

122029-15

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA  
KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ**

**Ahmet Duran NACAROĞLU**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Eskişehir-1997**

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

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA  
KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ**

**AHMET DURAN NACAROĞLU**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman: Doç. Dr. NÜKET SARACEL**

**Eskişehir-1997**

**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
MERKEZ KÜTÜPHANESİ**

## ÖZET

İş hukukunun alanı devletlerin ulusal sınırlarını aşmış, uluslararası bir şekle dönüşmüştür. Çünkü uluslararası ekonomik ilişkiler, iş dağılımı, iş gücünün sınır tanımayan değişimi ulusal iş hukuku kurallarıyla artık düzenlenemez hale gelmiştir.

İş hukukunun evrensel niteliği çerçevesinde sendika hakkı da uluslararası belgelerin düzenlemelerinde yer almıştır.

Diğer taraftan, ulusal ve uluslararası sosyo-politik gelişmeler ve anlaşmalar ulusal mevzuatımızın oluşmasına çeşitli şekillerde katkıda bulunmuştur.

Bu çalışmada da ulusal ve uluslararası belgelere dayalı olarak kolektif sendika özgürlüğünün Türk iş hukukundaki yeri, kapsamı ve aksayan yönleri irdelenmeye çalışılmıştır.

## ABSTRACT

The inclusion legislation passed the national boundaries of countries and returns to an international form. Because international economic connections, labor distribution, the international variation of labor force can not arrange by the national rules of labor legislation.

Also the labor union justice takes a part with the universal peculiarity of labor legislation in the international documents.

In the other case some national and international socio-political developments and agreements effected on formation of national legislations.

The part, inclusion and matters of collective trade union freedom in Turkish labor legislation was tried to discuss in this study.

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	XI
GİRİŞ.....	1

### Birinci Bölüm

#### ANAYASAL HAK OLARAK SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

§.1. GENEL OLARAK.....	4
§.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	5
I - Sosyal Hak-Ekonomik Hak Ayırımı Bakımından.....	6
II - Sosyal Temel Hak-Klasik Temel Hak Ayırımı Bakımından.....	8
III - Bireysel Temel Hak-Kollektif Temel Hak Ayırımı Bakımından.....	8
§.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI.....	10
I - Bireysel Sendika Özgürlüğü .....	10

1.Olumlu Sendika Özgürlüğü .....	1 1
2.Olumsuz Sendika Özgürlüğü.....	1 2
II - Kollektif Sendika Özgürlüğü.....	1 4

## İkinci Bölüm

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DÜZENLENİŞİ

§.1. GENEL OLARAK .....	1 6
§.2. KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI.....	1 7
I - Sendikaların ve Konfederasyonların Varlıklarını Meydana Getirme Özgürlüğü.....	1 8
II - Sendikaların ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Yerine Getirme Özgürlüğü .....	2 0
1.Genel Olarak .....	2 0
2.Sendikaların Çalışma Yaşamına İlişkin Faaliyetleri Bakımından .....	2 1
A)Toplu İş Sözleşmesi Yapmak.....	2 1
B)Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yetkili Makama Başvurmak.....	2 1
C)Üyeleri Temsilen Davalara Taraf Olmak.....	2 2
D)Grev ve Lokavta Karar Verme ve İdare Etme.....	2 3

<b>3.Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri Bakımından.....</b>	<b>2 5</b>
A)Adli Yardım da Bulunmak .....	2 5
B)Çeşitli Kuruluşlara Temsilciler Göndermek.....	2 6
C)Kurs ve Konferanslar Tertipleme ve Kültürel Faaliyette Bulunmak.....	2 6
D)Sandıklar Kurulmasına Yardımcı Olmak .....	2 7
E) Kooperatiflere Kredi Vermek.....	2 7
F) Üyelerinin Mesleki Eğitim, Bilgi ve Tecrübelerini Yükseltmek.....	2 8
G) Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırımlar Yapmak.....	2 8

<b>4.Sendika ve Konfederasyonların Diğer Faaliyetleri Bakımından.....</b>	<b>2 9</b>
---	------------

III- Sendika ve Konfederasyonların Mali Özgürlüğü.....	2 9
--	-----

<b>1.Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri Bakımından .....</b>	<b>2 9</b>
---	------------

<b>2.Sendika ve Konfederasyonların Giderleri Bakımından .....</b>	<b>3 2</b>
---	------------

<b>Ş.3. KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLANDIRILMASI .....</b>	<b>3 3</b>
--	------------

I - Genel Olarak.....	3 3
-----------------------	-----

II - Temel Hak ve Özgürlüklerle Sendika ve Konfederasyonların İşleyişi Bakımından .....	3 4
---	-----

III- Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Yerine Getirme Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar .....	3 4
---	-----

<b>1.Toplu İş Sözleşmesi Akdetme Bakımından .....</b>	<b>3 4</b>
---	------------

<b>2.Grev Yapma Bakımından .....</b>	<b>3 5</b>
--------------------------------------	------------

<b>3.Siyasi Faaliyette Bulunma Bakımından .....</b>	<b>3 7</b>
---	------------

4.Ticari Faaliyette Bulunma Bakımından .....	3 8
5.Dini Faaliyette Bulunma Bakımından.....	3 9
6.Uluslararası Kuruluşlara Üye Olma Bakımından...	3 9
IV - Sendika ve Konfederasyonların İlişkilerine Getirilen Sınırlamalar.....	4 0
1.İşçi İşveren İlişkileri Bakımından .....	4 0
2.Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları İle İlişkiler Bakımından .....	4 1
V - Sendika ve Konfederasyonların Mali Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar .....	4 2
1.Gelir Sağlama Bakımından .....	4 2
2.Gelirlerini Dağıtma Bakımından .....	4 2
3.Gelirlerinin Bankaya Yatırılması Bakımından .....	4 3
VI - Sendika ve Konfederasyonların Denetlenmesi Bakımından .....	4 3
1.Genel Olarak .....	4 3
2.İç Denetim Bakımından .....	4 4

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ULUSLARARASI DAYANAKLARI

§.1. GENEL OLARAK .....	4 5
-------------------------	-----



<b>Ş.2. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ .....</b>	<b>4 7</b>
I - Birleşmiş Milletler Antlaşması.....	4 8
II - İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi.....	4 8
III - Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	5 0
IV - Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi .....	5 0
V - Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi.....	5 3
<b>Ş.3. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ .....</b>	<b>5 5</b>
I - İnsan Haklarını ve Özgürlüklerini Korumaya Dair Sözleşme .....	5 6
II - Avrupa Sosyal Şartı.....	5 8
<b>Ş.4. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİ.....</b>	<b>6 0</b>
I - Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası .....	6 1
<b>1.Mukaddeme.....</b>	<b>6 1</b>
<b>2.Philadelphia Bildirgesi.....</b>	<b>6 1</b>
II - Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına İlişkin 11 Sayılı Sözleşme .....	6 2
III - Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme .....	6 3
IV - Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına Müteallik 98 Sayılı Sözleşme (Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi) .....	6 6
V - İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme .....	6 8
VI - Tarımda Çalışanlarının Teşkilatlanması Konusunda 141 Sayılı Sözleşme .....	7 0

VII- Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme .....	7 1
VIII- Uluslararası Çalışma Konferansının İki Kararı .....	7 4
<b>Ş.5. AVRUPA TOPLULUĞU BELGELERİ.....</b>	<b>7 6</b>
I - Genel Olarak.....	7 6
II- Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı.....	7 7
III- Sendikal Haklara İlişkin Avrupa Topluluğu Düzenlemeleri .....	7 8
<b>SONUÇ.....</b>	<b>8 2</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>i</b>

## KISALTMALAR

A.Ü.	:	Anadolu Üniversitesi.
A.Ü.S.B.F.	:	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
AKÇB	:	Avrupa Kömür Çelik Birliği.
AY.	:	Anayasa.
AY.M.K.	:	Anayasa Mahkemesi Kararı.
B.	:	Basım.
C.	:	Cilt.
DER.	:	Dergi.
DPT.	:	Devlet Planlama Teşkilatı.
E	:	Esas.
F.	:	Fasikül.
f.	:	Fıkra.
İ.B.D.	:	İktisadi Bilimler Dergisi.
İ.İ.B.F.	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
ILO.	:	Uluslararası Çalışma Örgütü.

K.	:	Karar.
md.	:	Madde.
R.G.	:	Resmi Gazete.
S.	:	Sayı.
s.	:	Sayfa.
S.K.	:	Sendikalar Kanunu.
T.	:	Tarih.
TAS.	:	Tek Avrupa Senedi.
TODAİE.	:	Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
T.S.G.L.K.	:	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.
UÇÖ.	:	Uluslararası Çalışma Örgütü.
v.b.	:	Ve Benzeri.
v.d.	:	Ve Devamı.
Yarg.	:	Yargıtay

## GİRİŞ

Ekonomik ilişkilerin hızlı bir şekilde gelişmesi ve iş gücünün sınır tanımayan dağılımı sonucunda, iş ilişkilerinin düzenlenişi ulusal mevzuatların sınırlarını aşmış, uluslararası bir hal almıştır.

Üretim ilişkilerinde daha yüksek pay almanın mücadele aracı olarak kabul edilen sendikaların tanınması, kurulması, faaliyetleri çerçevesinde kollektif sendika özgürlüğü de uluslararası alanda yapılan sözleşmelerin önemli bir konusunu oluşturmuştur. Kollektif sendika özgürlüğünün sağlanması yolunda, uluslararası alanda bir çok bildiriler yayınlanmış, anlaşmalar imzalanmıştır.

Ekonomi ve uluslararası ilişkilerdeki bu hızlı gelişme, ulusal mevzuatlarında uluslararası normlara uygun hale getirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır.

Hızla globalleşen dünya içerisinde, ülkemiz iş hukuku mevzuatının da uluslararası normlara uygunluğu tartışmaları gündeme gelmiş, yasa koyucu tarafından ulusal normların ülkemiz yapısına uygun olduğu ölçüde uluslararası normlara uygunlaştırılması yoluna gidilmiştir.

Ulusal ve uluslararası mevzuatın çok önemli bir parçasını oluşturan kolektif sendika özgürlüğünün ulusal mevzuatımızdaki yeri, düzenlenişi, uluslararası normlara uygunluğu, tezimizin ana konusunu oluşturmuştur.

Çalışmamızın birinci bölümünde, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olmak üzere bir bütün olarak sendika özgürlüğünün, ulusal mevzuatımızdaki yeri, Anayasal çerçeveden başlanarak belirlenmiş, ana konumuz olan kolektif sendika özgürlüğüne temel oluşturulmuştur.

Ulusal mevzuatımızdaki düzenlenlemeye bağlı olarak, kolektif sendika özgürlüğünün kapsamı, sendikaların faaliyetlerinin düzenlenişi, sınırlandırılması, 1995 Anayasa değişikliğinin kolektif özgürlükler üzerindeki etkisi ve 2821 sayılı Yasanın Anayasaya uygunluğu sorunu ikinci bölümde ele alınarak irdelenmeye çalışılmıştır.

Teziminzin üçüncü ve son bölümünde ise, kollektif sendika özgürlüğünün uluslararası belgelerde ki düzenlemelerine yer verilerek, ulusal mevzuatımızla, uluslararası normlar arasında, kıyas olanağı sağlanmaya çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde ise konunun genel bir degerlendirilmesi yapılmıştır.

## **Birinci Bölüm**

### **ANAYASAL HAK OLARAK SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ**

#### **Ş.1. GENEL OLARAK**

Sendika hakkı, sadece kollektif iş hukukunun değil, aynı zamanda, Anayasa hukukunun da temel konularından biridir. Bu konu ülkeden ülkeye farklı olmak üzere, hem Anayasa, hem de yasalarda yer almıştır.<sup>1</sup> Ülkemizde Sendika özgürlüğü Anayasanın 51. maddesinde düzenlenmiştir. 2821 sayılı Yasanın çeşitli hükümlerine konu olmuştur. Söz konusu Yasa Anayasaya paralel hükümler içermekte iken, 1995 yılında Anayasada yapılan değişikle, bu paralellik büyük ölçüde bozulmuştur. 1961 Anayasasının “Çerçeve Anayasa” olma özelliğinden farklı olarak, 1982

<sup>1</sup>Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, *İş Hukuku Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Ya. Eskişehir, 1995, s.157.-Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 1994, s.294.



Anayasasının genelde “düzenleyici Anayasa” olarak hazırlanması nedeniyle, konunun ilk önce Anayasa bakımından incelenecektir.<sup>2</sup>

## Ş.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN HUKUKİ NİTELİĞİ

Sendika hakkının kaynağı işçi hareketleridir. İşçi hareketleriyle şekillenen, işçilere belirli yetkiler veren sendika özgürlüğünün, bir özgürlük mü, hak mı olduğu konusu uzun süre tartışılmıştır.<sup>3</sup> Bu yetkilerden zamanla işverenler de yararlanmaya başlamışlardır.

1982 Anayasasının 51. maddesinin başlığında, eskisinde olduğu gibi “Sendika Kurma Hakkı” denilmekte ve sendika özgürlüğü deyimine yer verilmemekte ise de, bunun aynı zamanda bir özgürlük olduğu genellikle kabul olunmaktadır. Zira özgürlük bir haktır ve hak özgürlükle gerçekleşebilir. Bunlardan biri olmadan diğeri olamaz, gerçekleştirilebilecek bir hak yoksa, özgürlüğün manası kalmayacağı gibi, özgürlük mevcut değilse hakkın da bir mana ve önemi kalmayacaktır.<sup>4</sup> Diğer taraftan aslında hak özgürlükten farklı bir kavramdır. Özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut, hak ise bunun özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış görünümüdür.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>ŞAHLANAN, **Sendika Hukuku**, İstanbul, 1986, s.13.

<sup>3</sup>A. Nizamettin AKTAY, **Sendika hakkı**, Ankara, 1993, s.33.

<sup>4</sup>ÇELİK, **İş...** s.294.

<sup>5</sup>İbrahim Özden KABAOĞLU, **Özgürlükler Hukuku**, (İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine Bir Deneme), AFA YA. No.269, İstanbul, 1994, s.1.-Güven-Aydın, s.158.

## I - Sosyal Hak-Ekonomik Hak Ayrımı Bakımından

Sendika özgürlüğü temel hakkı, 1982 Anayasasında da 1961 Anayasasında olduğu gibi, temel hak ve ödevleri düzenleyen “ikinci kısım” ın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığını taşıyan üçüncü bölümünde yer almıştır. Ancak, Anayasanın sistematigine bakarak bu hakkın ekonomik bir hak mı, yoksa sosyal bir hak mı olduğu konusunda kesin sonuçlara varmak mümkün değildir. Esasen bu ayrımın mutlak sınırlar içinde yapılmasının güçlüğü ortadır.

Sendika özgürlüğü temel hakkının onun “doğuş dinamikleri” göz önünde tutularak sosyal bir hak sayılması daha doğru olur.<sup>6</sup> Gerçekten de sendika özgürlüğü temel hakkı, bu hakkı kullanan ve zayıf durumda bulunan işçilerin, örgütlenerek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesine yardımcı olmaları gibi bir işleve sahiptir.

Ancak hemen ifade edelim ki, sendika özgürlüğü temel hakkının işverenler için de bu nitelikte olduğu yani sosyal bir hak olduğunu söylemek güçtür. Gerçi 1982 Anayasası da söz konusu hakkı bir ayırım yapmaksızın; işçiler ve işverenlerin sendika kurma hakkına sahip oldukları biçiminde ifade etmiştir. (AY.md.51/1) Ancak, sırf bu düzenlemeye dayanarak söz konusu hakkın işverenler için de sosyal bir hak olduğu söylenemez.<sup>7</sup> Aksine düşünce sosyal

<sup>6</sup>Bülent.TANÖR, **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, 1978, s.99.

<sup>7</sup>Erdoğan.Teziç, **Anayasa hukuku içinde çalışma hayatına ilişkin temel haklar**, İ.Ü.Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1982 yılı

hak kavramıyla çelişir, zira sosyal haklar bireyleri, sosyal eşitsizliklere karşı korumayı amaçlar. Nitekim öğretilerde de, sendika özgürlüğü temel hakkının işverenler için sosyal değil, ekonomik bir hak olduğu ileri sürülmektedir.

Bununla birlikte Aktay, sosyal hakların; ekonomik ve sosyal dengesizlikleri ortadan kaldırmaya yönelmiş haklar olduğunu, işverenlerin her zaman güçlü olduğu farzedilerek sosyal bir ihtiyacı olmadığı, işverenlerin sendika hakkının sosyal bir hak değil, ekonomik bir hak olduğu düşüncesinin yanlış olduğunu vurgulayarak işverenler içinde sosyal bir hak olduğunu, Anayasadaki ve Avrupa Sosyal Şartındaki düzenlemelerinde bu yönde yapılmış olan düzenlemeler olduğunu belirtmiştir.<sup>8</sup>

Bize göre ise, Aktay'ın işverenlerin her zaman güçlü olamayacağı yolundaki savı istisnai bir durum göstermektedir. Zira işçi-işveren dengesinde güçsüz olan taraf genelde işçi tarafı olmaktadır. Bu nedenle sendika hakkının işverenler için sosyal bir hak olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim sendikaların doğuş dinamiklerini göz önüne alırsak güçsüz durumda bulunan işçilerin menfaatlerini korumak amacıyla dayanışma içerisine girerek, sendikal hareketin başlangıcına yön verdiklerini söyleyebiliriz.

---

konferansları, İstanbul, 1982, s.33.34.

<sup>8</sup>Aktay, s.34-35.

## II - Sosyal Temel Hak-Klasik Temel Hak Ayrımı Bakımından

Öğretide sendika özgürlüğü temel hakkının sosyal temel hak özelliğinin yanında, aynı zamanda klasik temel hak özelliğini de taşıdığı, ileri sürülmektedir. Söz konusu hakkın hem sosyal hak, hem de klasik hak sayılmasını bir çelişki olarak değil, iki niteliğin bir bütün içinde birleşmesi olarak görmek gerekir.<sup>9</sup>

Anayasa Mahkemesi de 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararında, söz konusu özgürlüğün ikili karakterini şu sözlerle ifade etmiştir; "Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir; öteyandan toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erdirmek amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir."<sup>10</sup>

## III - Bireysel Temel Hak-Kollektif Temel Hak Ayrımı Bakımından

Sendika özgürlüğü temel hakkının niteliği konusunda üzerinde durulması gereken bir başka husus da, bu hakkın bireysel temel hak mı, kollektif temel hak mı olduğudur. Türk Hukukunda, 1982 Anayasasında 51. maddede (1961 Anayasası madde 46' da) düzenlenen sendika özgürlüğü temel hakkının sadece işçi ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüğünü değil, aynı zamanda onların kurdukları sendikaların varlığını ve faaliyetlerini koruyan,

<sup>9</sup>Öner.EYRENCİ, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1989, s.40.

<sup>10</sup>AY.M.K., T.8-9.2.1972 E.1970/48.-R.G.,T.19.10.1972, No.1434.

güvence altına alan kollektif sendika özgürlüğünü de kapsar nitelikte “çifte temel hak” olduğu genellikle kabul edilmektedir.<sup>11</sup>

Sendika hakkı, ne sadece bireyin sendikal faaliyetlerini ne de sadece biraraya gelenlerin ortak menfaatlerini kapsar. Sendika hakkı içerisinde, bireysel ve kollektif menfaatler birlikte olup her ikisi birarada düşünölmelidir. İçerisindeki ikili karakter sendika hakkının belirgin özelliğidir. Biri olmazsa diğeri olamaz. Biri güvence altına alınıp bir diğeri kabul edilmezse, birisi için getirilen güvencelerin anlamı olmayacaktır. Nitekim, bireye sendikaya girme özgürlüğü verilip te sendikanın faaliyetlerine yeterli güvence sağlanamazsa, bireyin sendikaya girme özgürlüğüne sahip olması kendisine önemli bir fayda sağlamayacaktır. Aynı şekilde sendikaların faaliyetleri güvence altına alınırken, bireyin sendikaya girme özgürlüğü korunmazsa bireyin sendikal faaliyetlerden yararlanma imkanı kalmamış olacak, dolayısıyla sendikal faaliyetlerin tek başına korunması birey için bir anlam taşımayacaktır.

Alman Anayasasının 9. maddesinin 3. fıkrasında da, sadece kişilerin sendika hakkının değil, aynı zamanda koalisyonların varlıklarının, kendine özgü faaliyetlerinin de güvence altına alındığı belirtilerek, çifte temel hak olduğu kabul edilmiştir.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Kenan.TUNÇOMAĞ, “Sendika (Mesleki Birlik) Özgürlüğü”, İ.B.D., Mart, 1971, s.212.

<sup>12</sup> AKTAY, s.38.

### §.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI

Sendika özgürlüğünün kapsamı, yürürlükteki siyasal rejime, ekonomik sisteme ve özellikle o toplumun insan hakları anlayışına bağlıdır.<sup>13</sup>

Ancak genel olarak sendika özgürlüğü ile ifade edilmek istenen, işçilerin ve işverenlerin sendikalar kurabilme, sendikaya girme, girmeme, çıkma gibi bireysel sendikal özgürlüğü yanında, sendikaların kendine özgü faaliyetlerinin de dahil olduğu kolektif sendika özgürlüğüdür.<sup>14</sup> Ülkemiz mevzuatına bağlı olarak sendika özgürlüğünün kapsamı; bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü olmak üzere, iki özgürlüğü birden ifade eder şekilde her iki yönüyle incelenecektir.<sup>15</sup>

#### I - Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, işçilerin sendikalarla olan ilişkilerini düzenlemektedir. Bu anlamda bireysel sendika özgürlüğü kendi içerisinde olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup>Turhan ESENER, *İş Hukuku*, C.III, sevinç matbaası, Ankara Hukuk Fakültesi Yay. No.305, Ankara, 1972, s.2.

<sup>14</sup>AKTAY, s.37.

<sup>15</sup>AKTAY, s.38.

<sup>16</sup>GÜVEN-AYDIN, s.115.

## 1.Olumlu Sendika özgürlüğü

1982 Anayasasının 51. maddesi kapsamında düzenlenen olumlu sendika özgürlüğü; kişilerin serbestçe sendika ve üst kuruluşları kurabilme ve bunlara üye olma, dilediği sendikayı seçebilme ve sendika içi faaliyetlere katılabilmek haklarını ifade eder<sup>17</sup>

Maddede yer alan "...İşçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler. Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Herhangi bir işyerinde çalışabilmek işçi sendikasına üye olmamak şartına bağlı tutulamaz" şeklindeki kurallar olumlu sendika özgürlüğüne ilişkin temel hakkın Anayasal dayanağını oluşturmaktadır.

Ayrıca hemen ifade edelim ki, Anayasanın söz konusu maddesinde işçilerin ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları kuralına yer verilmesinin olumlu sendika özgürlüğüne ters düşen bir yönü yoktur, yeter ki sendika çokluğu ilkesi muhafaza edilerek, bireyin birden çok sendika arasından dilediğini seçme özgürlüğü korunsun.

Sendika kurma özgürlüğünden yararlananlar işçi ve işverenlerdir. Zira Sendikalar Kanunu bu özgürlükten kimlerin

<sup>17</sup>Nuri ÇELİK, Sendikalar, II,-Kollektif İş Hukuku, I,-Sendikalar, B.2., İstanbul, 1979, s.84.

yararlanabileceğini 2. maddesinde verdiği tanımlar ile ortaya koymaktadır. İşte bu tanımlara göre işçi ve işveren sayılanlar Sendikalar Kanununun 5. maddesinde yer alan koşullara sahip bulunmaları şartıyla serbestçe sendika kurabileceklerdir.<sup>18</sup> 5. maddede yer alan tanımların dışında kalan ve işçi veya işveren sıfatını taşımayan kişiler sendika kuramayacaklardır.

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

## **2.Olumsuz Sendika Özgürlüğü**

Bireyin sendikalara girmeme, yahut girmiş bulunduğu sendikadan ayrılma serbestisini içine alır. Anayasada üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya zorlanamayacağı gibi, her hangi bir iş yerinde çalışabilmenin de, işçi sendikasına üye olmak şartına bağlı tutulamayacağı kuralına yer verilerek, olumsuz sendika özgürlüğünün düzenlendiğini görüyoruz. (AY. md. 51) İşçiler ve işverenler hangi işte faaliyette bulunurlarsa bulunsunlar, sendikaya üye olmaya zorlanamaz.<sup>19</sup> Sendika özgürlüğünün olumsuz yönü,

<sup>18</sup>GÜVEN-AYDIN, s.158.

<sup>19</sup>GÜVEN-AYDIN, s.158.



olumlu sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıkmıştır. Gerçekten de sendika özgürlüğü denilince, ilk önceleri devlet baskı ve yasaklarından uzak bir şekilde sendika kurmak ve sendikalara girebilmek akla gelmekteydi. Ancak, sendikaların zaman içerisinde güçlenmesi ile, sendikaya girmek istemeyen işçileri sendikaya ve sendikaların etkisiyle işverenlere karşı koruma gereksinimi ortaya çıktı. Özellikle toplu sözleşmelerle sendikaların işverenlere kabul ettirebildikleri işe girebilme, işe devam ya da iş şartlarının işçi lehine düzenlenmesinin, sendikaya üye olma koşuluna bağlanması<sup>20</sup> gibi durumlar, olumsuz sendika özgürlüğünde düzenlenmesi gereksinimini ortaya çıkardı. Başka bir anlatımla, olumlu sendika özgürlüğü işçilerin devlete ve işverenlere karşı korunmasına yönelik olduğu halde, olumsuz sendika özgürlüğü işçinin veya işverenin daha ziyade sendikaya karşı korunmasına yöneliktir.<sup>21</sup> Bu özgürlük Sendikalar Kanununun 22. maddesi kapsamında güvence altına alınmıştır.

Öte yandan, hemen belirtelim ki toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu maddeye aykırı hükümler konulamaz ve bu maddeye aykırı hükümler konulmuşsa, bunlar geçersiz olacaktır. Bu durumda toplu iş sözleşmesine, herhangi bir sendikaya üye olmayan, sendikasız işçilerin çalıştırılmayacakları şartı veya sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların işe alınamayacakları şartı konulamayacaktır.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Bu tür koşul "closed shop" olarak ifade edilmektedir. Bu konuda bkz. Hebert G. Heneman-Dale yoder, **Labor economics**, B.2. ABD, 1965, s.228-304. ✕

<sup>21</sup>ŞAHLANAN, s.13.

<sup>22</sup>Çelik, İş..., s.276.

## II - Kollektif Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğünün diğer bir yönünü de kollektif özelliği oluşturmaktadır. Sendikal özgürlüğün kollektif yönü ile sendikaların varlıklarının, amaçlarının ve faaliyetlerinin garanti altına alınması anlaşılmaktadır.<sup>23</sup> Sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin devlete, işverenlere, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı korunması, bağımsızlıklarının sağlanması,<sup>24</sup> çalışmalarını serbestçe düzenleyebilme haklarına sahip olmaları, yasal düzenlemlerin sağlanmasıyla siyasi partilere üye olabilmesini ve bunlardan çekilebilme olanağını da kollektif sendika özgürlüğü kapsamı dahilinde olacaktır.

Öte yandan kollektif sendika özgürlüğü bireysel sendika özgürlüğü için ön koşul oluşturmaktadır. Gerçekten de sendikaların varlıkları, faaliyetleri, mücadele araçları, Anayasa ve yasalarla güvence altına alınmamış olsaydı sendikaların kurulması ve sendikalara üyelik çok fazla önem taşımazdı. Bu nedenle bireysel sendika özgürlüğünü, kollektif sendika özgürlüğüyle bir bütün olarak ele almak ve korumak gerekmektedir. Aynı şekilde Alman Anayasasının dokuzuncu maddesinin üçüncü fıkrasında sadece bireysel sendika özgürlüğünün değil, kollektif sendika özgürlüğünün de güvence altına alındığı görülmektedir.<sup>25</sup> İsviçre hukukunda ise, sendikal özgürlükten sadece bireysel sendika özgürlüğünün değil,

<sup>23</sup>Eyrenci, s.43.

<sup>24</sup>Centel demircioğlu, *iş hukuku*, B.2. İstanbul, 1984, s.110-Şahlanan, s.29.

<sup>25</sup>Çelik, *İş...*, s.276



## **İkinci Bölüm**

# **TÜRK İŞ HUKUKUNDA KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DÜZENLENİŞİ**

### **Ş.1. GENEL OLARAK**

Türk iş hukukunda kollektif sendika özgürlüğünün düzenlenişini, 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile, bunlarda değişiklik yapan yasalardaki hükümler çerçevesinde incelemek gerekir. Diğer taraftan, bu özgürlüğün uluslararası dayanaklarının da göz ardı edilmemesi yerinde olacaktır. Anayasanın 51. maddesinde sendikaların ve üst kuruluşların önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilmek, uluslararası kuruluşlara üye olabilmek ve çekilmek hakkı güvence altına alınmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. ve 33. maddeleriyle de sendikaların çalışma ve sosyal hayata ilişkin faaliyetleri sayılmıştır.

Faaliyetlerinin, Yasada bu şekilde sayılmış olması aynı zamanda bu faaliyetlerin garanti altına alındığının bir ifadesidir. Ayrıca sendikaların serbestçe kurulmuş olmaları, onların etkileri bakımından yeterli değildir. Onların, çalışma hayatındaki fonksiyonları yeterince yerine getirebilmeleri için sendikaların devlete, üyelerine, üçüncü kişilere ve en önemlisi işçi kuruluşları açısından rakip kuruluşlara karşı korunması gereklidir.<sup>29</sup>

## Ş.2.KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI

Daha öncede belirtildiği gibi, kolektif sendika özgürlüğünün kapsamı içerisinde, sendikaların varlıklarının çeşitli dış tehlikelere karşı korunması, sendikaların mesleki örgüt olarak faaliyet imkanlarının ve sendikaların grev, lokavt gibi araçlarının garanti altına alınması düşünülmektedir.<sup>30</sup> Alman hukukunda bu garantinin sendikaların bütün faaliyetleri için sağlanıp sağlanmadığı tartışmalıdır. Bir görüş, Anayasanın getirdiği garantinin sadece sendikaların toplu sözleşme yapmak fonksiyonu için kabul edilebileceğini belirtmektedir. Baskın görüş ise, sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, uzlaştırma, üyelerin yasama, yürütme, yargı organlarında korunmasına ilişkin bütün faaliyetlerin sendika özgürlüğü kavramı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği yönündedir.

---

<sup>29</sup>Çelik, İş..., s.321.

<sup>30</sup>Kenan Tunçomağ, Türkiye iş hukuku mevzuatının gelişmesi, sosyal siyaset konferansları, 15. kitap, s.255.

## I - Sendikaların ve Konfederasyonların Varlıklarını Meydana Getirme Özgürlüğü

1982 Anayasasının 51/1. maddesi “işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler” ifadesiyle sendikaların varlıklarını kurulma anından itibaren güvence altına almıştır.<sup>31</sup>

Bu güvence ile, kamu kudreti kullanan devletin sendikaların varlıklarına karşı tecavüz edemeyeceği, zorla sendika kurdurup, sendikaları zorla dağıtma gibi tasarruflara girişemeyeceği, gerekli bilgi ve belgelerin hazırlayan kişilerin sendika kurma hakkını engellemeyeceği kabul edilmektedir.<sup>32</sup> Bu gibi hallerde demokratik prensipler uygulanarak, yargı yoluyla müdahalenin menı imkanı getirilmiş ve dava açılarak hakkın korunması sağlanmıştır. Ayrıca İdarenin kendiliğinden sendikaları kapatamayacağı ve faaliyetten alıkoyamayacağı, ancak mahkemeye müracaat ederek sendikanın kapatılması veya faaliyetinin durdurulmasını mahkemeden isteyebileceği de Anayasanın 51/II. maddesi ile güvence altına alınmıştır.

Bunların yanı sıra, sendikaların kurulmasına ilişkin kanunlara getirilecek yasaklar Anayasaya aykırı olamayacaktır. Sendikaların kanunlara, Anayasaya ve demokratik ilkelere uygun olarak çıkaracakları tüzüklerine üyelerinin uyma mecburiyeti vardır.

<sup>31</sup>AKTAY, s.59.

<sup>32</sup>TUNÇOMAĞ, *Türkiyede iş hukuku...*, s.255-256.- EYRENCİ, s.43-44.

Üyelerin, sendikaların tüzüklerinde belirtilen şartlara uymamaları halinde, sendikaların üyelerini dava etme ve tüzükteki şartların uygulanmasını isteme hakları bulunmaktadır.<sup>33</sup>

İşçi sendikalarının varlıklarına karşı işverenlerden kaynaklanan, ortaya çıkabilecek tecavüzlerde de sendikalar dava açarak haklarını koruma imkanına sahiptirler.<sup>34</sup> Diğer taraftan uygulamada bazen bir sendikanın üye kaydı sırasında kendi propagandasını yaparken belirli bir rakip sendikayı yada sendikaları kötülediği, onları itham ettiği hatta yöneticilerini “sarı sendikacılık”<sup>35</sup> la suçladığı görülmektedir. Bu durumla karşılaşan bir sendikanın da diğer sendikaları kendi aleyhlerinde söylediği haksız söz ve yazılarla üyelerini kaybettiğini ya da diğer sendikaların bu yolla bir çok işçiyi üye kaydettiği ve bu sayede toplu sözleşme yetkisini kazandığını ileri sürerek, yetkisinin hükümsüzlüğü ve haksız fiil sorumluluğu esaslarına göre bundan doğan zararın giderilmesini isteyebileceğini kabul etmek gerekir.<sup>36</sup> Ancak, sendikaların üye sayılarını arttırmak için belirli sınırlar içerisinde yaptıkları propaganda faaliyetlerinin de kollektif sendika özgürlüğü kapsamında görülmesi yerinde olacaktır.

---

<sup>33</sup>TUNÇOMAĞ, Türkiye iş hukuku..., s.256.

<sup>34</sup>TUNÇOMAĞ, Türkiye iş hukuku..., s.256.

<sup>35</sup>İşverenler veya İşveren Sendikaları Etkisi Altında Kurulan Ya da Bu Etkiye Açık Şekilde Faaliyet Gösteren Sendikalara Sarı Sendika Denilmektedir. bkz. GÜVEN-AYDIN, s.205.

<sup>36</sup>ÇELİK, İş..., s.322.

## II - Sendikaların ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Yerine Getirme Özgürlüğü

### 1.Genel olarak

Mevzuatımızda sendikaların varlıklarına uygun olarak kendilerine tanınan faaliyetleri de güvence altına alınmıştır. Çünkü, sendikaların sadece kurulmuş olması güvencesine değil, varlıklarının sebebi olan faaliyetlerini yerine getirebilme güvencesine de sahip olmaları gerekmektedir.<sup>37</sup>

Esasen sendikaların ve konfederasyonların üyelerinin yaşam standartlarını geliştirmek üzere faaliyette bulunmaları, en önemli amaçlarını oluşturmaktadır.<sup>38</sup> Bunun gerçekleştirilmesi içinde sendikacılığın ilk yıllarında, sendikalar ve konfederasyonların özellikle ücret pazarlığı yönünde önemli adımlar attığı görülmektedir. Ancak, çağın gerekleri yeni bazı alanlarda faaliyet gösterilmesi sonucunu doğurunca sendikalar ücret sendikacılığı yanında başka alanlarda da faaliyet göstermeye başlamışlardır.<sup>39</sup>

Sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini daha ileriye götürebilmek, iyileştirebilmek için yapacağı faaliyetlerle ilgili yetkiler, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş

---

<sup>37</sup>AKTAY, s.59.

<sup>38</sup>GÜVEN-AYDIN, s.199.

<sup>39</sup>GÜVEN-AYDIN, s.199.



mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurma yetkisi, üyelerini çalışma hayatıyla ilgili olarak mahkemelerde temsil yetkisi, üyelerine ve mirasçılara adli yardım gibi bir takım yetkiler, kollektif sendika özgürlüğü içerisinde değerlendirilmelidir. Sendikalara faaliyet alanı olarak tanınan yetkiler ve hakların kollektif sendika özgürlüğü kavramı içerisinde değerlendirilerek korunması hukukumuzda da kabul edilmiştir. Gerçekten de Sendikalar Kanununun 32. ve 33. maddeleri bu faaliyetleri düzenleyen hükümler içermektedir.

## **2.Sendikaların Çalışma Yaşamına İlişkin Faaliyetleri Bakımından**

### **A) Toplu İş Sözleşmesi Yapmak**

Sendikaların başlıca belki de en önemli görevlerinden birisi, üyelerinin yaşam seviyesini geliştirmektir.<sup>40</sup> Bu nedenle, sendikalar için en önemli faaliyet<sup>41</sup> 2821 sayılı Sendikalar Kanununun üçüncü kısım 1. bölümünde Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri başlığını taşıyan 32/1. maddesinde yer alan “toplu iş sözleşmesi yapmak” tır.

### **B) Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yetkili Makama Başvurmak**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş

<sup>40</sup>GÜVEN-AYDIN, s.200.

<sup>41</sup>İbrahim EŞMELİOĞLU, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı*, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1986, s.1054.

mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurabileceğini belirtmiştir.

Bu konuda gerek Sendikalar Kanunu gerek se Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları öncelikle barışçı yollarda çözümlenmeleri için bir süreç getirmiştir. Bu süreç içerisinde de sendikalara arabuluculuk müessesine, uyuşmazlığın her aşamasında özel hakemlik müessesine, belli durumlarda yüksek hakemlik kuruluna başvurma özgürlüğü tanınmıştır.<sup>42</sup>

### C) Üyeleri Temsilen Davalara Taraf Olmak

Sendikalar Kanununa göre, sendikaların bir başka faaliyeti “Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçi ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak” tır. (S.K.md.32/III)

Burada ifade edilen iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sendikaların işçi ve işverenleri temsilen çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden ve örf ve adetten doğan hususlarda dava açma ya da, açılmış bulunan davalarda taraf olabilmeleridir. Burada çalışanları temsilen dava açmakta onların

<sup>42</sup>GÜVEN-AYDIN, s.200.

herhangi bir yazılı başvurusuna gerek yoktur.<sup>43</sup> Kanunun metninden, sendikanın sadece üyeleri için değil, bütün işçi ve işverenleri temsil edebileceğini anlamak yerinde olacaktır.

İkinci husus ise sendikalar; işçi, işveren veya bunların ölümü halinde yasal mirasçılarının, çalışma koşulları veya sosyal sigorta haklarına ilişkin davalarda, talep halinde onlar adına taraf olabilirler. Burada taraf olabilmenin koşulu yazılı başvurudur.<sup>44</sup>

#### D) Grev ve Lokavta Karar Verme ve İdare Etme

Sendikaların önemli faaliyetlerinden biri de grev ve lokavta karar vermek ve bunu idare etmektir. (S.K.md.32/IV) Sendikalar toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde grev-lokavt gibi barışçı olmayan yollara başvurma ve idare etme özgürlüğüne de sahip bulunmaktadır.

Demokratik sendikacılıkta, toplu iş sözleşmesi sistemi içerisinde taraflara mücadele araçları da verilmektedir. Mücadele araçları, kolektif sendika özgürlüğünün en önemli parçalarından birisini oluşturmaktadır. Mücadele araçları olarak da grev ve lokavt karşımıza çıkmaktadır. Eğer taraflardan biri ya da her ikisi bu araçlara sahip değilse kolektif sendika özgürlüğünün varlığında önemli eksiklikler olduğu kabul edilmelidir. Çünkü koalisyon özgürlüğü kavramı içerisinde sendikaların meydana getirilmesi, toplu iş

<sup>43</sup>İhsan ERKUL, *Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri-Türk İş Hukuku*, C.II., B.2., Eskişehir, 1991, s.182.

<sup>44</sup>ERKUL, s.182.

sözleşmesi ile grev ve lokavt hakları üç parçalı bir bütün oluştururlar. Bunlardan birinin eksikliği koalisyon özgürlüğünden yeterli faydanın sağlanamamasına neden olacaktır. Bu sebeple yasa koyucu mevzuatımızda işçilerin grev, işverenlerinde lokavt haklarına sahip olduklarını açıkça ifade etmiştir (AY.md. 54/l) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da bu hakların kullanılmasını ve çerçevesini geniş bir şekilde çizmiştir.

Ancak 1982 Anayasası da 1961 Anayasası gibi işçilerin (sendikaların değil) grev hakkına sahip olduklarını belirtmekle birlikte, 2822 sayılı yasa hakkın sendikalar vasıtasıyla kullanılabilmesine ilişkin hükümler getirmiştir.

1961 Anayasası döneminde çok tartışılan bu konu Anayasa Mahkemesinin kararlarıyla açıklığa kavuşmuştur.<sup>45</sup> Öte yandan Anayasa da ilke olarak grev hakkının tanınmakta olduğu kullanma şartlarının düzenlenmesinin ise yasaya bırakıldığı görülmektedir. Burada da grev hakkı işçiye verilmiş, ancak işçilerin bu hakkı örgütleri vasıtasıyla kullanabilecekleri 2822 sayılı TİSGK' nun 27. maddesiyle kabul edilmiştir.

Diğer bir tartışmalı konu ise, lokavtın bir hak olup olmadığına ilişkindir. Anayasa metninde lokavt, bir hak olarak tanınmamakla birlikte, madde gerekçesindeki "lokavtın bir hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur." ifadesi 1982 Anayasasının lokavtı da grev gibi bir hak olarak tanıdığına göstergesidir.<sup>46</sup>

<sup>45</sup>ÇELİK, İş..., s.274-275.

<sup>46</sup>1961 Anayasası döneminde lokavt ifadesinin Anayasa metninde olmamasından dolayı

### 3.Sendika ve Kofederasyonların Sosyal Faaliyetleri Bakımından

Sendikalar Kanununa göre, (S.K.md.33/I), sendika ve konfederasyonlar tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka aşağıda belirlenen faaliyetlerde bulunma özgürlüğüne de sahiptir.<sup>47</sup> Ancak Sendikalar Kanunu, sendika ve konfederasyonların bu faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında ayırım yapamayacakları hükme bağlanmıştır. (S.K.md.33/VII) Başka bir deyişle, sendikalar bir takım sosyal faaliyetlerde bulunabilecek fakat, üyeleri arasında hiç bir ayırma gitmeksizin, bu faaliyetlerden tüm üyelerin eşit ölçüde yararlanmasını sağlayacaklardır.<sup>48</sup>

#### A) Adli Yardımda Bulunmak

Sendika ve konfederasyonlar, çalışmayı doğuran hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılara adli yardımda bulunabilirler. Burada, dava açma dışında her türlü adli ve idari yardımda bulunmak, çeşitli devlet kuruluşlarındaki işlerde üyelere yardımcı olmak özgürlüğü ifade edilmektedir. Sendikalar Kanununun 33/I maddesi ile, bu özgürlük güvence altına alınmıştır.

---

lokavtın hak olmadığı iddiasıyla açılan davalar Anayasa Mahkemesince reddedilmiştir.AY.M.K., T.20.10.1967, E. 63/-337 K.67/31 R.G., T.2.5.1969, S.13181., A.Y.M.K., T.9.2.1972, E.1970/48, K.1972/3.- R.G., T.19.10.1972, S.14341.-AKTAY, s.109

<sup>47</sup>ÇELİK, İş..., s.370.

<sup>48</sup>GÜVEN-AYDIN, s.202.

## B) Çeşitli Kuruluşlara Temsilciler Göndermek

Sendika ve konfederasyonların önemli bir faaliyeti de çeşitli kuruluşlara temsilci göndermektir. Sendikaların önemli bir baskı grubu niteliği taşımaları ve çalışma yaşamındaki konumları, bir çok kurulda söz sahibi olmaları sonucunu doğurmaktadır. Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerine ve üye oldukları kuruluşların tüzüklerine uygun olarak çeşitli kuruluşlara temsilci gönderebileceklerdir.

## C) Kurs ve Konferanslar Tertipleme ve Kültürel Faaliyette Bulunmak

Sendika ve konfederasyonlar “işçilerin ve işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek, kurs ve konferanslar tertipleme, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezh şekilge geçirmeleri için” olanak sağlamak gibi sosyal faaliyetlerde de bulunabilirler. (S.K.md.33/III)

Bu özgürlük, sendika ve konfederasyonların üyelerinin eğitimi ve mesleki gelişimi ile kültürel yapılarına katkıda bulunmak için tanınmıştır.

#### D) Sandıklar Kurulmasına Yardımcı Olmak

Sendika ve konfederasyonlar her hangi bir bağışta bulunmamak koşuluyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm ve işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun %5'inden fazla olmamak üzere bu sandıklara kredi vermek gibi faaliyetlerde bulunabilirler. (S.K.md.33/IV)

Sendika ve konfederasyonların yapacağı yardım, fıkranın belirlemiş olduğu çerçevede içerisinde; nakit mevcutlarının %5'ini aşamayacaktır. Ayrıca, sendika ve konfederasyonlar bu yardımları bağış şeklinde değil, ancak kredi vermek şeklinde gerçekleştirebilirler.

#### E) Kooperatiflere Kredi Vermek

Sendika ve konfederasyonların yapabilecekleri sosyal faaliyetlerden bir başkası da herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun %10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermektir. (S.K.md.33/VI)

Görüldüğü gibi sendikalar aynı yardım sandıklarında olduğu gibi, üyelerince kurulmuş olan kooperatiflere belli koşullarda yardım etme özgürlüğüne sahiptirler.

F) Üyelerinin Mesleki Eğitim Bilgi ve Tecrübelerini  
Yükseltmek

Sendika ve konfederasyonların bir başka sosyal faaliyeti de, "üyelerinin, mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak" şeklinde belirlenmiştir. (S.K.md.33/VI) Sendika ve konfederasyonlar, bu amaçla da çalışma özgürlüğüne sahiptirler.

G) Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırımlar Yapmak

Sendika ve konfederasyonlar, nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımda bulunabilirler. (S.K.md.33/VII, 4101 sayılı yasayla değişik) Kanunun önceki şeklinde %20 olan bu oran, 1995 yılında yapılan değişiklikle %40'a çıkarılmış ve sendikaların sınai ve iktisadi teşebbüslere daha geniş oranda yatırım yapabilmeleri olanağı doğmuştur.

Öte yandan, sendikaların bu tür yatırımlarda bulunmalarının Anayasa'ya aykırı olduğu iddiaları 274 sayılı Kanun döneminde gündeme gelmiş, ancak, Anayasa Mahkemesi bu iddiaları reddetmiştir.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>GÜVEN-AYDIN, s.203-AY, Mah. T. 8-9.2.1972, E. 1970/48, K. 1972/3



#### **4.Sendika ve Konfederasyonların Diğer Faaliyetleri Bakımından**

Sendika ve konfederasyonlar, Sendikalar Kanununun 39. maddesinde daha önce yer alan ve konfederasyon ve sendikalar ile sendika şubelerinin kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamayacakları ve gösteri yürüyüşü düzenleyemeyeceklerine ilişkin yasak, 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı Yasa ile kaldırılmıştır. Başka bir deyişle, sendika ve sendika şubeleri ile konfederasyonlar bundan böyle, kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü yapabileceklerdir.

#### **III- Sendika ve Konfederasyonların Mali Özgürlüğü**

##### **1.Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri Bakımından**

Sendika ve konfederasyonların gelirleri Sendikalar Kanununun 40. maddesinde sayılmıştır. Buna göre:

Sendika ve Konfederasyonların gelirleri;

Üyelerinden alacakları üyelik aidatı ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda belirtilen dayanışma aidatı,

Sendikalar Kanununa göre yapabilecekleri faaliyetler ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

Bağışlar,

Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan ibarettir.

Belirtilen bu gelir kaynaklarının en önemlisi kuşkusuz sendika üyelik aidatı ve dayanışma aidatıdır. Bunun yanında, sendika ve konfederasyonlar yapacakları kültürel faaliyetlerden de gelirler elde edebilirler. Bu konu özellikle sendikacılık politikası açısından önemlidir. Gerçekten bu tür faaliyetler, sendika ve konfederasyonların daha geniş kitlelere seslenmesi ve daha fazla taraftar toplamasını sağlayabilir.<sup>50</sup>

Sendika ve konfederasyonların diğer bir gelir kaynağını da bağışlar oluşturmaktadır. Buna karşılık bağışlar, sendikaların ve konfederasyonların gelirleri içerisinde az bir yer tutmaktadır. Bunun sebepleri arasında Sendikalar Kanununda sendikaların bağış almasını önemli ölçüde sınırlayan hükmün de yer aldığını söylemek yanlış olmaz.<sup>51</sup> Nitekim, yasanın 40. maddesinin ikinci fıkrasında, genel ve katma bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurum ve kuruluşlarla sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kurum ve kuruluşlarla sermayelerine devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar, bu fıkrada sözü

<sup>50</sup>GÜVEN-AYDIN, s.208.

<sup>51</sup>GÜVEN-AYDIN, s.208.

geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla, bunların aynı oranda katılmasıyla kurulan kurumların sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamayacakları öngörülmüştür. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemeyeceklerdir.<sup>52</sup>

Sendikalar Kanununun koymuş olduğu bu sınırlamalar sendikaların siyasi faaliyetlerini düzenleyen ve yürürlükten kaldırılan Anayasanın 52. maddesine paralel olarak çıkartılan ve sendikaları siyasi faaliyetlerden uzak tutmak isteyen yasal düzenlemelerdir. Anayasanın sendikaların siyasi faaliyette bulunamayacağını düzenleyen 52. maddesi tümüyle yürürlükten kaldırıldığından dolayı bu maddenin de Anayasaya aykırılık teşkil ettiği düşünülebilir. Bu bakımdan yasa koyucunun yeni bir düzenlemeye gitmesi yerinde olacaktır.

Aynı maddenin devamında yer alan, “Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin ve Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan bakanlar kurulundan izin almaksızın yardım ve bağış kabul edemezler” (S.K.md.40/f.III) hükmü ile sendika ve konfederasyonların uluslararası kuruluşlardan yardım almaları da belli koşullara bağlanmıştır.

Sendikalar Kanununun 40. maddesinin IV. ve V. fıkralarıyla da işçi sendika ve konfederasyonları ile işveren sendika ve konfederasyonlarının da gerek birbirlerinden, gerekse esnaf ve

---

<sup>52</sup>TUNCAY, s.207-208.

sanatkar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış almaları engellenmiştir.

Yasanın 40. maddesinin birinci fıkrasına göre ise; sendika ve konfederasyonların gelirlerini elde ettikleri tarihten itibaren 30 gün içinde sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalara yatırmak zorundadır. Anayasanın 52. maddesinin tümüyle yürürlükten kaldırılması ile birlikte bu hüküm de Anayasal dayanağını yitirmiş ve Anayasaya aykırı bir hale gelmiştir. Bu konuda da yeni bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

## **2.Sendika ve Konfederasyonların Giderleri Bakımından**

Sendika ve konfederasyonlar yaptıkları faaliyetin gereği olarak bir takım harcamalarda bulunacaklardır. Sendikalar Kanununda bu harcamalara ilişkin esaslar anahatları ile belirtilmiştir. Harcamalara ilişkin ayrıntılar ise sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirlenmektedir. Sendikalar kanununun sendika ve konfederasyonların giderleri başlığını taşıyan 44. maddesine göre "Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini bu yasada ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamazlar." Ancak, Anayasanın yürürlükten kaldırılan 52. maddesinde "Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar." hükmü de yer aldığından, bu maddenin Anayasaya aykırılığı ileri sürülebilecektir.

Diğer yandan işçi sendika ve konfederasyonlar, İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmek üzere mesleki eğitim tesisleri de yaptırabilecek veya bu amaçla bağışta bulunabilecekleri gibi gelirlerinin en az %10' unu üyelerinin eğitimi ve mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadırlar. (S.K.md.44 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla değişiklik)

Bunların yanısıra sendika ve konfederasyonlar, üyeleriyle çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç para veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin %5' ini aşmamak üzere sosyal amaçlı harcamaya genel kurul kararıyla yönetim kurulları yetkilendirilebilirler. (S.K.md.44/3-4)

### **Ş.3. KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLANDIRILMASI**

#### **I - Genel Olarak**

Mevzuatımızda, kollektif sendika özgürlüğüne çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Bunlardan bir kısmı sendikaların faaliyetlerini yerine getirme özgürlüğünü sınırlandırırken, diğer bir kısmı da onların mali özgürlüğü ve ilişkileri konusundadır. Ayrıca sendikalar üzerinde etkin bir denetim mekanizması kurarak ta özgürlüklerinin sınırlandırılması söz konusudur.

## II- Temel Hak ve Özgürlüklerle Sendika ve Konfederasyonların İşleyişi Bakımından

Sendikalar Kanununun 37/l. maddesinde öncelikle sendika ve konfederasyonların Anayasanın, “Temel Hak ve Özgürlüklerin Kötüye Kullanılmaması” başlığını taşıyan 14. maddedeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri öngörülmüştür.

Aynı maddede ayrıca sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin Anayasa’da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı da belirtilmektedir. Anayasa’nın 2. maddesi Cumhuriyetin niteliklerini; “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir.” şeklinde tanımlamıştır. İşte, sendikalar da kuruluş ve işleyişleri yönünden bu ilkelere uymakla yükümlüdür.

## III-Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Yerine Getirme Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar

### **1.Toplu İş Sözleşmesi Akdetme Bakımından**

Anayasanın 53. maddesine göre, toplu sözleşme hakkı yalnızca işçi ve işverenlere tanınmıştır.<sup>53</sup> Ancak bu arada Anayasada 53.

<sup>53</sup>26.7.1995 Tarihli 4121 sayılı Anayasa değişikliği bkz. GÜVEN-AYDIN, s.220.

maddenin devamında yer alan ve aynı iş yerinde aynı dönem için birden fazla toplu sözleşme yapılamayacağı ve uygulanamayacağına dair Anayasa hükmü ise 275 sayılı Kanunda dönemindeki uygulamalara bir tepkidir. 275 sayılı yasada değişik seviyede toplu sözleşmelerin aynı anda yapılabileceği kabul edilmiş fakat bunların arasındaki ilişkiler ve kapsamı belirtilmemiştir. Bu durum endüstri ilişkilerinde sorunlar ortaya çıkarmıştır. Yeni Anayasa da buna tepki olarak bu fıkra konmuştur. Ancak öğretilerde bunun isabetli olmadığı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bizde de değişik seviyelerde toplu sözleşme yapma hakkının olması gerektiği bu bakımdan iş kolu seviyesinde yapılan sözleşmelerin iş yeri sözleşmeleri ile tamamlanması gerektiğine ilişkin görüşler ileri sürülmektedir.<sup>54</sup>

## **2.Grev Yapma Bakımından**

Sendikaların grev hareketine getirilen sınırlamaların ilki ve en önemlisi hak grevidir. Bilindiği gibi toplu sözleşme aşamasındaki anlaşmazlıklardan dolayı uygulanan grevlere menfaat grevi, toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasından ve uygulanmamasından dolayı uygulanan greve hak grevi denilmektedir. Anayasa menfaat grevini serbest bırakmıştır. Fakat hak grevine engel koymuştur. Oysa, işçiler açısından hak grevi büyük önem taşımaktadır. 275 sayılı kanunda hak grevinin gerekçesinde yargı sisteminin işleyişindeki yavaşlık zikredilmiştir. Hakikaten yargı sisteminin hızlı işlediği bir ülkede işçiler bu yolla haklarını süratle alabilirler. Fakat Türkiye gibi yargının yavaş işlediği bir ülkede hakkı zayi olan işçiler uzun süre

---

<sup>54</sup>Türk Metal Sendikası, 8. Olağan kurulu, Ankara, 16-18 Ekim 1992, s.5.

davanın sonuçlanmasını beklemek zorunda kalmaktadırlar. Bu süre zarfında da zaten olan olmuş hak alınsada işçi için bir faydası kalmamış olacaktır. Öğretide de hak uyuşmazlıklarında yavaş işleyen yargı sisteminin çözüm olmaktan uzak olduğu işçilere hak grevinin tanınması gerektiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Ayrıca Anayasanın 54. maddesinin ikinci fıkrasında da grev ve lokavt hakkına sınırlamalar getirilmiştir. Nitekim, maddede grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda ve toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı hükmü yer almaktadır. Bu fıkroda belirtilen hususlar soyut kavramlardır. Gerçektende iyi niyet kurallarının ne olduğu toplum zararının nasıl ölçüleceği fazla belirgin olmayan hükümlerdir. Bu şekilde sınırları çizilemeyen soyut belirsiz ifadelerle grev hakkına yasaklamalar getirilmemesi yerinde olacaktır. Bu fıkra işçilerin grev hakkına konulmuş önemli bir sınırlamadır. Anayasadaki bu hükmün daha net hale getirilmesinde yarar bulunmaktadır.<sup>55</sup>

Yine Anayasanın 54.maddesinin üçüncü fıkrasında grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan iş yerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikanın sorumlu olacağı öngörülmüştür. Öncelikle sendika üyesi olmayan ancak greve katılan işçilerin meydana getireceği zarardan sendikayı sorumlu tutmak pek akılcı olmamaktadır. Çünkü sendikaların üyesi olmayan işçilerin faaliyetlerini kontrol edebilmeleri oldukça güçtür. Aslında Danışma Meclisinde kabul edilen ve kasıtlı veya

---

<sup>55</sup>Türk Metal..., s.10.



kusurlu hareket etme şartı aranmadan zarardan sendikayı sorumlu tutan tasarı daha ağırdı.<sup>56</sup> Fakat hükmün bu haliyle bile haklı görülmesi mümkün değildir.

Diğer taraftan Anayasanın 54. maddesinin dördüncü fıkrasında grevlerin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ile iş yerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmektedir. Bu gün Türkiye’de grev yasaklarının bulunduğu bir çok işyeri vardır. Bu iş yerlerinde yapılan toplu sözleşmelerde işçiler grev hakkından mahrum bırakılmışlardır. Bunların yanı sıra hükümetlerin son yıllarda işçiler aleyhinde kullandığı önemli bir silah halini alan grev erteleme konusu vardır. Yasada belirlenen erteleme sebepleri; genel sağlık ve milli güvenlik olarak belirtilmiş olmasına rağmen bir çok grev bu madde kapsamı içerisinde ertelenmiştir. Grevlerin ertelenmesinde, grevci işçiler açısından önemli olan husus ise ertelemenin sonucudur. Çünkü erteleme döneminde taraflar anlaşamadığı takdirde greve tekrar dönme imkanı kalmamakta uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna götürülmektedir.

### **3.Siyasi Faaliyette Bulunma Bakımından**

1982 Anayasası sendikaların mesleki alanda faaliyet göstermelerini istemiştir. Bu bakımdan 51. maddede sendikaların üyelerini, çalışma ilişkilerinde, ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulabilecekleri öngörülmüştür. Bunda amaç sendikaların faaliyet alanlarını çalışma ilişkileri ile

---

<sup>56</sup>Türk Metal..., s.8.

sınırlamaktır. Gerçi sendikaların faaliyetleri büyük ölçüde bu alanda yoğunlaşmaktadır. Fakat faaliyetleri dar anlamda çalışma ilişkileri içinde değerlendirirsek işverenle ilgili olmayan bütün faaliyetleri sendikaların kuruluş amacı dışına çıkarmamız gerekmektedir.

Ancak günümüzde sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini sadece çalışma ilişkileri içerisinde değil bir baskı grubu olarak siyasi faaliyet yolu ile almaya çalıştıkları görülmektedir.

#### **4.Ticari Faaliyette Bulunma Bakımından**

Sendika ve konfederasyonlar ticari faaliyetle uğraşamazlar. (S.K.md.39/II)<sup>57</sup> Bu hüküm birçok ülke hukuk sistemlerinde de bulunmaktadır. Öncelikle belirtelim ki, sendikalar üyelerinin ortak çıkarlarını koruma amacına rağmen, ticari ortaklık değildirler. Öte yandan, ticari faaliyetin kâr yönü yanında zarar riski de bulunmaktadır. Dolayısıyla ticari faaliyette bulunan bir sendikanın zarar etmesi üyeleri olan işçileri de doğrudan etkileyecektir. Ancak, sendikaların ticari faaliyette bulunma yasakları, daha önce incelediğimiz kooperatifler ile ticari ve sınai faaliyetlere yardım etme ve kredi vermeye ilişkin 33. madde hükmü ile oldukça daraltılmıştır.<sup>58</sup> Hatta daha önceden sendika ve konfederasyonlar nakit mevcudunun %20 sini sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırabilirken bu oran 4101 sayılı Yasa değişikliğiyle %40 a çıkartılmıştır.

---

<sup>57</sup>TUNCAY, s.9.

<sup>58</sup>GÜVEN-AYDIN, s.207.

## **5.Dini Faaliyette Bulunma Bakımından**

Sendikalar kanunda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, 58. maddenin 1.fıkrasında yer alan ve sendika ve konfederasyonların din ve mezhep ayırımı yaratmak amacı gütmeleri veya bu yolda faaliyette bulunmaları halinde görevli mahkemece kapatılacağı yolundaki hükmünden sendikaların dini faaliyette bulunmalarının yasak olduğu sonucunu çıkarmak mümkündür.<sup>59</sup>

## **6.Uluslararası Kuruluşlara Üye Olma Bakımından**

Sendika ve konfederasyonlar, Türkiye devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Türk ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir surette belli bir kişiye zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine; vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler.

Üye olunan uluslararası kuruluşun tüzüğüne bu ilkelere aykırı bulunduğu veya uluslararası kuruluşun bu ilkelere aykırı faaliyet gösterdiği veya bu ilkelere aykırı nitelik kazandığı takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üyeliğin iptali için dava açma yetkisine sahiptir.

---

<sup>59</sup>ERKUL, s.191.

#### IV - Sendika ve Konfederasyonların İlişkilerine Getirilen Sınırlamalar

##### 1.İşçi İşveren İlişkileri Bakımından

Sendikalar Kanununa göre "işçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına, işveren ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar, gerek doğrudan doğruya ve gerek temsilcileri veya mensupları ya da araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar. Bir işçi sendikası ve konfederasyonu bir işverenin veya bu kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulan bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyon kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır." (S.K. md. 38/1-II)

Maddede temel olarak iki husus düzenlenmiştir.<sup>60</sup> Bunlardan ilki; işçi ve işverenlerin birbirlerinin sendikalarına üye olmalarının engellenmesidir. Sendikalarda saflık ilkesi olarak adlandırılan bu ilke aslında, çalışma yaşamının menfaat dengesine de uygun düşmektedir. Zira çalışma yaşamında işçilerin hakları işçi sendikalarınca, işverenlerinki ise işveren sendikalarınca korunmaktadır. Ancak Kanun bir boşluğa yer vermemek için bu düzenlemeyi getirmektedir.

---

<sup>60</sup>TUNCAY, s.206.

38. Maddede düzenlenen bir diğer husus ise sarı sendikacılık adı verilen sendikal faaliyetin engellenmesine yöneliktir. Genel olarak işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan yada bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren sendikalara sarı sendika denmektedir. Böyle bir sendikanın, üyesi işçilerin hak ve menfaatlerin koruyamayacağı açıktır. İşte Sendikalar Kanunu ortaya çıkabilecek olumsuz durumu engellemek amacıyla bu ayrıntılı düzenlemeye yer vermiştir.<sup>61</sup>

Şunu da belirtmek gerekir ki Sendikalar Kanununa göre işçi ve işveren olmak Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kaununa göre kurulan kuruluşlara aynı zamanda üye olmayı önlemez.(S.K.md.38/son )<sup>62</sup> Yani hem İşçi veya İşveren Sendikalarına üye olmak, hem de Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununa göre kuruluna kuruluşlara üye olmak mümkündür.<sup>63</sup>

## **2.Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları İle İlişkiler Bakımından**

Sendikalar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde faaliyette bulunmalarını ve propaganda yapmalarını yasaklayan hüküm; siyasi faaliyet yasağı ile birlikte, Anayasanın 52. maddesinde yer almaktaydı. Önce de belirttiğimiz gibi söz konusu madde Anayasa metninden çıkarılmış bulunduğundan, bu hükmünde, Sendikalar Kanununun 39./II. maddesinde yapılacak düzeltme ile Anayasaya aykırılığın giderilmesi

<sup>61</sup>GÜVEN -AYDIN, s.205.

<sup>62</sup>TUNCAY, s.206.

<sup>63</sup>ERKUL, s.190.

zorunlu hale gelmiştir.

## V - Sendika ve Konfederasyonların Mali Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar

### **1.Gelir Sağlama Bakımından**

Sendika ve konfederasyonların en önemli gelir kaynağı üyelik aidatı ve dayanışma aidatıdır. Üyelik aidatı ve dayanışma aidatının aylık olarak üst limitinin ne kadar olacağı dahi yasayla düzenlenmiş sendikalara bir serbesti tanınmamıştır. Sendikalar üyelirinden alacakları üyelik aidatını ve üyeleri olmayanlardan alacakları dayanışma aidatını kendileri iç tüzüklerine göre belirleyememektedirler. Bunların üst sınırı yasa ile düzenlenmiştir. Bağış yoluyla gelir elde etmeleri de yine yasayla işlemez hala getirilmiştir. Sendikalara konulan ticari faaliyet yasağı da sendikaların gelirlerinin artmasını önemli ölçüde sınırlamaktadır. Yasa koyucunun amacı ticari faaliyette bulunan risk faktöründen dolayı sendikaların dolayısıyla sendika üyelerinin zararının önüne geçilmesidir.

### **2.Gelirlerini Dağıtma Bakımından**

Sendikalar grev ve lokavt süresince üyelerine yapacakları yardımlar dışında elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. (S.K.md.39)

Kanunun bu hükmüyle, sendikaların gelirlerinin ve öz kaynaklarının

paylaşılmak suretiyle kaybolması engellenmek istenmiştir

### **3.Gelirlerinin Bankaya Yatırılması Bakımından**

Anayasanın 52. maddesinin son fıkrasına göre sendikalar tüm gelirlerini devlet bankalarında muhafaza etmek zorunlu. Bu sendikaların iç yönetimine müdahale demektir. Oysa devletin sendikaların iç yönetimine katılmaması uluslararası hukukun gereğidir. Anayasanın 52. maddesi kaldırılarak uluslararası normlara uygunluk sağlanmıştır. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun buna paralel olan 43. maddesi hala yürürlüktedir.

#### **VI- Sendika ve Konfederasyonların Denetlenmesi Bakımından**

##### **1.Genel Olarak**

Yakın zamana kadar Sendikalar Kanununun 48. maddesi uyarınca konfederasyonların, sendikaları denetlemesi olanağı bulunmaktaydı.<sup>64</sup> Ancak Sendikalar Kanununun "Konfederasyonun sendikayı denetimi başlığını taşıyan 48. maddesi yürürlükten kaldırılarak konfederasyonların kendilerine üye sendikaları denetleme olanağı kalmamıştır. (4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklik)

Diğer yandan Anayasanın 52. maddesinin bütünüyle yürürlükten kalkmış olması nedeniyle Sendikalar Kanununda yer alan ve devletin idari

---

<sup>64</sup>TUNCAY, s. 211.-GÜVEN -AYDIN, s.210.

ve mali denetimini düzenleyen 47. maddesi de Anayasaya aykırı hale gelmiştir.

## **2.İç Denetim Bakımından**

Sendika ve konfederasyonlar tüzel kişi olmaları nedeniyle kendi kendilerini denetleme olanağına sahiptirler. Sendika ve Konfederasyonların kendi kendilerine yaptıkları bu denetime iç denetim adı verilmektedir. İç denetim açısından en üst denetim yetkisi genel kurulundur.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>ERKUL, s.206.



## **Üçüncü Bölüm**

### **KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ULUSLARARASI DAYANAKLARI**

#### **Ş.1. GENEL OLARAK**

Üretim ilişkilerinde daha yüksek pay almanın mücadelesi aracı olarak kabul edilen sendikaların tanınması, kurulması, faaliyetleri çerçevesinde sendika hakkı uluslararası belgelerdeki düzenlemelerle de güvence altına alınmıştır. Çünkü bu hak günümüzde evrensel değerlerin önemli parçalarından birisi haline gelmiştir. Esasen ülke, ırk, din, dil, cinsiyet, ideoloji farkı gözetilmeksizin sendika hakkının bütün çalışanlara ve işverenlere tanınması, günümüz yönetim anlayışına hakim olan düşüncedir. Özellikle 1900'lerden itibaren gittikçe güçlenen çalışanların uluslararası platformda birlikte hareket etme anlayışı birçok uluslararası belgenin sendika hakkını konu olarak ele alıp,

vazgeçilmesi mümkün olmayan ekonomik ve sosyal hakların en önemlilerinden birisi olarak düzenlenmesine yol açmıştır.

Öte yandan, iş hukukunun anlamı da artık devletlerin ulusal sınırlarını aşmış, uluslararası bir şekle dönüşmüştür. Çünkü, gelişen uluslararası ekonomik ilişkiler, iş dağılımı, iş gücünün sınır tanımayan değişimi, ulusal iş hukuku kurallarıyla artık düzenlenemez hale gelmiştir. İş hukukunun evrensel niteliği çerçevesinde sendika hakkı da, uluslararası belgelerin düzenlemelerinde yer almıştır. En üst derecedeki uluslararası organizasyonlardan bölgesel organizasyonlara varıncaya kadar belgelerde sendika hakkının tanındığı görülmektedir. Bu bakımdan uluslararası organizasyonlar da bazen açık bazen gizli bir consensus hakkı tanınmaya, korunmaya çalışılmıştır. Hatta bu belgelerde sendikacılığın ortaya çıkış döneminde olduğu gibi, sadece işçilere yönelik haklar biçiminde tanınması anlayışının aşıldığı, ekonomik hak mıdır? sosyal hak mıdır? tartışmalarının ilerisinde, çalışan ve çalıştıran ayrımının kaldırıldığı bir düzenleme içerisinde sendika hakkının yer aldığı görülür.

Uluslararası belgelerde, sendika hakkının kapsamı da modern iş hukuku anlayışına uygun olarak sendikaların serbestçe kurulup işleyebilmeleri, toplu iş sözleşmesi hakları ve iş mücadeleleri yönünden düzenlenmiştir. Ancak bu hakların özellikle çalışanlar bakımından hangi kesime hangi ölçüde tanınabileceği hususunda insiyatif ilgili devletlere bırakılmıştır. Özellikle güvenlik güçleri, polis ve kamu yetkilerine sahip üst düzey yöneticileri için sınırlamalar getirilebileceği kararlaştırılmıştır.

Uluslararası belgelerin tek başına varlığı, ilgili devletin uluslararası kuruluşa üye olmasına rağmen, sendika hakkının iç hukuk sisteminde de aynen kabulüne yetmemektedir. Bunun için uluslararası belgenin devletin yasama organında kabulü gerekmektedir. Böylece kabul edilen uluslararası belgeye uygun yasal düzenleme meydana getirilmiş olmaktadır.

Ekonomik ve sosyal bir hak olarak sendika özgürlüğünü tanıyan ve koruyucu hükümler getirmeye çalışan uluslararası örgütlerde kabul edilen belgeler, ilgili örgütlerin amaçları ve temel özellikleriyle incelenerek bu bölümde açıklanacaktır. Belgeleri incelenecek örgütler; Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi , Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğudur.<sup>66</sup>

## **Ş.2. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ**

Birleşmiş Milletler Teşkilatının kurulması esnasında kabul edilen anlaşma metni ve daha sonra çıkarılan sözleşme ve bildirimlerden bazıları çalışan insanın örgütlenme hakkı ile ilgili hususları içermektedir. Nitekim, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası sözleşmesi ve Gelişme Bildirisi isimli belgelerde teşkilatlanma hakkı ile ilgili hükümler yer almaktadır.

---

<sup>66</sup>Türkiye, Avrupa Topluluğuna üye olmamasına rağmen, topluluğa girmek için yoğun hukuki, ekonomik, mali sistemini uyumlaştırma çalışmaları dikkate alınarak, Avrupa Topluluğunun da bazı belgeleri çalışmaya dahil edilmiştir.

## I - Birleşmiş Milletler Antlaşması

26 Haziran 1945 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri'nin San Francisco şehrinde kabul edilen<sup>67</sup> ve 4801 sayılı Kanun ile Türkiye tarafından da 15 Ağustos 1945 tarihinde onaylanan<sup>68</sup> Birleşmiş Milletler Antlaşmasının girişi ile 55, 62 ve 68. maddeleri kollektif sendika özgürlüğü açısından önem taşımaktadır.

Birleşmiş Milletler Antlaşması genel olarak insan hak ve özgürlüklerini güvence altına almaya çalışan uluslararası seviyede bir belgedir.

Sendika özgürlüğü günümüzde temel ekonomik ve sosyal hak ve hürriyetlerden kabul edildiği için, bu özgürlüğün de Birleşmiş Milletler Antlaşmasının "insan hakları ve temel özgürlükleri" ifadesiyle getirmiş olduğu güvenceler kapsamında düşünülmesi uygun olacaktır.

## II-İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde 217 sayılı karar ile kabul edilen ve bir önsöz ile 30 maddeden oluşan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine göre, "Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğar" (md.1) Bu beyanname ile, temel insan hak ve özgürlükleri garanti altına alınmak istenmiştir.

---

<sup>67</sup>Savaş TAŞKENT, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul, 1991, s.9.

<sup>68</sup>R.G., T.24.8.1945, E.6092.

İnsan hakları Evrensel beyannamesi ilk defa uluslararası seviyede klasik hakların yanı sıra sosyal haklara da yer veren bir belgedir.<sup>69</sup>

Beyannamenin konumuz ile ilgili olan hükmü 23 maddenin IV. bendidir. Bu bölümde herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar (mesleki birlikler)<sup>70</sup> kurma ve bunlara katılma hakkının bulunduğu öngörülmektedir.

IV. fıkradan anlaşılacağı üzere burada sendika özgürlüğü güvence altına alınmak istenmektedir. Öncelikle hiçbir ayırım yapılmadan herkesin sendika hakkına sahip olduğunun belirtilmesi çok önemli bir gelişme olmuştur. Sadece işçilerle sınırlı kalmayan çalışan herkese sendikalar kurabilme hakkı veren beyannamenin 23/IV hükmü önemli bir kuraldır.

Beyanname sendika özgürlüğünün olumlu yönünü "herkesin... sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır" ifadesiyle ortaya koymaktadır. Ancak, bu olumsuz sendika özgürlüğünün tanınmadığı anlamında kabul edilmemelidir. Herkesin sendikalar kurma ve katılma hakkını kabul eden beyannamenin hazırlanış gayesinden sendikalara girmeme hakkının da tanındığı kabul edilmelidir.

---

<sup>69</sup>TANÖR, s.233.

<sup>70</sup>Adnan GÜLERMAN, **Milletlerarası Sosyal Politika-Bildiriler-Sözleşmeler**, İzmir, 1988, s.81.

### III- Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Önce Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonunda, daha sonra da Birleşmiş Milletler 3. Komitesinde oluşturulan iki taslak olan Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile ilgili isteğe bağlı protokol V Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 35 ülkenin onayını alarak 23 mart 1976 tarihinde yürürlüğe girdi.<sup>71</sup>

Sözleşmenin 22. maddesinin I. fıkrası ile getirilen hükme göre örgüt kurma hakkı çerçevesinde sendika kurma ve üye olma hakkı garanti altına alınmaya çalışılmıştır. İlgili hüküm şu şekildedir; “herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kişilerin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.”<sup>72</sup>

### IV- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 16 aralık 1966’ da Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edildikten sonra, 3 Ocak 1976’ da 35 ülkenin onayının alınmasıyla yürürlüğe girdi.<sup>73</sup> Sözleşme, birleşmiş milletler tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden sonra gelen ikinci sosyal haklar belgesidir.<sup>74</sup>

<sup>71</sup>Faruk PEKİN, *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*, İstanbul, 1985, s.71.

<sup>72</sup>TAŞKENT, s.81.

<sup>73</sup>TAŞKENT, s.61-PEKİN, s.71.

<sup>74</sup>TANÖR, s.223.

Sözleşmenin 8. maddesinde önemli ekonomik ve sosyal haklardan birisi olan sendika özgürlüğü tanınmış ve onu güvence altına alacak tedbirler getirilmiştir. İlgili madde şu şekildedir;

#### MADDE 8.

1-Bu sözleşmeye taraf olan devletler aşağıdaki hakları garanti ederler.

Herkesin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için söz konusu sendikanın ilkelerine bağlı kalmak şartıyla sendika kurma ve dilediği sendikaya üye olma hakkı, vardır. Bu hakkın kullanılmasına demokratik bir toplumda milli güvenlik yada kamu düzeni menfaatleri ya da başkalarının hürriyetlerinin korunması için gerekli olan ve kanunda belirtilen sınırlamalar dışında hiçbir sınır getirilemez;

Sendikaların milli federasyon yada konfederasyon kurma hakkı; bu kuruluşların uluslararası sendikal kuruluşlar oluşturma yada bunlara üye olma hakkı;

Demokratik bir toplumda milli güvenlik ya da kamu düzeninin menfaatleri ya da başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması için gerekli olan, kanunda belirtilen sınırlamalar dışında sendikaların hür bir şekilde çalışma hakkı;

2-Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis ya da kamu

görevlileri (devlet yönetimi üyeleri ) tarafından kullanılmasına kanuni sınırlama getirilmesini önlemez.

3-Bu maddede ki hiçbir konu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesine taraf olan devletlere, bu sözleşme ile sağlanan teminatlara önyargı getirecek kanuni tedbirler alma ya da kanunları önyargılı biçimde uygulama konusunda yetkili kılamaz.<sup>75</sup>

Görüldüğü gibi madde öncelikle sendika hakkının ne olduğunu ifade ederek, ekonomik ve sosyal menfaatleri korumak ve geliştirmek için bu hakka herkesin sahip olduğunu belirtmektedir. Bu hakka getirilebilecek sınır ise milli güvenlik, kamu düzeninin menfaatleri ya da başkalarının hürriyetlerini korunması olarak tesbit edilmiştir. Bu sebepler dışında getirilecek bir sınırlama sözleşmenin özüne aykırı olacaktır. İlgili devletler taahhütlerinden vazgeçmiş olacaktır.

Koalisyon özgürlüğü sözleşmede sadece ulusal seviyede düşünülmemiş, ulusal seviyede kurulan üst kuruluşların uluslararası sendikal kuruluşlar kurabilme ve üye olabilme hakları da tanınmıştır.

Yine kamu düzeni, ulusal güvenlik ve başkalarının haklarını ihlal etmemek kaydıyla sendikaların serbestçe çalışma hakkı da sözleşmeyi imzalayan devletlerce kabul edilmiştir.

Sözleşmenin 8. maddesinin sendika hakkının sınırlanabilmesiyle

---

<sup>75</sup>PEKİN s.72.-TAŞKENT s.64.



ilgili hükmüne göre; polis, silahlı kuvvetler ve kamu görevlileri (devlet yönetimi üyeleri) nin bu hakkı kullanmalarına sınırlama getirebilir. Burada polis ve silahlı kuvvetler deyimi açıktır. Ancak kamu yöneticileri (görevlileri) ifadesi farklı yorumlamaya müsait gibi görünse de bu kişileri üst düzey yöneticileri olarak kabul etmek gerekmektedir. Fakat bir çok ülke "kamu yöneticileri" ifadesini çok geniş kabul eden katı bir işçi-memur ayırımı getirmekte ve bütün kamu çalışanlarını memur statüsünde sokarak sendika hakkının kullanılmasını engellemektedir.<sup>76</sup> Ayrıca 8 maddenin son paragrafı, ile Uluslararası Çalışma Örgütüncü kabul edilen ve sendika hakkını devlete karşı koruyan en önemli belgelerden biri olan 87 sayılı sendika özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkındaki Sözleşmeye taraf olan devletlerin, bu madde gerekçe gösterilerek, sözleşmedeki hakların kullanılmasını önleyecek uygulama getiremeyecekleri de kabul edilmiştir.

#### V - Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi

11 Aralık 1969 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisinde de sendika hakkı ile ilgili hükümler vardır.

Öncelikle Bildirinin önsözünde Uluslararası Çalışma Örgütü tavsiye kararlarında belirtilen hususların gözönünde bulundurulması isteği vardır. (paragraf IV)

Amaçlarla ilgili ikinci bölüm 10. maddesi (a) bendinde ise sendika

---

<sup>76</sup>PEKİN s.72.

kurma hakkının herkese tanınması yanında her düzeyde işçi kuruluşları meydana getirme hakkının tanınması isteği tekrarlanmaktadır. İlgili hükme göre “Her düzeyde çalışma hakkı ve herkese sendika ve işçi kuruluşları ve toplu pazarlık hakkının tanınması arzulanmaktadır”.

Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi'nin araçlar ve usuller başlığını taşıyan bölümün 20. maddesi (a) bendinde demokratik sendikal hak ve özgürlükler, tek tek sayılarak bunların tanınması gereği belirtilmiştir. Söz konusu maddede bunlar: “Sendikal demokratik özgürlüklerin tam olarak tanınması, bütün işçilere toplu pazarlık ve grev hakkı dahil sendika özgürlüğünün tanınması; çalışanlara fazla örgüt kurma hakkının tanınması, ekonomik ve sosyal gelişmede sendikalara katılım tanınması, çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konuların kararlaştırılmasında sendika üyelerinin etkin katılımının sağlanması” şeklinde sıralanmıştır.<sup>77</sup>

Demokratik bir temel hak olan sendika hakkının bütün yönleriyle eksiksiz tanınmasını arzulayan bildiriye, işçiler tarafından önsözde ve 22. maddede belirtildiği gibi sendika dışı başka örgütlerinde kurulabilmesine imkan verilmesinin istenmesidir.

---

<sup>77</sup>PEKİN, s.95.

### Ş.3. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ

İkinci Dünya Savaşının sonunda Avrupada kurulacak birliğin savaşın yol açtığı politik, sosyal ve ekonomik tahribatı giderebileceği, yeni diktatörlüklerin doğmasını ve Avrupanın yeniden büyük bir savaşın içerisine girişini engelleyeceği kanaati hakimdi.<sup>78</sup> Ayrıca Sovyetler Birliği çevresindeki ülkelerde meydana gelen ideolojik değişme ve dünyanın doğu-batı olarak nitelendirilecek şekilde ayrılması demokratik Avrupa ülkelerinin komünizm tehlikesi karşısında, barışçı bir birlik oluşturmaları” gereğini düşündürmekteydi.<sup>79</sup> Bu düşüncelerin ışığı altında Avrupa Konseyi’ne ilişkin statü 5 Mayıs 1949 tarihinde Londra’da 10 devlet tarafından imzalanmış ve 3 Ağustos 1949 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Konsey statüsü Türkiye tarafından 12 Aralık 1949 da 7382 sayılı Yasa ile kabul edildi, fakat fiilen katılma tarihi olarak 6 Ağustos 1949 kabul edilmiştir.<sup>80</sup>

Avrupa Konseyi Statüsü başlangıç bölümünde “Her gerçek demokrasinin kişi özgürlüğü, siyasi özgürlük ve hukukun üstünlüğü prensiplerine dayalı” olduğu belirtilmiş ve bu hak ve özgürlüklere saygı gösterme mükellefiyetinin aynı zamanda örgüte üye olmanın başlıca şartı olduğu hükmü getirilmiştir.<sup>81</sup> Statünün 3. maddesine göre; “Avrupa Konseyi” nin her üyesi, hukukun üstünlüğü prensibini ve kendi yetki alanı içinde bulunan her şahsın insan haklarından ve ana özgürlüklerinden faydalanma prensibini kabul eder”.<sup>82</sup>

<sup>78</sup> A.Şeref GÖZÜBÜYÜK, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı*, İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE Ya., 1987, s.3-8.

<sup>79</sup> Ömer MADRA, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı*, AÜSBF Ya. No. 458, Ankara, 1981, s.8.

<sup>80</sup> MADRA, s.12

<sup>81</sup> MADRA, s.12-13.

## I - İnsan Haklarını ve Özgürlüklerini Korumaya Dair Sözleşme

Avrupa Konseyi kurulduktan hemen sonra insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusuna önem vermiş ve bu konuda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Tasarısı hazırlanarak 4 Kasım 1950 de aralarında Türkiye'nin de bulunduğu oniki devlet tarafından imzalanmış ve 3 Eylül 1953 de yürürlüğe girmiştir. <sup>83</sup>

Toplam 66 maddeden oluşan sözleşmeye bağlı olarak 8 ek protokol çıkarılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sendika hakkı ile ilgili maddesi olan 11. madde biraraya gelme hakkı çerçevesinde sendika kurma ve sendikalara girme hakkını uluslararası düzeyde güvence altına almıştır. İlgili 11. madde aşağıdaki gibidir.

1-Her şahıs asayiş i ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurmak hakkına sahiptir.

2-Bu hakların kullanılması demokratik bir toplulukta, zorunlu tedbirler mahiyetinde olarak milli güvenliğin, amme emniyetinin, düzeni korumanın, suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya tabi tutulabilir.

---

<sup>82</sup>MADRA, s.13.-Pekin, s.101.

<sup>83</sup>R.G., T.19.3.1954, S.8662., C.XXXIV, s.1567.

3-Bu madde bu hakların kullanılmasında, idare, silahlı kuvvetler veya zabıta mensuplarının belirli sınırlar koymasına engel değildir.

11. Maddede görüldüğü gibi sendika kurma ve sendikalara girme hakkı tanınmakla beraber II. fıkrada bu hakkın sınırsız olmadığı belirtilmiştir. Burada önemli olan nokta sözleşme ile herkese sendika kurma ve sendikalara girme hakkının tanınmış olmasıdır. Maddenin İngilizce ve Fransızca metinlerinde aynı ifade geçmektedir. II. fıkrada milli güvenlik, kamu güvenliği, düzenin korunması, suçluluğun önlenmesi ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla sendika hakkına ancak yasayla sınırlama getirilebileceği belirtilmiştir, ayrıca silahlı kuvvetler ve zabitanın haklı gerekçelerle sınırlamalar koyabileceği kabul edilmiştir. Herkese bu hakların tanınmasının yanında getirilmiş sınırlamalarla, hakların kullanılabilme imkanını büyük ölçüde devletlere bıraktığı kabul edilmelidir.

Sözleşmenin 19 ve devamı maddeleri ile “Avrupa İnsan Hakları Komisyonu” ve “Avrupa İnsan Hakları Divanı” oluşturulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Komisyonu’na başvurular akit devletler tarafından yapılabileceği gibi, bireyler tarafından da yapılabilir (sözleşme md. 25/1) Avrupa İnsan Hakları Komisyonuna bireysel müracaat hakkını tanıdıktan sonra 25.9.1989 gün ve 89/14563 sayılı Bakanlar kurulu kararıyla Avrupa İnsan Hakları Divanının zorunlu yargı yetkisi de kabul edilmiştir.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup>A. ŞEREF GÖZÜBÜYÜK, *Avrupa İnsan Hakları Divanı*, TODAİE, C.XXII, S.4., Ankara, 1989, s.3.

## II- Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı; 18 Ekim 1961 tarihinde yapılan İnsan Haklarını ve Ana Özgürlükleri Korumaya Dair Sözleşmeyi tamamlar nitelikte olan<sup>85</sup> bu belge ile insan haklarının ve temel özgürlüklerin gözetilmesi ve daha ileri düzeyde gerçekleştirilmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması amaçlanmaktadır.<sup>86</sup>

Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 1989 tarihinde (2,3,5,6,8,15,) maddeler ile 4. maddesinin (1, 2, 7, 10) fıkrasını dışlayarak onaylamıştır.<sup>87</sup>

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hayatıyla ilgili olarak ilk defa ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir. Avrupa Sosyal şartı'nın sendika hakkı ile ilgili en önemli hükmü II. Bölümdeki 5. maddesidir. Madde şu şekilde düzenlenmiştir; "sözleşmeciler, taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi üstlenirler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle

<sup>85</sup>Aktay, s.74-75

<sup>86</sup>Savaş TAŞKENT, **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, Ya. No. 26, İstanbul, 1994, s.333.

<sup>87</sup>TAŞKENT , s.333.,-T.16.6.1989, S.3581, Kanunla Onaylanması Uygun Bulunan Avrupa Sosyal Şartı Bakanlar Kurulunca 7.8.1989 Tarihinde Onaylanmış ve Resmi Gazetede Yayınlanmıştır.-R.G., T.14 10.1989, S.20312.

belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır". (md..5)

İlgili maddede dikkat edilmesi gereken ilk nokta örgütlenme hakkının "çalışanlar ve çalıştıranlar" için tanınmış olmasıdır.<sup>88</sup> Çalışanlar arasında ayırım yapmayan şart, çalışan herkesin (işçi, memur, sözleşmeli personel) örgütlenme hakkından faydalanmasını esas almaktadır. Buradaki örgütlenme hakkından esas olarak sendika hakkını anlamak gerekmektedir. Çünkü, çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için meydana getirilen örgütlerinin öncelikle sendikalar olduğuna şüphe yoktur. Çalışanların ve çalıştıranların sendikalar dışında başka örgütler kurabilmeleri mümkündür, ancak kurulabilecek ilk örgüt sendikalardır.

5. Madde ayrıca çalışan ve çalıştıranların mahalli, ulusal ve uluslararası seviyede örgütler kurma ve bu örgütlere üye olabilmek özgürlüğüne zarar verebilecek mevzuat hükümlerinin uygulanmamasına ilişkin yükümlülüğü de taraf devletlere yüklemektedir. Böylece hem ulusal seviyede hem de uluslararası düzeyde sendika özgürlüğü güvence altına alınmak istemiştir.<sup>89</sup>

Avrupa Sosyal Şartı sendikalaşma hakkı ile ilgili olarak 5. madde de bir istisna getirmekte ve silahlı kuvvetler ile güvenlik güçlerinin bu teminatlardan hangi ölçüde faydalanabileceklerine ilişkin sınırın ulusal

<sup>88</sup>AKTAY, s.76.

<sup>89</sup>Türkiye'de Avrupa sosyal şartının kabulünden önce çıkarılan 3581 sayılı kanun ile bu şartın, sendika hakkını çalışan ve çalıştıranlara ayırım yapılmaksızın tanınmasını sağlayan II. Bölümdeki (5. maddesi onaylanmadan kabul edilmiştir.-R.G., 4.7.1989, S.20215, s.4.

mevzuat ile tesbit edilebileceğini, bu konuda insiyatifin ilgili devletlere ait olduğunu belirtmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı akit devletlere sadece kendi iç mevzuatlarını kendilerine tabiyet bağı ile bağlı olanlar için şart çerçevesinde düzenlenmesi hükümlerini getirmemekte, göçmenler için de düzenlemeler içermektedir. Buna göre sendika hakkı ile ilgili olarak akit tarafların kendi ülkesinde çalışan göçmenlerin ve ailelerin bir başka akit tarafın ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere sendika üyeliği ve toplu pazarlık imkanlarından faydalanma konusunda kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı taahhüt ederler. (Bölüm II, md.19/4)

Avrupa Sosyal Şartı getirdiği hakların yeterince sağlanmasına yardımcı olacak garanti mekanizmasını kuramamıştır.

#### **Ş.4. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİ**

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Paris barış görüşmeleri ile, 15 üyeden oluşan, adına "Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu" denilen komisyon kurulmuştur. Komisyon çalışmaları sonucunda, yasa yapıcı bir örgüt yerine hükümetlerin kabul edeceği tavsiyeleri oluşturacak bir örgüt meydana getirilmiştir. Komisyon çalışmaları sonunda ortaya çıkan metin, Versay Antlaşmasının Uluslararası Çalışma Örgütü'nü (ILO) kuran 13. bölümün esaslarını oluşturmuştur.<sup>90</sup>

<sup>90</sup>Turan KAMİL, *Milletlerarası Sendikal Hareketler*, Ankara, 1979 s.135.,-Adnan



Bu çalışmanın özünü oluşturan sendika hakkı, uluslararası seviyede ILO'nun kabul etmiş olduğu kurallar sayesinde dünya devletleri için örnek normaler oluşturmaktadır. Aşağıda, sendika hakkı ile ilgili olan normalardan önce Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası, önsözü ve Philadelphia beyannamesi incelenecektir

## I - ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ANAYASASI

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası önsöz ve teşkilatın statüsünü belirleyen hükümler ile ekte yer alan Philadelphia beyannamesinden ibarettir.

### 1.Mukaddeme

Uluslararası Çalışma Örgütü Mukaddemesi, o zamana kadar ki teşkilatın kurulabilmesine zemin teşkil eden düşünceleri, alınması gerekli tedbirleri bir özet halinde tesbit etmiştir. Bu tesbitlerin içersinde "sendika özgürlüğü ilkesi" ifadesiyle sendika hakkının olumsuz, olumlu, bireysel ve kollektif yönleriyle sağlanması isteği belirtilmeye çalışılmıştır.

### 2.Philadelphia Bildirgesi

İkinci Dünya Savaşını izleyen dönemin demokratik koşullarında sendikal özgürlükler alanında gerçekleştirilen önemli aşamalardan biri,

---

Gülerman, Milletler Arası Sosyal Politika-Bildiriler-Sözleşmeler, İzmir, 1988, s.87.

26. toplantısında “Philadelphia bildirgesi” olarak anılan “Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaç ve Hedefleri Bildirgesi” ni 10 Mayıs 1944’de kabul etmesidir.<sup>91</sup>

Bildirgenin ana amacı, üyelerinin getirilen ilkelere uygun davranmalarını sağlamaktır. Bu şekilde mukaddemede de belirtilen ihtiyaçlar güvence altına alınabilecektir.

Bildirgenin birinci bölümünde, emeğin bir “mal” olmadığı belirtildikten sonra, sendikal özgürlüklerle ilgili olarak “düşünce ve dernek özgürlüğünün sürekli bir ilerlemenin kaçınılmaz koşulu olduğu” vurgulanmıştır.<sup>92</sup>

## II-Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına İlişkin 11 Sayılı Sözleşme

Çeşitli uluslararası belgelerde ve ILO belgelerinde (özellikle Philadelphia Beyannamesinde) söz ve örgüt özgürlüğünden bahsedilmekte ise de, bunlardan çok önce ILO’nun kuruluş yıllarında 21 Mayıs 1921’ de çıkarılan 11 numaralı sözleşmenin bu açıdan ayrı bir anlamı vardır.<sup>93</sup>

12 Kasım 1921 tarihinde kabul edilen sözleşme, <sup>94</sup> ülkemizde 24 Ekim 1960 tarih ve 110 sayılı Yasayla onaylanmıştır.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> Mesut GÜLMEZ, **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**, TODAİE Ya. No.223 C.I, Ankara 1988, s.33.

<sup>92</sup> GÜLMEZ, s.33

<sup>93</sup> Adil İZVEREN, **İş Hukuku I II III**, Ankara, 1974, s. 211-212.

<sup>94</sup> GÜLMEZ, s.6.

<sup>95</sup> R.G., 28.10.1980 S.10641, s.2424-2425.-GÜLMEZ, s.6.-AKTAY, s.82.

Toplam dokuz maddeden oluşan sözleşmenin 1. maddesinde, "Tarım kesiminde çalışan bütün şahıslara, sanayi işçilerine olduğu gibi dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı ve tarım işçileri bakımından bu hakları tehdit edici kanuni ve diğer hükümleri ilga etmeyi taahhüt edeceği" öngörülmüştür. <sup>96</sup> (md.1)

Ancak ülkemizde, 11 sayılı sözleşmenin onaylanmasının, tarım işçilerinin sendika hakkı açısından önemli bir etkisi olmamıştır. Çünkü, bilindiği gibi tarım işçileri, 20 Şubat 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesinden beri sendika hakkından yararlanmaktadırlar.<sup>97</sup>

### III- Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme

17 Haziran 1948' de Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından San Fransisko'da yapılan <sup>98</sup> konferansta kabul edilen sözleşme uluslararası sendika hürriyetinin esas metnini teşkil eder.<sup>99</sup>

Gerçekten de sözleşme hiç bir ayırım gözetmeksizin.<sup>100</sup> çalışanların ve işverelerin sendika kurabilme haklarını garanti altına almak isteyen hükümleri içermektedir.<sup>101</sup>

<sup>96</sup>AKTAY, s.82.

<sup>97</sup>GÜLMEZ, s.33.

<sup>98</sup>TAŞKENT, s.231.- ESENER, s.16.-GÜLMEZ, s.36-48.

<sup>99</sup>ESENER s.16.

<sup>100</sup>Mesut GÜlmez, *Dünyada Memurlar ve Sendikal haklar*, TODAİE, Ankara, 1996, s.145.

<sup>101</sup>AKTAY, s.82.

87 Sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı Yasa ile onaylanmış olup, Yasanın yürürlük tarihi 11 Aralık 1992' dir.<sup>102</sup>

87 Sayılı Sözleşme çalışan ve çalıştıranlara tanıdığı sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını devlete karşı güvence altına almayı amaçlayan temel kurallara yer vermiştir.<sup>103</sup>

87 Sayılı Sözleşme ikinci maddesinde ifadesini bulan üç temel kriteri kapsamaktadır. Bunlar;

- 1) İşçiler ve işvereler önceden izin almaksızın sendika kurabilirler ve bunlara üye olabilirler,
- 2) Sendika özgürlüğü konusunda ayırım yapılamaz.
- 3) Mesleki teşekküllere üye olmakta serbest seçim ilkesi uygulanır.<sup>104</sup>

Bu ilkeler çerçevesinde 87 sayılı Sözleşme ile sendikalara;<sup>105</sup> "işçi ve işveren örgütlerinin özgür bir biçimde kendi ana tüzük ve yönetmeliklerini oluşturma hakkı, temsilcilerini ve yönetmeliklerini

---

<sup>102</sup>Kamil ATEŞOĞULLARI, **Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO)**, Eğitim Yayınları.2 (Sosyal-İş Sendikası), Ankara, s.63.-TAŞKENT, s.231.

<sup>103</sup>GÜLMEZ, **Sendikal...** s.35

<sup>104</sup>ESENER, s.16.

<sup>105</sup>AKTAY, s.82.

seçme hakkı, etkinliklerini düzenleme hakkı ve programlarını oluşturma hakkı tanınmıştır.<sup>106</sup>

Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirleneceği de ayrıca hükme bağlanmıştır.<sup>107</sup> (md.9/1) Bu sözleşmenin bir üye ülke tarafından onanması durumunda, silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu sözleşme ile öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet ya da anlaşma olmasının bu kurallara etki etmeyeceği de belirtilmektedir. (md.9/2)

Bu sözleşme ile çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakların kullanımında diğer kişi ve örgütlenmiş topluluklar gibi yasalara uymak zorundadırlar. (md.8/1) Yasaların, bu sözleşmede öngörülen güvencelere zarar verir özellikle olamayacağı veya zarar verir şekilde uygulanamayacağı da sözleşmede öngörülmüştür. (md.8/2)<sup>108</sup>

87 sayılı Sözleşmedeki “örgüt” terimi, çalışanların ve işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu” ifade edilmektedir. (md.10)

---

<sup>106</sup>ATEŞOĞULLARI, s.62.-TAŞKENT, s.233.

<sup>107</sup>ESENER, s.17.

<sup>108</sup>ESENER, s.19-20.

IV - Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı İlkelerinin  
Uygulanmasına Mütteallik 98 Sayılı Sözleşme  
(Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi)

1 Temmuz 1949' da Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Cenevre'de yapılan 32. oturumda kabul edilen sözleşme ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin önerilerin benimsenmesine karar verilmiştir.<sup>109</sup> Çalışanların devlete karşı korunmasını amaçlayan<sup>110</sup> 98 sayılı sözleşme ile sendika özgürlüğünü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı koruyan 87 sayılı sözleşmenin tamamlanması amaçlanmıştır.<sup>111</sup>

98 sayılı sözleşme 8 Ağustos 1951 tarih ve 5834 sayılı Yasa ile Türkiye tarafından onaylanmıştır.<sup>112</sup>

Özellikle çalışanların işverenlerden gelecek sendika özgürlüğünün zedelenmesine dair faaliyetlerini engellemek maksadıyla "işçiler (çalışanlar) çalışma alanında birleşmeyi engelleyici her türlü fark gözetici hareketlere (ayrımcılık eylemlerine) karşı korunur."<sup>113</sup> (md.1/1) hükmüne yer verilmiştir.

---

<sup>109</sup>TAŞKENT, s.241.-ATEŞOĞULLARI, s.63.

<sup>110</sup>AKTAY, s.83.-GÜLMEZ, s.54.

<sup>111</sup>ESENER, s.54.

<sup>112</sup>ATEŞOĞULLARI, s. 63.

<sup>113</sup>Mesut Gülmez, **Avrupa Sosyal Şanta ve Türkiye Kollokyumu Bildiriler ve Tartışmalar**, -Alparslan IŞIKLI, "Sendika Hakkı ve Türkiye", TADAİE, Ya. No.250., Ankara, 1993, s.155.

98 Sayılı Sözleşmeye göre; bir işçinin çalışması bir örgüte (teşekkül) üye olmaya veya üyelikten çekilmeye bağlı tutulamaz.Yine, bir işçinin örgüt (teşekkül) üyeliği bulunduğundan dolayı veya çalışma süresi dışında yada işverenin isteği (oluru) ile çalışma süresi içinde örgüt (teşekkül) etkinliklerine katılmasından dolayı işten çıkarılması veya başka bir biçimde zarara uğratılması sözleşmeye ters düşmektedir. (md.1/I-II)

Sözleşmede; işçi ve işveren örgütlerinin (teşekküllerinin), kuruluş, çalışma veya yönetimlerinde doğrudan doğruya veya temsilcileri yada üyeleri tarafından birbirine karşı yeterince korunacağı öngörülmüştür. (md.2/1) Özellikle, işçi örgütlerini (teşekküllerinin) denetimine almak üzere mali yada başka yollarla desteklemeyi öngören eylemlerin bu maddenin anlamı bakımından karışma eylemi meydana getireceği hükmüne de yer verilmiştir.

Sözleşme ile olumsuz, olumlu, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğü işverenin faaliyetlerine karşı güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Fakat, sözleşmeyle ilgili olarak bir nokta üzerinde durmamız yararlı olacaktır.<sup>114</sup>

O nokta da, toplu iş sözleşmelerinde işlerin, belirli sendikanın üyesi durumunda bulunan çalışanlara tahsis edilmesi demek olan, bundan dolayı zorunlu olarak sendika üyeliği getiren şartların "Sendika özgürlüğüne" ne ilişkin 98 sayılı sözleşmeye uygun olmadığıdır.<sup>115</sup>

<sup>114</sup>AKTAY, s.84.

<sup>115</sup>ESENER, s.341 ve 286.

Bu sorunu inceleyen eksperler komisyonu "98 sayılı Sözleşmenin sendika güvenliği şartını ne yasakladığını ve nede buna izin verdiğini bu gibi sorunların her memleketin kendisine özgü uygulaması ile çözümlenmesi gerektiğini" açıklamıştır.<sup>116</sup>

Sözleşmenin 6 . maddesi ile getirilen hükme göre de sözleşmenin, devlet memurlarını kapsamına almadığı için onların hak ve statülerine zarar verecek şekilde yorumlanmaması gerekecektir.<sup>117</sup>

V - İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve  
Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında  
135 Sayılı Sözleşme

Sendikalar fonksiyonlarını organlarıyla yerine gerirler, işyeri içerisinde sendikal faaliyette bulunan sendika temsilcileri (bazı ülkelerde işçi temsilcileri)<sup>118</sup> bu fonksiyonları yerine getirmektedirler.

İşletmelerde işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklar hakkındaki 135 sayılı Sözleşme 23 Haziran 1971 tarihinde Cenevre'de 56. oturumda kabul edilmiş ve <sup>119</sup> Türkiye tarafından da Kasım 1992' de onaylanması uygun bulunmuştur.<sup>120</sup>

135 sayılı sözleşmeye göre işçi temsilcisi sayılanlar ya sendika temsilcileri yada seçimle gelen temsilcilerdir. Sendika temsilcileri

<sup>116</sup>ESENER, s.19.

<sup>117</sup>GÜLMEZ, *Sendikal...* s.56.-ESENER, s.289-290

<sup>118</sup>Fransa ve Almanyada İşçi Temsililiği Sistemi Vardır.-Aktay, s.85

<sup>119</sup>GÜLMEZ, *Sendikal...* s.94

<sup>120</sup>AKTAY, s.85.



sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilcilerdir. Seçimle gelen temsilciler ise, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkelerde sendikalara tanınan ayrıcalıklı faaliyetlerde bulunamayacak görevli temsilcilerdir.

Belirtilen işçi temsilcileri, kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere aykırı hareket etmemeleri koşulu ile, işten çıkarma dahil, kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendikal faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her türlü işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.

135 Sayılı Sözleşmenin getirdiği koruma tedbirlerin Türk iş mevzuatında da yer almaktadır. Nitekim, Sendikalar Kanunun'unun 30. maddesi ile, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez" şeklinde bir güvence getirilmiştir. 135 Sayılı Sözleşme işçi temsilcilerinin kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere aykırı davranmaları halinde güvencelerden faydalanmayacaklarını ifade etmektedir.

## VI-Tarımda Çalışanların Teşkilatlanması Konusunda 141 Sayılı Sözleşme

23 Haziran 1975 tarihinde kabul edilip, 24 Kasım 1977' de yürürlüğe giren Tarımda Çalışanların Teşkilatlanması Konusundaki 141 sayılı Sözleşme, sendika kurma ve üye olma hakkını hiçbir ayırım gözetmeksizin, tüm çalışanlara tanıyan 87 sayılı Sözleşme ilkeleri doğrultusunda, ister ücretli ister kendi hesabına çalışsın tüm kır çalışanlarına, "önceden izin almaksızın, seçtikleri örgütleri kurma ve yalnızca bu örgütlerin ana tüzüklerine uymak koşuluyla, bu örgütlere üye olma hakkı" tanımıştır. (md. 3/1) Sendika özgürlüğü ilkelerine tümüyle saygı göstermesi gerektiğini öngören sözleşmeye göre, kır çalışanlarınca kurulan örgütlerin bağımsız ve isteğe bağlılık temeline dayalı olarak kurulmuş olması gerekir.<sup>121</sup>

Sözleşmenin 4. maddesinde tarım kesiminde çalışanların örgütlenme hakkının garanti altına alınmasıyla aynı zamanda ekonomik ve sosyal kalkınmaya fayda sağlanacağı da ifade edilmektedir.<sup>122</sup>

Sözleşmeyi onaylayan her ülke, tarım işçileri örgütleri ve üyelerine karşı meydana gelebilecek ayırımçı hükümler ve idari kararlar dahil, tarım işçileri, örgütlerinin kuruluşlarına , gelişmelerine ve kanuni çalışmalarını sürdürmelerine yönelik engelleri ortadan kaldıracak bir politika izleyecektir.<sup>123</sup>

<sup>121</sup>GÜLMEZ, *Sendikal...* s.106.

<sup>122</sup>ILO Türk İş Ya. s.254.

<sup>123</sup>PEKİN, s.187-188.-GÜLMEZ, s.101-103.

VII-Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına  
ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi  
Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

7 Haziran 1978' de Cenevre'de yapılan 64. oturumda kabul edilen<sup>124</sup> kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunmasına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin 151 sayılı Sözleşme,<sup>125</sup> Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmıştır.<sup>126</sup>

151 Sayılı Sözleşmenin gerekçesinde, iki ana nokta üzerinde durulmuştur. İlk olarak, sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili daha önce kabul edilen 87, 98 ve 135 sayılı Sözleşme kurallarına genel olarak yollama yapılmıştır,<sup>127</sup> ve özellikle devlet memurları, 98 sayılı Sözleşme kapsamı dışında tutularak çıkabilecek sorunlara çözüm getirmek amaçlanmıştır.<sup>128</sup>

Gerekçe üzerinde durulan ikinci temel nokta ise, kamu yönetiminde örgütlenme hakkını ve çalışma koşullarının belirlenmesi yöntemlerini düzenlerken gözönüne alınması gereken ve tartışmalar sırasında vurgulanan çeşitli etkenlere ilişkindir.<sup>129</sup>

---

<sup>124</sup>AKTAY, s.87.

<sup>125</sup>TAŞKENT, s.127. (istanbul 1991) belediye iş sendikası

<sup>126</sup>TAŞKENT, s.249.

<sup>127</sup>GÜLMEZ, s.121.

<sup>128</sup>AKTAY, s.87.-GÜLMEZ, Sendikal... s.123.

<sup>129</sup>GÜLMEZ, Sendikal... s.123-124.

151 Sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde; bu sözleşmenin uygulanması bakımından “kamu görevlileri örgütü” deyimi; oluşumu ne olursa olsun kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir” (md. 3) hükmüne yer verilmiştir.

151 Sayılı Sözleşminin ilk maddesinde, “diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır” (md.1/I) Bu sözleşmeyle getirilen istisnai bir hükümde de, sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler yerine getirenlere (ifa edenlere) hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirleneceği hükme bağlanmıştır. (md.1/II) sözleşme yine “Silahlı kuvvetlere ve polise ne şekilde uygulanacağı ulusal yasalarla belirleneceğine ilişkin hüküm getirmiştir.” (md 1/III)

Parlamento üyelerinin, yargıçların, seçime bağlı görevleri bulunan kişilerin ve siyasal tipte işlevleri olan kimi yüksek memurların, kamu yetkililerince çalıştırılan kişiler kapsamına girmediği 1978 Komisyonunca onaylanmıştır.<sup>130</sup>

151 Sayılı Sözleşme kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlanması; uğrayabilecekleri zararlara karşı bir kamu görevlileri

<sup>130</sup>GÜLMEZ, Sendikal... s.125.

örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmaya ve zarar vermeye karşı koruma getirmeyi amaçlamaktadır. (md.4/II)

Kamu makamlarında çalışma kamu personelinin, kamu görevi görmeleri dolayısıyla kamu yetkililerine olan bağımlılıklarının, örgütsel ölçüde bağımsızlığa dönüştürülebilmesi için getirilen hükme göre "kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır." (md.5/1)<sup>131</sup>

Kamu görevlileri örgütlerinin kuruluş, işleyiş veya yönetimleri de kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. (md. 5/II)

151 Sayılı Sözleşme ile, kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerinin çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanmaktadır. (md.6/I) Ancak, bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecek bir şekilde mümkün olabilecektir. (md 6/II)

151 Sayılı Sözleşmenin diğer bir özelliği ise, çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü, ulusal kurallara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak çözümlenmesini öngörmesidir. (md.8)

---

<sup>131</sup>PEKİN, s.190.

## VIII-Uluslararası Çalışma Konferansının İki Kararı

Uluslararası belgelerde sendika hakkı başlığını taşıyan üçüncü bölümün üçüncü alt başlığında sendika hakkı ile doğrudan ilgili ILO sözleşmeleri temel özellikleriyle belirtilmiştir. Ancak, ILO normları sadece sözleşmelerden ibaret değildir. Bunun yanında üyelere yol gösterici nitelikte tavsiye kararları da alınmaktadır.

ILO'nun konferans tarafından kabul edilen iki kararı, sendika hakkı ile doğrudan ilgili olup, önemli hükümleri içermektedir.

Bunlardan ilki, sendikal hareketin bağımsızlığı hakkında Uluslararası Çalışma Konferansı Kararı (1952), ikincisi, sendikal haklar ve bu hakların kişi hakları ile ilişkisi hakkında Uluslararası Çalışma Konferansı kararıdır.(1970)<sup>132</sup>

1952 Tarihli karar, endüstri toplumlarında sendikal hareketin bağımsızlığının sağlanmış olmasının endüstri ilişkilerini geliştirdiğini ve sosyal şartları iyileştireceğini vurgulayarak, sendikal gelişmenin teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Kararda ayrıca, ekonomik ve sosyal politikaların uygulanmasında sendikalarla işbirliği yapmak isteyen hükümetlerin, bu işbirliğinin temel şartının sendikaların bağımsızlığına zarar vermeden yapılması olduğunu bilmeleri gereği de belirtilmektedir.

1970 Tarihli Konferans kararında ise, özellikle 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin daha birçok devlet tarafından onaylanmamış olması ve

---

<sup>132</sup>PEKİN, s.210.

onaylayanların dahi sözleşmeleri tam olarak uygulamadıkları ya da çiğnediklerine değinilerek, sendika hakkının Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği kurallar çerçevesinde uygulanması, bunun tedbirlerinin alınması isteği vurgulanmaktadır. Konferans kararlarının sonunda, sendika özgürlüğü ile ilgili olarak aşağıda belirtilen haklar da güvence altına alınmıştır.

Sendikaların işletmeler ve diğer işyerlerinde çalışmalarını sürdürme hakkı,

Sendikaların ücret ve diğer çalışma şartlarını pazarlık etme hakkı,

Sendikaların işletmelere ve genel ekonomiye katılma hakkı,

Ulusal ve uluslararası sendikal etkinliklere tam olarak katılabilme hakkı,

Grev hakkı,

Sendika binalarının, haberleşme ve telefon konuşmalarının dokunulmazlığı hakkı,

Kamu makamlarının müdahalesine kaşı sendika mallarının ve fonlarının korunması hakkı,

Sendikaların kitle iletişim araçlarına sahip olma hakkı,

Sendikal çalışmalar ve üyeliğe ilişkin konulardaki her türlü ayrıcalığa karşı korunma hakkı,

Gönüllü uzlaştırma ve hakem prosedürlerine sahip olma hakkı

İşçi eğitimi ve daha ileri yetişme hakkı,<sup>133</sup>

## Ş.5. AVRUPA TOPLULUĞU BELGELERİ

### I - GENEL OLARAK

Avrupa Akonomik Topluluğu Anlaşmasının gerçek hedefi, altı ülkenin ekonomilerinin entegrasyonunu sağlamak idi. 1 Ocak 1958' den itibaren yürürlüğe giren iki anlaşma AKÇT anlaşmasıyla daha da güçlü bir birlik meydana getirmiştir.

Belirtilen Avrupa topluluklarına zamanla Danimarka, İrlanda, Büyük Britanya, Yunanistan ve yakın tarihlerde İspanya ve Portekiz katılmışlardır. Türkiye'de 14 Nisan 1987'de resmi tam üyelik başvurusunda bulunmuştur.

Yukarıda belirtilen üç topluluk anlaşmasında 1.7.1987 tarihinde yürürlüğe giren tek Avrupa Senedi ile değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikle 1992 sonuna kadar kurulması planlanan Avrupa iç pazarının hukuksal entegrasyonunun da sağlanması amaçlanmıştır. Avrupa topluluğu şartlarına uyumlu bulunan bazı devletlerin yaptığı son

---

<sup>133</sup>PEKİN, s.216.



başvurular (Avusturya ve İsviçre gibi ) Türkiye'nin eski başvurusu karşısında Topluluğu zorlamaktadır.

Tek Avrupa senedi ile (TAS) geliştirilmiş Roma anlaşmasında, ekonomik ilişkiler sonucu bütünlenen bir Avrupa amaçlanmakla beraber, Avrupayı meydana getirebilmenin tek yolunun ekonomik olmadığı da görülmektedir. Roma anlaşmasında ekonomik tedbirlerin yanı sıra sosyal tedbirlere de rastlanılmaktadır.

## II- Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı

9 Kasım 1988' de Başkan Jacques Delors ve yardımcısı Manuel Marín, ekonomik ve sosyal komiteden topluluk temel sosyal haklarıyla ilgili bir çalışma yapmasını istemişlerdir. Tesbit edilen alt komite 17 Ocak 1989' da bir görüş taslağı hazırlamış ve taslak 22 Şubat 1989'da 22 ye karşı 135 oyla kabul edilmiş ve "görüş" haline gelmiştir. Görüş metninde hükümetlerin ve sosyal tarafların ILO ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kuruluşların kabul ettği normlar çerçevesinde temel sosyal hakları tanımları konusunda mutabakata vardıkları kabul edilerek, bazı uluslararası sözleşme ve tavsiyelere atıfta bulunmaktadır.

Bu görüş çerçevesinde, ön taslak hazırlanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarına ve sosyal tarafların görüşlerine (işçi-işveren) sunularak 8-9 Aralık 1989 tarihinde kabul edilmiştir.

Şart 30 paragraftan oluşmakta olup, işçilerin serbest dolaşım

hakkı, iş ve ücret, genel olarak hayat ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sosyal korunma, sendika özgürlüğü ve toplu müzakereler, mesleki eğitim, kadın ve erkek eşitliği (iş şartları itibariyle) işçilerin danışma , istişare ve katılma, iş hayatında sağlık ve güvenlik, çocukların ve gençlerin korunması, yaşlılık, sakatlık ve son bölümde de şartın uygulanması (27-30) konuları düzenlenmektedir.

### III- Sendikal Haklara İlişkin Avrupa Topluluğu Düzenlemeleri

Avrupa Topluluğu ülkeleri, sendikal haklar konusunda kesin yasaklamalardan arındırılmış hukuki düzenlemeleri kabul etmişlerdir. Ayrıca, sendika hakkı toplu sözleşme özerkliği, grev hakkı ile işçi ve işveren sendikalarına ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında geniş bir katılım imkanı tanımışlardır.

Avrupa Topluluğunun sendika hakkına, ilişkin en önemli düzenlemesi Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartıdır. Sendika özgürlüğü ve toplu müzakereleri düzenleyen kısımda ILO normları paralelinde düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Konseyinin isteği üzerine ILO uzmanlarının incelemesine sunulan Şart'a bu uzmanların görüşleri de büyük ölçüde yansımıştır.

Şart'ın sendika özgürlüğünü düzenleyen kısmı şu şekildedir;

“Avrupa Topluluğundaki işçiler ve işverenler ekonomik ve sosyal menfaatlerin temsilen mesleki ve sendikal birlikleri serbest tercihleriyle kurmak hakkına sahiptirler”

İşverenler, işveren birlikleri ve işçi birlikleri ilgili devletlerin hukuk sistemleri ve kendine özgü şartları çerçevesinde toplu sözleşme müzakereleri yapma ve akdetme hakkına sahiptirler”<sup>134</sup>

Her ülkenin grev hakkı ile ilgili olarak toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerinde, menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin kollektif tedbirler getirmeye hakkı vardır.

Silahlı kuvvetler, polis ve kamu görevlilerininin 11. ve 13 maddede belirlenen haklara hangi şartlarda ve hangi seviyede sahip olabileceklerini her devlet kendi hukuk sistemine göre tesbit eder.”

Şart sendikal hakları bir bütünlük içersinde, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı çerçevesinde düzenlemektedir. Şart'ın temelde 87, 98 ve 151 sayılı ILO Sözleşmelerinde belirlenen ölçülere uygun bir düzenleme olduğu hissedilmektedir.<sup>135</sup> Ayrıca sendikaların, ekonomik ve sosyal menfaatler gözetilerek kurulacağı belirtilmekte böylelikle işçi ve işveren sendikası ayrımı yapılmaksızın işverenlerin de sendika hakkının sosyal bir hak olduğu kabul edilmiş olmaktadır.

Sendikalara giriş ve sendikalar medana getirmede işçilere ve işverenlere tam bir serbesti tanınmaktadır.

---

<sup>134</sup>Mesut GÜLMEZ, **Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur sendikaları**, TODAİE, Ya. No.151., Ankara, 1993, s.53.

<sup>135</sup>Ali GÜZEL, “Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk şartı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1992, C.VI, S.3, s.13.

Şart silahlı kuvvetler mensupları, polis ve kamu hizmeti görenlerin sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından hangi ölçüde faydalanabileceklerinin tesbitini de ilgili devletlere bırakılmıştır. Bu hüküm ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile uyum içersindedir. Avrupa Sosyal Şartının II. Bölüm 5. maddesinde belirlenen "Örgütlenme Hakkı" başlığını taşıyan ifadelere de kısmen uygunluk göstermektedir. İlgili maddede "güvenlik güçleri" ve "silahlı kuvvetler mensupları"na örgütlenme hakkının hangi ölçülerde tanınacağına ilgili ulusların kendi yapacakları düzenlemelerle belirleneceği ifade edilerek insiyatif bırakılmaktadır.

Şart'ın 14. paragrafı kamu hizmeti görevlilerinin sendikalar kurma, sendikaya girme, girmeme, grev hakkı, iş uyuşmazlıklarının nasıl düzenlenebileceğinin ilgili devletlere bırakılmıştır. 151 sayılı Sözleşme silahlı kuvvetler mensupları, güvenlik güçleri, olağan görevleri politika saptama olanlar yönetici nitelikteki üst düzey çalışanları ve görevleri yüksek derecede gizlilik içerenlerin örgütlenme haklarının ilgili devletlerce düzenlenebileceğini kabul eder.<sup>136</sup> Ancak, bunların dışında kamu hizmetinde çalışanların sendikalaşma hakkı, 151 sayılı Sözleşme ile korunmaya çalışılmıştır. Halbuki Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı sendikal hakların düzenlenebilme imkanının ilgili devletlerin kendi yetkisine bırakılmaktadır.

Aynı şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nın II. bölüm 4 ve 6. maddesinde belirlenen, toplu sözleşme ve sendika hakkının çalışan herkese tanınması hükmü topluluk üyesi devletlerin tamamına yakını tarafından kabul

<sup>136</sup>TAŞKENT, 1994, s.128.

edilmesine rağmen Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı kamu görevlilerine bu hakkın hangi boyutlarda verilebileceğini ilgili devletlere bırakmaktadır.

Grev hakkı ile ilgili olarak da; Şart ilgili devletlerin grev hakkının boyutlarını, kullanılabilme yöntemlerini kendilerinin saptayabileceğini kararlaştırmaktadır.

Şunu belirtmek gerekir ki; Türkiye tam üyelik için başvuruda bulunmakla beraber henüz tam üye olarak kabul edilmediğinden topluluğun kabul ettiği İşçilerin Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartının yükümlülüklerini şimdilik yerine getirmek zorunda değildir. Ancak, Şart özellikle sendika hakkı itibariyle incelendiğinde Türk mevzuatı ile birçok noktada uyum içerisindedir.

## SONUÇ

Sendika özgürlüğü, sadece Kollektif İş Hukukunun değil, aynı zamanda Anayasa Hukukunun da temel konularından birisidir. Bu konu İş Mevzuatımız içerisinde de özellikle 1982 Anayasasında geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Anayasaya dayalı olarak çıkartılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunda da Anayasal hükümlere paralel düzenlemelere gidilmiştir. Anayasanın bu konuyu hükme bağlayan 51. maddesinde açıkça sendika özgürlüğü ifadesine yer verilmemiş, sendika kurmak hakkından bahsedilmiş ise de, öğretilerde bunun aynı zamanda bir özgürlük olduğu fikir genellikle kabul edilmektedir.

Sendika özgürlüğü temel hakkının sosyal, klasik, bireysel ve kollektif hak olma gibi çok yönlü özellikleri bulunmaktadır. Sendika özgürlüğünün, hem bireysel hemde kollektif yönünün olması konumuz açısından özellikle önem taşımaktadır. Gerçekten de sendika özgürlüğünün kapsamına işçilerin ve işverenlerin sendikalar kurabilme, sendikaya girme, girmeme, çıkma gibi bireysel özgürlüklerinin yanısıra sendikaların kollektif özgürlüğünde

girmektedir.

Öte yandan kollektif sendika özgürlüğünün, bireysel sendika özgürlüğü için ön koşul oluşturduğunu söylemek mümkündür. Nitekim, sendikaların varlıklarının, faaliyetlerinin ve mücadele araçlarının güvence altına alınmaması halinde, sendikaya üye olma ve çıkma hakkının verilmesinin bir anlamı olmayacaktır.

Bireysel sendika özgürlüğü ile işçi ve işverenlerin sendikalarla olan ilişkileri konu edilirken, kollektif sendika özgürlüğünden sendikaların varlıklarının, amaçlarının ve faaliyetlerinin güvence altına alınması anlaşılmaktadır.

Bu kapsamda öncelikle kamu kudreti kullanan devletin, sendikaların varlıklarına karşı tecavüz edemeyeceği, zorla sendika kurdurup zorla dağıtma gibi tasarruflara girilemeyeceği, gerekli bilgi ve belgeleri hazırlanan kişilerin sendika kurma hakkının engellenemeyeceği kabul edilmektedir.

Diğer taraftan, sendikaların varlıklarına uygun olarak kendilerine tanınan faaliyetleri yapabilmeleri de kollektif sendika özgürlüğü çerçevesinde güvence altına alınmaktadır. Esasen sendikaların kurulmuş olması güvencesi tek başına yeterli olmamakta, varlıklarının sebebi olan faaliyetleri de yerine getirebilmeleri gerekmektedir.

Sendikaların en önemli amacı, üyelerinin yaşam standartlarını

geliştirmek üzere faaliyette bulunmaktır. Nitekim, sendikalar ve konfederasyonlar, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve iyileştirmek amacıyla bazı faaliyetlerde bulunabilirler. Bu faaliyetlerin neden olduğu 2821 sayılı Kanunda alışma yaşamına ilişkin faaliyetler ve sosyal faaliyetler şeklinde belirtilmiştir.

Sendika ve konfederasyonların yasal sınırlar içerisinde, gelir elde edebilme ve bunları harcayabilme olanağına yani, mali özgürlüğe sahip olmasıdır.

Kuşkusuz her özgürlük gibi kollektif sendika özgürlüğünün de bazı sınırları bulunmaktadır. Mevzuatımızda da kollektif sendika özgürlüğüne çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Bunlardan bir kısmı, sendikaların faaliyetlerini yerine getirme özgürlüğünü sınırlandırırken, diğer bir kısmı da, onların mali özgürlüğü ve ilişkileri konusundadır. Ayrıca sendikalar üzerinde denetim mekanizması kurarakta özgürlüklerinin sınırlandırılması söz konusudur.

Sendikalar öncelikle Anayasanın “Temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması” başlığını taşıyan 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecektir. Sendikalar yasasındaki yasak faaliyetlerde de bulunamayacaklardır. Anayasanın sendikaların tümüyle siyaset yapma yasağını düzenleyen 52. maddesi kaldırılmıştır. Bununla beraber 52. maddeye paralel düzenlenen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun sendikal faaliyetleri düzenleyen



maddelerinde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Bu durumda Sendikalar Kanununun ilgili maddeleri sayın Güven ve Aydın'ın belirttiği gibi Anayasaya aykırı bir hale gelmiştir. Zira Anayasa değişikliği 1995 yılında yapılmış ve daha önce yapılan 2821 sayılı Kanununun ilgili hükümlerinin Anayasal dayanağını ortadan kaldırmıştır.

Anayasanın bugünkü haliyle siyasi faaliyetlerini ne yasakladığı ne de hak olarak düzenlediği görölmektedir. Bu durumda Anayasanın düzenlemediği alanların Yasa Koyucu tarafından düzenlenebileceği esasından hareketle 2821 sayılı Kanunun Anayasaya aykırılık teşkil etmediği de ileri sürülebilecektir. Yasa Koyucu Anayasal değişiklikten sonra dahi, bugünkü 2821 sayılı Kanunda bulunan düzenlemeyi yapabilecek ve bunun Anayasaya aykırılığı ileri sürülemeyecektir. Bu durum, çeşitli tartışmalara yol açabilecektir. Yasa Koyucu gerekli yasal düzenlemeleri yaparak konuya açıklık getirmek durumundadır.

Sendika ve konfederasyonlara işçi ve işverenlerin menfaat dengesine uygun olarak, saflık ilkesinin korunması ve sarı sendikacılığın önlenmesi amacıyla, işçi işveren ilişkileri konusunda da bir takım yasaklar getirilmiştir.

Ayrıca, sendika ve konfederasyonların kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde faaliyette bulunmaları ve propaganda yapmaları, ticari faaliyetlerle uğraşmaları, grev ve lokavt sırasında üyelerine yapacakları yardımlar dışında elde ettikleri gelirlerini üyeleri ve mensupları arasından pay edip dağıtmaları ve dini faaliyette

bulunmaları yasaklanmış faaliyetlerindedir.

Sendika ve konfederasyonların mali özgürlüğünede bazı sınırlar getirilmiştir. Nitekim, bu kuruluşların en önemli gelir kaynağı olan üyelik aidati ve dayanışma aidatının azami tutarı kanunla belirlenmiş, bağış yoluyla gelir elde etmeleri de önemli ölçüde sınırlandırılmıştır.

Sendikalara konulan ticaret yapma yasağı ile de, sendikaların ticari faaliyette bulunan risk faktöründen etkilenmemesinin sağlanması amaçlanmıştır. Eskiden sendikaların nakit mevcudunun %20' sini iktisadi ve sınai alanlara yatırmaya izin verilirken, bu oranın %40' a çıkartılması sendikaların gelirlerinin artmasını sağlamak açısından yerinde olmuştur.

Yakın zamana kadar konfederasyonların kendilerine üye olan sendikaları denetleme olanağı bulunmakta iken, Sendikalar Kanunda 1995 yılında 4101 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle bu durum ortadan kaldırılmıştır.

Diğer taraftan Anayasanın 52. maddesi bütünüyle yürürlükten kalkmış olması nedeniyle Sendikalar Kanununda yer alan ve devletin idari ve mali denetimini düzenleyen 47. maddesinde Anayasaya aykırı hale gelmiştir.

Günümüzde ulusal sınırların aşılması, ekonomide büyüme ve gelişmenin uluslararası seviyeye çıkması, uluslararası normların önemini arttırmıştır. Kollektif sendika özgürlüğü de Birleşmiş

Milletler Belgeleri, Avrupa Konseyi Belgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri, Avrupa topluluğu belgeleri gibi uluslararası düzenlemelerde yer alan temel konulardan birisidir.

Hızla globalleşen dünya içerisinde, uluslararası alanda yapılan bu antlaşmalar ülkemiz mevzuatını da etkilemiştir. Kuşkusuz, uluslararası normların Anayasaya ve Yasalara olduğu gibi yansması mümkün olmamıştır. Ancak yinede, 1995 Anayasa değişikliği ile Anayasanın kollektif sendika özgürlüğü açısından uluslararası normlara uygun hale geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bundan sonra yapılması gereken 2821 sayılı Sendikalar Kanununun kollektif sendika özgürlüğüne ilişkin hükümlerinin Anayasaya uygun hale getirilmesidir.

## KAYNAKÇA

- ATEŞOĞULLARI Kamil, : Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO), Eğitim Ya. 2 (Sosyal-İş Sendikası)
- AKTAY A. Nizamettin, : Sendika Hakkı, Ankara, 1993,
- BOZKURT Ömer, : Avrupa Topluluğu ve Türkiye, TODAİE, Ankara, 1987
- ÇELİK Nuri, : İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1994,

- ÇELİK Nuri, : **“Türkiye’de Sendika Düzeninde Hukuki Çerçeve Uygulama ve Aksaklıklar, Alınacak Tedbirler”** Türkiye’de İşçi-işveren İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul,1974,
- DEMİRCİOĞLU Centel, : **İş Hukuku**, B.2 İstanbul, 1984,
- ERKUL İhsan, : **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri-Türk İş Hukuku**, C.II. B.2. Eskişehir, 1991,
- ESENER Turhan, : **İş Hukuku (Sendika Hakkı)**, Cilt.III, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ya. No. 305, Ankara, 1972,
- EŞMELİOĞLU İbrahim, : **Gerekçeli, Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1986,

- EYRENCİ Öner, : **Sendikalar Hukuku,**  
İstanbul, 1989,
- GÖZÜBÜYÜK A.Şeref, : **Avrupa İnsan Hakları**  
**Sözleşmesi ve Bireysel**  
**Başvuru Hakkı, İnsan**  
**Haklar Yıllığı, TODAİE**  
**Ya., 1987,**
- GÖZÜBÜYÜK A.Şeref, : **Avrupa İnsan Hakları**  
**Divanı, TODAİE, C.XXII, S.4**  
**Ankara, 1989,**
- GÜLERMAN Adnan, : **Milletlerarası Sosyal**  
**Politika Bildiriler**  
**Sözleşmeler, İzmir,**  
**1988,**
- GÜLMEZ Mesut , : **Sendikal Hakların**  
**Uluslararası Kuralları**  
**ve Türkiye, TODAİE Ya.**  
**No.223 C.I, Ankara 1988,**
- GÜLMEZ Mesut, : **Türkiye’de Çalışma**  
**İlişkileri (1936**  
**Öncesi), B.2, TODAİE,**  
**Ankara, 1991,**

- GÜLMEZ Mesut, : **Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara, 1990,
- GÜLMEZ Mesut, :Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE, Ankara, 1996,
- GÜLMEZ Mesut, : **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu Bildiriler ve Tartışmalar**, TODAİE, Ya. No.250., Ankara, 1993,
- GÜLMEZ Mesut, : **Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)**, TODAİE, Ya. No.151, Ankara, 1993,
- GÜVEN Ercan-AYDIN Ufuk, : **İş Hukuku Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1996,
- GÜZEL Ali, : **“Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk şartı”**, Çimento İş Veren Dergisi, Mayıs 1992, C.VI, S.3,

- HENEMAN Hebert G.-YODER Dale, : **Labor economics**, B.2. ABD, 1965,
- İZVEREN Adil, : **İş Hukuku I-II-III**, Ankara, 1974,
- KABAOĞLU İbrahim Özden, : **Özgürlükler Hukuku**, (İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine Bir Deneme), AFA Ya. No.269, İstanbul, 1994,
- MADRA Ömer, : **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı**, A.Ü.S.B.F. Ya. No.458., Ankara, 1981,
- PEKİN Faruk, **Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar**, İstanbul, 1985,
- ŞAHLANAN Fevzi, : **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1986,
- TANÖR Bülent, : **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, 1978,



- TAŞKENT Savaş, : **İnsan Haklarının Uluslar Arası Dayanakları**, Belediye İş Sendikası Ya. İstanbul, 1991,
- TAŞKENT Savaş, : **İnsan haklarının Uluslararası dayanakları** Basisen Eğitim ve Kültür Ya. No.26.,İstanbul,1994, S.333.
- TEZİÇ Erdoğan, : **Anayasa Hukuku İçinde Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar**, İ.Ü.Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve SosyalGüvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1982 Yılı Konferansları, İstanbul, 1982,
- TUNCAY A.Can, : **Açıklamalı Notlu İçtihatlı İş ve Sigorta Kanunları**, Hukuk Dizisi, No: 54, Ya. No.161, İstanbul,1986,

- TUNÇOMAĞ Kenan, : **İş Hukukunun Esasları,**  
İstanbul, 1988,
- TUNÇOMAĞ Kenan, : **“Sendika (Mesleki Birlik) Özgürlüğü”** İ.B.D.  
Mart, 1971,
- TUNÇOMAĞ Kenan, : **Türkiyede İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi Sosyal Siyaset Konferansları,** 15. Kitap,
- TURAN Kamil, : **Milletlerarası Sendikal Hareketler,** Ankara, 1979,
- TÜRK-İŞ, : **ILO Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler,** Türk-İŞ Ya. No.137,  
Ankara, 1981,
- Türk Metal Sendikası : **8. Olağan kurulu,** 16-18 Ekim, Ankara, 1992,
- YELEKÇİ Memduh-YELEKÇİ İlhami, : **Notlu-İzahlı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi,** Ankara, 1986,