

## **TÜRK HUKUKU'NDA “SENDİKA HAKKI”: 6356 VE 4688 SAYILI KANUNLARIN MUKAYESELİ ANALİZİ**

**Hasan YÜKSEL**

Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

hasanyuksel37@gmail.com

**ORCID:** 0000-0001-8736-586X

**Başvuru Tarihi:** 06/11/2023

**Kabul Tarihi:** 13/02/2024

**DOI:** YÜKSEL, H. (2024), Türk Hukuku'nda “Sendika Hakkı”: 6356 ve 4688 Sayılı Kanunların Mukayeseli Analizi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1157-1195. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1387152

### **ÖZ**

Bu çalışmanın amacı, sendika hakkı bağlamında kamu görevlileri ile hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma ve sendika yöneticisi olma konusunda usul ve esasları düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) bağlamında mukayeseli olarak analiz etmektir. Kamu görevlilerine yönelik sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasası ile düzenlenmiş, sonrasında 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmiş ancak 1971 yılında Anayasada yapılan düzenleme ile kamu görevlileri kapsam dışına çıkartılmıştır. O nedenle kamu görevlileri ancak 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası ile sendikal haklar bağlamında tekrardan bir ‘güvence’ elde etmişlerdir. İş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar açısından Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin dördüncü sendika ve toplu pazarlık yasası olma özelliği taşıyan 6356 sayılı Kanun ise 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş, sendika ve toplu pazarlık yasaları tek çatı altında toplanmıştır. Bu düzenleme ile sendika ve toplu pazarlık kanunları ekseninde ‘norm’ ve ‘standart birliği’ sağlandığı savunulabilir. Dolayısıyla sendikal hakların içeriği ve kapsamı bağlamında kanun koyucunun kamu çalışanları ile iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlara yönelik bakış açısında bir ‘farklılaşma’ olup olmadığının tespiti için, 6356 ile 4688 sayılı Kanunların içeriğinin analiz edilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bahse konu kanunlarda benzerlikler olduğu gibi, farklılıklar da mevcuttur. Çalışmada “yatay” karşılaştırma yöntemi kullanılarak anayasal anlamda güvence altına alınan sendika hakkı bağlamında adı geçen yasalara ilişkin mukayese yapılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendika Hakkı, 6356 Sayılı Kanun, 4688 sayılı Kanun

## **THE RIGHTS OF UNIONISM IN TURKISH LAW: COMPARATIVE ANALYSIS OF 6356 NUMBERED CODE AND 4688 NUMBERED CODE**

### **ABSTRACT**

On the basis of unionism rights, the objective of the paper is to analyze the laws numbered 6356 and 4688 in a comparative manner and on the basis of “membership” (a), “foundership” (b), “management” (c), and “organization” (d), which regulate the procedures and principles of trade union foundation, membership to a trade union, participation to unionistic activities and being the manager of trade union of both public officials as well as private workers employed with service contracts. The public officers’ rights about their trade union foundation were initially finalized with 1961 Constitution Act, and later on, State Personnel Trade Union Law (No: 624) was passed in 1965; however, they were descoped with the constitutional amendments in 1971. That’s why, public officers had ‘guaranty’ again on the basis of trade union rights only with the Public Officers’ Trade Unions and Collective Bargaining Law (No: 4688) in 2001. For workers employed under labor contract, the Law No 6356, which was the fourth legal regulations of Turkish Republic on the basis of trade unionism and collective bargaining law, came into effect in 2012 and both trade union and collective bargaining oriented laws were accumulated under one roof. With these changes, it can be alleged that a ‘normative’ regulation and ‘standardization’ was provided within the framework of trade union and collective bargaining laws. To put in another way; it is of great significance to analyze the contextual scope of Law No 6356 and Law No 4688 so as to determine whether any differentiations are available for the state’s perspective towards workers employed with service contracts and public officers within the framework of union rights’ content and its dimensions. Both similarities and differences are available in these mentioned laws. Via “horizontal” methods of comparison, this study makes a comparative analysis of these acts stated well in advance within the context of unionism rights secured constitutionally.

**Key Words:** Trade Union, Rights of Unionism, 6356 Numbered Code, 4688 Numbered Code

## GİRİŞ

Dünya ölçeğinde sendikacılık; sanayileşmeye, kapitalist sisteme, serbest piyasa ekonomisine, kapital sahibinin üretim araçlarının mülkiyeti konusundaki tavrına ve tüm bunların sonucunda ortaya çıkan kötü çalışma koşullarına, uzun çalışma sürelerine ve düşük ücretlere yönelik bir tepki olarak gelişmiştir. Sanayileşme ile birlikte kendini gösteren ve iktisadi olarak “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler. Dünya kendi kendine yürür.” ilkelerine ve ürünün miktarının ve fiyatlamasının “görünmez el” (arz-talep mekanizması) teoremine göre belirlendiği kapitalist sistem (Parasız, 2007: 20, 21; Ertek, 2013: 20; kapitalizm ile ilgili ayrıca bkz. Kocka, 2018: 71-89; Friedman, 2007: 46-55; Marinković & Stanisavljević, 2012: 529-537; Van Lear & Sisk, 2010: 779-793; Van Duc & Phong, 2010: 724-728; Guoping & Hong, 2015: 176-191; Janković, 1989: 523-536), devlet müdahalesine ‘kapalı’ bir doktrin olması nedeniyle iktisadi krizler başta olmak üzere, bir dizi ekonomik ve sosyal sorunu da beraberinde getirmiştir. Tam istihdam ve etkin kullanım sorunu kapitalist düzenin en önemli açmazları arasında yer almaktadır (Dinler, 2018: 19). Bahse konu sorunlar, kapitalizmin meşruiyetinin sorgulanmasına, dolayısıyla sanayileşmeye yönelik sosyal protesto hareketlerinin (Ütopik Sosyalizm, Hristiyan Sosyalizm, Anarşizm, Sendikalizm, Marksist Sosyalizm)<sup>2</sup> gelişimine ve bir ‘antitez’ olarak algılanabilecek sosyalist düşüncenin<sup>3</sup> oluşumuna da zemin hazırlamıştır. O bakımdan çalışanların çıkar ve menfaatlerini

<sup>2</sup> Fransız İhtilali'nin etkisiyle hürriyet, adalet ve eşitlik gibi kavramların gölgesinde gelişen Ütopik Sosyalizm, ‘ideal topluma’ ulaşma hedefiyle hareket etmektedir. Ütopik sosyalistlere göre; “ideal toplum, herkesin barış ve güvenlik içinde yaşayacağı bir toplumdur.” En önemli temsilcileri arasında Robert Owen, Saint Simon, Sismonde de Sismondi, Charles Fourier gibi düşünürler yer almaktadır. Robert Owen, bir girişimci ve sermaye sahibi olmasına rağmen Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında çocuk işçilerin çalıştırılmasının yasaklanması gerektiğini savunurken, Simon fırsat eşitliğini önelemekte, Sismondi ise liberal düşünceye önem vermektedir. Fourier için bireysel veya özel mülkiyet yerine ortak ya da kollektif mülkiyet oldukça önemlidir (Serdar, 2011: 13, 14). Sosyal protesto hareketleri arasında ikinci sırada yer alan Hristiyan sosyalistlere göre, kapitalist sistem Hristiyanlığın özüne zarar vermekte ve dolayısıyla kurtuluş, işçi sınıfının dinin etki alanına tekrardan alınması ile mümkündür. Anarşistler ise bireyin özgürlüğünü kısıtlayabilecek kamu gücü dâhil tüm otoriteye karşıdır. Diğer taraftan Fransa'da 19. yüzyılın son döneminde ortaya çıkan sendikalizm ve temsilcileri kapitalizmle mücadele etmenin örgütlenme ve sendikalaşmadan geçtiğine vurgu yapmaktadır. Son olarak Marksistler ise kapitalizmi ve onu meşrulaştıran itici güç konumundaki liberal düzeni temelinden eleştirerek daha çok *emek değer* (üretim faktörleri içerisinde en değerli olan emek), *yabancılaşma* (işveren tarafından gerektiği kadar değer verilmeyen işçinin yabancılaşma sendromu yaşaması), *artık değer* (işçi tarafından üretilen artı değere işveren tarafından el konulması ve çalışanın sömürülmesi) ve *proletarya devrimi* (işçi sınıfının bir gün üretim araçlarının mülkiyetini ele geçireceği ve sınıfsız bir topluma geçileceği) gibi konular üzerinde durmaktadırlar (Serdar, 2011: 13-18).

<sup>3</sup> Sosyalizm, “*her şeyden öte toplumların yeniden yapılandırılması için bir plan, henüz var olmayan ya da hayali mümkün olmayan kolektif yaşam için bir program, seçenekler içerisinde en değerlisi olarak insana dayatılan bir ideal*” olarak tanımlanabilir (Durkheim, 1895-1896: 39, 40). Sosyalizm ayrıca işçi sınıfının merkezinde yer aldığı, üretim araçlarının ortak mülkiyetine dayalı merkezi planlama ya da güdümlü ekonomik bir model olarak da tarif edilmektedir. Sosyalist düzende nihai hedef, proletarya egemenliğinde “sınıfsız bir toplum” inşa etmektir (Eğilmez, 2019: 107).

işverene karşı savunan sendikacılığın sosyalizm içerisinde doğup büyüdüğünü iddia etmek yanlış olmayacaktır. Nitekim sosyalizmin önemli temsilcileri ve teorisyenleri arasında yer alan Engels'e göre sendikalar, sosyalizmin okullarıdır (Serdar, 2011: 12-18).

Sendika hakkı, çalışma ilişkilerinde kahir ekseriyetle işçi sınıfının işverene karşı yürüttüğü yoğun mücadelelerin sonucunda elde edilen hak ve özgürlüklerin bütününe ifade etmek amacıyla kullanılan hukuki bir terimdir (Aydın, 2016: 62). Öğretide toplu sözleşme ve grev hakkının da sendika hakkı kapsamında ele alınıp alınamayacağı ile ilgili birtakım uyuşmazlıklar olması nedeniyle (Gülmez, 2010: 9-50) çalışmada sendika hakkı; sendika kurma (i), sendikal faaliyetlere katılma (ii), sendika üyesi (iii), yöneticisi ve kurucusu (iv) olmak üzere, kabaca dört başlık atında toplanmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanları için sendikal hakların kapsam ve içeriğinin tespit edilmesi, yine sendikal hakların verilmesi ve bu hakların derinliğinin ölçülmesi bağlamında kanun koyucunun bahse konu iki farklı çalışan kesimine dair bakış açısının tespit edilmesi çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın genel çerçevesini oluşturan Türk hukuk sisteminde sendika hakkı da bu çerçevede ele alınacak ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu da bu bağlamda mukayeseli bir analize tabi tutulacaktır.

Çalışma, esas itibariyle üç ana bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde sendikacılığın, sendika hakkının ve özgürlüğünün tanımından hareketle, çalışmada kullanılan bilimsel yöntemle değinilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde 1982 Anayasası'ndan başlamak kaydıyla Türk hukuk sisteminde sendika hakkına ilişkin yer alan hükümlere odaklanılacak olup, çalışmanın son bölümünde ise 6356 sayılı Kanun ve 4688 sayılı Kanun sendikal hak ve özgürlükler düzleminde ve "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) başlıkları altında mukayese edilecektir. Adı geçen kanunların analizinde "yatay" karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü kavramını iki temel kanun ekseninde karşılaştırmalı bir biçimde analiz etmesi yönüyle literatüre, alanla ilgili çalışma yapan diğer araştırmacılara anlamlı bir katkı sağlayacaktır.

## **1. KURAMSAL ÇERÇEVE: SENDİKA, SENDİKA HAKKI ve SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI**

### **1.1. Sendika Kavramı**

Çalışma ilişkileri yazınında sendika, çalışanların çıkar ve menfaatlerini sermaye gücünü elinde bulunduran işverene karşı korumak amacıyla kurulan 'demokratik' kitle örgütleri olarak tanımlanmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 1; Işıklı, 2003: 17-22; sendika

ile ilgili ayrıca bkz. Hodder & Edwards, 2015: 843-854; Child, Loveridge & Warner, 1973: 71-91; Meardi, 2011: 336-345; Kumari, 2008: 645-664; Poddar, 2014: 89-99; Ogden, 1982: 544-563; Irmen & Wigger, 2002: 49-67; Ewing, 2005: 1-22; Mommsen & Husung, 2017; Fairbrother & Yates, 2013). Kavram, ilk defa Sydney ve Beatrice Webb tarafından “*çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk*” anlamında kullanılmıştır (Tokol, 2013: 20). Çalışanlar tarafından kurulan sendikalar, çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışanlar lehine değiştirmek amacı güden ve süreklilik arz eden örgütlerdir. İşverenlere karşı yasama organı yoluyla kurallar koymak ve yetkilerini kısıtlamak, toplu pazarlık sürecini kullanarak işverenle birlikte ortak kuralların geliştirilmesine olanak sağlamak ve yine yasama organı vasıtasıyla işgücü piyasasında çalışma koşullarını düzenlemek sendikaların temel görevleri arasında yer almaktadır (Koray, 1996: 91). Almak hukuk sisteminde, “*çalışma koşulları ile ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla bütün meslekler için kurulan örgüt*” şeklinde ifade edilirken, Fransız İş Kanunu’nda sendikalar, “*maddi ve manevi olduğu kadar, çalışanların bireysel ve toplu haklarını savunmak ve araştırmak amacıyla kurulan örgütler*” biçiminde tanımlanmaktadır (Tokol, 2013: 20). Sendikalar, üyelerinin çıkar ve menfaatleri korumak için, “toplularlık”<sup>4</sup> mekanizmasını kullanmaktadırlar (Aykaç, 2016: 11).

Sendika kavramının geniş kapsamlı tanımına ulaşmak için Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra çıkartılan sendika ve toplu pazarlık yasalarına bakmakta fayda bulunmaktadır. Bu bağlamda 1983 tarih 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda sendika, “*işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” (1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 2) olarak tanımlanırken, şu an yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ise sendika, “*işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” (2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2/ğ) olarak açıklanmaktadır. Her iki Kanunda da işçi ve işveren

<sup>4</sup> Öncelikle tarafların ve sonrasında taleplerin tespit edilmesi ile başlayan ve taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlığın çıkmaması durumunda toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile son bulan toplu pazarlık, “işveren ile sendika mümessilleri arasında istihdamın müddeti ile şartları, özellikle ücret, iş müddeti ve çalışma şartları hususunda bir antlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir seri müzakere ve bu müzakereler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden müessesevi ve dinamik bir vetire (süreç)” olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1997: 313, 314); toplu pazarlıkla ilgili ayrıca bkz. Koray, 1996: 145-147; Hameed, 1970: 531-551; Peetz, 2018: 103-114; Puttick, Painter, & Holmes, 2004: 410-436; Prasad, 2009: 195-202; Hayter, 2010: 596-608; Moe, 2011: 174-214; Zimbalist, & Costas, 2004: 75-122; The four pillars of collective bargaining, 2018: 7-14).

sendikaları adına ortak bir tanımlama yapılmıştır (ayrıca bkz. 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 2; 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2/ğ). 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre ise sendika, “*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları*” tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md. 3/f). Bahse konu tüm kanunlarda sendikaların üyelerinin çıkarlarını ve menfaatlerini korumak amacıyla bir işkolunda ya da hizmet kolunda kuruldukları ve tüzel kişiliğe sahip kitle örgütleri oldukları vurgulanmaktadır. Ayrıca Hekimler, Kağncıoğlu ve Çelik'e (2014: 7, 8) göre sendikalar; 'sınıf', 'meslek' ve 'mücadele' örgütleri olarak tanımlanmıştır.

## **1.2. Sendika Hakkı ve Genel Çerçevesi**

Anayasal düzlemde çalışanlara örgütlenme olanağı tanıyan sendika hakkı ise sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma veya sendika yöneticisi olma gibi sendikal özgürlüklerin çalışma yaşamındaki pratik karşılığı olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle sendika hakkı, “*sendika hürriyetinin (özgürlüğünün) hukuken düzenlenmiş; hukuki koruma altına alınmış şekli*” olarak da tanımlanabilir. Devlet, bahse konu bu hakkın kullanılabilmesi için ilgili tedbirleri almak, gerekli anayasal ve yasal düzenlemeleri yapmak durumundadır (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 311). Bazı ülkelerin iç hukuk sistemlerinde “hak” sözcüğünün daha geniş kapsamlı olması nedeniyle çalışmada “özgürlük” kavramı ile aynı anlamda kullanılmıştır (Çelik, 2010: 400).

## **1.3. Sendika Hakkı/Özgürlüğü ve Türleri**

“Sendika hakkı” ve “sendika özgürlüğü” kavramları benzer anlamlarda kullanılmakta, uluslararası belgelerde ‘sendika özgürlüğü’ kavramına daha fazla yer verilmektedir (Tokol, 2013: 30). Sendika hakkı ise, “bireysel” ve “kolektif” sendika özgürlüklerini kapsaması nedeniyle “çift temel hak” niteliği taşımaktadır. Bu nedenle sendika özgürlüğünü de içerisine alan sendika hakkı, sendika özgürlüğünden bağımsız ve münferit bir kavram olarak değerlendirilemez (Tokol, 2013: 30).

“Bireysel sendika özgürlüğü” ve “toplumsal (kolektif) sendika özgürlüğü” olmak üzere ikiye ayrılan sendika özgürlüğü, çalışanların herhangi bir kısıtlamaya ya da baskıya maruz kalmaksızın özgürce sendikalara üye olabilmesi, sendikal faaliyetlere katılabilmesi ve sendika kurabilmesi anlamına gelmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü de, kendi içerisinde “pozitif” ve “negatif” sendika özgürlüğü olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Yüksel, 2016: 143; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 113-116; Tunçomağ & Centel, 2009: 240-244).

## 1.4. Bireysel Sendika Hakkı/Özgürlüğü

### 1.4.1. Pozitif Sendika Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğü, anayasaca altı çizilen işçiler ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar veya konfederasyonlar kurabilmesi, bunlara serbestçe üye olabilmeleri ve hiçbirinin herhangi bir sendikaya üye olmamaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamamaları ile ilgilidir (1982 AY, Değişik: 3.10.2001-4709/20 md. 51/I; Yüksel, 2016: 144). Pozitif sendika özgürlüğü, bireylerin sendikal faaliyetlere ya da sendika üyeliğine bakışının olumlu olması ve bunun hiç kimse tarafından engellenememesi ile ilgilenmektedir (Yüksel, 2016: 144).

### 1.4.2. Negatif Sendika Özgürlüğü

Negatif sendika özgürlüğü ise *“kişinin sendikaya girmeme ve her türlü mesleki birliğin dışında kalabilme hakkıdır.”* Pozitif sendika özgürlüğünden farklı olarak negatif sendika özgürlüğü, bireylerin sendikal faaliyetlere ya da sendika üyeliğine bakışının olumsuz olması ve bunun hiç kimse tarafından engellenememesi olarak tanımlanabilir. Fakat bu hakkın iyi bir tarafı da bulunmaktadır. Öncelikle negatif sendika özgürlüğü, çok fazla kişiyi bünyesinde toplamak amacına sahip olan sendikal hedeflere ters düşmesi nedeniyle sendikalar tarafından hoş karşılanmamaktadır. Ancak öte yandan, negatif sendika özgürlüğü, bireylere herhangi bir sendikaya girme veya girmeme konusunda serbestiyet tanımaktadır (Tunçomağ & Centel, 2009: 241, 242; Yüksel, 2016: 145). Negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü ile ilgili olarak Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan (2013: 310) aşağıdaki tespitlerde bulunmuşlardır (Yüksel, 2016: 145):

➤ *“Olumsuz sendika özgürlüğü, kişiyi öncelikle işveren ve sendikaya karşı koruyan bir hürriyet alanıdır.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü işverenlerin gerek bizzat gerekse sendika ile anlaşmak suretiyle işçileri herhangi bir sendikaya ya da belirli bir sendikaya üye olmaya zorlayamamasını öngörür.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü, sendikal işyeri (union shop) ya da belirli bir sendikaya üye olanlara açık işyeri (closed-shop) uygulamalarına imkân tanımaz. İşçi karşısında nispeten güçlü durumda olan işverenin ya da sendika tüzel kişiliğinin işçilerin sendikasız kalabilme serbestisine engel olmamasını ve bir şekilde zorlanamamasını öngörür.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü, sendika üyeliği ve sendikal faaliyet bakımından kişinin iradesinin zorlanamamasını öngörür.”*

### 1.4.3. Toplu (Kolektif) Sendika Özgürlüğü

Toplu sendika özgürlüğü, sendikaların tüzel kişiliğine yönelik faaliyetlerinin ve varlıklarının korunmasını ifade etmektedir (Tunçomağ & Centel, 2009: 242; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 310; Yüksel, 2016: 145). Başka bir ifadeyle toplu sendika özgürlüğü, sendika tüzel kişiliğinin özgürlüğünü tanımlamakta ve kapsama almaktadır. Toplu sendika özgürlüğü, kurulan sendikaların serbestçe örgütlenmelerini ve teşkilatlanmalarını, faaliyetlerini serbestçe yapabilmelerini, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmelerini ve uygulamalarını, yöneticilerini serbestçe seçebilmelerini, üst kuruluşlara serbestçe üye olabilmelerini, varlıklarını serbestçe sona erdirebilmelerini, mallarını serbestçe kullanabilmelerini ve malları üzerindeki mülkiyet hakkıyla ilgili serbestçe tasarruf yapabilmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla toplu sendika özgürlüğü, sendika üyelerini değil de doğrudan kendi tüzel kişiliğini ilgilendiren konularda sendikal örgütlenmelerin inisiyatif alabilmelerini güçlendiren, grev ve lokavt serbestisini sınırlamaya dair bütün kısıtlamaların ya da rezervlerin kaldırılmasını öngörmektedir (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 310; Yüksel, 2016: 145).

**Tablo 1:** Çalışma Hukukunda Karşılaştırmalı Analizlerde Kullanılan 'Yatay' ve 'Dikey' Yöntem

Yatay Yöntem		Dikey Yöntem	
4688 sayılı ya da 6356 sayılı Kanun		Sendika Üyeliği ve Esasları	
Sendika Üyeliği ve Esasları	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma	ILO Sözleşmeleri	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendika Kuruluşu ve Esasları	Açıklama Analiz, Karşılaştırma	1982 Anayasası	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendika Yöneticiliği ve Güvenceler	Açıklama Analiz, Karşılaştırma	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendikaların Teşkilatlanması ve Esasları	Açıklama Analiz, Karşılaştırma	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
<i>Tek Kanun Metni, Ülke, Birkaç Farklı Konu ya da Alt başlık, Yüzeysel</i>		<i>Tek Konu, Birkaç Farklı Kanun Metni, Derinlemesine</i>	

Kaynak: Dereli, 2009: 5-13.

## 2. YÖNTEM

Çalışmanın genelinde sendikal haklar bağlamında 6356 ve 4688 sayılı Kanunlar kıyaslanırken normlar hiyerarşisi dikkate alınarak bir mukayese yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle 1982 Anayasa'sından başlamak suretiyle ve sonrasında ilgili kanunlarda sendika hakkına ilişkin hükümlere yer verilerek tafsilatlı bir karşılaştırma yapmak amaçlanmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, burada temel amaç, sendikal hakların verilmiş biçimi, bu hakların içeriği ve kapsamı hususlarında kanun koyucunun iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar ile kamu çalışanları arasında farklı bir politika uygulayıp uygulamadığının tespit edilmesidir.

Çalışma hukuku ve karşılaştırmalı endüstri ilişkilerine yönelik yapılan mukayeseli analizlerde “yatay” ve “dikey” olmak üzere iki temel yöntem kullanılmaktadır (Dereli, 2009: 5-13; karşılaştırmalı hukuk yöntemleri için ayrıca bkz. Güzel & Artan, 2007: 1219-1305). Yatay yöntemde bir kanun metni ya da bir konu karşılaştırmaya esas oluşturacak alt başlıklar belirlenerek kıyasa tabi tutulmaktadır. Dikey yöntemde ise belirli bir konunun ya da kanun maddesinin farklı kanun metinlerindeki karşılıkları üzerinden bir analiz yapılmaktadır (Dereli, 2009: 5-13).

Çalışma hukukunda sıklıkla kullanılan yatay ve dikey yöntem, farklı kanunlardaki ya da yasal düzenlemelerdeki hükümleri karşılaştırmalı bir biçimde görme ve analiz etme imkânı tanıdığından araştırmacılar ve akademisyenler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Ancak söz konusu bu yöntemlerin kendi içerisinde bir takım kısıtları da bulunmaktadır. Dolayısıyla analizlerde bahse konu kısıtların da mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırılacak veya mukayesesi yapılacak konuların tüm kanun metinlerinde yer almaması, her bir yasal düzenlemenin kendi içerisinde bir mantığı ve felsefesi olması nedeniyle uygulamada sorunlara yol açması yatay yöntemin temel kısıtları arasında yer alırken, karşılaştırma yapmanın zorluğu ve uzun zaman alması, derinlemesine kıyas yapılacak konuyla ilgili örneklem bulma konusunda yaşanan sorunlar ve mukayese yapılırken terminoloji de yapılan hatalar ve yanlış çeviriler dikey yöntemin sorunlu alanları arasında değerlendirilmektedir (Dereli, 2009: 6- 12). 6356 ve 4688 sayılı Kanunlar sendika hakkı temelinde mukayese edilirken bir ülkenin çalışma hukukunu ve endüstri ilişkiler pratiklerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alması ve araştırmacılara kolaylıklar sağlaması yönüyle (Dereli, 2009: 6) bu çalışmada, karşılaştırmalı analizlerde sıklıkla kullanılan “yatay karşılaştırma” yöntemi tercih edilmiştir (Bkz. Tablo 1).

## 3. SENDİKA HAKKININ KORUNMASI ve YASAL DAYANAKLARI

Daha önce de bahsedildiği üzere, çalışmada kullanılan “yatay” yöntem ile de uyumlu olarak Türk Hukuku’nda sendika hakkı analiz edilirken ‘normlar hiyerarşisi’

esasına dayalı bir sistematik takip edilecektir. Bu bağlamda 1982 Anayasası'nda konuyla ilgili yer alan hükümlerle ilişkili olarak, 6356 ve 4688 sayılı Kanunlarda sendika hakkının genel çerçevesi karşılaştırmalı bir biçimde analiz edilecektir. Çalışmada sendika hakkının sınırları içerisinde yer alan "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) karşılaştırmaların dayanak noktasını oluşturmaktadır. Sendikal hakların ve dolayısıyla özgürlüklerin uluslararası anlamda yasal düzlemini oluşturan ILO Anayasası, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri başta olmak üzere; Philadelphia Bildirgesi, 151 sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi, 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 11 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi (Tarım Sözleşmesi), 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile ilgili ayrıca bkz. Bignami & Spivack, 2014: 561; Welling, 2008: 933-958; Robinson, 2004: 866-872; Alston, 2010: 4-7; Rubenstein, 2004: 845-865; Heymann, McNeill & Raub, 2015: 1071-110; Young, 2013: 486-488; Gideon, 2006: 1269-1283; Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Concluding Observations on Australia, 2000: 131-133; Roth, 2004: 63-73; Whelan & Donnelly, 2007: 908-949; Davy, 2013: 41-59; Vijapur & Savitri, 2006: 1-37; Račić, 2012: 545-552) Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile ilgili ayrıca bkz. (Keith, 1999: 95-118; Harland, 2000: 187-260; Cohn, 1991: 295-321; Cole, 2015: 405-441; Tarantola, 2008: 42-53; Kumar, 2006: 755-779) gibi uluslararası hukuk metinleri çalışmanın bilimsel sınırlarını aşması nedeniyle ele alınmamıştır.

#### **4. TÜRK HUKUK SİSTEMİ'NDE SENDİKA HAKKININ ULUSAL KAYNAKLARI**

Çalışmanın sendika hakkının ulusal kaynakları başlıklı bu kısmında öncelikle 1982 Anayasası'nda sendika hakkına ilişkin ilgili hükümlere yer verilecek olup, sonrasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) başlıkları altında mukayeseli bir analize tabii tutulacaktır.

##### **4. 1. 1982 Anayasa'sında Sendika Hakkı**

Sendika hakkı, 1982 Anayasa'sının üçüncü bölümü olan Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında ele alınmıştır (1982 AY, md. 41-65). Bu bölümde sendika hakkına (1982 AY, md. 51) ilaveten *çalışma ve sözleşme hakkı ve hürriyeti* (1982 AY, md. 49), *dinlenme hakkı* (1982 AY, md. 50), *toplu iş sözleşmesi ve toplu*

sözleşme hakkı, (1982 AY, md. 53) grev ve lokavt hakkı (1982 AY, md. 54), ücrette adaletin sağlanması hakkı (1982 AY, md. 55) ve sosyal güvenlik hakkı (1982 AY, md. 60) gibi çalışma yaşamını ilgilendiren bir dizi hak ve özgürlükler üzerinde de durulmuştur. Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma hakkı, Anayasanın “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.” şeklindeki 51. maddesi ile düzenlenmiştir. İlgili maddede ayrıca ‘pozitif’ ve ‘negatif’ sendika özgürlüğünden de bahsedilmiştir (1982 AY, md. 51/I). Sendika hakkının milli güvenliği veya kamu düzenini ya da genel ahlak veya sağlık gibi başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak amacıyla ancak kanunla sınırlanabileceği belirtilmiş olup (1982 AY, md. 51/II), sendika kurma hakkının kullanılmasına ilişkin usul ve esasların yine çıkartılacak kanunlar ile belirleneceği hükme bağlanmıştır (1982 AY, md. 51/III). Ayrıca bahse konu maddede kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının da yine kanunla güvence altına alındığının altı çizilmiştir (1982 AY, md. 51/IV).

#### 4.2. 6356 Sayılı Kanunda Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Cumhuriyet tarihinde sendikacılıkla ilgili bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra çıkartılan ve hizmet akdine dayalı olarak çalışanlara sendika hakkı tanıyan ilk sendika yasası 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’dur. 20 Şubat 1947 tarihi itibariyle TBMM’de kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre sendikaların ‘işkolu’ esasına göre kurulacakları ve ‘yerel’ ve ‘Türkiye’ geneli olmak üzere iki aşamada örgütlenecekleri hükme bağlanmıştır (Mahiroğulları, 2013: 178). Ayrıca bu yasada “Hiç kimse herhangi bir sendikaya üye olmaya ya da olmamaya veya üyelikten çekilmeye zorlanamaz.” ifadesiyle pozitif ve negatif sendika özgürlüğü de güvence altına alınmıştır (Mahiroğulları, 2005: 58). Sendikacılık bağlamında ikinci yasa 1960 darbesi sonrasında ve 1963 yılında çıkartılmıştır. İlgili yasa ile sendika yasası ve toplu pazarlık yasası birbirlerinden ayrılmıştır. Cumhuriyet’in üçüncü sendika yasası ise 1983 tarihinde çıkan 2821 sayılı Sendika ve 2822 sayılı Toplu Pazarlık Yasası’dır. Şu an itibariyle yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Cumhuriyet tarihinin dördüncü sendika yasası olma özelliğine sahiptir. Bu yasa ile tekrardan sendika ve toplu pazarlık yasaları tek kanun çatısı altında toplanmıştır (Mahiroğulları, 2013: 172-27; Yüksel, 2020: 83-111; Talas, 1992: 73-303; Çetik & Akkaya, 1999: 94-197; Yorgun, 2013: 357-380; Melda, 2013: 317-356; Yorgun, 2016: 1171-1202; Özkaraca, 2013: 173-216; Taş & Kenan, 2015: 8-28; Sanal,

2017: 99-133; Zeki, 2013: 69-110). Çalışmanın bu kısmında sendika hakkı düzleminde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) başlıkları altında incelenecektir.

#### **4.2.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Bakımından**

Sendika üyeliğinin kazanılması veya kaybedilmesi, sendika hakkının ve aynı zamanda özgürlüğünün birinci boyutunu oluşturmaktadır (Aydın, 2006: 3). 6356'da hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika üyeliğine hak kazanması, işçi veya işveren özelliklerine sahip olmak (i), serbestlik (ii) ve elektronik başvuru ve üyelik talebinin sendikadaki yetkili organ tarafından kabulü ya da reddi (iii) gibi koşullara bağlı kılınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17; Yiğit, 2013: 31-68; Özveri, 2012). Şimdi bu koşullar üzerinde sırasıyla duralım:

##### **a) Birinci Koşul: İşçi (İşçi Sendikaları İçin) ve İşveren (İşveren Sendikaları İçin) Özelliklerine Haiz Olmak**

6356 sayılı Kanun hükümlerine göre, on beş yaşını dolduran ve iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/I). Bu Kanun çerçevesinde işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üyeliklerini gerçekleştirebilmektedirler. İlgili Kanun'un bu kısmında örtülü olarak sendika saflığına da değinilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/II).

##### **b) İkinci Koşul: Serbestlik İlkesi ve İşkolu Sendikacılığı**

6356 sayılı Kanun'da sendika üyeliğinin önkoşulları arasında serbestlik ilkesi ve işkolu sendikacılığı da yer almaktadır. Buna göre; sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilmektedirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersiz sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/III). Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedirler (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/IV).

##### **c) Üçüncü Koşul: Elektronik Başvuru ve Talebin Sendikadaki Yetkili Organ Tarafından Kabulü ya da Reddi**

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet

kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kendiliğinden kabul edilmiş sayılmaktadır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilirler. Mahkeme kararı kesinlik arz etmektedir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/V).

#### 4.2.2. Sendika Üyeliğinin “Sona Ermesi” Bakımından<sup>5</sup>

Öğretide sendikaya üye olmak nasıl ki sendika hakkının kapsamı içerisinde yer alıyorsa, sendika üyeliğinden ayrılmak da bu hakkın sınırları içerisinde değerlendirilmektedir. 6356 sayılı Kanun’un ilgili hükümlerinde sendika üyeliğinin bireyin kendi isteği (a), işçi, işveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybı (b), işkolunun değişmesi (c) ve emeklilik ve malullük durumunda (d) sona ereceği ifade edilmektedir. Yine Kanun hükümlerine göre, işçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/I; Yüksel, 2016: 162, 163; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 146, 147). Ayrıca 6356’daki bu hükümlerle uyumlu olarak, Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların kullanımının engellenmesi durumunda ilgililerin “altı aydan iki yıla kadar hapis cezası” ile cezalandırılacakları hükme bağlanmıştır (2004 tarih ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*, md. 118/I).<sup>6</sup>

##### a) Birinci Koşul: Kendiliğinden (Bireyin Kendi İsteği İle)

Birey kendi hür iradesi ve isteği ile üyesi bulunduğu sendikadan ayrılabilir. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştırmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/II). Çekilme, sendikaya bildirim

<sup>5</sup> 6356’da sayılı Kanun’da ayrıca sendika üyeliğinin askıda kalmasının koşullarına ilişkin hükümlere de yer verilmiştir. Bu kapsamda sendika ve şubelerinde işçi kuruluşu yöneticisi olarak çalışmak (i), işçi sendikası üyesi bireyin bir yıldan fazla işsiz kalmaması (ii) veya herhangi bir askeri görev/ödev nedeniyle silah altına alınması (iii) sendika üyeliğini sonlandırmamasına rağmen üyeliği askıda bırakan koşullar içerisinde değerlendirilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu* md. 19/VIII-X).

<sup>6</sup> Ayrıca Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların engellenmesi bireysel olarak değil; aynı zamanda kolektif olarak da değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu bağlamda sendikaların faaliyetlerini engelleyenler için de Kanunda “bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası” verileceği ifade edilmektedir (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, md. 118/II).

tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanmaktadır. Çekilen üyenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/III).

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilmektedir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmekte ve çıkarılan üyeye yazı ile tebliğ edilmektedir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edilebilmektedir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak kararını vermektedir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam etmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/IV).

#### **b) İkinci Koşul: İşçi, İşveren veya İşveren Vekilliği Sıfatının Kaybedilmesi**

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybeden kişilerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona ermektedir. Dolayısıyla işçi, işveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybedilmesi sendika üyeliğini sona erdiren ikinci koşul olarak değerlendirilmektedir. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmemektedir. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona ermektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/V).

#### **c) Üçüncü Koşul: Emeklilik ve Malullük Durumunda**

Emeklilik ve malullük sendika üyeliğini sona erdiren koşullardan bir diğeridir. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği kendiliğinden sona ermektedir. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam etmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/VI).

#### **d) Dördüncü Koşul: İşkolunun Değişmesi**

6356 sayılı Kanun'da işkolunu<sup>7</sup> değiştirmek sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren bir diğer faktördür. Dolayısıyla çalışanın çalıştığı işkolunun değişmesi

<sup>7</sup> 6356 sayılı Kanun'da avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık (1), gıda sanayi (2), madencilik ve taş ocakları (3), petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç (4), dokuma, hazır giyim ve deri (5), ağaç ve kâğıt (6), iletişim (7), basın, yayın ve gazetecilik (8), banka, finans ve sigorta (9), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar (10), çimento, toprak ve cam (11), metal (12), inşaat (13), enerji (14), taşımacılık (15), gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk (16), sağlık ve sosyal hizmetler (17), konaklama ve

sendika üyeliğini de hukuken sonlandırmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/VII).

#### 4.4.3. Sendika Üyelerinin “Hak ve Yükümlülükleri” Bakımından

6356’da sendika üyeliği sayesinde birtakım haklara sahip olan üyeler aynı zamanda bazı yükümlülükleri de peşinen üstlenmektedirler. Bahse konu hakların kullanımına ve yükümlülüklerin neler olduğuna ilişkin hükümlerin bir kısmına Medeni Kanun’dan diğerlerine ise öğretiden ulaşmak mümkündür. Bu bağlamda üyelerin eşit davranılmasını isteme hakkı (i),<sup>8</sup> sendikal faaliyetlere katılma hakkı (ii)<sup>9</sup> ve sendika yönetimine katılma hakkı<sup>10</sup> üyelikten doğan hukuki ‘haklar’ içerisinde değerlendirilirken, üyelik aidatı ödeme (a)<sup>11</sup> ve sendika düzenine uyma yükümlülükleri (b)<sup>12</sup> üyelikten kaynaklı ‘borçlar’ olarak ele alınmaktadır.

eğlence işleri (18), savunma ve güvenlik (19) ve genel işler (20) olmak üzere, toplamda 20 adet işkolu belirlenmiştir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, 1 Sayılı Cetvel). 6356 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte olan 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokav Kanunu’nda ise işkolu sayısı 28 olarak belirlenmiştir (1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokav Kanunu).

<sup>8</sup> 2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun hükümlerine göre, dernek üyeleri eşit haklara sahiptirler. Dernek, üyeleri arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, din ve mezhep, aile, zümre ve sınıf farkı gözetemez; eşitliği bozan veya bazı üyelere bu sebeplerle ayrıcalık tanıyan uygulamalar yapamaz (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/I). Dernekten çıkan veya çıkarılan üye, dernek malvarlığında hak iddia edemez (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/III) şeklindeki Medeni Kanun’un 68’inci maddesi ‘eşitlik’ ilkesine vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’da “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” maddesi de sendikal faaliyetlerde ‘eşitlik’ ilkesinin gözetilmesine ayrı bir önem atfetmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 26/III).

<sup>9</sup> Sendika üyesi her bireyin sendikal faaliyetlere katılma hakkı bulunmaktadır. Nitekim Medeni Kanun’da “Her üyenin, derneğin faaliyetlerine ve yönetimine katılma hakkı vardır.” (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/II) şeklinde geçen hüküm bu durumu teyit eder mahiyettedir.

<sup>10</sup> Sendikal demokrasinin en önemli unsurlarından birisi olan sendika yöneticisi olabilme hakkı veya sendika yönetimine katılma hakkı sendika üyeliğinden kaynaklanan diğer bir hak türüdür. Üyelerin sendika yönetimine katılma haklarının kaynağını seçme ve seçilme hakkının varlığı güçlendirmektedir. Söz konusu bu hakka göre, sendika üyesi her birey delege veya aday olabilmekte, seçime katılabilmekte ve hem seçme hem de seçilme hakkını kullanabilmektedir (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 383; Yüksel, 2016: 164).

<sup>11</sup> Sendika üyelerinin öncelikli borçları arasında üyelik aidatı ödeme borcu yer almaktadır. Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 18/I). Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 18/II).

<sup>12</sup> Sendikaların yönetim ve işleyişine dönük olarak bir dizi kurallar bulunmaktadır. Belirtilen bu kurallar, sendika mevzuatında ve tüzüğünde yer alabileceği gibi, sendika yönetim kurulları tarafından da sendikal işleyişi düzenlemek amacıyla uygulamaya konulabilmektedir. Sendika üyelikleri işçilerin hür iradelerine bağlı olduğundan işçiler aslında sendikaya üye olduklarında tüm bu kuralları da kabul etmiş

#### 4.4.4. Sendika Hakkının "Güvencesi" Bakımından

Sendika hakkının güvencesi, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu kapsamda 25. maddede yer verilen hükümler sendika hakkının kullanımına ilişkin oldukça önemli ipuçları vermekte; tamamıyla sendikal hakların ve özgürlüklerin kullanımını hukuken güvence altına almaktadır. İlgili madde hükümleriyle sabit olduğu üzere; Kanun'un 25. maddesinde işverenin çalışma koşulları, ücret, prim veya ikramiye gibi konularda 'sendikalı' ya da 'sendikasız' şeklinde çalışanlarına yönelik ayrımcılık yapamayacağı,<sup>13</sup> işe alımlarda işçinin sendikaya üye olmasını veya var olan sendika üyeliğini sonlandırmasını ön koşul olarak belirleyemeyeceği,<sup>14</sup> yine işverenin herhangi bir çalışanın iş akdini sendikaya üye olması veya sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle sonlandıramayacağı ve sendikal çalışana diğerlerinden farklı bir muamele yapamayacağı,<sup>15</sup> böyle bir durumda sendikal tazminata hükmedileceği de<sup>16</sup> ayrıyeten kanunen güvence altına alınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25; Yüksel, 2016: 170, 171). Toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmelerinde bu hükümlere aykırı olarak konulan hükümlerin 'geçersiz' olduğu da ilaveten kabul edilmiştir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VIII).

sayılmaktadırlar. O bakımdan sendika üyesi her birey sendika tarafından belirlenen kurallara uymakla yükümlüdür (Yüksel, 2016: 165; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 387, 388).

<sup>13</sup> İşveren, 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 (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/II).

<sup>14</sup> İşçilerin 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 tutulamamaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/I).

<sup>15</sup> İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkartılmamakta veya farklı bir işleme tabi tutulamamaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/III).

<sup>16</sup> Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21'nci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'nci 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'nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmemektedir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellememektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/V). Ayrıca işverenin fesih dışında önceki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere, sendikal tazminata hükmedileceğinin altı çizilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/IV). Sendikal ayrımcılık konusunda ispat yükümlülüğü için ayrıca bkz. 2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VI; 2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VII.

#### 4.4.5. “Sendika Kuruluşuna ve Yöneticilerine İlişkin Hükümler ve Güvenceler” Bakımından

Sendika kurma hakkı da ayrıca sendika özgürlüğünün kapsamı ve sınırları içerisinde yer almaktadır (Tuncay, 1975: 35; Aydın, 2006: 3). 6356 sayılı Kanun’da fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla öncelikli olarak bir işçi sendikası kurabilmek için, işçi özelliklerine; işveren sendikası kurabilmek için ise işveren özelliklerine haiz olmak gerekmektedir (Yüksel, 2016: 149; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 124, 125). Diğer taraftan 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53’üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyetin bulunmaması gerekmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 6/I). İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 6/II).

6356 sayılı Kanun, sendikaların kuruluşu ile ilgili kuruculuk usullerine de yer vermiştir. Bu bağlamda bahse konu Kanun’da öncelikle sendikanın kurulabilmesi için, sendika tüzüğünün (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/I ve md. 8) ve kanun tarafından istenilen belgelerin hazırlanması (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/III, IV, V) ve sonrasında sendikanın bulunacağı ildeki mülki idare amirine başvuru yapılması gerekmektedir. Ardından Vali, sendikanın tüzüğü ve kurucular listesini on beş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderecek; ilgili bakanlık da yine on beş gün içerisinde sendikanın adını, merkezini ve tüzüğünü ilan edecek ve sendika fiilen kurulmuş olacaktır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/II).

İlaveten 6356 sayılı Kanun’un 23. ve 24. maddelerinde sırasıyla işçi kuruluşu yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvencelere de yer verilmiştir. İlgili güvenceler hukuken sendika hakkının kapsamını genişletmekte ve sendika üyeliğine yönelik çekinceleri de ortadan kaldırmaktadır. Bu bağlamda işçi kuruluşu yöneticiliğine yönelik güvencelere yer veren Kanun’un 23. maddesinin I. fıkrasında yöneticilere işten ayrılmaları durumunda tanınan bildirimsiz fesih hakkı,<sup>17</sup> II. fıkrada

<sup>17</sup> İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici,

sendika yöneticilerine yönelik iş sözleşmesi yapma zorunlulukları<sup>18</sup> ve III. fıkrada ise işçi sendikası yöneticilerine verilecek kıdem tazminatından bahsedilmektedir.<sup>19</sup>

6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde ise işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvencelere yer verilmiştir. Bu kapsamda; kanun koyucu; "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez." şeklindeki hüküm ile haklı bir nedene dayanmadan ve nedeni 'yazılı' olarak 'açık' ve 'kesin' bir biçimde belirtilmeden işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilemeyeceğini belirtmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 24/I). Ek olarak işveren tarafından yazılı rızası alınmadıkça sendika temsilcisinin görev yerinin değiştirilemeyeceği ya da "işinde esaslı tarzda" bir değişiklik yapılamayacağı; aksi durumda ise yapılan değişikliğin "geçersiz" sayılacağı vurgulanmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 24/IV).

#### **4.4.6. Sendikalarda "Teşkilatlanma" Bakımından**

6356 sayılı Kanun'da sendikaların kuruluşuna ya da teşkilatlanmalarına yön verecek unsurlara da değinilmiştir. Esasında bu unsurlardan 'serbestçe' (izin almadan) kuruluş ve 'bağımsızlık' ilkesi sendikaların serbestçe faaliyet yapabilmeleri ve tüzel kişiliklerini koruyabilmeleri anlamında kullanılan kolektif sendika özgürlüğü ile doğrudan ilintilidir. Öncelikli olarak serbestçe kuruluş ilkesi, öğretilde işçi ve işverenlerin çıkar ve menfaatlerini herhangi bir kısıtlama olmaksızın koruyabilmek amacıyla kurulmazdan evvel sendikaların herhangi bir kurumdan izin almamaları anlamında kullanılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 3/I; Yüksel, 2016: 141; Mahiroğulları, 2013: 4). Serbestlik ilkesi sadece 'kuruluş' ve 'teşkilatlanma' için değil; aynı zamanda sendikaların faaliyetleri için de geçerliliğini korumaktadır (Mahiroğulları, 2013: 4). Ayrıca

---

yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/I).

<sup>18</sup> İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/II).

<sup>19</sup> [...] Yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/III).

sendikaların tüzüklerinde belirttikleri hususlarda kuruluşlarındaki usul ve esaslara uymak kaydı şartıyla “serbestçe” faaliyet yapabilecekleri 6356 sayılı Kanun’da da güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla hem öğretide hem de Kanun’da sendikaların serbestçe kurulabilmeleri ve faaliyetlerine devam edebilmelerinin önünde herhangi bir engel mevzu bahis değildir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 26/I ve md. 3/I). Bu durum Türk hukuk sisteminde bir taraftan kolektif sendika özgürlüğünü güçlendirmekte, diğer taraftan sendikaların kurumsal anlamdaki özgürlüklerine yönelik güvenceleri pekiştirmektedir.

Kolektif sendika özgürlüğü anlamında üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise sendikaların faaliyetlerini, kuruluşunu ve teşkilatlanmalarını kolaylaştıran ‘bağımsızlık’ ilkesidir (Mahiroğulları, 2013: 4). Sendikalar için bağımsızlık, sendikaların faaliyetlerini ve kuruluşlarını kısıtlayacak işçi sendikasının işveren veya işveren sendikasına ya da devlete, siyasete-siyasi partiye (ideoloji) veya sermayeye yönelik ‘bağımlı’ olmama durumunu ifade etmektedir. Dolayısıyla sendikalarda bağımsızlık, sendikaların herhangi bir kişi, kurum, kuruluş, örgüt veya kesimden talimat ya da direktif almadan özgürce faaliyetlerini yapabilmesi, teşkilatlanabilmesi, çalışma hayatı ve işgücü piyasasına dönük politikalar geliştirebilmesidir (Mahiroğulları, 2013: 4). İşçi sendikasının çalışanlar yerine işverenin ya da belirli bir sermaye grubunun çıkarlarını ön planda tutması ilgili sendikaların ‘sarı sendikacılıkla’ itham edilmesine neden olacaktır. Öte yandan otoriter yönetim anlayışının ön planda olduğu sosyalist,<sup>20</sup> Marksist<sup>21</sup> veya faşist devlet<sup>22</sup> sistemlerinde sendikalar doğrudan ‘siyasetin’ ya da ‘devletin’ güdümündedirler (Akyıldız & Korkmaz, 2009: 115). Klasik Rus,<sup>23</sup> Latin Amerika (Arjantin, Şili), Mısır ve Ürdün sendikacılığı bu kapsamda ele

<sup>20</sup> Sosyalizm; emek, sermaye, doğal kaynaklar biçiminde sıralanan üretim araçlarının mülkiyetinin kamuya ait olması gerektiğini savunan ve bahse konu bu araçların kârdan ziyade ‘sosyal fayda’ amacı güdümlerle işletilmesine dayanan siyasi ve iktisadi sisteme denir (Eğilmez, 2019: 107).

<sup>21</sup> İşçi sendikasına yön veren düşünce akımları içerisinde yer alan Marksizm, işçi sınıfı olarak nitelendirdiği proletaryanın gerçekleştireceği ‘sosyalist bir devrim’ yoluyla üretim araçlarını işverenden alacağını ve sınıfsız bir topluma geçileceğini öngörmektedir. Bu nedenle çalışma ilişkilerinde ‘çatışmacı’ bir bakış açısını yansıtmaktadır (Tokol, 2011: 41, 42; Koray, 1996: 30, 31).

<sup>22</sup> Belirli siyasi ve ideolojik görüşü kabul ettirmek amacıyla özellikle devlet aygıtını kullanarak geniş kitlelere bu düşünceleri dayatmak ya da kabul etmeye zorlamak olarak tanımlanabilir. Bilhassa ‘aşırılıklar’ çağı olarak nitelendirilebilecek 20. yüzyılda ön plana çıkmış faşizm, II. Dünya Savaşı yıllarında ivme kazanan, milliyetçilik ve ulusalcılıktan zaman zaman da sosyalist öğretilerden ilham alan siyasi bir anlayış ve gelenek olarak değerlendirilebilir. Faşizmin cari olduğu ülkelerde de sendikaların bağımsızlıkları ve tarafsızlıklarından bahsetmek olası değildir (Gentile, 1990: 229–251; Thompson, 2011: 231–243; Czerwińska-Schupp, & Żurowski, 2017: 295–350; Horne, 2005: 36–41). Nitekim iktidar yıllarında Nasyonal sosyalizmden ilham alarak Almanya’da tüm bağımsız sendikaları tasfiye eden ve kendi güdümünde Alman Çalışma Cephesi’ni kuran Hitler, faşist sendikacılığın en somut örneği olarak kabul edilmektedir (Sarı, 2016: 141).

<sup>23</sup> Rus sendikacılığı, bilindik Avrupa ve İngiliz sendikacılığından oldukça farklı özelliklere sahiptir. Öncelikli olarak sermaye birikiminin Avrupa’dakinden oldukça geç başlaması nedeniyle Batı’daki gibi bir

alınmalıdır (Mahiroğulları, 2013: 135-159). Sendikaların bağımsızlıklarına yönelik öğretilerdeki görüşlere ek olarak, 6356 sayılı Kanun'da özel sektörde faaliyet gösteren işçi ve işveren sendikalarının üst kuruluşlara ve işçi ve işveren kuruluşlarına üyelikleri ya da katılması veya birleşmesi noktasında teşkilatlanmalarına dair hakları da ayrıyeten güvence altına alınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 20, 21, 22).<sup>24</sup>

### **4.3. 4688 Sayılı Kanunda Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeler**

2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile Cumhuriyet tarihinde ilk defa kamu çalışanları sendika üyesi ve yöneticisi olma, sendika kurabilme ve sendikal faaliyetlere katılım sağlama konularında sendikalaşmaya dönük bir dizi hak elde etmişlerdir. Fakat kamu çalışanlarının sendikalaşmalarına yönelik çalışmalar, 1961 Anayasa'sının tüm çalışanlara sendika hakkı tanıyan 46. maddesinin 1488 sayılı Kanun'la değiştirilmezden evvel "*işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.*" şeklindeki hükmünde yer almakta idi. Bu hüküm ile uyumlu olmak suretiyle 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve memur sendikalarının kurulmasının önündeki engeller kaldırılmıştır (Gülmez, 2002: 37; kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi için ayrıca bkz. Güneş, 2013: 62-79). Kamu görevlilerinin örgütlenmelerini kolaylaştıran çalışmalar, 1970'li yılların başlarında tekrardan başlamış, daha sonra 1995 yılında Anayasa'nın 53. maddesine ilave bir fıkra eklemek suretiyle kamu çalışanlarına öncelikli olarak 'örgütlenme' ve 'toplu sözleşme'

---

işçi sınıfı oluşmamıştır. Bu nedenle Rusya'da Avrupa'daki muadillerine göre sendikacılık oldukça geç başlamıştır. İkinci olarak Batı'da daha çok 'pragmatist' bir sendikacılık hâkim iken Rusya'da sosyalist ideolojinin de etkisiyle 'devrimci' bir sendikacılık anlayışı egemen olmuştur. Ülkenin uzun yıllar boyunca enerjisini Rus Çarlığı'nı devirmek için kullanması sendikalara ideolojik ve politik bir kimlik kazandırmıştır. Bu durum Rusya'da sendikaları bir siyasi ideolojinin güdümünde hareket etmek zorunda bırakmıştır. Batı ve Rus sendikacılığı arasındaki dördüncü fark, Batı'da özellikle İngiltere ve Amerika özelinde sendikalara daha çok yetenekli, deneyimli ve alanında kendini yetiştirmiş zanaatkarlar üye olurken, Rusya'da ise böyle bir hassasiyet gözetilmeksizin belirli bir işkolunda çalışanların tamamı sendika üyesi yapılmıştır. Son olarak Rusya'da sendikaların sosyal devrimin arkasındaki ve bu devrimi gerçekleştirecek 'itici' unsur olarak görülmeleri hiçbir ülkede olmadığı kadar sendikaların entellektüellerin etkisi altında kalmasıyla sonuçlanmıştır. (Hewes, 1923: 618).

<sup>24</sup> Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılmaktadır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluş üyesi olunamamaktadır. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersiz sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 20/1); Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilmekte, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilmekte ve üyelikten çekilebilmekte, iş birliğinde bulunabilmekte, üye ve temsilci gönderebilmekte veya kabul edebilmekte ve dış temsilcilik açabilmekte (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 21/1) ve bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluş katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşta kendiliğinden geçmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 22/1).

hakkı tanınmıştır. 2001 yılında çıkartılan 4688 sayılı Kanun bu düzenlemelerin esasında son aşamasını oluşturmaktadır (Kayar, 2013: 208-212). Bu kapsamda kamu görevlilerinin ‘hizmet kolu’<sup>25</sup> esasına dayalı olarak ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla önceden izin alınmaksızın “serbest”<sup>26</sup> bir biçimde sendika kurabilecekleri hukuken güvence altına alınmıştır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 4, md. 5, md. 6). 4688 sayılı Kanun ile ayrıca kamu görevlilerine toplu görüşme yapma hakkı tanınmış; toplu pazarlık hakkı ise 12 Eylül 2010 referandumu sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile elde edilmiştir. 2010 yılında gerçekleşen referandumdan sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda da ilave bir takım değişiklikler yapılmış ve kanun ismi Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. 624 sayılı Kanun’dan sonra kamu görevlilerine yönelik Cumhuriyet’in ilk ve tek sendika Kanun’u olma özelliğine haiz bu kanun, 2001 yılından itibaren yürürlükte (Kayar, 2013: 208-212; Korkusuz, 2006: 105-123; Kutal, 2003: 141-154). 6356 sayılı Kanun’da yapıldığı üzere; çalışmanın bu aşamasında sendika hakkı ve özgürlüğü düzleminde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) başlıkları altında incelenecek; 6356 ile benzerlikleri ve farklılıkları ele alınacaktır.

### 4.3.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Bakımından

Sendika hakkının hangi koşullara bağlı olarak kazanıldığının veya kaybedildiğinin tespiti, hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar da olduğu gibi, kamu çalışanları için de önemini korumaktadır. Bu nedenle 4688’de sendika üyeliği için gerekli olan kamu görevlisi sıfatına haiz olmak (i) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu*

<sup>25</sup> 6356 sayılı Kanun’da hizmet akdine dayalı olarak çalışanların yine Kanun’da belirlenen 20 işkolundan birinde sendika kurabilecekleri ifade edilmişti. 4688 sayılı Kanun’da ise kanun koyucu ‘işkolu’ yerine ‘hizmet kolu’ ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. 4688’e göre; büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri (1), eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri (2), sağlık ve sosyal hizmetler (3), yerel yönetim hizmetleri (4), basın, yayın ve iletişim hizmetleri (5), kültür ve sanat hizmetleri (6), bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri (7), ulaştırma hizmetleri (8), tarım ve ormancılık hizmetleri (9), enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri (10) ve diyanet ve vakıf hizmetleri (11) olmak üzere, 11 adet hizmet kolu belirlenmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 5).

<sup>26</sup> 6356 sayılı Kanun’da olduğu gibi, 4688’de de serbestçe kuruluş ilkesi oldukça önemsenmektedir. Nitekim kamu sendikalarına tüzel kişiliklerini koruma ve herhangi bir kurum ya da kuruluştan izin almadan faaliyetlerini ‘özürcü’ yapabilme ve baskı altında kalmadan sadece üyelerinin çıkar ve menfaatlerini koruma imkânı tanımaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/1). Kanun’da ‘serbestlik’ sadece kuruluş için değil; aynı zamanda sendika üyeliği ve sendika üyeliğinden ayrılış için de geçerlidir. Bahse konu Kanun’da kamu görevlilerinin istedikleri sendikalara özgürce üye olabilecekleri tanımlandığı gibi, üyelikten de ‘özürcü’ çekilebilecekleri ifade edilmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14-16). Bu durum 4688’in bir biçimde 6356’da cari olan pozitif ve negatif sendika özgürlüğüne atıf yaptığı şeklinde yorumlanabilir. 6356 ile kıyaslandığında 4688’in sendika özgürlüğünün kapsam ve boyutlarını tanımlayan hükümlerinin daha yalın, açık ve anlaşılır olduğu savunulabilir.

*Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 3/b), kamu görevlisinin çalıştığı hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üyelik (ii) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/II), serbestlik (iii) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14, md. 16) ve üye formunun doldurularak sendikaya başvuru yapılması (iv) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/III) şeklindeki koşulların irdelenmesi oldukça önem arz etmektedir.

#### **a) Birinci Koşul: Kamu Görevlisi Sıfatına Haiz Olmak**

Öncelikli olarak 4688 sayılı Yasa'ya göre, kamu sendikalarından birine üye olabilmek için, mutlak surette kamu görevlisi olmak gerekmektedir. İlgili Yasa'da kamu görevlisi ifadesi 4688 sayılı Kanun kapsamına giren "*kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan*" kesimler için kullanılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 3/b). Bu hüküm literatürde işçi sendikasına işverenin ya da işveren sendikasına işçinin üyeliğinin yasak olması şeklinde kendine yer bulan 'sendikanın saflığı' ilkesi ile ilintilendirilebilir (Tuncay & Savaş, 2013: 130; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 373, 376) ve kamu görevlilerine de teşmil edilebilir. Dolayısıyla bir kamu sendikasına ancak ve ancak bir kamu görevlisi üye olabilir; onun dışındaki çalışan kesimler için böyle bir durum mevzu bahis değildir.

#### **b) İkinci Koşul: Kamu Görevlisinin Çalıştığı Hizmet Kolunda Kurulu Bir Sendikaya Üyelik**

Kamu görevlilerine dönük sendikalara üye olabilmek için; aranan ikinci koşul, kamu görevlisinin istihdam edildiği hizmet kolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olmasıdır. Bu nedenle kamu çalışanı çalıştığı alanla veya hizmet kolu ile uyumlu olarak, 4688 sayılı Kanun'da belirtilen ve daha önce değinilen on bir hizmet kolundan birinde faaliyet gösteren sendikalara üyelik gerçekleştirebilir. Çalıştığı hizmet koluna uymayan sendikalara üyelik yapamaz (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 5 ve md. 6; Benli, 2011: 102).

#### **c) Üçüncü Koşul: Serbestlik**

Tıpkı 6356'da olduğu gibi, 4688'de de 'serbestlik' ilkesi gerek 'bireysel' (pozitif ve negatif) gerek de 'kolektif' sendika özgürlüklerini ilgilendiren bir hüküm olarak ele alınmıştır. Bireysel düzlemde serbestlik, Kanun'da kamu çalışanlarının istihdam edildikleri hizmet kolu ile uyumlu olması ve yaş başta olmak üzere diğer koşulları sağlamak kaydı şartıyla istedikleri sendikalara üye olabilecekleri ve diledikleri zaman da sendika üyeliklerinden çekilebilecekleri anlamına gelmektedir (2001 tarih ve 4688

sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14 ve md. 16).<sup>27</sup> Kanun'da kolektif (toplu) sendika özgürlüklerine dönük hükümler de bulunmaktadır. Bu hükümlere göre, sendikaların veya bağlı oldukları konfederasyonların herhangi bir kesimden, kamu kurumundan ya da şahıstan izin 'alınmaksızın' kuruldukları (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I) veya "önceden izin alınmaksızın serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebildikleri veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebildikleri" kanunen tescillenmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/IV). Görüldüğü üzere; sendika özgürlüğü bağlamında bireysel özgürlük, sendika üyesi çalışanı; kolektif özgürlük ise sendikanın faaliyetlerini ve tüzel kişiliğini güvence altına almaktadır.

#### **d) Dördüncü Koşul: Üye Formunun Doldurularak Sendikaya Başvuru Yapılması ve Yetkili Organ Tarafından Başvurunun Kabulü veya Reddi**

4688 sayılı Kanun'da üyeliğin fiilen gerçekleşebilmesi için son olarak üyelik formunun kamu çalışanı tarafından "üç nüsha olarak" doldurulması ve ilgili sendikaya başvuru yapması gerekmektedir. Başvurunun ancak yetkili sendika tarafından kabulü ile üyelik fiilen kazanılmış olmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/III). Üyelik başvurusunun en fazla otuz gün içerisinde reddedilmemesi durumunda üyelik istemi doğrudan kabul edilmiş sayılmaktadır. Haklı bir gerekçeye dayanmaksızın üyelik başvurusu reddedilen kamu görevlisi, otuz gün içerisinde iş mahkemesine dava açabilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/IV).<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Kanundaki bireysel serbestlik ilkesi 6356'da bulunan pozitif ve negatif sendika özgürlüğü ile bağdaştırılabilir (Cengiz, 2019: 200-202).

<sup>28</sup> Bu hüküm ile 4688 sayılı Kanun'da her ne kadar kamu çalışanlarına sendika üyesi olmaları konusunda bir serbestiyet tanındıysa da bu özgürlüğün 'sınırsız' olarak ya da tüm kamu çalışanlarını kapsayıcı şekilde kullanılmadığının da belirtilmesi gerekmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse; Kanun koyucu tarafından bu özgürlük kamunun kritik hizmet kollarında çalışan bazı kamu görevlileri için kısıtlanmıştır ve sınırlandırılmıştır. Bu yönüyle Kanun'un 15. maddesinde Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri (a), yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar (b), Bakanlar, bakan yardımcıkları, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşları başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıkları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıkları (c), Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıkları (d), Mülki İdare Amirleri (e), Silahlı Kuvvetler mensupları (f), Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları (h), Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim

### 4.3.2. Sendika Üyeliğinin "Sona Ermesine" İlişkin Hükümler Bakımından

4688 sayılı Kanun'da sendika üyeliğinin son bulmasına ilişkin hükümler Kanun'un 16. maddesinde düzenlenmiştir. Öncelikli olarak, Kanun koyucu tarafından sendika üyeliğine yönelik nasıl bir 'serbestiyet' sağlandı ise aynı esaslar, "Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir." şeklindeki hüküm ile sendika üyeliğinin sona ermesi için de geçerliliğini korumaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/I). İlgili Kanun'da sendika üyeliği; 'üyelikten çekilme' (kamu görevlisinin kendi isteği ile), 'çıkartılma' (tasfiye), 'hizmet kolunun değişmesi', 'kamu görevinden ayrılma' ve 'emeklilik' gibi birtakım gerekçelerle sona ermektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16; Keser, 2014: 560-563). Bu yönüyle Kanun'un 6356 ile benzerlikler taşıdığı iddia edilebilir. Sendika üyeliğinden kendi isteği ile çekilmek isteyen kamu görevlisinin, "üç nüsha olarak" doldurduğu üyelikten çekilme bildirimini çalıştığı kuruma vermesi gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/II). Yine Kanun'da çekilme işlemi üyelikten çekilme bildiriminin kamu işverene verildikten sonraki otuz gün içerisinde geçerlilik kazanacağı; bu süre içerisinde sendika üyeliğinden çekilmek isteyen kamu görevlisinin başka bir sendikaya üyeliği söz konusu ise yeni sendikadaki üyeliğinin bu otuz günlük sürenin bitiminden sonra işlerlik kazanacağı ifade edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/III).

4688 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin devamında sendika üyeliğinin bizatihi sendika tarafından alınan 'çıkarma' kararı ile de sonlandırılabilmesine hükmedilmiştir. Üyenin sendika üyeliğinden çıkarma kararları bizzat sendika genel merkez kurulunca alınmakta ve karar, üyelik işlemi sonlandırılan kamu görevlisine ve işverene bizzat bildirilmektedir. Bildirim tarihinden itibaren çıkarma kararlarına ilişkin itirazlar görevli iş mahkemelerine yapılabilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/IV).

"Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki

---

elemanları (ı), Emniyet hizmetleri sınıfı (j), Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri (k) ve Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler (l) şeklinde sıralan milli savunma, bürokrasi, yargı, eğitim ve güvenlik gibi bazı kritik hizmet kollarında istihdam edilen kamu çalışanları için sendika hakkı kısıtlanmış ve bahse konu bu kamu görevlilerinin sendika kuramayacaklarına ve sendikalara üye olamayacaklarına hükmedilmiştir. Dolayısıyla Kanun'da sendika hakkının sınırları da ayrıyeten ve altı çizilerek belirlenmiştir. (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 15/a-1).

görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder.” şeklindeki hüküm ile 16. maddenin 5. fıkrasında 2012 yılında yapılan bir değişiklik ile kamu görevlilerinin sendika üyeliklerinin hizmet kolunun değişmesi durumunda sendika şubelerindeki veya sendikanın diğer organlarındaki görevlerinin sona ereceği; ancak memur sendikaları konfederasyonlarındaki görevlerinin devam edeceği ifade edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/V).<sup>29</sup> Dolayısıyla hizmet kolundaki değişiklik sendika şube ve diğer organlardaki görevleri sona erdirir iken, konfederasyonlardaki görevleri etkilememektedir (Eren, 2002: 119).

### 4.3.3. Sendika Üyelerinin “Hak ve Yükümlülükleri” Bakımından

6356 ve 4721 sayılı Kanunlarda Kanun koyucu tarafından sendika üyelerine sağlanan eşit davranılmasını isteme (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/I, md. 68/III), sendikal faaliyetlere katılma (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/II; 2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14), sendika ve yönetimine katılma (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 383; Yüksel, 2016: 164; 2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 8 ve md. 13) gibi hakların tamamı 4688 sayılı Kanun için de geçerliliğini korumaktadır. Yükümlülükler açısından da iki kanun arasında benzerlikler mevcuttur. Örneğin, 4688’de üyelik ödentisi (aidat) sendika üyelerinin en önemli yükümlülükleri içerisinde değerlendirilmektedir. Sendika adına kamu işvereni, üyelik ödentisini ilgili sendikanın tüzüğünde belirlenen tutar oranında kamu görevlisinin aylığından kesmek suretiyle (kaynakta kesme-cut off) beş gün içerisinde sendikanın banka hesaplarına yatırmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 25/I).<sup>30</sup>

<sup>29</sup> 4688 sayılı Kanun’da hangi koşullar altında sendika üyeliğinin askıda kaldığının belirlenmesinde 2821 sayılı Kanun’un 24. maddesinde yer alan hükümlerin uygulanacağı vurgulanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/VI). 2821 sayılı Kanun’un 24. madde hükümlerine göre; “askerlik”, “kamu görevlisinin geçici olarak işsiz kalması” ya da “kamu görevlisinin sendikanın faaliyet alanı içerisinde kalması koşuluyla başka bir işe geçmesi” bir kamu görevlisinin sendika üyeliğinin askıya alınması için aranan yasal koşullardır (1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 24).

<sup>30</sup> “Aylık ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır.” şeklindeki hüküm ile aylık üyelik ödenti tutarının belirlenmesinde kamu görevlisinin çalıştığı kadro ve pozisyona bağlı olarak damga vergisine tabi aylık brüt gelirler toplamı ve sendika tüzüğünde belirlenen oran dikkate alınmaktadır. Ödenti tutarı, 15’inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme*

#### 4.3.4. Sendika Hak ve Özgürlüğünün "Güvencesi" Bakımından

4688 sayılı Yasa'da sendika üyelerine yönelik güvenceler sendika yöneticilerine verilen güvenceler ile birlikte verilmiştir. Dolayısıyla Kanun'un 18. maddesinde yer alan hükümler ile sabit olduğu üzere; kamu işverenin hak edişler hususunda kamu görevlileri arasında 'sendikalı' ya da 'sendikasız' şeklinde ayrımcılık yapamayacağı (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/III), Kanun'un öngördüğü usul ve esaslara bağlı kalmak şartıyla sendikal faaliyetlere katılımlarını engelleyemeyeceği ve sendikal faaliyetlere katılımları nedeniyle kamu çalışanlarının görevlerine son verilemeyeceği (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/I)<sup>31</sup> kanunen güvence altına alınmıştır. Kamu görevlileri açısından Kanun, sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlarını çok net bir biçimde çizmiş, ilgili güvenceler hukuki teminat altına alınmıştır.

#### 4.3.5. "Sendika Kuruluşuna ve Yöneticilerine İlişkin Hükümler ve Güvenceler" Bakımından

Daha önce de değinildiği üzere, sendika kurma hakkı da sendika özgürlüğünün kapsamı içerisinde ele alınmaktadır (Tuncay, 1975; Aydın, 2006: 3). Öncelikli olarak, 'sendikanın saflığı' ilkesi çerçevesinde bir kamu sendikasının kurulabilmesi için, kurucuların kamu görevlisi olması gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 3/b; Tuncay & Savaş, 2013: 130; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 373, 376). Öte yandan, sendika üyelerine yönelik güvenceler de olduğu şekliyle 4688 sayılı Kanun'un "*sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi*" başlıklı 18. maddesinde sendika kuruluşu ve yöneticilerine ilişkin hükümlere de rastlanmaktadır. Bu bağlamda Kanun'da "*Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.*" (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/II) denmekte sendika işyeri, il ve ilçe temsilcilerine ve sendika şube yöneticilerine dair güvencelerden bahsedilmektedir. Buradan hareketle, kamu işvereni sebebini açık ve net olarak belirtmedikçe sendika yöneticilerinin işyerlerini değiştirememektedir. Bu hüküm ile bir taraftan 'bağımsız' ve 'tarafsız'

*Kanunu*, md. 25/II). Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelere başka bir kesinti yapılmasını öngören hükümler konulamaz (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 25/III).

<sup>31</sup> Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/I).

sendika yöneticisi olabilmenin önkoşulları belirlenirken ve genel çerçevesi çizilirken, diğer taraftan kamu işverenin sendika yöneticilerine ilişkin yetkileri kısıtlanmakta, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı noktasında kamu çalışanının işverene karşı korunması amaçlanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/II). Ayrıca sendikanın yetkili organlarında görev alan sendika yöneticilerinin talep etmeleri durumunda “aylıksız izne” de ayrılacakları; istememeleri durumunda kurumları tarafından haftalık izinli sayılacakları belirtilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/IV).<sup>32</sup> Sendika yöneticisi olarak aylıksız izne ayrılanların yönetici olarak geçirdikleri süreler emeklilik hizmetinden sayılmakta,<sup>33</sup> aylıksız izne ayrılan kamu çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri kurumlarınca karşılanmakta,<sup>34</sup> sendika yöneticisi olarak görevlerinin son bulması durumunda kamu işvereni kamu görevlisini bir ay içerisinde eski işine ya da uygun bir göreve atamak durumundadır.<sup>35</sup> Burada bahse konu kişilerin kamu görevlisi olmaları nedeniyle sendika yöneticisi olmalarına ilişkin fesih hükümleri yer almamaktadır.

4688 sayılı Kanun, sendikaların kuruluşu ile ilgili kuruculuk usullerine de yer vermiştir. Bu bağlamda bahse konu Kanun’un “kuruluş işlemleri” başlıklı 6.

<sup>32</sup> Ayrıca bkz. Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirmektedirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılmaktadırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam etmektedirler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılmaktadır. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/IV).

<sup>33</sup> Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VI).

<sup>34</sup> Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VII).

<sup>35</sup> Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşu yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VIII).

maddesinde kamu görevlilerine ait sendikaların “önceden izin alınmaksızın serbestçe kuruldukları” belirtilmiş olup, kamu görevlilerine ilişkin sendikaların bağımsızlıklarına vurgu yapılmıştır. Aynı Kanun’un takip eden fıkralarında sendika kurucu olabilmek için, öncelikle kamu görevlisi olmak gerektiği vurgulanmış, sonrasında ise sendikanın kurulacağı ilin valiliğine teslim edecekleri dilekçe ekine sendika kurucularının kamu görevlisi olduklarını ispatlar belge ile hazırladıkları tüzüğü ve ilk genel kurula kadar sendikayı yönetecek isimleri eklemeleri gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I, II, III). Kuruluşa ilişkin aynı prosedürler konfederasyonlar için de geçerliliğini korumaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/IV). İlgili belgelerin valiliklere verilmesi ile sendika ya da konfederasyon tüzel kişilik kazanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/V). Valilik ise teslim edilen belgelerin birer örneğini on beş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na göndermekte ve sendika kuruluş işlemleri tamamlanmış olmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/VI).

#### **4.3.6. Sendikalarda “Teşkilatlanma” Bakımından**

Kamu görevlileri sendikalarında sendikal hak ve özgürlükler temelinde teşkilatlanmaya ilişkin usul ve esaslar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleriyle benzerlikler göstermektedir. Bu benzerliğin temel sebebi her iki kanunda yer alan “*serbestçe kuruluş*” ilkesidir. 4688’de var olan “*serbestçe kuruluş*” ilkesi bir taraftan kamu görevlilerine ait sendikaların ‘tarafsızlıklarına’ ve ‘bağımsızlıklarına’ vurgu yaparken, diğer taraftan sendikaların faaliyetlerinin kısıtlanamayacağı ve özgürce faaliyet yapabileceklerinin altını çizmektedir. Bu durum esasında kamu sendikalarının kolektif sendika özgürlüğüne ilişkin kaygıları da ortadan kaldırmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I). Ayrıca serbestçe faaliyet ve teşkilatlanma başlıkları çerçevesinde kamu sendikaları, konfederasyonlara üye olabilir, konfederasyon kurabilir veya üyesi buldukları konfederasyonlara ilişkin üyeliklerden çekilebilirler (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/I, II). İlaveten kamu sendikaları konfederasyonları “*yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye’ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.*” (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/IV) . Sonuç itibarıyla işleyişleri ve yönetimleri 1982 Anayasası’nda belirtilen Cumhuriyet’in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olmamak suretiyle kamu görevlileri sendikaları ‘serbestlik’ ilkesi çerçevesinde

faaliyetlerini icra edebilir, teşkilatlanabilir ve örgütlenebilirler. Başka bir ifadeyle kamu görevlileri sendikalarına yönelik olarak, Anayasa’da ve yasalarda belirtilen hususlar dışında sendikaların faaliyetlerini veya teşkilatlanmalarını kısıtlayacak herhangi bir durum söz konusu değildir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/I).<sup>36</sup>

## SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Türk Hukuku’nda sendika hakkı ve özgürlükleri konusu; BM Antlaşmaları, ILO Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi vb. gerek uluslararası hukuk düzenlemelerince gerek 1982 Anayasası başta olmak üzere, bir dizi yasa çerçevesinde ‘güvence’ altına alınan haklar arasındaki yerini korumaktadır. Bunun ötesinde sendika hakkı, 1982 Anayasa’sının “*sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*” başlıklı üçüncü bölümünde tanımlanmış ve konuyla ilgili hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar için ayrı, kamu görevlileri için ise ayrı yasalar çıkarılmıştır. 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun nazar-ı dikkate alındığında, hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendikal haklara erişimini kolaylaştıran yasama çalışmalarının erken dönem Cumhuriyet yıllarında başladığı ve bu konuda ciddi bir müktesebat olduğu savunulabilir. Ancak iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar için Cumhuriyet’in ilk yıllarında başlayan sendikacılık serüveni kamu görevlileri için geçerlilik arz etmemektedir. Kanun koyucu, kamu görevlilerinin sendika kurabilmesine, sendika üyesi olabilmesine, sendikal faaliyetlere katılabilmesine ve sendika yönetici olmasına imkân tanıyan yasal ve anayasal düzenlemeleri tedricen gerçekleştirmiş ve buna ilişkin hakların ve özgürlüklerin sınırlarını geniş anlamda ancak 2001 tarihinde çıkardığı 4688 sayılı Kanun ile çizmiştir. 4688 öncesinde kamu görevlileri için; 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ve 1995 yılında Anayasa’da yapılan bir takım düzenlemeler de mevcuttur. Diğer taraftan iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar için de sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan yasalar çağın şartlarına uygun olarak reforme edilmiş ve son olarak şu an yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve

<sup>36</sup> Aynı kanun maddesinde kamu görevlileri sendikalarının yapmaları yasak olan hükümlerden de bahsedilmiştir. Dolayısıyla sendikaların teşkilatlanma ve örgütlenme konularındaki özgürlükleri ‘sınırsız’ ve ‘sorumsuz’ bir nitelik taşımamaktadır. Bu durum 6356 sayılı Kanun için de geçerliliğini korumaktadır. Bu bağlamda kamu görevlilerine ait sendikalar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemezler ve siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/II). Ayrıca kamu sendikaları, siyasi partilerin kuruluşlarında yer alamaz, onların amblem, ad, rumuz veyahut işaretlerini kullanamazlar. İlaveten kamu sendikaları ticaretle uğraşamazlar (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/III, IV). Bahse konu bu hükümler, gerek sendikanın bağımsızlığının gerekse özgürlüklerinin sınırlarını düzenlemesi açısından büyük bir öneme haizdir. İlgili kanun hükümleri kolektif sendika özgürlüğünün güvencesi olarak da yorumlanabilir.

Toplu İş Sözleşmesi Kanun'u çıkartılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın esas amacı, sendika hakkı temelinde kamu görevlileri ile hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma ve sendika yönetici olma konusunda usul ve esasları düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) bağlamında mukayeseli olarak analiz etmektir. İki kanun belirlenen kriterler özelinde kıyaslanırken çalışma hukukunda sıklıkla kullanılan "yatay analiz" yöntemi tercih edilmiştir.

**Tablo 2:** Yatay Karşılaştırma Yöntemi Işığında 'Özetle' Sendika Hakkının Esasları

<b>Sendikal Hakkının Genel Çerçevesi ve Kapsamı</b>	<b>6356 sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu</b>	<b>4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu</b>
<b>Üyelik ve Sona Ermesi (a)</b>	<b>Üyelik:</b> İşçi ve işveren özelliklerine haiz olmak, serbestlik, bireysel ve toplumsal sendika özgürlüğü, pozitif ve negatif sendika özgürlüğü, işkolu sendikacılığı, elektronik başvuru ve talebin yetkili organ tarafından kabulü veya reddi <b>Üyeliğin Sona Ermesi:</b> Kendi isteği, işçi ve işveren ya da işveren vekilliği sıfatının sona ermesi ya da emeklilik ve malullük durumunda üyeliğin sona ermesi	<b>Üyelik:</b> Kamu görevlisi özelliğine haiz olmak, serbestlik, hizmet kolunda üyelik, üye formuyla sendikaya başvuru, yetkili organ tarafından kabul ya da ret <b>Üyeliğin Sona Ermesi:</b> Çekilme, çıkarılma durumunda üyeliğin sona ermesi
<b>Kuruculuk (b)</b>	İşçi, işveren veya işveren vekili özelliğine haiz olmak, tüzük çalışmalarının tamamlanması ve il valiliğine teslimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilan, önceden izin alınmaksızın ve serbestçe kuruluş	Kamu görevlisi özelliğine haiz olmak, tüzük çalışmalarının tamamlanması ve il valiliğine teslimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilan, önceden izin alınmaksızın ve serbestçe kuruluş
<b>Yöneticilik (c)</b>	Fesih var, sendika yöneticisi veya temsilcisi olma nedeniyle iş sözleşmesinin feshine karşı güvenceler	Fesih yok, yönetici ve temsilcilige ilişkin güvenceler, yöneticinin ya da temsilcinin işyerinin değiştirilememesi
<b>Teşkilatlanma (d)</b>	Serbestçe kuruluş, kolektif sendika özgürlüğü ve bağımsızlık, yasaklar	Serbestçe kuruluş, kolektif sendika özgürlüğü ve bağımsızlık, yasaklar

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bahse konu dört temel kriter çerçevesinde çalışmanın genelinde yapılan mukayese neticesinde iki kanun arasında benzerliklere rastlandığı gibi, farklılıklarla da karşılaşmıştır. Öncelikle Kanun tekniği, felsefesi ve içeriği açısından 4688 sayılı Kanun'un içerdiği esaslar ve bu esaslara ilişkin usuller açısından 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardan ve bu Kanunların devamı niteliğindeki 6356'dan ilham aldığı vurgulanmalıdır. Özellikle sendika hak ve özgürlüklerine ilişkin Kanun maddeleri açısından her iki Kanun'un birbiriyle örtüştüğü ve benzer hükümlere sahip olduğu iddia edilebilir. Her iki Kanun'da da gerek 'üyelik' gerek 'kuruculuk' usulleri açısından "serbestlik" ilkesi üzerinde durulmuş ve bu ilkeye ayrı bir önem atfedilmiştir. Dolayısıyla her iki Kanun'da da herhangi bir kısıtlama veya sınırlama olmaksızın sendikaların özgürce kurulabileceği ve hem özel sektörde iş sözleşmesi uyarınca istihdam edilen çalışanların hem de kamu görevlilerinin sendikalara özgürce üye olabileceklerinin altı çizilmiştir. Fakat 6356 sayılı Kanun'da serbestlik ilkesi çok daha geniş ve tafsilatlı bir biçimde tarif edilmiş ve Kanun'da bireysel (pozitif ve negatif) ve toplumsal (kolektif) sendika özgürlüklerinden de ayrı ayrı bahsedilmiştir. Sendikal hak ve özgürlükler noktasında aynı detaycılık ve hassasiyet 4688 için söz konusu değildir. 4688'de sendika üyelikleri ve kuruluşu açısından sadece "serbestlik" temelinde kısa, öz ve daha yüzeysel bir vurgu söz konusudur. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun oldukça eklektik, eski ve detaylı bir Kanun vasfı taşıırken, 4688'in ise yeni ve daha yalın olduğu iddia edilebilir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'da sendikaların kurulabilecekleri yirmi işkolu, 4688'de ise on bir adet hizmet kolu üzerinde durulmuştur. Kamu görevlilerinin sayısının iş sözleşmesi ile çalışanlardan daha az olması hizmet kollarının sayısının işkollarının sayısından az olmasının temel sebebidir. Ayrıca kamunun kâr amacı gütmemesi ve daha çok hizmet odaklı olması; öte yandan özel sektörün ise var oluş gayesinin kâr maksimizasyonu ve maliyet minimizasyonu olması terim olarak 'iş' ve 'hizmet' kolları arasındaki ayrım hakkında da önemli ipuçları vermektedir.

Sendikalara "üyelik" usulleri konusunda her iki Kanun'da birtakım benzerlikler ve ayrıca farklılıklar da göze çarpmaktadır. Öncelikle sendikanın saflığı ilkesi çerçevesinde özel sektörde sendikalara üye olabilmenin ön koşulu işçi ya da işveren sıfatına haiz olmak iken kamu sendikalarına üye olabilmek için ise kamu görevlisi olmak gerekmektedir. Daha öncede değinildiği gibi, her iki Kanun'da üyelik noktasında 'serbestlik' ilkesine büyük önem atfedilmektedir. Ve/fakat serbestlik ilkesinin kapsamı 6356'da çok daha detaylı bir biçimde tanımlanmıştır. 4688 sayılı Kanun'da kamu görevlilerinin sendika üyesi olması için üye formuyla sendikaya başvuru yapması ve sendika tarafından yetkilendirilen organın kabulü ya da reddi ile üyelik işleminin kesinleşmesi gerekmektedir. Aynı usuller 6356 için de geçerliliğini korumaktadır. Bu kapsamda elektronik başvuru veya talebin yetkili organ tarafından kabulü veyahut reddi ile üyelik başvurusu kesinlik kazanmaktadır. Sendika üyeliğinden

kaynaklı hak ve yükümlülükler çerçevesinde de her iki Kanun benzerlikler taşımaktadır. Genel itibariyle 6356'da ve 4688'de sendika üyesi, kurucusu, yöneticisi olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak sendika hakkının temel çerçevesini oluşturmakta; üyelik aidatı ise en önemli yükümlülükler arasında yer almaktadır. Ayrıca her iki Kanun'da sendika üyeliklerinin hangi usuller ile sonlanacağı da belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da çalışanın kendi isteği, işçi ve işveren ya da işveren vekilliği sıfatının sona ermesi ya da emeklilik ve malullük durumunda üyeliğin sona ereceği vurgulanırken, 4688 sayılı Kanun'da ise üyeliğin ne şekilde sonlanacağı daha çok "çekilme" ve "çıkarılma" gibi kavramlar üzerinden ifade edilmektedir. "Çekilme" sendika üyesi kamu görevlisinin bireysel kararına bağlı olarak gerçekleşmekte iken "çıkarılma" ise sendikanın kurumsal olarak aldığı inisiyatif ile ilgilidir. 6356'dan farklı olarak, 4688'de hangi kamu görevlilerinin sendikacılığa ilişkin haklardan faydalanamayacağı da belirtilmiştir. Dolayısıyla 4688'de mesleki anlamda sendika üyeliğine ilişkin bir takım kısıtlamalar da yapılmıştır. Daha açık ifade etmek gerekirse, sendika üyeliği ile ilgili hususlarda kanun koyucu, özel sektör çalışanları için daha 'kapsayıcı' bir bakış açısına sahip olmasına rağmen aynı serbestiyet bazı kamu çalışanları için geçerliliğini korumamaktadır. Kamu çalışanlarının geneli itibariyle grev haklarının olmaması, toplu pazarlıklar sırasında yaşanan uyuşmazlıkların yine kamu görevlileri yüksek hakem kurulu tarafından çözüme kavuşturulması ve burada verilen kararlara itiraz yolunun kapalı olması toplu pazarlık süreçlerinin gerçekliğinin ve rasyonelliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Buna ek olarak, 4688'de bazı kamu görevlilerinin sendikal haklar konusunda kapsam dışı tutulduğu gözlenmektedir. Bu durum sendikal özgürlüklerin kamu görevlilerinin tamamı için geçerli olmadığı ve kanun koyucunun 'sınırlandırıcı' ya da 'kısıtlayıcı' bir pozisyon aldığı ispatı niteliğindedir. İlaveten bu durum, kamunun sendikal özgürlükler bağlamında bazı meslek grupları için daha tedbirli, kutuplaşmadan uzak ve kamu görevine yaraşır bir biçimde hareket etmek istediğinin bir göstergesidir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları elde etmelerine ilişkin yapılan tedrici düzenlemeler de bahse konu bakış açısını teyit eder mahiyettedir. Diğer taraftan kanun koyucu tarafından 6356'da bilhassa grev yapılamayacak işkolları ya da işlerin altının çizilmesi, gerekli görülmesi durumunda grevin Bakanlar Kurulu kararıyla tehir edilmesi, uyuşmazlıkların çözümü hususunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararların kesinlik arz etmesi şeklinde sayılabilecek hükümler kanun koyucunun grev hakkı konusunda da 'sınırsız' ve 'sorumsuz' bir bakış açısına sahip olmadığı ve bu hakkın da gerektiğinde kısıtlanabileceğinin göstergesi niteliğindedir. Dolayısıyla iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanların sendikal haklarına ilişkin sağlanan serbestiyetin grev hakkı konusunda geçerli olmadığı gözlenmektedir.

Sendika hakkı ilkesi sendika kurucuları için de geçerliliğini korumaktadır. O

nedenle “kuruculuk” iş ve işlemleri de gerek 6356 gerek 4688’de sendika serbestliği ve bağımsızlığı üzerinden değerlendirilmektedir. Ufak tefek nüanslara rağmen ilgili iki Kanun’da da kuruculuk usulleri benzerlikler göstermektedir. Öncelikle sendikayı kuracak işçi, işveren, işveren vekili ya da kamu görevlilerinin tüzük çalışmalarını tamamladıktan sonra dilekçe ve eklerini sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine teslim etmeleri gerekmektedir. Sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili sendikanın kuruluşunu resmi olarak ilan etmektedir. Her iki Kanun’da kuruculuk konusunda ön plana çıkan temel husus, sendikaların “önceden izin alınmaksızın” kurulmalarıdır. Bu ilke kamu görevlilerine ait sendikaları devletten (kamudan) ve siyasetten, özel sektör sendikalarını ise sermayeden bağımsız hale getirmekte ve sendikaların kurumsal olarak serbestliklerine yönelik önemli bir açılım yapmaktadır.

Sendikal haklar konusunun bir diğer boyutunu oluşturan “yöneticilik” konusunda da her iki Kanun’da ilave düzenlemeler yapılmıştır. Aslında “yöneticilik” temelinde kast edilmek istenen sendika yöneticisi olarak görev alan bağımlı çalışanların kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın iş güvencelerinin yasal anlamda ve bir biçimde sağlanmasıdır. Bu anlamıyla 6356’da ve 4688’de “güvenceler” konusuna üyelik kadar önem atfedilmektedir. Bu yüzden 4688 sayılı Kanun’da güvenceler ve üyelik konuları aynı bölümde ele alınmış, 6356’da ise üyelik konusundan sonra ayrı bir bölümde düzenlenmiştir. Her iki Kanun’da da sendika yöneticisi veya temsilcisi olmaları ya da bu görevlerin son bulması nedeniyle çalışanların iş güvencelerini teminat altına alan hükümlere yer verilmektedir. O bakımdan bahse konu güvenceler sadece sendika yöneticisi veya temsilcisi sıfatı taşıırken değil, bu görevlerin son bulması halinde de geçerlilik taşımaktadır. Bu yönüyle yöneticilik konusunda sağlanan güvencelerin çok kapsamlı ve çok yönlü olduğu söylenebilir.

Sendikaların “teşkilatlanmalarına” dair konu da sendikal hakların bağlamı içerisinde değerlendirilmektedir. Aslında teşkilatlanma konusu sadece bir makalenin sınırları içerisinde anlatılamayacak kadar geniş ve tafsilatlı bir konudur. Makalenin genel çerçevesi içerisinde “serbestçe kuruluş” ve “bağımsızlık” ilkelerinin teşkilatlanmayı kolaylaştırdığı ve bilhassa kolektif sendika özgürlüğünün güvence altına alındığı vurgulanmak istenmektedir. Bu şekliyle sendikalar faaliyetlerini yasal olarak icra edebileceklerdir. Diğer taraftan hem 6356’da hem de 4688’de tüzel kişiliğe sahip kurumlar olarak sendikaların yapmaları yasak olan faaliyetlerin de altı çizilmiştir. Bahse konu hükümlerin tamamı gerek kamu gerek özel sektör sendikacılığının teşkilatlanma ve faaliyet yapma konusundaki özgürlüklerini ve de sınırlarını belirlemektedir.

## KAYNAKÇA

*1982 Anayasası.*

1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu.

1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu.

2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.

2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun.

2004 tarih ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu.*

2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Aktay N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, T. (2013). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyıldız, H. ve Korkmaz, A. (2009). *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Ankara: Alter Yayıncılık.

Alston, P. (2010). The General Comments of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)*, 104, ss. 4-7.

Aydın, M. (2006). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü, *TÜHİS*, ss. 1-34.

Aydın, M. (2016). 1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), ss. 61-100.

Aykaç, M. (2016). "Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi", Ed. Tiyek, R. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri*, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, ss. 5-32.

Benli, A. (2011). Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 46, ss. 89-128.

Bignami, F., & Spivack, C. (2014). Social and Economic Rights as Fundamental Rights. *The American Journal of Comparative Law*, 62, ss. 561-587.

Brill; Friedman, B. M. (2007). Capitalism, Economic Growth & Democracy. *Daedalus*, 136(3), ss. 46-55.

Cengiz, İ. (2019). Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (40), ss. 193-211.

Child, J., Loveridge, R., & Warner, M. (1973). Towards An Organizational Study Of Trade Unions. *Sociology*, 7(1), ss. 71-91.

Cohn, C. A. (1991). The Early Harvest: Domestic Legal Changes Related to the Human Rights Committee and the Covenant on Civil and Political Rights. *Human Rights Quarterly*, 13(3), ss. 295-321.

Cole, W. M. (2015). Mind the Gap: State Capacity and the Implementation of Human Rights Treaties. *International Organization*, 69(2), ss. 405-441.

- Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Concluding Observations on Australia. (2000). *Australian Indigenous Law Reporter*, 5(4), ss. 131–133.
- Czerwińska-Schupp, E., & Żurowski, M. (2017). The Spectre of Fascism. In *Otto Bauer (1881-1938): Thinker and Politician*. Brill, ss. 295–350.
- Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 23. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetik, M ve Akkaya Y. (1999). *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Davy, U. (2013). The Rise of the “Global Social”: Origins and Transformations of Social Rights under UN Human Rights Law. *The International Journal of Social Quality*, 3(2), ss. 41–59.
- Dereli, T. (2009). Endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanında karşılaştırmalı araştırmalar ve yöntem. *Journal of Social Policy Conferences*, 56, ss. 1-20.
- Dinler, Z. (2018). *İktisat*, 10. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Durkheim, E. (1895-1896). *Socialism*, translated from the French by Sattler, C., New York: Collier Books.
- Eğilmez, M. (2019). *Ekonominin Temelleri Kavramlar ve Kurumlar*, Birinci Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eğilmez, M. (2019). *Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi*, 9. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eren, H. (2002). Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1-4), ss. 105-132.
- Ertek, T. (2013). Temel Ekonomi, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ewing, K. D. (2005). The function of trade unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), ss. 1-22.
- Fairbrother, P., & Yates, C. (Eds.). (2013). Trade unions in renewal: A comparative study.
- Gentile, E. (1990). Fascism as Political Religion. *Journal of Contemporary History*, 25(2/3), ss. 229–251.
- Gideon, J. (2006). Accessing Economic and Social Rights under Neoliberalism: Gender and Rights in Chile. *Third World Quarterly*, 27(7), ss. 1269–1283.
- Guoping L. & Hong Z. (2015). Globalization of Financial Capitalism and its Impact on Financial Sovereignty. *World Review of Political Economy*, 6(2), ss. 176–191.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788’den 4688’e: 1926-2001*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı özünden yoksundur. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), ss. 9-50.

- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, ss. 62-79.
- Güzel A. ve Artan E. (2007). "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Secim Ölçütleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16, ss. 1219-1305.
- Hameed, S. M. A. (1970). A Theory of Collective Bargaining. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 25(3), ss. 531-551.
- Harland. C. (2000). The Status of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) in the Domestic Law of State Parties: An Initial Global Survey through UN Human Rights Committee Documents. *Human Rights Quarterly*, 22(1), ss. 187-260.
- Hayter, S. (2010). International Comparative Trends in Collective Bargaining. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(4), ss. 596-608.
- Hekimler, B. U., Kağnıcıoğlu, D. ve Çelik, A. (2014). *Sendikacılık*, 3. Baskı, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.
- Hewes, A. (1923). Trade Union Development in Soviet Russia. *The American Economic Review*, 13(4), ss. 618-637.
- Heymann, J., McNeill, K., & Raub, A. (2015). Rights Monitoring and Assessment using Quantitative Indicators of Law and Policy: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. *Human Rights Quarterly*, 37(4), ss. 1071-1100.
- Hodder, A., & Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose. *Work, Employment & Society*, 29(5), ss. 843-854.
- Horne, J. (2005). The Origins and Nature of Fascism and Nazism in Europe. *History Ireland*, 13(1), ss. 36-41.
- Irmen, A., & Wigger, B. U. (2002). Trade Union Objectives and Economic Growth. *FinanzArchiv / Public Finance Analysis*, 59(1), ss. 49-67.
- Işıkli, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Janković, N. (1989). Capitalism, Socialism and Economic Growth. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 2(4), ss. 523-536.
- Kayar, N. (2013). *Kamu Personel Yönetimi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keith, L. C. (1999). The United Nations International Covenant on Civil and Political Rights: Does It Make a Difference in Human Rights Behavior? *Journal of Peace Research*, 36(1), ss. 95-118.
- Keser, H. (2014). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeliği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), ss. 543-566.
- Kocka, J. (2018). Capitalism and Its Critics.: A Long-Term View. In U. Bosma & K. Hofmeester (Eds.), *The Lifework of a Labor Historian: Essays in Honor of Marcel van der Linden*, 35, ss. 71-89.
- Koray, M. (1996). *Endüstri İlişkileri*, İzmir: Doğruluk Matbaacılık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi.

- Korkusuz, M. R. (2006). Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(12-13-14-15), ss. 105-123.
- Kumar, C. R. (2006). National Human Rights Institutions and Economic, Social, and Cultural Rights: Toward the Institutionalization and Developmentalization of Human Rights. *Human Rights Quarterly*, 28(3), ss. 755–779.
- Kumari, N. (2008). Trade Unions and Civil Society. *Indian Journal of Industrial Relations*, 43(4), ss. 645–664.
- Kutal, M. (2003). Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakları. *Journal of Social Policy Conferences*, 45, ss. 141-154.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyet'ten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul: Bayrak Matbaası.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Marinković, V., & Stanisavljević, N. (2012). Capitalism and the global economic crisis. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 15(4), ss. 529–537.
- Mearđi, G. (2011). Understanding Trade Union Cultures. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*, 18(4), ss. 336–345.
- Melda, S. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 317-356.
- Moe, T. M. (2011). Collective Bargaining. In *Special Interest: Teachers Unions and America's Public Schools*, Brookings Institution Press, ss. 174–214.
- Mommsen, W. J., & Husung, H. G. (Eds.). (2017). *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany, 1880-1914* (Vol. 11). Taylor & Francis.
- Ogden, S. G. (1982). Trade Unions, Industrial Democracy and Collective Bargaining. *Sociology*, 16(4), 544–563.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), ss. 173-216.
- Özveri, M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayıncılığı.
- Parasız, İ. (2007). *İktisadın A, B, C'si*, 10. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Peetz, D. (2018). Collective bargaining and power. In A. Stewart, J. Stanford, & T. Hardy (Eds.), *The Wages Crisis in Australia: What it is and what to do about it*, University of Adelaide Press, ss. 103–114.
- Pluto Press; Prasad, V. V. D. (2009). Collective Bargaining — Its Relationship to Stakeholders. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(2), ss. 195–202.
- Poddar, T. (2014). Reforming the Industrial Dispute & Trade Union Acts. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50(1), ss. 89–99.
- Puttick, K., Painter, R. W., & Holmes, A. (2004). Collective Bargaining. In *Employment Rights*, 3rd ed., ss. 410–436.

- Račić, A. (2012). Trade union and social rights as a part of human rights. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 15(4), ss. 545–552.
- Robinson, M. (2004). Advancing Economic, Social, and Cultural Rights: The Way Forward. *Human Rights Quarterly*, 26(4), ss. 866–872.
- Roth, K. (2004). Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization. *Human Rights Quarterly*, 26(1), ss. 63–73.
- Rubenstein, L. S. (2004). How International Human Rights Organizations Can Advance Economic, Social, and Cultural Rights: A Response to Kenneth Roth. *Human Rights Quarterly*, 26(4), ss. 845–865.
- Sanal, M. E. (2017). Bireysel sendika özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 sayılı yasalarda sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi bağlamında güvencesi. In *Journal of Social Policy Conferences*, 69, ss. 99-133.
- Sarı H. (2016). “Almanya’da Endüstri İlişkileri Sistemi”, Ed. Tiyek, R. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri*, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, ss 127-175.
- Serdar, A. B. (2011). “Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika”, Ed. Tokol A. ve Alper Y. *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayıncılık, ss.1-25.
- Talas, C. (1992). *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tarantola, D. (2008). A Perspective on the History of Health and Human Rights: From the Cold War to the Gold War. *Journal of Public Health Policy*, 29(1), ss. 42–53.
- Taş, H., & Kenan, Ö. (2015). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(3), ss. 8-28.
- The four pillars of collective bargaining. (2018). *Institute of Employment Rights Journal*, 1(1), ss. 7–14.
- Thompson, W. (2011). Fascism. In *Ideologies in the Age of Extremes: Liberalism, Conservatism, Communism, Fascism 1914-1991*. Pluto Press, ss. 231-243.
- Tokol, A. (2011). “Sosyal Politikanın Tarafları”, Ed. Tokol ve Alper, *Sosyal Politika*. Dora Yayıncılık, ss. 37-76.
- Tokol, A. (2013). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. 4. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (1975). *İşçi Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tuncay, A.C. ve Savaş, F. B. (2013) *Toplu İş Hukuku*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ K. ve Centel, T. (2009). *İş Hukukunun Esasları*, 5. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Van Duc, P., & Phong, T. T. (2010). The Views of Some Economic Theories on the Economic Crisis of Capitalism and Some Lessons for Vietnam. *World Review of Political Economy*, 1(4), ss. 724–728.

- Van Lear, W., & Sisk, J. (2010). Financial Crisis and Economic Stability: A Comparison between Finance Capitalism and Money Manager Capitalism. *Journal of Economic Issues*, 44(3), ss. 779–793.
- Vijapur, A. P., & Savitri, K. (2006). The International Covenants on Human Rights: An Overview. *India Quarterly*, 62(2), ss. 1–37.
- Welling, J. V. (2008). International Indicators and Economic, Social, and Cultural Rights. *Human Rights Quarterly*, 30(4), ss. 933–958.
- Whelan, D. J., & Donnelly, J. (2007). The West, Economic and Social Rights, and the Global Human Rights Regime: Setting the Record Straight. *Human Rights Quarterly*, 29(4), ss. 908–949.
- Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), ss. 31-68.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 357-380.
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), ss. 1171-1202.
- Young, K. G. (2013). The New Economic and Social Rights. *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)*, 107, ss. 486–488.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Düzenlenmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Yüksel, H. (2020). *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zeki, O. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 69-110.
- Zimbalist, A., & Costas, B. (2004). Collective Bargaining. In *May the Best Team Win: Baseball Economics and Public Policy*, Brookings Institution Press, ss. 75–122.