

**Çalışma İlişkileri Çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetleri Personelinin
Sendikal Hakları Üzerine Bir İnceleme**

*An Analysis upon Union Rights of Turkish Armed Forces Staff in the
Framework of Labour Relations*

Gökçe Cerev

*Karamürsel Eğitim Merkezi Komutanlığı
Karamürsel Training Centre Command Headquarters
gcerev@hotmail.com*

Bora Yenihan

*Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Sakarya University Faculty of Political Sciences
Labour Economics and Industrial Relations Department
borayenihan@sakarya.edu.tr*

Temmuz 2015, Cilt 6, Sayı 2, Sayfa: 55-70
July 2015, Volume 6, Number 2, Page: 55-70

P-ISSN: 2146-0000
E-ISSN: 2146-7854

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Doç. Dr. Erdem CAM

İNGİLİZCE DİL EDİTÖRÜ / ENGLISH EDITOR
Bekir SERT

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA
DOAJ - SE

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Doç. Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Çalışma İlişkileri Çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetleri Personelinin Sendikal Hakları Üzerine Bir İnceleme

An Analysis Upon Union Rights of Turkish Armed Forces Staff in The Framework of Labour Relations

Gökçe Cerev¹ Bora Yenihan²

Öz

Günümüzde hızlı bir şekilde değişim göstererek gelişen çalışma ilişkileri içerisinde örgütlenme hakkı ve örgütlü mücadele hakkı çalışanlar açısından en temel haklardan biri olmaya devam etmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51. Maddesinin ikinci fıkrasında, sendikal hakların bazı sebeplerden dolayı kısıtlanabileceği belirtilmiştir. Bu sebeplerden bir tanesi de ulusal güvenlidir. Çalışma içerisinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nin personel yapısı incelenmeye çalışılarak, farklı kadrolar karşılığında çalışan farklı statülerdeki personelin hem ulusal kanunlar hem de Türk Silahlı Kuvvetleri'nin tabi olduğu kanunlar açısından sendikal hak ve özgürlüklerine getirilen kısıtlamalar ele alınmış ve incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma İlişkileri, Silahlı Kuvvetler, Örgütlenme, Sendika, Sendikal Haklar

Abstract

In recent days, employment relations which have a trend of rapid transition and development, provides the right of collective action that is still one of the most fundamental rights for employees. The second paragraph of constitution provision 51 of the Constitution of the Republic of Turkey, the trade union rights may be restricted because of some reasons are given. Within the scope of the study, the restrictions imposed on the union rights and freedoms of the personnel who are working for different positions and who are in different status are tried to be discussed and examined in terms of both national laws and the laws on which the Turkish Armed Forces is dependent by analyzing the personnel structure of the Turkish Armed Forces.

Keywords: Labour Relations, Armed Forces, Organization, Trade Union, Trade Union Rights

¹ Dr., Karamürselbey Eğitim Merkez Komutanlığı

² Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Giriş

Küreselleşmenin etkisi ile hızla değişen dünyada bu değişimden etkilenen bir değerde çalışma ilişkileridir. Çalışma ilişkilerinin günümüzde çalışanlar açısından önemi gittikçe artarken, aynı zamanda sendika ve sendikal haklar kavramları da aynı ölçüde farklılaşmaktadır.

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sendikal haklara sahip olması en temel hakların başında gelmektedir. Bu durum uluslararası belgeler ile açık bir şekilde belirtilmiş ve yasal güvenceye alınmıştır.

“Örgütlenme ve örgütlenme düzeyi” günümüzde bir toplumun uygarlık düzeyinin en temel ölçütlerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Demokrasi kavramının temel açıklaması olan halkın kendi kendini yönetebilmesi artık sadece oy kullanarak yönetecekleri seçme anlamında kullanılmamakta, toplumun her alanda yönetimi etkileyebilecek olanaklara sahip olabilmesi anlamına gelmektedir. Toplumsal katılımın olabilmesi, toplumun örgütlü bir yapıda olmasına bağlıdır ve örgütlenme düzeyleri toplumların gelişim düzeyinin önemi bir göstergesidir.

Örgütlenme hakkı günümüzde devletlerin anayasaları ile güvence altına alındığı gibi uluslararası birçok anlaşma ve uluslararası birçok metin ile de güvence altına alınmıştır. Ancak bazı durumlar dâhilinde kısıtlamalar getirilen örgütlenme hakkı belirli zümreler için hala bir tabu niteliği taşımaktadır. Özellikle ülkemizdeki Türk Silahlı Kuvvetler Personeli olan “Asker Kişiler” örgütlenme hakkının dışında bırakılmıştır. Anayasamızın ve uluslararası metinlerin ilgili maddeleri uyarınca bu haktan mahrum bırakılan “Asker Kişilerin” hali hazırda hiçbir sendikal güvencesi ya da örgütlenme hakkı bulunmamaktadır. Ulusal çıkarlar ve milli güvenlik gözetilerek yapılan bu uygulamanın günümüz insan hakları ile çelişmekte olduğu söylenebilir.

1. Kavramsal Boyutuyla Sendika ve Sendikal Hareketin Tarihsel Süreci

Sendika kavramının oluşumu çok eski zamanlara kadar dayanmaktadır. Roma ve Yunan hukuk sistemleri incelendiğinde karşımıza çıkan “Syndic” deyimini, bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade etmektedir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde karşılaştığımız diğer farklı bir kavram olan “Syndic Cat” ise temsili sağlamakla yükümlü kişilerin oluşturduğu fonksiyonları ve bu fonksiyonların yürütülmesini ifade etmekteydi. Zaman içerisinde kavram benimsenmeye başlamış ve kullanımı yaygın bir şekle gelmiştir (Demir, 2003:197)

Tarihsel süreç incelendiği zaman sendikaların, demokrasinin gelişimi, adil gelir dağılımı ve toplumların daha demokratik bir yapıya bürünmesinde önemli roller üstlendiği görülür (Yıldırım, 2008:199). Sanayi devrimi ile birlikte kendisini göstermeye başlayan ilk işçi örgütlerinin dönemin hâkim felsefesi olan “Liberalizmin” etkisiyle yasaklanmak suretiyle engellenmiştir. Yasaklanma ve engellenmenin sebebi ise emek tekelleri oluşturmaları ve serbest piyasanın işleyişini sekteye uğratmaları olarak gösterilmiştir. İngiltere, sendikal hareketlerin başladığı ülke olarak gösterilir. Net tarihler bilinmemekle birlikte 1760 sonrasında ilk

sendikalar İngiltere’de kurulmuştur (Çelik, 95: www.egitimsen.org.tr). Ancak 19. Yüzyıl boyunca örgütlü bir şekilde devam eden ilk işçi hareketleri incelendiği zaman bu oluşumların fabrika ve imalathanelerde çalışan vasıfsız işçiler tarafından değil sanayi devriminin getirileriyle birlikte ayrıcalıklarını ve birikimlerini kaybeden zanaatkârlarca meydana getirildiği görülmektedir (Özuğurlu, 2013: 34). Bu ilk sendikaların temel özelliği meslek sendikası özelliği taşımaları ve zamanla ücretler ve çalışma şartları ile ilgilenmeye başlasalar da ilk etapta üyelerine hastalık, kaza, işsizlik ve dulluk gibi yardımları amaçlamaları olmuştur.

1824 yılında sendikalar devlet tarafından yasal olarak tanınsa da sendikaların gerçek anlamda tanınması 1875 yılında gerçekleşmiştir. Robert Owen tarafından 1834 yılında İngiltere’de kurulan Büyük Ulusal Sendikalar Birliği ulusal ölçekli ilk sendikal örgütlenmelerdendir. Sendikal örgütlenme hakkı Fransa’da 1884, Almanya’da 1860 ve Amerika’da yine 1860’lı yıllara rastlamaktadır (Çelik, 96: www.egitimsen.org.tr). 19. Yüzyıl sonlarında sendikal örgütlenmeler tekrar yapılanma sürecine girmiştir. Zanaatkârlarca başlatılan ilk işçi hareketleri ve meslek örgütleri yerini sanayi devrim ile birlikte tarımsal üretimden, sanayi üretimine geçen vasıfsız işçilerin oluşturduğu hareketlere bırakmıştır (Özuğurlu, 2013: 34).

20. yüzyılda ise işçi hareketlerinde sendikaların rolü daha da belirginleşerek artmıştır. Bu dönem sendikal hareketlerin en belirgin özelliği ise ulusal örgütlenmelerle birlikte uluslararası örgütlenmelerin de görülmeye başlanmasıdır (Aydoğanoglu, 57: 2011). Özellikle 1930’lu yıllar sonrasında sendikal örgütler çıkarılan koruyucu yasalar sayesinde hem hükümetler hem de işverenler karşısında daha etkin bir konuma gelmiştir. Bununla birlikte istihdam şartlarının düzenlenmesi ve toplu pazarlık konularında temel kurum olarak kabul edilmişlerdir. Ancak 1980’li yıllarla beraber endüstri ilişkileri sistemlerinde önemli değişimler meydana gelmiştir (Delican, 2012: 264-265). Bu durum beraberinde sendikal krizleri de getirmiştir. Gerek dünya da gerekse Türkiye de Sendikaların Krizi ile anlatılmak istenen üye sayılarında azalma başta olmak üzere çalışanların sendikal harekete uzak kalmalarından, sendikaların adeta yer altı örgütleri gibi değerlendirilişine kadar uzanan geniş bir olumsuzluğu içinde barındırmaktadır (Lordoğlu, 2004: 81).

Talas sendikayı yorumlarken serbest girişim düzeni içerisinde karşı koyma, sömürüyü engelleme ve emeğin toplumun olanaklarından adil bir şekilde yararlanmasını sağlama amaçlı sınıfsal bir örgüt olarak ifade etmekte, ancak sendikaların sınıf egemenliğinin sağlanması aracı olarak görülmesinin, adaletsiz düzenin sürmesinin nedeni olacak bir yanlıgı olduğunu ve sonuçta sendikal harekete, sendikaların gereksizliği ve devlet denetimi altında çalışmalarını anlayışı hedefleyen demokrasiye yabancı sistemlerin egemen kılabilceği tehlikesine de dikkat çekmektedir (Talas, 1997: 220).

Günümüzde sendikayı kavramsal olarak ifade eden ve birbirine benzeyen çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır. Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin bir araya gelerek sosyal, ekonomik, mesleki ve hukuki, hak menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere meydana getirdikleri kurumlardır.

Farklı bir bakış açısı ile sendikalar, aynı veya benzer mesleklere mensup kişilerin mesleki menfaatlerini korumak amacıyla meydana getirdikleri cemiyetlerdir. Talas'ın yorumu ile sendika üyelerinin çalışma yaşamı şartlarını iyileştirmek ve geliştirmek amacı güden bir örgüttür (Talas, 1997: 221).

Ülkemizde sendika kavramı hukuksal boyutu ile tanımlanmış olup, 2012 yılında uygulanmaya başlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. Maddesine göre sendika "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak belirtilmiştir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 2). Aynı şekilde 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 3. Maddesine göre sendika " Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmaktadır (4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 3).

Tüm bu tanımlamalar altında sendikaların özellikle çalışanlar açısından önemli bir kurum olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Özellikle günümüzde toplumlar işveren ile çalışanlar arasında ortaya çıkacak çıkar çatışmasını uzlaştırmak mecburiyetindedirler. Sanayi devrimi sonucu değişmeye başlayan toplumsal yapı içerisinde özellikle ortaya çıkan kapitalist ekonomik yaklaşımlarda, üretim faktörleri arasında oluşan paylaşımda emek ve sermaye arasında ciddi bir çatışma bulunmaktadır. Bu çatışma ortamının en kısa sürede uzlaşma ortamına dönmesinde en etkin faktörlerin başında sendikalar gelmektedir.

2. Türkiye'de Sendikal Hareketlerin ve Sendikal Hakların Gelişimi

Osmanlı imparatorluğu dönemi incelendiğinde 19. Yüzyılın sonları gibi Avrupa'daki işçi hareketleri ile kıyaslandığı zaman geç bir dönem olmasına rağmen nüfusun % 80'i gibi büyük bir oranın kırsal kesimlerde tarımsal faaliyetlerle uğraştığı görülmektedir. Sosyal ve ekonomik yapıdaki hâkim karakterin tarım olması aynı zamanda sanayinin de gelişmemiş olduğu anlamına gelmekteydi. Sanayinin gelişmemesi hem niceliksel olarak hem de niteliksel olarak işgücünün yeterliğe büyüklüğe ulaşmasını engellemiştir. 1870'li yıllar itibari ile çalışma ve yaşam standartlarından kaynaklanan rahatsızlıklar grevler başta olmak üzere işçi hareketlerinin yoğunlaşmaya başladığı dönemlerdir. Bu dönemin en belirgin özelliği ücretli çalışan sayısının artmasıyla birlikte işçi ve işveren taraflarının belirgin bir hale gelmesidir. Ancak bu önemde yapılan işçi hareketleri daha çok anlık hareketler olup herhangi bir sendikal örgütlenme özelliği taşımazlar. II. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte başta İstanbul ve Selanik olmak üzere her bölgede grevler görülmüş fakat bu grevlerin hızı "Geçici Ta'til-i Eşgal Yasası" ile azalmıştır (Yıldırım, 2012: 215-219).

Cumhuriyetin başlangıcından itibaren çalışma hayatının "nasıl" düzenleneceği önemli bir tartışma konusu olmuştur. Cumhuriyetin ilan edildiği

tarihten itibaren çalışma yaşamına yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. 1924 Anayasa'sında toplanma ve dernek kurma hakkı tanınması, 1926 yılında bireysel çalışma ilişkileri için büyük öneme sahip Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun'unun çıkarılması, 1930 yılında Umum-ı Hıfzısıhha Kanunu ve 1936 yılında İş Kanunu'nun çıkarılması önem taşımaktadır. Özellikle İş Kanunu hazırlanırken birçok ülke mevzuatlarının yanında ILO (International Labour Organization/Office – Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından o güne kadar kabul edilmiş tüm sözleşme ve tavsiye kararlarının dikkate alınması önemlidir (Delican, 2010: 7-9).

Türkiye'de sendikacılık, 1938 tarihinde çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'ndan "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz" ibaresinin, 1946 yılında 4919 sayılı değişiklik ile çıkarılmasıyla birlikte yasallık kazanmasına rağmen, sendikacılığın "ideolojik boyut" kazanacağı endişesi ile yine 1946 yılındaki sıkıyönetim kararı ile sendikaların kapatılması sebebiyle işlerlik kazanamamıştır. Bu nedenle sendikalaşma adına başlangıç olarak 1947 yılını ve 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika birlikleri Hakkında Kanun"u kabul edilebilir (Mahiroğulları, 2014: 162).

1961 Anayasası ile Türk Endüstri İlişkilerinin yasal çerçevesinde büyük değişimler yaşanmış, sendikalar artık korkulan ve şüphe edilen oluşumlar olmaktan kurtulmuştur. 1963 yılında çıkarılan 274 Sayılı "Sendikalar Kanunu" ve 275 Sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" sendikal hareketlerin yönünü değiştirmiştir. Demokrasinin kesintiye uğradığı 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında başta 1982 Anayasası olmak üzere, 2821 Sayılı "Sendikalar Kanunu" ve 2822 Sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Bu dönemin ayırıcı özelliği ise 1961 Anayasası ile hazırlanan 274 ve 275 Sayılı Kanunların işçilere sağladığı haklarda kısıtlamalara gidilmiş olmasıdır (Mahiroğulları, 2014: 162-171).

1982 Anayasasınının 51'nci maddesi sendikal haklar üzerine olup, maddede sendika kurma hakkı şu şekilde düzenlenmiştir: "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir" (1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Md.51, Mülga: 12.9.2010-5982/5 Md.). Ayrıca 1982 Anayasasınının 90'nuncu maddesi gereğince kanun hükmünde olan ve sendikal hakları derinden ilgilendiren temel sözleşmeler de yasa koyucuyu bu sözleşmelerle ilgili yasalar çıkarmaya ve yasama özgürlüğünü bu yönde kullanmaya mecbur kılmıştır.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz'' (1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Md. 51, Mülga dördüncü fıkra: 7.5.2010-5982/5 Md.). Anayasanın sendika hakkı ile ilgili maddesinde çalışma açısından da önemli bir nokta olan sendika kurma hakkının ancak millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlandırılabilmesi belirtilmiştir. Bu sınırlama sendikal hakların gelişimine ve sendikalar ile ilgili oluşturulan yasalara da yansımıştır. Anayasanın sendika kurma hakkı ile ilgili maddesinde oluşan bu sınırlamaya benzer sınırlamalar uluslararası belgelerde de bulunmaktadır.

“İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi”³ incelendiği zaman, Avrupa düzeyinde insan haklarını koruyan uluslararası bir belge olduğu görülür. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinden kapsam olarak daha dar; fakat içerik olarak daha ileri düzeyde olma özelliğine sahiptir (Sencer, 1998: 395). Sözleşmenin 11/1 maddesine göre, “Herkesin barışçıl amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma özgürlüğü ve hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.” Bu madde de dikkati çeken nokta verilen hakkın kapsamı ile ilgilidir. Sözleşmede örgütlenme hakkı sadece “çalışanlara” değil “herkese” tanınmıştır (Gülmez, 1990: 222).

Bildirgenin 23. maddesinde sendikal haklardan bahsedilmiştir. Bu maddenin son fıkrasında; “herkesin çıkarlarını savunmak için başkalarıyla sendika kurma ve üye olma hakkı vardır” (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948) ifadesi yer almaktadır. Madde hükmünde, çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın “herkes” ifadesi kullanılarak bu hakkın kullanımı ile ilgili her hangi bir sınırlama getirilmemiştir. Kısaca hukuksal niteliğine bakılmaksızın, tüm çalışanların, yani kamu ya da özel, sivil ya da askeri personel ayırımı yapılmadan, sendikalaşma ve üyelik hakkı herkese tanınmıştır (Gülmez, 1990: 201).

Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmış ve 2003 yılında onaylanmıştır. Sözleşmenin 8. maddesi “herkese” ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı tanımıştır. Bunun yanında sözleşmenin 8nci maddesi 1-a kısmında ulusal güvenlik gibi konularda zorunlu önlemler oluşturan sınırlamalar konabileceği belirtilmiştir. 8. maddenin 2. fıkrasında Asker ve Polislere yönelik bir kısıtlamanın getirilebileceği belirtilmiş ancak top yekûn ve kesin bir yasaklama öngörülmemiştir (Gülmez, 1990: 202).

Sözleşme incelendiği zaman çalışma için önemli olan, madde 8/2 kısmında “Bu madde, Silahlı Kuvvetler ve Güvenlik güçleri üyeleriyle devlet görevlilerinin bu

³ Sözleşme 4 Kasım 1950 Tarihinde Roma’da imzalanmış ve 3 Eylül 1953’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye 10 Mart 1954 tarihli ve 6366 sayılı yasa ile sözleşmeyi onaylanmıştır. Onay belgesinin 18 Mayıs 1954 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine verilmesi ile beraber sözleşme yürürlüğe girmiş ve Türkiye için bağlayıcı nitelik kazanmıştır

hakları kullanmalarına yasal sınırlamalar koymaya engel değildir” (<http://www.unicankara.org.tr>, Erişim Tarihi 27.08.2014) ifadesi yer almaktadır. Sözleşmenin BM Genel Kurulunun yetkili üçüncü komisyonunca görüşülüp kabul edilmesi sırasında da madde 8/2 kuralının silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmetlerinde çalışanların haklarını yansıtmadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar getirilebileceğini öngördüğü şeklinde bir açıklama getirilmiştir.

Kişisel ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi de Türkiye tarafından 15 Ağustos 2002 tarihinde imzalanmış ve 23 Eylül 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme içeriğinde, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nde olduğu gibi sendika hakkını dernek hakkı kapsamında ele almıştır. Sözleşmenin madde 22/1 kısmında “Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir” (<http://www.tbmm.gov.tr>, Erişim Tarihi 27.08.2014) hükmü bulunmaktadır. Sözleşmenin sendikal hakların herkese tanınmasını hükme bağlayan 22. maddesi, ayrıca kısıtlamaları da içermiştir. Bu kısıtlamalar da özellikle silahlı kuvvetler personeli ve polisler için yapılan kısıtlamalardır (Gülmez, 1990: 202).

17 Haziran 1948 yılında ILO tarafından kabul edilen 87 nolu ILO sözleşmesi “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi” ise Türkiye tarafından 25 Şubat 1993 tarihinde onaylanıp yayımlanmıştır. Bu sözleşmeyle sendika hakkının kullanımı, “devlete” ve kamu yetkililerine karşı korunup, güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Sendika hakkını güvence altına alan 2. maddeye göre; “çalışanlar ve işverenlerin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin ve önceden izin almaksızın örgütlenme ve ancak ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak üzere, dilediği örgüte üye olma hakkı vardır” (<http://www.ilo.org>, Erişim Tarihi 27.08.2014). 87 nolu sözleşme beraberinde ayrıca kısıtlamayı da getirmiştir. Sözleşmenin 9/1. maddesinde; “Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlerle güvenlik güçlerine uygulanma düzeyi ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenir” denilerek örgütlenme hakkının istisnası belirtilmiştir (Gülmez, 1990:202; Talas, 1990: 34-35).

ILO tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen 98 nolu ILO sözleşmesi olan “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi” de Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 Tarihli ve 5834 sayılı yasa ile onaylanmıştır. 87 sayılı sözleşmeyi tamamlayan bu sözleşme örgütlenme özgürlüğünü devlete ve işverenlere karşı korumayı amaçlamaktadır. 5/1 maddesinde “Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, Silahlı Kuvvetlerle güvenlik güçlerine uygulanma düzeyi, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenir” hükmü yer almaktadır (<http://www.ilo.org>, Erişim Tarihi 27.08.2014).

Çalışma çerçevesinde, yukarıda bahsedilen uluslararası sözleşmeler değerlendirildiğinde, Silahlı Kuvvetler çalışanları açısından örgütlenme hakkının var olduğu kayıt altına alınmıştır. Fakat bu hakkın ne derecede kullanılacağı hususunun ulusal yasalarla düzenleneceği de sözleşmelerin çoğunda açık bir şekilde vurgulanmaktadır. Bir başka deyişle silahlı kuvvetler personeli açısından,

uluslararası sözleşmeler bakımından, tartışma konusu olacak konu örgütlenme hakkının varlığı ya da yokluğu değil, hangi derece ve düzeyde olacaktır.

Tüm bu ulusal ve uluslararası belgelerle birlikte günümüzde Türk Silahlı Kuvvetleri çalışanlarının sendikal hakları incelendiğinde ortaya farklı bir tablo çıkmaktadır. Silahlı kuvvetlerde çalışanların mevcut sendikal haklarını değerlendirirken silahlı kuvvetler personel yapısının konu açısından önemi büyüktür. Tablo 1’ de Türk Silahlı Kuvvetleri’nin mevcut personelinin sayısal dağılımı Devlet Personel Başkanlığı’nın Haziran 2014 verilerine göre verilmiştir. Bu veriler silahlı kuvvetlerin personel yapısının tam olarak anlaşılabilmesi için önemlidir.

Tablo 1. Türk Silahlı Kuvvetlerinin Personel Sayısı Verileri

Statü	Sayı	%
Subay	39.314	15,3
Astsubay	95.402	36,4
Uzm. Jandarma	23.479	8,9
Uzm. Erbaş	51.809	19,8
Sözleşmeliler	3.186	1,2
Memur	28.880	11
İşçi	19.333	7,3
Toplam	261.403	100

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı verilerinden derlenmiştir.

(www.dpb.gov.tr Erişim Tarihi: 12.07.2014).

Haziran 2014 verilerine göre silahlı kuvvetler genelinde 261.403 çalışan personel bulunmaktadır. Bu çalışanların 19.325 kişisini oluşturan % 7,39’u işçi statüsünde, 28.880 kişisini oluşturan % 11,04’ü memur statüsünde ve 213.190 kişisini oluşturan % 81,55’ini ise subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli er statüsünde bulunan kişiler oluşturmaktadır (www.dpb.gov.tr). Çalışmanın bu aşamasından sonra bu statüdeki kişilerden asker kişiler (Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli memur ve işçiler hariç) şeklinde bahsedilecektir.

Yukarılarda sunulan veriler ile birlikte silahlı kuvvetler personel yapısı içerisinde üç farklı statü de personel bulunduğu açıkça göz önüne konulmuştur. Bu personeller işçi, memur ve asker kişileridir. Bu farklı yapıdaki personelin sendikal hakları da birbirinden farklı bir yapıdadır. Silahlı kuvvetler yapısı içerisinde görev yapan ve yapmış olduğu görev ile hizmet ve üretimde bulunan bu personelin sendikal hakları incelendiğinde Silahlı Kuvvetler bünyesinde çalışanları “işçiler”, “memurlar” ve “asker kişiler” olarak sınıflandırmak mümkündür.

2.1. Silahlı Kuvvetlerde Çalışan İşçilerin Sendikal Hakları

Türk Silahlı Kuvvetleri yapısı içerisinde işçi statüsünde hizmet eden işçiler genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidirler. Bu işçilerin sendikal hakları 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre

düzenlenmektedir. Bu bağlamda ilgili sendikalar kanunun belirtmiş olduğu esaslar kapsamında sendika kurma, sendikaya üye olma ve diğer sendikal faaliyetlerde bulunma hakkına sahip bir konumdadırlar. Çalışmakta olan işçiler 6356 Sayılı kanunun on birinci bölümünde düzenlenen grev hakkından diğer çalışan işçiler gibi yararlanamamaktadırlar. 6356 Sayılı kanunun on birinci bölümünde yer alan grev ve lokavt yasağını düzenleyen Madde 62'nin 1'nci fıkrasında belirtilen; "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz" (6356 Sayılı Kanun, Md. 62) hükmü ile grev hakkından yoksun bırakılmışlardır.

Türk Silahlı Kuvvetlerde çalışan işçilerin sendikal örgütlenmesi çok eskilere kadar uzanmaktadır. Osmanlı döneminde hareketlenmeye başlıya askeri işyerlerinde çalışan işçilerin örgütlenmesi özellikle cumhuriyet sonrası dönemde hızla ilerlemiş ve gelişme göstermiştir. Özellikle 1940'lı yıllardan sonra kurulan savunma sanayi kapsamındaki işçi sendikaları sendikal harekette önemli yer edinmiştir. Bu sendikalara örnek olarak 1951 yılında kurulan Eskişehir Hava Sanayii İşçileri Sendikası, 1952 yılında kurulan Gölcük Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası, 1953 yılında kurulan Ankara Savunma Sanayi İşçileri Sendikası, İstanbul Deniz Fabrikaları İşçi Sendikası, Kayseri Askeri İşçileri Sendikası gösterilebilir. Dönem içinde kurulan bu bölgesel nitelikteki sendikalar daha sonra çeşitli işkolu ve işletmelerdeki sendikalar ile İstanbul Sendikalar Birliğini kurmuşlardır. Bu birliğin oluşmasında da savunma sektörü sendikaları önemli roller üstlenmiştir. Savunma sektöründeki işçiler 1956 yılında tek ve güçlü bir sendika altında birleşerek daha güçlü bir sendikal mücadele ortaya koymak için Eskişehir'de toplanarak "Askeri İşyerleri Federasyonunu" oluşturmuşlardır. 1963 yılında kurulan bu federasyonun ismi "Türk Harp-İş Federasyonu" olarak değiştirilmiştir. Federasyon düzeyinde yapılan bu örgütlenme modelinden yeterince verim alamayan işçiler 1970 yılında Türk Harb-İş Federasyonu üyesi sendikalarının katılımı ile Türk Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçi sendikası adı altında tek bir sendika oluşturmuşlar; 1971 yılında yapılan ilk kongrede kurulan bu sendika "Türk Harb-İş Sendikası" adını almıştır (Harb-İş, 2014, www.harb-ış.org.tr, Erişim Tarihi 12.07.2014).

Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan işçiler 1970 yılından günümüze kadar geçen süre zarfında "Türk Harb-İş Sendikası" adı altında örgütlü sendikal mücadelesini sürdürmektedir. Günümüzde Türk Harb-İş silahlı kuvvetler genelinde örgütlenmiş, Ankara merkezli, Türk-İş konfederasyonuna bağlı, 21 ilde hizmet vermekte olan bir yapıya sahiptir. Harb-İş sendikası aynı zamanda uluslararası düzeyde Kamu Hizmetler Birliği (PSI) ve Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Konfederasyonu üyesidir (Harb-İş, 2014, Erişim Tarihi 12.07.2014).

Tablo 2. 2003 ile 2014 Yılları Arasında Harb-İş Sendikasının

Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

Yıl	Üye	Sendikalaşma oranı (%)
2003	33.465	100
2005	34.048	100
2008	30.553	99,3
2009	30.839	99,9
2013	21.134	99,9
2014	21.268	99,9

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden derlenmiştir.

(www.çsgb.gov.tr Erişim Tarihi: 15.07.2014)

Tablo 2’de Harb-İş sendikasının yıllar itibari ile üye sayıları ve sendikalaşma oranları verilmiştir. Harb-İş sendikası askeri işyerlerinde yüksek düzeyde sendikalaşma oranına sahip olduğu gibi örgütlenmiş tek sendika konumundadır. Harb-İş sendikasının dâhil olduğu Milli Güvenlik hizmet kolu 2012 yılında yapılan değişiklik ile Savunma ve Güvelik İşkolu olarak değiştirilmiş, bu işkolunda çalışan emekçi sayısı 196.417 olarak belirtilmiştir. Harb-İş sendikası bu değişiklikten sonra da işkolunda yetkili tek sendika olma konumunu sürdürmüştür.

2.2. Silahlı Kuvvetlerde Çalışan Memurların Sendikal Hakları

Silahlı kuvvetler personel yapısının % 11,04’lük kısmını oluşturan memurlar, tabi oldukları kanun bakımından 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilen ödev, yükümlülük ve yasaklara tabiyken aynı zamanda bazı yönleri ile 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu hükümlerine uymak zorundadırlar. Silahlı kuvvetlerde görev yapan memurların bu ayrıntılı durumu onları diğer kamu görevlilerinden farklı kılarken, bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir.

Silahlı kuvvetlerdeki memurların sendikal örgütlenme mücadelesi uzun ve zorlu bir süreç sonucu yakın zamanda şekillenmiştir. Silahlı kuvvetlerde ki memurlar öncelikli olarak diğer tüm kamu görevlileri gibi sendikal haklar yönünden 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Görüşme Kanunu hükümlerine tabidirler. Bu kanunda kamu görevlilerinin hangi hizmet kollarında örgütlenebileceği; ayrıca hangi kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkından mahrum kalacağı da belirtilmiştir. Silahlı kuvvetlerde çalışan memurlar sendikal örgütlenme hakkından önceleri mahrum bırakılmış olsalar da yapmış oldukları hukuksal mücadele, azimli ve kararlı tutumları neticesinde yakın zamanda (2013 yılında) sendikal örgütlenme hakkına sahip olmuşlardır. Türk silahlı Kuvvetleri’nde çalışan sivil memurlar sendikal örgütlenme hakkına 12 Temmuz 2013 günü yayınlanan 28705 Sayılı Resmi Gazete ’deki E: 2013/21, K 2013/57 Sayılı Anayasa Mahkemesi kararı ile kavuşmuşlardır (Resmi Gazete, 12.07.2013). Sendikal örgütlenme hakkına kavuşmalarından sonra günümüzde Askeri İş Yerlerinde Çalışan Kamu Görevlileri Sendikaları (ASİM-SEN), Sivil Memurlar Sendikası (SİME-SEN) ve Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikası (SAVDES-SEN) çatıları altında sendikal mücadelesine başlamışlardır.

Silahlı kuvvetlerde görev yapan memurların sendikal örgütlenme mücadelesinin geçmişini incelediğimiz de özellikle 1990'lı yıllardan sonra hızlı bir gelişim gösterdiği gözlenmektedir. Silahlı kuvvetlerdeki memurların sendikal mücadelesine yön veren gelişme 16 Kasım 1992'de 68 kurucu üye ile Asim-Sen'in kurulması ile olmuştur. 1993 yılında 12 farklı ilde Asim-Sen çatısı altında örgütlenen memurlar, bu örgütlenme ile birlikte bir takım zorluklarla karşılaşmaya başlamışlar; 1993 yılında bir takım yasal engellemeler ile karşılaşan Asim-Sen, özellikle 1992-1995 arasında kapatma davalarına maruz kalmış, 9'ncu Asliye Hukuk Mahkemesinin ve daha sonra Yargıtay'ın almış olduğu kararlar neticesinde hukuki varlığını devam ettirmiştir (<http://asimsen.org.tr>, Erişim Tarihi 27.08.2014).

1998 yılına kadar süren sendikalaşma mücadelesi, bu yıldan sonra 4688 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile hukuksal açıdan farklı bir boyut kazanmıştır. Sendikal haklarını kazanabilmek için her türlü platformda zorlu bir mücadeleye giren memurlar özellikle uluslararası belgelerin ve kamuoyunun desteği ile sendikal mücadele yolunda önemli kazanımlarda bulunmuşlardır. Bu mücadelenin sonucunda Anayasa Mahkemesinin 10.04.2013 tarihinde oybirliği ile vermiş olduğu karar neticesinde 4688 sayılı kanunun 15nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendini Anayasaya aykırı olduğu belirtilerek iptal edilmiştir. Anayasa mahkemesinin bu kararı almasında özellikle anayasanın 51nci maddesi ile ve 90ncü maddesinin etkisi büyük olmuştur. 2013 yılı itibari ile silahlı kuvvetlerde çalışan memurlar yasal olarak sendikal haklara kavuşmuşlardır. Fakat günümüzde kamu görevlilerine uygulanan grev yasağı nedeni ile sendikal mücadelesine grev hakkından mahrum bir şekilde devam etmektedirler. Memurlar, bir numaralı hizmet kolu olan büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri kolunda sendikal faaliyetlerini sürdürmektedir.

2.3. Silahlı Kuvvetlerde Çalışan Asker Kişilerin Sendikal Hakları

Silahlı kuvvetlerde çalışan asker kişiler ifadesi ile kurum içerisinde görev yapan subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erden bahsedilmek istenmiştir. Bu gruptaki personelin bir kısmı daimi statüde görev yaparken, bir kısmı sözleşmeli olarak çalışmaktadır (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu). Fakat her iki grup personel için de sendikal haklar yönünden ortaya çıkan tablo aynıdır. Silahlı kuvvetler içinde görev yapan personel öncelikli olarak Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, Uzman Jandarma Kanunu, Uzman Erbaş Kanunu ve Sözleşmeli Er Kanunu hükümlerine göre çalışma şartlarının çerçevesi belirlenir.

Silahlı kuvvetler yapısı içerisinde bulunan asker kişiler, sayısal olarak mevcut personelin % 81,55'ni oluştururlar. Asker personel silahlı kuvvetlerin ana unsurlarıdır. Bu personelin yapmış olduğu görevler belirtilen kanunlar çerçevesinde olsa bile çoğu özlük hakları açısından kamu çalışmalarından çok farklı bir yapısı yoktur. Silahlı kuvvetler içerisinde görev yapan personeli incelersek;

Subay; TSK İç Hizmet Kanunu Madde 3 Fıkra 6'da "Hususi kanuna göre silahlı kuvvetlere istinabeden asteğmenden mareşal kadar rütbeyi haiz olan askerdir" (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, Md. 3/6).

Astsubay kavramı ise aynı kanunun Madde 3 Fıkra 3'de'' 'Hususi kanuna göre silahlı kuvvetlere katılan astsubay çavuştan astsubay kıdemli başçavuşa kadar rütbeye haiz olan askerdir'' (926 Sayılı Türk silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, Md. 3/3). Subay ve astsubay temel olarak uzman erbaş ve sözleşmeli erden farklı bir yapı ve statüde olup en belirgin özelliklerinin daimi statü ile çalışma şartlarına sahip olmalarıdır.

Türk silahlı kuvvetlerinde çalışan asker kişilerin sendikal hakları incelendiğinde ortaya çıkan gerçek, asker kişilerin her türlü sendikal haktan tamamen yoksun olduğudur. Bu durumun yasal çerçevesini ortaya koyduğumuzda öncelikli olarak karşımıza Anayasanın 51'nci maddesi çıkmaktadır. Anayasamızın 51'nci maddesinin ''Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir'' (1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Md. 51) düzenlemesi asker kişiler için sendikal yasaklamaların önünü açmıştır.

Anayasada ortaya çıkan bu sınırlandırma kesin olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Görüşme Kanunu içerisinde yer bulmuştur. 4688 sayılı yasanın 15'nci maddesi ile kimlerin sendika üyesi olamayacağı açık bir şekilde belirtilmiştir. Yasanın 15'nci maddesinde yapılan düzenleme ile birlikte (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Görüşme Kanunu, Md. 15); Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

Maddeleri uyarınca silahlı kuvvetlerdeki asker kişilerin sendika üyesi olmasının önu yasal olarak tamamen kapanmıştır.

Ülkemizde silahlı kuvvetlerde bulunan asker personelin sendika üyesi olamamasının yasal dayanakları olsa bile genel olarak bakıldığında özellikle anayasamızın kişisel hak ve özgürlükleri düzenleyen onuncu ve on yedinci maddesine göre bu yasal dayanaklar anayasanın özü ile çelişkilidir (1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Md 10-Md. 17). Ulusal ve uluslararası belgelerin özünde genel olarak kişilerin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirme yönünde etkinlikte bulunabileceği belirtilirken, günümüzün gelişmiş modern ve

demokratik devlet anlayışı ile sosyal devlet ilkesinin temelinde bireylerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmesi için örgütlenmenin en temel araç olduğu bir gerçektir.

Sonuç

Gerek Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanmış, gerek imzalanmamış tüm uluslararası sözleşmeler ve metinler incelendiğinde, sendika ve dernek kurmak, sendika ve derneklere üye olmak gibi sendikal hakların sosyal sınıf, statü ve mesleki ayırım gözetmeksizin tüm insanlar için bir hak olduğu görülmektedir. Bu hak çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli'nin de sendikal haklara sahip olduğu söylenebilir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin personel yapısı incelendiğinde farklı görev ve sorumluluklara haiz üç farklı sınıf olduğu görülmektedir. Memurlar, işçiler ve asker kişiler olarak adlandırılan bu sınıflar kendi içlerinde farklı kanunlara tabi olmakla birlikte sendikal haklar açısından da farklılıklar göstermektedirler.

4857 sayılı Türk İş Kanunu'na tabi olan Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan işçiler sendikal haklar bakımından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine tabidirler. 6356 Sayılı Kanun hükümlerince sendika kurma, sendikaya üye olma ve diğer sendikal faaliyetlerde bulunma gibi sendikal haklara sahip olmalarına rağmen, 4857 Sayılı Türk İş Kanunu'na tabi olan diğer işçiler gibi 6356 Sayılı Kanunun on birinci bölümünde düzenlenen grev hakkından yararlanamamaktadırlar. Bu durumu ortaya çıkaran gerekçe 6356 Sayılı Kanunun 11. bölümünde yer alan grev ve lokavt yasağını düzenleyen 62. Madde'nin 1. fıkrasında belirtilmektedir. İlgili madde de geçen, "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz" hükmü ile grev hakkından yoksun bırakılmışlardır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki bir diğer personel sınıfı olan "memurlar", 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu hükümlerine tabi olmakla birlikte, aynı zamanda 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu hükümlerine uymakla da mükelleftirler. Sendikal haklar açısından diğer kurumlarda çalışan memurlar gibi 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Görüşme Kanunu'na tabi olan Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesindeki memurlar hizmet kollarından "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" içerisinde sendikal faaliyetlerini sürdürmelerine rağmen, diğer bütün devlet memurlarında olduğu gibi en önemli sendikal haklardan birisi olan grev hakkından mahrum durumdadırlar. Bu durum, bahsi geçen memurların Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev almasından çok ülkemizdeki 657 Sayılı Kanuna tabi memurların sendikal haklarının kısıtlanmasından kaynaklanmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki çoğunluğu oluşturan bir diğer personel sınıfı çalışmada asker kişiler olarak belirtilen personel grubudur. Öncelikli olarak 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu hükümlerine tabi olan asker kişiler ayrıca Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve sınıflarına göre de Uzman Jandarma Kanunu, Uzman Erbaş Kanunu ve Sözleşmeli Er Kanunu hükümlerine de uymakla mükelleftirler. Sendikal haklar çerçevesinde asker kişilerin temel haklardan mahrum oldukları görülmektedir. Başta anayasamız olmak üzere asker kişilerin tabi olduğu kanunlar da bu durumu destekler niteliktedir. Başta Anayasa'da olmak üzere görülen bu sınırlandırma 4688 Sayılı Yasa'da da kendisine yer bulmuştur.

Türk Silahlı Kuvvetleri personeli öncelikli olarak asker kişileri akla getirmekle birlikte, kanunlar ve uygulamalar açısından Türk silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan memurların ve işçilerin de sendikal hak ve özgürlükler açısından sınırlayıcı bir yapı içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Gerek Anayasa'mız gerekse de ilgili diğer kanunlarda atıfta bulunan başta güvenlik endişeleri olmak üzere toplumsal yaşamı olumsuz yönde etkileyebilecek diğer kaygı verici durumların, sendikal hak ve özgürlükler açısından Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan bütün personelini kapsamı düşündürücü olmakla birlikte ilgili kanunlar uyarınca açıklanmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin hem iç işleyişinin hem de ülke genelindeki sorumluluklarının aksamaması adına işçi ve memurlarında sendikal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırıldığını söylemek mümkündür. Diğer taraftan özellikle memur kadrolarında çalışan personelin sendikal haklarının Türk Silahlı Kuvvetleri'nden bağımsız olarak gerek 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu gerekse de 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Görüşme Kanunu uyarınca sınırlandırıldığını vurgulamak gerekmektedir. İşçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılması ise askeri prosedür ve görevlerin aksamaması noktasına dayandırılabilir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki asker kişilerin başta güvenlik endişesi olmak üzere diğer toplumsal endişeler dolayısıyla sendikal hak ve özgürlüklerine getirilen kısıtlamaların her ne kadar haklı gerekçeleri olsa da, sendikal hak ve özgürlüklerin her şeyden önce insan hakkı olduğu gerçeği gözden kaçırılmamalıdır. Geniş bir perspektiften ele alındığında, hem işçilerin hem asker kişilerin ve hem de diğer kanunlarla ilişkili olarak memurların sendikal hak ve özgürlüklerinin yeniden düzenlenerek bu hakların Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli 'ne sağlanması gerekliliğini belirtmek, sendikal özgürlükler açısından doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu konu üzerine ilgili kurumların oluşturacağı çalışma gruplarının Türk Silahlı Kuvvetleri'nin her sınıftan personelinin de görüşlerini alarak yapacağı çalışmalar, benzer sorunları yaşayan diğer meslek gruplarının temsilcilerinin de katılım, fikir ve görüşleri de bu sorunun çözümünde rol oynayabilecektir.

Kaynakça

- Aydoğanoğlu, Erkan (2011) **Dünyada ve Türkiye’de Sendika–Siyaset İlişkisi**, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara: Kültür Sanat Sendikası Yayınları.
- Çelik, Aziz, “Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler”, [http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf]
- Delican, Mustafa, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünyü,Bugünü”, [http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023000338/1023000314]
- Delican, Mustafa (2012) **Endüstri İlişkileri, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1**, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Demir, Fevzi (1990) **İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Gülmez, Mesut (1990) **Memurlar ve Sendikal Haklar-Türkiye’de ve Dünya’da**, Ankara: İmge Kitapevi.
- Gülmez, Mesut (1996) **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Harb-İş (2014) “Harb-İş Tarihçesi”, [www.harb-ış.org.tr]
- Lordoğlu, Kuvvet (2004) *Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**.
- Mahiroğulları, Adnan (2014) *Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar*, **Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, Doç. Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına Sayısı, Sivas.
- Sencer, Muzaffer (1998) **Belgelerle İnsan Hakları**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Talas, Cahit (1990) *Sendika Hakkı, Demokrasi, Devlet ve Memurlar*, **1 İdarecinin Sesi Dergisi**, Mart.
- Talas, Cahit (1997) **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**, 7. Baskı, Ankara: İmge Kitapevi.
- T.C. 1982 Anayasası
- Yıldırım, Engin (2008) *Sendikalar ve Kriz, Çalışma ve Toplum*, **10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Özel Sayısı**.
- Yıldırım, Kadir (2012) *Balkan Savaşları’nın Osmanlı’da İşçi Hareketleri Üzerindeki Etkileri*, **Türk Dünyası İnceleme Dergisi**, XII/2, Kış Dönemi.

Mevzuat

- 211 Sayılı TSK İç Hizmet Kanunu
2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu
4857 Sayılı İş Kanunu
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
926 Sayılı TSK Personel Kanunu
Resmi Gazete (12.07.2013). 28705 Sayılı.

İnternet kaynakları

- [<http://asimsen.org.tr/dunden-bu-gune-sureci-ogrenmek-isteyenlerin-dikkatine/>]
[<http://www.acmp-cgmp.be>] (06.06.2014)
[<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye>]
[http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/haziran2014/tsk_geneldagilim_haziran2014.pdf] (12.07.2014)
[<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm>]
[<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz098.htm>]
[<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>]
[http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf]