

# SENDİKA GÜVENLİĞİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNE ETKİSİ

**Yrd.Doç. Dr. Banu Uçkan**  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

• • •

## Özet

Genellikle toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle, sendikayı korumaya ve güçlendirmeye yönelik güvenceleri ifade eden sendika güvenliği, bir sendikanın varlığına işverenlerden, sendikasız işçilerden ve/veya rakip sendikalardan yönelen tehlikelere karşı her çeşit önlemi kapsamaktadır. Sendika güvenliği uygulamaları, zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri ve finansal sendika güvenliği türleri olmak üzere iki başlık altına incelenebilmektedir. Sendika güvenliği önlemleri, sendikaların üye tabanlarını sağlamlaştırdığı ve koruduğu gibi, finansal yapılarını da güçlendirmekte ve güvence altına almaktaysa da; bireysel özgürlüğü ve çalışma hakkını ihlal etmektedir.

Bu çalışmada ise, şimdiye kadar üzerinde fazla tartışılmayan, sendika güvenliğinin teorik çerçevesi çizilerek, endüstri ilişkileri sistemi üzerine etkileri konusunda farklı yaklaşımlar incelenecektir.

## *The Theoretical Framework of the Union Security and its Impact on the Industrial Relations System*

### **Abstract**

Union security is usually provided by provisions in collective bargaining agreements designed to protect and to strengthen unions against employers, non-union employees and/or raids by competing unions. Union security could be examined in two parts: Some forms of compulsory unionism and financial union security. Union security measures, either protect and reinforce the membership base, or strengthen and secure the financial structure of the trade unions. Nevertheless union security measures infringe the individual liberty and the right to work.

Within this study, the theoretical framework of the union security which has not been analyzed so far is presented, and different approaches to the impact of union security on the industrial relations system are elaborated.

## Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

### GİRİŞ

Özellikle Batı Avrupa toplumlarında daha geniş sosyal, ekonomik ve siyasal amaçları bulunan işçi hareketinin en önemli kanadını oluşturan sendikacılık hareketi ilk olarak, işverene karşı bazı koşullar ileri sürebilecek durumdaki meslek sahibi ve nitelikli işgücü arasında görülmüştür. Meslek sahibi ve nitelikli işçiler, ayrıcalıklı olan bu durumlarını kullanarak işveren karşısındaki pazarlık güçlerini arttırmışlardır ve sendika güvenliği koşulları ilk kez bu dönemde işveren tarafından kabul edilmiştir (KORAY/TOPTUOĞLU, 1995: 43). Sendika güvenliği koşullarıyla varlıklarını koruyabilen ve işveren karşısında işçileri temsil etme gücüne ulaşan sendikalar, günümüzde de tanınmak ve ayakta kalmak için olduğu kadar; işgücü devir hızının yüksek ve işgücünün dağınık olduğu, özel karakteristikler gösteren iş piyasalarında sendika güvenliği uygulamalarıyla, sendikaya katılma isteksizliğinin önüne geçmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak özellikle ABD'de ve bir dönem İngiltere'de yaygın bir şekilde görülen sendika güvenliği uygulamaları, birçok ülkede sendika özgürlüğüyle bağdaşmadığı için yasal kabul edilmeyen bir uygulamadır (BAMBER/CORDOA/SHELDON, 1998: 426).

Bu çalışmada sendika güvenliğinin teorik çerçevesi çizilerek, çeşitli ülke örnekleriyle karşılaştırmalı incelemesi yapılacak ve endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

### I. Sendika Güvenliği Kavramı

Genellikle toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle ve daha çok Anglo-Sakson kökenli ülkelerde, sendikayı korumaya ve güçlendirmeye yönelik güvenceleri ifade eden sendika güvenliği, bir sendikanın varlığına işverenlerden, sendikasız işçilerden ve diğer sendikalardan yönelen tehlikelere ve işverenlerin sendikalı işçiler aleyhine ayrımcı eylemlerine karşı her çeşit önlemi kapsamaktadır (DERELİ, 1998: 21).

Toplu iş sözleşmesine konulan sendika güvenliği koşulları, taraf sendikanın üye sayısını arttırarak güç kazanmasına ve sözleşmeden hiçbir karşılık ödemediği yararlanan bedavacıların (free-riders) önüne geçilmesine yardımcı olurken; sendikalar arasında haksız bir rekabet ortamının doğmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla taraf sendika, toplu iş sözleşmesine sendika güvenliği koşulları koyarak üye sayılarını ve rekabet güçlerini kolaylıkla arttırabilmektedir (UÇKAN, 2000: 53-54).

Ayrıca sendika güvenliği, özellikle işverenlerin sendikalara karşı hasmane davranışlarının söz konusu olduğu veya yapı sanayii ve liman-dok işleri gibi işgücü temininin belirsizlik taşıdığı ortamlarda da büyük bir önem taşımaktadır. Örgütlenmenin zor olduğu ve sendikalaşma oranının düşük olduğu bu ortamlarda sendika güvenliği uygulamaları, sendikaların üyelerini ve gelirlerini güvence altına almalarını sağlamaktadır.

Sendika güvenliği uygulamalarının başlıca nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (DERELİ, 1998: 21-22):

- (i). Sendikaların işçilerin işe girişlerini, ortaçağ loncalarında olduğu gibi, denetleyebilmelerini sağlamak;
- (ii). Sendikaların başta toplu pazarlık olmak üzere çeşitli alanlardaki gücünü arttırmak;
- (iii). Sendikaların faaliyetlerini gerçekleştirirken katlandıkları mali yüklerin işyerinde çalışan tüm işçiler tarafından zorunlu olarak paylaşılmasını sağlamak;
- (iv). Endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde sendikaları vazgeçilmez bir taraf olarak güçlendirmek.

Sendika güvenliği, önceleri bu amaçlardan ilk ikisine yönelik olarak yalnızca ABD, İngiltere, Avustralya, Kanada ve Yeni Zelanda gibi Anglo-Sakson kökenli ülkelerde uygulanmaktayken; diğer iki amacın da önem kazanmasıyla birlikte, özellikle gelişmekte olan bazı ülkelerde sendika güvenliği uygulamaları görülmeye başlanmıştır. Anglo-Sakson kökenli ülkelerde sendika güvenliği tamamen işçi hareketinin militan eylemleri sonucunda yerleştiği halde, gelişmekte olan ülkelerde sendika güvenliği uygulamaları, bizzat kamu otoritelerince teşvik edilmiştir (DERELİ, 1998: 22).

## II. Sendika Güvenliği Türleri

Sendika güvenliği uygulamalarını, sendikaların üye sayılarını koruyabilmek ve arttırabilmek amacıyla sendikaya üyeliği bir istihdam koşulu haline getiren "zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri" ve taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu

iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlayarak ve üyelik aidatlarını kaynaktan keserek sendikaların gelirlerini güvence altına alan "finansal sendika güvenliği türleri" olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür.

### 1. Zorunlu Sendikacılık Şeklindeki Sendika Güvenliği Türleri

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu tür sendika güvenliği uygulamalarının ortak paydası, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler için, sendika üyeliğinin bir istihdam koşulu haline gelmesidir. Zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri, bir dönem özellikle İngiltere ve ABD gibi İngilizce konuşan gelişmiş ülkelerde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak ülkemizde zorunlu sendikacılık gerek Anayasa'da, gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yasaklandığı için bu tür sendika güvenliği uygulamalarına rastlanmamaktadır. Şöyle ki, ülkemizde hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı ve herhangi bir işyerinde çalışabilmenin, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamayacağı Anayasa'da yer almaktadır (md.51/IV, VI). Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da, işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işlerine son verilmelerinde, kural olarak sendikalı-sendikasız ayırımının yapılamayacağını belirtmektedir (md.31). Bunun yanısıra Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya gibi diğer Avrupa ülkelerinde, Fransızca konuşulan Afrika ülkelerinin çoğunda ve Kosta Rika, Ekvator gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde de negatif sendika özgürlüğü kanun ile güvence altına alınmıştır. Örneğin Almanya'da işçiyi sendikaya girmeye zorlayacak (Organisationszwang) her türlü anlaşma hükümsüzdür. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerine, herhangi bir sendikaya üye olmayan sendikasız işçilerin çalıştırılmayacakları şartı (allgemeine Organisationsklausel) veya sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların işe alınamayacakları şartı (beschraenkte Organisationsklausel) konulamamaktadır (ÇELİK, 1994: 303).

Zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın hem hiçbir sendikaya üye olmayan işçileri, hem de başka sendikalara üye olan işçileri kendisine çekerek güç kazanmasını sağlamaktadır. Sendikaya üyeliğin bir istihdam koşulu olarak arandığı başlıca sendika güvenliği türleri kapalı işyeri (closed shop), sendikalı işyeri (union shop) ve sendika üyeliğini muhafaza etme (maintenance of membership) koşullarıdır. Ancak toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve ortak noktaları zorunlu sendika üyeliği olan kapalı işyeri, sendikalı işyeri ve sendika üyeliğini muhafaza etme koşulları, sendika üyeliğinin zamanlamasına ve sendikaya katılma kararında işçilerin serbestlik derecesine göre birbirinden farklılaşmaktadır (SLOANE/WITNEY, 1991: 357).

### A. Kapalı İşyeri Koşulu

Kapalı işyeri koşulunun kabul edildiği bir işyerinde, işçiler işe başlamadan önce o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmak ve üyeliklerini devam ettirmek zorundadır. Bir başka ifadeyle işçilerin işe alınmaları, taraf sendikaya üye olmaları koşuluna bağlanmıştır. Bu nedenle geçmişte özellikle meslek sendikalarıyla yapılan anlaşmalar sonucunda kabul edilen kapalı işyerleri, işe giriş öncesi kapalı işyerleri (pre-entry closed shops) olarak da adlandırılmaktadır (MCILROY, 1995: 43).

Kapalı işyerini, işçilerin belirli bir işe girebilmelerinin ve bu işi muhafaza edebilmelerinin, bir sendikaya üye olmaları ve üyeliklerini muhafaza etmeleri koşuluna bağlı olduğu bir durum olarak da tanımlamak mümkündür. Bu nedenle kapalı işyeri, sendikaların örgütsel güçlerini arttırmayı sağlayan bir sendika güvenliği aracı olarak kabul edilmekle birlikte; zorlayıcı unsurun öne çıkartılarak kapalı işyeri terimi yerine zorunlu sendikacılık teriminin kullanıldığı da görülmektedir (SALAMON, 1998: 191).

1960'lı yıllarda kapalı işyeri, sendikaların ve işçilerin yüksek işgücü devir hızı, parçalanmış işgücü, sendikalararası rekabet ve endüstriyel hareketi zayıflatabilecek alternatif işgücünün varlığı gibi örgütsel sorunlara verdikleri bir karşılık olarak değerlendirilmekteydi. Zira kapalı işyeri, sendika üyeliğini sağlayarak, üyeleri disipline ederek ve alternatif işgücünü kontrol ederek sendikaların güçlerini korumalarına ve arttırmalarına yardımcı olmaktadır. Ancak 1970'li yıllardan itibaren kapalı işyeri işçileri kontrol aracı olmaktan ziyade, sendikaların ve işverenlerin endüstri ilişkileri sistemini birlikte düzenlemesine güzel bir örnek oluşturmaya başlamıştır (HEPPLE/FERDMAN, 1986: 197).

Toplu iş sözleşmesinde kapalı işyeri koşulunu kabul eden işverenler, yalnızca taraf sendikaya üye olan işçileri çalıştırmayı kabul etmekte ve genellikle sendikaların oluşturdukları istihdam bürolarından (hiring-hall) işçi temin etmektedirler (HERMAN, 1998: 121). Böylelikle sendikalar, kapalı işyeri koşulunun kabul edildiği işyerlerine başvuran işçi adaylarından oluşan havuzu kontrol ederek, üyelerine iş sağlamaktadırlar (LOCKTON, 1994: 267). Ayrıca ABD'de olduğu gibi, kapalı işyerlerinin yasaklandığı ülkelerde, sendikali-sendikasız ayrımı yapmadan tüm işçileri işe yerleştirme koşuluyla faaliyette bulunan sendikaların oluşturdukları istihdam büroları<sup>1</sup> da, aslında gizli birer kapalı işyeri olarak kabul edilmektedir. Çünkü işverenle yapılan istihdam bürosu anlaşması (hiring-hall arrangement) uyarınca, işveren işçi temini için büroya başvurduğunda genellikle sendika üyelerine iş

1 Sendikaların oluşturdukları istihdam bürolarının işleyişi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. (GOLDMAN,1983:142).

sağlanmaktadır ve böylelikle sözkonusu işyerinde çalışanların büyük bir çoğunluğunu taraf sendikanın üyeleri oluşturmaktadır (MILLS, 1994: 477).

ABD'de 1935 yılından 1947 yılına kadar toplu iş sözleşmelerinin üçte birinde yer alan kapalı işyeri koşulunu geçerli sayan Wagner Kanunu'nun ilgili hükmü, 1947 yılında çıkarılan Taft-Harley Kanunu ile ortadan kaldırılmıştır (ÇELİK, 1994: 304). Ancak günümüzde kapalı işyeri koşulu özellikle inşaat, deniz taşımacılığı ve liman işlerinde istihdam bürosu anlaşmaları vasıtasıyla devam etmektedir (MILLS, 1994: 477).

Kanada'da ise, istihdam için sendika üyeliğini bir önkoşul haline getiren kapalı işyerlerine yasal bir engel bulunmamakla birlikte; kapalı işyeri koşulu inşaat ve muhasebe işleri dışında çok fazla uygulama alanı bulmamaktadır. Nitekim Mart 1986 verilerine göre kapalı işyeri koşulu, toplu iş sözleşmelerinin yaklaşık %2'sini ve yalnızca 500 işçiyi kapsamaktadır (ROGOW, 1993: 71).

İngiltere'de ise 1980'li yıllardan önce İşçi Partisi'nin iktidarda olduğu dönemde sendikalar ile işverenlerin, sendika üyeliğinin istihdam koşulu olarak arandığı kapalı işyeri ve diğer sendika üyeliği anlaşmaları yapmaları serbestken; 1980'li yıllardan itibaren iktidarda olan Muhafazakar Parti'nin getirdiği düzenlemelerle birlikte, daha önceleri özellikle kamulaştırılan işletmelerde yaygın bir biçimde uygulanan kapalı işyeri koşulunun uygulama alanı son derece daraltılmıştır (DICKENS/HALL, 1995: 276). Şöyle ki; 1980 İstihdam Kanunu ile yeni kapalı işyeri anlaşmalarının işyerinde yapılan gizli oylamada işçilerin en az %80'ni veya oylamaya katılan işçilerin %85'i tarafından kabul görmesi halinde uygulanması öngörülmüş ve kapalı işyeri koşulunun uygulandığı işyerinde, taraf sendikaya kişisel nedenlerle üye olmaması veya sendika tarafından haksız olarak ihraç edilmesi nedeniyle işten çıkartılan işçiye mahkemeye başvurma hakkı tanınmıştır. 1982 yılında çıkartılan İstihdam Kanunu da, her beş yılda bir kapalı işyeri koşulunun devam ettirilmesi konusunda işyerinde oylama yapılmasını ve yapılan oylamada da kapalı işyeri koşulunun işyerindeki tüm işçilerin %80'i veya oylamaya katılan işçilerin %85'i tarafından kabul edilmesini öngörmüştür. Dolayısıyla 1982 İstihdam Kanunu ile birlikte yalnızca ilk defa kapalı işyeri koşulunun öngörüldüğü işyerlerinde değil; kapalı işyeri koşulunun uygulanmakta olduğu tüm işyerlerinde gizli oylama yapılması zorunlu hale gelmiştir (TOKOL, 1993: 61; BLYTON/TURNBULL, 1998: 177; ADDISON/SIEBERT, 1998: 500).

1988 İstihdam Kanunu ise, işçilerin sendikaya üye olması veya olmaması nedeniyle işten çıkarılmalarını haksız bir fesih olarak nitelendirmiş; bir başka ifade ile sendikalı işyerini kanun dışı olarak kabul etmiştir. Ancak 1988 İstihdam Kanunu'nda işçilerin işe girmeden önce sendikaya üye olmaları için zorlanmaları, eş deyişle kapalı işyeri koşulu ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır (LOCKTON, 1994: 268).

1990 İstihdam Kanunu ise, işçilerin işe alınmaları sırasında sendikaya üye oldukları veya olmadıkları için bir ayırımın yapılamayacağını hükme bağlayarak, kapalı işyeri koşulunu kanundışı olarak kabul etmiştir (ADDISON/SIEBERT, 1998: 501). 1993 yılında kabul edilen Sendika Reformu ve İstihdam Hakları Kanunu'nda da sendika üyelerine hangi sendikaya katılacakları konusunda karar verme hakkı ve özgürlüğü tanınmıştır. Böylelikle işe girmeden önce taraf sendikaya üye olma zorunluluğunu ifade eden kapalı işyeri koşulu, İngiltere'de yasal olarak tamamen uygulama dışı kalmıştır (LOCKTON, 1994: 268-269; BLYTON/TURNBULL, 1998: 178-179).

### B. Sendikalı İşyeri Koşulu

Yapılan toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen sendikalı işyeri (union-shop) koşulunun uygulandığı bir işyerinde, işçiler işe girdikten sonra belirli bir süre zarfında taraf sendikaya üye olmak ve çalıştığı süre boyunca üyeliğini korumak zorundadır. Bu nedenle sendikalı işyeri terimi yerine, işe giriş sonrası kapalı işyeri (post-entry closed shop) terimi de kullanılmaktadır. Sendikalı işyeri koşulu, işverenlerin dilediği işçiyi çalıştırma özgürlüğüne bir kısıtlama getirmezken; işe yeni alınan işçilerin dilediği sendikaya üye olma özgürlüğünü önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Çünkü sendikalı işyeri koşulunun kabul edildiği bir işyerinde, işe yeni başlayan işçiler belirli bir süre içinde (örneğin ABD'de inşaat sektörü dışında genellikle işe başladıktan sonra 30 gün içinde) taraf sendikaya üye olmadıkları takdirde, işlerini kaybetmektedirler (HERMAN, 1998: 122).

Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise, daha esnek sendikalı işyeri koşullarına rastlamak mümkündür. Şöyle ki, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce veya yürürlük tarihinde sendika üyesi olmayan işçiler için belirli bir süre zarfında taraf sendikaya üye olmaları koşulu aranmayabilmekte, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra işe yeni başlayan işçiler için bu koşul aranmaktadır. Ayrıca bazı toplu iş sözleşmelerinde öğrenciler, geçici işçiler gibi özel grupların sendikalı işyeri koşulunun dışında bırakıldığı da görülmektedir (MILLS, 1994: 478).

ABD'de 1947 yılında Taft-Harley Kanunu'nun kapalı işyerini yasaklamasıyla birlikte en fazla uygulama alanı bulan sendika güvenliği türü sendikalı işyeri koşulu olmuştur. Sendikalı işyeri koşulunun kabul edildiği bir işyerinde çalışan işçiler, bir istihdam koşulu olarak, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra asgari 30 gün içinde taraf sendikaya üye olmak zorundadırlar. Dolayısıyla 30 gün asgari süre olup, bu sürenin altına inilememekte; ancak üzerine çıkılabilmektedir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesinde, işyerindeki işçilerin sözleşmenin imzalanmasından sonra 29 gün içinde taraf sendikaya üye olmalarının istenmesi kanuna aykırıyken (SLOANE/

WITNEY, 1991: 358), 35 gün içinde taraf sendikaya üye olmalarının istenmesi kanuna aykırı değildir. Ancak 1959 yılında Taft-Harley Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle inşaat sektöründeki sendikalı işyerleri için asgari süre 30 gün olarak değil, 7 gün olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla inşaat sektöründeki bir işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde yer alan sendikalı işyeri koşuluna dayanarak sendika, ilgili işverenden, işe girdikten sonra 7 gün geçmesine rağmen sendikaya üye olmayan işçiyi işten çıkarmasını talep edebilmektedir (MILLS, 1994: 477).

Taft-Harley Kanunu'na göre bir toplu iş sözleşmesinde sendikalı işyeri koşulunun yer alabilmesi için, işçilerin oyuna başvurulması ve pazarlık ünitesindeki üyelerin çoğunluğu tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak 1950'lerin başında yapılan oylamalarda, sendikalı işyeri koşulu ezici bir çoğunluk tarafından kabul edildiği için, oylama gereği yerine getirilmemeye başlanmıştır. Bunun yanı sıra aynı kanunun 9(e)1 bölümünde sendikanın, sendika güvenliği koşulundan çekilmesi için işçiler tarafından oylama talep edilmesine de izin verilmiştir. Nitekim Ulusal İş İlişkileri Kurulu (NRLB), kimi zaman toplu iş sözleşmesinden sendika güvenliği maddesinin çıkarılmasıyla sonuçlanan bu tür oylamaları yürütmektedir (MILLS, 1994: 478).

Sendikalı işyeri koşulu ABD'de en fazla uygulanan sendika güvenliği türü olarak tüm sanayi sektörlerindeki toplu iş sözleşmelerinin %64'ünde yer almakla birlikte; ülkenin güneydoğu ve güneybatısında bu oran %15'e kadar düşmektedir. Zira bu bölgelerde yürürlükte olan "çalışma hakkı" kanunları<sup>2</sup> ile sendikalı işyerleri yasaklanmıştır (HERMAN, 1998: 65). 21 eyaleti<sup>3</sup> kapsayan bu bölgelerde zorunlu sendika üyeliği kanuna aykırı olduğu için, sendikalı işyeri koşulu da uygulama alanı bulamamaktadır. ABD'de petrol sektöründeki toplu iş sözleşmelerinin hiçbirisinde yer almayan sendikalı işyeri koşulunun en az görüldüğü sektör %33 oranı ile madencilik iken; en fazla görüldüğü sektör %100 oranı ile matbaacılıktır (HERMAN, 1998: 123).

Kanada'da ise sendikalı işyeri, kapalı işyerine göre daha yaygın bir sendika güvenliği uygulamasıdır. Toplu iş sözleşmelerinin %44'ünde sendikalı işyeri koşulu yer almaktadır (ROGOW, 1993: 71-72).

İngiltere'de ise, Thatcher'in başbakanlığında iktidara gelen Muhafazakar Parti'yle birlikte, 1980 yılından itibaren çıkartılan altı yeni kanun, sendikaların

2 Taft-Harley Kanunu'nun 14(b) bölümü, eyaletlerin her türlü zorunlu sendika üyeliği modelini "çalışma hakkı" kanunları ile kanundışı kabul edebilmelerine imkan sağlamaktadır. "Çalışma Hakkı" kanunları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. (MILLS, 1994: 478-483).

3 Söz konusu 21 eyalet sırasıyla şunlardır: Alabama, Arizona, Arkansas, Florida, Georgia, Idaho, Iowa, Kansas, Louisiana, Mississippi, Nebraska, Nevada, Kuzey Carolina, Kuzey Dakota, Güney Carolina, Güney Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Virginia ve Wyoming. (HERMAN, 1998: 66).



gücünü azaltarak kapalı işyeri koşulunun olduğu gibi, sendikali işyeri koşulunun da uygulama alanını son derece sınırlandırmıştır (ADDISON/SIEBERT, 1998: 503). Şöyle ki 1960'larda kapalı işyerleri ve sendikali işyerleri, kömür, çelik, matbaacılık gibi sendikaların güçlü olduğu sektörlerde yaklaşık 3.75 milyon kol işçisini kapsarken, 1970'lerde sendikacılık ve iş ilişkilerindeki yasal gelişmelere sonucu, bu sayı, 800.000'i (işgücünün %4'ü) kapalı işyerlerinin kapsamında olmak üzere, 5 milyonun üzerine çıkmıştır. Özellikle 1970'lerin sonunda, sendikali işyerlerinin kapsadığı işçi sayısı, 1960'lara göre %50 artış göstererek, 4.5 milyona yükselmiştir (HEPPLE/FREDMAN, 1986: 198). Ancak yasal sınırlamaların başlamasıyla birlikte kapalı işyerlerinin ve sendikali işyerlerinin kapsadığı işçi sayısı 1984 yılında 3.5 milyona, 1990 yılında da 500.000'e kadar düşmüştür (MCILROY, 1995: 40).

1980 İstihdam Kanunu ile işçilerin kişisel nedenlerden dolayı sendikaya üye olmamasına izin verilmiş ve yeni sendikali işyeri anlaşmalarının işyerinde yapılan gizli oylamada işçilerin en az %80'ni veya oylamaya katılanların %85'i tarafından kabul görmesi halinde uygulanması öngörülmüştür. 1982 İstihdam Kanunu ise, sendikali işyeri de dahil olmak üzere tüm sendika üyeliği anlaşmalarının devam ettirilebilmesi için her beş yılda bir işyerinde gizli oylama yapılmasını ve oylama sonucunda işçilerin %80'inin veya oylamaya katılanların %85'inin bu koşulu kabul etmesi gerektiğini öngörmüştür. Ayrıca 1982 İstihdam Kanunu, 1980 İstihdam Kanunu'nun uygulanmasından sonra ve 1974-1980 döneminde sendikali işyeri koşulu nedeniyle işten çıkarılan işçilerin tazminatlarının hükümetçe ödenmesini hükme bağlamıştır (TOKOL, 1993: 61).

1988 İstihdam Kanunu ise, işyerinde yapılan gizli oylama sonucu sendikali işyeri koşulu desteklenmiş olsa bile, bir işçinin sendika üyesi olmaması gerekçesiyle işten çıkarılmasını haksız fesih olarak nitelendirerek, sendikali işyeri koşulunu kanundışı olarak kabul etmiştir (LOCKTON, 1994: 268; BLYTON/TURNBULL, 1998: 177-178; ADDISON/SIEBERT, 1998: 505). Böylelikle 1988 yılından itibaren İngiltere'de sendikali işyeri koşulu uygulama alanını tamamen kaybetmiştir.

### C. Sendika Üyeliğini Muhafaza Etme Koşulu

ABD'de görülen bir sendika güvenliği türü olan sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu, kapalı işyeri ve sendikali işyeri koşuluna göre daha yumuşak bir sendika güvenliği türüdür. Geçmiş II. Dünya Savaşı'na kadar uzanan sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu, günümüzde halen yasal olmakla birlikte, çok fazla uygulama alanı bulmamaktadır. Sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu 1946 yılında toplu iş sözleşmelerinin dörtte birinde yer alırken, bu oran 1991 yılında %2'ye kadar düşmüş (SLOANE/WITNEY, 1991:

358); 1995 yılında da ancak %4'e kadar yükselmiştir (HERMAN, 1998: 123). Bu düşüşün arkasında büyük ölçüde sendikacı işyeri koşullunun önem kazanması yatmaktadır. Ancak sendikacı işyeri adında bazı anlaşmaların da, sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu şeklinde veya buna yakın bir şekilde uygulandığını gözden uzak tutmamak gerekmektedir (SLOANE/WITNEY, 1991: 358).

Sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu, hiçbir işçi için bir istihdam koşulu olarak sendikaya katılma zorunluluğunu getirmeyen, fakat sendikaya gönüllü olarak katılanlara, işlerini koruyabilmeleri için, toplu iş sözleşmesi süresince üyeliklerini koruma zorunluluğunu getiren bir koşuldur. Toplu iş sözleşmelerinin çoğunda, sözleşme süresinin sonunda, "rücu süresi" (escape period) şeklinde adlandırılan, 15 günlük süre içinde (bu süre bazen daha az, bazen de daha fazla olabilmektedir) işçilerin işlerini kaybetmeden, üye oldukları sendikadan ayrılmalarına imkan veren hükümler yer almaktadır (SLOANE/WITNEY, 1991: 358). Bazı toplu iş sözleşmelerinde de, sözleşme süresinin sonunda değil, sözleşme imzalandıktan sonra 15-30 gün içinde üyelerin taraf sendikadan ayrılabilmelerine imkan tanıyan hükümler yer almaktadır (HERMAN, 1998: 122).

Kısacası sendika üyeliğini muhafaza etme koşulunun kabul edildiği bir işyerinde, işçiler işe girmeden önce veya işe girdikten sonra toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmak zorunda değildirler. Başka bir ifade ile işçiler, sendikaya katılıp katılmama konusunda serbesttirler. Ancak taraf sendikaya üye olan işçi, toplu iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece üyeliğini korumak zorundadır; aksi takdirde işini kaybetmektedir (SLOANE/WITNEY, 1991: 357-358). Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi süresinin sonunda veya yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalandıktan veya yenilendikten sonra tanınan rücu süresi içinde ise, taraf sendikaya üye olan işçilere üyelikten çekilme imkanı verilmektedir. Fakat bu süre içinde sendikadan ayrılmayan işçiler, yeni imzalanan veya yenilenen toplu iş sözleşmesi süresince üyeliklerini devam ettirmek zorunda kalmaktadır.

## 2. Finansal Sendika Güvenliği Türleri

Zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri, üye sayısını koruyarak ve arttırarak sendikaların finansal yapılarını dolaylı bir şekilde güçlendirirken; dayanışma aidatlı işyeri (agency shop) koşulu ve kaynağa kesme (check-off) yöntemi sendikaların gelirlerini doğrudan güvence altına alarak finansal yapılarını korumaktadır. Finansal sendika güvenliği türleri, işçilerin çalışma hakkını önemli ölçüde kısıtlayan zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türlerine göre daha yumuşak ve ılımlı bir takım düzenlemeler getirmektedir. Zira finansal sendika güvenliği türlerinde, sendika

üyeliliği bir istihdam koşulu olarak aranmamakta ve negatif sendika özgürlüğünü kısıtlayıcı düzenlemeler yer almamaktadır.

Ülkemizde ise, zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri görülmemekle birlikte, finansal sendika güvenliği türleri uygulanmaktadır. Ancak bu tür sendika güvenliği uygulamalarının dayanağını toplu iş sözleşmeleri değil, kanunlar oluşturmaktadır.

### A. Dayanışma Aidatlı İşyeri Koşulu

Toplu iş sözleşmesinde bir sendika güvenliği maddesi olarak yer alan dayanışma aidatlı işyeri koşulu, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan tüm işçilerin üyelik aidatına eşit bir tutarı (dayanışma aidatı), istihdama devam etme koşulu olarak ödemeleri zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Ancak sendikasız işçilerin istihdam koşulu olarak taraf sendikaya üye olma zorunlulukları söz konusu değildir (HERMAN, 1998: 122, 523). Bir başka ifade ile sendikaya üye olmayan işçiler, bir pazarlık ünitesi olan sendikarın sunduğu hizmetlerin karşılığında, istihdama devam etme koşulu olarak, sendikaya yalnızca bir aidat ödemek zorundadırlar (MILLS, 1994: 476). Böylelikle sendikaya veya toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmak istemeyen işçiler, dayanışma aidatı ödemek suretiyle hem işlerini muhafaza etmekte, hem de sendikarın başta toplu iş sözleşmesi olmak üzere sunduğu bazı hizmetlerden yararlanabilmektedirler. Ayrıca dayanışma aidatlı işyeri koşulu, hiçbir karşılık ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve sendika üyesi olmayan "bedavacı sınıf"ın azalmasında da önemli bir rol oynamaktadır (SLOANE/WITNEY, 1991: 358). Dolayısıyla dayanışma aidatlı işyeri koşulunda, zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türlerinde olduğu gibi, işçilerin taraf sendikaya üye olma zorunlulukları yoktur; ancak aidat ödeme zorunlulukları söz konusudur. ABD'de toplu iş sözleşmelerinde en az yer alan sendika güvenliği türlerinden olan dayanışma aidatlı işyeri koşulu, tüm ülkedeki toplu iş sözleşmelerinin yalnızca %4'ünde bulunmaktadır ve %40 oranıyla da en fazla iletişim sektöründeki toplu iş sözleşmelerinde görülmektedir (HERMAN, 1998: 123).

ABD ve Kanada'da uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları yolu, Avrupa'da da yalnızca İsviçre'de ve Türkiye'de uygulanmaktadır (AKTAY, 1997: 25). Diğer Avrupa ülkeleri ya toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmayan işçileri yararlandırmamaktadır yada uygulanan toplu iş sözleşmesini bütün işçilere geçerli hale getirmektedir. Örneğin Almanya'da toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendikaya üye olan işçiler yararlanırken; İtalya, Fransa ve Avusturya'da toplu iş sözleşmesinden, taraf sendikaya üye olsun yada olmasın işyerinde çalışan tüm işçiler

yararlanmaktadır. Ancak İsviçre'de aidat ödemenin bir istihdam koşulu değil, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulu olduğu, dayanışma aidatlı işyeri koşulunun daha ılımlı ve yumuşak şekilleri görülmektedir. İsviçre'de zorunlu sendikacılık kanunudur. Ancak toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlanabilmekte ve bu aidatlar yalnızca işçiler yararına belirli hizmetlere (mesleki gelişme, işçiler için kültür merkezleri kurulması, işçilerin yetiştirilmeleri için toplantılar düzenlemek, kurslar açmak, çeşitli yardım sandıkları kurmak vb.) harcanabilmektedir. Ayrıca dayanışma aidatının sözleşme taraflarından birisine ait olacağı şeklinde yapılacak anlaşmalar da hükümsüz kalmaktadır. Türk kanunları da, bu konuda İsviçre kanunlarından önemli ölçüde etkilenmiştir (AKTAY, 2000: 96-98).

Ülkemizde de istihdama devam etme koşulu olarak değil; taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulu olarak dayanışma aidatı kurumu yer almaktadır. Bir başka ifadeyle, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmayan işçiler, o sendikaya üyelerin ödediği aidattan daha düşük bir aidat ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler. Ancak 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, İsviçre hukukunda olduğu gibi, sendikanın üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin üye olmayan işçilere uygulanabilmesi için sendikanın yazılı muvafakatinin öngörülmüş olmasından yararlanan sendikalar, söz konusu muvafakati vermeyerek dayanışma aidatı kurumunun işletilmesine engel olmuşlardır. Bu durum, 1979 yılında Yargıtay'ın verdiği içtihadı birleştirme kararıyla taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeleri halinde sendikanın yazılı muvafakatine gerek olmadığı sonucuna varmasına kadar devam etmiştir (DERELİ, 1998: 22). 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda ise, taraf sendikanın yazılı muvafakatinin alınması koşulu açıkça yasaklanmıştır (md.9/III). Böylelikle taraf sendikaya üye olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden, işverene yaptıkları dayanışma aidatı ödeme talebi tarihinden itibaren yararlanabilmektedirler.

Kısacası taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hem menfaat denkleşmesini sağlamakta, hem de işçilerin negatif sendika özgürlüğünü korumaktadır (AKTAY, 1998: 1-2). Ayrıca dayanışma aidatı, sendikaların üyelik aidatından sonra en büyük gelir kaynağını oluşturan ve sendika gelirlerini güvence altına alarak finansal açıdan sendika güvenliğini sağlayan en önemli araçlardan birisini oluşturmaktadır. Ülkemizde toplu iş sözleşmelerine zorunlu sendikacılıkla ilgili hükümler konulamadığı gibi, sendika üyesi olmayan işçilerin istihdama devam etme koşulu olarak dayanışma aidatı ödemelerini mecbur tutan hükümler de

konulamamaktadır. Zira 2822 sayılı kanunla düzenlenen dayanışma aidatı kurumu, ancak toplu iş sözleşmesinden zorunlu olarak değil, gönüllü olarak yararlanmak isteyen işçilerin talebi üzerine işlerlik kazanmaktadır.

### B. Kaynakta Kesme Yöntemi

Sendikaları finansal açıdan güçlendirerek, varlıklarını ve statülerini pekiştiren bir başka sendika güvenliği uygulaması da, sendika üyelik aidatlarının ve bazan da üyeliğe giriş aidatlarının, cezaların ve diğer bazı ödentilerin işçi ücretlerinden işveren tarafından kesilerek sendikaya düzenli olarak ve doğrudan gönderilmesini öngören kaynakta kesme yöntemidir. İlk defa Anglo-Sakson kökenli ülkelerde uygulanan kaynakta kesme yöntemi, daha sonra akdi veya kanuni bir yükümlülük olarak tüm dünyaya yayılarak geniş bir uygulama alanı bulmuştur<sup>4</sup>. Bu yöntem, sendikaların temsilcileri vasıtasıyla aidatları toplama bürokrasisini ortadan kaldırarak, aidatların en az maliyetle düzenli ve sürekli olarak toplanmasını sağlamaktadır. Kaynakta kesme yöntemi, sendikal bilincin gelişmediği toplumlarda üyelerden tek tek toplamak zorunda oldukları aidatları zamanında tahsil etmekte büyük güçlüklerle karşılaşan sendikalara önemli bir mali destek sağlamaktadır. Zira en büyük gelir kaynakları olan aidatları düzenli ve zamanında tahsil edemeyen sendikaların faaliyetleri önemli ölçüde aksamaktadır (ARICI, 2000: 488).

Ancak kaynakta kesme yöntemi, her ne kadar sendikaların finansal yapılarını korumakta ve güçlendirmekteyse de; işçinin rızası alınmadan ücretinden kesinti yapılması, işverenlere yük ve maliyet oluşturması, sendika-üye ilişkisini zayıflatarak sendika-içi demokrasiyi olumsuz yönde etkilemesi, işverenlerin sendikaların mali yapıları hakkında fikir sahibi olmaları ve sendika sayısında hızlı artışlara yol açması gibi nedenlerle eleştirilmekte ve bu nedenle Avrupa ülkelerinde bu yönetime fazla sıcak bakılmamaktadır (KUTAL, 1998: 209).

ABD'de üyelik aidatlarını kaynakta kesme yükümlülüğünün kaynağı kanunlar değil, toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmelerinin 1946 yılında %40'ında yer alan kaynakta kesme koşulu, günümüzde %95'inde yer almaktadır. Ayrıca kaynakta kesme yöntemi, çalışma hakkı kanunlarının kabul edilmiş olduğu eyaletlerde de geçerli olan bir uygulamadır. Tüm sendika güvenliği önlemleriyle ilgili olduğu gibi, kaynakta kesme yöntemiyle de ilgili düzenlemelerin yer aldığı Taft-Harley Kanunu, kaynakta kesme yönteminin uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmelerine aidatların işveren tarafından toplanmasına dair hüküm konulmasıyla yetinmeyerek, bu konuda işçilerin

4 Kaynakta kesme yönteminin ortaya çıkışı ve yaygınlık kazanması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. (KUTAL,1977:17-22).

yazılı muvafakatının alınmasını da şart koşmaktadır. İşçilerin yazılı muvafakatleri bir yıl boyunca veya toplu iş sözleşmesi süresince geçerli olmakta, bu sürenin sonunda işçilerden tekrar yazılı muvafakat alınmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan kaynakta kesme ile ilgili düzenlemeler, işverenin yalnızca işçilerin ücretlerinden yapacağı kesinti türünü belirlememekte, aynı zamanda her ay işverenin yapacağı maksimum kesinti miktarı, üyelik aidatı miktarı arttığı zaman işçilerden yeni bir yazılı muvafakat alınması, kaynakta kesme yöntemiyle aidatların toplanmasının oluşturduğu maliyetin sendika tarafından paylaşılması gibi hükümlere de yer vermektedir (SLOANE/WITNEY, 1991: 362-363).

Geçici işçilerin ağırlıkta olduğu sektörlerde kaynakta kesme yöntemi çok sık uygulanmamaktadır. Bu işçiler, her ay sendikaya giderek üyelik aidatlarını ödemekte ve sendika defterlerini damgalatmaktadırlar. Ancak bu tür sektörlerde de son zamanlarda kaynakta kesme yöntemi uygulanmaya başlamıştır. Nitekim yakın zaman önce inşaat sektöründe İşçi Sendikası'nın imzaladığı toplu iş sözleşmesinde, saat başı ücretin 0.10 dolarının işçilerin ücretinden kesilerek sendikaya gönderilmesi konusunda bir hükme yer verilmiştir (MILLS, 1994: 477-478).

İngiltere'de de 1990 yılı itibarıyla işletmelerin yaklaşık üçte ikisinde görülen kaynakta kesme yönteminin dayanağı kanunlar değil, toplu iş sözleşmeleridir. Ancak ABD'de olduğu gibi İngiltere'de de bu yöntemin uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmelerinde kaynakta kesme ile ilgili düzenlemelerin yer alması yetmemekte; işçilerin bu konuda muvafakat vermeleri gerekmektedir. 1993 yılında kabul edilen Sendika Reformu ve İstihdam Hakları Kanunu'na göre, sendika üyelerinin üyelik aidatlarının ücretlerinden otomatik olarak kesilmesi için muvafakatlerinin alınması ve her üç sene bir bu muvafakatlerinin yenilenmesi zorunludur (BLYTON/TURNBULL, 1998: 179). Ancak üç sene bir kaynakta kesme ile ilgili olarak, yaklaşık 6 milyon işçinin muvafakatlerin yenilenmesi, üye seviyesini olumsuz yönde etkileyeceği gerekçesiyle eleştirilmektedir (DICKENS/HALL, 1995: 276). Zira bu kanunla sendikalar, enerjilerini yeni üye kaydetmekten ziyade mevcut üyelerini muhafaza etmek için harcamaya başlamışlardır. Ayrıca 1993 yılında İngiliz Demiryolları İşletmesi'nin Demiryolu, Deniz ve Nakliye İşçileri Ulusal Sendikası (RMT) ile olan kaynakta kesme anlaşmasından geri çekilmesinde olduğu gibi, kaynakta kesme yönteminin uygulanmaması durumunda ise yalnızca üye sayısında değil, aynı zamanda sendika gelirlerinde de bir düşüş yaşanmaktadır (SALAMON, 1998: 102). Bu nedenle İngiliz Demiryolları İşletmesi ve İngiliz Kömür İşletmesi örneklerinde olduğu gibi işverenler, kaynakta kesme anlaşmalarından geri çekilmeyi, sendikalarla yaptıkları toplu iş sözleşmelerinde bir pazarlık silahı olarak kullanabilmektedirler (MCILROY, 1995: 44).

Bunun yanısıra sendikanın oluşturduğu siyasi fona<sup>5</sup> yapılan mali katkıdan geri çekilen üye işçi, üyelik aidatları eğer işçinin ücretinden kesilerek toplanıyorsa, işverene ücretinden siyasi katkı payının kesilmemesi konusunda talepte bulunabilmektedir. Eğer işveren bu talebe uymazsa veya siyasi katkı payı olmadan yalnızca üyelik aidatının işçinin ücretinden kesilmesini kabul etmezse, işçi mahkemeye gidebilmektedir (SALAMON, 1998: 112). Kısacası işçinin rızası olmadan ücretinden ne üyelik aidatı, ne de siyasi katkı payı kesilebilmektedir.

Ülkemizde ise üyelik aidatlarının kaynakta kesilmesi, kanundan doğan bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika veya yetki belgesi alan sendika, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı ile sınırlı olmak koşuluyla, işvereni kaynakta kesme konusunda yükümlülük altına sokmaktadır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun işyerinde çalışan işçilerin 1/4'ünü temsil eden sendikalara kaynakta kesme talebinde bulunma hakkını tanıyan düzenlemesi (md.23) ile karşılaştırıldığında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun işverenin kaynakta kesme yükümlülüğünün sınırlarını daraltmış olduğunu görmek mümkündür. Ancak taraf sendika ve yetki belgesi alan sendika dışında diğer sendikaların da, işverenle bu konuda bir anlaşma yapmalarına yasal bir engel olmadığı için, işveren diğer sendikalar için de kaynakta kesme yöntemini uygulayabilecektir.

Kısacası ülkemizde taraf sendikalar ve yetki belgesi alan sendikalar için kaynakta kesme kolaylığı kanun yolu ile sağlanmış, diğer sendikaların işverenle anlaşması durumunda ise, kaynakta kesme akdi bir yükümlülüğe dönüşmüştür. Ancak her iki durumda da, üyelik aidatları veya dayanışma aidatları işçilerin muvafakati alınmadan ücretlerinden kesilmektedir. Kaynakta kesme yöntemi, ülkemizde her ne kadar sendikaların mali açıdan güçlenmesini sağlamaktaysa da, zaten gelişmemiş olan sendika-içi demokrasiyi olumsuz yönde etkilemekte, sendika-üye ilişkisini zayıflatmakta ve taraf sendika veya yetkili sendikaların lehine olmak üzere sendikalar arasında haksız bir rekabete neden olmaktadır (KUTAL, 1977: 45-46; ARICI, 2000: 492-495). Bu nedenle ülkemizde kaynakta kesmenin kanuni değil, akdi bir yükümlülüğe dönüştürülerek, gelişmiş Batı ülkelerinde olduğu gibi işçilerin muvafakatlerinin alınması önerilebilir.

### III. Sendika Güvenliğinin Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

Sendika güvenliği konusunda gerek işverenler, gerek sendikalar tarafından olumlu ve olumsuz çeşitli eleştiriler yapılmaktadır. Sendika güvenliği önlemlerinin, özellikle zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği önlemlerinin, işçi ve işveren arasındaki güç dengesini sağlamak amacını taşıdığı

5 Siyasi fon konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. (LOCKTON,1994: 255-258).

ileri sürülmektedir. Bir başka deyişle sendika üyeliğinin istihdam koşulu olarak arandığı sendika güvenliği önlemleriyle işçiler, işveren tarafından dikte edilen kararlara meydan okuyabilecek bir organizasyon oluşturarak, kendi kolektif sendika özgürlüklerini arttırabilmek için bireysel sendika özgürlüklerinden fedakarlıkta bulunmaktadır. Bunun yanısıra sendika güvenliği önlemleri, aidat ödeyen üye işçilerin katkılarının mümkün kıldığı hizmetlerden yararlanan ve adeta vergi kaçakçılarıyla aynı kategoride değerlendirilen "bedavacı sınıf"ı ortadan kaldırarak (MCILROY, 1995: 171), sendikaların bir ayırım yapmadan tüm işçilere hizmet etmesini ve bu hizmetlerin maliyetlerinin de tüm işçiler tarafından karşılanmasını sağlamaktadır. Ayrıca sendika güvenliği önlemleri, sendikaların üye tabanlarını sağlamlaştırdığı ve koruduğu gibi, finansal yapılarını da güçlendirmekte ve güvence altına almaktadır. Dolayısıyla endüstri ilişkileri sisteminin en önemli kurumlarından birisi olan toplu pazarlık kurumunun etkin bir şekilde işlemesine yardımcı olmaktadır. Bunun yanısıra sendika güvenliği anlaşmalarının, aslında çoğunluğun uyması gereken demokratik bir kuralın uygulaması olduğu, çünkü işçilerin çoğunluğunun oylarıyla sendikayı kendi temsilcileri olarak seçtikleri ileri sürülmektedir (MILLS, 1994: 480-481).

Diğer yandan sendika güvenliğinin, endüstri ilişkilerinde istikrarı sağlayan önemli bir anahtar olduğu da iddia edilmektedir. Sendikaların bu şekilde, işverenle olan ilişkilerinde daha sorumlu ve bilinçli hareket edeceği ve işletmenin etkin bir şekilde işlemesini engelleyen, sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasındaki uyuşmazlığın çıkmasının önleneyeceği ileri sürülmektedir. Ayrıca sendika güvenliği önlemleriyle sendika yöneticileri, örgütlenmemiş işgücünü örgütlemek ve örgütlü işgücünü de muhafaza etmek için harcadıkları zamanı, daha etkin ve yapıcı bir biçimde kullanabileceklerdir (SLOANE/WITNEY, 1991: 361).

ABD'de yapılan kimi çalışmalar da, zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği koşullarını yasaklayan çalışma hakkı kanunlarının uygulandığı eyaletlerde, daha sınırlı ve zayıf bir işçi hareketinin varlığını ve ücret seviyelerinin daha düşük olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu özelliklerin çalışma hakkı kanunlarından mı, yoksa diğer faktörlerden mi kaynaklandığı yeterince açık değildir. Ayrıca bu eyaletlerde, çalışma hakkı kanunları nedeniyle sendikaların zayıf olmadığı; zayıf işçi hareketi nedeniyle çalışma hakkı kanunlarının olduğu iddiası da bir diğer tartışma konusudur (MILLS, 1994: 480-481).

Ancak sendika güvenliği konusunda bu tür olumlu değerlendirmelere rağmen, olumsuz eleştiriler de ağırlık kazanmaktadır. Özellikle zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği önlemlerinin karşısında olanlar, sendika üyeliğinin bir istihdam koşulu olarak aranmaması gerektiğini ve sendikaların ancak hizmet sundukları takdirde, yeni üye kazanacaklarını ileri



sürmektedirler. Bir başka ifadeyle işçiler, serbest rekabet ekonomisine uygun bir şekilde, sunulan hizmetlere göre sendikaya üye olma kararını vereceklerdir. Ayrıca zorunlu sendikacılık, performansları yeterince kontrol edilemeyen sendika liderlerine çok fazla güç sağlamak ve aidatlar düzenli bir şekilde toplandığı için liderler, işçilerin desteğini almak ve sürdürmek zorunluluğunu hissetmemektedirler. Dolayısıyla sendika güvenliği önlemleri, sendika-içi demokrasiyi önemli ölçüde zaafa uğratmaktadır (MILLS, 1994: 479-480).

Bunun yanı sıra özellikle kapalı işyeri koşuluyla, işverenin işçi alma, yerleştirme ve çıkarma hakkı önemli ölçüde sınırlanmakta ve işletmenin verimliliği engellenmektedir (MCILROY, 1995: 170). Sendika güvenliği önlemleri her ne kadar sendikanın gücünü artırıcı bir uygulama olarak görülse de, bu güç yanıtıcı olabilmektedir. Zira sendikanın gücü açısından, sendikaya gerçekten ve yürekte bağlı olan aktif işçileri temsil eden %60-70 düzeyindeki bir sendikalaşma oranı, sendikanın ideallerine yakın olmayan ve sendikaya yürekte bağlı olmayan işçileri temsil eden %100 düzeyindeki, yalnızca rakamsal olarak yüksek bir sendikalaşma oranından daha anlamlı ve önemlidir (SALAMON, 1998: 192).

Özellikle zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri bireysel özgürlüğü ihlal etmekte ve sendikaların gönüllü birlik olma özelliklerini ortadan kaldırmaktadır. Sendika güvenliği önlemleri işçilerin sendikaya üye olmama ve üyelikten ayrılmalarını önemli ölçüde sınırlayarak, negatif sendika özgürlüğünü zedelemektedir. Ancak ILO sözleşmelerinde ve diğer örgütlenme hakkına ilişkin uluslararası kaynaklarda da negatif sendika özgürlüğünü güvence altına alan herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Şöyle ki, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO sözleşmesinin kabulü öncesinde yapılan görüşmelerde, negatif sendika özgürlüğünün güvence altına alınması veya sendika güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmesi konularının her ülkenin kendi tercihine bırakılması uygun görülmüş, ancak sendika üyeliğini kanun ile zorunlu kılan veya aynı sonucu doğuracak şekilde sendika aidatı ödenmesini gerektiren düzenlemelerin desteklenmeyeceği belirtilmiştir. Ancak gerek 87 sayılı sözleşmede, gerek Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO sözleşmesinin metninde, negatif sendika özgürlüğüne dair herhangi bir ifade yer almamaktadır. Ayrıca 1965 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın ekinde, bu belgedeki hükümlerin sendika güvenliğini yasaklayıcı veya onaylayıcı şekilde yorumlanamayacağı belirtilmiştir. 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde negatif sendika özgürlüğüne değinilmişse de, 1953 tarihli İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nde ve 1976 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde negatif sendika özgürlüğünü koruyan hükümlere yer verilmemiştir. Ancak ILO Sendika Özgürlükleri Komitesi, 87 sayılı sözleşmenin

güvence altına almış bulunduğu işçi ve işveren örgütlerinin serbestçe faaliyette bulunma hakkının kötüye kullanılarak işçinin çalışma hakkını önleyici bir durumun ortaya çıkma olasılığı karşısında, zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği uygulamalarında, üyelik için makul olmayan koşulların istenmesi veya üyelerin sendikadan keyfi olarak ihraç edilebilmesi gibi hallerin işçiler arasında haksız bir rekabete yol açacağını belirtmiştir (DERELİ, 1998: 21-22). Kısacası ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası kaynaklar, sendikaları korumak ve güçlendirmek pahasına, negatif sendika özgürlüğünü güvence altına almayarak, sendika güvenliği önlemlerinin önünü açmıştır.

Bunun yanı sıra finansal sendika güvenliği türlerinden dayanışma aidatlı işyeri koşulu, istihdama devam etme koşulu olarak uygulandığı takdirde, işçinin çalışma hakkı önemli ölçüde ihlal edilmektedir. Kaynakta kesme yöntemi ile üyelik aidatı ücretinden kesilen işçinin ise, Fransa'da olduğu gibi, sendika özgürlüğünden dahi söz edilemeyeceği ve işveren kaynakta kesme yöntemiyle sendikanın mali işlerine karıştığı için, kolektif sendika özgürlüğünün zedelendiği de ileri sürülebilmektedir.

## Sonuç

Sendikacılığın ilk ortaya çıktığı tarihten bu yana, genellikle toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle uygulanan sendika güvenliği önlemleri, özellikle gelişme döneminde, sendikaların güç ve etkinlik kazanmasında büyük rol oynamıştır. Zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği önlemleriyle hem üye tabanlarını genişleten hem de mali yapılarını güçlendiren sendikalar, finansal sendika güvenliği önlemleriyle de doğrudan mali yapılarını güvence altına almışlardır. Ancak 1960'lı yıllardan 1970'li yılların ikinci yarısına kadar altın dönemini yaşayan sendikalar, küreselleşmeyle birlikte varolma savaşı içine girmişlerdir. Dolayısıyla iktidara gelen muhafazakar partilerin yasal düzenlemelerde yaptıkları değişikliklerin de etkisiyle, sendikaların pazarlık güçleri azalmış ve sendika güvenliğinin uygulama alanı önemli ölçüde daralmıştır.

Özellikle zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği uygulamaları, sendikaların işverenler karşısındaki konumlarını güçlendirmekle birlikte, bu güç sağlam bir üye temeline dayanmamaktadır. Zira sendikacılığın en önemli ilkelerinden birisi olan gönüllü katılım ilkesi zedelenmekte ve işçiler, sendikayı gönülden destekledikleri için değil, işe girebilmek veya işlerini muhafaza edebilmek için sendikaya üye olmaktadır. Dolayısıyla sendikaların ideallerini ve politikalarını paylaşmamakla birlikte, bir istihdam koşulu olması nedeniyle sendikaya üye olan işçiler, sendikanın üye dokusunu ve profilini de önemli ölçüde değiştirmektedir. İşçilerin sendikaya girmeme veya girmiş buldukları sendikadan ayrılma hakkı olarak tanımlanabilecek negatif sendika özgürlüğünü

ortadan kaldıran zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği uygulamaları, aynı zamanda sendikalar arasında haksız bir rekabete neden olmaktadır.

Finansal sendika güvenliği uygulamaları sendika üyeliğini bir istihdam koşulu olarak aramayarak negatif sendika özgürlüğünü korumaktadır. Ancak sendika üyesi olmayan işçilerin istihdama devam etme koşulu olarak dayanışma aidatı ödemelerinin mecbur tutulması çalışma hakkını zedelemekte; işçilerin muvafakati olmadan ve toplu sözleşme yetkisiyle birleştirilerek kaynakta kesme hakkının kullanılması ise, zaten rekabet gücünü elinde bulunduran sendikaların lehine bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle dayanışma aidatı kurumu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen sendika üyesi olmayan işçilerin talebi üzerine hayata geçirilerek, istihdama devam etme koşulu olarak aranmamalıdır. Ayrıca ülkemizde olduğu gibi kaynakta kesme yöntemi, işçinin rızası olmadan ve devletin taraflara eşit mesafede olmasını engelleyecek şekilde, yalnızca taraf ve yetkili sendika tarafından kanuna dayalı olarak değil; işçinin rızası alınarak ve akdi bir düzenlemeye dayalı olarak uygulanmalıdır.

Günümüzde başta küreselleşme olmak üzere evrensel bir takım gelişmeler sonucunda işgücünün homojen yapısının çözülmesi ve bireyselleşmenin önem kazanmasıyla birlikte, sendikalar gerileme trendi içine girmişlerdir. Ancak sendikaların mevcut üyelerini koruması ve yeni üyeler kazanması, zorunlu sendikacılık yolu ile değil; ilgi alanlarının ortak kolektif çıkarlardan bireysel çıkarlara ve yeni hedef üye gruplarına yönelmesi ve hizmet yelpazelerinin genişlemesi yolu ile sağlanmalıdır. İşçilerin sendikadan olan beklentilerinin farklılaştığı bir ortamda sendikalar toplu iş sözleşmesi gibi klasik fonksiyonlarının yanı sıra, yeni hedef üye gruplarına yönelik farklı hizmetler sunarak üye tabanlarını sağlamlaştırabileceklerdir. Bir başka ifadeyle, daralan üye piyasası içinde ve endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan dönüşüm karşısında sendikalar, üyelerin gönüllü desteğini sağlamayan zorunlu sendikacılık gibi uygulamalarla değil, ancak bu dönüşüme ayak uydurarak, yenilikçi politikalar uygulayarak ve tabanlarından aldıkları güce dayanarak varlıklarını sürdürebileceklerdir.

## Kaynakça

- ADDISON, John T. / SIEBERT, W. Stanley (1998), "Union Security in Britian," *Journal of Labor Research*, 19/3:495-517.
- AKTAY, Nizamettin (1997), *Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku* (Ankara: Kamu-İş).
- AKTAY, Nizamettin (1998), "Türk İş Hukukunda Dayanışma Aidatı Müessesesi," *TÜHİS*, 15/1:1-7.
- AKTAY, Nizamettin (2000), *Toplu İş Sözleşmesi* (Ankara: TÜHİS).
- ARICI, Kadir (2000), "Türk Sendika Hukukunda Sendika Üyelerinin Aidat Ödeme Yükümlülüğü," *Kamu-İş*, 5/3:481-495.

- BAMBER, G. / CORDOA, E. / SHELDON, P. (1998), "Collective Bargaining," BLAINPAIN, R. / ENGELS, C. (Eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (The Hague: Kluwer Law International): 405-436.
- BLYTON, Paul / TURNBULL, Peter (1998), *The Dynamics of Employee Relations* (Malaysia: Macmillan Business).
- ÇELİK, Nuri (1994), *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 12. Baskı).
- DERELİ, Toker (1998), "Sendika Güvenliği," *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı'nın Ortak Yayını, Cilt:3): 21-23.
- DICKENS, Linda / HALL, Mark (1995), "The State: Labour Law and Industrial Relations," EDWARDS, Paul (Ed.), *Industrial Relations Theory and Practice in Britain*, (Oxford: Blackwell Business): 255-304.
- GOLDMAN, Alvin L. (1983), "United States of America," BLANPAIN, R. (Ed.), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations* (The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, Vol:10): 303-374.
- HEPPLE, Bob / FREDMAN, Sandra (1986), "Great Britain," BLANPAIN, R. (Ed.), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations* (The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, Vol:5): 67-296.
- HERMAN, E. Edward (1998), *Collective Bargaining and Labor Relations* (New Jersey: Prentice Hall, Fourth Edition).
- KORAY, Meryem / TOPÇUOĞLU, Alper (1995), *Sosyal Politika* (Bursa: Ezgi Kitabevi).
- KÜTAL, Metin (1977), "Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check-Off)," *Sosyal Siyaset Konferansları* (İstanbul: Bilmen Basımevi, 28. Kitap): 15-51.
- KÜTAL, Metin (1996), "Check-Off," *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt:1): 209.
- LOCKTON, Deborah J. (1994), *Employment Law* (Malaysia: Macmillan).
- MCILROY, John (1995), *Trade Unions in Britain Today* (Manchester: Manchester University Press, Second Edition).
- MILLS, Daniel Quinn (1994), *Labor-Management Relations* (New York: McGraw-Hill, Fifth Edition).
- ROGOW, Robert (1993), "Canada," ROTHMAN, Miriam / BRISCOE, Dennis R. / NACAMULLI, Raoul C.D. (Eds.), *Industrial Relations Around The World* (New York: Walter de Gruyter): 67-86.
- SALAMON, Michael (1998), *Industrial Relations* (London: Prentice Hall, Third Edition).
- SLOANE, Arthur A. / WITNEY, Fred (1991), *Labor Relations* (New Jersey: Prentice Hall).
- TOKOL, Aysen (1993), *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket* (Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No:82).
- UÇKAN, Banu (2000), *Türkiye'de Sendikalararası Rekabet* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).