

Field : Sports Management

Type : Review Article

Received: 04.04.2016 - Accepted: 25.05.2016

Profesyonel Türk Sporcularının Sendikal Hakları

Barış ÖZTUNA

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çankırı, TÜRKİYE

E-Posta: barisoz83@yahoo.com

Öz

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17 inci maddesinde sendika üye olma şartları açıklanmıştır. Buna göre, sendikaya üye olabilmek için on beş yaşını dolduran ve 6356 sayılı Kanun'un hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedir. Bu anlamda 6356 sayılı Kanun'un 17 inci maddesi gereğince sendikaya üye olamayacaklar arasında olmadığından, kulüplerinden ücret karşılığı çalışan profesyonel sporcular sendika kurabilirler ve bir sendikaya üye olabilmektedirler. Bu çalışmanın amacı, Türk sporcularının sendikal haklarını belirtmektir. Ayrıca bu çalışmada, sendika ve profesyonel sporcuların sendikal hakları incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sporcuların sendikal hakları, 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu, sendika

Trade Union Rights of Professional Turkish Athletes

Abstract

According to Act no 6356 of article 17 any person who completes 15 years of age and who is considered as a worker in accordance with the provisions of this Law may join a workers' trade union". Professional Turkish Athletes are not among no members of the union in accordance with Article 17 of Law No. 6356 so Professional Turkish Athletes can be members of union. This means that in article 17 of Law No. 6356 will not be among the members of the union, in accordance with the fee the club may establish employee unions and professional athletes can be members of a union. The aim of this project explains union rights of Professional Turkish Athletes. In this project trade union and union rights of Professional Turkish Athletes are examined.

Keywords: Trade Union Rights of Athletes, Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements, Trade Union

Giriş

İşçilerin örgütlenerek hak ve çıkarlarını toplu bir şekilde koruma ve geliştirme özgürlüğünün en başta gelen ürünü sendika ve sendika kurma hakkıdır (Talas, 1991: 126). Sendikaların amacı, çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Sendikalar, temsilcileri oldukları işçilerin çıkarlarının gözetilmesinde ve çalışma koşullarının belirlenmesinde işverenin tek taraflı düzenleme yetkisinin kendileriyle paylaşılmasını istemektedirler. Çalışma koşullarının başında da ücret, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konular gelmektedir. Ulusal düzeyde de sendikalar ücretlilerin ulusal gelirden aldıkları pay ve gelir dağılımı üzerinde durmaktadır (Koray, 2008: 262). Bununla birlikte, işçilere göre daha geç örgütlenen işverenlerin sendikalaşma oranı işçilere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ise, işverenlerin endüstri ilişkileri sisteminde sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymaksızın mücadele edebilmeleridir (Sungur, 2011: 110).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 51 inci maddesine göre; Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilmektedir.

Uluslararası Mevzuatta Sendikal Haklar

Modern anlamda sendikacılık, sanayi devriminin ortaya çıkmasıyla meydana gelmiştir. Başta İngiltere daha sonra Almanya, Fransa ve Amerika'da sendikacılık etkisini göstermiştir. Sendikalar İngiltere'de ancak 1824 yılında yasal hale gelebilmiştir. 19. yüzyılın ortasından (1851) itibaren, vasıflı işçilerin kurdukları mahallî zanaatkâr birlikleri, yeni model bir örgütlenme biçimi geliştirdiler. Mahallî seviyedeki çeşitli teknisyenler, makinistler, demirci ve metal işçi birliklerinin bir araya gelmesiyle bir Birlik oluşturuldu. Bu Birliğe, sadece belirli bir eğitimden geçmiş vasıflı zanaatkârlar üye kabul ediliyordu. 1860'lı yıllarda sendikaların yasal durundan tekrar gündeme geldi ve 1867 ve 1876 yılları arasında çıkartılan belirli başlı yasalarla sendikaların mülk sahibi olabilecekleri, mülk alıp satabilecekleri hükmü getirildi. Grev hakkı teminat altına alındı (Kozak, 1992: 74). İngiltere'de sendikal hareketler bölgesellikten ülke çapında örgütlenmeye doğru gitmiştir. ABD'de 1842, Almanya'da 1869 ve Fransa'da 1884 yıllarında sendikaların serbestçe kurulmalarına imkân tanıyan kanunlar çıkarmışlardır (Tokol, 2014: 77).

1919 yılında Bern'de toplanan Milletlerarası İşçi Sendikaları Konferansı sosyal siyasete önem teşkil eden bir statü hazırlayarak, çözülmesini arzu edilenler meseleleri gündeme getirmişlerdir. Bu meseleler arasında, hür koalisyon hakkı ile hür grev hakkının tanınması ile Milletler Cemiyeti (Birleşmiş Milletler) mümessilleriyle işçi sendikalarından mürekkep ve tarafları bağlayıcı kararlar vermeye yetkili daimi bir komisyonla, her sene toplanacak konferanslar vasıtasıyla milletlerarası sosyal siyasetin tatbik ve takip edilmesidir. (Tuna ve Yalçıntaş, 1988: 271-272). Emek sorunları konusunda önemli forumlarında biri de Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Küresel bakış açısıyla, işçileri koruyan güçlü bir düzenleme yapılamadı. Diğer bir görüş ise, işçi hareketleri, ILO'nun uluslararası alanda işçi haklarını savunarak standartların geliştirmelerinde yardımcı olmaktadır (Şenkal, 2011: 548).

Avrupa Konseyine üye memleketlerin haklarını ilgilendiren sosyal belgelerden biri olan Avrupa Sosyal Şartı, ihtiva eylemekte olduğu ilkeler bakımından Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinden öteye geçmektedir. Bunun nedeni ise, üye Devletler tarafından onaylandığı zaman, tıpkı milletlerarası çalışma sözleşmeleri gibi milletlerarası bir antlaşma niteliği kazanmaktadır (Talas, 1967: 104). Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 inci maddesinde örgütlenme hakkı ile ilgilidir. Bu maddeye göre; Akit taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulamasını önlemeyi taahhüt etmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11 inci maddesinde örgütlenme hakkı ele alınmıştır. Buna göre; Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içermektedir.

17 Haziran 1948 yılında yürürlüğe giren Türkiye'de ise 25 Şubat 1993 tarih 21507 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak onaylanan ILO 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin 2 inci maddesinde "çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler" denilmektedir.

ILO 87 No'lu Sözleşmenin 11 inci maddesinde örgütlenmenin korunması konusuna değinilmiştir. Buna göre; Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

18 Haziran 1949 yılında yürürlüğe giren Türkiye'de ise 14 Ağustos 1951 tarih 7884 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak onaylanan ILO 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 1 inci maddesine göre; İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.

Profesyonel Türk Sporcularının Sendikal Hakları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4 üncü maddesine göre sporcular İş Kanununa tabi değildir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 393 üncü maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Borçlar Kanunu'nun bu ilgili maddesine göre profesyonel sporcular sendikal haklardan yararlanabilmektedir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/a bendi kapsamında "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" sigortalı sayılmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika:

- İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için
- En az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek
- Bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları
- Tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

şeklinde ifade edilmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17 inci maddesinde sendika üye olma şartlarını açıklamıştır. Buna göre, sendikaya üye olabilmek için on beş yaşını dolduran ve 6356 sayılı Kanun'un hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedirler.

Yürürlükten kalkan mülga 2821 sayılı Sendikal Kanun'un 20 inci maddesinde ise, “on altı yaşını doldurmuş olup, 2821 sayılı Kanuna göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerin yazılı iznine bağlıdır” şartı vardı.

Bu anlamda 6356 sayılı Kanun'un 17 inci maddesi gereğince sendikaya üye olamayacaklar arasında olmadığından, kulüplerinden ücret karşılığı çalışan profesyonel sporcular sendika kurabilirler ve bir sendikaya üye olabilmektedirler.

6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde sendika özgürlüğünün güvencesi konusu açıklanmıştır. Buna göre, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. Bununla birlikte, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

Sendika özgürlüğü güvencesi kapsamında sendikaya üye olmuş bir profesyonel sporcunun, sendikaya üye olması işe girmesinde bir engel teşkil etmez. Bununla birlikte, işveren, sendikaya üye olduğu için profesyonel sporcuyu işten çıkaramaz.

6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesine göre sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilmektedir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da “işkolu” esasına dayalı bir örgütlenme benimsenmiştir (Sur, 2013: 326). Mülga 2821 sayılı Kanunda 28 iş kolu bulunurken, 6356 sayılı Kanun'da bu sayı 20'ye düşürülmüştür. 19.12.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde ek-1'de iş kolları belirtilmiştir. Buna göre işkolları:

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2. Gıda sanayi
3. Madencilik ve taş ocakları
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5. Dokuma, hazır giyim ve deri
6. Ağaç ve kâğıt
7. İletişim
8. Basın, yayın ve gazetecilik
9. Banka, finans ve sigorta
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11. Çimento, toprak ve cam
12. Metal
13. İnşaat
14. Enerji
15. Taşımacılık
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17. Sağlık ve sosyal hizmetler
18. Konaklama ve eğlence işleri
19. Savunma ve güvenlik
20. Genel işler

Sendikaların başta gelen faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmak olup, sendika ancak kurulu bulunduğu işkolundaki bir işyerinde toplu sözleşme yapabilmektedir. Sendikanın işkolu düzeyinde örgütlenmesini öngören kanun koyucu, toplu iş sözleşmesi türleri arasında işkolu toplu iş sözleşmesine yer vermemiştir. İşkolu toplu iş sözleşmesinin işlevleri grup toplu iş sözleşmeleri ile bir ölçüde karşılanmaktadır (Yenisey, 2013: 48). Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da bu kural devam etmektedir.

19.12.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde 18 nolu sırada Konaklama ve Eğlence İşleri görülmektedir.

19.12.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşkolları Yönetmeliği sayesinde profesyonel sporcuların kendi içlerinde yaptıkları spor faaliyetlerine göre örgütlenmelerinin yolu açılmıştır. Bu sayede, futbol çalışanları sendika kurma hakkı resmileşmiş olup Futbol Çalışanları Sendikası (FUTBOL-SEN) kurulmuştur.

Daha öncesinde, meslek esaslı sendikalaşmalar kurulmuyordu. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından (87 ve 98 no’lu sözleşmeler) eleştiriye maruz kalmıştı.10 Ekim 2012 tarihinde yayımlanan Avrupa Birliği (AB) 2012 Türkiye İlerleme Raporu’nda da bu konu eleştirilmiştir. Raporla “Çalışanların söz konusu haktan mahrum edildiği sektörlerin sayısının artması, Türkiye’yi AB ve ILO standartları doğrultusunda sendikal haklara tam

anlamıyla riayet etmekten bir adım daha uzaklaştırmaktadır. Türkiye’de, mesleki kategorilerde veya belirli sektörlerde sendika kurma veya sendikaya katılma hakkı da aşırı derecede kısıtlanmaktadır” denilmektedir.

6356 sayılı Kanun’da meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağına ilişkin yasak kanundan çıkartılmıştır. Daha önce 2821 s. SK m.3/III’de mevcut “meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz” hükmü yeni yasada yer almamıştır. Ancak, 6356 sayılı Kanunun sendika tanımı (m.2/ğ bendi) ve 3. maddedeki “sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” hükmü, temel örgütlenme biriminin gene “işkolu” olduğunu ortaya koymaktadır (Sur, 2013: 326). Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanunda yasaklanmamasını rağmen mevcut düzenlemelerden anlaşıldığı üzere mülga 2821 sayılı Kanundaki gibi yine meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikaları kurulamayacaktır (Keser, 2014: 357).

6356 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesi uyarınca, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılmaktadır. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesi gereğince, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılmaktadır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlamaktadır. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilmektedir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlanmaktadır.

Tablo 1: Spor Sendikalarının Üye Sayıları

	2013 (Temmuz) Üye Sayısı	2014 (Temmuz) Üye Sayısı	2015 (Temmuz) Üye Sayısı	2016 (Ocak) Üye Sayısı
Futbol-Sen	342	329	250	228
Spor-Emek-Sen	11	11	10	10
Spor-Sen	0	-	-	-

Kaynak: Resmi Gazete (İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikler Hakkında Tebliğ)

Spor alanında sendikaların düşük örgütlenme düzeyinde olmasının sebeplerinden biri sendikalara yönelik düşüncenin olumsuz olmasıdır. Bununla birlikte, profesyonel sporcuların belli branşlarda büyük paralar kazanmaları sendikaya üye olma fikrinden uzaklaştırdığı düşünülmektedir. Ama profesyonel sporcuların hepsi şöhret sahibi değiller ve büyük paralar kazanmamaktadırlar. Bununla birlikte, profesyonel sporcularının birçoğu, klüplere karşı pazarlık güçleri azdır.

Profesyonel sporcuların çalışma koşullarının zor olması, kısa bir çalışma hayatlarının olması nedeniyle ve faal spor hayatları sona eren sporcuların yaşamlarını güvence altına alabilmeleri için sendika önemli bir kavram haline gelmesi gerekmektedir. Sendikalaşma, sporcuların ve spor işyerlerinin sağlık şartları ve doping ile mücadele konularındaki uygulamalarda sporculara önemli yararlar sağlayabilecektir (Üçışık, 2011: 165). Zamanında ödenmeyen ücretler, sporcuların lehine olmayan sözleşmeler, kötü çalışma koşulları gibi nedenlerden dolayı sporcuların haklarına koruyacak bir çatının olması gerekmektedir.

Sonuç

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 393 üncü maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17 inci maddesinde sendika üye olma şartlarını açıklamıştır. Buna göre, sendikaya üye olabilmek için on beş yaşını dolduran ve 6356 sayılı Kanun'un hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedirler. 6356 sayılı Kanun'da meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağına ilişkin yasak kanundan çıkartılmıştır. 19.12.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde 18 nolu sırada Konaklama ve Eğlence İşleri görülmektedir.

Profesyonel sporcuların sendikaya üye olmalarının yararlarını bilmeleri gerekmektedir. Spor alanında sendikaların düşük örgütlenme düzeyinde olmasının sebeplerinden biri sendikalara yönelik düşüncenin olumsuz olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Profesyonel sporcuların tek bir çatı altında çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları yasal yünden aramaları için sendikaya ihtiyaçları vardır. Bununla birlikte, spor alanında sporcuların sosyal haklarının iyileşmesi, aynı zamanda spor sektörünün kurumsallaşması için sendikaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Sendika özgürlüğü güvencesi kapsamında sendikaya üye olmuş bir profesyonel sporcunun, sendikaya üye olması işe girmesinde bir engel teşkil etmez. Bununla birlikte, işveren, sendikaya üye olduğu için profesyonel sporcuyu işten çıkaramaz.

KAYNAKÇA

- Keser H (2014) Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi Yayınları.
- Koray M (2008) Sosyal Politika. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kozak E.,İ (1992) İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği), Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1(37-38): 63-81.
- Sungur Z (2011) Endüstri Sosyolojisi. Ed. Veysel Bozkurt ve Nadir Suğur, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sur M (2013) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum (39): 317-356.
- Şenkal A (2011) Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Talas C (1967) Sosyal Politika. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas C (1991) Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tokol A (2014) Sosyal Politika. Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuna O, Yalçıntaş N (1988) Sosyal Siyaset. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Üçışık F (2011) Spor Hukuku. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Yenisey D.K (2013) Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum (39): 43-68.