelik koşulunun, ne şekilde düzenlenirse düzenlensin sendika özgürlüğü ile bağdaştırılması olanaksızdır. Bu yöndeki kısıtlama, 87 no.lu ILO Sözleşmesi’nde de öngörülmuş bulunan herkesin dilediği sendikaya girme hakkı ile açıkça çelişmektedir” (Işıkli, 2003:187). Ayrıca, 87 sayılı ILO Sözleşmesi son hükmü doğrultusunda; ILO’ya üye olan devletler, işçi ve işverenlerin sendikal haklarını serbestçe kullanabilmeleri için gerekli tüm önlemleri almalıdırlar.

”2821 sayılı Yasa doğrultusunda bir işçi veya işveren aynı anda değişik işkollarında çalışıyorsa birden fazla sendikaya üye olabileceklerdir. Özellikle, işçiler yönünden bu duruma değişik işkollarında yarım gün çalışanlarda rastlanılmaktadır” (Demircioğlu ve Centel, 2003).

Olumlu sendika özgürlüğü kişiye sadece sendikaya üye olma hakkı vermez. Olumlu sendika özgürlüğü, bireyin sendikaların iç faaliyetlerine katılma haklarını (seçimlere katılma, oy kullanma, organlarda görev alma gibi) kapsayacağı gibi sendikanın dış faaliyetlerine iştirak imkanı da verir. Bir kimsenin işyeri sendika temsilcisi yahut sendika yöneticisi olması, sendikanın yetkili kurullarında söz almak vs. gibi aktiviteler sergilemesi sendika içindeki bir sendikal faaliyettir. Oysa bir işçinin üyesi olmadığı bir sendikaya organize edilen bir eğitim semineri yahut geziye katılması veya kendiliğinden işçilerin örgütlenmesi vs. hususlarında aktivite sergilemesiyse sendika dışında yani sendikaya üye olmadan sunulan bir sendikal faaliyet olarak görülecektir (Akyiğit, 2003; Tuğ, 1992).

1.4.1.2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğünün kişinin herhangi bir sendikaya (sendikaysa üst kuruluşa ve uluslararası örgütlere) üye olmama, üye ise bu üyelikten ayrılma, üye olarak veya üye niteliği taşımadan herhangi bir sendikal aktivitede bulunmama

konusundaki özgürlüğünü anlattığı söylenebilir. Olumsuz sendika özgürlüğüne göre, işçi veya işveren sendikaya üye olmaya ya da üye kalmaya zorlanamaz (Akyiğit, 2003; Eyrenci, 1996).

Anayasamız 51. maddesinde üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ve üye kalmaya zorlanamayacağı belirtilerek olumsuz sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ayrıca herhangi bir işyerinde çalışmak için bir işçi sendikasına üye olmak şartı getirilemez. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da 22. maddesinde, “Hiç kimse sendikaya üye olmaya zorlanamaz” düzenlemesini Anayasaya benzer bir şekilde getirmiştir.

Olumsuz sendika özgürlüğü, sendikalar yönünden hoş karşılanmaz. Nitekim, söz konusu özgürlük, olabildiğince çok işçiyi veya işvereni bünyesinde toplamaktan ibaret bulunan sendika amacına ters düşer. Oysa, tek tek işçi (veya işveren) yönünden bu özgürlük, sendikalardan birini seçme ve genellikle bir sendikaya girmek isteyip istememe konusunda karar verme serbestisini anlatır. Bu yönde hiçbir zorun kullanılmasına izin verilmediği zaman, sendika özgürlüğü tüm genişliğiyle sağlanmış olur (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Olumsuz sendika özgürlüğü, kişileri güçlü sendikacılık baskısına karşı korumak düşüncesinden ortaya çıkmıştır. Olumlu sendika özgürlüğü işçileri ve işverenleri devlete karşı koruyorken, olumsuz sendika özgürlüğü bu kişileri sendikalara karşı korur.

1.4.2. Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Kollektif sendika özgürlüğü, sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin korunmasını içermektedir. Dolayısıyla kollektif sendika özgürlüğü sadece sendikaların serbestçe kurulabilmelerini değil, aynı zamanda kurulduktan sonra varlıklarını sürdürebilmelerini ve kural olarak iç ve dış faaliyetlerinde serbestlik içinde olabilmelerini de kapsamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için içe dönük bir özerkliği ifade etmektedir. Türk Hukuku açısından kollektif sendika özgürlüğünün çeşitli görünümüne değinen bazı yasa hükümlerinin bulunduğu da belirtilmelidir. Örneğin, sendikanın/konfederasyonun aidat toplama imkanı (Sen. K. 61), üye kaydetmesi (Sen.

K. 22 vd.), sendikaların konfederasyon kurması, ondan ayrılması-üyeliği (Sen. K. 6, 25), grev/lokavt, TİS imkanı (Sen. K. 33, 36; TİSGLK. 26 vd.) böyledir (Akyiğit, 2003; Kaya, 2002).

1982 Anayasası geniş olarak kolektif sendika özgürlüğüne yönelik düzenlemeler yapmıştır. Anayasamız sendikaların özgürce faaliyette bulunabilme haklarını belirtmiştir. Bu hakların nasıl kullanılabilineceğinin sınırlarını açıklamıştır. Sendikal faaliyetlerin en önemlisi olan toplu pazarlık ve sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesi, bir hak olarak Anayasa madde 53'te düzenlenmiştir. Grev hakkı ve lokavt düzenlemesi ise 54. maddeyle getirilmiştir. Ayrıca, sendikaların üst kuruluşlar (konfederasyon) kurma hakları ise Anayasa madde 51 ile düzenlenmiştir.

Sendikaların ve konfederasyonların varlık ve faaliyetlerinin korunması devlete, üyelerine, üçüncü kişilere ve en önemlisi, özellikle işçi kuruluşları açısından, rakip kuruluşlara karşı söz konusu olmaktadır. Anayasa madde 51 ile sendikalar devlete karşı korunmak istenmiştir. Devlet, zorla sendika kurma ve dağıtma gibi tasarruflarla, sendikaların varlığına ve örgütlenmesine tecavüz edemez. Gerçekten, işçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir (Çelik, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Anayasanın düzenlediği grev hakkını ve toplu iş sözleşmesi hakkını kimler kullanabilecektir? Anayasanın 53 ve 54. maddelerinde "işçilerin" toplu sözleşme ve grev haklarına sahip oldukları belirtilmiş, 2822 sayılı Kanun'da ise bu hakların doğrudan doğruya işçiler tarafından değil, sendika tarafından kullanılması öngörülmüştür. Grev hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için sendikaların kullanabileceği en etkili araçlardan birisidir (Çelik, 2003; Ünsal, 2003).

Daha önceki 1961 Anayasası'nda olduğu üzere, 1982 Anayasası da toplu iş sözleşmesi hakkını ve bunun sonucu olarak grev hakkını sendikalara değil, işçilere tanımış bulunmaktadır. Oysa, 2822 sayılı Kanun, bu hakları sendika örgütleri tarafından kullanılacak biçimde bir düzenlemeye tabi tutmuştur (Işıklı, 2003:198).

Kollektif sendika özgürlüğünün en belirgin güvencesi, Sendikalar Kanunu'nda sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasının ve kapatılmasının ancak bağımsız yargı organlarınca yapılacak işlemlerle olabileceğinin düzenlenmesidir (Sen.

K. 56 ve 58). Sendikaların ve konfederasyonların idari yoldan kapatılması ve faaliyetlerinin durdurulması yasaklanmıştır. Böylelikle kolektif sendikacılık devlete karşı korunmuştur.

Kollektif sendika özgürlüğünün zedelenmemesi için en azından sendikaların faaliyetlerini rahatça yapmasını sağlayacak kadar mali güçlerinin olması gerekir. Bunun hakkında düzenleme Sendikalar Kanunu 40. maddede yapılmış ve sendikaların gelir elde edebilecekleri konular sayılmıştır.

Sendikaların çalışma yaşamındaki faaliyetlerini tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için kendi iç yapılarında da bağımsız, özgür olmaları gerekir. “Sendika özgürlüğünün temel ilkelerinden birisi, işçi ve işveren örgütlerinin kendi faaliyetlerini özgürce belirleyebilmesi ve işyerine veya işkoluna ilişkin çalışma programlarını kendi aralarında dış müdahaleler olmaksızın gerçekleştirebilmeleridir” (Ünsal, 2003:79). “Dolayısıyla tüzük düzenleme ve organlarını oluşturabilmelerine ilişkin serbestiler de kolektif sendika özgürlüğüne dahildir” (Şahlanan, 1995; Tuğ, 1992).

“Sendikalar, kendilerine özgü görevleri yerine getirirken, devlet veya diğer sendikalar ya da özel kişiler tarafından sınırlanamaz” (Tunçomağ ve Centel, 2003). Sendikalar bu görevlerini yerine getirirken toplu iş sözleşmesinin, arabuluculuk işlemlerinin tarafı olurlar. Grev veya lokavta karar verirler ve bunları yürütürler. Ancak, sendikaların bu faaliyetlerindeki özgürlükleri Anayasa 51. madde ile sınırlanmıştır. “Milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle...” sendikaların faaliyetleri istisnaen sınırlanabilir.

1.5. Sendika Türleri

Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındırır. Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir. İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler bir araya gelir. Genel sendikalar ise tüm iş kollarındaki ücretlileri örgütleme amaçlar (Koç, 2003:20).

Bu girişten sonra sayılan sendika türleri hakkında şunlar söylenebilir:

İşçi ve işverenler meslek sendikaları kurabilirler. Meslek ilkesi uyarınca yalnızca aynı meslekten olan kişiler, örneğin marangozlar, garsonlar, duvarcılar, tornacılar, cilt işçileri birleşerek meslek sendikalarını kurar veya kurulan bu tür sendikalara üye olurlar. Buna göre farklı meslekten olanlar, aynı sendikada bir araya gelemeyeceklerdir (Çelik, 2003; Demircioğlu ve Centel, 2003). “Aynı meslekten olan insanların bir araya gelip kurdukları ve üye oldukları meslek sendikaları sanayi ve hizmet toplumlarında etkilerini kaybetmeye başlamıştır” (Lordoğlu, 1999).

İşyeri sendikaları, değişik mesleklere mensup, ancak aynı işyerinde çalışan işçileri kapsayan, sendikalaşmanın belli bir işyerine özgülenmesi durumunda gündeme gelen sendikalardır. İşletme sendikaları ise bu tür bir örgütlenmenin işletme boyutunda gerçekleştirilmesiyle meydana gelir. İşletme, birden fazla işyerinden meydana geldiğinden, işletme sendikası ile işyeri sendikası arasında, esas olarak, yalnızca nicel bir fark bulunduğu söylenebilir. Türk Hukuku’nda, şimdiki (2821 sayılı) Sendikalar Kanunu’ndan önce işyeri işçi sendikası kurulabilirken; halen yürürlükteki mevzuat, işyeri esasına göre işçi sendikalarının kurulmasına izin vermemektedir. Buna karşılık, işverenler yönünden işyeri sendikasının kurulabilmesi, eskiden olduğu gibi halen de düşünülememektedir (Akyiğit, 2003; Işıklı, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’muz 3. maddesi ile meslek ve işyeri sendikası şeklindeki örgütlenmeleri, sendikaları yasaklamıştır. Sendikalar, işçiler veya işverenler tarafından işkolu esasına göre bir işkolunda ve faaliyetlerini Türkiye çapında yapmak suretiyle kurulabilirler. Bu demek oluyor ki, yerel ve bölgesel amaçlı sendikaların kurulması da yasaktır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 3. maddesine göre sendikalar, işçiler veya işverenler tarafından işkolu esasına göre bir işkolunda kurulabilirler. Söz konusu hükmün uygulanabilmesi için de, işkollarının ve işkoluna giren işlerin belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu nedenle Sendikalar K. m. 60, işkollarını tek tek göstermiş ve bunların sayısını 28 olarak belirtmiştir. Ayrıca, aynı madde ile yalnızca asıl işe yardımcı olan işlerin, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı hükmü getirilmiştir. İşkollarına giren işlerin neler olacağı konusunun uluslararası normlar göz önünde bulundurularak

ve işçi ve işveren konfederasyonunun görüşü alınarak bir tüzükle düzenlenmesi, aynı maddeyle öngörülmüştür. Bu tüzük, İşkolları Tüzüğü olup, 6 Aralık 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Genel sendikalar, bütün işkollarında çalışanları örgütlemeyi amaç edinmiş sendikalardır. Örnek vermek gerekirse, İsrail’de, sendika olarak Histadrut, ne bir meslek sendikası, ne de işkolu ilkesine göre kurulmuş bir örgüttür. Histadrut, bir “genel sendika”dır. Histadrut, meslek veya işkolu ayrımı gözetilmeksizin her türlü işçiyi bünyesinde barındırır. Ayrıca, farklı meslek ve farklı sanayi dallarında çalışanların yanında kamu görevlileri de bu örgüte üye olabilirler (Demircioğlu ve Centel, 2003).

Sendikaların üst örgütlenmesi olan konfederasyonların tanımı ise şu şekildedir: Eğer değişik işkollarından en az beş sendika bir araya gelerek bir tüzel kişilik oluştururlarsa buna sendikaların üst kuruluşu olan konfederasyon denir (Sen. K. 2). Konfederasyon dışında örneğin federasyon gibi bir üst örgütlenmeyi Sendikalar Kanunu kabul etmez.

Türkiye’de sendikaların taban örgütlenmesi tarihsel olarak incelendiğinde; işyeri, meslek ve işkolu düzeyinde örgütlenmenin gerçekleştirildiği, üst örgütlenmede ise birlik, federasyon ve konfederasyon gibi örgütlenmelerin var olduğu görülmektedir. Sendikal hareketin doğuş yıllarında meslek ve işyeri sendikaları tercih edilirken, daha sonra işkolu sendikalarının kurulması yasal olarak kabul edilmiştir. Gerçekten bu kurula yer verilmiş olması, sendikaların gelişmesindeki tarihsel sürece uygun bulunmaktadır. Zira, başlangıçta meslek esasına göre örgütlenen sendikaların zamanla endüstri sendikacılığı anlayışı içerisinde örgütlenme yolunu seçmiş oldukları görülmektedir (Günay, 1999; Yorgun, 2005).

İşkolu esasına göre sendikalaşmada ülkemizde işçi ve işveren sendikaları kurulmuştur.

1.5.1. İşçi Sendikaları

Aynı işkolunda çalışan işçilerin veya birbirleriyle ilgili iş kollarında çalışan işçilerin ortak, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan sendikalara işçi sendikaları denir. Buna göre sendikanın faaliyet alanı belirli bir işyeri veya işyerleri değil, o işkoluna giren bütün işyerleridir (Andaç, 2003:123).

İşçi sendikaları buldukları ülkelerin hukuk düzenlerine bağlı olarak çeşitli işlevler yerine getirmektedir. Devletin yasalarla sosyal politikanın her alanını düzenlemesi pratik olarak mümkün olmadığından sendikalar ortaya koydukları işlevlerle bu boşluğu doldurmakta ve çalışanların hak ve menfaatlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Menfaat birliklerinin en önemlilerinden olan işçi kuruluşları, toplum hayatında siyasal ve sosyal açıdan önemli bir yeri olan işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için, bir yandan, işverenler veya kuruluşlarıyla toplu iş sözleşmeleri yaparak çalışma barışının ve toplum düzeninin bozulmasını önlemek, öte yandan, bazı kamu kuruluşlarındaki özellikle çalışma örgütündeki kurullara demokratik ilkelere uygun bir biçimde işçileri temsilen katılarak, ekonomik ve sosyal düzende ve hatta batı ülkelerinde siyasal düzende denge ve uyumu sağlamaktadırlar (Çelik, 2003; Korkusuz, 2003).

Toplu iş sözleşmeleri işçiler için son derece önemlidir. Bu yüzden, işçi sendikalarının en önemli faaliyeti toplu iş sözleşmesi bağlamaktır. Bu doğrultuda ilk adım toplu pazarlık görüşmeleridir.

Türkiye'deki işçi sendikalarının ana amacı toplu pazarlık yapmaktır. Toplu pazarlık yapmak, yani toplu iş sözleşmesine ulaşmak için toplu görüşme çağrısı yapma ya da böyle bir çağrıya muhatap olma, 2822 sayılı TİSGLK anlamında ehliyetli ve kural olarak yetkili sendikalarca (konumuz itibarıyla işçi sendikalarınca da) yapılabilir. Kanunun ehliyet ve yetki için aradığı nitelikleri ya da gerekleri taşıyamayan sendikaların bu tür faaliyetlerde bulunmaları, toplu pazarlık sürecini işletmeleri mümkün değildir. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin işçi yanını ABD'de ve ülkemizde hemen her zaman işçi örgütleri oluşturmaktadır (Günay, 1999; Narmanlıoğlu, 2001). “Özellikle “işçi sendikaları” toplumun iktisadi, sosyal ve siyasal düzeni içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar. İşçi sendikalarının bu özellikleri, genellikle batı ülkelerinde “işçinin yönetime katılması” (endüstriyel demokrasi) ilkeleri çerçevesinde ilgili bakanlıklarda işçileri temsil etmekten yasama organını etkileyici siyasi faaliyette bulunmaya kadar uzanabilmektedir” (Demir, 2003:197).

1.5.2. İşveren Sendikaları

Çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek, bu konuda ortaya çıkacak sorunlarda işverenlere yardımcı olmak, ortak çıkarlarının hükümet, bürokrasi ve diğer örgütler nezdinde temsil edilmesini sağlamak amacı ile kurulan örgütlere işveren sendikaları denir. İşveren sendikaları veya örgütleri, ekonomik ve toplumsal alanda kurulan çeşitli çıkar örgütleri içinde işveren olarak ve çalışma ilişkileri alanlarında etkinlik göstermek üzere kurulan örgütlerdir. Amaçları arasında öncelikli olarak kendilerine üye işverenlerin çıkarlarını işçi sendikaları, yasama ve yürütme organları önünde korumak gelmektedir (Kocabaş, 2002-2003; Tokol, 1996).

İşveren sendikası, işverenler tarafından meydana getirilen ya da yürütülüp denetlenen ve çalışma konularında işverenlerin çıkarlarını desteklemeye çalışan bir gruptur. İşveren sendikası uzmanlaşmış bir kuruluş biçimi olup en önemli ilgi alanı endüstriyel ilişkilidir. Öncelikle işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen sorunlarla ilgilidir (Esin, 1974:41-42).

İşveren sendikalarının kuruluşuyla ilgili olarak genel kabul gören görüş; ilk önce işçi sendikalarının kurulduğu, daha sonra işçi sendikalarının kuruluşuna bir tepki olarak işveren sendikalarının kurulduğu yönündedir.

“İşveren-girişimci kesiminin çalışma ve işçi sorunlarıyla uğraşacak kuruluşlar kurmaları çok daha yeni bir olaydır. Gerçekten, işveren sendikaları, hem daha geç kurulmuşlar, hem de işçi sendikacılığını belirli bir zaman aralığıyla izlemiştir” (Esin, 1974:170).

İşveren sendikaları başlarda işadamlarınca sosyal ve fikirsiz nitelikli kulüp ya da örgütler şeklinde doğmuş; devletin işçi örgütlerini tanınması, grevi serbest bırakması ve işçi hareketinin güçlenmesi, özellikle I. Dünya Savaşı öncesi başta İskandinav ülkelerinde olmak üzere bir çok ülke ve sektörde işverenlerin, özellikle işçi işveren ilişkileri konusunda uzmanlaşmayı hedefleyen örgütler kurmalarına yol açmıştır (Aydın, 2000:60). Genel olarak, Sanayi Devrimi'yle birlikte işveren sendikaları ortaya çıkmıştır. Çünkü, işveren sendikalarının doğması için gerekli koşullar bu dönemde oluşmuştur.

Türkiye’de işverenlerin örgütlenme eğilimi başlangıçtan bu yana çok düşük düzeyde kalmıştır. Sendikalaşma eğiliminin düşük olmasında birçok işletmede işçilerin sendikalaşmaması, işletme sahiplerinin işletmelerindeki üstünlük ve bağımsızlıklarını işveren örgütleri ile kısıtlamak istememeleri, küçük işletme yapısının yaygın oluşu gibi nedenler önemli rol oynar (Tokol, 1996:147).

Ülkemizde işveren sendikacılığı, işçi sendikalarının varlığı üzerine kuruludur. Bu anlamda, işveren kesimi, örgütlenme düşüncesini ancak karşı taraf (işçi kesimi) örgütlenmeye başladığında taşımaya başlamış; işçilerin sendikal örgütlenmeye gitmedikleri veya güçlü bir sendikal örgütlenme içinde olmadıkları durumlarda, işveren kesiminin örgütlenme içine girdiği görülmemiştir (Centel, 2006:4).

1960 sonrası işçi sendikalarının gelişme seyrine paralel olarak bir araya gelen işverenler, sanayileşme sürecinde çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının çözüm yeri olarak işveren sendikalarını tercih etmişlerdir. Sektör bazında işveren sendikalarının ve TİSK’in doğuşu da bu gelişmenin bir sonucudur (Baydur, 2001:25).

İşveren sendikacılığının ülkemizdeki durumu hakkında şunlar söylenebilir: “Türkiye’de işveren sendikacılığı diğer ülkelerin işveren sendikacılığından farklı bir seyir izlemiştir. Bunun nedeni Türkiye’nin karma bir ekonomik yapısı olmasıdır. Aynı işkolunda hem devlet, hem de özel kesim faaliyette bulunmaktadır; böylece devlet işletmeleri de işveren sendikacılığı hareketine katılmıştır. Bugün, sosyal hayatımızda işveren sendikalarının önemi ve gücü gittikçe artmaktadır” (Odaman, 2000).

Sendikal özgürlüğün işçi ve işverenlere eşit ölçüde sağlanmış olması gerçeğinden yola çıkan Kanun koyucu görev ve faaliyetler alanında her iki sendika türüne de eşit biçimde yaklaşmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlıklarında arabulucuya, hakeme, iş mahkemesine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çalışma hayatından, mevzuattan, TİS’nden, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işverenleri yargı organları huzurunda temsil etmek, lokavt kararı almak, bu kararı uygulamak (2821 SK. Md. 32) işveren sendikalarının klasik görevleri arasında sayılmıştır. Bu görev ve faaliyetlere, yasalara ve uluslararası antlaşmalara göre kurulan kurullara temsilci göndermek, mesleki kurs ve konferanslar düzenlemek, mesleki eğitim tesisleri kurmak, üyelerine yardım sandıkları ve kooperatifler

kurulmasına yardımcı olmak, nakit mevcudunun %40'ını aşmamak kaydıyla sınaî ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak gibi faaliyetleri de eklemek gerekir (Tuncay, 2006:6).

İşveren sendikalarının başlıca işlevi, toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesidir. Bir işveren sendikasının, bu durumda, sözleşmeleri sonuçlandırmak ve imzalamak yetkisi bulunabilir. İşveren sendikaları genel bilgi toplama ve bilgi verme faaliyetiyle bağlantılı olarak genellikle işveren-işçi ilişkilerinin çeşitli görünümüleri hakkında eğitim faaliyetlerine de girebilirler ve bu meyanda konferanslar ve seminerler düzenleyebilirler. İşveren sendikalarının gene endüstriyel ilişkiler alanında görülen bir işlevi de bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları konusunda işverene yardımcı olmaktır. Bireysel iş uyuşmazlıklarında sendika işverene avukat, bilgi sağlayarak yardım edebilir. İşveren sendikaları uzlaştırma ve tahkimde bilgi sağlayarak yardımlarda bulunurlar. Uygulama ve yorum anlaşmazlıkları biçiminde kendini gösteren (bireysel ve toplu) hak uyuşmazlıklarında ise işveren sendikalarının işlevi karşıt görüşleri genel olarak işverenin çıkarlarını gözden kaçırmadan, uzlaştırmak olarak görülmektedir. Özellikle menfaat uyuşmazlıkları biçiminde görülen toplu iş uyuşmazlıkları grev ve lokavt ile sonuçlanma olasılığına sahip olduğundan, grevler ve lokavtlar sonucu uğranabilecek maddi kayıpları, kısmen de olsa, karşılayabilmek için işveren sendikalarının bir fon biriktirmeleri de bir görev olarak ortaya çıkmaktadır (Esin, 1974:44-45).

BÖLÜM 2: TÜRK İŞ HUKUKU'NDA SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

2.1. Sendikal Faaliyet Kavramı

Sendikal faaliyet kavramıyla ilgili şu açıklamalarda bulunabiliriz: Sendikaların faaliyetleri, genel olarak, sendikalara kanunlarla tanınmış faaliyet türlerini ve yasalarca yasaklanmamış işlevlerini ifade etmekte, sendikaların yasalar çerçevesinde yapmaya hak ve ehliyetleri olan faaliyetleri anlatmaktadır. Sendikal faaliyet ise ayrı ayrı bu faaliyetlerden her birini anlatmaktadır. Sendikal faaliyet, sendika ile ilgili faaliyetler anlamında kullanılmaktadır. Bunun dışında “sendikal faaliyet” sendikacılığın gelişimi anlamında, “sendikal hareket-sendikacılık-sendikalizm” anlamında da kullanılabilir (Güngör, 1996; Korkusuz, 2003). “Sendikal çalışmalar veya faaliyetler kavramı, sendikaların varlık amaçları doğrultusunda yaptıkları çalışmaların yer aldığı alanların bütününe kapsar. Sendikal faaliyetler bu amaçları gerçekleştirmek için yürütülür ve yine sendika üyelerinin özgür iradeleri ile belirlenir” (Petrol-İş, 1993a:71).

1982 Anayasası 51. maddesi ile sendika kurma hakkını düzenlerken sendikaların ancak “üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için” kurulabileceğini söylemiştir. Bu demek oluyor ki sendikaların faaliyetleri, üyelerinin çalışma ilişkileri içerisindeki hak ve menfaatlerine yönelik olacaktır.

Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin “çalışma hayatına” ilişkin veya “sosyo-ekonomik” faaliyetler olduğu görülür. Bunlar genellikle kanunda sayılan faaliyetler olarak ele alınıp incelenir. Ancak, sendika ve konfederasyonlar niteliklerine uygun düşen ve hukuken yasaklanmamış tüm faaliyetleri özgürce yapabilmelidir. Sendikal faaliyetten anlaşılması gereken, sadece kanunda sayılan “çalışma hayatına ilişkin faaliyetler” ile “sosyal faaliyetler” (Sen. K. md. 32,33) değil, aynı zamanda kanunun uygulanmasıyla ilgili tüm faaliyetler, bu arada sendikanın örgütlenmesine (sendikaya üye kaydedilmesine), sendikanın tanıtılmasına ve temsilcilerin yasa ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen her türlü görev ve yetkilerine ilişkin faaliyetler de anlaşılmalıdır. Buna karşılık, Yargıtay’ımız sendikal faaliyeti “kanunun 32. ve 33.

maddelerindeki faaliyetlerle sınırlı” tuttuğu gibi; “temsilcilik görevini” (Sen. K. md. 35) de “sendikal faaliyet” saymamıştır (Akyiğit, 2003; Demir, 2003; Korkusuz, 2003).

Günümüzde sendikaların faaliyet alanları genişlemiştir. Sendikaları sadece çalışma hayatına yönelik faaliyetlerde görmek, sendikaların faaliyetlerini dar bir alanla sınırlamak doğru olmaz. Sendikalar, gelişme ve değişmelere açıktır. Toplumsal alandaki her değişme ve gelişme doğrudan sendikal faaliyetler üzerinde de etkili olur.

Sendikaların faaliyet alanlarını genişleten temel nedenlerin başında, devletin ekonomik ve sosyal yaşama artan ölçüde müdahale etmesi gelmektedir. Devletin ekonomik ve sosyal fonksiyonlarının zamanla ve teknolojik gelişmelere uygun olarak genişlemesi devletin “Refah ve Sosyal Devlet” niteliği kazanmasına neden olmuş, bu gelişim sendikaların geleneksel fonksiyonlarının çoğunun devlet tarafından düzenlenmesine yol açmıştır. Sonuçta sendikalar yeni faaliyet alanlarına yönelme ihtiyacı duymuşlardır. Ayrıca toplumsal yapıdaki gelişmeler, teknolojik yenilikler ve sendikaların başlangıçta sahip olduğu doktriner görüşleri büyük ölçüde terk etmeleri, sendikaların yeni faaliyet alanlarına yönelmelerine neden olmuştur (Tokol, 1985:121). Sendikal faaliyetler, klasik ve kalıplaşmış bir biçimde yapılmaz. Bu hem faaliyet alanlarının belirlenmesi ve hem de faaliyetlerin gerçekleştirilmesi açısından. Sendikal faaliyetler, gelişme ve değişmelere açıktır. Kendisinin de içinde bulunduğu toplumsal alanlara ilişkin olan her değişme ve gelişme doğrudan sendikal faaliyetler üzerinde de etkilidir (Petrol-İş, 1993a:71).

Sendikal faaliyetin güvencesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sağlanmıştır. Buna göre, kanunun 31/5. maddesinde, “İşçiler, sendikaya üye olmalarından veya olmamalarından dolayı, 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 tutulamazlar” düzenlemesi sendikal faaliyeti koruma altına almıştır.” Böylece, işçilerin sadece çalışma saatlerinin dışında veya işverenin onayıyla çalışma saatlerinde işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları değil; aynı zamanda, sendikaya üye olmaları veya olmamaları da, güvence altına alınmış ve bu gibi durumlar nedeniyle işten çıkarılmaları veya kendilerine farklı işlem yapılması yasaklanmıştır” (Tunçomağ

ve Centel, 2003). "İşçilerin sendikaya üye olmak istemesi, bir sendikanın işyerinde örgütlenmesi için faaliyette bulunması mümkündür. Bunun yanında işçilerin sendikaya üye olduktan sonra sendikal etkinliklere katılması da temel haklarından" (Günay, 2004:288).

2.2. Sendikaların Genel Faaliyetleri

Sendikaların ve konfederasyonların en önemli amacı kuşkusuz üyelerinin yaşam standartlarını geliştirmek üzere faaliyetlerde bulunmaktır. Sendikacılığın ilk yıllarında sendikalar ve konfederasyonlar özellikle ücret pazarlığı yönünde önemli adımlar atmışlar, ancak, çağın gerekleri yeni bazı alanlarda faaliyet gösterilmesi sonucunu doğurmuş, sendikalar ücret sendikacılığı yanında başka alanlarda da faaliyet göstermeye başlamışlardır. Başlangıçta, özellikle ikinci dünya savaşından sonra, görevleri toplu pazarlık sonucu toplu iş sözleşmeleri akdetmekten ibaret bulunan sendikaların, gerek ülke düzeyinde gerekse işyerlerinde başka fonksiyonlar yüklendikleri; işletme ya da işyerlerinin yönetimlerine katıldıkları; genelde de ülkenin ekonomik kalkınmasına kooperatifler kurarak aynı şekilde kültürel gelişmesine de sosyal tesisler ihdas ederek ve bu yolda çeşitli faaliyetlerde bulunarak yardımcı oldukları gözlenmiştir (Güven ve Aydın, 1998; Narmanlıoğlu, 2001).

Sendikaların varlık sebebi işçiye hizmet olması nedeniyle ortaya koyacağı işlevlerin de hukuken kabul edilebilir bir dayanağının bulunması, en azından mevcut hukuk düzeni tarafından hukuk dışı tasvir edilmemesi gerekmektedir. Bu durumyla sendikaların, faaliyetlerinin meşruiyetinin temellerini mutlaka hukuki bir dayanağa istinat ettirmeleri gerekmektedir (Korkusuz, 2003:17). "1982 Anayasası ve 1983 yılında kabul edilen Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile ülkemizdeki sendikal faaliyetlerin çerçevesi düzenlenmiştir" (Demirel ve diğ., 2002).

Sendikalar Kanunu 33/1. maddesi ifadesine göre; "Sendika ve konfederasyonlar tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları..." yetkileri kullanabilirler. Tüzel kişiler, Medeni Kanun'un 48. maddesine göre; cins, yaş, hısımlık gibi doğal yaratılış gereği, ancak insana özgü olanlar dışındaki bütün hakları kazanabilir, kullanabilirler. Ayrıca borçlara ehildirler.

Sendika ve konfederasyonlar tüzel kişilik sahibidirler ve her tüzel kişi gibi, hem hak sahibi olma, hem de fiil ehliyetleri vardır. Gerçekten de sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olmaları itibariyle, genel olarak tüzel kişilere ait hakları ve faaliyetleri olacaktır. Bu hak ve faaliyetler sendika ve konfederasyonların hak ehliyeti ve fiil ehliyetine sahip olmalarının doğal bir sonucudur. Zorunlu organlarını oluşturdukları andan itibaren, amaçları içinde kalan hukuki işlemleri yapabilirler (Güngör, 1996; Şahlanan, 1995).

Tüzel kişinin gerek ehliyet, gerek faaliyet yönlerinden maksadını aşamayacağı prensibi sendikalarda da “mesleki maksat” hudutları dışına çıkılamayacağı şeklinde tatbik edilecektir. Tüzel kişilik sahibi olan sendikalar faaliyet gösterirken yasa ve tüzüklerinde gösterilen amaçlarının dışına çıkamayacaklardır. Bu amaç da genel olarak “üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi”dir (Elbir, 1987; Korkusuz, 2003).

İşçi ve işveren sendikalarının tüzel kişi olmalarından dolayı “genel hükümlere” göre yapabilecekleri faaliyetler, hak ehliyetinden ve fiil ehliyetinden doğan faaliyetlerdir.

Hak ehliyetinden kaynaklanan faaliyetler “özel” hukuk ve “kamu” hukuku alanlarında olmak üzere iki kısımda açıklanabilir. Sendika ve konfederasyonların birer tüzel kişi olarak “malvarlığı” ve “şahıs varlığı” hakları bunlar arasındadır. Sendikalar Kanunu’nda da ayrıca hükme bağlanan bu haklar sayesinde (md. 41), sendikalar hak ve borçlara ehil olarak “satış” sözleşmesinden “vekalet” sözleşmesine kadar amaçları doğrultusunda her türlü (taşınır ve taşınmaz) malvarlığına sahip olmakta ve kendilerini özel hukuk alanındaki her türlü davada temsil ettirebilmektedirler (Demir, 2003:262).

Kamu hukuku alanında tüzel kişilerin hakları ayrıca gösterilmiş değildir. Anayasamızda kişiler için öngörülen temel hak ve özgürlüklerden, kişilerin kapsamına sadece gerçek kişilerin değil tüzel kişilerin de girmesi karşısında, bunların “niteliklerine uygun düştüğü oranda” yararlanabilecekleri yolundaki görüş Yargıtay’ca benimsenmiştir (Çelik, 2003; Tuğ, 1992). Buna göre, sendika ve konfederasyonlar da gerçek kişilerde olduğu gibi Anayasadaki her türlü hak ve özgürlüklerden yararlanabilirler. Niteliklerine uygun düştüğü oranda yararlanabilecekleri bu hak ve özgürlüklerden bazıları; konut dokunulmazlığı (madde 21), haberleşme özgürlüğü

(madde 22), düşünceyi açıklama ve yayma (madde 26), basın özgürlükleri (madde 28,30,31) ile süreli ve süresiz yayın hakkı (madde 29), toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı (madde 34) şeklindedir.

Sendikalar birer hükmi şahıs olmaları nedeniyle faaliyetlerinin yasal dayanağını da tüzel kişilerin sahip olduğu fiil ehliyetlerinden almaktadırlar. Sendika ve konfederasyonlar, tüzel kişi olarak hakları kullanma (fiil) ehliyetine sahiptir. Bu yüzden, yasaya ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip oldukları andan itibaren sendika ve konfederasyonlar, amaçları içinde kalan hukuki işlemleri yapabilir. Hatta, sendika ve konfederasyonlar, haksız fiillerinden de sorumlu tutulur (Çelik, 2003; Korkusuz, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003). Ayrıca, Medeni Kanun'da belirtildiği üzere tüzel kişilerin yani burada sendikaların ve konfederasyonların organları, kusurlarından dolayı kişisel olarak da sorumludurlar.

2.3. Sendikaların Serbest Faaliyetleri

Sendikaların serbest faaliyetleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 32. maddesinde düzenlenen sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile 33. maddesinde düzenlenen sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleridir. Bu faaliyetler Anayasada belirtildiği gibi sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yönelik faaliyetlerdir.

2.3.1. Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri Sendikalar Kanunu'nun 32. maddesinde dört bent halinde düzenlenmiştir. Bu faaliyetler, maddenin başlığı ve ilk cümlesinden anlaşılacağı üzere sadece sendikaların yapabileceği faaliyetlerdir. Konfederasyonlar bu faaliyetleri yapamazlar. Bu faaliyetleri hem işçi, hem de işveren sendikaları yapabilir. Ancak, söz konusu faaliyetlerden grevi işçi sendikaları, lokavtı ise işveren sendikaları yapabilecektir. Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerini aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

2.3.1.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapmak

Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için toplu pazarlık sürecinden geçilmesi gerekir. Toplu pazarlığın çeşitli tanımları yapılmıştır. Ancak, ortak bir tanım olarak şu tanımı verebiliriz:

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden bir örgüt, (bu örgüt genellikle sendika olarak karşımıza çıkmaktadır) diğer tarafta işverenler veya işverenleri temsil eden bir örgütün yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme bağitlemeleri sürecinin tümünü ifade etmektedir (Gündoğan, 1999:7).

2.3.1.1.1. Toplu Pazarlığın Doğuşu

Toplu pazarlık sürecinin doğuş yıllarına baktığımızda Sanayi Devrimi'ne dek gittiğini görürüz. Toplu pazarlık için gerekli şartlar Sanayi Devrimi'yle birlikte oluşmuştur.

Sanayi Devrimi'nden sonra önem kazanan toplu pazarlık sistemi sanayileşmiş ülkelerden başlayarak zaman içerisinde bir çok ülkedeki işçi ve işveren ilişkilerinde etkili olmuştur. Toplu pazarlık sistemi esas itibariyle üretim sürecinin başlıca iki ögesi olan emek ile sermaye arasındaki ilişkilerde, taraflar arasında pazarlık gücü dengesi kurmak amacından doğmuştur (İren, 1998; Korkusuz, 2003; Talas, 1983). Toplu pazarlık süreci içinde işçi ve işveren kesiminde baş aktörlerin sendikalar olduğu görülür. Sendikalar, toplu pazarlığa ve sonucunda imzalanacak olan toplu iş sözleşmesine büyük önem verirler. "Toplu pazarlık sistemi, sendikaların ekonomik alanda en önemli etkinliği olarak nitelendirilmektedir. Toplu pazarlık sistemi, işçi- işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Özellikle, tarafların çalışma kural ve koşullarını özgür iradeleriyle belirlemelerini sağlamaktadır. Bu sistem çalışma ve dolayısıyla toplum barışının kurulmasına ve korunmasına yardımcı olmaktadır" (Günay, 2004:317).

2.3.1.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Önemi

Toplu pazarlık, sendikaların en önemli ve etkili oldukları faaliyet alanlarından birisidir. Sendikalar yapmış oldukları toplu iş sözleşmeleri ile elde ettikleri başarılar sayesinde hem üyelerine ekonomik ve sosyal menfaatler sağlamakta, hem de bu menfaatler

sayesinde sendika üyeliğini güvence altına alabilmektedirler. Yaptıkları sözleşmelerle üyelerine sağladıkları hak ve menfaatler oranında da güçlerini koruyabilmektedirler (Küçük, 1998:97).

2.3.1.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı ve Yasal Dayanağı

Toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasada bir hak olarak 53. madde ile düzenlenmiştir. Buna göre, “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

Her ne kadar Anayasa toplu iş sözleşmesi (md. 53) ve grev hakkı (md. 54)’nın sahipleri olarak “işçiler”den söz etmişse de bu hakların kullanımı fiili işçi toplulukları yoluyla değil, işçilerin örgütlenmiş kuruluşları olan sendikalar eliyle yapılacaktır (Şahlanan, 1995:221).

Anayasada, “Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir” denilmektedir (Anayasa 53/2). Anayasayla güvenceye alınan toplu iş sözleşmesi hakkının uygulanması 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yapılır.

2.3.1.1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

Toplu iş sözleşmesinin tanımı 2822 sayılı TİSGLK’nun 2. maddesinde yapılmıştır. Bu tanımdan hareketle toplu iş sözleşmesi aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

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, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir (Çelik, 2003; Şahlanan, 1992; Tunçomağ ve Centel, 2003).

2.3.1.1.5. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

2822 sayılı TİSGLK’nun 2. maddesinde bir toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı konuların neler olacağı gösterilmiştir.

Yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen hizmet sözleşmesinin yapılmasına, muhtevasına ve sona ermesine ilişkin hükümler, toplu sözleşmenin “normatif kısmı”dır. Yasanın 2. maddesinin 1. fıkrası, toplu iş sözleşmesinin taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkını tanımıştır. Normatif kısım, hukukumuzda İsviçre ve Alman hukuk sistemlerinden farklı olarak, zorunlu bir unsurdur. Diğer bir deyişle, 2822 sayılı Yasa’ya göre toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır. Ancak bunu, hizmet sözleşmesine ilişkin olarak belirtilen konuların tümünün değil, bunlardan en az birinin düzenlenmesi biçiminde anlamak gerekir (Çelik, 2003; Demircioğlu ve Centel, 2003).

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü, bu sözleşmenin yanlarında konulmuş hukuk kurallarını içine alır. Nitekim, söz konusu bölümün içinde yer alan kurallar, toplu iş sözleşmesini yapan işçi ve işveren sendikalarına değil, o sendikaların üyelerine uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin yanlarına, adeta, gerçekte devlete ve diğer kamu tüzel kişilerine ait bulunan hukuk kuralı koyma yetkisi tanınmış olur. Ancak, sendikaların, bu yasal yetkilerinin dışına çıkmamaları gerekir. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin yanlarının bu yetkileri, bütünüyle istisnaidir (Tunçomağ ve Centel, 2003).

TİSGLK’nun 2. maddesi 2. fıkrasında belirtildiği üzere toplu iş sözleşmelerinin konusu olarak; tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de yer alabilir. “Kanun, bu hükümleri belirttikten sonra, toplu iş sözleşmesinin bunları da ihtiva edebileceği ifadesine yer vererek bu fıkrada düzenlenen kısmın sözleşmenin doğumu için zorunlu bir unsur olmadığını göstermiştir” (Çelik, 2003:447).

2.3.1.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir (TİSGLK 2/1).

Bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olarak yapılabilmesi için tarafların sahip olması gereken özellikler belirtilmiştir. Bu özelliklere sahip olanların toplu iş sözleşmesinin tarafı olma hakkı vardır. Toplu iş sözleşmesi tarafı olma hakkını ifade eden deyim ise “ehliyet” kavramı ile açıklanır. Toplu iş sözleşmelerinin niteliği icabı mevcut olan iki

tarafı temsilen işçi tarafı adına işçi sendikalarının, işveren tarafını temsilen tek işveren ya da işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyeti sahibi olduğu doktrinde, içtihatlarda ve uygulamada genel kabul gören bir fikir olarak yerleşmiştir (Aktay, 2000:50). Toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren taraflarının bu konu hakkında incelenmesinde yarar vardır.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerinin tabi olduğu işkolunda kurulu işçi sendikalarına, işveren sendikalarına veya sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır. Bunun dışında işçi ve işveren konfederasyonlarının ya da işçilerin kendiliklerinden oluşturdukları birleşmelerin veya dernek gibi diğer kişilerin (işçi çalıştırmak sebebiyle işveren olmaları durumu hariç) toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri yoktur. Bunların toplu iş sözleşmesi yapmaları halinde, yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüz sayılır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu açısından her işveren tek başına toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir. Aynı şekilde kanuna uygun şekilde kurulmuş her işçi sendikası ile her işveren sendikası da toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir (Güven ve Aydın, 1998).

2.3.1.1.7. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan işçi sendikalarından ve işveren sendikalarından veya işverenlerden hangilerinin toplu iş sözleşmesini yapabileceğini belirlemede “yetki” kavramı konuya ışık tutar.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil bir işçi veya işveren sendikasının, belirli yürürlük alanına sahip, belli bir alanda uygulanacak olan toplu iş sözleşmeleri yapabilmeleri için yasanın aradığı niteliğe sahip olmalarını ifade eder. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin belli bir alana yöneltilmesi sonucunu doğurur. Başka bir anlatımla yetki, toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi yönünden uygulama alanını belirler. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yetkisi arasındaki sıkı ilişkiye rağmen, yetki ehliyetin varlık unsuru, yani ehliyetin bir koşulu değildir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunmayan bir sendika, salt bu nedenle sendika niteliğini ve giderek, toplu iş sözleşmesi ehliyetini de yitirmez. Oysa, toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın, toplu iş sözleşmesi yetkisi olmadığı gibi, ehliyetini sonradan yitiren sendikanın yetkisi de düşer. Bu

açından, yetkinin, ehliyetten sonra ve ancak ehliyetin varlığı halinde bulunması gerekmektedir (Günay, 2004; Küçük, 1998; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Toplu iş sözleşmesi ehliyet veya yetkisinin bulunmayışı farklı hukuki sonuçlar doğurur. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin geçersizliği her zaman ileri sürülebileceği gibi bir hukuki uyumsuzlukta yargıç bu durumu kendiliğinden dikkate alabilecektir. Buna karşın, 2822 sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarınca, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin taraflarından birisinin veya her ikisinin yetkisizliği nedeniyle hükümsüzlüğünün, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca durumun tespitinden başlayarak kırk beş gün içinde dava yoluyla ileri sürülmesi gerekir. Yasada öngörülen usul ve sürelerle bağlı olarak itiraz edilmemişse, yetkisiz bir sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki belgesi almışsa, toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunabilir ve toplu iş sözleşmesini bağtlayabilir. Böyle bir sendikanın yapmış olduğu sözleşme geçerli olup, artık iptal olunamaz (Aktay, 2000; Günay, 2004; Küçük, 1998; Şahlanan, 1992).

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının yetkisinin nasıl olacağına baktığımızda, aslında işveren tarafının ehliyet sahibi olmasıyla yetki sahibi olması arasında önemli bir farkın bulunmadığı anlaşılır.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının yetkili olabilmesi açısından yasa bazı koşullar aramamıştır. İşverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunması halinde toplu sözleşme yetkisi de söz konusu olmaktadır. İşveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyeti (TİSGLK m. 2/1) ve yetkisi (TİSGLK m. 12/2) birbirlerine özdeş olarak düzenlenmiştir. Bu durumda kanunda, işveren yanını oluşturanlar için yetkinin belirlenmesi yönünden işkolu barajı ve çoğunluk gibi bir koşul doğal olarak aranmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, işveren tarafı yönünden ehliyet ve yetki kavramlarını birbirine önemli ölçüde yaklaştırmıştır. Şöyle ki, Toplu GLK m. 12/II'de, "bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kılınmıştır". Bu hüküm yasanın 2. maddesiyle birlikte göz önünde tutulduğunda, sözleşmenin işveren tarafı için zorunlu

ehliyet kavramının yetki açısından da tekrarlandığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinde, yasa her iki tarafın da yetkisiz olabileceğinden bahsettiğine göre, işveren tarafı için de bir yetki kavramı söz konusudur. Ancak bu yetki için aranan şartlar gerçekte, ehliyet için gerekli şartlardan başka değildir (Günay, 2004; Güven ve Aydın, 1998; Şahlanan, 1992).

2822 sayılı TİSGLK’nda hem işçi tarafına, hem de işveren tarafına tanınmış bulunan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi (TİSGLK 13,14) uygulama olarak genelde işçi sendikalarınınca kullanılmaktadır. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmeleri için gerekli şartlar ise şu şekildedir:

İşyeri veya işyerleri için yapılacak toplu sözleşme yetkisinin elde edilebilmesi, biri ön koşul niteliğinde olan, iki koşulun varlığını gerektirmektedir. Birinci koşul, işçi sendikasının, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. Bu koşulun varlığı halinde aranacak ikinci yetki koşulu, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin çoğunluğunun, yasal deyişle, yarıdan fazlasının kendi üyesi olmasıdır. Ancak, işletme sözleşmesi için işverenin aynı işkolundaki işyerleri bütün olarak göz önüne alınıp yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanacaktır (Çelik, 2003:457). Toplu iş sözleşmesi yetkisini alabilmek için işçi sendikalarına getirilen kurulu buldukları işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyeliğe kaydetmiş olmak, güçlü sendikacılığı teşvik amacı taşır.

Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki sahibi olmanın şartları toplu iş sözleşmelerinin bağitlanmasını zorlaştırabilmektedir de. Toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını kolaylaştırmak için bir öneri aşağıdaki gibidir:

Mevcut yasal çerçeve içinde bile, daha fazla toplu iş sözleşmesi yapmanın yolları zorlanabilir. Bunun ilk akla gelen yolu, yasanın öngördüğü toplu pazarlık yetki belgesi alınmadan toplu sözleşme yapılmasıdır (TİSGLK m.16). Hiçbir sendikanın toplu pazarlık yetkisi alamadığı işyerlerinde Anayasal bir hakkın kullanılması kolaylaştırılmalıdır. Özellikle işkolu barajını aşamamış ancak işyeri/işletme düzeyinde

çoğunluğa sahip sendikaların 16. maddeyi daha rahat kullanabilmeleri sağlanmalıdır (Sarioğlu, 2002:42).

2.3.1.1.8. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi

1982 Anayasası'nın toplu iş sözleşmelerinin düzeyi konusunda herhangi bir sınırlamada bulunmadığı görülür. Anayasa bu konuyla ilgili, "Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir" diyerek bunun düzenlenmesini kanuna bırakmıştır (Anayasa 53/2). Ancak Anayasa, düzeyi ne olursa olsun aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz demiştir (Anayasa 53/4). 2822 sayılı Kanun, "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsar" demektedir (TİSGLK 3).

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi denilince, toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği ve kapsayabileceği alan anlaşılır. 2822 sayılı TİSGLK'nun 3. maddesi, sadece "işyeri" düzeyinde toplu sözleşmeleri düzenlemekte; madde muhtevassından "tek işyeri toplu iş sözleşmesi", "işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi" ve "işletme toplu iş sözleşmesi" olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi yapılabileceği anlaşılmaktadır (Mahiroğulları, 2000; Şahlanan, 1992).

2822 sayılı Kanun'un ifade ettiği ilk toplu iş sözleşmesi tipi, işyeri toplu iş sözleşmesidir. İşyeri toplu iş sözleşmesi kural olarak belirli bir işyeri esas alınarak yapılır (Aktay, 2000:43). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 3. maddesinde, sendikaların işkolu esasına göre kurulabileceğini belirtir. İşyeri toplu iş sözleşmesi için sendikanın işyerinin kurulu olduğu işkolunda kurulmuş olması gerekmektedir.

Grup toplu iş sözleşmesi ise şu şekilde açıklanabilir: "Aynı işkolunda kurulu değişik işverenlere ait birden fazla işyeri ile işletmeyi kapsayan ve bir işçi sendikası ile birden fazla işveren ya da işveren sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesidir" (Engin, 1996:513). Toplu pazarlığın aynı işkolunda kalmak kaydı ile bir veya birden çok işyerinde olabileceğine yasa izin verir.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılışını da şöyle izah edebiliriz: "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip

bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir” (TİSGLK 3/2).

İşletme toplu iş sözleşmeleriyle arzulanan amaç, bir işverenin aynı işkolunda olmak şartıyla birden fazla işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapmak, bu işyerlerinde çalışma koşullarına bir yeknesaklık kazandırmak, toplu pazarlığın kapsamını genişletmektir. İşverenin değişik işkollarına giren birden fazla işyerleri varsa yasa, tüm işyerleri için tek bir işletme sözleşmesi yapılmasına imkân vermemektedir. İşverenin her işkolundaki işyerleri için olmak üzere, ayrı ayrı işletme toplu iş sözleşmesi yapması gerekir (Mahiroğulları, 2000:71).

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede, on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay’ca on beş gün içinde kesin karar verilir (TİSGLK 3/3).

Toplu iş sözleşmelerinin bağatlanma düzeylerinin 1980’lerden günümüze değişiklik gösterdiği bir durum söz konusudur.

Genel olarak 1980’li yılların başlarından itibaren sanayileşmiş ülkelerin çoğunda toplu pazarlık düzeyinin makro seviyelerden mikro seviyelere doğru inmekte olduğu, başka bir ifadeyle adem-i merkezileştiği (décentralisation) gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, sanayileşmiş pek çok ülkede geleneksel toplu pazarlık düzeyi olan işkolu sözleşmelerinin içeriği daraltılmakta; işyeri/işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılma gereği her geçen gün hissedilerek, mikro düzeydeki bu tip sözleşmelerin sayısı giderek artmaktadır (Mahiroğulları, 2002).

2.3.1.1.9. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

“Ülkemizde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendika üyeliği ya da dayanışma aidatı ödemek şarttır” (Çelik, 2004). Toplu iş sözleşmesinden o işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasının üyesi olan işçiler yararlanırlar. İmza tarihinde sendika üyesi işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyelik tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Yani, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya

üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihinden itibaren yararlanabilmektedirler (Andaç, 2003:158).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak TİSGLK'nun 9/3. maddesi ile düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Dayanışma aidatının miktarı TİSGLK 9/4'e göre üyelik aidatının üçte ikisidir.

Görüldüğü gibi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesinden yararlanmada taraf sendika üyesi olan işçiler ve üye olmayan işçiler arasında bir ayrım yapmaktadır. Taraf sendika üyesi olanlar prensip olarak kendiliğinden toplu iş sözleşmesinden faydalanmakta iken, sendika üyesi olmayanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmektedirler (Aktay, 1998:45).

2.3.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarını Barışçı Yollardan Çözmek

Toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollardan çözmek, sendikaların çalışma hayatına ilişkin bir diğer faaliyet alanıdır. İş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları üzerinde önemle durulması gerekir.

Emek sahipleri ile sermaye sahipleri arasında bir menfaat zıtlığı söz konusu olduğu takdirde iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkması da kaçınılmaz olmaktadır. Geniş anlamda iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkması da kaçınılmaz olmaktadır. Geniş anlamda iş uyuşmazlığı, (labour disputes) işçilerle işverenler, işverenlerle işçi sendikaları veya işçi sendikalarının kendi aralarındaki görüş ayrılıklarını ifade etmektedir (Korkusuz, 2003:22).

İş uyuşmazlıkları, bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı ile hak ve menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları olarak türlere ayrılır.

İşçi ve işveren arasında çalışma yasalarının uygulanmasından ya da bireysel hizmet sözleşmesinden doğan, örneğin, kendisine kıdem tazminatının eksik ödendiğini iddia eden işçinin işverene karşı çıkardığı uyuşmazlık ya da devamsızlık gerekçesiyle işten çıkarılan işçinin, çıkarmanın haksız olduğunu iddia ederek açtığı dava bireysel uyuşmazlıktır (Dereli, 1996:450).

Toplu iş uyuşmazlığını da şöyle tanımlayabiliriz: Toplu iş uyuşmazlığı, toplu iş ilişkisi alanına giren konularda doğan uyuşmazlıktır. Toplu iş ilişkisinde taraflardan biri yetkili sendika, diğeri ise işveren veya işveren sendikasıdır. Toplu iş uyuşmazlığında işçi sendikasının yetkili olabilmesi için, işçi sendikasının toplu sözleşme yapma ehliyeti ve yetkisine sahip ya da toplu sözleşme yapmış olması gereklidir (Çelik, 2003; Işıklı, 2003). İşçi ve işveren sendikaları dışındaki sendikal kuruluşlar, örneğin konfederasyonlar, toplu iş uyuşmazlığının yanı olamaz. Fiili işçi toplulukları, Sendikalar Kanunu ve TİSGLK anlamında işçi mesleki kuruluşları olmadıkları için; bunlar, adı geçen yasalar anlamında toplu iş sözleşmesi yapamayacakları gibi, toplu iş uyuşmazlığının yanı da olamaz (Tunçomağ ve Centel, 2003).

İşverenin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında doğan uyuşmazlıkları veya taraflardan birinin, toplu iş sözleşmesinde öngörülen kurallara uymamasından doğan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlığına örnek oluşturur. Toplu iş uyuşmazlığının konusu ücret ve iş süresi gibi çalışma koşullarına ilişkin olabilir. Aslında, uyuşmazlık; söz konusu çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi veya değiştirilmesi yüzünden ortaya çıkabileceği gibi, mevcut toplu iş sözleşmesinin veya bir yasa hükmünün uygulanmasından veya yorumlanmasından da çıkabilir. Ancak, TİSGLK, çalışma koşullarının sadece yeniden düzenlenmesi yüzünden doğacak uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlığı niteliğinde görür (Işıklı, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Toplu iş uyuşmazlıkları, işçileri ilgilendiren ortak bir konu nedeniyle ortaya çıkabileceği gibi, böyle bir konuda toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bir işçi ile işveren arasında çıkan bir bireysel iş uyuşmazlığının işçi sendikasının benimsenmesi ve bu sendikanın uyuşmazlığa taraf olması ile de doğabilir (Çelik, 2003:534). Diyebiliriz ki, toplu iş uyuşmazlığı, ortak menfaatlerin çatışmasından doğar. Bireysel

çıkarlar ortak çıkarlara dönüştükten sonra çıkabilecek bir çatışma ile toplu iş uyuşmazlığı gündeme gelebilir.

Hak uyuşmazlığı, mevzuattan veya sözleşmeden doğan bir hakkın yorumlanması veya uygulanması nedeniyle çıkan uyuşmazlıklardır. Bu nedenle, her bireysel iş uyuşmazlığı aynı zamanda bir hak uyuşmazlığıdır. Fakat her hak uyuşmazlığı aynı zamanda bir bireysel iş uyuşmazlığı olmayabilir, değildir de... Çünkü, mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ya da yorumundan doğan bir bireysel iş uyuşmazlığı, işçi veya işveren sendikası tarafından benimsenerek bir toplu iş uyuşmazlığı haline getirilebilir. Bu nedenle, hak uyuşmazlığı hem bireysel, hem de toplu iş uyuşmazlığı niteliğinde olabilir. Toplu hak uyuşmazlıkları olarak adlandırılan uyuşmazlıklarda söz konusu olan; mevcut yasalarda veya toplu iş sözleşmesinde yer alan kurallara aykırılık, yani söz konusu kuralların gereği gibi uygulanmaması veya yorumlanmamasıdır (Demir, 2003; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Menfaat (çıkar) uyuşmazlığına gelince, bu uyuşmazlık türü hakkında da şunları belirtebiliriz: Mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Menfaat uyuşmazlıkları; çalışma sürelerinin azaltılması, ücretlere zam yapılması istekleri ile çıkan uyuşmazlıklar olabilir. Ayrıca, yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması isteği ile çıkan uyuşmazlıklar da olabilir (Çelik, 2003; Demircioğlu ve Centel, 2003).

2.3.1.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarında İlgili Makama Başvurmak

Sendikalar, iş uyuşmazlıklarında toplu iş uyuşmazlıklarının taraflarını oluştururlar. Bu tarafların aralarında oluşabilecek uyuşmazlıklar ilk önce barışçı yollarla çözülmeye çalışılmalıdır.

Sendikalar Kanunu, “Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak” (Sen. K. 32/2) diyerek sendikaların bu konudaki faaliyet alanlarını belirtmiştir.

Öncelikle taraflar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlükleriyle bağıntılı olarak bazı yazışmalar ya da tespitler için bu makamlarla ilişki içinde bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 1998).

2.3.1.2.2. Arabuluculuk

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarından birisi “arabuluculuk” tur. Arabuluculuk, TİSGLK’nun 21, 22, 23. maddelerinde düzenlenmiştir.

Arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarında taraflardan birinin toplu görüşmeye saptanan yer, gün ve saatte gelmemesi veya toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birinin toplantıya devam etmemesi ya da toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir süre geçmesine karşın anlaşma sağlanmaması durumunda, tarafların grev ve lokavta gitmelerinden önce uyuşmazlığın giderilmesi için başvurmak zorunda oldukları barışçı yoldur (Demircioğlu ve Centel, 2003). Türk Hukuku’nda arabuluculuk, bu konuda resmi bir örgüt olan arabuluculuk teşkilatı tarafından hayata geçirilir. Arabulucunun görevi kural olarak 15 gündür, fakat taraflar anlaşarak 6 gün daha uzatabilirler. En geç bu sürenin sonunda arabuluculuk görevi sona erer. Taraflar anlaşılırsa TİS’e ulaşılır yoksa iş mücadelesine giriş yolu açılır (Akyiğit, 2003: 477).

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü’ne göre oluşturulan resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir (TİSGLK 22/1). Buna ihtiyari (isteğe bağlı) arabuluculuk denir.

Başvuruyu alan görevli makam, arabulucu tayini için tarafları altı iş günü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle saptar (TİSGLK 22/1).

Arabulucu tayini yoluna gidilmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlığın tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve ayrıca resmi arabulucu tayin edilmez. Bu takdirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, resmi arabulucu tutanağı mahiyetindedir (TİSGLK 22/1).

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine veya re’sen altı işgünü içinde, yargı organı kararı ile resmi arabulucu listesinden bir arabulucunun tayinini talep eder

(TİSGLK 22/2). Toplu görüşmede altmış gün içinde anlaşma sağlanamayınca mutlaka başvurulacak bir yoldur (Akşit, 1991:203). Buna mecburi arabuluculuk denir.

Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir (TİSGLK21/1). Düzenlenen yazıyı alan makam, otuz veya altmış günün geçmesini beklemezsizin arabuluculuk işlemlerini başlatabilir (TİSGLK 22/1).

Arabuluculuk görevi, yanların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcamaktır. Ancak, arabulucunun, uyuşmazlığın yanlarına önerilerde bulunmasına da bir engel yoktur. Esasen, TİSGLK m. 23/II, “Arabulucu... ilgililere önerilerde bulunur” hükmüyle, bunu anlatmak istemiştir. Ancak, arabulucunun çabası, öneriler getirmekten çok, yanların üzerinde anlaşabilecekleri noktaları saptamak ve bir zemin üzerinde anlaşmanın doğmasına yardımcı bulunmak olmalıdır (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa, toplu iş sözleşmesinin bağtlanmasıyla ilgili süreç uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu, üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağa uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tevdi eder (TİSGLK 23/3).

2.3.1.2.3. Tahkim (Hakeme Götürme)

Sendikalar, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollardan çözümü için hakem kurullarına da başvurabilirler. “Bu yöntem, toplu iş uyuşmazlığının bir hakem tarafından çözülmesini ve TİS’nin hakemin kararıyla oluşmasını anlatır” (Akyiğit, 2003:479). İki tür hakem vardır. Bunlar, özel hakem ile zorunlu hakemdir.

2822 sayılı TİSGLK’na göre özel hakeme başvurma, sendikalarca yapılabilecektir. Buna göre, taraflar anlaşarak, toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında hakeme başvurabilirler (TİSGLK 58/1).

Toplu iş sözleşmesi sürecinde, taraflardan birinin başvurusu üzerine, özel hakeme gidileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmesi halinde, bu düzenleme geçerli olup taraflardan birinin başvurusu olduğunda, uyuşmazlık hakem tarafından çözülür. Menfaat uyuşmazlıklarında, taraflar özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşılırsa, bundan sonra, yasanın düzenlediği arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu hükümden anlaşılacağı gibi, taraflar anlaşarak grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde ve yerlerde veya ertelendiği durumlarda da özel hakeme gidebilir. Hak uyuşmazlıklarında, özel hakem kararları genel hükümlere tabidir (Bayer, 1996; Çelik, 2003).

Taraflar, aralarında anlaşılırsa uyuşmazlığın her aşamasında özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu seçebilirler.

TİSGLK, 52. ve diğer maddelerinde Yüksek Hakem Kurulu hakkında düzenlemelerde bulunmuştur. Kanunda, grev ve lokavtın yasaklandığı işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda ve ertelendiği durumlarda, Anayasaya (m. 54/V) uygun olarak, zorunlu hakem kuruluşu olan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma olanağı ve usulleri gösterilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu, afet ve savaş hali dolayısıyla geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu işler ve yerlerdeki toplu menfaat uyuşmazlıklarını çözmekle yetkilidir. Yüksek Hakem Kurulu'nun bu tür işlevleri, zorunlu tahkim niteliğindedir (Çelik, 2003; Işıklı, 2003).

“Daimi grev ve lokavt yasağının bulunduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan her biri, uyuşmazlığın çözümüyle görevlendirilmiş arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağını aldıktan sonra, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir” (Işıklı, 2003:322). “Geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde taraflar veya onlardan biri, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Ama bu durumda arabulucuya gitmek gerekmez” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Daimi (kesin) grev ve lokavt yasakları, TİSGLK m. 29-30'da; geçici grev ve lokavt yasakları, TİSGLK m. 31'de gösterilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş yapısı

ise TİSGLK 53. maddede gösterilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş yapısı, vereceği kararlar bakımından önemlidir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun temsil yapısı eleştirilmektedir. Sekiz üyeden oluşan Yüksek Hakem Kurulu'nda işçi kesimi 2 üye ile temsil edilmektedir. Bu durum, işçi sendikasının taleplerinin yeterince değerlendirilmesini engellemekte ve işçi kesimi üyelerinin muhalif kaldığı kararlar çıkmaktadır. Bu bakımdan, Yüksek Hakem Kurulu'nun temsil yapısının kesimlerin eşit şekilde bulunacağı bir statüye kavuşturulması, tarafsız kararların alınması için zorunluluk taşımaktadır (Türk-İş, 1999:491).

Sendikalar, bazı tespitler için ve hak uyuşmazlıkları için de mahkemelerde dava açabilirler. Bu davaları açma ve gerektiğinde temyiz için üst mahkemelere başvuru yetkileri sendikalarıdır.

2.3.1.3. Grev veya Lokavta Karar Vermek

Anayasamız “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. maddesinde grev ve lokavt hakkını şöyle düzenlemiştir: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.”

Anayasa ve 2822 sayılı TİSGLK, grev ve lokavt için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması gerektiğini belirtmiştir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın tarafı işçi sendikası, grev hakkını kullanacaktır. Lokavt yetkisini de uyuşmazlığın tarafı olan işveren veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikası kullanabilir (TİSGLK 27/2,3).

Grev hakkında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazılarını belirtmek gerekirse; “grev, işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin üretimi durdurma alanındaki adıdır” (Koç, 1989:51). “Grev, işçilerin haklarını elde edebilmek için işvereni zorlama vasıtasıdır” (Akşit, 1991:209). ”Grev, işçi tarafına tanınan en önemli iş mücadelesi aracı olup, kökeninde, işçilerin işi bırakması suretiyle işveren tarafını anlaşmaya zorlamaları düşüncesi yatar” (Akyiğit, 2003:483). ”Grev, genel anlamda; işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri

karar doğrultusunda topluca işi bırakmalarınıdır” (Demircioğlu ve Centel, 2003). ”Grev; işçilerin, isteklerini elde etmek üzere, iş sözleşmesini geçici bir süre için yerine getirmeme niyetlerini açıklayan ve topluca veya bir karara uyarak işi bırakmalarınıdır” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Grev, üretimin durması ve işçilerin üretimden gelen güçlerini birlikte kullanmaları demektir. Grev, bu şekilde işçilerin işverene taleplerini kabul ettirmede en son araç olarak görülmektedir (Türk-İş, 1999:489).

2822 sayılı Kanun ise grevi şöyle tanımlar: “İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir” (TİSGLK 25).

Kanun, Anayasanın ilkelerine ve sistematığına uygun olarak toplu menfaat uyuşmazlığı kavramını belirlemiştir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu mad. 25’e göre, “Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla” greve gidilebilecektir (Ulucan, 1996:451). Bu bahsedilen greve, “kanuni grev” denilir. Bu doğrultuda, “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir” (TİSGLK 25/2). Ülkemizde, kanun dışı grevler olarak; siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi sayılmıştır. Ayrıca, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır (TİSGLK 25/2).

Grev kararı almak, uygulamak ve bu konu ile ilgili yasal mercilere bilgi vermek münhasıran işçi sendikasına aittir. Her ne kadar Anayasa işçilerin grev hakkından söz ediyorsa (AY. 54/1) da yasal sistemde grev kararının sadece ilgili işçi sendikası tarafından alınabileceği anlaşılmaktadır (TİSGLK 27/2 ve Sen. K. 32/4). Türk Hukuku’nda yasal bir grev kararını ancak toplu iş uyuşmazlığının tarafı olan yetkili işçi sendikası alabilir. Esasen greve karar verme ve idare etme toplu iş sözleşmesi faaliyetinin doğal bir uzantısıdır. Bu iki faaliyet işçilerin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile de bir bütünlük oluşturmaktadır

(Akyiğit, 2003; Korkusuz, 2003). İşçi sendikalarının yaptıkları grevlerde başarılı olabilmeleri için sendikal demokrasi ve kamuoyu oluşturma önem taşımaktadır.

Grev mücadelesi de, diğer sendikal alanlar için olduğu gibi, sendikal süreçler ile alınan kararlar sonucu gerçekleştirilir. Bu süreçlerde sendikal demokrasi ilkelerinin uygulanışı ile üyeler greve kendi iradeleri doğrultusunda çıkarlar ve sonuçlarına da katlanırlar. Kamuoyu desteğinin sağlanması, sendikaların ilgili politikalarında vazgeçilmez veya geri plana atılamaz bir önemde yer alır (Petrol-İş, 1993a:85).

Sendikalar (işçi send.), grev gözcüsü bulundurma, grev yardımı yapma gibi faaliyetlerle yürüttükleri grevin başarısı için mücadele ederler.

2822 sayılı Kanun, kanuni grev ilan eden işçi sendikasına, çalışma serbestisini bozmamak ve cebir ve şiddet kullanmamak koşuluyla, grev kararına uyulmasını sağlamak için, sadece kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyma hakkını tanımıştır. Sendika, grev gözcüsü olarak en çok 4 grev gözcüsü bulundurabilir. Grev gözcülerinin kaçak işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığını kontrol amacıyla işyerinin giriş ve çıkışlarını kontrol etmeye hakları yoktur. Kanun, çalışma serbestisinin herhalde saklı olduğunu vurgulamış ve grev gözcülerinin işyerine giriş ve çıkışlara engel olamayacaklarını, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramayacaklarını belirtmiştir. Kanuna göre, belirtilenden fazla sayıda gözcü koyanlar veya sendikanın mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar ile işyerine giriş ve çıkışlara engel olan, giren ve çıkanları durduran grev gözcüleri hapis cezasına mahkum edilirler. Sendika, “Bu işyerinde grev vardır” yazısını içeren afiş ya da pankart dışında hiçbir yazıya yer veremez. Yine sendika, işyeri ve çevresinde grevciler ve grev gözcüleri için kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri kuramaz (Çelik, 2003; Petrol-İş, 2000).

Sendikalar Kanunu’na göre, “... grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar...” bendindeki düzenleme, sendikaların gelirlerinden grev süresince, tüzüklerine göre üyelerine yardımda bulunabileceklerini gösterir. Aynı şekilde işveren sendikaları da lokavt süresince üyelerine yardımda bulunabileceklerdir (Sen. K. 39/2). Sendikalar Kanunu’nun 44/I inci maddesinde ise işçi ve işveren

kuruluşlarının gelirlerini Sendikalar Kanunu'nda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetlerinde kullanabilecekleri ve bağışlayabilecekleri düzenlenmiş olduğuna göre, grev ve lokavt dönemi için kurulacak bir fona kaynak aktarmada bu kuruluşlar serbest olacaklardır.

Dünyanın birçok ülkesinde işçi sendikaları, özgür toplu pazarlıkta muhtemel bir uyuşmazlık söz konusu olma ihtimaline binaen “grev fonu” kurmuşlardır. Bu fon ile grevci işçilere –çalışmadıkları dönemlerde- grev yardımı veya lokavta maruz kalan üyelerine de lokavt dönemi için de yardım yapılması amaçlanmaktadır. Bu fonun yönetimi tamamen sendika yönetimlerinin kontrolündedir. Fonun geliri, sendika üyelik aidatları ve sendika ana tüzüğünde yer alan diğer gelirlerdir (Korkusuz, 2003:36). Grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımların maddi yardım yasağının dışında kalacağını öngören hükme uygun olarak, kuruluşlarca oluşturulacak grev veya lokavt fonları ülkemizde de bilinmektedir. Özellikle, sendikaların gücünü gösteren hususlardan birisini “grev fonu” teşkil etmektedir (Narmanlıoğlu, 2001:241).

Grev ve lokavt süresince sendikaların üyelerine yardım yapması konusunda herhangi bir sınırlama getirmemiş bulunan 2821 sayılı Yeni Sendikalar Kanunu, “ayni” ve “nakdi” nitelikte olabilecek yardımların, sendika ve konfederasyonların “tüm gelirlerini” (md. 40) kapsamına olanak sağlamaktadır. Üstelik, sendikalara yapılamayacak ve kabul edilemeyecek (yasak) bağışlar arasında (md. 40/2,3,4,5) kendi “üyelerinin” ve işçi sendikalarına diğer “işçi sendika ve konfederasyonlarının” yapacakları bağışlar sayılmadığından, sendikalara grev ve lokavta başvurmadan önce veya sonra, gerek üyeler, gerek başka sendikalar tarafından yapılan bağışlar da “grev ve lokavt süresince” üyelere “nakdi” veya “ayni” yardım olarak dağıtılabilecektir (Demir, 2003:266).

Anayasa, 54/3. maddesinde grev boyunca grevdeki işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikayı sorumlu tutar. Ayrıca, greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemeyecektir (Anayasa 54/Son).

Öte yandan 1982 Anayasası'nın toplu iş ilişkileriyle ilgili 51 ve 53. maddelerinde değişiklik yapılmasına, 52. maddenin tümü ile Anayasadan çıkarılmasına karşın grev

hakkını düzenleyen 54. maddeye hiç dokunulmaması ciddi bir eksiklik. Bu madde çerçevesinde grev hakkına getirilen kısıtlamalar ve hükümetin grevi ertelemesine ilişkin düzenlemeler hem ILO sözleşmelerine aykırı düşmekte, hem de yasa koyucunun yeni düzenlemeler yapmasına engel olmaktadır (Kutal, 2005:14).

İşçi sendikalarının sahip olduğu grev hakkına karşılık işverenler veya işveren sendikaları da lokavt ilan etme hakkına sahiptirler. Lokavt, "iş uyuşmazlıkları bağlamında kendini gösteren ve işverenin kendi istem ve çıkarları doğrultusunda işçiler üzerinde baskı kullanarak ya da işçilerin taleplerine karşı durabilmek için giriştiği, işyerinde işi durdurma eylemidir. İngilizce'de "kapı dışarı etme" anlamına gelen "lock-out" teriminin, içerdiği anlama uygun olarak Türkçe'ye girmiş şeklidir" (Balcı, 1996:322).

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına, 2822 sayılı Kanun'un 26/1. maddesi lokavt demiştir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denilir (TİSGLK 26/2). Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır (TİSGLK 26/3). Ayrıca, 2822 sayılı Kanun 26/son, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz demiştir.

İşveren sendikası, lokavt uygulamasına uyulup uyulmadığını denetleme amacıyla, lokavtın kapsamına giren işyerlerinde lokavt gözcüsü bulundurur. "Bu işyerinde lokavt vardır" pankartı dışında ilan vasıtaları asamaz ve yazamaz (Akşit, 1991:223).

Bu şekilde düzenlenen lokavt ve karşı tarafındaki grev, 1982 Anayasası ile bazı konularda sınırlandırılmıştır. Buna göre, grev ve lokavt, iyi niyet kurallarına aykırı biçimde, toplum zararına ve ulusal serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacaktır. Grev, Anayasal bir haktır. Grevde amaç, işvereni iktisadi bir baskı altında tutmak suretiyle, toplu iş sözleşmesinin işçilerin isteklerine uygun biçimde oluşmasını

sağlamaktır. Bu yüzden, TİSGLK m. 25/IV, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz” hükmünü koymuştur. Aynı şekilde, TİSGLK 26/IV, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz” hükmünü de getirmiştir. Türkiye’de lokavtın kötüye kullanılmaması, TİSGLK’yla, ayrıntılı sayılabilecek bir düzenlemeye bağlanmıştır. Gerçekten, anılan yasa, lokavtın iyi niyet kuralına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasını yasaklamıştır (TİSGLK m. 47/I). Lokavtın kötüye kullanılmamasının bu şekli, grev hakkı için de söz konusudur. Bu yüzden, TİSGLK m. 47/I, grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılmamasını birlikte düzenlemiştir (Akyiğit, 2003; Deniz, 1996; Tunçomağ ve Centel, 2003).

Aynı güçte işçi ve işveren sendikalarının karşı karşıya olduğu ülkelerde, iş uyuşmazlıkları nispeten ender olmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde, çalışma hayatı ile ilgili uyuşmazlıklar, taraflar arasındaki sağlıklı diyalog sayesinde asgari ölçüde grev veya lokavtla sonuçlanmaktadır. İşçi-işveren ilişkilerinde sağlıklı bir diyalogun kurulmadığı durumlarda sayısız işyeri gereksiz grevlere sürüklenmekte, bundan başta işçiler olmak üzere bütün vatandaşlar zarar görmektedir. Bu sebeple, tarafların barışçı bir çözüm arama fikri akla en yatkın gelmektedir (Kocabaş, 2002-2003:53).

2.3.1.4. Sendikaların Yargılama Alanındaki Faaliyetlerinden Doğrudan Dava

Ehliyeti

Tüzel kişilik kazanan sendika, dava açma ehliyetine sahiptir. Sendika, tüzel kişi olduğundan, bu sıfatla haiz olduğu hakların korunması için dava açmaktadır. Bir tüzel kişi sıfatıyla sahip oldukları genel dava ehliyeti dışında sendikaların çalışma hayatındaki kimi noktalarda özel olarak dava ehliyetine sahip kılındığını söyleyebiliriz (Akyiğit, 2003; Esener, 1972). Dava ehliyetine sahip olan sendikalardır. Yani genel merkezlerdir. Sendika şubelerinin dava ehliyetleri yoktur. Çünkü, sendika şubeleri tüzel kişiliğe sahip değildir.

Sendikalar, işçi ve işverenleri temsilen dava açabilirler. Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçiler ve işverenleri temsilen davacı ve davalı olurken işçilerin veya işverenlerin yazılı

müracaatları aranmaz. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 32/3'teki bu düzenleme ile sendika üyelerinin toplu nitelik taşıyan hakları, yani işçi veya işveren topluluğunun hakları korunmaktadır. Bu çerçevede burada önemli olan, uyuşmazlığın taraflarından birisinin sendika üyesi olmasıdır. Bu konu ile ilgili olarak grev hakkını kanuna aykırı olarak sınırlayan bir düzenleyici tasarrufun (tüzük ve yönetmelik) iptali için işçi sendikasının dava açması, idari yargıya başvurusu mümkündür. Burada tüm üyeleri topluca ilgilendiren bir husus olduğu, Anayasa ve yasalardan kaynaklanan grev hakkının kullanılmasını güçleştiren bir düzenleme ile sendikanın karşı karşıya bulunduğu kuşkusuzdur. Özellikle uygulamada sendikalar toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin uygulanmaması veya eksik uygulanmasından dolayı kolektif anlamda “işçileri ve işverenleri” temsilen dava açabilirler (Narmanlıoğlu, 2001; Tuğ, 1992).

Bu amaçla açılan davalar, tespit (yorum) davası (TİSGLK m. 60) olabileceği gibi ifa (eda) davası (TİSGLK m. 61) veya yenilik doğurucu dava da olabilir. Yorum davası ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca açılabilir. Öte yandan yorum davası toplu sözleşmenin hem borç doğurucu hükümlerinin, hem de düzenleyici hükümlerinin yorumuna ilişkin olarak açılabilir. Ancak yorum davası toplu sözleşmenin düzenleyici (normatif) hükümleri için açılmışsa, bu dava Sen. K. madde 32/bent 3'ün işçileri (veya işverenleri) temsilen açılmış kolektif nitelikli bir davası sayılabilecektir. Borç doğurucu nitelikli hükümler için açılan yorum davasında ise söz konusu hükümlerin niteliği gereği sendikanın temsili bir sıfatı söz konusu olmayıp bu davayı doğrudan doğruya kendisi adına açtığı kabulü gerekir. Buna karşılık, Toplu GLK madde 61'deki eda davasını, sözleşmenin tarafı olan sendika veya işveren (veya işveren sendikası) borç doğurucu hükümlere aykırılık halinde, kendi adlarına açabileceklerdir (Şahlanan, 1995; Tunçomağ ve Centel, 2003).

2.3.1.5. Sendikaların Üyeleri ile Mirasçılarını Temsilen Talepleri Üzerine

Dava Ehliyeti

Sendikaların üyeleri ile mirasçılarını temsilen dava açma ehliyeti bulunmaktadır. Ancak, “sendika kendisine üye olduğu kanıtlanamayan işçi adına dava açmaz. Sendika, üyesi olmayan, sadece dayanışma aidatı ödeyen işçi adına dava açamaz” (Günay,

1999:703). Sendikaların üyeleri veya mirasçıları adına dava açma hakkı “sendika genel merkezi”ne aittir.

Sendikalara tanınan çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerden bir bölümü, üyelerini ve mirasçılarını temsilen, onların “başvurusu üzerine” müdahil oldukları faaliyetlerdir. Bu faaliyetler, “çalışma ilişkileri” sınırları içinde kalmak kaydıyla, “üyelerin” veya “mirasçıların” sadece “hizmet sözleşmesinden” doğan haklarını değil, aynı zamanda “sigorta” ve “nakliye, neşir veya adi şirket mukavelelerinden” doğan haklarını da kapsayabilmektedir (Sen. K. md.32/3). Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin (ücret, ikramiye, fazla mesai, yıllık izin, ihbar ve kıdem tazminatı hakları gibi) normatif hükümlerinin uygulanması amacıyla açılan “eda davalarında” da (TİSGLK md.61), sendikalar başvuru üzerine üye veya mirasçısı ile birlikte taraf olabilmektedir (Demir, 2003:261). Sendikaların bu faaliyetlerinin düzenlenme amacı da şöyle izah edilebilir:

Düzenlemenin; işçilerin sözü edilen haklarının, sendikanın işçiye oranla daha elverişli olacağı varsayılan olanaklarıyla daha iyi bir biçimde savunulabilmesi ve ayrıca yargı organlarında işini izlerken, duruşmalara katılırken, tek geliri olan ücretinden yoksun kalmamasını sağlama amacına yönelik olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenle, burada sendikanın bu anlamda üyelerini veya onların mirasçılarını temsil etmesi ya organdaki görevliler yoluyla olacak ya da uygulamada çoğu kez görüldüğü gibi bir avukat vasıtasıyla olacaktır. Öte yandan söz konusu hükmün uygulanması, üye işçinin sendikanın gösterdiği avukata vekalet vermesi şeklinde değil, yazılı başvuru üzerine sendikanın buna dayanarak bir avukata vekalet vermesi şeklinde olmak gerekir. Çünkü söz konusu hükmün Sen. K. md. 33/1’den ayrıldığı en önemli nokta budur (Şahlanan, 1995:227-228). Sendikalar Kanunu 33/1’de sendikaların üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunduğu anlatılmaktadır.

Sendikalar Kanunu 32/3’te, sendikaların sadece üyelerini temsil etmelerini değil, üyelerinin ölümü halinde onların mirasçılarının da temsil edileceğini hükme bağlamıştır. Sendikanın, üyelerinin mirasçılarını temsil edebilmesi için söz konusu dava, üyeye Sendikalar Kanunu anlamında işçi sıfatı veren sözleşmelerle veya üyenin sigorta ilişkisinden doğan bir hakkının mirasçılara geçmesiyle ilgili olmalıdır. Bu nitelikte olmayan bir hakkın mirasçılara intikalinden doğan davalarda, mirasçılar

sendikanın kendilerini temsil etmesini talep edemezler. Çünkü bu davalar, mirasçılar için tamamen şahsi dava niteliği taşır. Aynı şekilde işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık hizmet sözleşmesi dışında bir ilişkiden kaynaklanıyorsa yine sendikanın üyeyi temsilen dava ehliyeti olmayacaktır (Tuğ, 1992:203).

Sendikaların üyelerini veya onların mirasçılarını temsilen dava açabilmeleri üye veya mirasçının sendikaya yazılı başvurusu koşuluna bağlıdır. Bu yazılı başvurunun verdiği temsil yetkisi hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, “sendika kendiliğinden değil, üyesinin (veya üyenin mirasçılarının) kendisine yaptığı yazılı başvuru ile verdiği temsil yetkisine dayanarak dava açabilmekte ve yürütebilmektedir. Bu yüzden, sendikanın buradaki dava/temsil yetkisinin kanundan değil, ilgilinin iradesinden doğduğu ve bireysel nitelik taşıdığını söyleyebiliriz” (Akyiğit, 2003:371). Diğer bir görüş ise aşağıdaki gibidir:

Bu yazılı başvurunun hukuki niteliği, söz konusu durumda üyelerinin yasal temsilcisi sıfatıyla dava açmaya ehil kılınan sendikaya verilmiş bir talimattır. Başka bir anlatımla, bu yazılı başvuru, sendikayı üyenin (veya mirasçısının) yasal temsilcisi olmaktan çıkarıp onu iradi temsilci durumuna sokan bir hukuki işlem olarak nitelenemez. Çünkü, Sen. K. Md. 32/3’de açıkça sendikaların “üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya” ehil kılınmış olması, bu temsilin yasal bir temsil olduğunu ortaya koyar (Şahlanan, 1995:229).

2.3.2. Sendikaların Sosyal ve Ekonomik Faaliyetleri

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 33. maddesinde sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerini düzenlemiştir. Bu maddenin başlığı “Sosyal Faaliyetler” ise de aslında bu maddeyle sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri düzenlenmektedir. Şöyle ki; kooperatifçilik faaliyetleri, sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak gibi faaliyetler bu maddenin kapsamındadır.

Anayasanın 51. maddesinde ekonomik ve sosyal yararlar için sendikaların kurulabileceği anlatılır. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal faaliyetler olarak Sendikalar Kanunu 33. maddede sayılanları sendikalar (üyelerinin ve toplumun yararı için) yapabileceklerdir. Ayrıca, birçok çalışmada görüldüğü üzere işyeri sendika temsilcisi atamak faaliyeti de bu başlık altında incelenecektir.

2.3.2.1. Üyelerine ve Mirasçlarına Adli Yardımda Bulunmak

Sendikalar Kanunu 33/1'e göre, "çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçlarına adli yardımda bulunmak" sendikaların yapabilecekleri bir faaliyettir.

Sendikalar Kanunu'nda amaçlanan ya da öngörülen adli yardım, Sendikalar Kanunu'nun konu aldığı kuruluşların –sendika ve konfederasyonların- üyelerine ya da mirasçlarına iş (çalışma) ilişkisi çerçevesinde "sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması" ile ilgili olarak, adli veya/ve idari işlemlerin yapılmasında destek vermeyi ve yardımcı olunmasını ifade etmektedir. Sendikalar gibi konfederasyonların da üyelerine ve mirasçlarına ister iş ilişkisi ister sosyal sigorta ilişkisi ister her ikisiyle de ilgili bulunsun adli yardım yapabilmeleri bu hükmün kapsamına girmektedir (Narmanlıoğlu, 2001:237).

Buradaki adli yardım, üyeler adına onların isteğiyle veya kendiliğinden dava açmak yahut CMUK'daki adli yardım anlamında değil, üyelerin ve mirasçılarının iş ve sosyal güvenlik konularında yaşadıkları uyumsuzluklarda, onlara bu haklarının savunumu için hukuki/adli yardım sağlamaktır (Akyiğit, 2003:372).

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında yer alan üyeleri ile mirasçılarını temsilen talepleri üzerine dava ehliyeti, sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetlerinden biri olan üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak faaliyetinden farklıdır. Bu iki konunun karıştırılmaması gerekir. Aradaki fark şu şekildedir: "Çalışma hayatına ilişkin faaliyetler arasında sayılan (yetki, yorum, grev veya lokavtla ilgili) davalarda sendika taraf (davacı veya davalı) olduğu halde, sosyal faaliyetler arasında sayılan (hizmet akdi veya emeklilikle ilgili) davalarda sendika veya konfederasyon taraf değildir" (Demir, 2003:264).

Sendikaların üyelerine ve mirasçlarına yönelik yaptığı adli yardımlara örnek olarak, masraflarının sendikaya ait olduğu avukat tutmak (bu avukatlar adli danışmanlık hizmeti verirler), hukuki sorunları hakkında inceleme ve araştırmalar yaptırmak, sigorta ve bölge müdürlüklerindeki işlerinin bitirilmesinde yardımcı olmak verilebilir. "Sendikanın, üyelerinin ihtiyaç hissettiği konularda onlara hukuki hizmet vermesi, onun sosyal görevleri arasında yer almaktadır. Sendikanın üyesine verdiği hukuki

hizmetlerinin çeşitliliği, işçi örgütünün üyeleri ile olan bağlarını artırmaktadır” (Korkusuz, 2003:32).

2.3.2.2. Çalışma Hayatıyla İlgili Çeşitli Kurullara Katılmak ve

Temsilci Göndermek

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda, sendika ve konfederasyonların çalışma hayatıyla ilgili çeşitli kurullara katılıp temsilci gönderebileceği düzenlenmiştir. “Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek”, Sendikalar Kanunu’nun 33/2. maddesinde yer alır.

Mevzuatımızda işçi ve işveren kuruluşlarının üyelerinin ya da temsilcilerinin katıldığı çeşitli kurul, komisyon ya da meclisler söz konusu edilmektedir. Ancak bunlara katılanların her zaman temsilci olması gerekli bulunmamaktadır. Bu sebeple hükümdeki “temsilci göndermek” deyimini, “temsilci veya üye göndermek” şeklinde anlamak gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 2001:238).

Sendikalar günümüzde toplu iş sözleşmeleri yoluyla üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumanın yanında, uluslararası veya ulusal bazı kuruluşlara katılarak, kullanılan kamu yetkilerinin oluşumunda rol oynamaya başlamış bulunmaktadır. Gerçekten Sen. K. m. 33/2’deki düzenleme ile anılan ulusal ve uluslararası kurullara temsilci göndermek de sendika ve konfederasyonların faaliyetleri arasında sayılmıştır (Günay, 2004:299). Sendikaların önemli bir baskı grubu özelliğinde olmaları ve buldukları çalışma yaşamındaki yerleri, onların çeşitli kurullarda söz sahibi olmaları sonucunu doğurmaktadır. “Bu gelişmenin, sendikaları dernekler statüsünden çıkararak, onları kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yaklaştıran bir görünüm içerisine soktuğu söylenebilir” (Şahlanan, 1995:247).

Sendikalar Kanunu 33/2’de de belirtildiği gibi sendika ve konfederasyonlar bazı kanun hükümlerine göre belirtilen kurullara temsilci gönderebilirler. Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu’na, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Çalışma Meclisi’ne işçi ve işveren sendikaları temsilci gönderebilir. İşçi ve işveren konfederasyonları ise Yüksek Hakem Kurulu’na, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’na temsilci gönderirler. 4641 sayılı Yasa, 2. madde düzenlemesiyle konfederasyon

temsilcileri, Ekonomik ve Sosyal Konsey çalışmalarına katılırlar. Ayrıca, Özürlüler Yüksek Kurulu'na da konfederasyon yetkilileri katılabilmektedir. “Sendikalar toplumdaki ekonomik yapı ve süreçlerde temsil edilmelidir ki, yükümlülüklerini üyelerinin iradeleri doğrultusunda yerine getirebilsinler. Temsil edilme hakkı, doğal olarak üretim güçlerinin olmasından gelir” (Petrol-İş, 1993b:82).

Kanunların belirttiği kurullara katılan sendikaların işçi temsilcileri yine aynı kanunlar ile iş güvencesi açısından korunurlar. “İşçi temsilcileri bu kurulların toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılmakta ve hizmet sözleşmelerinin bozulmayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır. İşveren bu kurullara katılacak olan işçiye, işyerinden ayrılması üretimde büyük aksamalara sebep olmayacaksa izin vermek zorundadır” (Tuğ, 1992:205).

2.3.2.3. Üyelerinin Bilgisini Artırıcı Mesleki Eğitim, Kurs ve Konferanslar

Düzenlemek, Kültürel Tesisler Kurmak

Sendikalar çalışma hayatındaki ekonomik ve toplumsal gelişmeler hakkında üyelerinin bilgi ve becerilerini artırarak onların başarılı olmaları için ve istenen davranışları geliştirmeleri için Sendikalar Kanunu 33/3. maddedeki faaliyetleri yaparlar. Buna göre, “işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak” sendikaların faaliyetleri arasındadır. Bu faaliyetleri yerine getirmek sendikaların yükümlülükleri, görevleridir. “Sendikaların bu faaliyetlerin tamamını aynı anda yapması mümkün olmayabilir. Çünkü tüm bu faaliyetlerin gösterilmesi her şeyden önce maddi imkanlara bağlıdır”(Tuğ, 1992:205).

Sendika ve konfederasyonlar üyelerinin eğitimi ve mesleki gelişimi ile kültürel yapılarına katkıda bulunmak için bu tür faaliyetlere sıkça başvurumaktadırlar. Ancak, bazıları istisna olmak üzere, bu tür faaliyetlerin yeterli düzeye ulaştığını söylemek oldukça güçtür (Güven ve Aydın, 1998). Bu faaliyetler içinde üyelerinin mesleki eğitimi konusu oldukça önemlidir. Bu hususla ilgili düzenleme Sendikalar Kanunu 33/6'da belirtilmiştir. Buna göre, “üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini

yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak” sendikaların faaliyetleri arasındadır. Bu faaliyetlerin yapılabilmesi için de Sendikalar Kanunu, 1995 yılındaki değişiklikle son halini alan 44/2. maddesiyle, “İşçi sendika ve konfederasyonları... gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar” düzenlemesini getirmiştir. Değişiklikten önceki kanun maddesinde ilgili oran yüzde beşti. Bu konu hakkında 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde ise düzenleme şu şekildeydi: ”İşçi teşekkülleri, gelirlerinin en az yüzde beşini, üyelerinin bilgi ve kültür seviyelerini yükseltmek için kullanmak zorundadırlar” (Esener, 1972:99). Görüldüğü üzere sendikaların bu alandaki faaliyetlerine ilgili oranın artırılmasıyla bir teşvik söz konusudur. Ayrıca, Sendikalar Kanunu, işçi sendika ve konfederasyonlarını adeta eğitim faaliyetlerine 44/2. maddesiyle zorlamıştır. Sendikalar Kanunu’nun 33. maddesinde ise bu madde kapsamındaki faaliyetlerde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunabileceği belirtilmiştir. Sendikaların yapacağı eğitim faaliyetlerinde “mesleki eğitim” üzerinde durulmasında yarar vardır.

Mesleki eğitim kavramı, üyelerinin çalıştıkları işkolunun teknik ve özel nitelikleri konusunda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak eğitim çalışmalarını kapsadığı gibi –ki bu konu işçi sendikaları kadar işverenlerin de katkısını gerektirir– sendika ve çalışma hayatına ilişkin mevzuat konusunda yapılacak eğitim çalışmaları da bu kavram içerisinde düşünülebilir. Ancak bu eğitim faaliyetleri hiçbir şekilde Sen. K. md. 37’de sözü edilen temel yasakları ihlal edici biçimde olamaz (Şahlanan, 1995:249). “Mesleki eğitim sisteminin merkezinde, sosyal tarafların yer alması ve böylece eğitim-istihdam bağlantısının sağlam bir şekilde kurulması gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde mesleki eğitim işgücü piyasasının arz ve talebine göre organize edilmektedir ve iş piyasasının en önemli aktörü olan işçi sendikaları mesleki eğitimin hazırlanması, yönetimi ve denetiminde söz sahibidirler” (Öz İplik-İş, 2005:29).

Sendikaların, üyelerinin bilgisini, tecrübesini yükseltmek için gerçekleştirdikleri sendikal eğitimler günümüzde daha da önem kazanmıştır. Sendikaların temel amacı, üyelerin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumaktır. Ancak, sendikalar bu amaçlarına bilinçli üyelerle ulaşabilirler. Bunun için de eğitim çok önem taşımaktadır.

Sendikal eğitim farklı kuruluş ve amaçlarla da yapılabilen genel işçi eğitimlerinin sendikalar aracılığıyla verilmesidir. İşçilerin davranışlarında değişiklikler oluşturarak onların siyasal ve ekonomik gelişmeleri kavraması, ortak sendikal politikalar oluşturulması ve bunların yaşama geçirilmesi konusunda gerekli bilgi ve deneyime sahip kılınmasını amaçlar (Aslan, 1996:36). Bu amaçlar doğrultusunda sendikalar üyelerine çeşitli kurslar, konferanslar düzenler. Bu kurslara örnek olarak, değişen teknolojiye uyumu da sağlamak için verilen bilgisayar kurslarını söyleyebiliriz. Düzenlenen seminer-konferanslar çok çeşitli konularda olabilir. En çok verilen seminerler, çalışma hayatındaki mevzuatlar hakkındaki bilgilendirmeye yönelik olanlar denilebilir.

Eğitim, sendikalı tüm işçiler için bir hak olarak kabul edilmeye başlandığından sendikalar, sendika yönetici ve temsilcilerine çeşitli konularda eğitim vermeleri yanında üyelerine mesleki amaçla veya üyelerin ilgi alanları ile ilgili konularda eğitim vermeye yönelmişlerdir. Sendikalar eğitimle ilgili olarak eğitim gereksinimlerini saptamakta, eğitim anlaşmaları yapmakta ve eğitim programları düzenlemektedirler (Tokol, 2002).

Sendikaların bir örgüt olarak varlıklarını sürdürebilmeleri, işyeri açısından ve toplumsal açıdan gelişmeleri algılayabilmeleri ve böylece amaçlarına uygun faaliyetlerde bulunabilmeleri ile üyelerinin genel kültür ve sendikacılık alanlarına ilişkin bilgi ve deneyim birikimine sahip olmaları birbirine bağlıdır. Üyelerin bilgi ve bilinçlerinin yüksek olması ile ancak sendikal mücadelede istenen başarılar sağlanabilecektir. Kısacası sendikalarda sürekli işleyen ve gerekli görülen her alan, içerik ve düzeylerde eğitim hizmetlerinin yapılması, bir zorunluluk olarak sendikalarca hissedilmektedir. Bu eğitim gereksinimi ise seminerlerin ve diğer eğitim toplantılarının düzenlenmesiyle, kitap, broşür, dergi, teyp kaseti, video kaseti vb. basın-yayın araçlarıyla ve yine diğer pek çok araç ve yöntemler yardımı ile sağlanır. Bu hizmetler ise çoğunlukla uzmanlarca yerine getirilir ve bu uzmanların yer aldığı eğitim servisleri oluşturulur (Petrol-İş, 1993a:64).

İşçi ve işveren sendikalarının eğitim faaliyetlerinde işbirliği yapması önemlidir. Yaşadığımız yüzyılda bilim, teknoloji çok ilerlemiş, bilgi çağı yaşanır olmuştur.

İşletmelerin birbirleriyle rekabeti artmış, çalışanların eğitim seviyesinin yüksek olması gerekliliği her geçen gün daha fazla hissedilmeye başlanmıştır. “Ülkemizin en değerli varlığı eğitilmiş insan kavramıdır. Günümüzdeki teknolojik gelişmelere ve bilimdeki hızlı değişimlere ancak çalışanların sürekli eğitilmesi, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ulaşabiliriz” (Okur, 1998:73).

Sendikaların yaptıkları eğitim çalışmaları aynı zamanda birer kültürel çalışmadır da. Eğitim çalışmalarıyla hem sendikal amaçlara ulaşmada etkinlik sağlar, hem de toplumun birer bireyi de olan sendika üyelerinin ve dolayısıyla toplumun kültürel gelişmesine katkıda bulunur. Sendikalar, toplumsal kültürün geliştirilmesi için de eğitim çalışmaları yaparlar.

Sendikalar üye tabanları ve basın-yayın araçları ile toplumsal kültürün gelişmesine katkıda bulunabilecek olanaklara sahiptirler ve sendikal demokrasi gereği bulunmalıdırlar da. Hemen her sendika yayın çıkarmaktadır. Bu yayınların üyelere okunur kılınması yanında, ailelerince de benimsenmesi, okunması toplumsal kültürün geliştirilmesine katkı sağlar. Ayrıca, yalnızca toplumsal kültürün geliştirilmesine katkı amacıyla da sendikalar yayın çıkarabilir. Kuşkusuz yalnızca yayınları ile değil, diğer her tür olanakları ile sendikalar toplumsal kültür için geliştirici unsurlar yerine getirebilir (Petrol-İş, 1993b:107).

Sendikalar, eğitim faaliyetlerini destekleyici olarak araştırma faaliyetlerinde de bulunurlar. Araştırma hizmetleri aslında tüm sendikal faaliyetler için gerekmektedir. “Sendikaların araştırma faaliyetleri, sendika üyelerinin refahını ve mesleki menfaatlerini korumaya yönelik inceleme ve araştırmalar yapmak amacıyla ortaya konan çalışmaların tümüdür. Araştırma faaliyetleri üye işçilere, diğer çalışanlara veya toplumun diğer kesimlerine ilişkin olarak da yapılabilmektedir” (Korkusuz, 2003:26).

Çağımızda, bilgi toplumunun ekonomik ve sosyal alanında çok hızlı bir ilerleme vardır. Bu ilerleme çalışma hayatında da söz konusudur. Çalışma hayatında bilgiye çabuk ulaşılması, verilecek kararların aciliyet taşıması nedeniyle çok önemlidir. Sendikalar, yaşanan gelişmelerden anında haberdar olmalı ve üyelerini de bu konularda bilgilendirmelidir. “Birçok sendika internet veya web yoluyla üyesine, ücretler, çalışma koşulları gibi kendilerini ilgilendiren konularda ücretsiz bilgi

verebilecektir. Çünkü iletişim teknolojisi ile üyelerin sendikalarla olan iletişimi hızlanacak ve çabuk cevap alma kolaylığı sağlanacaktır. Ayrıca internet, sendikaların dağınık durumda bulunan ve iletişimde zorlandığı üyelerine daha iyi hizmet vermesine yardımcı olabilir” (Şenkal, 2003).

Sendikalar, üyelerinin yararlanmaları için kültürel, sosyal tesisler kurabilirler. Sendikalar Kanunu 33/3’te de belirtildiği gibi bu tesisler; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisler olabilir. Sendikaların sosyal ağırlıklı işlevleri diyebileceğimiz bu hizmetleri çok çeşitlidir.

Sendikalar, üyelerinin eş ve çocuklarıyla birlikte özellikle tatil zamanlarını değerlendirebilecekleri tatil ve dinlenme merkezleri açabilir. Üyelerinin kültürel gelişimine katkıda bulunacak sosyal etkinlikler düzenleyebilir. İhtiyacı olan üyelerin çocuklarının eğitim ve öğrenim masraflarının karşılanmasına katkıda bulunabilir, gerektiğinde burs verebilir. Sendikalar, acil sağlık sorunları olan üye, eş ve çocuklarının sağlık sorunlarının çözümlenmesinde özel bir çaba göstermeli, her türlü katkıyı sağlamalıdır. Kısacası sendikalar, üyeleri için aynı zamanda, her alanda üyelerine destek veren bir sosyal kuruluş işlevini yerine getirebilmelidir. Sosyal etkinlikler aracılığıyla üyelerinin işyeri dışındaki sorunlarına da el atılması, sendikalar ile üyeleri arasındaki ilişkinin güçlenmesini sağlayacak, üye ile sendika bir bütün haline gelebilecektir. Üye, sendikasını yaşamının her alanında yanında görebilmelidir (Lastik-İş, 1994:64-65).

Sendikaların üyeleri yararına kurdukları sosyal tesislerden üyelerinin yararlanmaları halinde, kar amacı güdülmeyen üyelerden işletme masraflarının karşılanmasında yasal bir sakınca yoktur.

2.3.2.4. Sosyal Güvenliğe Yönelik Yardımlaşma Sandıklarının Kurulmasına

Yardımcı Olmak veya Kurulmuş Sandıklara Kredi Vermek

Sosyal güvenlik, bir mesleksen, fizyolojik veya sosyo ekonomik riskten ötürü geliri veya kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir. Bir mesleki veya sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı kesintiye uğramış kimseleri başkalarının (fert veya devlet) yardımına

müracaata lüzum bırakmaksızın, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir (Tuncay, 2002:1). ”Kişilere, belirli sosyal risklerin gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan muhtelif zararların, ilave maliyetlerin veya gelir kayıplarının kısmi veya bütünüyle telafisine yönelik ekonomik güvence sistemidir” (Seyyar, 2002:506). İşte sendikalar, bu şekilde açıklanabilen sosyal güvenliğe yönelik yardımlaşma sandıklarının kurulmasına yardımcı olabilirler veya kurulmuş sandıklara kredi verebilirler.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndaki düzenleme ise şöyledir: “Herhangi bir bağıшта bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek” (Sen. K. 33/4).

Sendika ve konfederasyonlar, üyelerinin evlenme, doğum gibi sosyo ekonomik; hastalık, ihtiyarlık, ölüm gibi fizyolojik riskler; işsizlik gibi sosyo ekonomik risk hallerinde herhangi bir bağıшта bulunmayarak, sandıklar kurulmasına yardımcı olurlar. Yardım ve eğitim için kurulan bu sandıkları sendikalar ve konfederasyonlar kuramaz. Yardım olarak kurulmuş sandıklara nakit mevcutlarının %5’i kadar bir kredi verebilirler. “Sandıkların faaliyetinin mutlaka kendi üyelerine yönelik olması gerekmediği gibi, diğer sosyal tarafça kurulmuş bir sandığa kredi vermek de mümkün gözükmektedir” (Akyiğit, 2003:376).

Sözü edilen kuruluşlar üyeleri tarafından kurulabilecek bu türden yardımlaşma sandıklarına, nakit mevcutlarının yüzde beşini aşmamak kaydıyla kredi verebileceklerdir. Kuşkusuz bu husus kanuni bir yükümlülük olmayıp, tamamen ilgili kuruluşun isteğine bağılı bulunmaktadır. Ekleyelim ki, kanunda sendikaların ve konfederasyonların kurulmasına yardımcı oldukları sandıklara bağıшта bulunmaları da kesinlikle engellenmiştir. Kuruluşlar söz konusu sandıklar için kanunen öngörülen miktarda kredi (borç) verebilmek imkanına sahiptirler (Narmanlıoğlu, 2001:241).

2.3.2.5. Kooperatif Kurulmasına Yardımcı Olmak veya Kooperatiflere Kredi

Vermek

Kooperatif kavramı, Latince coopera'tion kelimesinin kaynağını teşkil eden Fransızca'daki coéperer kelimesinden doğmuş ve tüm dünyaca genel kabul görmüş olup, birlikte iş görmek ya da iş birliği anlamında kullanılmaktadır (Koç, 2001:1). Feodaliteden kapitalist üretim düzenine geçişle birlikte kooperatif hareket ortaya çıkmıştır. Feodal düzenin bitmesiyle küçük üreticiler, işçiler zor durumda kalmış ve yeni bir ekonomik bütünleşme olarak kooperatif hareketini başlatmışlardır. Kooperatif hakkında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve kamu tüzel kişileri ile özel idareler, belediyeler, köyler, cemiyetler ve dernekler tarafından kurulan değişir sermayeli teşekküllere kooperatif denir (1163 sayılı Kooperatif Kanunu). “Fertlerin tek başlarına yapamayacakları veya birlikte yapmalarında yarar bulunan işleri en iyi biçimde ve maliyet fiyatına yapmak üzere dayanışma suretiyle ekonomik güçlerini bir araya getirmelerine kooperatif denir” (Vargı, 2000:5). Bir başka kooperatif tanımı ise şöyledir: “Üretim, kredi, tüketim ve konut temini gibi başlıca ekonomik gereksinimlerin tatmini amacıyla kendi arzu ve iradeleriyle bir araya gelen, bu gereksinimleri karşılamak için kendi ekonomik amaçlarıyla bir işyeri ve işletme meydana getiren insanların birleştikleri teşebbüstür” (Koç, 2001:2).

Kooperatifçilik faaliyetleri, sosyal politikada işçilerin kendi kendilerine yardımları açısından oldukça önemlidir. İşçilerin ekonomik ve sosyal çıkarları için, bu çıkarlarının geliştirilmesi için kooperatiflerden faydalanılır. Aynı şekilde sendikalar da üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri için çalışan kuruluşlardır. ”İşçilerin ekonomik amaçla birbirlerine, kendi kendine yardım yöntemiyle oluşturdukları kooperatifler de sonuçta sendikalar gibi bir sosyal politika aracı olarak ortaya çıkarlar” (Narmanlıoğlu, 2001:242).

Sendikalar, bir yandan toplu sözleşmelerle başta ücret olmak üzere işçilere ekonomik, sosyal bazı yeni haklar sağlarken, öte yandan da sağlanan bu hakların genel ekonomik

koşullar içerisinde korunmasına ilişkin tedbirleri almak durumundadırlar. İşte üretim, tüketim, kefalet, yapı kooperatifleri bu tedbirlerin başta gelen aracıdırlar. Bu nedenle kooperatifler de sendikalar gibi sosyal devletin gerçekleştirilmesinde önemli işlevleri bulunan kuruluşlardır (Şahlanan, 1995:249).

Sendikalar ve kooperatifler birçok ortak yönere sahiptirler. “İsteğe bağlı ve demokratik yöntemlerle yönetilen, kendi kendine yardım mekanizması olan her iki hareket de serveti, ekonomik ve politik gücü bünyesinde toplayanlara karşı, çalışan kitleyi ve dar gelirliyi çeşitli yönlerden güçlendirecek koşulların gerçekleştirilmesine yönelik bir karşı güç hareketidir. Her iki örgüt de ortakları arasında girişim yeteneğini, sorumluluk duygusunu gerçekleştirmek için eğitime önem vermişlerdir” (Korkusuz, 2003:37).

Kooperatifçilik, 1982 Anayasası’nda, “Kooperatifçiliğin Geliştirilmesi” başlıklı 171. maddede düzenlenmiştir. Sosyal devletler, kooperatiflere önem veren devletlerdir. Anayasaya göre, “Devlet, milli ekonominin yararlarını dikkate alarak, öncelikle üretimin artırılmasını ve tüketicinin korunmasını amaçlayan kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayacak tedbirleri alır”. Anayasa tarafından bu şekilde düzenlenen kooperatifçilik faaliyetlerini sendikalar da yapabileceklerdir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 33/5. maddesi, sendika ve konfederasyonlara, üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardımcı olmalarını sağlayan bir düzenleme getirmiştir. “Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek” sendikaların ve konfederasyonların kooperatifçiliğe ilişkin faaliyetleridir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde sendikalar, kooperatifler kurabiliyorlardı. 2821 sayılı Kanun ile sendikalar ancak kooperatifler kurulmasına yardımcı olabilirler. “Sendikalardan kooperatif kurma yetkisinin esirgenip, sadece kooperatiflerin kurulmasına yardımcı olmalarına izin verilmesi yerinde olmamıştır” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendika ve konfederasyonlar herhangi bir bağış şeklinde olmayarak, nakit mevcutlarının yüzde onunu geçmeyerek kooperatiflere kredi verebilirler. Nakit mevcudu olarak, kredinin verildiği andaki nakit anlaşılması gerekir. “Kredinin faizinin

ve mal vs. kiraya verilmişse de alınacak kira bedelinin normal koşullardaki emsalinden düşük olması beklenir. Fakat bağış sayılamayacak derecede de yüksek tutulması aranır. Zira burada, ticari faaliyette ve bağışta bulunamayacak bir kişinin kendi üyelerine yönelik sosyal yardım amaçlı bir faaliyeti söz konusudur” (Akyiğit, 2003:376).

Sendikalar, kooperatiflerin kurulmasına sadece yardımcı olabilecekleri için, sendika dışında üyeler tarafından kurulan bir kooperatif, Kooperatifler Kanunu’na göre faaliyette bulunacaktır. Dolayısıyla ortaklarına risturn dağıtma imkanı vardır (Tuğ, 1992:208). Risturn, şöyle açıklanabilir: “Kooperatiflerde kar, ortaklara, yıl içinde kooperatifle yaptıkları işlem (alış veriş) oranında verilir. Bu işleme risturn adı verilir ve yalnızca kooperatif teşekküllerde rastlanır”(Vargı, 2000:6).

Uluslararası Çalışma Örgütü de sendikaların kooperatifçilik faaliyetleri hakkında 127 sayılı Kararı’nda bir düzenleme getirmiştir. “Gelişmekte Olan Ülkelerin Ekonomik ve Sosyal Kalkınmalarında Kooperatiflerin Rolü” ile ilgili bu kararda, “Kooperatiflerin geliştirilmesi için yapılan planların uygulanmasında işçi örgütleri ve esnaf kuruluşları desteklenmeli ve yardım görmelidir” şeklinde bir görüş mevcuttur.

Sendikaların kooperatifçilik faaliyetleri olarak uygulamada neler yaptıklarına bakacak olursak; “birçok sendika kooperatif, işçi pazarı veya satış mağazası adı altındaki yerlerde üyelerine daha ucuz gıda maddeleri ve giyim eşyaları temin etmek suretiyle üyelerinin geçim sıkıntılarını hafifletmek yoluna gitmektedirler. Sendikaların üyelerinin mesken sıkıntısını gidermek üzere de birçok yapı kooperatifleri kurdukları bilinmektedir” (Kutal, 1977:151).

Sendika üyesi olan işçiler hayat pahalılığı ile mücadele ve ortaya çıkan konut ihtiyacının üstesinden gelerek ekonomik güçlerini muhafaza etmek, hatta artırmak için çaba sarf etmişlerdir. Amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi olan sendikalar da bu gayeye ulaşmada kooperatifçiliğe yakınlık duymuşlar ve özellikle tüketim ve yapı kooperatifçiliği ile ilgilenmişlerdir (Özçelik, 1989:56). “Konut kooperatiflerinin kuruluşunda sendikaların diğer kooperatif türlerine göre daha aktif rol aldıkları yoğun olarak gözlenmektedir. Sendikalı işçiler tarafından kurulan kooperatiflerin yaklaşık %80’i sendikaların bizzat

yaptıkları girişimlerle gerçekleştirilmiştir. Bu durumun tüketim kooperatiflerinde de aynı olduğu bilinmektedir” (Korkusuz, 2003:40).

“Büyük bir çalışma ve iyi bir düzenlemeyi gerektiren ve başta sendikalar olmak üzere konfederasyonların üzerine eğilmesi gerekli konuların başında gelen kooperatifçilik konusunda yeterli bir gelişme olmamıştır” (Çelik, 2003:423).

2.3.2.6. Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırım Yapmak

Günümüzde sendikacılık anlayışının değişmesiyle sendikalar girişimci bir rol üstlenmişler ve yatırım faaliyetlerinde sıkça bulunmaya başlamışlardır.

Dünyada birçok sendika ekonomik yönden güçlenmek amacıyla yatırımlara yönelmektedir. Sendikalar; yaptıkları bu yatırımlarla daha büyük gelir kaynakları elde etmek, malvarlıklarını daha da güçlendirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu yatırımlar sendikaların ekonomik yönden daha da güçlenmesine ve daha fazla üyelerine ve toplumun sosyal desteğe muhtaç diğer katmanlarına hizmet götürmeye neden olmaktadır. Böylece atıl durumda bulunan paralarını ekonomi içinde değerlendirmenin yanında yapacakları ve amaçları doğrultusundaki işler için de ek para ayırma imkanına sahip olmaktadır. Sendikaların ekonomik faaliyetlerinin bir başka avantajı, sendikaların ülkenin ekonomik hayatı üzerinde etkisinin artmasını sağlaması ve otomasyonun her gün biraz daha arttığı ve işsizliğin de yoğun olduğu bir dönemde istihdam imkanını vermesidir (Korkusuz, 2003:43).

Ülkemizde sendikaların sahip oldukları fonların ekonomik hayatta değerlendirilmesi ve bu sayede sendikaların daha da güçlendirilmesi için sendikaların yatırım yapabilme imkanı sağlanmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 33/7. maddesine göre sendikalar, “nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak” hakkına sahiptir. Bu bentte bahsi geçen yüzde kırk oranı 274 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında yüzde otuzdu. Eski Sendikalar Kanunu zamanındaki düzenleme hakkında şunlar söylenebilir: ”Sendikalar nakit mevcudunun % 30’undan fazla olmamak ve ilgisine göre en çok üyesi bulunan işçi ve işveren konfederasyonunun muvafakatını almak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapabilirler” (Esener, 1972:98). Bu oran, daha sonra 1995 yılındaki değişikliğe kadar 2821 sayılı Yasa 33/7. maddede yüzde yirmiye indirilmiştir. 2821

sayılı Yasa'nın son haliyle birlikte kararlaştırılan yüzde kırk oranıyla, sendikaların yatırım faaliyetlerinde daha güçlü bir şekilde bulunmaları desteklenmiştir diyebiliriz.

274 sayılı Sendikalar Kanunu'muzda 1317 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle mesleki teşekküllere sağlanan sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapma faaliyeti başlangıçta Anayasamıza aykırı görüldüğü için Anayasa Mahkemesi'nce iptal davası açılmasına konu teşkil etmiştir. Çünkü böyle bir faaliyetin ticari nitelikte olacağı ve sendikacılıkla bağdaşmayacağı ileri sürülmüştür. Ancak, Anayasa Mahkemesi kanunun öngördüğü etkili ve güçlü sendikaların kurulması ilkesinin gerçekleşmesinde sendikaların güçlü bir mal varlığının bulunmasını zorunlu gördüğü cihetle bu yoldaki yatırımlarını Anayasaya aykırı bulmamıştır (Özçelik, 1989:40).

Bugün için sendikalar bu tür yatırımları oldukça benimsemekte, hatta özelleştirilen birçok işletme ve işyerine talip olmaktadır. Bu durum sendikaların mali yapılarının güçlenmesi yönünden yararlıdır. Ancak, bir sendikanın –özellikle işçi sendikasının- bir işyerinde işveren olarak görev yapması, başka bir deyişle işçi temsilciliği ile işverenin aynı tüzel kişilikte birleşmesi, gerek bireysel ve gerek toplu iş hukuku açısından bir takım sorunlar yaratabilecek sonuçlar doğurabilir (Güven ve Aydın, 1998).

Sendikaların nakit mevcutlarının ne anlama geldiği ve hangi zamandaki nakit mevcutlarının baz alınarak ona göre yatırım faaliyetinde bulunulacağı hakkında değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, “ ‘Nakit Mevcudu’ kavramı açık değildir. Muhasebe tekniği açısından söz konusu kavramın “gelirlerden giderler düşüldükten sonra kasa ve bankalarda kalan para” anlamında olduğu ileri sürülmektedir. Öte yandan, hangi andaki “nakit mevcutlarının” dikkate alınacağı da belirsiz olmakla beraber, bunun sendikaların yatırımı gerçekleştirmeye karar verdikleri andaki duruma göre belirlenmesi isabetli olacaktır” (Şahlanan, 1995:252). Başka bir görüşe göre ise, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 33/7. “hükümde sözü edilen ‘nakit mevcut’, elde edilmiş, kuruluşun elindeki fazlalıktır. Yani kısaca, yatırım yapılacağı sırada gelir fazlası olarak bulunan meblağ nakit mevcut sayılır” (Narmanlıoğlu, 2001:244).

Sendikalar, yatırım faaliyetleri için nakit mevcutlarının tamamını değil, % 40'ını kullanabileceklerdir. Sendikaların malvarlıklarının tümünü yitirmeleri riskine karşı, kanunda bu yatırımların belirli bir oranla (% 40) sınırlandırılması yerinde olmuştur.

Zira bir yatırımın her zaman kar etmesi veya yatırıma giden paranın ihtiyaç halinde derhal nakte çevrilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Getirilen sınırlama ile sendikanın, örneğin grev halinde paraya çok gereksinimi olduğu zamanlarda sıkışmaması sağlanmış ve bütün fonların bitirilmesi tehlikesi ortadan kaldırılmış olmaktadır (Demir, 2003:268). Diğer taraftan, kanunun öngördüğü sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlarda bulunma imkanının kuruluşların, özellikle işçi kuruluşlarının birikimlerinin değerlendirilmelerini sağlayacağı, yurt ekonomisine katkıda bulunacağı; aynı zamanda işçi ve işveren kuruluşlarının maddi bakımdan önemli güce kavuşmalarına yardımcı olacağı için yararlı bir faaliyet olduğu kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2001:244). Dolayısıyla, yapılan yatırımların % 40 oranıyla sınırlı olması gerektiğini belirten Sendikalar Kanunu'nun son hali, bu tür yatırımların faydalı oldukları yönündeki görüşler nedeniyle yatırımların oranının artması yönünde bir değişikliğe daha uğrayabilir.

Sendikaların yatırım faaliyetlerini nasıl yapacaklarına gelince, “bunun sadece kurulmuş, mevcut bir teşebbüse (hisse senedi almak vs. yoluyla) yapılması zorunlu olmayıp, bizzat sendikanın kendisinin dahi sınai ve iktisadi teşebbüs kurması mümkündür. Yatırım yapılacak sınai teşebbüsün türünü seçmek, sendikaya aittir. Bu bir ticaret şirketi olabileceği gibi, bir adi ortaklık niteliği taşıması da mümkündür” (Akyiğit, 2003:377). Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtmazlar (Sen. K. 39/3). Sendikalar elde ettikleri gelirleri üyelerine dağıtmamak şartıyla yatırımlarında Türk Ticaret Kanunu'ndaki istedikleri hukuki modeli seçebilirler. Ayrıca, sendikaların kooperatifler kurmaları yasak olduğundan kooperatif kurmak gibi bir yatırım faaliyeti olamaz.

2.3.2.7. Doğal Afet Bölgelerine Yardım Yapmak

Doğal afet bölgelerine yardım yapmak faaliyeti, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 33. maddeye ek olarak 14/9/1999 tarihinde, KHK 576/3. maddeyle girmiştir. 17 Ağustos 1999 günü ülkemizde yaşanmış olan büyük deprem felaketi üzerine bu düzenlemeye gidilmiştir.

Yangın, su baskını ve deprem gibi doğal afet durumlarında sendikalar; üyelik koşulu aranmaksızın nakit mevcutlarının %10'unu aşmamak kaydıyla, doğrudan veya yetkili

makam aracılığıyla doğal afet bölgesinde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapabilir veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabilirler (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendikalar, sadece yangın, su baskını, deprem felaketlerinde doğal afet bölgelerine yardımda bulunma durumunda değildirler. Bu doğal afetler örneğin çığ kayması, yanardağ patlaması, heyelan gibi doğal afetler de olabilir.

Afete uğrayan yörede sendikanın (konfederasyonun) bizzat kendisinin veya o noktada yetkili makamın aracılığıyla “konut, sağlık ve eğitim tesisi” yapması yahut bu amaçla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına “aynı ve nakdi yardım” da bulunması gerekir. Sendika bunlardan dilediğini seçebilir (Akyiğit, 2003:378). Sendikaların doğal afet bölgelerine yapacakları yardımların, o anki nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmaması gerekir.

2.3.2.8. İşyeri Sendika Temsilcisi Atamak

İşyeri sendika temsilcisini şöyle tanımlayabiliriz: “İşyerinde sendikal politikaların uygulanması, işyeri sorunlarının giderilmesi ve üyelerin bilgilendirilmesini sağlamak amacıyla, işyerilerindeki işçiler arasından yasadaki koşullara uygun biçimde belirlenen çalışanlara verilen addır” (Aslan, 1996:161). Başka bir tanıma göre işyeri sendika temsilcisi, “işyerinde çalışan sendika üyelerinin her türlü hak ve menfaatlerini korumakla görevli, orada sendikanın teşkilatlanmasını, güçlenmesini sağlayacak şekilde faaliyet gösteren kişidir” (Okur, 1985:2). Sendikalara kanunun tanıdığı bir hak olan işyeri sendika temsilciliğinden yararlanma ya da yararlanmama sendikaların inisiyatifine bırakılmıştır. İşyeri sendika temsilcisi, sendikanın bu hakkını kullanması sonucu ortaya çıkan kişidir. İşyerinde kanundan ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sendika haklarını koruyan kişi, işyeri sendika temsilcisidir. İşçi, işveren ve sendika arasındaki bağları sağlarlar. Toplu iş sözleşmelerinin yürütülmesinde etkinlik dereceleri oldukça fazladır.

2.3.2.8.1. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, temsilci olarak atanacaklarda belli bazı nitelikler aramaktadır. Temsilciler, “işyerinde çalışan üyeler” arasından atanabilirler (Sen. K.

34/1). Diğer bir nitelik ise, yöneticiler gibi temsilcilerin de “kurucularda aranan niteliklere” sahip olmasıdır (Sen. K. 34/2). Kurucularda aranan nitelikler Sendikalar Kanunu’nun 5. maddesinde belirtilmiştir. Türk vatandaşı olmak, Türkçe okur-yazar olmak, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışır olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak ve yasada belirtilen suçlardan birine mahkum edilmemiş bulunmak, temsilci olmak için gereken kurucularda aranan niteliklerdir.

Bir temsilcinin atanabilmesi için, “toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen” bir sendikanın olması gerekmektedir (Sen. K. md. 34/1). Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı bulunmayan konfederasyonların temsilci atama yetkisi bulunmadığı gibi; işyerinde faaliyette bulunan ve fakat toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alamayan rakip sendikaların da temsilci atama yetkisi bulunmamaktadır. Kanunda “yetkisi kesinleşen” sendikadan söz edildiğine göre, artık sendikanın sözleşmeyi imzalayarak “taraf” olması beklenmeden temsilci ataması yapılabilecek demektir. Özellikle ilk defa toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinde sürdürülen görüşmeler sırasında, üyeler ile sendika arasındaki bağlantıyı sağlayacak temsilcilerin atanmasının “yetkili sendikaya” tanınması yerinde ve uygun olmuştur (Demir, 2003:247). Bir diğer görüşe göre ise temsilci atamasında bulunacak sendika sadece TİS’ne taraf olan sendikadır: “Sendikalar Kanunu 34/1. maddesi işyerinde temsilci atama yetkisini yalnızca toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya tanımıştır. Bunun bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış, ancak sözleşmeyi imzalamamış, dolayısıyla henüz taraf olmamış sendika, temsilci gösteremeyecektir” (şahlanan, 1995:230).

Sendikaların işyeri sendika temsilcisi atarlarken üyelerine temsilcileri seçme olanağını tanıyıp tanımamaları yasayla kendilerinin takdir ve yetkisine bırakılmaktadır. Ayrıca işçi sendikaları, atayacakları temsilcilerde kanundaki şartlar dışında belirli nitelikler arayabilirler veya toplu iş sözleşmelerine bu belirli nitelikler hakkında hükümler koyabilirler.

İşçi sendikalarının atayacağı işyeri sendika temsilcilerinin sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. İşyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise

en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeler arasından işyeri sendika temsilcisi tayin edilir. On beş gün içinde kimlikleri işverene bildirilir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir (Sen. K. 34/1).

2.3.2.8.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri

3449 sayılı Kanun madde 9 ile değişik 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 35. madde, işyeri sendika temsilcisinin görevlerini saymıştır. İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin yasadaki bu görevleri toplu iş sözleşmeleriyle geliştirilebilir.

Görüldüğü üzere; yasa koyucu, işyeri sendika temsilcileri ile baş temsilcinin görevlerini belirtirken, sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımı yapmamıştır. İşyeri sendika temsilcilerine, işyerinde tüm çalışanlara yönelik birtakım görevler yüklemiştir. Temsilci, sendikasız işçilerin de hak ve menfaatlerini gözetmek suretiyle, sempatilerini kazanıp onları biran önce sendika örgütlülüğünün kapsamına almakla görevlidir. Bu nedenle, yasada sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımının yapılmaması yerinde olduğu gibi anlamlıdır da (Yılmaz, 2001:25).

Sendikalar, 2821 sayılı Yasa'larında, 34/1. maddede belirtildiği gibi işyerine atadıkları sendika temsilcilerinden birini baş temsilci olarak görevlendirebilirler. Bu baş temsilcinin görevlerini ise şöyle belirtebiliriz: “Baş temsilciler, işyeri kapsamına giren bölgelerdeki sorunları gidermek için temsilcileriyle görüşmek, bu toplantılarda alınan kararları sendika organlarına bildirmek ve uygulamayı izlemek zorundadır” (Aslan, 1996:163).

İşyeri sendika temsilcileri sadece Sendikalar Kanunu'ndaki görevleri yerine getirmezler. “Bu görevlere ilave olarak özellikle sendika tüzüklerine konulan hükümlerle işyeri sendika temsilcilerine başka görevler de yüklenebilir. Örneğin; işyerindeki sendika üyeleri hakkında sendikayı bilgilendirmek, sendikanın işyerindeki

çeşitli faaliyetlerine (örneğin delege seçimine) yardımcı olmak, belli dönemlerde işyerindeki sendikal durum hakkında sendikaya rapor vermek bu görevler arasında sayılabilir” (Güven ve Aydın, 1998).

İşyeri sendika temsilcilerinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder (Sen. K. 35). Buna göre, toplu iş sözleşmesinin bitimiyle birlikte, temsilcilik görevi de son bulacak; ancak, sürenin bitiminden önce yetkiyi alabilecek olan daha önceki taraf sendika, aynı kişiyi temsilci olarak atayabilecek veya işyerinde toplu iş sözleşmesi daha önce yoksa, yetkiyi aldıktan sonra sendika, henüz toplu iş sözleşmesi bağtılamadan, temsilci atayabilecektir (Tunçomağ ve Centel, 2003). Ayrıca önemle belirtelim ki, işyeri sendika temsilcileri görevlerini, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmiyorsa iş saatleri dışında veya işverenin oluru ile iş saatlerinde yapabilirler. Temsilciler görevlerini, işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile yerine getirebilecektir.

2.3.2.8.3. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

Kanuna göre, “işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu hükümleri uygulanır” (4773 s. k.la değişik Sen. K. md. 30). Öyleyse, 1-“otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde”, 2-“en az altı aylık kıdemi olan”, 3-“belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan” (İş K. md. 18/1) işyeri sendika temsilcileri, başta “feshin geçersizliği” (işe iade) olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından (iş güvencesinden) yararlanacak demektir (Demir, 2003:251). Bu düzenlemeden anlaşıldığı üzere; otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan temsilciler, altı aylık kıdemi dolmadan işyerine “temsilci” atanan temsilciler ve belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan temsilciler iş güvencesinden yararlanamayacaklardır. Yani, hizmet sözleşmesinin feshinin geçersizliğinden (işe iade), buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından yararlanamayacaklardır. Sadece, “en az bir yıllık ücret tutarında tazminattan” yararlanabileceklerdir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan temsilcilerin iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi “feshedilmiş” sayılmamaktadır. Çünkü, belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak süresi sonunda “kendiliğinden” sone erer. Bu şekilde sözleşmeleri

“kendiliğinden” sona eren temsilciler herhangi bir temsilcilik güvencesinden yararlanamamaktadırlar.

İşyeri sendika temsilcileri, görevleri ve nitelikleri belli bir işyeriyle sınırlı olan sendika görevlileridir. Eğer işveren, temsilci işçiyi kendisinin başka bir işyerine naklederse o işçinin temsilci niteliği düşer. İşyeri sendika temsilcisinin temsilcilik niteliğinin bu şekilde işveren tarafından düşürülmemesi için getirilen güvenceyi şöyle açıklayabiliriz: “Buna göre, işveren, temsilcinin bu konuda yazılı bir oluru (rızası) olmadıkça, temsilcinin işyerini değiştiremez veya (işyeri aynı kalırsa bile) işinde esaslı (önemli) bir değişiklik yapamaz. Temsilcinin yazılı rızası olmadan yapılan böyle bir değişiklik geçersiz sayılır. Temsilciyi bağlamaz. Ama temsilcinin yazılı kabulü varsa böylesi değişiklikler geçerlidir” (Akyiğit, 2003:418).

Sendika işyeri temsilcilerinin özel hükümlerle korunması gerektiği tartışma konusu değildir. ILO’nun 135 sayılı Sözleşmesi’nde de bu husus açıkça vurgulanmıştır. Nitekim, Türk iş mevzuatında da bu ilke öteden beri gözden kaçırılmamıştır. 1963’ten önceki dönemde bile İş Yasası’nda öngörülen işçi temsilcileri, özel olarak korunmuşlardır. Ayrıca, T.C. 1993 yılında ILO’nun sözünü ettiğimiz 135 sayılı Sözleşmesi’ni onaylamıştır (Kutal, 2004:14).

135 sayılı İşçi Temsilciliği ile 143 sayılı Tavsiye Kararı, ILO’nun işyeri sendika temsilcilerine getirdiği güvence ve kolaylıklardan bahseder. Bu düzenlemelerle işyeri sendika temsilcilerinin bu sıfatları sebebiyle yahut sendika ile ilgili çalışmalarından dolayı görebilecekleri kötü muameleye karşı etkin bir biçimde korunmaları, görevlerini de anında ve kolaylıkla etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için kendilerine kolaylıklar sağlanması öngörülmüştür. Sözleşme sendika özgürlüğü ile birlikte işçilerin yönetime katılmasını da öngörmektedir.

Yönetime katılması öngörülen işçiler, işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla yönetime katılırlar. İşyerlerinde alınan ve işçileri etkileyen kararlara o işyerlerinde çalışan işçilerin söz ve oy hakkı ile katılmaları diyebileceğimiz yönetime katılma, “işçi sağlığı, çevre sorunu, istihdam, yeni teknolojilerin işyerine uyarlanması... vb birçok konuda işçiler lehine düzenlemeler getirmekte önemli bir olanak olarak kullanılabilir” (Lastik-

İş, 1994:72). İşyeri sendika temsilcileri, getirilen güvencelerle rahat çalışarak yönetime katılma konusunda da destek sağlayabilirler.

2.3.3. Sendikaların Baskı Grubu Olarak Faaliyetleri

Bilinmelidir ki, özellikle endüstri toplumlarında, sendikalar hala toplumun en güçlü, en önemli işlevler gören ve çoğulcu toplumların ayrılmaz bir parçasını oluşturan, sosyal gelişmenin hızlanmasında önemli roller oynayan örgütler, yani baskı grupları olmakta devam etmektedirler (Demircioğlu ve Centel, 2003). Sendikalar, üyelerinin her türlü çıkarlarını korumak amacıyla baskı grubu oluştururlar.

Siyasal yaşamın önemli güç odaklarından biri olan baskı gruplarını kitle ve kadro baskı grupları olarak incelemek mümkündür. Kitle baskı gruplarında belirgin bir şekilde üye sayısı fazladır. Liderlik tipi karizmatiktir, bürokrasi ve örgüt içi kurallar önem kazanmaktadır. Kadro baskı gruplarında üye sayısı az olmakla birlikte toplumsal prestij ve statüsü yüksek üyeler yoğunluktadır. Parasal güç ön plana çıkmıştır. Bir gönüllü kuruluş olan sendikalar kitle baskı grupları içerisinde yer almaktadır (Demirel ve diğ., 2002).

Kitle baskı grubu olarak sendikalar, kendi kitlelerinin çıkarları doğrultusunda baskı oluşturarak etkili olmaya çalışırlar. “İşçi sendikaları baskı grubu olarak güçlerini herkesten önce işverenlere karşı kullanırlar. Gerçekten, işçi sendikaları işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek için gerektiğinde grev hakkını da kullanarak, işverenlerin toplu sözleşme imzalamalarını sağlayıcı baskı ve girişimlerde bulunurlar” (Çelik, 2003:424). İşveren sendikaları, işçi sendikaları karşısında örgütlenerek, çıkarlarını gerçekleştirmek için çeşitli baskı grubu faaliyetlerinde bulunurlar. İşçi sendikalarının grevlerine karşı lokavt ilan edebilirler. “İşveren sendikaları, işçi sendikaları gibi kitleleri etkileme olanağına sahip olmadıkları için çoğunlukla devlet ve diğer kamusal organlarla yakın ilişkiyi, işçi sendikaları ile ikili görüşmelere tercih etmektedirler. Öte yandan, büyük bir ekonomik güce sahip olma, devletle iyi ilişkiler kurma ve zaman zaman bazı siyasi partilerle geliştirilen informal ilişkiler, kamuoyu oluşturma bakımından önemli sayılabilecek faaliyetlerdir” (Aydın, 2000:62).

Sendikalar, siyasal iktidarlar-hükümetler, devlet üzerinde de baskı grubu kimlikleriyle çıkar mücadelesi verirler. Siyasal iktidarları, devletin yapmış olduğu düzenlemeleri kendi lehlerine yöneltmeye çalışırlar. Bu çalışmalarını sendikaların baskı grubu olarak faaliyetleridir.

Devletin iş piyasalarında düzenleyicilik görevi olduğu göz önüne alındığında, politik faaliyette bulunarak sendikalar, işgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe konulmasında etkili olmak gibi stratejik bir amacı gerçekleştirmeye çalışırlar. İşgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe girmesi ve uygulanması doğrudan veya dolaylı olarak sendikaların amaçları ile ilgili pek çok alanı kapsamaktadır. Sendikalar organize olmamış işçilerin organize olmalarını mümkün kılan ve yeni ve güçsüz sendikaların korunmasını sağlayan iş mevzuatının kabulünü sağlamaya çalışırlar. Devletin kanun ve yönetmelikler yolu ile sağlayacağı bu yardım sendikaların organize olma maliyetlerini azaltarak veya sendikalı işgücü talebini teşvik ederek sendikaların pazarlık güçlerini desteklemektedir. Sendikaların açıkça görülebilen politik amaçları arasında asgari ücret uygulaması, sağlık ve güvenlik kanunları, devlet tarafından yönetilen işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik programları, iş kazaları ve emeklilik ile ilgili düzenlemeler, grev yapma hürriyeti gibi amaçlar sayılabilir. Sendikaların politik amaçlarının altında yatan unsur ekonomiyi maksimum sayıda istihdam imkanlarını sağlayacak şekilde yüksek düzeyde tutmaktır (Biçerli, 1992:45).

Günümüzde sendikalar, tüm batı toplumlarında olduğu gibi işçi ve işverenlerin çıkarları dışında bütün ülkeyi, bütün sınıfları ilgilendiren sosyo-ekonomik, siyasal alanlarda da çalışmalar yapan çok yönlü, güçlü örgütler olmuşlardır. Sendikalar, çeşitli alanlarda etkilerini hissettirmeye çalışırlar.

Sendikalar, doğrudan sendikaları ya da işçileri ilgilendirmese de ülke gündemi açısından önemli olan her konuda politika geliştirmeli, haklının yanında taraf olmalıdır. Bu türden açık tutumlar ve politikalar kamuoyu ve işçiler gözünde sendikaya güvenin artmasını sağlayacaktır. Bunun yolu ise sendikaların kendilerini yetkinleştirmelerinden, kendi özgül sorunları dışındaki sorunlara da duyarlı olmalarından geçmektedir (Lastik-İş, 1994:72). “Sendikalar, sahip oldukları güç,

temsil ettikleri kitle, geleneksel misyonları, küresel dünyada onları bekleyen fonksiyonlarıyla yozlaşmanın karşısına çıkabilecek yegane güçtür” (Ünal, 2000:58).

2.3.4. Sendikaların Çevre Sorunlarına İlişkin Faaliyetleri

Sendikalar, çevre sorunları karşısında çevreyi korumaya yönelik faaliyetlerde de bulunurlar. Bu faaliyetleri, ekonomik olmayan faaliyetler arasında yer alır. “İşyerinde kadın çalışanların sorunu, çevreye daha duyarlı işgücünün oluşması, etnik, dini ve siyasi taleplerin çeşitlenmesi vb. gelişmeler sendikaların geleneksel faaliyetleri ile farklılaşan işçi taleplerini tatmin edememe sonucunu doğurmuştur” (Büyüksulu, 2000:22).

İşçiler, konumları gereği çevre kirliliğinin yoğun olduğu sanayi bölgelerinde çalışmakta ve yaşamaktadırlar. Bu nedenle sanayi bölgelerinde, çalışan işçilerin de sağlık durumu göz önüne alınarak, çevrenin korunmasına ve kirliliğin önlenmesine daha fazla özen gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca işçilerin sağlıklı bir çevrede çalışma hakkına da sahip olduğu toplu sözleşmelerde ele alınmalı, ve bu sendikal bir hak olmalıdır (Sargın, 1994:36).

Sendikalar, çevre konusunda üyelerini bilinçlendirmelidir. Üyelerinin çalıştığı işyerlerinde çevre kirliliğini tehdit eden ve dolayısıyla üyelerinin sağlığına zararlı koşulları gidermek için duyarlı davranıp, önlemler alınmasını sağlamalıdır.

Sendikalar, uyguladıkları eğitim programlarında üyelerine kalıcı bir çevre bilinci kazandırmalıdır. İşçilere, “çevre”nin dışsal bir sorun olmadığını, yaşamın ta kendisi olduğunu anlatmak öncelikle sendikaların görevidir. Sendikalar, örgütlü buldukları işyerlerinde, çevreyi ve insan sağlığını tehlikeye atan teknolojilerin kullanılmasını doğrudan önlemeli; bu tür işyerlerinde üretim yapılmamasını sağlamaya çalışmalıdır. Bu tür durumların gerek işçilere gerekse kamuoyuna açıklanması, bir yandan sendikalara olan güveni ve desteği artıracak, öte yandan da bu işçi örgütlerinin sağlıklı ve etkili gelişmesine katkıda bulunacaktır (Lastik-İş, 1994:69).

Sendikalar çevresel konularda kamuoyunu bilgilendirmek, harekete geçirmek ya da halkla ilişkilerini sağlayacak bir dizi etkinliği yaşama geçirmektedir. Sendikalar, çevresel konularda deklarasyon, bildiri, rapor, program, stratejiler hazırlamakta,

bunları yayınlamakta ve toplantılar düzenlemektedir. Toplumda ve sendika üyeleri arasında çevre duyarlılığını artırmak amacıyla kampanyalar düzenlemenin yanında, çevreci, yeşil ve ekolojist gruplarla işbirliği yapıldığı da görülmektedir. Aynı zamanda, Avrupa ülkelerinde sendikaların, çevre uyumlu turizm kampanyaları düzenledikleri veya bu tür kampanyalara destek oldukları bilinmektedir. Sendikalar örgütlü oldukları işyeri ve sektörlerde işverenler ile çevre sorunları hakkında görüşme yapmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların işletmelerde çevre ve işgücü sağlığına ilişkin bilgi edinme, düşünce ve isteklerini belirtme, şikayette bulunma ve kararlara katılmaları sürecini bir hak olarak işverenlere kabul ettirme girişimleri belirgindir (Kapar, 2003).

Toplu iş sözleşmeleriyle çevrenin korunmasına yönelik düzenlemeler, tedbirler sağlanabilir. Toplu iş sözleşmelerine işyerinin doğayı kirletmesini önleyici maddeler konulabilir. “Önümüzdeki yıllarda toplu pazarlık önemini korurken, sendikal hareketin dayandığı tabanın değişmesi nedeniyle yeni bilgi işçisi, kadın ve genç işgücünün talepleri ön plana çıkacak, toplu iş sözleşmelerinin içeriği değişecektir. Karar süreçlerine katılım, eğitim, işçi sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması gibi çalışma ve yaşam kalitesini artıracak hükümler daha fazla önem kazanacaktır” (Yorgun, 1999:32).

Sendikalar işyeri ve çevre sağlığı için tıp, mühendislik, hukuk vb. alanları içeren çalışmalar yapma durumundadırlar. Bu amaçla sendikalar uzman istihdam ederler ve servisler oluştururlar. Bu hizmet ile üyelerin, her şeyin üzerinde olan sağlığını korumaya ve güvence altına almaya çalışırlar. Bu yönde politikalar oluşturulur, mücadeleler verilir. Yasa ve mevzuatlar üzerine görüş ve talepler ileri sürülür (Petrol-İş, 1993a:65).

Sendikalar, işçilerin bir nevi yaşam sorunu olan çevre sorunu hakkında faaliyetlerine ağırlık vermelidirler. Bağlı oldukları konfederasyonlarla çevre konusundaki faaliyetlerini geliştirmeli, çevre konusunu ikinci plana atmamalıdırlar.

2.4. Sendikaların Faaliyetlerinden Yararlanma

Sendikaların faaliyetlerinden yararlanabilmek için doğal olarak sendikanın üyesi olmak gerekir. “Sendikaya üye olmanın sağladığı en önemli hak, üyenin, sendikanın bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlardan yararlanmasıdır. Doktrinde, sendika

üyeliğinden doğan haklar genel olarak; sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma hakları, sendika içinde üyelerin özgürlüğünü koruyucu haklar, sendika tesislerinden ve faaliyetlerinden yararlanma hakları şeklinde üç grupta toplanmaktadır” (Güven ve Aydın, 1998). Sendika üyeleri, “üye olduktan sonra diğer tüm üyeler gibi tüm sendikal çalışmalara katılım ve sağlanan hak ve çıkarılardan da denk değerde yararlanma hakkına sahip olurlar” (Petrol-İş, 1993b:77). Bu konuda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 33/son’da, sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar denilmektedir. Bu hüküm “mutlak” anlamda değil, “nispi” anlamdadır. Eşit durumdakiler arasında eşitlik uygulaması söz konusudur. Sendika tesis ve faaliyetlerinden yararlanma haklarının içine, sendikanın lokal, kooperatif, okuma ve seminer salonları, kamp gibi tesislerinden yararlanma hakkı girer. Ülkemizde çok yaygın olmayan bu tesislere, son yıllarda bazı sendikaların misafirhaneler, tüketim kooperatifleri, yazlık dinlenme ve eğitim tesisleri kurarak ve lokaller açarak katıldığını görüyoruz (Demir, 2003:229). Bahsedilen tesis ve faaliyetlerden yararlanmak için üyelerden masraflar için ödenti alınabilir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 36. maddeye göre, “işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır.” Bu madde ile teşmil ve dayanışma aidatı gibi bir kısım düzenlemeler dışında sendikaların üyelerine sağladığı hakların üye olmayanlara uygulanmasında sendika ve konfederasyonların yazılı muvafakati aranacağı gösterilmiş ancak bu iki hal ile sınırlı bir düzenleme yapılmamıştır. Zira, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile ibaresine yer verilmiştir. Buna aykırı olarak özellikle işçi sendikasına üye aidatı ve dayanışma aidatı ödenmeden, toplu iş sözleşmesinin işverence üye olmayanlara uygulanması, sendikanın işverenden Sen. K. m. 61 uyarınca aidat istemesine sebep olur (Günay, 1999:732). Sendika üyesi olmayanlar veya başka bir sendika üyesi olanlar, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bunun olabilmesi için, işçi sendikasının muvafakatine de gerek yoktur (TİSGLK 9/3).

BÖLÜM 3: TÜRK İŞ HUKUKU'NDA SENDİKAL FAALİYETİN SINIRLANDIRILMASI

Sınırsız bir hak ve özgürlük düşünülemez. Her hak ve özgürlük gibi sendikaların faaliyetleri de 1982 Anayasası ile sınırlama altına alınmıştır. Anayasanın 2, 13 ve 57. maddelerinde sendikaların faaliyetlerine sınırlamalar vardır. Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 37-39. maddelerinde, sendikaların faaliyetlerine sınırlamalar getirmiştir. Son olarak, Dernekler Kanunu da 26, 28, 29 ve 30/c maddeleriyle birtakım sınırlamaları sendikaların faaliyetlerine getirmiştir. Sendikaların faaliyetleriyle ilgili bu sınırlama, yasaklamaların kapsamı daha önceleri daha geniş bir şekildeydi. Yasakların bazısı Anayasa ile getirilmiş olsa da bunlar sonradan yürürlükten kaldırılmıştır. Sendikaların faaliyetlerine getirilmiş olan yasakları şu şekilde inceleyebiliriz:

3.1. Temel Yasaklar

Temel yasak denilince sendikalarla birlikte bütün kişileri, kurumları ve kuruluşları da kapsayan genel bir yasak anlaşılır. Bu yasaklar Anayasamızın 52. maddesinde düzenlenmiş ama bu madde yürürlükten kaldırılmıştır. Temel yasaklar, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 37. maddesinde yürürlükte dir. Bu yasakları üç grupta toplamak mümkündür.

3.1.1. Temel Hakları Kötüye Kullanma Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 37/1. maddesinde, “Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasası'nın 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz” denmiştir.

İlk yasak, sendika ve konfederasyonlara getirilmiş olan temel hak ve özgürlükleri kötüye kullanma ve Anayasa hükümlerini kötüye yorumlama yasağıdır. Böylece, hukukun temel kuralı olan “hakların kötüye kullanılmaması esası”, Anayasa m. 14/1'de açık bir biçimde anlatımını bulmuştur (Tunçomağ ve Centel, 2003).

1982 Anayasası 14. maddesi, “Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması” başlığını taşır. Buna göre, “Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri, devletin

ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devleti'nin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzenini kurmak amacıyla kullanılamazlar” denilmektedir. Eğer bu amaçlarla temel hak ve özgürlükler kullanılırsa “hakkın kötüye kullanılması” söz konusu olacaktır. Sendikal faaliyetler de bu amaçlarla yapılamazlar.

Anayasa 14/2, “Anayasanın hiçbir hükmü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz” demektedir. Bu şekildeki yorumlama “hakkın kötüye yorumlanması” sayılmıştır.

Anayasanın 14/3. maddesinde ise, “Bu yasaklara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik veya tahrik edenler hakkında uygulanacak müeyyideler, kanunla düzenlenir” denilmiştir. Bu yasaklara aykırı hareket veya faaliyette bulunmanın yaptırımını ise, sendika ve konfederasyonların cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılmasıdır (Sen. K. 58/1).

3.1.2. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Davranma

Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 37/1. maddesinde, sendika ve konfederasyonların T.C. Anayasası'nın 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri belirtildikten sonra ayrıca ikinci bir yasaklama daha getirilmiştir. Buna göre, “Sendika ve konfederasyonların... yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.” Anayasamızın 51/son maddesinde de “Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz” şeklindeki bu düzenleme, Sendikalar Kanunu'nun 37/1. maddesindeki sınırlandırmanın Anayasal dayanağını oluşturmuştur.

Cumhuriyetin niteliklerinin ne olduğu Anayasanın 2. maddesinde açıklanmıştır: “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde,

insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti'dir.”

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde söz konusu hükme “demokratik esaslara” ilaveten “Cumhuriyetin nitelikleri” de eklenmiştir. Anayasanın, cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen 2. maddesinde “demokratik” sözcüğüne yer verilmesi nedeniyle “demokratik esaslara” da ayrıca ve yeniden yer verilmesinin anlamın pekiştirilmesine yönelik olduğu ileri sürülmektedir. Yeni düzenlemedeki bu farklılığın esas anlamı, söz konusu Anayasa md. 51/son'daki hükmün artık, hem içe dönük anlamda sendika içi demokrasiyi amaçlayıcı ve hem de sendika ve konfederasyonların, tüzük, yönetim ve işleyişlerinin cumhuriyetin niteliklerine de aykırı olamayacağı belirtilerek, dışa dönük anlamda, cumhuriyetin niteliklerine aykırı faaliyetlerin de yasaklandığını belirtici nitelikte olmasındadır (Şahlanan, 1995:254).

Sendika ve konfederasyonların aykırı olamayacakları demokratik esasların neler olduğu hakkında şu açıklamalarda bulunabiliriz: “Bu demokratik esaslar, üyelerin egemenliği, organların seçim ile oluşturulması, çoğunluğun yönetim hakkına sahip bulunması, ama bu hakkın ekkaliyetin ezilmesini önleyecek tedbirleri birlikte getirmesi, üyeler arasında eşitlik ve üyelerin temel hak ve özgürlüklerinin bulunması şeklinde görünür” (Elbir, 1987:153). “Genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılmasını öngören hüküm demokratik esasların en iyi örneklerinden biridir” (Demir, 2003:270).

Anayasanın 51/son maddesinde yer alan sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz kuralının Sen. K. 6/VI. maddesinde, tüzükler bakımından da tekrar edilmesi, tüzüklerin bu kurala uygunluğu açısından yargı denetimine açık olmasını sağlamıştır. Ayrıca, bu düzenleme, sendika içi demokrasiye aykırı tüzük düzenlemeleri Sen. K. 54/I. maddesi uyarınca aykırılığın giderilmesini sağlamak amacıyla daha başlangıçta durumun yetkili idari makamlar tarafından İş Mahkemesi'ne intikal ettirilmesini mümkün kılmıştır. Bu aykırılık dışa dönük bir mahiyet gösterirse, -ki bu takdirde bir suç niteliği taşıyabilir- o zaman Sen. K. 54/I. maddesine göre değil, Sen. K. 6/son Md.si gereğince, cumhuriyet

savcılığına intikal ettirilecek ve Sen. K. 58. Md.si gereğince sendika ve konfederasyonun kapatılması yoluna gidilecektir (Tuğ, 1992:212).

3.1.3. Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı

Sendikaların siyasi faaliyette bulunma yasağına geçmeden, “siyaset” ve “siyasal faaliyet” kavramlarına çok kısa değinmek gerekir.

“Siyaseti, toplumun tümünü ilgilendiren veya toplumu oluşturan birimler arasındaki ilişkileri son aşamada meşru zora dayanarak düzenleyen eylemler bütünü biçiminde tanımlayabiliriz” (Çam, 1998:24). “Ülkedeki en yüksek iktidarın kullanılması ya da bunun ele geçirilmesi için mücadele edilmesi, iktidara doğrudan ya da dolaylı etkide bulunulmasını belirleyen eylemler bütünü olarak da tanımlanmaktadır” (Şahlanan, 1995:256). Siyasal faaliyet ise, “siyasi iktidarı ele geçirmeye, ortadan kaldırmaya ya da mevcut iktidara bazı kararlar aldırılmaya, vazgeçirmeye veya iktidarın bazı kararlarının sonuçlarını ortadan kaldırmaya yahut değiştirmeye yönelik tüm faaliyetlerdir” (Korkusuz, 2003:58).

Türk sendikacılığı, batı ülkelerinde olduğu gibi, verilen mücadeleler sonucu varlığını kabul ettirmiş “düzen dışı” bir kurum değildir. Bu yüzden doğuşu itibarıyla Türk sendikacılığı ne ideolojik bir temel üzerine oturmuş, ne de sınıf bilinci taşıyan bir hareket olarak kabul edilmemektedir (Mahiroğulları, 2000:124). Bu yüzden Türk Sendikacılığı’nda siyasetle ilgilenme ve siyasal faaliyetlerde bulunma batılı sendikalar kadar yoğun olmamıştır. Bunda, başta Anayasa olmak üzere Sendikalar Kanunu’ndaki siyasi faaliyette bulunma yasakları da etkili olmuştur diyebiliriz.

1982 Anayasası’nda 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı Kanun’la değişiklik yapılmadan önce madde 52’de, “Sendikalar... siyasal amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar...” diye bir düzenleme bulunmaktaydı. “Maddenin gerekçesinde “Anayasa, sendika üyelerinin siyasi bir hareket içinde birleşip toplum içinde kopukluğa sebep olmaları yolunu kapatmayı amaçlamaktadır” ifadesi bulunmaktadır. 1995 yılında yapılan değişiklikte m. 52 yürürlükten kaldırılmıştır. Bu şekilde, sendikaların siyasi faaliyet yasağına ilişkin Anayasal temel ortadan kalkmıştır” (Baybora, 2003:274).

1982 Anayasası'ndan 52. maddenin çıkarılması sonucu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da değişiklikler yapılmıştır. Değişikliklerin neler olduğunu anlayabilmek için eski düzenlemeye bakmakta yarar vardır. Sendikalara siyasi faaliyette bulunma yasağını Sendikalar Kanunu'nun 37/2. maddesi getirmekteydi. Buna göre, "Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda hiçbir şekilde müşterek hareket edemezler, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar... Sendika ve konfederasyonlar derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasi amaçla ortak hareket edemezler, bir siyasi partinin adını, amblem ve işaretlerini kullanamazlar" denilmekteydi. Ayrıca, 274 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında yine sendikalara siyasi faaliyette bulunma yasağı vardı. Bu yasaklamayla ilgili durum şu şekildeydi: "Sendikalar siyasi partilerden maddi yardım kabul edemez, onlara maddi yardımda bulunamaz, onların teşkilatı içinde yer alamazlar, bir siyasi partinin adı altında mesleki teşekkül kurulamaz" (Esener, 1972:99). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 37/2. maddede, 26.06.1997 tarihinde, 4277 sayılı Yasa ile değişiklik olmuştur. Bu değişiklik, "siyasi faaliyet sınırlamalarını Sendikalar Kanunu'ndan tamamen çıkarmış ve ortadan kaldırmış değildir" (Tunçomağ ve Centel, 2003). Yeni düzenleme şu şekildedir: "Sendika ve konfederasyonlar, amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar" (Sen. K. 37/2). Bu şekilde sendika ve konfederasyonların faaliyetleri amaçları doğrultusunda olabilecektir. Siyasi faaliyet sınırlamaları tamamen ortadan kalkmasa da eski düzenlemedeki "siyasi faaliyette bulunamazlar" şeklindeki kısımlar kaldırılmıştır.

Anayasamızın 51/1. maddesinde sendika kurma hakkı ile ilgili olan kısımda ve Sendikalar Kanunu'ndaki sendika tanımında sendikaların amacının; üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu belirtilir.

Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nun son haline göre sendikaların yapacakları siyasi faaliyetler işte bu amaç doğrultusunda ise yapılabilecektir. Sendikaların amaçları, siyasi faaliyetleri üyelerinin çalışma ilişkileri ile ilgili konulardır. "Anayasanın 51. maddesindeki sınırlama kaldırılmadığı sürece, sendika ve konfederasyonların, sadece

üyelerinin çalışma ilişkileri ile ilgili olacak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla siyasi faaliyette bulunabileceklerini kabul etmek gerekir” (Çelik, 2003:426).

Gelişmiş ülkelerde artık sendikalar sadece üyelerinin menfaatlerini korumak ve geliştirmek gibi dar bir çerçeveden sınırlarak tüm toplumun sorunlarına yönelmiş örgüt konumundadırlar. Toplumun sorunlarına diğer örgütlerle birlikte yanıt aramakta, bir çıkar yol bulmaya çalışmaktadırlar. Burada sözü geçen diğer örgütler de tabii ki genellikle siyasi partiler olmaktadır (Sapancalı, 1994:44).

Ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarının sendika üyelerinin özel ve mesleki yaşamları ile ilgisi çok açıktır. Sendikacılık hareketindeki gelişmeler şunu göstermektedir ki her ne kadar sendikalar toplu iş sözleşmeleri yolu ile üyelerinin çalışma koşullarını geliştirebilmekte ise de bu konuda daha köklü sonuçlar almak sendikaların ekonomik ve sosyal politikaları oluşturan kurumlarda söz sahibi olması ile mümkün olabilmektedir (Ünsal, 2003:64). Sendikalar Kanunu’nda belirtildiği üzere, sendikalar amaçları doğrultusunda hareket ederek ekonomik ve sosyal politikaları üyeleri çıkarları için etkileyip değiştirmeye çalışabilecektir.

Öyleyse sendika ve konfederasyonlar mesleki faaliyetlerini korkusuzca ve hiçbir baskı altında kalmadan yerine getirebilecekler; hükümetlerin veya siyasi partilerin izledikleri politikaların, sendika ve konfederasyonların amacı olan “işçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi”ne ne derece uygun olduğunu serbestçe değerlendirebilecekler, ücretler, istihdam, milli gelir dağılımı, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile benzeri çalışma koşullarının düzeltilmesi konularında her türlü görüş bildirebilecek ve toplantılar yapabilecekler, hatta gerektiğinde kendi görüş ve amaçları doğrultusunda herhangi bir hükümeti veya siyasi partiyi “seçimlerde” desteklemek veya desteklememek kararını serbestçe verebilecekler, kuruluşlarında “siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanmadıkları” sürece, demokratik bir “sivil toplum” örgütü, bir “baskı grubu” olarak siyasete ağırlıklarını istedikleri gibi koyabileceklerdir (Demir, 2003:371).

Anayasamızın 49. maddesinde, “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve

işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır” denilmektedir. “Bu çerçevede içerisinde herkesin ve bu arada özellikle sendikaların devletten çalışma hayatına ilişkin belirli tedbirleri almasını istemesi ve bu yolda faaliyette bulunması, siyasal faaliyet kapsamı dışında tutulması gereken, Anayasaya uygun bir davranış olacaktır” (Şahlanan, 1995:257).

Sendikaların doğuş ve gelişim dinamiği ile baskı grubu nitelikleri dikkate alınır, onların siyasal alandan soyutlanmasının mümkün bulunmadığı anlaşılır. Ancak gerçek boyutuyla siyasetin, demokrasinin vazgeçilmez öğeleri niteliğine sahip siyasi partilerce yapılacağı da gözden ırak tutulamaz. O halde sendika ve konfederasyonlar, adeta bir siyasi parti niteliğine bürünmeksizin siyasal faaliyette bulunabilmelidir. Fakat bunda, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek kaygısı bulunmalıdır (Akyiğit, 2003:386). Siyasi parti niteliğine bürünmemek gerekliliği anlamını Sendikalar Kanunu 37/2’de bulur. “Sendika ve konfederasyonlar... siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.” Sendika ve konfederasyonlar, siyasi partilerden mali yardım ve bağış kabul edemezler; siyasi partiler de sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendikalar Kanunu 40/2’deki bu düzenlemeyle; yine sendikaların adeta siyasi partilerin bir organı gibi gözükmemesinin, siyasi parti niteliğine bürünmesinin önlenmeye çalışıldığı görülür.

Yaşanılan süreçte dünyada siyasal partiler arasında temel ideolojik ayrılıklar sona ermiştir. Siyasal kutuplar arası yakınlaşma ve politikalarda benzeşmelerin olduğu bir süreçte, emek yanlısı kazanımların sağlanabilmesi ve etkin sendikal oluşum için reel politik öneriler getirilmeli, üyelerin sosyal yaşamlarında da gelişme sağlanabilecek yeni sendikal faaliyetler gerçekleştirilmelidir (Gençler, 2003).

Sendika ve konfederasyonların siyasi faaliyette bulunma yasakları hakkında buraya kadar anlatılanlar dışında sendika ve konfederasyonların tüzel kişiliğinden ayrı, üyelerinin bireysel olarak siyasal faaliyetleri ile ilgili durumlar da vardır.

Kanunun son fıkrasında, “Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika veya konfederasyonun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur” (md. 37/son) şeklinde düzenleme yer almaktaydı. 2821

sayılı Sendikalar Kanunu'nda 1997 yılında yapılan değişiklik yapılmadan önce fıkrada genel bir ifade kullanılarak, mahalli ve genel seçimlerde aday olanların sendika ve konfederasyon organlarındaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalacağı, seçilmeleri halinde son bulacağı denilmekteydi. Sendika ve konfederasyonların tüm organlarında (seçimlikler de dahil) görev yapanlar için bu fıkranın geçerli olacağı ifade edilmiştir. Ancak, 1997 yılında yapılan değişiklikten sonra fıkradaki hüküm açıklığa kavuşturulmuş ve maddenin son fıkrası, “Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, sendika ve konfederasyonun organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur” şekline getirilmiştir. Buna göre, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yani yönetim ve denetim kurulu üyelerinin mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olmaları halinde adaylıkları süresince sendika ve konfederasyondaki görevleri askıda kalacak, seçilmeleri halinde de son bulacaktır. Burada, sendika ve konfederasyonlardan bahsedilmekle birlikte sendika şubesinde bu görevlerde yer alanların da maddenin kapsamı içinde yer aldığını söyleyebiliriz (Baybora, 2003:278).

3.2. İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar

Bu konuyu, “Üyelik Yasağı” ve “Kurulma, İdare ve Faaliyete Müdahale Yasağı” şeklinde ikili bir ayırımla inceleyebiliriz.

3.2.1. Üyelik Yasağı

Çalışma ilişkilerinde işçilerin ve işverenlerin menfaatleri çoğu zaman birbirlerine karşıdır. İşçiler ile işverenler ve işçi sendika-konfederasyonları ile işveren sendika-konfederasyonları birbirlerine karşı taraflardır. Bu karşı tarafları aynı sendika içersinde bir araya getirmek sendikacılığın temel amacına ters düşer. Her bir taraf kendi saflığını koruyabilmelidir. Bu duruma öğretilerde “saflık ilkesi” denilir. Sendikalar Kanunu'nda bununla ilgili olarak “İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar” başlıklı 38. maddede düzenlemeler getirilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 38/1'de, “İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar...” denilmektedir.

Sendikalar, üyelerinin ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturulan kuruluşlar olduklarına göre, çalışma ilişkilerinde zıt menfaatleri olan işçileri ve işverenleri aynı sendika içerisinde bir araya getirmenin sendikacılığın temel amacına ne ölçüde ters düşeceğini açıklamaya gerek yoktur (Şahlanan, 1995:260). “Böylece, sendikal kuruluşların saf olması ilkesi benimsenerek, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı olarak bağımsızlıkları sağlanmış olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı Sözleşmesi’nde (md. 2) de dile getirilen bu ilke, işyeri sendikalarının sendikacılık hareketinin bağımsızlığında oynadığı olumsuz roller de dikkate alınarak, Sendikalar Kanunu’nda işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz (md. 3/3) hükmüyle tamamlanmıştır” (Demir, 2003:271).

Ayrıca şunu da vurgulamak gerekir ki, Sendikalar Kanunu 38/1 ile; işçiler ve kuruluşlarının Sendikalar Kanunu dışındaki kanunlara göre kurulmuş işveren kuruluşlarına üye olma yasağı getirilmiştir. “Sendikalar Kanunu’na göre işçi veya işveren olmak Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu’na göre kurulan kuruluşlara aynı zamanda üye olmayı önlemez” (Sen. K. 38/3).

3.2.2. Kurulma, İdare ve Faaliyete Müdahale Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 38/1. maddesinde, “gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar” denilerek işçiler ve işverenler ile bunların kuruluşlarının karşılıklı olarak birbirlerinin kurulmalarına, idarelerine ve faaliyetlerine karışmaları, müdahale etmeleri önlenmek istenmiştir.

Kanun, işverenin işçi, işçinin işveren sendikası kurulmasına, idaresine ve faaliyetine ister doğrudan isterse dolaylı yoldan olsun müdahalede bulunmasını kesin olarak yasaklamıştır. Hemen belirtelim ki bu yasakla sarı sendikacılığı önlemek amacı güdülmüştür (Tuğ, 1992:216). Buna ilişkin Sendikalar Kanunu 38/2. maddesinde, “Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır” düzenlemesi getirilmiştir.

Genel olarak işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan ya da bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren, esas itibariyle işveren çıkarlarını savunan sendikalara sarı sendika denilmektedir. Böyle bir sendikanın, üyesi işçilerin hak ve menfaatlerini koruyamayacağı açıktır. İşte Sendikalar Kanunu ortaya çıkabilecek bu olumsuz durumu engellemek amacıyla bu ayrıntılı düzenlemeye yer vermiştir (Güven ve Aydın, 1998). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, “işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının ortak proje yürütmeleri ya da ortak platform oluşturmaları, hukuken engellenmiş değildir” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sarı sendikacılığın yapılmaması için Sendikalar Kanunu 38. maddedeki düzenlemeye, Sendikalar Kanunu 40/4 ve 5'teki düzenleme destek sağlar. Buna göre, işçi sendika ve konfederasyonları işverenlerden, işveren kuruluşlarından ayrıca işveren sendika ve konfederasyonları da işçi sendika ve konfederasyonlarından, işçilerden yardım ve bağış alamazlar. Bu yasağa aykırılık durumunda ise Sendikalar Kanunu 59/7, fıkra 3'teki gibi cezalandırma söz konusu olacaktır.

Sendikalar Kanunu'nun 59/5. maddesinde, işçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklarla ilgili olan Sendikalar Kanunu 38. madde hükmündeki yasakların ihlaline hapis cezası getirilmiştir. Bu 59/5. madde şu şekildedir: “38. maddenin birinci ve ikinci fıkrasına aykırı davranışta bulunan işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri veya bu konuda karar veren işçi veya işveren kuruluşunun yetkili organlarının başkan ve üyelerine bir aydan altı aya kadar hapis cezası hükmedilir.”

3.3. Diğer Yasak Faaliyetler

Sendikalara getirilen diğer yasak faaliyetleri; Sendikalar Kanunu'nda yasaklanan faaliyetler, Dernekler Kanunu'nda yasaklanan faaliyetler, Dernekler Kanunu'nda izne bağlı faaliyetler ve radyo ve televizyon kurma yasağı şeklindeki bir ayrımla inceleyebiliriz.

3.3.1. Sendikalar Kanunu'nda Yasaklanan Faaliyetler

2821 sayılı Sendikalar Kanunu buraya kadar anlatılanlar dışında başka bazı alanlarda da sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine yasaklar getirmiştir.

3.3.1.1. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarına Aday Gösterme ve Destekleme Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 39/1. maddesi, 29.06.1997 tarihinde 4277 sayılı Yasa'nın 8. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yürürlükten kaldırılan madde şu şekildeydi: "Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh ve aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar."

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde faaliyette bulunmalarını ve propaganda yapmalarını yasaklayan hüküm; siyasi faaliyet yasağı ile birlikte, Anayasanın 52. maddesinde yer almaktaydı. Söz konusu madde Anayasa metninden çıkarılmış olduğundan, sendikaların, gerek meslek kuruluşları ile ilişkileri ve gerekse ticari faaliyet yasağı bakımından Sendikalar Kanunu'nun 39. maddesinde yeni bir düzenlemeye gidilmesi gerekmiştir (Güven ve Aydın, 1998).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun kaldırılmış olan 39/1. maddesi, 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı Yasa ile Anayasanın 135. maddesinde yapılan değişiklikle dayanağını kaybedip ondan sonra yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasanın 135. maddesi ise değişiklikten önce şöyleydi: "... Sendikalar ve sendika üst kuruluşları, meslek kuruluşlarının ve üst organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh veya aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar." Bu hükmün kaldırılmasından sonra Sendikalar Kanunu 39/1. madde de kaldırılmıştır.

Sendikalar Kanunu 39/1 ve Anayasa 135'in, şu an yürürlükte olmayan hükümlerinin zamanında konuluş amacı ile ilgili şunlar söylenebilir: "Yasal düzenlemenin amacı şu veya bu yolla belirli adaylara, belirli sendika ve konfederasyonun desteklediği aday (ya da onun adayı) görünümünü verilmesinin yasaklanmasıdır. Yasa koyucunun amacı sendikalar ile meslek kuruluşları arasında bir güç birliğine engel olmaktır" (Şahlanan, 1995:261). Artık bu hükümler kalkmış olduğundan herhangi bir kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun veya üst kuruluşlarının organlarının seçimlerinde

sendika ve konfederasyonlar aday gösterebilecektir. Belirli adayların veya bütün adayların leh ve aleyhinde faaliyet ve propaganda yapabilecektir.

3.3.1.2. Ticari Faaliyet Yasağı

Sendikaların ticari faaliyet yasağını açıklamadan önce ticaret hakkında bilgi vermek yararlı olacaktır. “Ticaret, kâr elde etmek amacıyla yapılan bir faaliyet olup özellikle ticaret ortaklıklarında, ortaklığın sağladığı kâr ortaklara dağıtılır” (Akyiğit, 2003:388). TTK 3. maddesindeki açıklama ise şu şekildedir: “Bu kanunda tanzim olunan hususlarla bir ticarethaneyi veya fabrikayı yahut ticari şekilde işletilen diğer bir müesseseyi ilgilendiren bütün muamele, fiil ve işler, ticari işlerdir.” İşte bu şekilde açıklayabileceğimiz ticaretle ilgili faaliyetlerde sendikalar ve konfederasyonlar uğraş veremezler. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 39. maddesinde bu konu aynen şöyle düzenlenmiştir: “Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.”

Sendika ve konfederasyonlara getirilen ticari faaliyet yasağı 274 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında da söz konusuydu. Bu konu hakkında şunlar söylenebilir: ”Sendika ve üst teşekküller ticaretle uğraşamazlar. Zira, bunların bir ticaret şirketi şeklinde düşünülmesi mümkün değildir. Böylece sendikalar satmak amacı ile mal satın alamazlar” (Esener, 1972:99).

Sendikaların, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulmakla birlikte ticari faaliyette bulunmalarına ilişkin yasak, ilk bakışta birbirleriyle çelişkili görülse de uyumludur. Gerçekten sendikaların üyelerine daha elverişli çalışma ve yaşama şartları sağlamak için ekonomik ve sosyal işlevlerine uygun bir mücadeleyi bırakarak daha fazla kâr amacına yönelmeleri, Anayasa ve Sendikalar Kanunu’nda belirtilen amaçlarından uzaklaşmaları sonucunu ortaya çıkarır. Öte yandan, bir ticari şirketin sendika görünümü arkasına saklanarak Ticaret Kanunu’nda belirtilen yükümlerden kaçması da 274 sayılı Yasa’da olduğu gibi, 2821 sayılı Kanun’da da sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşamayacakları kuralına yer verilmek suretiyle sağlanmıştır (Günay, 1999:744). Şunu belirtmek gerekir ki, sendika tüzel kişiliğini meydana getiren organların üyeleri şahsi olarak ticari faaliyetler yapabilirler. Ticari faaliyet yasağı, sendika ve konfederasyon tüzel kişiliklerine getirilmiş bir yasaktır.

Öte yandan, Sendikalar Kanunu'nun 39. maddesi hükmü ile 33. maddesinde yer alan ve sendikaların sınai ve iktisadi faaliyette bulunmalarına olanak tanıyan hükmün, çeliştiği söylenebilir. Gerçekten de uygulamada sınai ve iktisadi faaliyet ile ticari faaliyet arasında sınır çizmek imkanı her zaman bulunmayabilir (Işıklı, 2003:241).

Sendika ve konfederasyonlar ticari faaliyet yasağı nedeniyle ticaret yapamayacaklardır. Ancak bunu yumuşatan bazı durumlar mevcuttur. Bu durumlardan biri, sendikaların sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapabilmesidir. İlgili madde şu şekildedir: “Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak” (Sen. K. 33/7). Bu faaliyet, sendikaların serbest faaliyetlerindedir. Ancak, yine Sendikalar Kanunu 39/2 ile “Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar” denilmektedir. “Sendika ve konfederasyonların sınai ve iktisadi teşebbüslere yaptıkları yatırımlar sonucu elde edecekleri kârı üyeleri arasında dağıtabileceği, bu hususun maddede yer almamasının bir gözden kaçma olduğu ileri sürülmektedir” (İnce, 1983:119). Ayrıca, maddenin emredici hükmü karşısında yukarıdaki görüşe katılmanın mümkün olamayacağı, böyle bir yasaklamanın sendikanın özelliklerine de uygun olduğu, kazanç paylaşmak gayesinin sendikalarda olmamasının onların karakteristik bir özellikleri olduğu ve bu yönlerinin onları ticaret ortaklıklarından ayırdığı (Tuğ, 1992:218) doğrultusunda da bir görüş bulunmaktadır.

Sendikalar, sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapabilecekleri gibi kooperatifler kurulmasına yardımcı olmak veya kooperatiflere kredi vermek gibi, yine kendilerine serbest olan faaliyetleri de yapabileceklerdir. Bu konuda Sendikalar Kanunu 33/5 düzenlemesi şu şekildedir: “Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.”

Genelde hükümetlerin sendikaların faaliyet alanları dışında kalacak hususlarda bazı kısıtlamalar getirmeleri düşünülebilir. Örneğin sendikaların ticaret yapma olanakları yasa ile yasaklanabilir. Bu tür yasağın kesinlikle UÇÖ'nün 1966 tarih ve 127 sayılı Gelişmekte Olan Ülkelerde Kooperatifçilik Tavsiye Kararı'nda da belirtildiği gibi

tüketim ve üretim kooperatifçiliğini destekleyen faaliyetlerini kapsamaması gerekir (Ünsal, 2003:63).

Sendikalar Kanunu 39/2, sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar dedikten sonra şöyle devam etmiştir: “Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.” Böylece, anılan kuruluşların sahip oldukları mali-maddi varlıklardan üyelerine belli ölçüde dağıtma yolu açık bırakılmış demektir. Anılan hükümden çıkacak sonuç, grev yardımının ve lokavt yardımının caiz görüldüğüdür. Fakat bunun nasıl sağlanacağı konusunda (grev fonu/lokavt fonu gibi) fon oluşturmanın mümkün olup olmadığı tartışmalıdır. Fon tesisi caiz bir yoldur ama tek yol değildir. Ayrıca bu fon için üyelerden ödenti talebi mümkün gözükmemektedir (Akyiğit, 2003:389).

3.3.1.3. Amaç Dışı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Düzenleme Yasağı

Sendikalar ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamayacakları, gösteri yürüyüşü düzenleyemeyecekleri, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 39. maddesinde açıkça belirtilmişti. Oysa 04.04.1995 tarihinde 4101 sayılı Yasa'yla 2821 sayılı Yasa'da yapılan değişiklikle, bu yasak artık kaldırılmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2003).

Anayasa madde 34/5'te toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı ile ilgili olarak, sendikalardan da bahisle bir düzenleme vardır. Buna göre, “Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.” Bu hüküm halen yürürlüktedir.

Anayasanın bu hükmüne rağmen, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 39/4'ün kaldırılmış olması nedeniyle “sendika ve sendika şubeleri ile konfederasyonlar bundan böyle kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü yapabileceklerdir. Kuşkusuz bu tür faaliyetler için Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nda yer alan prosedüre uyulması zorunludur” (Güven ve Aydın, 1998) görüşü bulunmaktadır.

Toplantı ve gösteri yürüyüşünün ne demek olduğu hakkında 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu açıklama getirmiştir. Toplantı; belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak suretiyle o konuyu benimsetmek için

gerçek ve tüzel kişiler tarafından bu kanun çerçevesinde düzenlenen açık ve kapalı yer toplantılarıdır. Gösteri yürüyüşü ise; belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak suretiyle o konuyu benimsetmek için gerçek ve tüzel kişiler tarafından bu kanun çerçevesinde düzenlenen yürüyüşlerdir.

Anayasa 34/5 hükmüne bakarak, “sendikalar, toplantı ve gösteri yürüyüşünü ancak kendi amaçları için yapabilirler” görüşü ortaya atılabilir. Sendikalar açısından toplantı ve gösteri yürüyüşünün yapılamayacağı durumlar, onların amaçları –üyelerinin ortak, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını çalışma ilişkilerinde korumak ve geliştirmek- dışındaki durumlardır. Sendikalar, kurs ve konferansları amaçları doğrultusunda gerçekleştirebileceklerdir. Genel kurul toplantılarını yapabileceklerdir.

3.3.1.4. Amaç Dışı Mal Edinme Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 41. maddede, “Sendika ve konfederasyonlar, amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mal iktisap edebilirler” denilmektedir. Demek oluyor ki sendika ve konfederasyonlar, amaç ve görevleri ile ilgili olmayan, amaç dışı mal edinemeyeceklerdir. “Uygulamada amaç ve görevin gerektirdiği ölçünün saptanması güçlüklerle yol açabilir. Ancak merkez ve şube binaları, lokal, dinlenme yerleri ve makam araçları, çeşitli eşyalar edinmek caizdir” (Akyiğit, 2003:389).

3.3.1.5. Dini Faaliyette Bulunma Yasağı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 58/1. maddesi, “... din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar... kapatılır” demektedir. “Dolayısıyla bu hükmü sendikaların dini faaliyette bulunmalarının yasak olduğu şeklinde yorumlamak yerinde olur” (Güven ve Aydın, 1998). Anayasanın 24/1. maddesinde, “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir” denilmektedir. İşte sendikalar, bu hürriyeti zedeleyecek din ve mezhep ayrımı oluşturmak amaçları güden faaliyetlerde bulunamayacaklardır.

274 sayılı Sendikalar Kanunu da yürürlükte olduğu zaman sendikaların dini faaliyette bulunmasına yasak getirmişti. ”Din ve ibadet işlerinde çalışanlar sendika kuramazlar

ve sendikalara üye olamazlar. Sendikalar dini faaliyette bulunmaları halinde kapatılacaklardır” (Esener, 1972:100).

3.3.2. Dernekler Kanunu’nda Yasaklanan Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonlara yasaklanan faaliyetler sadece Anayasa ve Sendikalar Kanunu’nda düzenlenmiş değildir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun “Diğer Kanunların Uygulanması” başlıklı 63. maddesinde, “İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu’nun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” denilmektedir. Dolayısıyla, 5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu 35. maddesi ile bu durum şöyle açıklanmıştır: “Bu Kanunun... maddeleri özel kanunlarında hüküm bulunmamak kaydıyla kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile işçi ve işveren sendikaları ve üst kuruluşları için de ceza hükümleriyle birlikte uygulanır.” Dernekler Kanunu hükümlerinden bazıları sendika ve konfederasyonların bazı faaliyetlerini yasaklamakta, bazı faaliyetlerini de izne bağlamaktadır. Yasaklanan ve izne bağlı olan faaliyetler sırasıyla incelenecektir. Ancak şunu belirtmekte yarar vardır ki, “2821 sayılı Kanun’da, eskisinden farklı olarak, Dernekler Kanunu’na başvuru önemli bazı konularda ayrıntılı düzenlemeler yapılmış ve bu kanuna olan bağımlılık azaltılmıştır” (Çelik, 2003:325).

3.3.2.1. Bazı Ad ve İşaretleri Kullanma Yasağı

5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu’nun 29. maddesinde, “Derneklerin, mevcut veya mahkeme kararıyla kapatılmış veya feshedilmiş bir siyasi partinin, bir sendikanın veya üst kuruluşun, bir derneğin veya üst kuruluşun adını, amblemini, rumuzunu, rozetini ve benzeri işaretleri ya da başka bir ülkeye ve daha önce kurulmuş Türk Devletlerine ait bayrak, amblem ve flamaları kullanmaları yasaktır” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm, sendika ve konfederasyonlar için de uygulanacağından aynı yasaklamalara sendika ve konfederasyonların da uyması gerekir. “Bu yasak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 37. maddesinde yer alan Temel Yasaklar’ın genişletilmiş halidir” (Akçakaya, 2004:25).

3.3.2.2. Milli Savunma ve Genel Kolluk Hizmetlerine Hazırlayıcı Faaliyet Yasağı

5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu m. 30/c'ye göre, "dernekler, askerliğe, Milli Savunma ve genel kolluk hizmetlerine hazırlayıcı ğretim ve eğitim faaliyetlerinde bulunamaz, bu amaçları gerçekteştirmek üzere kamp veya eğitim yerleri açamazlar. yeleri için özel kıyafet veya üniforma kullanamazlar." Bu madde sendika ve konfederasyonlar hakkında da uygulanacaktır. Bu yüzden, sendika ve konfederasyonlar bu gibi faaliyetlerde bulunamayacaklardır.

Sendika ve konfederasyonların yeleri için tek tip özel giysilerin, Milli Savunma, emniyet ve kolluk kuvvetlerine ait üniformalar veya özel üniformalar ya da yerli ve yabancı örgütlere ait üniformaların veya benzerlerinin yapılması yasaklanmış bulunmaktadır (Uçar ve İmamoğlu, 1996).

3.3.3. Dernekler Kanunu'nda İzne Bağlı Faaliyetler

5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu, izne bağlı faaliyetler olarak sendika ve konfederasyonları ilgilendirenleri şu şekilde düzenlemiştir.

3.3.3.1. İzinle Kurulabilecek Tesisler

5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu, 26. maddesinde, derneklerin izinle kurabileceği tesisleri düzenlemiştir. Buna göre, "Derneklerin tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekteştirmek üzere, eğitim ve ğretim faaliyetleri için yurt, pansiyon, yeleri için lokal amaları ve lokallerinde alkollü iki kullanılması ile bu tesislerin işletilmesi mülki idare amirinden izin almalarına bağlıdır." Yine aynı şekilde bu kanun hükmü de sendika ve konfederasyonları bağladığından, yukarıda sayılan faaliyetlerin yerine getirilmesinde sendika ve konfederasyonların izin almaları gerekecektir.

Günümüzde eğitim ve ğretim çok önemlidir. Bilgi çağını yaşadığımız şu günlerde eğitimli-bilgili olmak aranılan en önemli özelliklerdir. Yaşam boyu eğitim kavramının yerleştiği çağımızda, sendikaların amaçlarından biri de eğitim ve öğretimle ilgili hizmetler sunmaktır. İşte sendikaların amaçları doğrultusunda açtıkları yurt, pansiyon gibi yerler, onların eğitim ve ğretim faaliyetleri içindedir ve bu yerleri açmak izne bağlıdır.

Sendikalar izin alarak lokaller de açabilirler. Lokallerde sendika üyeleri bir araya gelip görüşerek, sosyalleşmiş, birbirleriyle bağ kurmuş olurlar. Ortak bir şeyler paylaşırlar. Lokallerde, sendika üyelerinin yararlanmasına yönelik çeşitli hizmetler de olabilir.

3.3.3.2. Bazı Adları Alabilme

5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu madde 28: “Dernek adlarında, Türk, Türkiye, Milli, Cumhuriyet, Atatürk, Mustafa Kemal kelimeleri ile bunların baş ve sonlarına getirilen eklerle oluşturulan kelimeler İçişleri Bakanlığı’nın izni ile kullanılabilir.” Sendika ve konfederasyonlar da bu tür kelimeleri adlarında kullanmak isterlerse, İçişleri Bakanlığı’ndan izin almak zorundadırlar.

Kanun maddesinde belirtilen isimler çok özel, çok değerli isimler olduğundan, ülkeye-topluma mal olmuş isimler olduğundan bu isimlerin kullanılmasının bir izne tabi tutulduğunu söyleyebiliriz. Bu isimlerin kullanılması, İçişleri Bakanlığı’nın kontrolü altında olacaktır.

3.3.4. Radyo ve Televizyon Kurma Yasağı

Günümüzde radyo veya televizyon kurup yayın yapmak konusunda kişileri kısıtlayıcı bir durum söz konusu değildir. Maddi durumu iyi olan kişiler radyo veya televizyon kurup, yayın yapabilirler.

Sendikalar ise radyo veya televizyon kurumazlar. 13.04.1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun ile sendikalara bu yasaklama getirilmiştir. İlgili 29. madde şu şekildedir: “Siyasi partiler, Dernekler, Sendikalar, Meslek Kuruluşları, Kooperatifler, Vakıflar, Mahalli İdareler... Özel radyo ve televizyon kuruluşu kuramazlar ve bunlara ortak olamazlar.”

Parası olan herkesin, dilediği gibi radyo ve televizyon kuruluşu kurduğu ve sorumsuzca yayın faaliyeti sürdürdüğü günümüz koşullarında, başta sendikalar olmak üzere tüm demokratik kuruluşların bu haktan yoksun bırakılmış olmaları, demokratik işleyişi daha da çarpıklaştırıcı bir durum ortaya çıkarmıştır (Işıklı, 2003:242).

Sendikaların üyelerine sesleneceği radyo veya televizyon gibi bir yayın aracını kurabilmeleri aslında yararlı olacaktır. Sendikalar bu yolla üyeleriyle çok rahat bir

şekilde iletişim kurabilirler. Üyelerini ve toplumu gerek faaliyetleriyle ilgili olarak, gerekse diğer konularda bilgilendirebilirler. Kamuoyu oluşturma açısından da radyo-televizyon yayınları önemli bir faaliyettir. Bu yayınlarla üyelere yönelik eğitim de verilebilir, sendikal gelişim sağlanır.

BÖLÜM 4: SENDİKALARIN FAALİYETLERİNİN

DURDURULMASI VE SENDİKALARIN SONA

ERMESİ

Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerine getirilmiş olan yasaklara aykırılıkları halinde, duruma göre ya faaliyetlerinin durdurulması ya da kapatılmaları (sona erme) sonucuyla karşılaşılır. Sendika ve konfederasyonlar, birer tüzel kişi olarak bazı faaliyetlerde bulunurlar ve bu faaliyetleri belli şekillerde yapabilirler. Yasaklanmış faaliyetlerde bulunamazlar.

Hukuki bir kurum olan sendika ve konfederasyonlar, kimi zaman “faaliyetlerinin durdurulması”, kimi zaman ise “faaliyetlerinin sona ermesi” durumuyla karşılaşabilirler. Sendika ve konfederasyonlar, faaliyetlerine getirilmiş olan yasaklara aykırılıkları halinde kapatılabilecekleri gibi, bu kuruluşların, yetkili organının vereceği bir kararla varlıklarını ortadan kaldırmaları da görülebilir. Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulması, kapatılmaları gereken durumlarda, kapatılmalarından önce veya kapatma söz konusu olmayan hallerde gerçekleşebilir.

4.1. Sendikaların Faaliyetlerinin Durdurulması

Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulması, faaliyetten men’i çoğu kez yanlış olarak kapatma şeklinde ifade edilir. Oysa bu durum geçici sürelidir. Hukuken kişilikleri devam eder. Sadece faaliyetlerinin durdurulduğu süre içinde kendilerine tanınan faaliyetleri geçici olarak yapamazlar.

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda gösterilen nedenlerin varlığı durumunda mahkeme kararı ile durdurulabilir. Sendikalar Kanunu’nun 54, 55, 56 ve 58. maddelerinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulma nedenleri düzenlenmiştir.

4.1.1. Tüzük veya Belgelerin Kanuna Aykırı Olması

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 7. maddesinde, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilmesi zorunlu hususlar açıklanmıştır. Bu yüzden, sendika ve

konfederasyonların tüzükleri bu maddede belirtilen hususlara aykırı hükümler taşıyamaz. Ayrıca, Sendikalar Kanunu 6/6'ya göre, sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. “Nihayet, tüzük, Sendikalar Kanunu'nun ve Medeni Kanun'un emredici hükümlerine de aykırı bulunamaz” (Tunçomağ ve Centel, 2003). Sendika ve konfederasyonların kuruluşunda, tüzüğün dışında Sendikalar Kanunu 6. maddede istenen diğer belgeler (kurucuların nüfus cüzdanlarının suretleri, ikametgah belgeleri, meslek ve sanat özgeçmişleri, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olduklarını kanıtlayan belgeler ile sabıka kayıtları, ... noterden tasdikli mal bildirimleri) verilmek zorundadır (Sen. K. 6/2). Bu belgeler ve bunların içerdikleri bilgiler de, kanuna aykırı olamaz.

Sendikalar Kanunu'nun 6/7. maddesinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulması veya kapatılmasının nasıl olacağı açıklanmıştır.

İdari makamlarca yapılacak inceleme sonucunda sendikaların kuruluşa vermekte yükümlü oldukları tüzük ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 6. maddesinde sayılan belgeler ile içerdikleri bilgilerin yasaya aykırılığının saptanması veya kanunla öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve sendikanın kurulduğu vilayetteki ilgili valilik, sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur (Eyrenci, 1996:45).

Sendikalar Kanunu 54. maddede ise mahalli mahkemenin sendikanın faaliyetlerini durdurma yetkisi düzenlenmiştir. Buna göre, “Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6. maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.”

Önel vermek zorunludur fakat yargıç (60 günü aşmamak kaydıyla) önel miktarını tayin hakkına sahiptir. Toplamda 60 günü geçmemek koşuluyla önelin azlığı gerekçe

gösterilerek sonradan uzatılması mümkün görülmektedir. Bir defada sabit bir önel verme zorunluluğunun bulunduğu söylenmemelidir (Akyiğit, 2003:394).

Tüzük veya diğer belgelerin yasaya aykırılığı dolayısıyla kendisine başvuru mahkeme sendikanın faaliyetini durdurmadan da, yasaya aykırılığın giderilmesi için süre verebilir.

“Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır” (Sen. K. 54/2). “Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir” (Sen. K. 54/3).

Sendikalar Kanunu madde 55’e göre, eğer yapılan tüzük değişikliğinde işlemlerde eksiklik varsa veya kanuna aykırı diğer haller varsa; Sendikalar Kanunu’nun yine 6. ve 54. madde hükümleri uygulanacaktır.

4.1.2. Sendikanın Üyesi Bulunmadığı Dış Kaynaklardan İzinsiz Bağış ve Yardım

Alması

Sendikaların ve konfederasyonların üyesi bulunmadıkları dış kaynaklardan izinsiz bağış ve yardım almaları konusu Sendikalar Kanunu 40/3. maddede şu şekilde düzenlenmiştir: “Sendika ve konfederasyonlar bizzat kendilerinin ve T.C.’nin üye olduğu uluslararası kuruluşlardan serbestçe yardım/bağış alabilirler. Fakat bunlar dışındaki bir dış kaynaktan yardım ve bağış alabilmesi Bakanlar Kurulu’nun iznine bağlıdır” (Akyiğit, 2003:394).

Eğer sendika ve konfederasyonlar yukarıdaki açıklamalara aykırı bir şekilde yardım alırlarsa iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın başvurusu ile, sendika ve konfederasyonun faaliyetini üç aydan altı aya kadar durdurur. Ayrıca, bu alınan yardım da Hazineye aktarılır (Sen. K. 56/1).

4.1.3. Belirli Suçlardan Mahkum Edilmiş Kişilere Organlarda Görev Verilmesi

Sendikalar Kanunu 14/14’e göre, bu kanunun 5. maddesindeki aranan şartlar olan kurucu olmayı engelleyen suçlardan birinden mahkum olmama düzenlemesinin tersine,

mahkum olan birisine sendika ve konfederasyon organlarında görev verilmesi yasaktır. Bu doğrultuda inceleyeceğimiz Sendikalar Kanunu'nun 56/2. maddesini şöyle açıklayabiliriz:

Sendika organlarına seçilecek olanların anılan 5. maddede sıralanmış olan suçlardan hüküm giymemiş olmaları gerekir. Bu suçlardan biriyle mahkum olanların sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarına seçilmiş olduklarının tespiti halinde, valilik veya Çalışma Bakanlığı bu kişinin görevine son verilmesini bildirir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde gereği yerine getirilmediği takdirde, valiliğin veya Çalışma Bakanlığı'nın müracaatı üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından sendika veya konfederasyonun faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerinin görevlerine son verilir (Işıklı, 2003:248). “Sendikalar K. m. 5'te yazılı suçlar arasında, örneğin zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık ve sahtecilik gibi suçlar vardır” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Bu hükmün uygulanabilmesi için organlarda görev almış olan kişinin bu görevi almadan önce Sen. K. md. 5'te öngörülen suçlardan birini işlemiş ve mahkum olmuş olması gerekir. Bunun yanında, organlarda görev aldıktan sonra Sen. K. md. 5'teki suçlardan biriyle mahkumiyet halinde Sen. K. 56/II'nin uygulanması söz konusu olmayacaktır. Çünkü böyle bir durum halinde, Sen. K. md. 9/VIII'deki “Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5. maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer” hükmü uyarınca organdaki görevi kendiliğinden sona ermiş olacaktır (Şahlanan, 1995:299).

Sendikalar Kanunu'nun 56. maddesinin 2. fıkrasına göre, sendikanın tekrar faaliyete geçebilmesi, sendikanın organlarında görev alacakların hem kanun hükümlerine uygun olarak seçilmelerine, hem de seçimin kanun hükümlerine uygun olarak yapılmasına bağlıdır.

Görevine son verilen yöneticinin bir dava açması söz konusu olabilir. Bu durumda, “görevine son verilen yöneticinin açacağı davada sendika yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da hasım gösterilmelidir” (Çelik, 2003:431).

4.1.4. Kapatmayı Gerektiren Bir Suç Nedeniyle Dava Açılması

Sendika ve konfederasyonların kapatılmasını gerektiren suçlarla ilgili düzenleme, Sendikalar Kanunu'nun 58/1. maddesinde düzenlenmiştir: “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devleti'nin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.”

Sendikalar Kanunu 58/1 uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya re'sen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir (Sen. K. 58/2).

Kapatılma nedenleri çeşitli olmakla birlikte onların tümünde değil, sadece yukarıda belirtilen sebeple açılan kapatma davalarında böyle bir karar verilebilir. Ayrıca faaliyetin durdurumuna keyfi biçimde değil, durdurmanın telafisi güç yahut imkansız olumsuzluklara götürebileceği hallerde karar verilmelidir. Burada “geçici bir önlem” olarak faaliyet durdurulur. Yargılamanın sonucuna göre veya henüz yargılama sürerken durduruma son verilebilir (Akyiğit, 2003:393).

4.2. Sendikaların Sona Ermesi

Sendika ve konfederasyonların amaçları mensuplarının (üyelerinin) sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek doğrultusunda olduğundan, söz konusu kuruluşların amaçları süreklilik gösterir. Bu sebeple de, diğer tüzel kişilerden farklı olarak, sendika ve konfederasyonun amacının gerçekleşmesi yahut da öngörülen belirli bir sürenin sonunda sona ermesi söz konusu olmaz. Fakat hukuka aykırı bir amaca yönelen, kanuna aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyonların mahkemece kapatılmaları suretiyle sona ermeleri mümkün olduğu gibi, yetkili organın vereceği bir kararla varlıklarını ortadan kaldıracabilmeleri de imkan dahilindedir (Narmanlıoğlu, 2001:284). Sendikalar ve konfederasyonlar da birer özel

hukuk tüzel kişisi olduklarından çeşitli sebeplerin gerçekleşmesi durumunda sona ererler.

Sendika veya konfederasyonun sona ermesi, yani dağılması veya dağıtılması, Sendikalar Kanunu'nda eksik olarak düzenlenmiştir. Bu yüzden, sendika veya konfederasyonun sona ermesine, boşluk olan yerlerde Medeni Kanun'un hükümlerini uygulamak gerekir (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Buraya kadar anlatılanlar ışığında sendika ve konfederasyonların sona erme halleri şu şekilde bir ayrımla incelenebilir:

4.2.1. Kendiliğinden Sona Erme

“Bazı olguların varlığı durumunda sendika/konfederasyon tüzel kişiliği başkaca (işlem, karar vs. gibi) bir şeye ihtiyaç duymaksızın kendiliğinden son bulur” (Akyiğit, 2003:397). ”Sendika veya konfederasyon bazı olayların gerçekleşmesi halinde, yaşama gücünü yitirir ve dağılır. Bu sonucun ortaya çıkması için, ne sendikanın ve ne de mahkemenin bir karar almasına gerek vardır” (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendika ve konfederasyonların infisahı, diğer bir söyleyişle kendiliğinden dağılmış sayılması, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda düzenlenmemiştir. Sendika ve konfederasyonların kendiliğinden sona ermesi şu şekildeki bir ayrımla incelenecektir:

4.2.1.1. Yönetim Kurulunun Tüzüğe Uygun Biçimde Oluşturulamaması

“Sendika ve konfederasyonun zorunlu organlarından birisi yönetim kuruludur ve bu kurulun üye sayısı (yasal sınırlamaları aşmamak kaydıyla) sendika (konfederasyon) tüzüğünde belirlenir” (Akyiğit, 2003:397). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yönetim kurulu üye sayıları hakkında bir düzenleme vardır. Buna göre, “sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş üyeden oluşur” (Sen. K. 15). Ayrıca yönetim kuruluna asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi zorunludur (Sen. K. 9/3).

Sendikanın tüm üyelerini yitirmesi halinde, sendika ortadan kalkar. Bu sonuç, doğaldır. Hatta, sendikanın yönetim kurulunu Sendikalar Kanunu'na ve tüzüğüne uygun biçimde oluşturamaması da, sendikanın dağılması sonucunu doğurur. Ancak,

bunun için, yönetim kurulunu oluşturma olanaksızlığının geçici olmaması yani sürekli olması gerekir (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Yönetim kurullarının üye sayıları ayrılmalar nedeniyle yedeklerin de getirilmesinden sonra, üye tam sayısının yarısından aşağı düştüğü takdirde, genel kurulun mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağırılacağına; çağrının yapılmaması halinde üyelere birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemenin üyeler arasından üç kişiyi, bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendireceği durum söz konusudur. Bu toplantıya rağmen, yönetim kurulunun kanunen gerektiği şekilde oluşturulamadığı durumlarda kuruluş kendiliğinden dağılmış, infisah etmiş sayılır (Narmanlıoğlu, 2001:284-285).

4.2.1.2. Kuruluşun Borç Ödemede Acze Düşmesi

“Aciz hali kuruluşun borçlarını alacakları ile karşılayamamasını, başka bir deyişle mal varlığında pasifin aktifle karşılanamayacak oranda artmasını ifade eder. Yani kısaca kuruluşun borçlarını ödeyemez duruma düşmesini anlatır” (Narmanlıoğlu, 2001:285).

Sendika veya konfederasyon, borçları alacaklarından fazla olduğu zaman borçlarını yerine getiremez duruma (acze) düşeceğinden sendika veya konfederasyon dağılır. Ancak, sendikanın veya konfederasyonun, dağılması için, mutlaka borçlarının alacaklarından çok olması da gerekmez. Çünkü, sendikanın ödeme olanaklarının bulunmaması ve bunların kısa zamanda sağlanmasının olanaksız olması da, aynı sonucu doğurur (Tunçomağ ve Centel, 2003).

Sendika ve konfederasyonun borçlarını ödeyemez hale gelmesi ile onun tüzel kişiliğinin son bulması için, “borçlarını ödeyememenin geçici bir ödeme güçlüğü, nakit sıkıntısı değil, sürekli ve kesin bir ödeyememe niteliği taşıması gerekir” (Akyiğit, 2003:398).

4.2.1.3. Üstüste İki Olağan Genel Kurul Toplantısının Yapılamaması

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 12/2’ye göre, “olağan genel kurul dört yılda bir toplanır. Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir.”

Genel kurul –tüzükte daha yüksek bir nisap öngörülmemişse- üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, en çok on beş gün sonraya bırakılabilecek ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz ise de, toplantıya katılanların sayısının üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olmaması gerekir. İşte bu nisap sağlanmadığı için, üstüste iki olağan genel kurul toplantısının yapılmaması durumunda da infisah söz konusu olacaktır (Narmanlıoğlu, 2001:285).

İki olağan genel kurul toplantısının yapılamaması; en çok 4 yıllık aralarla yapılacak iki ayrı olağan genel kurul toplantısının yapılamaması anlamındadır. Yoksa bir olağan genel kurul için yapılan çağrıda belirtildiği üzere (aynı dönem olağan genel kurulun) birinci ve bunun için yetersayı oluşmayınca 15 gün sonra gündeme gelecek ikinci toplantının yapılamaması değildir. Çünkü bu son halde tek bir olağan genel kurul toplantısı söz konusudur (Akyiğit, 2003:398).

4.2.2. Sendikanın Kendi Kararıyla Sona Ermesi (Fesih)

Temelini Anayasada bulan sendika özgürlüğü ya da özgür sendikacılık esası, istenildiğinde işçi ve işveren kuruluşlarının yaşamlarına son vermek, son verebilmek yetkisini bu kuruluşlara sağlamayı da içermektedir. Gerçekten de, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları serbestçe kurulabildikleri gibi, istedikleri takdirde varlıklarına da son verebilirler. Genelde, yetkili organları tarafından usulünce alınacak bir kararla varlıklarına diledikleri zaman son verebilmeleri, gerçek kişiler karşısında tüzel kişilerin bir özelliği olarak ortaya çıkar (Narmanlıoğlu, 2001:285). ”Bir sendika veya konfederasyon bizzat kendisinin alacağı bir kararla tüzel kişiliğine son verebilir. Buna ‘fesih ile son bulma’ denir” (Akyiğit, 2003:398).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 11. maddesinde, genel kurulların başlıca görev ve yetkilerini sıralarken, 11. bendinde “feshetme”den bahseder. Bu düzenlemeden çıkarılacak sonuç, sendikanın feshine karar verecek organın o sendikanın genel kurulu olacağıdır. Genel kurul sendikanın feshine karar verecektir. Ancak, Sendikalar Kanunu, feshi kararlaştıracak genel kurulun toplantı ve karar yetersayısı ile ilgili özel bir hüküm düzenlememiştir. Bu durumda, genel hükümler uyarınca Medeni Kanun hükümlerine göre hareket edilecektir.

Medeni Kanun hükümlerine baktığımızda, “MK. m. 88 temel alınarak, sendikaların kendisini dağıtmaya her zaman karar verebileceği söylenebilir” (Tunçomağ ve Centel, 2003). Bu konu ile ilgili olarak, fesih için toplantı ve karar yetersayıları hakkında, Medeni Kanun’da şöyle bir düzenlemeye yer verilmiştir:

Fesih için genel kurul üyelerinin en az üçte ikisinin toplantıda bulunması şarttır. Üçte iki çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle toplantının ertelenmesi durumunda ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz (Med. K. 78/2). Fesih kararı, toplantıya katılan üyelerin üçte iki çoğunluğuyla alınabilir (Med. K. 81). Medeni Kanun’da ikinci toplantıya katılan üye sayısının yönetim ve denetim kurulları üye sayısının iki katından az olamayacağı öngörülmüştür (m. 78/II, c. 2).

Tüzel kişiliği sona erdirmeye yönelik fesih kararının önemi göz önüne alındığında, daha yüksek bir toplantı nisabını öngören Sendikalar Kanunu hükmünün uygulanması amaca uygundur. Buna göre, Medeni Kanun’da fesih için aranan üçte iki çoğunluk ile birlikte Sendikalar Kanunu’nun 13. maddesindeki toplantıya katılanların sayısı ve karar nisabı esas alınmalıdır. Böylece, sendikanın feshine karar verilebilmesi için, genel kurul üye veya delege tamsayısının en az üçte ikisinin toplantıya katılması şarttır. Bu nisabın sağlanamaması halinde üye veya delege tamsayısının en az üçte birinin katılması ile ikinci toplantı yapılır. Fesih kararının üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olmamak koşulu ile toplantıya katılanların üçte iki çoğunluğu ile alınması gerekir (Çelik, 2003:432-433).

Dikkat edilecek diğer bir nokta, “ilgili kuruluşun tüzüğünde fesih için daha yüksek bir nisap (yetersayı) öngörülmüş ise, feshin bu çerçevede yapılması gerekecektir” (Narmanlıoğlu, 2001:287). Ayrıca, belirtilmesi gereken bir konu, tüzel kişiliği sona erdirecek genel kurulun ‘genel merkez genel kurulu’ olduğudur. Gerçekten de şubeler tüm sendika hakkında karar alamayacakları gibi şubelerin tüzel kişiliği bulunmadığından bizzat kendilerini (şubeyi) sona erdirme kararı da alamazlar. Kaldı ki şubeleri kapatma yetkisi bile genel merkez genel kuruluna aittir (Akyiğit, 2003:399).

4.2.3. Mahkeme Kararıyla Sona Erme (Kapatma)

Sendikalar Kanunu çerçevesinde kurulmuş olan işçi ve işveren kuruluşlarının idare (yürütme organı) tarafından kapatılması imkanı bulunmamaktadır. Özgür (hür)

sendikacılık anlayışı sendikal kuruluşların her yönden idareye karşı bağımsızlığını ön planda tutmaktadır. Başka bir söyleyişle, işçi ve işveren kuruluşlarının gerektiğinde kapatılmasının idareye (yürütme erkine) bırakılmaması; ancak kanunda tasrih edilen sebeplere dayalı olarak yargı kararıyla kuruluşun kapatılabilmesinin mümkün görülmesi, özgür sendika sisteminin (sendikalizmin) önemli bir niteliğidir (Narmanlıoğlu, 2001:287). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 58. maddesi ile bu konu hakkında düzenleme yapmıştır.

Sendikalar Kanunu md. 58’de sendika ve konfederasyonların kapatılma sebepleri ve bu konuda yargılama yapacak mahkemeler gösterilmiştir. Kanunda belirtilen nedenler dışında bir sendika kapatılamayacaktır. Ve bunun yanında, idari bir kararla da sendikalar kapatılmaz (Şahlanan, 1995:304). ”Kapatma (faaliyetin durdurumundan farklı olarak) sendikanın/konfederasyonun tüzel kişiliğini sona erdirir” (Akyiğit, 2003:399).

Sendikalar Kanunu’nda belirtilen sebeplerden biriyle ilgili olarak açılmış bir kapatma davası, kuruluş mevcudiyetine ve faaliyetine etki etmez. Kesin kapatma kararı gelene kadar sendika veya konfederasyon faaliyetlerine normal bir şekilde devam edebilir.

Sendikaların mahkeme kararıyla sona erme hallerini şu şekilde ikili ayrımla inceleyebiliriz:

4.2.3.1. Sendikalar Kanunu Madde 58’deki Amaçlar Doğrultusunda Faaliyette

Bulunma Halinde

Anayasa md. 14, temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmaması esasını koymuş ve hangi hallerde kötüye kullanmanın gerçekleşeceğini göstermiştir. Böylece, medeni hukukun, daha doğrusu özel hukukun ana kuralı olan “hakkın kötüye kullanılmaması esası”, Anayasadaki temel hak ve özgürlükler için de açıkça kabul edilmiş olmaktadır. Buna dayanarak, Sendikalar K. m.58/I, Anayasal bir hak ve özgürlük olan sendika özgürlüğü için de aynı sınırlamayı benimsemiştir (Tunçomağ ve Centel, 2003). Buna göre, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devleti’nin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer

sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile kapatılır (Sen. K. 58/1). Bu kararın kesinliğinden bahsedilmediğine göre temyizi mümkündür.

Mahkeme, sendika ve konfederasyonun hükümde gösterilen amaçları güdüp gütmeye veya bu nitelikte faaliyetlerde bulunup bulunmadığı hususunda “açık ve yakın nedensellik bağı” titiz bir şekilde araştırmalıdır. Aksi takdirde, Sen. K. md. 58 f.1 hükmü Anayasa tarafından güvence altına alınan kollektif sendika özgürlüğünün kullanılmasına engel olan bir hüküm haline dönüşebilir (Şahlanan, 1995:305).

4.2.3.2. Tüzük ve Belgelerde Yasaya Aykırılık Halinde

Sendikanın tüzüğünün ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 6/2. maddesinde sayılan belgelerin ve içerdikleri bilgilerin kanuna aykırı olmaması gerekir. Kanuna aykırılık tespit edilirse veya Sendikalar Kanunu’nda öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediği anlaşılırsa, vali veya ilgili bakanlıkların herhangi biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur (Sen. K. 6/7). Başvurulacak olan mahkeme mahalli mahkemedir. Mahalli mahkeme derken sendika merkezinin olduğu yerdeki mahkeme anlaşılmalıdır.

Sendikalar Kanunu 54. maddedeki düzenlemeye göre, “Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6. maddenin 7. fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.”

Bu hükümden anlaşıldığı üzere, tüzüğün veya diğer belgelerin kanuna aykırılığı nedeniyle kendisine başvuru mahkeme, kanuna aykırılığın mevcut olması halinde bile illaki faaliyeti durdurma kararı vermek zorunda değildir. Faaliyeti durdurmaksızın

da sendika veya konfederasyona kanuna aykırılığın giderilmesi için mehil verilebilecektir (Şahlanan, 1995:307).

Mahkemenin verdiği sürede sendika veya konfederasyon kurucuları tüzük ve belgeleri kanuna uygun hale getirirse mahkeme durdurma kararını kaldırır (Sen. K. 54/2). Fakat verilen sürenin sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar vermek durumunda olur. Ayrıca, bu karar kesin bir karardır (Sen. K. 54/3).

Bu konuya ilişkin düzenleme, Anayasanın 51. maddesinde de yer almaktaydı. Ancak, 17 Ekim 2001 tarihinde Anayasada yapılan değişiklikle, bu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır (Işıklı, 2003:254).

Sendikalar Kanunu madde 55'te, "Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de 6. ve 54. madde hükümleri uygulanır" denilmektedir. Bu demek oluyor ki, sendika ve konfederasyonlar tüzüklerini değiştirdiklerinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırılık yaparlarsa yine Sendikalar Kanunu'nun 6. ve 54. maddelerindeki prosedürle karşı karşıya kalacaklardır. "Tüm bunların yanında tüzükteki her kanuna aykırılık Sen. K. 54'teki prosedürün harekete geçirilmesi sonucunu doğurmayacağı kabul edilmelidir. Eğer aykırılık Sen. K. md. 58/1'deki yasaklara ters düşer nitelikte ise yapılacak işlem, doğrudan doğruya savcılık yoluyla sendikanın kapatılmasını talep etmek olacaktır" (Şahlanan, 1995:307).

Sendika ve konfederasyonların sona ermesi sonucu tasfiye başlatılacaktır. Sona erme ile sendika ve konfederasyonların tüzel kişilikleri de son bulur.

Sona erme sonucu tüzel kişiliği sona erecek sendika ve konfederasyonun safi mal varlığının bulunması nedeniyle, hukuki ilişkilerinin kesilmesi için tasfiye işlemleri başlatılır. Tasfiye sonucunda kuruluşun mallarının kalması halinde bunun hangi kuruluşa devredileceği (tahsisi) Sendikalar Kanunu'nun 46. maddesinde ayrıntılı olarak gösterildikten sonra, son fıkrada da para ve malların bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa ya da kuruma devredilemeyeceği veya feshedilen sendika ve konfederasyonların üyeleri arasında paylaştırılmayacağı hükmü getirilmiştir (Eyrenci, 1996:47). Sendikalar Kanunu 46/3'e göre sendika ve konfederasyonların kapatılması halinde, sendika ve

konfederasyonların para ve malları İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca (İş-Kur'ca) belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu kuruma maledilir. Bu para ve mallar, işçileri mesleğe yöneltmek ve işçilerin rehabilitasyon hizmetleri dışında kullanılamaz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikalar, XVIII. yy. sonlarında İngiltere’de yaşanan Sanayi Devrimi ile başlayan birçok toplumsal değişim sonucu kurulma ihtiyacı hissedilmiş olan ve ilk önce işçilerin bir araya gelerek örgütlendikleri kuruluşlardır. Amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki, ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan sendikaların zamanla etkinlikleri artmış ve bunun sonucunda da ne kadar önemli oldukları anlaşılmaya başlanmıştır. Yükselen işçi hareketlerine karşı bir savunma aracı olarak, daha sonra da işveren sendikaları kurulmuştur.

Anayasamızın 51. maddesinde de düzenlenmiş bulunan sendikal hak ve özgürlükler kavramı, çalışanların mücadelesiyle, işçi hareketleriyle sendikaların kurulma sürecinde ortaya çıkarılmıştır. Sendikal hak ve özgürlükler olmazsa sendikalar varlıklarını koruyamazlar ve faaliyetlerini sürdüremezler. Sendikalara üye olmak, üye olmamak, sendikaların üyeliğinden ayrılmak serbest olamaz. Baskı ve zorlamanın olduğu bir yerde de ne sendikalar, ne de sendikaların üyeleri kendilerini geliştirecek, toplum için yarar sağlayacak sonuçlar elde edemezler. Bunun için sendikal hak ve özgürlükler sağlanmalı, sendikalar amaçları doğrultusundaki faaliyetleri yapabilmeli ve böylece sendikalar varlıklarını koruyarak üyelerine, dolayısıyla topluma hizmetlerini sunabilmelidir.

Sendikalar, faaliyetlerini yaparlarken amaçları doğrultusunda, belirli bir alanda faaliyetlerini yaparlar. Sendikaların amaçları doğrultusunda faaliyetlerini yaptıkları bu alan, çalışma ilişkileri alanıdır. Bu konu, Anayasa 51. maddeden ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2. maddeden anlaşılır. Ancak, günümüzde sendikalar birçok konu hakkında faaliyette bulunan, çok yönlü kuruluşlar olmuştur. Baskı grubu olarak faaliyetlerde bulunurlar, çevre sorunlarına karşı mücadele için çeşitli çalışmalar yaparlar. Tabii ki sendikalar, klasik görevleri, faaliyetleri olan çalışma şartlarının iyileştirilmesi, ücretlerin yükseltilmesi, toplu iş sözleşmesi imzalanması, grev ve lokavt yapılması gibi faaliyetlerini yapmaya devam edecektir. Ancak, bunun yanında sendikaların faaliyetlerini çeşitlendirip, özellikle toplumsal konular üzerine yarar sağlayacak faaliyetlerde bulunmaları, onların etkinliğini artıracak ve kamuoyu önünde saygınlık kazanmalarını sağlayacaktır.

Hukukumuzda sendikaların faaliyetleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, üçüncü kısımda “Faaliyetler” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, sendikalarca yapılabilecek serbest faaliyetler, birinci bölümde “Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri” başlığı altında, 32. ve 33. maddelerde düzenlenmiştir.

Sendikalar Kanunu 32. madde düzenlemesinde, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri belirtilmiştir. Burada önemli olan husus, bu faaliyetleri sendikaların üst kuruluşları olan konfederasyonlarca yapılamayacak olmasıdır. Çünkü, maddenin başlığında “Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri” denilmekte, bu başlıkta konfederasyondan bahsedilmemektedir. Sendikalar, çalışma hayatına ilişkin olarak; toplu iş sözleşmesi yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurulması, işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine üyelerini ve mirasçılarını temsilen ilgili davalarda davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olunması, grev veya lokavta karar verilmesi ve idare edilmesi gibi faaliyetlerde bulunurlar.

Sendikaların en önemli faaliyetlerinden biri toplu iş sözleşmesi yapılmasıdır. Ülkemizdeki sendikalar tarafından özellikle toplu iş sözleşmesi faaliyetlerine büyük önem verilir. O kadar önem verilir ki, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini almış bir sendika toplu iş sözleşmesini bağtıladıktan sonra üyeleri gözünde bütün görevlerini tamamlamış bir sendika olarak görülür. Gerçekten toplu iş sözleşmeleri ile işçi ve işverenler arasındaki çalışma ilişkilerine ilişkin; çalışma saatleri, ücret düzeyleri, işçilere yapılacak yiyecek-yakacak yardımları vb. gibi birçok konu antlaşma altına alınır. Sendikalar, toplu iş sözleşmesi imzalatabildiklerinde, çalışanların gözünde değer kazanırlar ve böylece sendikaların üye sayıları artar. Sendikalar daha da güçlenmiş olurlar.

Sendikalar, toplu iş ilişkilerinde çıkarılabilecek uyuşmazlıkları barışçı yollardan çözmeye çalışarak yine önemli bir faaliyet yerine getirirler. İlgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurarak toplu iş uyuşmazlıklarının iş mücadelesine dönüştürülmemesi için uğraş verirler. Ancak, toplu iş uyuşmazlıkları barışçı yollardan çözülemezse, sendikalar iş

mücadelesine girişir. Grev veya lokavt kararı alırlar ve grev veya lokavtın yürütülmesinden sorumlu olurlar. Grev veya lokavt süresince üyelerinin yararlanması için grev ve lokavt fonu kurarlar. Sendikaların çalışma hayatına ilişkin bir diğer faaliyeti ise yargılama alanında gerek doğrudan dava ehliyeti ile gerekse üyeleri ile üyelerinin mirasçılarını temsilen talepleri üzerine dava ehliyeti ile davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olma faaliyetidir. Sendikalar bu faaliyetleriyle, ilgili durumlarda üyeleri için, ilgili durumlarda da talepleri üzerine üyeleri ile üyelerinin mirasçıları için dava takibi yaparlar. Davaların istenilen şekilde sonuçlanması için uğraş verirler.

Sendika ve konfederasyonların sosyal ve ekonomik faaliyetleri, Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesinde bulunmaktadır. Bu faaliyetler sendikalarla birlikte konfederasyonlarca da yapılabilir. Sendikalar tarafından üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, çalışma hayatıyla ilgili çeşitli kurullara katılmak ve temsilci göndermek, üyelerinin bilgisini artırıcı mesleki eğitim, kurs ve konferanslar düzenlemek, kültürel tesisler kurmak, sosyal güvenliğe yönelik yardımlaşma sandıklarının kurulmasına yardımcı olmak veya kurulmuş sandıklara kredi vermek, kooperatif kurulmasına yardımcı olmak veya kooperatiflere kredi vermek, sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak, doğal afet bölgelerine yardım yapmak gibi çeşitli sosyal ve ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca kanunun 34. ve 35. maddelerinde düzenlenen işyeri sendika temsilcileri sendikalarca atanarak bir başka önemli faaliyet yerine getirilmiş olur.

Sendikalarca gerçekleştirilen en önemli faaliyetlerden biri de üyelerinin bilgisini artırıcı mesleki eğitim, kurs ve konferanslar düzenlenmesi, kültürel tesisler kurulmasıdır. Günümüzde eğitim ve bilginin önemi, sanayi çağından bilgi çağına geçişle birlikte daha da artmıştır. Hizmet sektöründe, vasıf derecesi son derece yüksek kişiler istihdam edilir olmuştur. Bir kişi ne kadar eğitilmiş ve bilgili olursa istihdam edilme şansı da o kadar artmıştır. Sendikalar da eğitim ve bilginin bu kadar önemli olduğu günümüzde eğitim faaliyetlerine ağırlık vermek durumundadır. Bilgi çağında geride kalmamak, eskimemek için, çağı yakalamak adına, "Hayat Boyu Eğitim" ilkesiyle, sendikalar eğitime önem vermek zorundadır. Sendikalar, üyelerine eğitim hizmeti olarak, onların mesleki bilgilerini artıracak kurs ve konferanslar

düzenleyebilir. Ayrıca, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar da sendikalar tarafından düzenlenebilir. Eğitime yönelik faaliyetleri olarak kültürel tesisler kurulması, bu tür tesislerin kurulmasına yardımcı olunması da sayılabilir. Üyelerinin yanı sıra tüm toplumun yararlanabileceği okullar, kütüphaneler açmak veya bu gibi yerlerin kurulmasına katkı sağlamak sendikaların eğitime yönelik hizmetleridir. Ayrıca sendikalar, sağlık ve spor tesisleri, basım işleri için gerekli tesisleri, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurulması faaliyetlerinde de bulunabilirler. Bilgi çağıyla birlikte gelen teknolojinin en önemli katkılarından biri olan bilgisayarları kullanmayı öğreten kursları, sendikaların üyeleri için açması veya sendikaların çalışanlara mevzuatlar hakkında bilgilendirme yapılması için seminerler düzenlemesi, sendikaların yapabilecekleri eğitim faaliyetlerinden birkaç örnektir. Bu tür faaliyetler ile sendika üyelerinin hem bilgileri, kültürleri artırılır, hem de sendika üyelerinin kendilerini geliştirmeleri sağlanır. Bu tür faaliyetler son derece yararlı faaliyetlerdir.

Sendikaların daha çok ekonomik faaliyetleri olarak bilinen; kooperatif kurulmasına yardımcı olunması veya kooperatiflere kredi verilmesi ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapılması faaliyetleri, sendikalara serbest olan faaliyetlerdendir. Sendikalar, bir bağış oluşturmayacak şekilde üyelerinin yararına kooperatifler kurulmasına yardım edebilecektir. Ama sendikalarca bir kooperatif kurulamaz. Kooperatiflere kredi verilmesi konusunda ise sendikaların nakit mevcutlarının yüzde onundan fazla olmayacak şekilde kredi verilebilir. Doğuş nedenleri açısından birbirlerine çok benzerlikleri bulunan sendika ve kooperatiflerin bu işbirliğinden karlı çıkacak olanlar bu kuruluşların üyeleri olacaktır.

Sendikaların oldukça önemli rakamlara ulaşan nakit mevcutlarının değerlendirilmeyerek ülke ekonomisine katkı sağlamamasının önlenmesi amacıyla, sendikaların nakit mevcutlarının yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmalarına izin verilmiştir. Sendikaların bir ticari şirket gibi olmasının önlenmesi için yüzde kırklık bir oranda nakit mevcutlarını kullanabilmelerine olanak verilmiştir. Çünkü, sendikalar bir ticari şirket gibi davranırlarsa, asıl amaçları olan çalışma ilişkilerinde üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasını yeterince yerine getiremeyebilirler. Bu görüş, doğru bir görüştür.

Sendikalar ticaret yapamazlar. Kuruluş amaçlarında ticaret yapmak yoktur. Sendikaların tüm nakit mevcutları yatırım yapılması için kullanılırsa, bu yatırımların risk faktörü de dikkate alındığında, bunun doğru bir uygulama olmayacağı anlaşılır.

İşyeri sendika temsilcisi atanması görevi, sendikaların bir diğer önemli faaliyetidir. İşyeri sendika temsilcisi her sendika tarafından atanamaz. Sadece toplu iş sözleşmesi yapmış olan sendikalarca işyeri sendika temsilcisi atanabilir. İşyeri sendika temsilcilerinin önemi, adeta sendikaların işyerlerindeki gözü kulağı olmalarından ileri gelir. İşyeri sendika temsilcileri; Sendikalar Kanunu, toplu iş sözleşmeleri, sendika tüzük hükümleri ile yönetmelikleri tarafından verilen görevleri yerine getirirler. İşçilerin şikayetlerini dinlerler. Onların dileklerini yerine getirmeye çalışırlar. İşçi ile işveren, işveren ile sendika, sendika ile işçi arasında adeta bir köprü bağı oluştururlar. Sendikaların işyerlerindeki etkinliklerinde işyeri sendika temsilcilerinin çok önemli payları vardır. Sendikaların bu çok önemli faaliyetlerinde, atanacak işyeri sendika temsilcilerinin kimler olacağına çok dikkat edilmeli, atanacak temsilcilerin iyi niteliklere sahip olmasına özen gösterilmelidir. İyi niteliklere sahip, başarılı olabilecek temsilciler ile sendikalar başarıya götürülür. Sendikaların etkinlikleri artırılır. Bu sayede işçilere, sendikaların üyelerine iyi bir şekilde hizmet sunulabilir.

Sendikalara yasak faaliyetler, Sendikalar Kanunu'nun ikinci bölümünde "Yasak Faaliyetler" başlığı altında düzenlenmiştir. Sendikalara getirilen temel yasaklar 37. maddede yer alır. İşçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar 38. maddede düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu'nun 39. maddesinde de diğer yasak faaliyetler vardır. Sendikalar Kanunu'nun getirdiği diğer yasak faaliyetler dışında, Dernekler Kanunu'na göre sendikaları da ilgilendiren yasak ve izne bağlı faaliyetler bulunmaktadır. Ayrıca sendikalara getirilen bir başka yasak da radyo ve televizyon kurma yasağıdır.

Sendikalara getirilen yasak faaliyetler önceleri daha fazla bir şekilde düzenlenmişti. Ancak, bu konuda olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır. 4121 sayılı Kanun'la, 1995'te, Anayasanın 52. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasa 52. madde ile sendikaların faaliyetlerine önemli kısıtlamalarda bulunulmaktaydı. Bu kısıtlamaların en önemlisi "siyasi faaliyet yapmak" hakkında olan kısıtlamayıdır. Oysa sağlanan son düzenlemeyle sendikalar, amaçları olan üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak,

ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunmasını ve geliştirilmesini siyasi faaliyet yasağıyla yasaklı olmadan yapabileceklerdir.

Sendikalara getirilen siyasi faaliyet yasağıyla ilgili olarak, Sendikalar Kanunu 40/2’de belirtilen; “...siyasi partiler sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler” düzenlemesi önem taşımaktadır. Bu düzenleme ile amaçlanan, sendikaların siyasi partilerden ayrı, bağımsız bir kuruluş olmalarının sağlanmasıdır. Çünkü, siyasi partilerden mali yardım ve bağış alan sendikalar o siyasi partilerin bir organı gibi olurlar. Esas amaçları olan üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesinden uzaklaşırlar. Sendikalar, amaçları dışında siyasi faaliyette bulunamazlar.

Anayasanın kaldırılan 52. maddesiyle, sendikalara faaliyetlerini geliştirmeleri açısından çok yararlı bir fırsat sunulmuştur. Anayasanın 52. maddesi kaldırılınca Sendikalar Kanunu da bu doğrultuda değiştirilmiştir. Toplumda çok önemli bir konumu olan sendikaların geliştirilmesi için, bu gelişime engel olan yasaklarda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Dernekler Kanunu tarafından getirilen, diğer yasak faaliyetler başlığı altında incelenen, sendikalarca yapılamayacak faaliyetler ile sendikalar tarafından izne bağlı bir şekilde yapılabilecek faaliyetler, 2908 sayılı Dernekler Kanunu’nun kaldırılmasından sonra yerine getirilen 5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu hükümlerine göre anlatılmıştır. Buna göre, 5253 sayılı Yeni Dernekler Kanunu ile sendikaların bazı ad ve işaretleri kullanması yasaklanır. Bu yasak, 5253 sayılı Yasa’nın 29. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca, Milli Savunma ve genel kolluk hizmetlerine hazırlayıcı faaliyet yasağı da sendikalara getirilmiştir. Sendikaların 5253’e göre izne bağlı bir şekilde yapabilecekleri faaliyetleri, izinle bazı tesislerin kurulabilmesi ve izinle bazı adların alınabilmesi şeklindedir.

Sendikalar, kendilerine getirilen yasaklara aykırı bir şekilde faaliyette bulduklarında; ya sendikaların faaliyetleri durdurulur, ya da sendikalar kapatılır. Sendikaların kapatılmalarıyla tüzel kişilikleri de sona erdirilmiş olur. Böylelikle sendikaların mallarının tasfiyesi sürecine başlanır. Bu yüzden, sendikalar yaptıkları faaliyetlerin

kendilerine getirilen yasaklara aykırı olup olmadığına dikkat etmelidir. Aksi takdirde sendikalar, faaliyetlerinin durdurulması ya da kapatılmaları durumuyla karşılaşabilirler.

Çalışma hayatında son derece önemli yerleri olan sendikalar, gerek çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile gerekse sosyal ve ekonomik faaliyetleri ile üyelerine yararlı hizmetler sunarlar. Bütün bunların yanında sendikalar tarafından toplumsal hayata yönelik faaliyetler de sergilenir. Sendikaların faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve üyelerinin isteklerini kamuoyunda anlatabilmeleri için yeni faaliyet alanlarına ve yeni açılımlara gitmeleri gerekir. Sendikaların faaliyetleri endüstri ilişkileri alanı ile sınırlanmamalıdır. Sendikaların faaliyetleri, etkinlikleri artırıldığında onların üye oranları da yükseltilmiş olur. Buna bağlı olarak sendikaların aidat gelirlerinde de artış olur. Böylelikle sendikalar güçlenir, sendikacılık gelişir. Bu gelişmelerden sendika üyeleri kadar, toplum da faydalanır.

KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, Erol (2004), “Yeni Dernek Kanununun İşçi Sendikaları İle İlgili Hükümlerine Toplu Bir Bakış”, *Çelik-İş Sendikası Aylık Dergisi*, Yıl 4, Sayı 16, Kasım, s. 24-25.
- AKŞİT, M. Cevat (1991), *İş Hukuku*, 2. Baskı, İstanbul.
- AKTAY, Nizamettin (2000), *Toplu İş Sözleşmesi*, Tühis (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Ankara.
- AKTAY, Nizamettin (1998), “Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, Ocak, s. 45-48.
- AKYİĞİT, Ercan (2003), *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ANDAC, Faruk (2003), *İş Hukuku Ders Kitabı (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- ASLAN, Filiz, (1996), “İşyeri Sendika Temsilciliği”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- ASLAN, Filiz, (1996), “Sendikal Eğitim”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- AYDIN, Ufuk (2000), “2000’li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Ekim, s. 59-80.
- BALCI, Şebnem Gökçeoğlu, (1996), “Lokavt”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

- BAYBORA, Dilek (2003), “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”,
Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, s. 267-280.
- BAYDUR, Refik (2001), “Yeni Binyıl’da İşveren Kuruluşları:Genel Değerlendirme ve
Öneriler”, *MESS Mercek*, Yıl 6, Sayı 21, Ocak, s. 23-28.
- BAYER, İsmail, (1996), “Özel Hakeme Başvurma”, *Türkiye Sendikacılık
Ansiklopedisi*, Cilt 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal (1992), *Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri
Üzerindeki Etkileri:Türkiye Uygulaması*, Anadolu Üniversitesi İ. ve İ. B. F.
Yayımları, Eskişehir.
- Büyük Larousse, “Hak”, Cilt 10, s. 4939.
- Büyük Larousse, “Özgürlük”, Cilt 17, s. 9078.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza (2000), “Organizasyonel Transformasyon, Çalışma
İlişkilerinde Dönüşüm ve Sendikalar”, *TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu) İşveren Dergisi*, Cilt 38, Sayı 4, Ocak, s. 19-23.
- CENTEL, Tankut (2006), “Modern İş Hukukunda İşveren Sendikacılığının Yeri”,
Çimento İşveren, Cilt 20, Sayı 1, Ocak, s. 4-5.
- ÇAM, Esat (1998), *Siyaset Bilimine Giriş*, 5. Baskı, Der Yayınları:34, İstanbul.
- ÇELİK, Aziz (2004), “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri”,
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, s. 2,
[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=211&inc=arc&cilt=
6&sayi=2&year=2004.27.12.2005](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=211&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004.27.12.2005)
- ÇELİK, Nuri (2003), *İş Hukuku Dersleri*, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

- DEMİR, Fevzi (2003), *İş Hukuku ve Uygulaması (Yargıtay Kararları Işığında)*, 3. Baskı, İzmir.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat ve Tankut Centel (2003), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- DEMİREL, S., K. Alptekin ve M. A. Alluşoğlu, (2002), “Sivil Toplum Örgütleri”, *Mülkiye*, Yıl 26, Sayı 233, Mart-Nisan, s. 133-135.
- DENİZ, Umut, (1996), “Türk Hukuku’nda Grev Hakkı”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- DERELİ, Toker, (1996), “Uyuşmazlık”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- ELBİR, H. Kemal (1987), *İş Hukuku*, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ENGİN, E. Murat, (1996), “Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 1, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- ENGİN, Yusuf (2002), *Sendikacılık, Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar*, Öziplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- ESENER, Turhan (1972), *İş Hukuku-Cilt III-Sendika Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 305, Sevinç Matbaası-Ankara.
- ESİN, Pars (1974), *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No. 373, Sevinç Matbaası-Ankara.
- EYRENCİ, Öner, (1996), “Sendika Özgürlüğü”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

- EYRENCİ, Öner, (1996), “Sendikaların Faaliyetten Men’i”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- EYRENCİ, Öner, (1996), “Sendikaların Sona Ermesi”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- GENÇLER, Ayhan (2003), “Küreselleşme, Çok Uluslu Şirketler ve Sendikalar”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 14,
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=144&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003.27.12.2005
- GÜNAY, C. İlhan (2004), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- GÜNAY, C. İlhan (1999), *Sendikalar Kanunu Şerhi (Açıklama, Yargı Kararları, İlgili Mevzuat)*, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara.
- GÜNDOĞAN, Naci (1999), *Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü*, T. C. Anadolu Üniversitesi İ. ve İ. B. F. Yayınları, Eskişehir.
- GÜNGÖR, Yasemin, (1996), “Sendikaların Faaliyetleri”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- GÜVEN, Ercan ve Ufuk Aydın (1998), *İş Hukuku*, T. C. Anadolu Üniversitesi İ. ve İ. B. F. Yayınları, Eskişehir.
- İŞIKLI, Alpaslan (2003), *İş Hukuku*, 5. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- İNCE, Ergün (1983), *Toplu İş İlişkileri*, İstanbul.

- İREN, Ertan (1998), *Türk İş Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri-Toplu İş Sözleşmesi*, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.
- KAPAR, Recep (2003), “Çevre Sorunları, Çevrenin Korunması ve Sendikalar”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 29,
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=170&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003.27.12.2005
- KAYA, P. Ali (2002), “Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'nın Değerlendirilmesi”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, Mayıs, s. 24-34.
- KOCABAŞ, Fatma (2002-2003), “Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi”, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 40-60.
- KOÇ, Hakan (2001), *Kooperatifçilik Bilgileri*, 2. Baskı, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara.
- KOÇ, Yıldırım (2003), *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Yol-İş (Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası) Yayını.
- KOÇ, Yıldırım (1989), *Temel Sendikal Eğitim*, Amaç Yayınları 89.
- KORKUSUZ, M. Refik (2003), *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, İzmir.
- KUTAL, Gülten (1977), *Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968*, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayınları No:393, İstanbul.

- KUTAL, Metin (2005), “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 5, s. 11-25.
- KUTAL, Metin (2004), “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda Değişiklikler Öngören Taslak Hakkında Bazı Düşünceler”, *MESS Mercek*, Yıl 9, Sayı 35, Temmuz, s. 10-16.
- KUTAL, Metin (1997), “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, Haziran, s. 261.
- KÜÇÜK, Metin (1998), “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, Ocak, s. 97.
- LASPETKİM-İŞ (Lastik, Petrol ve Kimya İşçileri Sendikası), (1993), *Laspetkim-İş 10 Yaşında*, Laspetkim-İş Yayını-8, Araştırma –3, İstanbul.
- LASTİK-İŞ (Türkiye, Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası), (1994), 3. *Olağanüstü Genel Kurul Çalışma Raporu*, Eğitim Dizisi-3.
- LORDOĞLU, Kuvvet (1999), “İşyeri, İşkolu ve Meslek Sendikaları Üzerine Notlar”, Ekim, <http://www.metu.edu.tr/home/wwwoes/izmir291099sendikakuvvet.htm>.19.02.2006
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2002), “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi*, Temmuz, s. 4-16, <http://www.cmis.org.tr/dergi/072002/makale-1.pdf>.24.01.2006
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2000), *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*, Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) Yayını, Ankara.

- NARMANLIOĞLU, Ünal (2001), *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir.
- ODAMAN, Serkan (2000), “Türkiye’de Çalışma Örgütlerinin Gelişmelerinin Kronolojisi ve Uluslararası İlişkilere Ulaşılması”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s. 10, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=82&inc=arc&cilt=2&sayi=1&year=2000.27.12.2005
- OKUR, A. Rıza (1985), *Türk İş Hukuku’nda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi*, Marmara Üniversitesi İ. ve İ. B. F. Yayını, İstanbul.
- OKUR, Hüseyin (1998), “Türkiye’deki Kalite Çemberleri Uygulamasında Karşılaşılan Aksaklıklar ve Sendikaların Durumu”, *MESS Mercek*, Yıl 3, Sayı 10, Nisan, s. 70-73.
- ÖZÇELİK, Ahmet (1989), *Türkiye’de Sendikal Faaliyetler İçindeki Tüketim Kooperatiflerinin Durumu ve Gelişme İmkanları*, Türk Kooperatifçilik Kurumu Yayınları No:73.
- PETROL-İŞ (Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası), (2000), *Sendikal Notlar*.
- PETROL-İŞ (Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası), (1993a), *Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları*, Petrol-İş Yayın-29.
- PETROL-İŞ (Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası), (1993b), *Sendikal Demokrasi*, Petrol-İş Yayın-31.
- SAPANCALI, Faruk (1994), “90’lı Yıllarda Türk Sendikacılığının Yapısal Sorunları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ. ve İ. B. F. Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, s. 44.
- SARGIN, Aycan (1994), “Çevre ve İnsan”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 288, Nisan, s. 36.
- SARIOĞLU, H. İbrahim (2002), “Değişim, Toplu Sözleşme Düzeni ve Yasalarla

Esneklik”, *ÇMİS (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası) Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, Mart, s. 34-44.

“Sendikaların Mesleki Eğitimdeki Rolü”, (2005), *Öz İplik-İş Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Dergisi*.

SEYYAR, Ali (2002), *Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*, 1. Baskı, Beta Yayınları Yayın No:1293, Sözlük Dizisi:4, İstanbul.

SÜMER, H. Hadi (2005), “Türkiye Haber-İş Sendikası Eğitim Semineri Notları”.

ŞAHLANAN, Fevzi (1995), *Sendikalar Hukuku*, Banksis (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yayını No:76, İstanbul.

ŞAHLANAN, Fevzi (1992), *Toplu İş Sözleşmesi*, Banksis (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yayını, İstanbul.

ŞAHLANAN, Fevzi (1980), *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No.:2749, Hukuk Fakültesi No.:616, Fakülteler Matbaası-İstanbul.

ŞENKAL, Abdülkadir (2003), “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, Ocak, s. 30-44, http://www.cmis.org.tr/dergi/012003/makale_3.pdf.19.01.2006

ŞİMŞEK, Osman (2003), “Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt

7, Sayı 2, s. 810.

ŞİMŞEK, Osman (2002), “Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri”, *Manas Kırgız Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 2, Sayı 4, s. 139-173, <http://www.manas.kg/pdf/sbd-4-12.pdf>.15.02.2006

TALAS, Cahit (1983), *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.

TOKOL, Aysen (2002), “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, s. 1, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=116&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002.27.12.2005

TOKOL, Aysen, (1996), “İşveren Sendikaları”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

TOKOL, Aysen (1985), “Sendika Faaliyetlerinde Gelişmeler Geleneksel Sendikalardan Modern Sendikalara”, *Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, Kasım, s. 121-128.

TUĞ, Adnan (1992), *Sendikalar Hukuku*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.

TUNCAY, A. Can (2006), “İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Ocak, s. 4-9.

TUNCAY, A. Can (2002), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut Centel (2003), *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul.

- TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), (1999), *Türk-İş Yıllığı '99-1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri*, Türk-İş Araştırma Merkezi Türk-İş Dergisi Yayını.
- UÇAR, M. Bilal ve A. Haydar İmamoğlu (1996), *Türk Dernekler Hukuku*, Ankara.
- ULUCAN, Devrim, (1996), “Anayasa ve Yasalar Işığında Toplu İş Uyuşmazlığı”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- ÜNAL, Aydın (2000), “Sendikalar ve Yozlaşma”, *Oknos (Sendikalar Ortak Platformu)*, Yıl 1, Sayı 7, Ekim, s. 56-64.
- ÜNSAL, Engin (2003), *Sendika Özgürlüğü ve UÇÖ İle T. C. Hükümetleri İlişkileri*, 1. Baskı, Beta Yayınları.
- ÜNSAL, Engin, (1996), “Türk Hukuku’nda Sendika Özgürlüğü”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- ÜNSAR, A. Sinan (2002), “Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği”, *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi C Serisi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Aralık, s. 77-81.
- VARGI, Sinan (2000), *Sendika Kooperatif İşbirliği ve Kooperatif Rehberi*, Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Eğitim Yayınları No:45, Ankara.
- YILMAZ, Akın (2001), *İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Güvenceleri, Görevleri)*, Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Eğitim Yayınları

No:67, Ankara.

YORGUN, Sayım (2005), “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 6, s. 138-159, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%204.doc.04.02.2006>

YORGUN, Sayım (1999), “Küreselleşmenin Türk Sendikacılık Hareketine Etkileri”, *MESS Mercek*, Yıl 4, Sayı 14, Nisan, s. 25-35.

ÖZGEÇMİŞ

İsmail TUP, 23 Nisan 1980'de Sakarya'da doğdu. İlkokulu, Aşağı Kirazca Köyü İlköğretim Okulu'nda tamamladı. Ortaokulu, Adapazarı'nda, Atatürk (Merkez) Ortaokulu'nda okudu. Lise öğrenimini ise Adapazarı Atatürk Lisesi'nde tamamladı. 1998 yılında Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü'nü kazandı. 2002 yılında bu bölümden mezun oldu. 2003-2004 eğitim-öğretim döneminde, Sakarya Üniversitesi'ne bağlı Rosem'de İngilizce öğrenimi aldı. Halen, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisidir.