

Sendikal Örgütlenmenin İncelenmesi

Examination Of TradeUnion

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ*

Öz:

Endüstrileşmenin ilk günlerinden günümüze dek sürekli değişime uğramış olan sendikalar, önceleri baskıya maruz kalan oluşumlardır. Seçme ve seçilme hakkı tanınması konusunda verdiği mücadele, iş gücüne de tanınma konumunu politik düzeyde parti kurulması ile çalışma hayatına dair bazı hakların kanuni düzeyde faaliyet sürmesinin de yolunu açmıştır. Yaşam şartlarının iyileştirilmesi adına artan işgücünün kazanım elde etme arzusu, pazardaki değişimler, küreselleşmeye bağlı rekabet gibi etmenler işverenlerin gelir seviyelerinin artmasına yönelik önlemlerin alınması, işçi ve işveren sınıflarının korunmasını kaçınılmaz hale getirdiğinden sendikal çalışmaların eyleme geçmesini de kaçınılmaz kılmaktadır. Küresel değişimle birlikte çok uluslu hale gelen firmaların gelir düzeyleri birçok küçük ölçekli devletlerin gayri safi milli hasılasının üzerinde seyretmektedir. Bu durumdaki firmaların sendikal hareket sayesinde etkili lobi çalışmalarının önü açılmaktadır. Kısaca işveren sendikalarının faaliyetine dair eylemler günden güne artış göstermektedir. İşveren sendikalarının sektörel bakış açıları, işçiler grubuyla yaşadığı sorunların giderilmesinin yanı sıra kar seviyelerinin artırılmasını önde tutmaktır. Bunu sağlamak için sendikaların işlevlerinden biri olan nitelikli işçi yetişmesini sağlamayı söyleyebiliriz. Vasıflı işçinin artması üretimin artmasına, kar payının artmasına dolayısıyla istihdam sağlayıcının gelir seviyesinin ve yaşam şartlarının yükselmesine sebep olacaktır. Bu durumun sonuçlarının işçilere yansımaları beklenirken yansımaması durumunda işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunması yani sorunları ortadan kaldırmak için yasal bütün sınırlılıklar

* Hasan Hüseyin İYİLİKLİ hasaniyikli@gmail.com 0000-0002-1339-7663 Yüksek Lisans Öğrencisi(NHBVÜ)

içinde hareket ederek bir tazyik oluşturması kaçınılmazdır. Temsilcilerin oluşabilecek bütün problemleri aktarabilmek adına erişilebilir olmaları hem bilgi aktarımı hem de meydana gelen şikâyet içeren durumlara dair bağlılık ve motivasyonu da desteklemektedir. Fabrikalardaki seri üretim gerekliliğinin doğmasına zemin hazırlayan sanayi devrimiyle birlikte, bu devrimi gerçekleştiren toplumların yükselmesine paralel olarak işçi sınıfının büyümesine sebep olmuştur.

Anahtar Sözcükler: Sendika, Örgütlenme, İş Güvensizliği

Abstract

The unions, which have undergone constant change from the first days of industrialization to the present, are the formations whose previous ones were subjected to oppression. Struggling on the use of the right to choose and aim, perceiving the workforce also paved the way for some rights to operate at the legal level, working with a party business at the political level. As factors such as the aim of obtaining increased benefits for the benefit of living conditions, changes in the market, competition due to globalization, taking measures to increase the income criteria of their guests, protect the protection of the working and managerial classes, they also cause action raids on the union operation. The possibility of coming from place to place, which has become multinational with the global change, hovers above the gross national product of many small doubtful states. Thanks to the collective union movement in this situation, effective lobbying bands are paved the way. Briefly, it shows the series of actions related to the activities of passenger unions from the beginning to the present. Employer unions' industry perspectives are to prioritize profit surveillance rides alongside savings they experience with the business group. In order to achieve this, it can succeed in providing the training of workers, which is one of the functions of the unions. The increase in production alongside the skilled worker and the increase in the profit share will lead to an increase in the income level and living conditions of the personnel provider. In case of delaying reflections on the use of the results of this regulation, it is the regulator that creates a pressure by acting within all legal restrictions in order not to be a unionist, that is, not to eliminate the interruptions. In order to convey all the problems of the representatives' groups, their accessible assets support both the information obligation and the attention and motivation to the situations involving complaints. With the industrial revolution, which paved the way for the emergence of the necessity of mass production in the factories, in parallel with the rise of the societies that realized this revolution, it caused the consumer of the working class.

Keywords: Union, Organizing, Job Insecurity

Giriş

Tarih boyunca insanlar yaşamak için çalışmak zorunluluğu içinde olmuşlardır. İkel dönemlerdeki çalışma şekilleri zaman içerisinde değişime uğramıştır. Sanayi Devrimi bu değişimin önemli dönüm noktalarından biridir. Fabrikalarda çalışmanın başladığı bu dönem sonrasında işgücünün de köklü bir değişim yaşadığı söylenebilir. Basit çalışma usulleri yerini sistematik ve seri üretime bırakmış, modern anlamda “iş” ve “işçi sınıfının” doğuşuna zemin hazırlamıştır (Kanyılmaz Polat, 2015).

Sanayi Devriminin getirdiği ağır ve sağlıksız çalışma koşulları işçilerin daha iyi çalışma ortamlarını talep etmesine neden olmuştur. İşçilerin günde on sekiz saate varan çalışma saatleri, sefalet ücreti olarak adlandırılan düşük ücretler gibi koşulları iyileştirmeye yönelik taleplerinin artması örgütlenme bilincini ön plana çıkarmıştır. İşçilerin bu örgütlenmeyi sağladıkları kuruluşlar ise sendikalar olmuştur. Sendikalar, işveren karşısında işçilerin haklarını savunan, çalışma koşullarını iyileştirmeleri ve ücretlerinin artması adına baskı yapan kuruluşlar olarak sorumluluk yüklenmişlerdir.

İşveren ve sendikalar arasında “çıkar çatışması” olarak adlandırılabilir süreç, günümüzde değişen yaşam şartları, yapılan hukuksal reformlar, ilerleyen teknoloji vb. nedenler dolayısıyla daha farklı bir hal almıştır. Türkiye’nin de dünyadaki bu değişimlerin dışında kalması mümkün değildir. Türkiye’de sendikaların tarihi, sendikaların çıkış yeri olan Batı Avrupa ülkelerine göre daha farklı ilerlemiştir. Avrupa’da mücadele ve işçilerin talepleri ile oluşan “sınıf bilinci”, Türkiye’de sanayileşmenin daha sonraki yıllarda gelişmesi sonucunda tepeden inme gerçekleşmiştir. 1947 yılında ilk “Sendikalar Kanunu’na” kavuşan ülke, yıllar içerisinde sendikal örgütlenme adına özgürlükçü veya kısıtlayıcı olan inişli çıkışlı dönemlerden geçmiştir. Günümüzde tüm dünya ülkeleri ile birlikte Türkiye için de sendikalaşma oranlarında bir gerileme olduğu bilinmektedir. Bu anlamda örgütlenme bilincinin tabandan yükselmediği bir ülke olarak *Türkiye’deki sendikalar* büyük önem taşımaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Sendika Kavramı

Sendika kavramının oluşumu, kurulumundan çok daha eskilere dayanmaktadır. “Belirli bir grubun menfaatlerini savunmak amacı ile meydana getirilmiş kuruluş” olarak tanımlanan sendika kavramı Fransızca “Sydnic” kelimesinden türetilmiştir. Bir şehrin, bir grubun veya bir kesimin haklarını koruma işlevine “Syndicat” (Sendika) denilirken bu fonksiyonunu yerine getirirken haklarını koruduğu kuruluşa da “Sendika Odası” ismi verilmeye başlanmıştır (Turan, 1979).İngilizce’ de ise “Emek Birliği” anlamına gelecek şekilde “TradeUnion”, Almanca’ da “Gewerkschaft” (Birlik), İspanyolca’ da “Sindicato” (Sendika), Felemenkçe’ de “Vakbond” (Sendika) şeklinde ifade edilmiştir (Kocaoğlu, 1997). Sendika kavramının Türkçe sözlük tanımı; “bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak için kurdukları birlik” olarak yapılmıştır (Haçerlioğlu, 1975).

Politika Sözlüğünde ise sendikanın tanımı, “üyelerinin her türlü hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuş olan tüzel kişiliğe sahip örgüt” şeklinde yapılmıştır.

Sözlük tanımına göre sendikalar kuruluş şekillerine göre sınıflara ayrılmıştır. Bu sınıflandırma içerisinde; işçilerin kendi menfaatlerini korumak amacıyla kurdukları sendikalara işçi sendikası, memurların kendi menfaatlerini korumak amacıyla kurdukları sendikalara memur sendikası, işverenlerin kendi menfaatlerini korumak amacıyla kurdukları sendikaya işveren sendikası” denilmiştir (Yıldız, 2013). Rusça yayınlanan ve sonrasında Türkçe ’ye çevrilen “Politika Sözlüğünde” ise verilen sendika tanımı, “İşçi sınıfının ve tüm emekçilerin çıkarlarını korumak için kurulan yığın örgütleridir” şeklindedir (Aşukin vd., 1979). İngiliz sosyal politikacılar Sidney ve Beatrice Webb’e göre işçi sendikaları: “İş sözleşmesinin koşullarını değiştirmek ve savunmak için işçilerin kurdukları sürekli bir topluluktur” (Tokol, 2008).

Esin’e göre ise sendika; “Sanayi Devrimi’nin, fabrika yaşamının ve kapitalist sistemin yarattığı, yeni işçi tipinin oluşturduğu sendikal harekettir. Eğer klasik anlamı içinde düşünülürse, sömürüyü önleme, bir denge kurarak toplumun bir büyük sınıfına da insanca yaşama hakkını ve olanaklarını sağlama isteği ve niyetidir. Bu işlevi içinde sendikacılık hareketi, esasında, toplumun mutluluğuna, sosyal barışın kurulmasına hizmet eden bir yapıdır” (Esin, 1974). Tokol’a göre sendika; “Aynı mesleği veya birbirine benzer veya birbiriyle bağlantılı meslekleri yapan kişilerden oluşmuş, amacı üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını temsil ve savunmak olan tüzel kişiliğe sahip örgütlerdir” (Tokol, 2001).

Diğer bir sendika tanımı ise “Sendikalar, sanayileşmenin olduğu ve demokrasinin benimsendiği ülkelerde önemli bir örgütlü yapıdır. İşçi-işveren ve devlet arasında dar anlamıyla işçilerin örgütsel yapısı olarak algılanan sendikalar, tüm iş kollarında üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve iyileştirmek adına mücadele eden ve bunun için elinde toplu pazarlık ile grev hakkını bulunduran kolektif yapıdır” şeklindedir (Önder ve Zengin, 2018). Konuyu sosyalist görüşlerle ele alan Marx’a göre ise sendika; emek gücüne sahip işçilerin, emeklerinin bir işveren tarafından sömürülmesine engel olmak amacıyla örgütlü hale gelerek kurdukları yapıdır. **Örgütlenmenin amaçları ise** bu sömürüye engel olarak işçilerin gelirlerinin ve şartlarının toplumun geriye kalanıyla eşit olmasını sağlamaktır (Marx, 2004).

Konuya liberal görüş açısından bakıldığında ise spesifik bir sendika tanımı olmakla birlikte, liberalizmin kurucularının emek ve piyasalar hakkındaki düşünceleri belirli sonuçlar çıkarmaya yardım etmektedir. Bu anlamda Adam Smith’e göre; devlet piyasalara müdahaleden ve işçi- işveren ilişkilerine karışmaktan kaçınmalıdır. Her bireyinkendi menfaatleri adına neyin en iyi olacağını bildiğini varsayarak, bireysel kararların ekonomik ve toplumsal hayatın belirleyicisi olmasını savunmuştur. Konumuzla ilgili olarak, Smith’in savunduğu görüşler, uygulandığı piyasalarda işveren tarafından emeğin sömürülmesine neden olabilmektedir ve liberal görüş buna karşı çıkmamaktadır (Talas, 1997). Birçok farklı açıdan ele alınarak yapılan sendika tanımları mevcuttur. Bunun nedeni ise ülkelerin kendine özgü gelişim süreçleri içerisinde yaşadıkları siyasi, sosyal ve ekonomik değişimlerdir (Kuper, 1985). Pek çok demokratik ülkede ise sendikalar ayrı bir kanunda tanımlanmış ve sendikal haklar kanunlarla güvence altına alınmıştır. Alman Anayasası’nın 9. maddesinin 3. bendinde sendika tanımı; “Çalışma koşulları ile ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla herkes ve bütün meslekler için kurulan örgüt” şeklinde olmuştur (Çelik, 2010). **Sendikalaşma oranının yüksek olması gerektiği kanısı örgütlenmenin işlevinin**

detaylandırılmasıyla mümkün kılınabilir. Bu minvalde genel tanımlarına baktıktan sonra işlevlerinin genel tanımı sonrası alt başlıklarından bahsetmek gerekmektedir.

Sendikaların İşlevleri

Sendikalar, üyelerinin çalışma yaşamı içerisinde onların şartlarını iyileştirme amacı doğrultusunda örgütlenmişlerdir. Bu amacı yerine getirirken ise yasaların sendikalara tanıdığı bazı hakları ve örgütlenmekten doğan güçlerini kullanırlar. Sendikalar işveren ve devlete yaptıkları baskılarla işçilere güvenli çalışma ortamı sağlamakta ve işçi sağlığı konularında düzenlemeler talep etmektedirler. İşçilerin fiziki çalışma ortamlarının yanı sıra sigortalı çalıştırılmaları konusunda işçilerin güvencesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Sendikaların toplu pazarlık yolu ile mücadele ettiği diğer bir nokta da ücretlerin arttırılmasıdır. Bu pazarlıklarda sendikaların grev gibi işveren üzerinde yaptırım güçleri mevcuttur. Sendikalar bu işlevlerini yerine getirirken aynı zamanda işçilerin örgütlü olması sebebiyle kendi aralarındaki rekabeti de azaltmış olurlar (Talas, 1975). **Kapsamında bulunanların lehine gerçekleştirilebilecek iyileştirmeler yaşam organları tarafından yasalarla sınırlandırılmıştır. Bu başlıklara bakacak olursak çalışanın ekonomik ve soysal haklarının düzenlenmesini içeren başlıklar şu şekilde sıralanmaktadır.**

1) Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık sürecinin ortaya çıkışı ve toplu iş sözleşmelerine ihtiyaç duyulması Sanayi Devrimi içerisinde gerçekleşmiş bir süreçtir. 19. yüzyıl içerisinde bireysel olarak işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri neticesinde işçiler haklarını yeteri kadar elde edememiş ve işverenler tarafından emekleri sömürüye uğramıştır. Oluşan bu eşitsizliğe karşı kendilerini korumak adına örgütlenerek hareket eden işçiler, başta elverişsiz çalışma şartları ve gelirlerindeki adaletsizliği işverenler karşısında dengelemek için toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sürecini başlatmışlardır. İlk olarak İngiltere’de başlayan bu süreç daha sonra tüm dünyaya yayılmıştır (Güneş, 1983).Toplu pazarlık adına yapılan tanımlar çerçevesinde; toplu pazarlık, işçi sendikalarının üyesi adına işveren ve işveren sendikası temsilcileri arasında başlattığı ve sonunda toplu iş sözleşmesinin imzalandığı süreci ifade etmektedir. Sürecin sonunda yapılan sözleşme; tarafların karşılıklı hak ve çıkarlarını bir süre için düzenleyen ve belirleyen yazılı belge niteliği taşımaktadır (Tokol ve Alper, 2018).

Toplu pazarlık kavramını ilk defa kullanan (Webb’e) göre toplu pazarlık; “Bir tarafta işveren veya işveren örgütleri diğer tarafta sendikalar olmak üzere ücret ve çalışma koşulları ile ilgili görüşmeleri ifade etmektedir” (Tokol, 2001).Yapılan toplu pazarlık tanımlarından bir diğerine göre “İşveren (ya da işveren sendikaları) ile işçileri temsil eden sendikalar arasında istihdam şartları, özellikle ücret, çalışma süreleri, çalışma şartları ve istihdam güvencesi gibi konularda bir anlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir dizi müzakere, mücadele, çatışma ve uzlaşma sürecini ifade etmektedir. Toplu pazarlık, taraflarca anlaşmaya varılan şartların uygulanmasını da içeren dinamik bir süreçtir” (Balci, 1999).Kanunlarla düzenlenmiş haklar dışında toplu

pazarlık sürecinin özellikle işçiler adına önemli görülen diğer fonksiyonları da vardır. İşçi sendikalarının bir taraf olarak yer aldığı toplu pazarlık süreçlerinde, yasalarla belirlenmiş asgari şartların dışında, bu süreç içerisinde işçilerin ücretler veya çalışma şartları adına taleplerde bulunabildikleri bir serbestlik alanları da mevcuttur. Bu fonksiyonuyla toplu pazarlık süreci yasalarla belirlenmemiş kimi konuları da içerisinde dahil ederek işçilerin haklarını genişletmeleri adına önemli bir sosyal politika aracıdır (Güven, 2001).

Daha önce yapılan müzakereler çerçevesinde toplu pazarlık sürecinin başarılı sonuçlanmasında etkili olan faktörler; tarafların pazarlık masasına iyi niyetle oturması, tekliflerin tüm yetkili sendikalarca düzenli hale getirilmesi, geçmişte kazanılmış hakların gerisinde kalacak bir teklifi kabul etmeme, toplu müzakereleri tamamen tıkmamak adına işbirliğine gidilmesi, tarafların müzakere masasına imkansız tekliflerle gelmemesi, geçmiş dönem müzakerelerinin analizinin pazarlık öncesi yapılması, müzakerede işbirliği yapabilmek adına fazlasıyla taviz verilmemesi ve müzakereye yetkili işçi sendikalarının masanın karşı tarafına yönelik aynı dili kullanması ve aynı amaca odaklanılması olarak sıralanmıştır (Güler, 2017). Yapılan toplu pazarlıkların niceliksel büyüklüğü bir küçük işletme düzeyinde çalışan az sayıda işçi ile yapılabileceği gibi niteliklerine göre bölge düzeyinde bütün işçileri veya ülke çapında belirli bir iş kolunda çalışan tüm işçileri de kapsayabilir. Diğer bir ifade ile toplu pazarlıklar iş yeri, iş kolu ve ulusal düzeyde yapılabilmektedir.

İş Yeri Düzeyinde Toplu Pazarlık: İş yeri düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar bir ya da birkaç işletmeyi içine alan daha dar kapsamlı süreçlerdir. İş yeri düzeyinde yapılan pazarlıkların sendikalar adına olumlu yanları; küçük çapta işletmelerin yatırım, kâr oranları ve planlamalarının sendikalar tarafından büyük çaplı işletmelere kıyasla daha bilinebilir ve bilgiye daha kolay ulaşılabilir olmalarıdır. Bundan dolayı sendikalar işçiler adına yapacakları taleplerinde adil pay almalarını sağlayabilirler. Ancak iş yeri düzeyinde pazarlık sürecinin dezavantajı; özellikle ekonomik bunalım dönemlerinde, işverenlerin işçilerin aleyhine olabilecek kararlarına sendikaların yeterince müdahale edememeleridir (Güven, 2001).

İş Kolu Düzeyinde Toplu Pazarlık: Ülkelere göre uygulama farklılıkları gösteren iş kolu düzeyinde toplu pazarlık genel itibarıyla; çalışma süreleri, ücretler, eğitim, iş yeri temsilciliği gibi konularda özel koşulların belirlendiği ve iş yeri sözleşmeleri adına genel ilkelerin belirlendiği bir süreçtir. Türkiye’de de toplu pazarlıklar iş kolu düzeyinde yapılmaktadır Türkiye’de iş kolu düzeyinde toplu pazarlık yapabilme yetkisine sahip olmanın koşulları kanunda belirtilmiştir. 6356 sayılı kanununun 41. Maddesinde şu şekilde belirtilmiştir: “Kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu iş yeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (Türk- İş Sendikası, 2020). Uygulama farklılıkları olarak görülecek şekilde iş kolu düzeyinde toplu pazarlıklar, Almanya’da iş kolu düzeyinde toplu pazarlığa ücret ve çalışma koşulları dahil edilip, diğer konular ve ayrıntılar iş yerinde kurulu işletme komitelerine bırakılmışken, Fransa’da yerel düzeyde yapılan iş kolu düzeyindeki pazarlıklar ve sözleşmeler genele yayılmıştır (Tokol, 2001).

Ulusal Düzeyde Toplu Pazarlık: Türkiye’de de uygulanan bu toplu pazarlık düzeyinin tarafları; merkezi işçi ve işveren örgütleri veya merkezi işçi-işveren ve hükümettir. Toplu pazarlık sürecinde varılan anlaşma tüm tarafları ulusal düzeyde bağlamaktadır. İşçilerin genel koşullarını içeren anlaşmalar, enflasyonist dönemlerde ücret ve fiyat artışlarının etkisini azaltmak adına gelirler politikası önde tutularak yapılmaktadır. İsveç, Hollanda ve İspanya gibi bazı ülkelerde önemini kaybetmeye başlamış olan bu toplu pazarlık süreci halen birçok ülkede uygulanmaktadır (Tokol, 2001). ***Bütün bunlar çalışanın iktisadi durumunun ülke şartlarında yaşama standartlarını iyileştirmeye yönelik durumlar içinde barındırırken odak noktası işverenin de korunduğu bir süreçtir. İşverenin korunması ifadesini açmak gerekirse karşılanamayacak isteklerle karşılaşıldığında iş bırakma eylemini engellemek durumu denilebilmektedir. Toplu pazarlıklar dönemsel gerçekleştiği takdirde ise Toplu İş Sözleşmesi kavramı ortaya çıkmaktadır.***

2) Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık sürecini yürüten tarafların, o döneme ait toplu pazarlık döneminde vardıkları anlaşmanın yazıya dökülmüş ve belgelendirilmiş şeklidir. Toplu iş sözleşmelerinde ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi, sözleşme neticesinde işçi ve işverenlerin bireysel ve toplu bir sistemi oluşturması beklenmektedir (Güven, 2001). Toplu iş sözleşmesinin taraflar adına sürecin nasıl yürütüleceği, uyuşmazlıkların çözümü ve geriye kalan başlıklar ise kanunlarla belirlenmiştir. Türkiye’de bu hak anayasa ile de güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda öncelikle 1982 Anayasası’nın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında 53. maddede düzenlediği haliyle, “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” şeklindedir (T.C Anayasası, 1982).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ise toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi ile ilgili tüm detay ve bilgiler ilgili kanunun 33. ve 53. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun içeriğinde; toplu iş sözleşmesinin genel tanımı, sözleşmenin kapsamı ve düzeyi, sözleşmenin şekli ve süresi, sözleşmenin hükmü, tarafların durumunda değişiklik, toplu iş sözleşmesi imzalayabilme yetkisine sahip olmanın şartları mevcuttur. Aynı kanunun 54. ve 57. maddeleri arasında ise toplu pazarlık sürecinde tarafların anlaşamaması durumunda başvuracakları mercii olan Yüksek Hakem Kurulu’nun görev tanımını ve çalışma koşul ve şartlarını içermektedir (Önsal, 2013). Toplu iş sözleşmesi, işçi temsilcisi sendikaların, işçilerin haklarını işveren karşısında en iyi kazançla sonlandırmak istedikleri önemli bir güçtür. Edinilen haklar çalışan kesimin bir sonraki toplu pazarlık sürecinde daha fazlasını talep edebilmesinin zeminini oluşturmaktadır. ***Masada istediğini alamayan örgütlerin bir başka deyişle olumlu geçmeyen toplu sözleşmelerin sonuna gelindiğinde ise son çare olarak grevden bahsetmek gerekmektedir.***

3) Grev

Yazara göre grev tanımı: “İşçilerin, sendikanın veya işçilerin verdiği kararlarla ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak veya geliştirmek amacıyla iş yerinde geçici bir süre için topluca işi bırakmaları” olarak yapılmıştır (Tokol ve Alper, 2011). Bu tanımın yanı sıra sendikaların veya işçilerin grev kararı almalarının belirli gerekçeleri, almak istedikleri grev kararının kanuni sınırlamaları ve izni alınan grev kararının uygulanışında uyulması gereken bazı kanuni zorunluluklar mevcuttur. İşçilerin işveren ile aralarında oluşan eşitsizliği dengelemeleri adına kullandıkları en etkili araçlardan birisi grev haklarıdır. Toplu pazarlık sürecinde elde edilen hakların kimi zaman işveren tarafından uygulamaya konulmaması veya geciktirilmeye çalışılması veya işverenin elde edinilmiş hakları işçiler aleyhine olacak şekilde tanzim etmeye çalışması grev kararı alınmasının genel nedenleridir.

Grev hakkı, demokratik ülkeler adına sendikalara tanınması gereken olmazsa olmaz bir haktır. Aksi taktirde sendikaların, işçilerin haklarını işveren karşısında korumaya çalışmaları adına yapabilecekleri pek fazla seçenekleri kalmayacaktır. Bu nedenle tanınan sendika kurma hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkı eğer grev hakkıyla tamamlanırsa bir anlam kazanacaktır (Güven, 2009). Türkiye’de de grev hakkı kanunlarla güvence altına alınmış ve sınırları çizilmiş bir haktır. 1982 Anayasası’nda Grev ve Lokavt Hakkı olarak geçen 54. maddesinde bu hak şu şekilde düzenlenmiştir: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Greve katılmayanların iş yerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez” (Arslan ve Kayaççiçek, 2010).

Grevler, işverenler karşısında caydırıcı bir özellik taşısa da özellikle ülke ekonomilerinde kaybedilen iş günü sayısı ve ekonomide yarattığı olumsuzluklara bakıldığında işçiler tarafından da başvurulmak istenen en son yoldur. Süreç içerisinde iş bırakma eylemi yerine, uyuşmazlıklar arabuluculuk ve gönüllü tahkim gibi yollarla çözüldüğü görülmüştür. Buna karşılık Güney Avrupa ve Asya ülkelerinde ise grev hakkının kullanılmasında kayda değer bir artış söz konusu olmuştur (Tokol, 2008). Bir **grev kararı aldığımızda eğer sistemi tıkayamazsanız aldığımız karar havada kalır yani geçerliliğini yitirdiği gibi sendikanın karşılığı olan saygınlığı yitirmeye kadar gider. Bu durumun tersi yani sistemi tıkadığımızda ise ülke ekonomisini sekteye uğratmaya kadar gidildiğinde ise artık siyasilerin dikkati çekilebilmiş demektir.**

4) Sendikaların Siyasi Faaliyetleri

Sanayi Devrimi her açıdan toplumsal bir dönüşümün de başlangıcıdır. Daha önce köylerde aile işçisi veya serf olarak çalışan insanların, kentlere göç etmeleriyle birlikte “işçi sınıfını” oluşturmaları yine Sanayi Devrimi içerisinde gerçekleşmiştir. İşverenler karşısında haklarını savunmak için örgütlenen işçilerin, 1838 yılında bunu bir beyannameye dönüştürerek İngiliz Parlamentosu’na sundukları belgeye “People’s Charter” ismi, harekete ise “Chartism” ismi verilmiştir (Soysal, 1957). Sunulan tüm maddelerin

parlamentoda reddedilmesi sonucunda işçiler haklarını savunmanın yolunun kendilerinin mecliste olmaları gerektiğine karar vermiş ve son aşamada İngiltere’de sendika üyelerinin içinde bulunduğu ve işçi haklarını savunan siyasi parti “İşçi Partisi (Labour Party)” kurulmuştur (Soysal, 1957).

Dünya’daki gelişimi açısından sendikaların siyasi faaliyetler yürütmesi İngiltere’de başlamışken günümüzde ise sendikaların siyasi faaliyetleri çeşitlilik göstermektedir. Gelişmemiş demokrasilerdeki sendikalar çoğu zaman hükümetlerin direktifleri doğrultusunda hareket ederken, bazı ülkelerde sendikalar siyasi partilerin tamamına eşit mesafede durarak haklar kazanmaya çalışmakta, bazı ülkelerde ise kendilerine yakın gördükleri siyasi partilere destek vererek işçilerin haklarını genişletmeye çalışmaktadırlar (Tokol, 2018).

Türkiye’de sendikalar ve siyasi partiler arasında hem kısıtlayıcı hem de genişletici kanun hükümleri vardır. 6356 sayılı kanununun 26. maddesine göre; “Kuruluşlar siyasi partilerin, ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz” iken, 28. maddeye göre; “Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.” denilerek siyasi partiler ile sendikalar arasına bir mesafe koyulmuştur (Anonim 1, 2022). Böylece sendikaların, siyasi partilerden maddi olanaklar sağlayarak onların politikalarına hizmet etmelerinin veya aracı olmalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ancak sendikaya üye olan işçilerin herhangi bir siyasi partiye üye olmaları yönünde de bir engel yoktur (Türk- İş, 2012). ***Sendikaların siyasi faaliyete katılma, yürütme gibi durumlarda bulunmaları yasalarla mümkün değilken siyasi güdüm içerisinde bulunan ve özellikle işverenin siyasi oluşumları içerisinde hareket eden, organik bağı bulunmayan ancak fikri bağı bulunan aynı siyasi akımın iz düşümleri olan bu organizasyonlara uluslararası literatürde sarı sendika denilmektedir.***

5) Sendikaların Diğer Faaliyetleri

Sendikalar, üyeleri için yukarıda bahsedilen işlevleri dışında başka bir takım sosyal ve ekonomik faaliyetlerde de bulunurlar. Bu faaliyetlerin amacı olarak; daha bilinçli bir örgüt yapısı oluşturma, o iş koluna üye sendikalarının daha nitelikli olması ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi gösterilebilir. Bu amaçlar doğrultusunda sendikalar; hukuki işlemler esnasında sendika üyesine veya mirasçılara adli yardımda bulunabilir. Üyelerine avukatlık hizmeti sunulmasına ve bu masrafların sendikaca karşılanması yardımcı olabilir (Tuğ, 1992). Sendikalar; ortaç amaçlarını pekiştirmek, sendika ve üyeleri arasındaki bağı güçlendirmek, ortak politika üretme isteğini oluşturmak ve sendika üyelerinin sosyal hayatlarının kalitesini daha da arttırmak adına; kurs ve konferanslar düzenleyebilir, kültürel ve sosyal tesisler kurabilir. Yukarıda sayılan amaçların sonucunda, düzenlenen bu girişimlerden sendikalara üye olma sayılarında da artış sağlanması beklenmektedir (Türk Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998).

Sendikalar, üyelerinin mesleki yeterliliğini, bilgi düzeylerini ve tecrübelerini geliştirmek amacıyla mesleki eğitim programları düzenleyebilmektedirler. Bu eğitimlerle amaçlanan ise; daha az maliyetle ve enerjiyle çok daha fazla ve kaliteli üretim gerçekleştirmektir. Bu amaç ayrıca yüksek vasıflı iş gücünün de ülkede oluşmasını

sağlayacaktır. Düzenlenen mesleki yeterlilik eğitimleri sendikalar adına kanunla zorunlu hale getirilerek genel bütçelerinin yüzde 10'unu bu eğitimlere ayırmaları zorunlu kılınmıştır (Yorgun, 2005). Sendikaların sosyal ve kültürel faaliyetlerinin yanı sıra, üyelerinin lehine oluşturdukları ekonomik faaliyetleri de bulunmaktadır. Kanunlarla belirlenen sınırlar içerisinde sendikalar; yardımlaşma sandıklarının kurulmasına ve sendika üyeleri için kooperatifler kurmaya yardımcı olabilir, sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabilir, işçi sendikaları olarak grev fonu, işveren sendikaları olarak lokavt fonu oluşturabilirler (Ersinadım, 2001). Aynı zamanda sendikalar, elinde bulundurduğu toplu pazarlık ve sözleşme hakkını tüm kamuoyuna duyurmak, bu konuya ilgi çekmek ve işveren sendikaları ile devlet üzerinde baskı kurmak için amaçlarına uygun toplantı ve gösteri yürüyüşleri düzenlerler (Hüner, 2004).

Son olarak sendikalar, iş yeri sendika temsilcisi tayin edebilirler. Seçilen sendika temsilcisi, sendikalı işçiler ve işveren arasında köprü vazifesi görmektedir. Ayrıca o iş yerinde sendikalı işçiler adına sendikal hakların savunma vazifesini üstlenir. İşyerlerinde çalışan sayısına göre belirlenen temsilci adeti ise; 50 işçiye kadar bir, 51-100 arasındaysa en fazla iki, 101-500 arasındaysa en fazla üç, 501-1000 arasındaysa en çok altı, 2000'den fazla ise en çok sekiz temsilcidir. İşyeri sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi sendikası tarafından atanmaktadır (Tunçomağ, 2008). Sendikalar, demokratik toplum düzeninin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bu doğrultuda birçok ülkede örgütlenmiş sendikal yapılar, daha etkin olabilmek adına uluslararası ortamda da kendi aralarında üst kuruluşlar kurmuşlardır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) bunun bir örneğidir ve yaklaşık olarak dünya çapında 200 milyon işçiyi temsil etmektedir. Bu tür kuruluşlardan toplantılarına veya organizasyonlarına temsilci talep edildiğinde, katılım göstermesine karar verilen işçiler; kendi iş yerlerinde çalışmayı büyük ölçüde aksatmaya neden olmayacaksa iş akdi sonlandırılmadan katılım gösterebilirler ve işveren ise buna kanunen izin vermekle yükümlü sayılır (Tuğ, 1992).

İncelenen bölüm kapsamında sendikaların sosyal politikaların oluşmasında katkıda buldukları, üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirmek için ve hayat standartlarını yükseltmek için mücadele ettiği görülmektedir. Bunu gerçekleştirmeye çalışırken, sendikaların hangi araca daha fazla önem vereceğinin ise o ülkenin sosyal ve siyasi yapısıyla, kanunlarla çizilmiş sınırlarıyla, örgütlenme modelleriyle ve sendikaların o ülkedeki gücüyle yakın ilişkili olduğu saptanmıştır. ***Bu tür organizasyonlar bünyesinde bazı unsurlar barındırdığı takdirde sendika kavramının içini doldurabilmektedirler.***

Sendikaların Unsurları

Sendikaların işlevlerini yerine getirebilmeleri için ve aynı zamanda toplum düzenini sağlamak adına genişletici ve daraltıcı hukuki sınırlamalar mevcuttur. Sendikalar, kanunlarla çizilmiş sınırlar çerçevesinde; demokratik esaslara bağlı, işleyişlerinde ise devlete veya herhangi bir siyasi partiye karşı bağımsız özel hukuk tüzel kişileridir (Çağlayan, 2016). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 1.maddesinde de bu konuya atıf yapılmıştır. Kanun maddesine göre: "Bu kanun, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma

ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir” (Anonim 1, 2022). Bu tanımdan hareketle sendikaların dört temel unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar; amaç unsuru, bağımsızlık unsuru, serbestçe kurulabilme unsuru ve özel hukuk tüzel kişiliğidir. **Sırasıyla bu unsurları tanımlamak gerekirse;**

1) Amaç Unsuru

Sendikaların özünü oluşturan, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, mevcut hakları genişletmek ilkesi genel amaçlarının ifadesidir. Ancak sendikalar kendi tüzüklerinde, sendikanın kurulu olduğu iş kolunu ve özel olarak sendikanın kuruluş amacını veya amaçlarını belirtmekle yükümlüdürler (Aktay vd., 2012). Sendikaların kendi içinde ise üyeleriyle birlikte savundukları hakları ve neden kurulduklarını belirten “amaç unsuruna” sahip olmaları gerekmektedir. Sendikaların amaçları onları diğer benzer kuruluşlar olan dernek, vakıf vb. ayıran özelliklerindedir (Mahiroğulları, 2013).

1982 Anayasası ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre Türkiye’de sendikal oluşumların sınırları yalnızca çalışma ilişkileri ile sınırlı tutulmuştur. Çalışma ilişkileriyle bağlantılı hakları genişletmek için elindeki araçları kullanabilen sendikaların bu durumu kimi zaman eleştirilmekte ve sendikaların, işçi kesiminin tüm haklarını savunması ve siyasi olarak da bir baskı grubu, karar alma mekanizması olması gerekliliği öne çıkarılmaktadır (Günay, 1999). **Amacının kapsamında bulunanların iktisadi ve sosyal haklarının korunması ve güngüne değişen dünya düzenine uyum sağlayarak yaşam standartlarını yükseltmekle birlikte korunmasını sağlamak demek mümkündür. Bunu yaparken bağımsız bir unsur olması gerekmektedir.**

2) Bağımsızlık Unsuru

İşçi sendikaları kurulma amaçları dolayısıyla işçilerin haklarını mevcut şartlar içerisinde korumak ve genişletmekle yükümlüdürler. Sendikaların bu asli görevlerini yerine getirirken herhangi bir siyasi partiye, devlete, işveren sendikalarına veya işçi sendikalarının karşılıklı bağlı olmaları düşünülemez. İşçilerin haklarını korumaya çalışan sendikaların korumaya çalıştığı kesimlere veya otoriteye bağlı olması sendikaların işlevselliğini engelleyecektir (Aktay vd., 2011). Bağımsızlık unsuru başlığı; devlete karşı bağımsızlık, siyasi partilere karşı bağımsızlık, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığı ve diğer kurumlara karşı bağımsızlık olarak ele alınmaktadır.

Devlete Karşı Bağımsızlık: Sendikalar demokratik toplum düzeninin bir parçasıdır. Çağdaş demokrasilerde sendikalar, demokrasinin tamamlayıcı unsurlarından birisi iken baskıcı yönetimlerde ise sendikalar, otoritenin yönlendirmesine bağımlı hale getirilmektedir. Bu tür yönetim modellerinde sendikal çeşitlilik fazlalaşmaz ve gücü elinde bulunduran kamu otoritesi genellikle bağımsız sendikaları hedef alır. Baskı

altına alınmış veya bağımlı hale getirilmiş sendikalar temel ilkelerinden birisi olan serbest şekilde kurulma işlevini kaybetmiş olur (Tunçomağ, 2008).Türkiye’de uygulanan haliyle, devlet ile sendikalar arasında mali destek sınırlaması getirilerek sendikalar özgür kılınmıştır. Buna göre devlet kurumları, sendikalara mali destek bulunamazlar ve sendikalardan mali destek alamazlar. Ancak devletin sendikaları mali ve idari açıdan denetleme yetkisinin bulunması bu özgürlüğü kısmen kısıtlamaktadır (Özmen, 2014).

Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık: Sendikaların devlete karşı olan bağımsızlığı gibi siyasi partilere karşı da bağımsızlığı vardır. Sendikalar kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için devlet ve işverenler ile özellikle toplu pazarlık ve grev araçlarını kullanarak pazarlık halindedirler. Buradan kazanımlar elde etmek isteyen sendikaların herhangi bir siyasi partiyle de organik bağının olması amaçlarını gerçekleştirmelerini engelleyecektir. Bu tür bir birliktelik sendikaların işlevlerini yerine getirmeleri noktasında güç kaybetmelerine neden olacaktır. Türkiye’de kanun yoluyla kısıtlanmış olan şekliyle; sendikalar hiçbir siyasi partiye maddi yardımda bulunamayacağı gibi hiçbir siyasi partiden de maddi yardım alamazlar (Topçu, 1988).

İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları: İşçi sendikalarının sadece işçiler tarafından kurulması ve üye olunması, işveren sendikalarının da sadece işverenler tarafından kurulması ve üye olunması üzerine oturturulmuş bu unsur çerçevesinde karşılıklı diyalog ve pazarlıklarla haklar elde etmeye çalışan tarafların birbirlerinin kuruluşlarında bulunamamaları, talep edilen isteklere ve bağımsızlık ilkesine gölge düşmemesi adına oldukça önemlidir (Çelik, 1990).İşçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karışmalarını engellemek amacıyla düzenlenen ilgili kanuna göre: “İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz. Gerek doğrudan doğruya gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz” şeklindedir (Türk-İş, 2012).Sadece çıkarılan kanunların işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığını tam teminat altına aldığı söylenemez. Özellikle toplu pazarlık süreçlerinde, işçilerin bilinçsiz kaldığı veya sendikal faaliyetlerin tam anlamıyla oturtulmadığı ülkelerde işverenlerin maddi desteklerle istedikleri sonuçları elde etmeleri oldukça olasıdır.

Diğer Kurumlara Karşı Bağımsızlık: Sendikaların üyeleriyle birlikte özerk bir yapı halinde işlev görmeleri amaçlanmıştır. Bu aslında kısıtlayıcı değil sendikalar adına genişletici bir kanun maddesidir. Sendikaların dışarıdan gelebilecek ve bağımsızlık ilkesine aykırı olacak adımları engellemesi kanunlarla güvence altına alınmıştır. 6356 sayılı kanunun 28.maddesinde; “Sendikaların; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacağı” ifade edilmiştir (Türk-İş, 2012). Böylece sendikaların başka bir kurum veya kuruluştan maddi destek alarak ona bağımlı hale gelmesinin önüne geçilmiştir. ***Bütün bu bilgilerden hareketle kurulum aşamasından, sahada karşılaştığı her bir birey veya bünyesinde bulundurduğu her tür siyasi, iktisadi görüşten bağımsız hareket etmekle mükelleftir.***

3) Serbestçe Kurulabilme Unsuru

Sendikalar, demokratik toplum düzenlerinde önceden izin almaksızın kurulabilen örgütlerdir. Önceden izin almaksızın kurulabilme ile anlatılmak istenen: Herhangi bir kamu gücünün sendikaların kurulma aşamasında engelleme ya da müdahale de bulunmaması, sendika kurmada yasal bir zorunluluğun bulunmamasıdır. Sendikalar, tüzel kişiliği ortaya çıkaracak gerçek kişi veya tüzel kişilerin özgür iradeleriyle, ortak mesleki çıkarları korumak için bir araya gelmeleriyle kurulmaktadır (Sümer, 2014).

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi ilkesi aynı zamanda sendika özgürlüğüyle bağlantılı bir kavramdır. İşçilerin sendika kurmaları, üye olmaları kendi iradelerine bırakılmışken üyelikten çıkmaları veya hiçbir sendikaya üye olmamaları da aynı şekilde şahsi iradelerine bağlanmıştır (Koray, 2008). Serbestçe kurulabilme ilkesi, sendikalarla meslek kuruluşları da ayıran önemli bir noktadır. Meslek kuruluşlarından kanuna tabi olanlar, sendika olarak adlandırılmazlar. Örneğin; barolar, tabipler odası, mimarlar ve mühendisler odası, ticaret ve sanayi odaları ne kadar ortak menfaat çatısı altında kurulmuş olsa da kanun gereğince kurulmaları zorunlu olduğundan sendikalarla ayrılırlar (Çelik, 2008). ***Tüzel kişiliği bulunan bu örgütler tıpkı üye olmakta çalışan nasıl özgürse bu organizasyonlar da kuruluş aşamasında olağan şekilde özgürdür.***

4) Özel Hukuk Tüzel Kişiliği Unsuru

Sendika ve üst kuruluşları faaliyetlerini gerçekleştirirken bazı kamu hukukuna tabi yetkiler kullansa da serbest kuruluş ilkesi ile kendi özel hukuk tüzel kişiliğini kazanmaktadır. Bu anlamda sendikalar; kurucunun istifası, sendika üyeliğinin düşmesi veya herhangi bir sebepten dolayı artık sendikalı olmamaları durumunda bundan etkilenmeyip ayrı bir tüzel kişilik olarak varlığını sürdürürler (Çelik, 2008). 6356 sayılı kanunun 2. maddesinde; “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 iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır” şeklinde yer verilmiştir.

Yine aynı kanunun 7. Maddesinde; “Kuruluşlar, kurucularının kuruluşunun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır” denilerek sendikaların tüzel kişilik kazanmalarındaki prosedür açıklanmıştır (Türk- İş, 2012). Özel hukuk tüzel kişiliğine sahip sendikaların varlığı, kazandıkları tüzel kişilik ile amacın gerçekleştirilmesi veya yasal olmayan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sonucu dağılma dışında onu kuran kişilerin veya üye olanları ile sabit tutulmamıştır. Tüzel kişiliğin getirdiği anlam çerçevesinde sendikalar da bağımsız birer ***demokratik toplum düzenine uygun*** varlık sayılmaktadırlar.

5) Demokratik Toplum Düzenine Uygunluk Unsuru

Sendikalar demokratik toplum düzeninin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bu anlamda kullanılan demokratik yapıya haiz olmaları gerekliliği iki yönlüdür. Sendikaların kuruluş amaçları ve tüzüğünün demokratik yapıya aykırı olmaması gerektiği gibi kendi iç işleyişlerinde de demokratik kurallara uyarak faaliyet göstermeleri beklenir (Tuncay, 1999). İlk anlamıyla sendikaların bu görevi Anayasa'nın 51. Maddesinde; "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyet'in temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz" şeklinde belirtilmiştir (Arslan ve Kayanççek, 2010). Diğer anlamı ile sendikalardan iç işleyişlerinde seçim yolunun açık tutulması, üyelerinin görüş ve düşüncelerini kolayca dile getirmelerinin sağlanması, eşitlik ve çoğunluk ilkesine uyulması gibi demokratik süreçlerin işletilmesi beklenmektedir (Çelik, 1995). **Sendika unsurlarının tanımları örgütlenme modellerini de açıklama zorunluluğu doğurmuştur.**

Sendikaların Örgütlenme Modelleri

Sendikalar kuruldukları tarihten itibaren içinde buldukları toplumların yapısal özelliklerinden her zaman etkilenmişlerdir. Bu yapısal özellikler sendikaların örgütlenme modellerine de yön vermiştir. Bu nedenle farklı toplumlarda birçok farklı sendikal örgütlenme modeline rastlamak mümkündür. Sendikaların amaçları, ilkeleri ve savunduğu politikalar ile örgütlenme modelleri arasında paralellik mevcuttur. Bu bölüm içerisinde önemleri ve kuruldukları coğrafyalar göz önüne alınarak, ilk sendikal örgütlenme modeli olarak gösterilen meslek sendikası örgütlenme modeline, günümüz Anglosakson ülkelerinde uygulanması nedeniyle iş yeri sendika örgütlenme modeline ve Türkiye'de uygulanan iş kolu sendika örgütlenme modeline yer verilmektedir. **Bu örgütlenme modellerini üç başlıkta inceleyecek olursak bunlardan ilki;**

1) Meslek Sendikası Örgütlenme Modeli

Sanayi Devrimi öncesi aynı mesleği icra edenlerin bir araya gelmesiyle kurulmuş olan kapalı meslek örgütleri şeklindeki lonca yapılanmasına benzer sendikal örgütlenme modelidir. Sanayi Devrimi sonrasında ilk sendikal örgütlenme modeli olarak bilinen meslek sendikaları, bölgesel değil ülke bazında aynı mesleğe sahip vasıflı işçilerce kurulu veya kurulmuş olanlara dahil olunan yapısıyla işverenler karşısında işçi hakları adına etkin bir mücadele göstermişlerdir (Tokol, 2018). Üyelerinin kendi mesleklerine sahip olması ve bu nedenle ekonomik güçlerini ön plana çıkarıyor olabilmeleri ile yaptıkları işlerde önemli görevlerde bulunmaları işverenler ile toplu pazarlık süreçlerinde daha fazla dayanabilmelerini sağlamış ayrıca iş yerlerine alınacak işçilerin kendileri tarafından seçilmesini sağlayarak girenlerin sendikalı olması mecburiyetini kabul ettirebilmişlerdir (Hüner, 2004).

Meslek sendikaları, ilk sendika tipi örgütlenmelerin görüldüğü yer olsa da süreç içerisinde vasıflı işçilerin yanına yarı vasıflı veya vasıfsız işçilerin eklenmesi, kitlesel üretim sürecinin başlaması ve bu nedenle zanaata olan talebin azalması gibi nedenlerle varlığını fazla sürdürememiş ve günümüzde ilk kuruldukları ülkeler olan İngiltere

ve ABD’de dahi etkilerini yitirmişlerdir (Petrol- İş, 1990). Meslek sendikalarının üye-leri adına faydalı sayılabilecek özelliği ise aynı mesleğe sahip insanların sorunlarını kendi aralarında daha iyi belirleyerek ve birbirlerini daha iyi anlayarak çözüm yoluna kısa sürede ulaşabilmeleridir (Mortaş, 2011). ***Toplu sözleşme masası da denilen pazarlıkların gerçekleştiği dönemde üye sayısı açısından en fazla kapsamında bulunan sendika meslekte bulunan adına pazarlık yapabilmektedir. Bu aşamadan daha küçük ölçeklilere bakacak olursak iş yeri sendikası örgütlenme modelinden bahsetmek mümkündür.***

2) İş Yeri Sendikası Örgütlenme Modeli

Diğer bir taban örgütlenme modeli olan iş yeri sendikaları; aynı iş yerinde çalışan işçileri meslek ayırmaksızın bir araya getiren sendikal örgütlenme modelidir. Bu model özellikle ABD ve Japonya’da yaygın uygulama alanı bulmuş ve işverenler tarafınca da daha çok desteklenen sendika örgütlenme tipi olmuştur. İşyeri sendikacılığı genele yayılmaması ve grev durumunda kitlesel bir harekete dönüşmemesi açısından tercih edilmişlerdir (Tokol, 2018). İkinci neden, örgütlenme modeli içerisinde aynı iş yerinde birden fazla sendika üyeliğine izin verilmesidir. Bunun sonucu olarak aynı iş yerinde birçok farklı sendika kurulabilmekte ve işçilerin sendikal faaliyetleri bölünerek güç kaybedebilmektedir.

Üçüncü neden olarak 1970’li yıllardan sonra önem kazanan bu örgütlenme modelinde sendika yönetiminde yer alanların diğer modellerdeki yöneticilere nazaran aynı sendikal deneyime sahip olmayışları gösterilebilir. Bu deneyim eksikliği iş yeri sendikacılığında verilen işçi müdahalelerinin fazla sert veya yumuşak olmasına neden olabilmektedir. Bu durumda istenilen sonuçlara ulaşılmasını güçleştirmektedir. İş yeri sendikası örgütlenme modelinde iş yeri sendika temsilcilerine, sendikalara üye olan işçileri örgütlemeleri, sendikaya olan bağlılığını arttırmaları yönünde daha önemli görevler düşmektedir. Sendika temsilcisinin iş yerindeki işçileri iyi tanıması, liderlik vasıflarına sahip olması ve işçiler arasındaki dayanışmayı güçlendirmesi, diyalog kanallarını açık tutması gerekmektedir (Yılmaz ve Kişioğlu, 2019).

Dördüncü neden, iş yeri sendikası örgütlenme modeli içerisinde sendika üye sayılarının artış veya azalışının büyük çoğunlukla işverenin etkisi altında olmasıdır. İşverenin iş yeri içerisinde çalışacak olanları belirleme yetkisi sendikanın gücünü işverene bağlayabilmekte ve bu da sendika faaliyetlerinin işverene karşı bağımsız olması gerekliliğini güçleştirmektedir. Son olarak, iş yeri sendikacılığında, iş yerlerinde edinilen hakların diğerlerinden farklı olma ihtimali sonucunda işçilerin genel hakları arasında büyük farklılıklar yaratabilmesidir. Bu da işçilerin eşit haklara sahip olmasını zorlaştırabilmektedir (Hüner, 2004). ***Aynı işyeri çalışanlarına örgütlenmesinde dair açıklamalar bu şekildeken aynı iş kolunda bulunan iş yerlerinde bulunan çalışanların oluşturduğu organizasyon ise iş kolu sendika örgüt modeli olarak ifade edilmektedir.***

3) İş kolu Sendikası Örgütlenme Modeli

İş kolu sendikası örgütlenme modeli; işçiler arasında mesleki ve iş yeri farklılıklarını dikkate almadan aynı iş kolundaki tüm işçileri bir araya getiren sendika türüdür (Tokol, 2018). İş kolu sendikal örgütlenme modeli Türkiye’de de 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” uyarınca izin verilen örgütlenme şeklidir. Kanunun 4. ve 5. maddelerinde iş kolu örgütlenme modeli ile ilgili detaylara yer vermektedir. 4. madde şu şekildedir: “Bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği iş kolundan sayılır. Bir iş koluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” (Türk-İş, 2012). 5. madde de ise şu şekildedir: “Bir iş yerinin girdiği iş kolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete ’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir” (Türk-İş, 2012). ***Hangi örgütlenme türünde olunursa olunsun bir örgütün parçası olmak işveren ve çalışanın arasındaki iletişim açısından çok büyük önem arz etmektedir.***

Sonuç ve Öneriler

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan sendikalar demokratik toplumların vazgeçilmez parçalarından birisi haline gelmiştir. Sanayi Devrimi’nin ilk yıllarında işçilerin içinde bulunduğu her yönüyle elverişsiz koşulların ortadan kalkması yönünde sendikaların işverenlere karşı yürüttüğü mücadelenin büyük katkısı olmuştur. Özellikle çocuk ve kadın işçilerin uzun saatler çalıştırılması, sağlıksız çalışma ve barınma koşulları, ağır çalışmaya rağmen düşük ücret uygulanması ve daha birçok olumsuz koşulun sendikaların verdiği mücadeleyle insan onuruna yakışır hal aldığı bilinmesi bu mücadelenin önemini ortaya koymaktadır. Diğer yandan artan işsizlik oranları, iş güvencesizliği gibi faktörler işçilerin sendikalara üye olmaktan çekinmesine neden olmaktadır. Sendikal yönetimlerin yeni sürece uygun politikalar üretmesi ve endüstri ilişkileri içerisinde yeniden yapılanmalarına ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. 2022 Türkiye şartlarında satın alma gücü günden güne düşen çalışanların yarar sağlamayı ilişki kurmaktan ön planda tutmaları gayet anlaşılırdır. İş veren ile bir tüzel kişilik sayesinde iletişim kurabilmenin olasılığı ile örgüte dahil olma eğiliminde bulunması sendikaya giriş sebebinin sendikal memnuniyet olarak satın alma gücünün artmasına bağlı olduğunu söylemek mümkündür. İşverenin güdümünde olan ve sarı sendika olarakta uluslar arası literatüre girmiş bir kavramın uygulamadaki hali olan oluşumların kapsamında bulunanların, bağımsız ve bu oluşumların tarihteki kuruluş amacına uygun hareket örgütlere dahil olmasıyla kazanımların artacağını belirtmek mümkündür.

Kaynaklar

Aktay, A., Nizamettin, A., Kadir, K. ve Tuncay, E. (2011). *İş hukuku*. 4. Baskı, Gazi Yayınevi: Ankara.

Anonim, 1.(2022). <https://mevzuat.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.

Arslan, Ç. ve Kayañçiçek, M. (2010). *T.C Anayasası*. Nadir Kitap: İstanbul.

Aşukin, N.S., Butirskiy N.P., Weber A.B., Davidova A.İ., İlina İ.V., Kirillova L.V., Lehin İ.V., Lukovtseva İ., Struve M.E. ve Yunin M.M. (1979). *Politika sözlüğü*. Mazlum Beyhan (çev.), Sosyal Yayınlar: İstanbul.

Balcı, Y. (1999). *Sendikacılık ve toplu pazarlık ekonomisi*. 1.Baskı, Alfa Basım, İstanbul.

Çağlayan, R. (2016). *Hukumumuzda kamu tüzel kişiliği kavramı ve kıstasları. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7, 376. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mdergi/issue/24952/263391> sayfasından erişilmiştir.

Çelik, H. (1995). *Türkiye’de işçi sendikalarının başlıca amaç ve faaliyetleri ile özel sektör bankacılık kesiminde çalışanların sendikalarla ilgili tutumları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Çelik, N. (1990). *İş hukuku dersleri*. 10.Baskı. Beta Basım Yayım, İstanbul. ISBN: 978-605-242-846-7.

Çelik, N. (2008). *İş hukuku dersleri*. 35.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, İstanbul. ISBN: 978-605-242-846-7.

Çelik, N. (2010). *İş hukuku dersleri*. Yenilenmiş 23.Baskı, Beta Yayın, İstanbul. ISBN: 978-605-242-846-7.

Ersinadım, H. (2001). *Globalleşme sürecinde Türkiye’de işçi sendikalarının sosyal faaliyetleri*, kamu-iş sendikası. Ankara. ISSN:1306-3111.

Esin, P. (1974). *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara. https://doi.org/10.1501/SBF-der_0000001005.

Güler, Ş. (2017). *Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde strateji ve taktikler*. Emek ve Toplum Dergisi, 15(6), 289-298. ISSN: 2147-3668 – E-ISSN: 2587 – 103X.

Günay, C.İ. (1999). *Sendikalar kanunu şerhi*. Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara. ISBN: 9789754641356.

Güneş, A. (1983). *Toplu iş sözleşmesi mali konularında karar alma kullanımı*. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir. ISSN: 1303 – 0876.

Güven, S. (2001). *Sosyal politikanın temelleri*. 3. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa.

Güven, S. (2009). *Sosyal politikanın temelleri*. 4. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Hançerlioğlu, O. (1975). *Felsefe sözlüğü*. Saka Yayınları, İstanbul. ISBN: 9789751400895.

Hüner, M. (2004). *Sendikalaşmayı etkileyen faktörler ve iş görenlerin sendikalaşmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kanyılmaz Polat, E. (2015). *Yükseköğrenim mezunlarında işsizliğin psikolojik sonuçları ve iş arama davranışlarına etkisi: çanakkale ili örneği*. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.

Kocaoğlu, M. (1997). *Kolektif sendika özgürlüğü ve faaliyetlerinin hukuksal çerçevesi*. TÜHİS Yayınları, Ankara.

Koray, M. (2008). *Sosyal politika*. İmge Kitabevi, Ankara

Kuper, J. (1985). *Sosyal bilimler ansiklopedisi*. II. Cilt, Bayram, Ahmet Kemal (çev.), Adres Yayınları: İstanbul. ISBN: 9789752500396.

Mahiroğulları, A. (2013). *Dünya’da ve Türkiye’de sendikacılık*. 2.Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa.

Marx, K. (2004). *Kapital: Kapitalist üretimin eleştirel bir tahlili*. 1.Cilt, Alaattin Bilgi (çev.), Sol Yayınları: Ankara. ISBN: 978-975-7399-32-2.

Mortaş, E. (2011). *Küreselleşme sürecinde işgücü yapısında meydana gelen ve endüstri ilişkileri üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Edirne.

Önder, M. ve Zengin, Ü. (2018). *Türkiye’de sendikalaşmayı etkileyen faktörler (thefactorsaffectingunionsization in Turkey)*. Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış Dergisi, Güz, Ankara.https://www.academia.edu/38399930/T%C3%BCrkiye_de_Sendikala%C5%9Fmay%C4%B1_Etkileyen_Fakt%C3%B6rler_The_Factors_Affecting_Unionization_in_Turkey dergisinden erişilmiştir.

Önsal, N. (2013). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu üzerine notlar*. 1.Baskı, Türk Metal Yayınları: Ankara.

Özmen, Ö. (2014). *Türk sendikacılığına işçi ve memur ayrımı; uluslararası belgeler ve ülke uygulamaları çerçevesinde değerlendirme*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğü, İstanbul.

Soysal, M. (1957). *İngiliz işçi partisi*. Ankara Üniv. SBF. Dergisi, 1(12), 75-76. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000000289

Sümer, H.H. (2014). *İş hukuku*. Mimoza Yayınları, Konya.

Talas, C. (1975). *Sendikacılık ve toplum*. Ankara Üniversitesi S.B.F. 30, 4-8. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000000916

Talas, C. (1997). *Toplumsal politika*. 5.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Tokol, A. (2001). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Bursa.

Tokol, A. (2008). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. 2.Baskı, Dora Basım, Bursa.

- Tokol, A. ve Alper, Y. (2011). *Sosyal politika*. 1. Baskı, Dora Basım: Bursa.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2018). *Sosyal politika*. 9. Baskı, Dora Basım: Bursa.
- Topçu, B. (1988). *Temel sendikacılık bilgileri*. İlk- San Matbaası: Ankara.
- Tuğ, A. (1992). *Sendikalar hukuku*. 2.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Tuncay, A.C. (1999). *Toplu iş hukuku*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Tunçomağ, K. (2008). *İş hukukunun esasları*.5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Turan, K. (1979). *Milletlerarası sendikal hareketler*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını: Kalite Matbaa: Ankara.
- TÜRK-İŞ (2020). Erişim adresi: <http://www.turkis.org.tr/dosya/ZoC-327tieMBJ.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2012). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu*. Aydoğdu Ofset: Ankara.
- Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (1990). *90 Petrol-İş Yıllığı*. Petrol-İş Yayınları: İstanbul.
- Yıldız, Z. (2013). *Politika sözlüğü*. Acar Basım, İstanbul.
- Yılmaz, T. ve Kışioğlu, H. (2019). *Sendika temsilcilerinin liderlik tutum ve davranışlarının sendikal bağlılık üzerine etkisi: sakarya ili örneği*. Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi, 7(2), 425- 443.<https://doi.org/10.22139/jobs.557124>.
- Yorgun, S. (2005). *Küreselleşme sürecinde türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler*. Kocaeli Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3, 159.

Extended Abstract

Organizations have been an indispensable formation after the industrial revolution in order to improve and regulate the mutual conditions of every democratic society in which there are workers and employers. Although the basis of these organizations has an old history as the starting point of union activities, we can refer to the organized actions in the union sense as a source for the industrial revolution. The culture of creating organized action within the scope of the working class has emerged through qualified workers. In the countries within the scope of Europe, union movements are encountered under the name of fraternity organizations. These formations, which were hidden at the beginning, prioritizing cooperation between masters and journeymen, were supported by activating the right to strike when mutual surveillance was taken into account. As an example of the activity areas of the unions; It includes the action taken to support the development of social strategies in social, economic and political actions, to improve the working conditions of the group members or low-paid personnel, and to achieve a prosperous quality of life. When we look at the movements at the socio-economic level, we encounter the bargaining chip involving all members and the actions taken to obtain some social and economic rights for the benefit of the personnel in situations that cannot be foreseen in the laws or regarding the existing configurations. After the researches, the leadership qualities of the representatives of the union formation allow the participants to have a positive view on the perception of union support. The unions, which have undergone constant change from the first days of industrialization to the present, are the formations that were subjected to oppression at first. The struggle for the right to vote and to be elected has also paved the way for the establishment of a political party and the continuation of some rights regarding working life at the legal level. Since factors such as the desire of the increasing workforce to gain gains in order to improve their living conditions, changes in the market, competition due to globalization, taking measures to increase the income levels of employers make it inevitable to protect the worker and employer classes, it also makes it inevitable for union activities to take action. The income levels of companies that have become multinational with the global change are above the gross national product of many small-scale states. Thanks to the union movement, the way for effective lobbying of companies in this situation is cleared. In short, the actions regarding the activities of employer unions are increasing day by day. The sectoral point of view of employer unions is to prioritize increasing profit levels as well as solving the problems they experience with the workers group. In order to achieve this, we can say that one of the functions of unions is to train qualified workers. The increase in skilled workers will lead to an increase in production, an increase in the profit share, and thus an increase in the income level and living conditions of the employer. While the consequences of this situation are expected to be reflected to the workers, if it does not, it is inevitable for the workers to engage in union activities, that is, to create a pressure by acting within all legal limitations in order to eliminate the problems. The fact that the representatives are accessible in order to convey all the problems that may arise also supports both the transfer of information and the commitment and motivation regarding the situations involving complaints. Along with the industrial revolution, which paved the way for the necessity of mass production in the factories, it caused the working class to grow in parallel with the rise of the societies that realized this revolution. It is stated that with

the increase in living standards, urbanization gains weight, and the capital falling to the share of individuals decreases. It is stated that steps have been taken to improve the conditions as a result of the difficult conditions of the workers who strive to adapt to the machines that are constantly working. It has resulted in the fact that the working conditions of the workers, whose number is increasing day by day, become more difficult and the unions take decisions and take action in order to eliminate the problems that arise between the employers. When it comes to Western European countries, the organization of people due to the speed of industrialization has led to illegal restrictions on some of the rights of pro-liberal workers, especially in England. The biggest reason for this is thought to be the job insecurity factor. Today, this situation has led to formations that are close to the employer as an idea or practice, and has led the masses to communities that are far from the founding philosophy in its historical development, which is used to direct and suppress the workers as a secret alliance of the employer.