



SENDİKAL HAKLARIN HUKUKİ NİTELİĞİ

LEGAL NATURE OF TRADE UNION RIGHTS

Nematollah AGHABALEI FANID¹

Öz

Sendika ve ona bağlı olan hak ve özgürlükler, sermaye sahibi işveren karşısında zayıf bir konumda olan işçi sınıfının haklarını korumak için önemli bir hukuki müessesedir. Sendikanın işçi, işveren ve devlet olarak üç taraflı bir endüstri ilişkisinin oluşumudur. Bu ilişki, her ülkenin kendine özgü kültürel ve geleneksel yapılarına ve bulunduğu dönemin şartlarına bağlı olarak değişimler göstermektedir. Sendikalar, endüstri ilişkilerinin gelişmesiyle beraber hukuk sistemlerinin en önemli sivil toplum örgütleri haline gelmiştir. Sendika, işçi/işveren ve devletle olan ilişkide iş, kazanç ve toplumsal değerler bağlamında çıkarlarını korumak ve geliştirmek gayesiyle bir araya gelen örgütü tanımlamaktadır. Sanayi devrimi ile değişen çalışma şekli ve koşulları yeni düzene uyum sürecinde birtakım çatışmaları beraberinde getirmiştir. Çalışmanın temel amacı 1982 Anayasası'nda öngörülen sendikal hakların hukuki niteliğinin araştırılmasıdır. Bu makale, Türkiye'de sendikal hakların geçmişteki ve günümüzdeki hukuki gelişmelerini AB ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak incelemeye alarak konuyla ilgili mevzuat ve mevcut uygulamaları Avrupa standartlarıyla karşılaştırmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Sendika, İşçi/İşveren, Sivil Toplum, Anayasa.*

Abstract

The union and the rights and freedoms attached to it are an important legal institution to protect the rights of the working class, which is in a weak position against the capital owner employer. It is the formation of a tripartite industrial relationship of the union as worker, employer and state. This relationship varies depending on the unique cultural and traditional structures of each country and the conditions of the period. With the development of industrial relations, trade unions have become the most important non-governmental organizations in legal systems. The union defines the organization that comes together to protect and develop its interests in the context of work, earnings and social values in its relationship with the worker/employer and the state. The changing working style and conditions with the industrial revolution have brought about some conflicts in the process of adaptation to the new order. The main purpose of the study is to investigate the legal nature of trade union rights envisaged in the 1982 Constitution. This article examines the past and current legal developments of trade union rights in Turkey and compares the relevant legislation and current practices with European standards.

Keywords: *Union, Worker/Employer, Civil Society, Constitution.*

1. Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF, nfanid@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4846-5491>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi ResearchArticle

Başvuru Tarihi/Application Date
08.10.2021

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
09.12.2021

DOI
10.20875/makusobed.1006282

Bu makaleye atf yapmak için:

Aghabalei Fanid, N. (2022). Sendikal hakların hukuki niteliği. *MAKU SOBED*, (35), 137-150. <https://doi.org/10.20875/makusobed.1006282>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem/Purpose

The main purpose of the study is to investigate the legal nature of the union rights stipulated in the 1982 Constitution. This article examines the past and present legal developments of union rights in Turkey and compares the relevant legislation and current practices with European standards. The aim of the article is to provide an inquisitive perspective on working relations by providing information about unionism activities, which are one of the main factors of our working life for more than two centuries, within the framework of the legal system in our country in general. Another purpose of this article is to discuss the historical and current problems of the unions and their search for solutions.

Research Questions

The main purpose of the unions, which are indispensable for the employee/employer world; consists of producing solutions in the relevant field. In this Article, we list the problems of the unions; First of all, they should safely approach the measures and their presence in order to take into account the wishes and demands of the individuals, their own members or potential members who are in charge of the unions, emphasizing the lack of comprehensive legal regulations regarding these organizations.

Literature Review

In this study, after determining the conceptual framework of trade unions and union activities in general, the historical development in our country along with EU countries was also discussed. In addition, in the light of the doctrines, he made an assessment about Turkish trade unionism and clarified the policies that our unions can follow. The main sources of our work are primarily the provisions concerning union rights in the 1982 Constitution. In addition, the legislation on union rights such as "Unions and Collective Bargaining Agreement Law" has been examined with a critical approach.

Methodology

In addition to determining working conditions in the public sector along with political power, unions are both guiding and guiding in the private sector as arbitrators and advocating for these rights. The union and its affiliated rights and freedoms are an important legal institution to protect the rights of the working class, which is in a weak position to the employer who owns capital. It is the formation of a trilateral industrial relationship of the union as a worker, employer and state. This relationship varies depending on the unique cultural and traditional structures of each country and the conditions of its period. With the development of industrial relations, trade unions have become the most important non-governmental organizations of legal systems. The union defines the organization that comes together in the relationship with the employee/employer and the state with the aim of protecting and developing its interests in the context of business, earnings and social values. The changing way of working with the industrial revolution and the conditions brought some conflicts in the process of adapting to the new order.

Results and Conclusions

The main finding of the study; We believe that the problems facing trade unions should not only be the mechanisms of repression of political powers, but also the direct attention of union leaders not only to their members, but also to all employees or workers that they deal with in general. In other words, unions need to plan for a dynamic organization goal in order to have a large working and working audience. These organizations need to keep up with the current problems of workers and the working segment in order for employees to gain the trust of even the entire public.

1. GİRİŞ

Sendikalar, sermayenin işçi sınıfına yönelik artan ekonomik, siyasal ve ideolojik baskıları karşısındaki saldırıların etkisini zayıflatacak araç ve politikaları geliştirme arayışına girmişlerdir (Gürkan, 2012, s. 2). Genel olarak kamu hukuku ve özel olarak anayasa hukukunun en önemli ve karmaşık konulardan biri, işçi ve işveren alanındaki sivil toplum örgütleridir. Genel olarak tüm bu kuruluşların amacı, üyelerinin çıkarlarını korumaktır. Bu örgütlerin ortaya çıkması önemli bir sosyal olgudur. Fakat işçi ve işveren örgütleri devlet ve onun temsilciğini yapan siyasal iktidardan bağımsız olduğu zaman, iş hukukunda da gerçek bir olgu olarak kabul edilebilir. İşte böyle durumlarda bu örgütler işçi ve işveren ilişkilerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde ve sosyal adaletin tesis edilmesinde belirleyici bir rol oynayabilirler. Genel olarak, bir sendika, belli bir meslek grubunun çıkarlarının güvence altına alınması ve korunması doğrultusunda ideolojik, politik, dini, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı gözetilmeksizin gönüllü çalışanlarından oluşan bağımsız bir sivil toplum örgütüdür.

Türk hukuk sisteminde sendika ve sendikal faaliyetlerle ilgili haklar 1982 Anayasası'nın Üçüncü Bölümünde "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında, "sendika kurma hakkı" (AY. m. 51) ve ayrıca "sendikal faaliyet" ve "grev hakkı ve lokavt" hakları (m. 52, m. 53) ile ilgili güvenceler öngörülmüştür. "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (SENTİSK) ise sendikal yaşam ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini almıştır. Kanunun gerekçesine göre; bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir" (Subaşı, 2014, s. 1).

1982 Anayasası'nda sendikal hakların gerçekleştirilmesi için Sendika Kanunu'nda da sendikaların esas amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi olarak belirtilmiştir (SK m. 1). Sendika, taraflarının işçi, işveren ve devlet olan ilişkide iş, kazanç ve toplumsal değerler bağlamında çıkarlarını korumak ve geliştirmek gayesiyle bir araya gelen örgütü tanımlamaktadır. Sanayi devrimi ile değişen çalışma şekli ve koşulları yeni düzene uyum sürecinde birtakım çatışmaları beraberinde getirmiştir. Sendikacılığın temelinde birleşerek güçlü olma, dayanışma yoluyla ortak çıkarları birlikte koruma ve geliştirme felsefesi yatar ve işçiler için emeğin birliğini, işverenler içinse ortak ekonomik ve sosyal çıkarların birliğini temsil ettiği gözetildiğinde, etimolojik anlama uygun olduğu gözlemlenmektedir (Boydak, 2015, s. 5). Çalışmanın ilk bölümünde sendikanın tarihi ile ilgili bilgiler verilerek sendikalaşma sürecinden bahsedilmiş daha sonrasında da bu sosyal tarafların hangi hukuki niteliklerle sendika kurabileceği ve sendika hakkı açıklanmıştır. Bu çalışmanın ikinci bölümünde ise sendikanın kuruluşu ve devamlılığı için olmazsa olmaz nitelikleri ve zorunlu organları belirtilmiştir. Bu zorunlu organların görev ve yetkilerinden ve sendikaya üye olmanın şartları ve sendika üyeliğinin sona ermesi konularına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHSEL GELİŞİMİ

"Demokratikleşme ile işçi hareketi ve sosyal mücadele arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır" (Uçkan Hekimler, 2015, s. 4). Bu durumu M. Özügürlü şu şekilde açıklamaktadır, "Demokratikleşme ile işçi hareketi arasındaki ilişki iki yönlüdür. Bir yandan işçi hareketinin varlık kazanabilmesinin teme koşulunun demokratikleşme olduğunu söylemek ne kadar doğru ise, diğer yandan, demokratikleşmenin gerçeklik kazanabilmesinin geniş ölçüde işçi hareketinin oluşumuna ve etkinliğine bağlı olduğunu söylemek de aynı ölçüde doğrudur." (Özügürlü, 2021, s. 1) Bu bölümde önce sendika sözcüğünün kavramsal çerçevesini açıklayacağız ve sonra Türkiye ve Dünyadaki tarihsel gelişimine değineceğiz.

2.1. Kavramsal Çerçeve

"Sendika" sözcük olarak Latince'deki, şehir devletinin yöneticisi anlamına gelen "Syndic" sözcüğünden türemiştir. 19. yüzyıldan itibaren sendika (syndicat) sözcüğü, belli bir grubun ortak çıkarlarını savunmak için oluşturulan bir örgütü ifade etmektedir. Genel anlamıyla bir tanım yapmak gerekirse, işçilerin kendi aralarında oluşturdukları çeşitli hak ve menfaatlerini korumak ve iyileştirmek amacıyla oluşturulan örgütlenmeye sendika denilmektedir (Mahiroğulları, 2011). Sendikalar bugünkü anlamını 1839 yılında kazanmıştır. İngiltere'de 1824, ABD'de 1842, Almanya'da 1869, Fransa'da ise 1884 yılında sendikaların serbestçe kurulmasına olanak tanıyan kanunlar çıkarılmıştır (Tokol, 2000, ss. 25-26). Türk Dil Kurumu'na

göre sendika, “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik”, olarak tanımlanmıştır (TDK/2021).

“1961 Anayasasındaki hükümlere dayanarak, 1963’te çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) Türkiye’deki sendikal hareket için önemli bir adımdır” (Yaşar, s. 1). 274 sayılı Kanununun 1. maddesine göre, “Sendika; birlik, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi - sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadî, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları meslekî teşekküllerdir.” Şeklinde açıklanmıştır. Bu durum şu anda yürürlükte olan 6357 sayılı ve 2012 tarihli Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da devam etmektedir. Bu Kanununun 2/1-ğ. maddesine göre, sendika, “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlarıdır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Tokol’a göre, “Sendika kavramı, İngiltere, ABD, Almanya gibi bazı devletlerde işçi örgütlerini anlatmak için kullanılırken, Fransa ve Türkiye gibi bazı devletlerde ise hem işçi hem de işveren örgütlerini anlatmak için kullanıldığını belirtmek gerekir” (Tokol, 2002, s. 42). Bir sendikada aranan unsurlar ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararları koruma ve geliştirme amacı, serbestçe kurulabilme, işçi ve işveren sendikalarının devlete ve birbirlerine karşı bağımsız olmaları, demokratik ilkelere uygunluk ve özel hukuk tüzel kişisi olmalarıdır (Güler, 2016, s. 7).

2.2. Tarihsel Gelişimi

Sendikacılık, sanayi devrimi bağlamında ortaya çıkıp gelişen bir olgudur. Sanayileşmeyle işçi sayısı artarak gelişen üretim tipi işçilerin toplanıp sınıf olarak yoğunlaşmasına sebep olmaktadır (Sur, 2017, s. 14). Geçmiş Ortaçağ lonca düzenine dayanan sendika tarihi incelendiğinde, demokrasi gibi sendikacılığın da ilk kez İngiltere’de filizlenip yayıldığı gözlenmektedir (Boydak, 2015, s. 7).

İngiltere, Sanayi Devrimini gerçekleştirerek sömürgecilikte üstün güç haline gelmesiyle 19. yüzyılın süper gücü olurken Almanya, Fransa, Rusya, Japonya ve ABD sanayileşmeye başlar. Bu da serflüğün kaldırılmasının ve sanayileşmenin başlangıcını oluşturmuştur (Tekerek, 2017, s. 37). Sendikacılık, altın çağını, kamu iktisadi teşebbüsler yolu ile ekonomiye müdahale edilen 1945 yılının sonrasında kamu sektöründe örgütlenerek yaşamıştır (Güler, 2016, s. 14).

Kötü çalışma koşulları, uzun çalışma süreleri ve düşük ücretler gibi birçok olumsuz koşulun mevcut olduğu başlangıç döneminin şartları, emeğin gücünü birleştirerek yeni bir politik ve toplumsal güç eksenini oluşturmasını zorunlu kılmıştır (Yazıcı, 2013, s. 27). Buna karşın ilk sendikalar, kötü bir durumu iyileştirmekten çok, iyi bir durumu savunmak amacıyla kurulur ve muhafazakâr bir kimlik taşır (Tekerek, 2017, s. 39). Tarımdan sanayileşmeye geçiş ve ekonominin belli bir seviyeye ulaşmasıyla ortaya işçi ve işveren sınıfları çıkmıştır (Taşkın, 2006, 73).

Sendikacılık tarihsel açıdan ele alındığında sendika olgusunun varlık nedeninin özünde işçi hareketlerinin bir sonucu olduğu ve kaynağını sendika özgürlüğü, çalışma özgürlüğünün korunması ve geliştirilmesi ile ilgili taleplerin oluşturduğu tereddütsüz bir biçimde söylenebilir (Boydak, 2015, s. 8). Genel açıdan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, önce devlet tarafından yasaklanması, yasaklamanın sendikal gelişmeyi engelleyemediği aşamada da bu hakların yasallaştırılması kabul görmüş şeklinde özetlenebilecek bir tarihsel gelişim süreci göstermiştir (Özveri, 2012, s. 7).

Bugünkü anlamıyla sendikalar oluşumundan önce, çalışma hayatında korporatif tipte meslek kuruluşları hakimdi. Ülkemizdeki loncaların karşılığını oluşturan korporasyonlar mesleklerin düzenlenmesindeki etkisi büyüktür (Sur, 2017, s. 11).

İngiltere Sendikacılığı İngiltere’de ilk işçi örgütlenmesi 1792 yılında ödeme gücü bulunan ve sendikalaşma ile işverenden bazı haklar elde edecek niteliklere sahip bulunan meslek sahibi işçiler arasında “Londra Yazışma Derneği” adıyla kurulmuştur (Güler, 2016, s. 8). İngiltere’de kurulmaya başlayan sendikalar, işveren ve siyasal iktidarın baskı ve yıldırma politikalarıyla karşılaşmışlardır (Hafizoğlu, 2015, s. 25). İngiltere’de kurulan ilk emek birlikleri bir bakıma çağdaş sendikacılığa uzanacak yolda ilk örgütlenmeler olarak tarihe geçmişlerdir. İlk devamlı ücretli işçi birlikleri imalathane sisteminden yarım yüzyıl önce kurulmuş ve ilk örgütlenmeler henüz el işçiliğinin hüküm sürdüğü bazı zanaat kollarında gerçekleştirilmiştir (Yazıcı, 2015, s. 292). Anglo-Sakson sistemlerinde bir dönem sıklıkla gözlenen kapalı işyeri, sendikalı işyeri

ve üyeliğin muhafazası şartları koyarak sendikaya üye olmayanların işe alınmayacaklarına dair belgelere ülkemizde rastlanılmamaktadır (Sur, 2017, s. 48). İngiltere’de 1789 Fransız Devrimi sonrası artan işçi hareketlenmeleri, İrlanda ve İngiltere’de yaşanan isyanlarla birleşince sendikalara devrimin ajanları gözüyle baktıkları belirtilmiş (Özveri, 2012, s. 8). İlk sendikal örgütlenme çalışmalarından sonra 1820 yılında İngiltere’de ilk yasal sendika kuruldu (Batis, 2016, s. 1). İngiltere’de, işçilerin örgütlenmelerini yasaklayan kanunların 1824 yılında kaldırılmasıyla örgütlenme ve sendika hakkı yasallaşmış, yıllarca uluslararası hukukta sözleşmelerle korunmuştur (Boydak, 2015, s. 43). 1824 yılında birleşme özgürlüğü yeniden tanınca çeşitli kısıtlama ve engellere karşın işçi sendikaları hızla gelişmesiyle 1871 yılında Sendikalar Kanunu kabul edilip 1875 yılında grev suç olmaktan çıkarılmıştır (Sur, 2017, s. 13). İngiltere, çok çatışmalı ve çalkantılı bir tarihi geçmişine karşın, sınıflar arası uzlaşmaya temelindeki geleneğiyle İngiliz demokrasisinin özgün evrimci gelişme tarzını benimsemiş ve ondan beslenmiştir (Yazıcı, 2015, s. 32). Günümüzdeki İngiliz sendikaları, meslek esasına dayanan sendikalar, genel işçi sendikaları, işkolu esasına dayalı sendikalar, federasyonlar ve meslek kurulları olarak belli plandan bağımsız, düzensiz bir gelişimin sonunda ortaya çıkmıştır (Taşkın, 2006, s. 68).

Almanya Sendikacılığı Almanya’da gerçek anlamda endüstrileşme, 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamıştır. Sendikal özgürlük kesintilere uğramış olsa dahi 1861 yılında Saksonya’da, 1869 yılında da Kuzey Almanya Federasyonunda yasak kaldırılmıştır (Güler, 2016, s. 10). Almanya ve Fransa gibi ülkelerin işçi birleşmelerini yasaklayan düzenlemeler, işveren ve siyasal iktidarın yıldırma politikalarının somut örneğidir (Hafizoğlu, 2015, s. 25). Alman sisteminde, bir örgütün sendika olabilmesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya hazır olmanın tüzüğünde yer almış olması koşulunun aranmakta ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, sendika tanımının asli unsurlarından biri olarak sendika hakkının içinde yer almaktadır (Özveri, 2012, s. 82). 1955 yılından itibaren Alman işçi sendikacılığı ve Alman Sendikalar Konfederasyonu, endüstri temelinde kendiliğinden gerçekleşen tekelleşme örneği olarak gösterilmektedir (Sur, 2017, s. 47). Alman Anayasa Mahkemesi’nin içtihadına göre sendika örgütünün koşulları, özgürce kurulup üyelerinin çıkarlarını korumayı üstlenmeli, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bağlayıcılığını kabul etmeli, toplu iş sözleşmesini yapmaya hazır olduğunu sendika tüzüğünde göstermeli, diğer taraflarına saygı göstermelidir (Taşkın, 2006, s. 64). Stephane Born’un siyasi çerçevede, iki yüz elli sendikayı bir çatı altında işçi kongresi toplaması, Alman sendikacılığının en önemli olaylarından biridir. Alman sendikacılığı, renkli ve zengin geleneğiyle güçlü bir sivil örgütlenmeyi Alman demokrasisinin teminatı haline getirebilmiştir (Yazıcı, 2013, s. 33). Almanya’da devletin toplu pazarlık sürecine katılımı sınırlı olsa dahi endüstride siyasal sistem ve sosyal devlet arasında hukuken esneklik bulunmaktadır (Yitek, 2016, s. 172). Sendika olarak kabulünde güvenilirlik unsurunda net şekilde görünür bu ilkeye göre, örgütün kolektif uyumsuzluğunda devletin arabuluculuk sistemi ve iş mücadelesi araçlarını tanıması gerekmektedir (Özveri, 2012, s. 35).

Fransa Sendikacılığı sanayileşmenin gecikmesi ve devletin yaşadığı ekonomik, sosyal, siyasal çalkantılar, sendikal hareketlerin oluşumunu engellemiştir (Taşkın, 2006, s. 60). Sanayi Devrimi’yle oluşan işçi örgütlenmelerini siyasal iktidar ve işverenler yasaklayıcı tutum sergilese de sonunda sendikal hareketler tanınmış ve yasal çerçeve içine alınmıştır (Hafizoğlu, 2015, s. 25). 1789 Bildirisiyle bireyci özgürlük anlayışı ve 1791’deki “D’allerde Yasası” ticaret ve sanayi özgürlüğü ile çalışma özgürlüğü sağlayarak işçi-işveren ilişkilerinde doğrudan yasal düzenleme olmaksızın yeni bir dönemi başlatmıştır (Tekerek, 2017, s. 54). Fransa’da işçi eylemlerinin esas olarak yoğunlaştığı şehir, Lyon’dur. Doğu Fransa’da bulunan bu şehir, dokumacılık açısından Fransa’nın en önemli şehirlerinden biridir ve Fransa’da ipek üretiminin merkezi olma özelliğine sahipti (Uslu, 2014, s. 11). 1831 yılında Lyonlu ipek sanayi işçilerince “çalışarak yaşamak ya da savaşıarak ölmek” sloganıyla gerçekleşen grev temelinde bir işçi devrimi olarak bilinen ve toplumsal önderlerin iktidara gelmesini sağlayan 1848 Sosyalist İhtilali’ndeki kısa bir süre hariç bu rejim 1864 yılına kadar devam etmiştir. 1862 yılından sonra işçi hareketlerine karşı hoşgörülü politika izlenmiştir (Tekerek, 2017, s. 55). Fransa’da devlet işveren rolünde önemli bir konumdadır. II. Dünya Savaşı sonrası ekonomide yeniden yapılandırma ve bazı işletmelerin millileştirilmesiyle kamu istihdamını arttırmıştır (Mahiroğulları, 2011, s. 161). Fransız sendikacılık hareketini etkileyen Marx düşüncesi savunulara karşı anarşist kuramcı Proudhon’u savunulardı. Bu gelişmelerle Fransız sendikacılığı, kendisine özgü devrimci, anarşist, sendikalist anlayışa felsefi anlamda kavuşmuş oldu (Yazıcı, 2013, s. 34). 2000’li yıllarda peş peşe krizler yaşanması diğer ülkeler gibi Fransa’yı da etkileyerek dünyanın beşinci, Avrupa’nın ikinci büyük ekonomisi olan Fransa’yı da etkileyerek son on yıllık süreçte ekonomik ve işgücü alanında oldukça başarılı olmuştur (Yitek, 2016, s. 203). Günümüzde 1980’li yıllar evveline kıyasla, siyasallaşmayı ve tamamen siyasal bir partiye göre hareket etmeyi genel olarak tercih etmeyen bir eğilim göstermiştir (Mahiroğulları, 2000, s. 156). Ayrıca sınıf bilincini korumakta, zaman zaman çeşitli sektörlerde çatışmacı anlayışta olan Anarko ve Troçkist sendikacılığı gözlenmektedir (Mahiroğulları, 2011, s. 157).

Amerika Sendikacılığı Amerika da 1800'lü yılların başında sanayileşmenin gelişmeye başlaması ile birlikte işçi ve işveren sınıfları oluşmaya başlamıştır. Avrupa'nın aksine Amerika da sınıflar arası ayırıcı çizgiler oluşmamış, işçi ve işverenler zaman içerisinde birlikte gelişim göstermişlerdir (Ekin, 2019, s. 65). Amerika da sendikal örgütlenmenin gelişmesi 1866 yılında Ulusal İşçi Sendikasının kurulması ile başlamıştır. Ayrıca Birinci Dünya Savaşına kadar bir dönem hariç sürekli olarak işçi sayısının arttığı tespit edilmektedir (Boybor, 2009, s. 21). Amerikan İç Savaşı, ABD'de modern bir sanayinin oluşmasında ve kapitalizmin kurumsallaşmasında önemli bir aşama olmuştur. İç savaş sonrasında ABD işçi hareketinin örgütlenme çabalarının yoğunlaşması doruğa ulaşır. 1863'te 20 işkolunda 79 sendika varken, Aralık 1864'de 52 işkolunda 207 sendika, Aralık 1865'de ise 61 işkolunda 300 sendika örgütlenmiş ve sendikalı işçi sayısı 200 binin üzerine çıkmıştı (Duran, 2021, s. 1). Amerika Birleşik Devletleri, 1955 yılında iki büyük konfederasyonun Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) ile Sanayi Kuruluşları Konfederasyonu'nun (CIO) birleşmesinden doğan AFL-CIO önemli ve etkili bir kuruluştur (Sur, 2017, s. 47). 1980 sonrasında tüm dünyayı etkilerken Amerikan sistemini olumsuz etkilemiş olmasındaki en önemli nedeni liberal karakterli olmasıdır (Yitek, 2016, s. 90).

Osmanlı Döneminde sendikacılık, Osmanlı'da işçi sınıfının oluşumu öncelikle inşaat alanında, madencilik ve kamu alanında ortaya çıkmıştır. Mesela 1550-1557 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen Süleymaniye Camii ve İmaretini inşaatında çalışılan toplam sürenin yüzde 55'i ücretli işçiler tarafından gerçekleştirildi (Koç, 1998, s. 3). Tanzimat'tan önceki dönemde örgütlenmeler sendikal değil, korporatif nitelik taşıyan esnaf ve zanaat kurulumlarıdır. Sınıf değil, meslek esasına dayanır (Sur, 2017, s. 14). Batı'da ve Osmanlı toplumunda esnaf ve küçük zanaat ilişkilerini düzenleyen lonca ve ahilik sistemi, çalışma koşullarının belirlenmesinde rol oynarken ekonomik, sosyal ve siyasi örgütler olarak kapalı bir sistemde önemli fonksiyon olmuşlardır (Güler, s. 8). Osmanlı'nın ilk sanayi tesislerinde olumsuz çalışma koşullarını oluşturan nedenlerden birisi 1854-1864 yıllarında Kırım, Kafkasya ve Balkanlar'dan İstanbul ve Anadolu'ya göçle oluşan işgücü arzı fazlalığıdır (Yazıcı, 2015, s. 300). 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti'nin sendikal örgüt niteliğine yakın olduğu görülmektedir. İşçi örgütünden çok, işçilere yardım amacı olan bir hayır derneği olduğu görüşü öne sürülmüştür (Boydak, 2015, s. 34). Bu cemiyet gerçekten hayır kurumudur (Sur, s. 14). Osmanlı Devleti'nde sendikalar esas itibarıyla 1908 tarihinde II. Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra yaygınlaştı. 1908 yılında çıkarılan bir geçici kanun ve 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile, kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin sendikalaşması yasaklandı. Grev ise yasaklanmadı. Greve çıkabilmek, bir ön uzlaştırma sürecinden geçme koşuluna bağlandı (Koç, 1998, s. 4). 1909 Ta'til-i Eşgâl Kanunu ile sendikalar feshedilmekle birlikte işçilere grev yapma hakkı tanınmıştır. Bu grevlerin ne şekilde olabileceği konusunda da sonradan talimatlar yayımlanmıştır (Doğan, 2021, s. 1).

2.3. Türkiye Sendikacılığı

Eski ve köklü sendikacılık akım ve geleneklerinden etkilenen Türkiye'de 17.02.1923 tarihinde Türkiye İktisat Kongresi'ne katılan işçi temsilcileri, kongre sonunda bazı kararların alınmasına katkıda bulunmuşlardır (Tekerek, 2017, s. 97). 1923 sonrası, sanayileşmek amaçlı kamu iktisadi teşebbüsleri oluşmuştur. Sümerbank ve Etibank tarzı kurumlar büyük işletmeler kurulmuş, işçi işveren ilişkilerini düzenleyen kuralların konulma zorunluluğu çıkmıştır (Taşkın, 2006, s. 73). 1924 Anayasası'yla toplanma ve dernek kurma hakkı tanınsa da 1925 Takrir-i Sükun Kanunu nedeniyle faaliyet gösterememiştir (Hafizoğlu, 2015, s. 25). İşçi ve Esnaf Birliği 1935 yılında kurulmuştur (Esnaf Birliği, 2021). 15 Haziran 1936 tarihinde ilk İş Kanunu kabul edilmiştir (Resmi Gazete, 2021). İlk İş Kanunu'nda sendikalarla ilgili hiçbir düzenlemeye yer verilmezken grev ve lokavt yasaklanmıştır (Hafizoğlu, 2015, s. 25). 28.06.1938 tarihinde Cemiyetler Kanunu'nda sınıf esasına ve adına cemiyetlerin kurulamayacağına dair teşebbüslerin sonrasında kanunun ilgili maddelerinde gerekli değişiklikler yapılarak sendika hakkı yasal olarak tanınmıştır (Gürbüz, 2014, s. 11).

1923 yılından 1946 yılına kadar Türkiye çalışma ilişkilerinde, büyük ölçüde bağımsızlık kazanamamış, tek parti yönetimi ve devletçilikle belirlenmiştir. Ayrı bir alan haline gelememiş olması ve işçi ve işverenden çok devlet tarafından belirlenmek istemesi rol oynamıştır (Tekerek, 2017, s. 108).

1960 öncesi sendikacılığa kuşkuyla bakan, baskı altında tutan ya da yönlendirmeye çalışanlar, yerini özgürlükçü demokrasinin kurum ve normlarıyla işlemesi gerektiğine inananlara bırakmıştır. Bu bağlamda yöneten kesimde giderek yerleşen bu anlayış, Türk sendikacılığında yeni bir süreci başlatarak yeni olanaklara kavuşturmuştur (Özveri, 2012, ss. 140-141).

1947-1960 döneminde işçi sendikacılığının gelişimi işveren sendikacılığından nispeten daha iyi olsa da işveren sendikacılığının gelişimini tetikleyecek bir uyarıda bulunacak kadar olmamıştır diyebiliriz (Tekerek, 2017, s. 142). 10.12.1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin 23/4 ile "Herkesin çıkarını korumak için sendika kurmaya ve sendikalara üye olmaya hakkı vardır". Ayrıca 03.01.1976 tarihindeki Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 23.03.1976 tarihindeki Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 11.12.1969 tarihindeki Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirgesi ve 1961 yılına ait Avrupa Sosyal Şartı gibi sözleşmelerin içeriği ile sendika kurma hakkı güvence altına alınmıştır (Güler, 2016, s. 21). Amerikan İş Federasyonu, düzeni korumak aslında üyelerinin haklarını savunmayı amaçlayan düşük siyasi karakterli bir sendikal hareket olarak yapılanmasının temelini oluşturmuştur. 1960 sonrası Türk sendikacılığının yapılanma sürecine de özgün şartlarda etkiler yapmıştır (Yazıcı, 2013, s. 35).

1961 Anayasası ile sendika özgürlüğü düzenlenip toplu sözleşme ve grev haklarını tanınmıştır (Hafizoğlu, 2015, s. 26). 1963 yılına kadar sendikacılığın güçlenememe sebepleri arasında hukuki açıdan işçi kavramının dar tutulması ve grevin yasaklanması rolü vardır. O dönemde toplumun çoğunluğu kırsal karakterini koruduğundan toplumsal, politik ve ekonomik şartlar belirleyici bir rol oynamaktadır (Sur, 2017, s. 17). Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlükte olduğu 1963-1980 yılları arası sendikaların güçlendiği dönem olarak tarihe geçmiştir (Özveri, 2012, s. 139). 1970'li yıllara kadar sendikalaşma, hareketin değil, örgütlenmenin sonucudur. 1977 yılından sonra belli bir kesimde sendikacılık bakımından siyasal faaliyet arayışının arttığı söylenebilir (Taşkın, 2006, s. 74).

İç dinamiklerden çok Batı ile ilişkileri ve dış durumlara bağlı olan bir toplumsal değişim yaşamış ve yaşamaktadır. Değişim çabalarında devletin otoriter ve baskıcı özelliğinden vazgeçmesi zordur (Güler, 2016, s. 85). Ülkemizde, sendikaların gelişiminde sürekli dışarıdan müdahaleler yapılmıştır ve etkili örneklerinden birisi olan 12 Eylül darbesinde, dışarıdan müdahale olmadan kendi problemlerine çözüm üretme şansı neredeyse yok edildi (Özveri, 2012, s. 318). Bu darbenin bazı düzenlemelere zemin hazırlaması siyasal ve sosyal olaylarla, askeri yönetim tarafından alınan ilk kararlar arasında kimi kuruluşların faaliyetlerinin durdurulup yargı kararıyla kapatılması dikkat çekmektedir (Sur, 2017, s. 18). Yönetim alanındaki gelişmeler, yeni yönetsel anlayış ve tekniklerin ortaya çıkıp eskilerin geçerliliğini kaybetmesine neden olduğundan en iyi yöneticiler bu hızlı değişim için de bilineni değil, değişimin getireceği bilinmeyen tahmin edenler veya bu hızlı değişimi yönetenlerden oluşuyor (Yazıcı, 2013, s. 64). Sanayi üretiminin egemenliği, bedensel işgücünün yoğun, üretimin seri, çalışma koşulları ve iş becerilerinin benzer olduğu durumlarda, ulusal pazarların sıkı bir biçimde korunduğu, ulus-devletin ekonomide etkin olduğu bir iktisadi dönemde güçlenmişler (Güler, 2016, s. 27).

Günümüz sendikası, bulunduğu yapının dönüşümüne katkıda bulunan, dönüşen ve yenilenen sendika olarak ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kendine özgü problemlerinin yanında, bu durumla da karşılaşmaları, sendikaları ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Yazıcı, 2013, s. 167). Emek bakımından değerlendirildiğinde dünya işçilerinin büyük bir çoğunluğu açısından çalışma her zaman düzensiz olmuştur ve küreselleşmeyle genele yayılmıştır (Güler, 2016, s. 32). Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşp toplumsallaşmasıyla, 2005 yılında sendika ve internet arasındaki bağlantının önemini vurgulamak için İletişime Geç ya da Yok Ol projesi başlatılmıştır (Sevgi, 2018, s. 50). Erozyon, modernizasyon ve demokratikleşme etkileri, yeni teknolojilerin sendikalar üzerinde yaratacağı muhtemel sonuçları şekillendirdiği gözlemlenir (Sevgi, 2018, s. 58). Sendikalarda genel başkanların tek iktidar ve güç kaynağı haline geldiğinin, yönetim kademelerinde bulunmanın kaybedilmek istenmeyen önemli bir gücü içinde taşıdığı vurgulanmıştır (Özveri, 2012, s. 317). Küreselleşmeyle manevra alanı yüksek, hızlı karar alıp gerektiğinde organizasyonunu değiştiren küçük işyerlerinin önem kazandığı görülmektedir (Güler, 2016, 168).

2.4. Sendikal Haklar

Bireysel iş hukuku gibi toplu iş hukuku da sendikaların koruyucu müdahaleleri ile şekillenmekte ve en önemli unsurunu sendika özgürlüğü oluşturmaktadır (Boydak, 2015, s. 11). Aynı zamanda sendika hakkı, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün birlikte var olmasını zorunlu kılmaktadır (Özveri, 2012, s. 73). Çalışma herkesin hakkı ve ödevi olmakla birlikte devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, geliştirmek için çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye yönelik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almalıdır (AYM m. 49). Ayrıca sendika özgürlüğü, klasik haklarda değil, ekonomik ve sosyal haklar arasında yer almaktadır (Bulut, 2015, s. 8).

Yürürlükteki hukuk sistemleri, varlık nedenlerine uygun şekilde verili şartlarda kendilerince adaleti sağlayarak sistemin sürekliliğini güvence altına almaya çalışırlar (Özveri, 2012, s. 11). Sendikalizmin seyri açısından baktığımızda, sendikaların ve sendikal faaliyetin güvenlik içinde gelişmesi ve demokrasinin vazgeçilmez koşulunu oluşturması kuşkusuz sendika özgürlüğü ile mümkün olmuştur (Narmanlıoğlu, 2003, s. 9). Demokrasilerin vazgeçilmezlerinden biri olan sendikanın en önemli özelliği işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin daha çok örgütsel bağlamda düzenlenmesidir (Hafizoğlu, 2015, s. 45). 20. yüzyılın ortalarından beri özgür sendikacılık demokratik yaşamın temel bir unsuru, çalışanın da temel hakkı kabul edilmektedir (Sur, 2017, s. 13).

2.5. Sendikaların Kuruluşu

Sendika kurma hakkının 18. yüzyıl sonlarında ortaya çıkmasıyla bugünkü durumu ele alınırsa temel hak ve özgürlükler açısından büyük bir gelişim ve değişim gösterdiği görülür (Taşkın, 2006, s. 1). Sendika kurma hakkı işçi ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla önceden izin almaksızın sendikalar kurma, serbestçe üye olma ve çekilme haklarına sahiptir (AY. m. 51). Bundan başka bir yanı da sendikanın hukuki varlığını korumasıyla faaliyetlerindeki özgürlüğün kolektif nitelikteki görünümüdür (Bulut, 2015, s. 6).

Sendika, işçiler veya işverenler arasındaki ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatleri hedefleyen özel hukuk tüzel kişisi unsurlarını bulundurduğunda kurulabilmektedir (Fevzi, 1999, s. 16). Sendika kurma hakkının sınırlanması durumunda bireysel sendika özgürlüğü var olan sendikalardan birine üye olup olmama özgürlüğü gibi dar bir alana hapsolmuş olacaktır (Özveri, 2012, s. 73). Hak ve ödevler içinde yer alan anayasal bir hak olmakla beraber insan hakları ihlalinin önüne geçmenin ön koşulu yeterli yaşam düzeyine sahip olma hakkıdır (Taşkın, 2006, s. 31).

Kuruluşların tüzel kişilik kazanabilmesinde kurucularının kuruluşun merkezini bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleri yeterli olduğuna dair düzenleme mevcuttur (STİSK m. 7). Sendika özgürlüğü ve hakkı ancak Anayasa'nın 51/2. maddesindeki nedenlerle sınırlandırılabilir. Bu nedenler, kamu düzeni, milli güvenlik, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ve suç işlenmesinin önlenmesidir (Hafizoğlu, 2015, s. 46).

2.6. Sendikaların Hukuki Niteliği

İşçi veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin birlikte bir işkolunda faaliyette bulunmak amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak sendikadan bahsedilmiştir (STİSK m. 2/1-ğ).

Sendikal güvencenin, sendikayla yönetici arasındaki ilişki ve hukuki niteliği, işçinin iş akdinin yöneticilik görevi sebebiyle askıya alınması, sendikayla arasında bir iş akdi bulunduğu şeklinde yorumlanamayacağı münasebetiyle eleştirilmiştir (Bulut, 2015, s. 48).

Günümüzde çoğunlukla kurucuların kimlik bilgileri kullanılarak basit bir işlemle kazanılan tüzel kişilik, geçmişte en fazla uğraştığı konulardan birisiydi (Özveri, 2012, s. 34). Bu sebeple Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1948 yılında Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı sözleşmede, işçi ve işverenlerin herhangi bir ayırım olmadan, önceden izin almadan örgütlerini kurabilecekleri 2. maddede yer almaktadır. Kamu yetkililerinin, bu hakkı sınırlayacak veya yasaya uygun kullanılmasına engel teşkil edecek her türlü müdahaleden sakınması gerektiği hükmüyle, tüzel kişilik kazanmalarının engellenmesine karşı güvence hükümleri getirmiştir (Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunması, m. 3/2).

3 SENDİKA ÜYELİĞİ, ORGANLARI, DEVLET TARAFINDAN DENETLENMESİ

3.1. Sendika Üyeliği

Sendika üyeliği, karşılıklı hak ve borç doğuran özel bir hukuki ilişkidir (Bulut, 2015, s. 24). Sendika özgürlüğünün güvenceleri, kanunlarla düzenlenmektedir (STİSK m. 25, SK m.31). Sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerin güvencesi ile sendikal feshe karşı temel oluşturulmuştur (Gürbüz, 2014, s. 46). Sendikaya üye olup olmama özgürlüğü yani sendika özgürlüğünün pozitif, negatif yönlerini ele alan sözleşmede bizzat örgütün bağımsızlığı üzerinde durulmuştur (Sur, 2017, s. 43). Sendika üyeliği, bireysel

sendika özgürlüğünün bütün görünümünün ele alınarak, sadece bir sendikaya üye olma olarak değerlendirilmeyip üye olmama, ayrılma, sendikayı değiştirme gibi üyelikle ilgili her şeyi kapsmalıdır (Boydak, 2015, s. 24). Kasım 2013 tarihi itibarıyla sendikaya üye olmak, üyelikten çekilmek E-Devlet ile yapılmaktadır. Böylece işin mali boyutu ortadan kalkmıştır (Güler, 2016, s. 196).

Sendika Üyeliğinin Şartları.- On beş yaşını doldurup işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirken on altı yaşını doldurmamaları kanuni temsilcilerinin yazılı izniyle mümkündür (STİSK m. 17). Sendikaya üye olması yasak olan işçiler konusunun içeriği zamanla daraltılmıştır. Kanun ilk çıktığında din işlerinde çalışanlar, öğrenciler, özel okul öğretmenleri, Kamu Kuruluşları Üst Düzey Yöneticileri, özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olmaları yasaktı (Güler, 2016, s. 188). Günümüzdeyse işçi olarak çalışanlar hariç, askeri şahıslar üye olamaz, sendika kuramazlar. Aynı anda, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyeliğe izin verilmemiştir (STİSK m. 17/3). Sendikal mevzuatı dışında bazı yasaklar artık söz konusu değildir. Özel okullarda öğretmenlik yapan kişiler, özel güvenlik görevlileri için özel kanunlarla öngörülen yasaklar kaldırılmıştır. Ancak özel güvenlik personeli grev ve lokavta (işten uzaklaştırma) muhatap olamaz (Narmanoğlu, 2003, s. 151).

Sendika Üyelik Aidatı.- Genel bütçe kapsamında kamu idarelerinin Kamu İşverenleri Sendikalarına ödemeleri gereken 2020 yılına ait üyelik aidatları, Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesindeki tertipten ödenir ve bütçenin diğer tertiplerinden hiçbir şekilde aktarma yapılamaz (Bütçe Kanunu Teklifi ve Bağlı Cetveller, 2021).

Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması.- e-Devlet'te üye olma, üyelikten çekilme, işçi, sendika ve Çalışma Bakanlığı arasında gerçekleşmektedir. Burada işverenlerin bir etkisi olmamakla beraber bazen işe alımlarda sendikal faaliyetlerini görmek isteyip üye istifaları kaydıyla işe alındıkları belirtilmektedir. İstifa ederek işe giren işçi tekrar E-Devlet'ten üye olabilmektedir (Güler, 2016, s. 196). Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını, genel kurul verir. Üyelikten çıkarılma kararına üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilirken iki ay içinde kesin kararı mahkeme verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleştikten sonra biter (STİSK m.19/4). Bireyin sendikaya üyelik durumundan kaynaklı bir fesih sendika özgürlüğünü ihlal edeceğinden sendikal anlamda fesih olarak değerlendirilip hukuken korunmayacaktır (Boydak, 2015, s. 87).

3.2. Sendika Organları

Sendika organları, ekonomik, siyasal ve sosyal fonksiyonların ortaya çıkması için ilk adım olan iç örgütlenmedir (Hafizoğlu, 2015, s. 59). Sendika veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlar Yönetim Kurulu, Disiplin Kurulu ve Denetleme Kurulu veya Denetçiler olmak üzere üç tanedir (SK m. 9).

Sendika Genel Kurulu.- Genel Kurul, en üst organ olup ilke olarak üye sistemini benimsemiştir. Ayrıca üye sayısının belirli bir rakamın üzerine çıkması durumunda delege sistemine gitmek kaçınılmaz olmaktadır (Demir, 2006, s. 99). Sendika içi demokrasinin genel kurulun demokratik ilkelerine uygunluğu ve çalışmasına bağlı olma nedeni genel kurul vasıtasıyla üyeler sendika denetiminde söz ve karar sahibi olmaktadır (Hafizoğlu, 2015, s. 60). En geniş yetkilere sahip olup sendika içi demokrasinin işlenmesini sağlayan yer olmasından kaynaklı genel kurul nispeten ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Sur, 2017, s. 100).

Sendika Genel Kurulunun Oluşumu.- Genel kurul, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşmaktadır. Bir sonraki olağan genel kurul delege seçim tarihine kadar delegelerin sıfatları devam eder. İşkolu sendikacılığının hukukumuzda benimsenmesi sendika üye sayısını arttırıp üyelerin fiilen toplanmalarını olanaksız kılıp sendikaların bölünmesini ve delegeler vasıtasıyla genel kurulların oluşturulması usulünü zorunlu kılmıştır (STİSK m.10). Ülkemizde esas alınan işkolu düzeyindeki örgütlenmede üye sayısı çokluğu sebebiyle bütün üyelerin kurula bilfiil katılmaları pek mümkün olmadığından delege usulüne de yer verilmiştir (Sur, 2017, s. 100).

Sendika Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri.- Dernekler gibi sendikaların da genel kurulu, geniş yetkilere sahip en yetkili üst organdır (Hafizoğlu, 2015, s. 61). Genel kurul tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur ve delege esas ve sayısı sendika tüzüğünde belirlenmektedir (Sur, 2017, s. 101). Sendika tüzüğünde genel kurula, görev ve yetkilerinden olan mevzuat veya tüzükteki diğer işlemleri yerine getirme ve başka organa bırakılmayan konuları karara bağlama yetkisi ile diğer işlerinde verilebileceği belirtilmiştir (Çöldemli, 2016, s. 144). Organların seçimi, tüzük değişikliği, yönetim ve denetleme kurulu raporlarının görüşülmesi ve aklanması, yönetim kurulunca hazırlanan çalışma programı ve bütçenin

görüülerek karara bağlanmasını sağlamaktır. Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilen konularda yönetim kuruluna yetki verilmesidir. Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesidir. Sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerine verilecek her türlü ücret ve diğer görevlilerin huzur hakkı ve yolluklarının belirlenmesi gerekmektedir. Aynı hizmet kolunda bulunmak koşuluyla başka bir sendika ile birleşme ve katılma ve başka bir konfederasyonla birleşme ve katılma görevlerinden biridir. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme ile amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olma veya çekilme yetkisi vardır. Fesih kararı verebilir. Mevzuatta veya sendika tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi ve herhangi bir organın görev alanına girmeyen konuların karara bağlanmasını sağlar (SK m. 11). Arapça kökenli olan azil kelimesi, görevden alma anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Görev ve yetkilerinin yanı sıra denetleme yetkisi nedeniyle genel kurul, diğer organları azil yetkisi de vardır. Tüzükte belirtilmiş olmasa bile haklı nedenlerle genel kurulun azil yetkisi kabul edilmelidir (Çöldemli, 2016, s. 147).

Sendika Yönetim Kurulu.- İşçi kuruluşu, sendika ve konfederasyonları, yönetici ise, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini belirtir (STİSK m.2). İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencelerini düzenlemektedir (STİSK m. 23). Yönetim kurulu, sendikanın işleyişi, etkinliği ve devamlılığı bakımından önemli bir zorunlu organ olup kuruluşun temsil ve idaresini üstlenir (Hafizoğlu, 2015, s. 63).

Sendika Yönetim Kurulunun Oluşumu.- Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmi dokuz üyeden oluşur (SK m. 15).

Sendika Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri.- Konfederasyon, sendika ve sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli görüldüğü durumlarda üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi gerekir. Ayrıca konfederasyon, sendika ve sendika şubesinin kanunların ve tüzüğün yetkileri çerçevesinde yönetilmesi, gelir gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması, genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılmasıdır (SK m. 16). İşçinin veyahut işverenin farklı işkollarında faaliyet göstermesi durumunda birden çok üyelik söz konusu olabileceği için aynı kişiler birden fazla sendikanın organında görev alabilmektedirler (Narmanoğlu, 2003, s. 107). Tüzükteki görev ve yetkileri dışında sendikayı temsil etme ve yönetme olarak iki temel yetkisi bulunmaktadır. Bu kurul, kendi arasında iş bölümü yaparak her üyeye belirli yetki ve sorumlulukları verir (Çöldemli, 2016, s. 171).

Sendika Denetleme ve Disiplin Kurulu.- Denetleme kurulu, zorunlu organlardan biri olup kuruluşun üyeleri tarafından iç denetimi sağlamaktadır (Sur, 2017, s. 133). Sendikalar sadece üye değil toplum yani kamu düzeni bakımından da önem arz eder. Bu sebeplerden kaynaklı olarak denetlenmeleri gerekmektedir (Çöldemli, 2016, s. 212). Üyeler, denetimini dolaylı da olsa bu kurul aracılığıyla yapar. Görevleri nedeniyle bu kurul, sendika demokrasisi bakımından kesinlikle faydalı bir organdır (Dereli, 2012, s. 175).

Sendika Denetleme ve Disiplin Kurulunun Oluşumu.- Denetleme kurulu seçimle gelen her yönetim kurulunun tüm işlemlerini ve hesaplarını denetleyen zorunlu organlardan biridir (Narmanoğlu, 2003, s. 145). *İç denetimi yerine getirecek organdır.* Genel kurulun seçimiyle en az üç en fazla dokuz denetçiden oluşur (STİSK m. 9). SK'nin 20/7. maddesinde doğal delege sayılan yönetim ve denetleme kurulu üyelerine STİSK'nin 10/1. maddesinde ayrıca disiplin kurulu üyeleri de eklenmiş ve böylece genel kurulda örgüt yönetiminin ağırlığı artmıştır. Sendika üyelerinin sendika mevzuatı, tüzüğü, genel kurulu ve yönetim kurulu kararlarına uygun davranması gerekmektedir (Çöldemli, 2016, s. 221).

Sendika Denetleme ve Disiplin Kurulunun Görev ve Yetkileri.- Sendikalar Kanunu'nun 18. maddesine göre, "Disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşur. Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir". Sonucu genel kurul ve ilgililere bildirilir (SK m. 8). Denetleme kurulu, genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşmakta olup şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir (SK m. 18, m. 19). Disiplin kurulu, kuruluşun üyeleri hakkında, kuruluş adına disiplin yetkisini kullanabilen kanunun tek istisnası haricinde tüzükteki disiplin cezalarını vermek şeklinde çerçevelenmiştir (Narmanoğlu, 2003, s. 147). Medeni Kanun'da zorunlu organ olarak yer almazken (MK m. 72), Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda zorunlu organ vasfındadır (STİSK m. 9). Üyeleriyle sendika arasında vekalet ilişkisi nedeniyle denetleme kurulu, genel kurula karşı sorumludur (Çöldemli, 2016, s. 215). Sendikalar Kanunu'nun 19. maddesinde görev ve yetkileri belirtilmiştir. Bunlar, yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapıp yapılmadığının denetlenmesi, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne

uygun olarak idari ve mali denetimde bulunulması, yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi, sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetim görevlerinin yapılması, denetim raporunun hazırlanarak genel kurula sunulmasıdır. Disiplin kurulunun görevleri, sendika tüzüğüne, sendika veya konfederasyon amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler için soruşturma başlatılıp üyelikten ihraç haricinde disiplin cezaları verilmektedir (Sur, 2017, s. 134). Disiplin kurulu, disiplinsiz davranıldığı iddiaları durumunda soruşturma yapar ve tüzükte gösterilen disiplin cezalarını verir. Ancak üyelikten çıkarma yetkisi genel kurula ait olup sadece geçici süreli çıkarılabilir (Çöldemli, 2016, s. 223).

3.3. Dernek – Sendikaların Karşılaştırılması

Sanayi Devrimiyle iş koşullarının ağırlaşması işçilerin makine kırıncılığı biçiminde tepkisi beraberinde aynı mesleğe sahip işçiler kendi aralarında yardımlaşma dernekleri kurdular. Zamanla yardım sandıkları grev ve direnişleri örgütlemeye başladı (Bağımsız İşçi Sendikası, 2021, s. 1). Dernek kavramını düzenleyen Türk Medeni Kanunu'nun 56. maddesine göre, "*Dernekler, gerçek veya tüzel en az yedi kişinin kazanç paylaşma dışında belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere, bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmek suretiyle oluşturdukları, tüzel kişiliğe sahip kişi topluluklarıdır.*"

Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlarıdır (STİSK m. 2/ğ).

1924 Anayasası'nda dernek kurma hakkı temel haklar arasında yer almasından dolayı işçilerin örgütlenmesi de ilke olarak hukuken caizdir. 1926 Medeni Kanunu'nda derneklerin kurulma serbesti ilkesi benimsenmiştir Hafızoğlu, 2015, s. 25). Dernek kurma iradesinin açıklanması tüzel kişiliğin kazanımı için yeterlidir (MK m. 53). Dernekler gibi özel hukuk kişisi olan sendikaların amaç, üye ve işlevleri bakımından derneklerden farklılıkları bulunmaktadır. Sendikaların aksine derneklerin amacı zorunlu olarak belirlenmemiştir (Narmanoğlu, 2003, s. 63-64). Dernek özgürlüğü politik bir ihtiyacın ürünü iken sendikal özgürlük işçilerin işverenlerine karşı haklarını savunmaları gayesiyle bir araya gelmeleri sonucunda ortaya çıkmış bir kazanımdır (Narmanoğlu, 2003, s. 63).

3.4. Devlet Tarafından Denetimi

Çoğunlukla sendika hürriyetini zedeler görünen denetim fonksiyonu, aslında sendika hürriyetini, sendika demokrasisini pekiştirmeye yönelik bir süreç olarak anlaşılmaktadır (Dereli, s. 175). Gelir ve giderleri için mali denetim, Sendikalar Kanunu'nun 29/2. maddesinde düzenlenmiş olup en geç iki yılda bir Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'na uygun olarak yetkili mali müşavirlerce yapılır. Sendika başkanı ve yönetim kurulu üyeleri göreve seçildikten sonra üç ay içinde mal ve gelir bildirimini gösteren yazılı bildirimini notere vermek zorundadırlar (Dereli, s. 180). Devlet Denetim Kurulu, idarenin hukuka uygunluğu düzenli ve verimli yürütülerek geliştirilmesi amacıyla tüm kamu kurum ve kuruluşlarında her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında kamuya yararlı derneklerle vakıflarda her türlü idari soruşturma, inceleme, araştırma kurumu niteliğinde olan meslek kuruluşlarında, her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında kamuya yararlı derneklerle vakıflarda her türlü idari soruşturma, inceleme, araştırma ve denetlemeleri yapar (AYM m. 108). Devlet tarafından yapılacak genel güvenlik denetiminde SK'da boşluk olduğu için (Dereli, s. 182-183) SK 80. madde gereğince kanunda hükmü bulunmayan hallerde, Dernekler Kanunu'nun Sendikalar Kanunu'na aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

4. SONUÇ

İşçi sınıfının sorunlarından kaynaklanan ağır koşullar ilk önce Avrupa'da ortaya çıkmıştır. Çünkü Sanayi Devriminin beşiği olarak kabul edilen Avrupa kıtası diğer ülkelere göre daha önce bu sınıfın sorunlarıyla ilgilenmiştir. Bu süreçte malum sorunlarla ilgilenen bazı muhalif düşünürler, işçi sınıfının haklarını savunma amacıyla muhtelif isimler adı altında işçi sınıfının örgütlenmesine yönelik adımlar atmışlardır. Torik tartışmalarla birlikte, Sanayi Devrimi'nden sonraki ilk dönemlerde işçi sınıfı, kendi arasındaki rekabet ve çatışmaları gün geçtikçe yavaş yavaş dayanışmaya dönüştürmüştür. Bu dayanışma, işçi sınıfının siyasal iktidarlara yönelik ayrıca kendi işverenine karşı daha güçlü bir konumda tutarak kendi taleplerinin dayatılması ile sonuçlanmıştır. Fakat dayanışma içindeki bu birlik ve beraberlik ilk başlarda sürekliliğini koruyamadığı için pek başarılı olamamıştır. Bir başka deyişle, günümüz sendikalara yakın bir

yapılanma, öncesi sadece çalışma şartlarına itiraz veya yardımlaşma dernek ve sandıklar vasıtasıyla gerçekleşmiştir. Günümüz anlamında ise sendika yapılanması önceleri özel niteliğe sahip çalışanların teşkil ettiği ve meslek örgütleri olarak tanımlanmıştır. Bu örgütler, daha sonraları ise niteliksiz veya vasıfsız işçilerinde yer aldığı genel sendikalara yönelik bir değişim geçirmiştir. Aynı süreç ülkemizde de Cumhuriyetin kuruluşundan sonra özellikle 1961 Anayasasından sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir. Ülkemizde sivil toplum örgütleri genel olarak ve sendikalar da özel olarak faaliyet gösterdiği sosyal ve politik çıkmaz içinde ayrıca ekonomik sorunlarla da karşı karşıyadır. Bununla birlikte sendikaların kendi içinde de yapısal sorunlarla yanı sıra faaliyetlerinden kaynaklanan unsurlar bu kuruluşların olumsuz algılanmasına sebep olmuştur.

Sendikanın işçi, işveren ve devlet olarak üç taraflı bir endüstri ilişkisinin oluşumudur. Bu ilişki, her ülkenin kendine has kültürel ve geleneksel yapılarına ve bulunduğu dönemin şartlarına bağlı olarak değişimler göstermektedir. Devlet, kamu sektörünün işvereni olarak çalışma koşullarını tespit etmenin yanı sıra özel sektörde de hakem rolüyle yol gösterici ve yönlendirici olmakta ve toplu iş uyuşmazlıklarında etkili olmaktadır. Devlet, yasal çerçeveyi çizmek ve sosyal dengeyi sağlama gayesindedir. Sosyal politika ve ekonomide sürdürülebilir başarıyı hedeflemektedir. Devlet, düzenleyici rolüyle devletin kendine has niteliklerine göre değişebilmektedir. Bireysel iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine çalışma koşullarını oluşturma durumundan kaynaklı sendikaların toplu iş sözleşmeleri ile işçinin haklarını korumak amaçlanmaktadır. Sanayileşme ile birlikte sömürülerin artışı, örgütlenmeyi beraberinde getirmiştir. Devlete karşı yıllarca mücadeleler verilerek bu örgütlenme hukuki geçerliliğini kazanmış ve onaylanmıştır. Sendikacılık, toplumu derinden etkileyerek işçinin güçsüzlüğü güvensizliği yalnızlığı sona ermiştir. İşçi/işveren dünyasının en önemli unsuru olan sendikaların esas amacı ilgili alanda çözüm üretmekten ibarettir. Sendikalar, siyasal iktidarla beraber kamu sektöründe çalışma koşullarını tespit etmenin yanı sıra özel sektörde de hem hakem rolüyle yol gösterici ve yönlendirici, hem de bu hakların savunucusu olmuştur. Sendika ve ona bağlı olan hak ve özgürlükler, sermaye sahibi işveren karşısında zayıf bir konumda olan işçi sınıfının haklarını korumak için önemli bir hukuki müessesedir.

Sendikaların sorunlarını sıralama yaparsak; öncelikle bu kuruluşlarla ilgili kapsamlı yasal düzenlemelerin gerektiğini söyleyebiliriz. Ayrıca sendikaların yönetiminde bulunan kişilerin, kuruluş amacına da uygun olarak kendi üyelerinin hatta üye olmayıp da üyeliğin kazanılması için diğer çalışan ve işçilerin istek ve taleplerini dikkate alıp ve onların varlığına güvenle yaklaşmalıdırlar. Bu bağlamda demokratik ilkelere uygun olarak sendikaların tabandan başlayarak üst kademelere doğru olan iletişim mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir. Sendikalara yönelik sorunların sadece siyasal iktidarların baskı mekanizmaları değil, sendika yöneticilerinin de üyeleri ile birlikte genel olarak muhatap olduğu tüm işçi ve çalışanlarla doğrudan ilgilenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Başka bir ifadeyle, sendikaların, geniş bir işçi ve çalışan kitleye sahip olması için dinamik bir teşkilatlanma hedefini planlamaları gerekmektedir. Bu örgütler, çalışanların hatta tüm kamuoyunun güvenini kazanabilmek için işçi ve çalışan kesimin güncel sorunlarına ayak uydurmalıdır.



Bu çalışma, etik kurul izni gerektirmemektedir.

Makale ile ilgili notlar

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın tamamı, beyan edilen tek yazarı tarafından yapılmıştır.

KAYNAKÇA

- Bağımsız Tekstil İşçi Sendikası BATİS, (2016). *Türkiye ve Dünyada sendikaların kısa tarihçesi*. Erişim Tarihi: 01.12.2021, <https://www.batissendika.org/makaleler/turkiye-ve-dunyada-sendikalarin-kisa-tarihcesi/>
- Baybora, D. (2009). *Amerika Birleşik Devletleri'nde endüstri ilişkileri sistemi içinde sendikal örgütlenme ve sendikaların örgüt yapısı*. TÜHİS Yayınları.
- Derele, T. (2012). Yeni sendikalar kanunu düzenlenirken sendikaların denetimi ile ilgili öneriler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi*. 1(31), 171-192.
- Doğan, H. (2018). Osmanlı Devleti'nin son döneminde grev hakkı ve Ta'til-i Eşgâl Kanunu. *Belleten*, 82(293), 265-294.
- Duran, T. (2021). ABD işçi ve sosyalist hareketinin kısa tarihçesi. *Aylık Sosyalist Teori ve Politika Dergisi*, (106).
- Hafızoğlu, E. S. (2015). *Sendika yöneticileri ve güvenceleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(68), 127-154.
- Koç, Y. (2021). *Sendikacılık tarihi*. Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Atatürk Ansiklopedisi. (2021). *İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği*. Erişim Tarihi: 01.12.2021, https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/İzmir_İşçi_ve_Esnaf_Kurumları_Birliği
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de sendikacılık*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özüğürülu, M. (2021). çalışma ekonomisi sendikacılık. Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri. Erişim Tarihi: 01.12.2021, <https://acikders.ankara.edu.tr/course/view.php?id=1438>
- Özveri M. (2013). *Türkiye'de uygulanan toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sistemin sendikalaşma üzerine etkisi (1983-2009)*. Legal Yayıncılık.
- Resmi Gazete. (1936). *İş Kanunu*. Erişim Tarihi: 01.12.2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>
- Subaşı, İ. (2014). 356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 595-653.
- Sur, M. (2017). *İş hukuku toplu ilişkiler*. Turhan Kitabevi Yayınları.
- Taşkın M. B. (2006). *Türk anayasal düzeninde sendika kurma hakkı*. Turhan Kitabevi.
- Tekin, A. (2019). *Sendikal kuruluşların işleyişi ve denetimi*. Yetkin Yayınları.
- Tiyek R. (2016). *Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri*. Dora Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal politika*. Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların üye sayısında azalma nedenleri ve sendikaların izledikleri yeni politikalar. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), 1-24.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "sendika". Erişim Tarihi: 01.12.2021, <https://sozluk.gov.tr>
- Uslu, A. (2014). Avrupa'da erken dönem sosyalist teori ve işçi hareketleri (1830-1840). *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9(1), 1-24.
- Yaşar, S. (2017). 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun hazırlanması süreci ve sendikalar. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(2), 97-120.

Yazıcı E. (Ed.) (2015). *Sendikal hareketin gelişim süreci, endüstri ilişkileri: Klasikten küresele içinden*. Orion Kitabevi.

Yazıcı, E. (2013). *Sendikal hareket yeni misyon arayışları*. A Kitap Yayını.