

SENDİKA PLÜRALİZMİ VE DAYANIŞMA AİDATI

Prof.Dr. Orhan TUNA
İktisat Fakültesi

Sendikacılık hareketlerinin doğuş devrelerinde olduğu gibi, daha sonraları da bu teşekküller çeşitli prensiplere göre ayrı kuruluşlar halinde vücut bulmuşlar, bununla da kalmıyarak gerek millî seviyede birbirleriyle zaman zaman şiddetli ve amansız mücadelelere girişmişler, rakip birer organ olarak birbirlerine büyük zararlar vermişlerdir. Bunun tipik misallerini başta İngiltere ve A.B.D. olmak üzere, çeşitli ülkelerde görmek mümkündür. Nitekim İngiltere'de, son zamanlarda bir hayli gevşemiş olmakla beraber, sendikal teşekküller meslekî esaslara göre kurulmuş ve yaşamıştır. Bu şekilde adı geçen ülkede yüzlerce sendika doğmuş, durum işçi-işveren münasebetleri ve özellikle toplu iş sözleşmesi mekanizması bakımından bir hayli güçlüklerle yol açmıştır. A.B.D.'de de iki büyük sendikal teşekkül işçilerin vasıf dereceleri esasına göre meydana gelmiş, bunun dışında yine meslek esasına göre birçok tek sendikalar vücut bulmuştur. Bunun da tipik misalini basım ve yayım işlerinde çalışan işçilerin kurdukları meslek sendikaları teşkil etmektedir.

Buna mukabil kara Avrupası Ülkelerinde sendikaların parçalanmaları hususunda rol oynayan faktörler, daha çok dünya görüşü ve dinî inançlara inhisar etmiştir. Liberal, sosyalist ve komünist sendikalar, hristiyan ve protestan sendikalar, ve diğer fikrî ve hissi tesirlere

göre ayrılmalar ve parçalanmalar bugün dahi "tek sendika" teşkili hususunda yapılan mücadelelerin tamamıyla tatminkâr bir netice vermemesi hususunda rol oynamaktadır.

Bununla beraber işverenler (teşebbüsler) bakımından son yıllarda bir hayli güçlenen "çok milletli şirketler" (Multinational Companies), sendikaların gerek millî seviyede, gerek milletlerarası seviyede birleşmelerine, hiç değilse aralarındaki tarihi ve an'anevî mücadele ve muarazaları bir tarafa bırakarak, muayyen meselelerde birlikte hareket etmelerine zemin hazırlamaktadır. Bu cümleden olmak üzere, Avusturalya'nın 166.000 üyesiyle en güçlü sendikal teşekkülleri durumunda olan Madenî Eşya İşçileri Sendikalarının birleşme hususunda karar aldıkları öğrenilmiştir. Bu konudaki müzakereler, milletlerarası madenî eşya işçileri sendikaları federasyonuna bağlı Avusturalya Mühendisler Derneği ile, yine federe Demir İşçileri Teşekkülü, Kimya İşçileri Sendikası ve Avusturalya Döküm İşçileri Sendikası arasında cereyan etmektedir.

Geçen yılın (1973) Nisan ayında Avusturalya Mühendisler Derneği (Sendikası) ile, federe Demir İşçileri Sendikası arasında ortak bir toplantı yapılmış ve bunların millî organlarının aldıkları bir kararla, bu iki sendikanın tek bir teşekkül olarak geniş bir sahada çalışacakları bildirilmiştir.

Müşterek çalışmalar önce işletme organizasyonları seviyesinde hemen başlamış, bundan sonra branşlara ve federal organizasyonlara, araştırma faaliyetlerine ve mahkemeler nezdindeki temsilcilik fonksiyonlarına intikal etmiştir.

Buna mukabil sendikalar iç işlerinde, öteden beri olduğu gibi, münferiden çalışacak-

lardır(1).

Diğer taraftan halen Federal Almanya'da Müstahdemler Sendikası, İşçi Sendikaları Konfederasyonu icra kuruluna müracaatta bulunarak, organizasyon bakımından tek bir sendikaya doğru gidilmesi için müzakere ve istişarelerde bulunulmasını istemiştir. Federal Almanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Der Deutsche Gewerkschaftsbund) verdiği cevapta, belirli hususlarla ilgili siyasî mahiyetteki görüşlerde ve kollektif akit rejimiyle alâkalı işlerde bugüne kadar tek bir sendikal teşekkülün mümkün olamadığını, ancak birleşmenin bugün artık kabil olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca D.G.B., işçileri, müstahdemleri ve memurları kavriyacak tek ve aynı sendikanın çok faydalı olabileceği kanaatini izhar etmiştir. Aynı surette D.G.B. müstahdemler bakımından da kendi menfaatlerinin bağımlı olarak çalışan bütün vatandaşlarla aynı istikâmette olduğu fikrindedir. Müstahdemler sendikasının birleşme hususunda D.G.B.'ye yaptığı talebin asıl sebep ve saiki, son zamanlarda müstahdemler sendikasına kayıtlı birçok üyenin D.G.B.'ye transfer olmak istemesidir. Son zamanlarda transfer talepleri bir hayli artmış bulunmaktadır(2).

Bundan başka İsviçre İşçi Sendikaları Konfederasyonunun yayın organına göre(3), İsviçre'de olduğu gibi, Batı'nın birçok ülkesinde de türlü istikâmetlerde kurulu sendika, federasyon ve konfederasyonlar arasında muay-

(1) Bk. *International Metalworkers Federation*, Geneva (Switzerland), Ekim 1973.

(2) Bk. *Stuttgarter Zeitung*; Stuttgart 6.12.1973

(3) Bk. *Gewerkschaftliche Rundschau*; Dezember 1973.

yen iktisadî, sosyal ve hukukî alanlarda birlikte hareket ve dayanışma temayülleri gelişmekte, hatta bu çeşitli istikâmetlerdeki sendikaların bir çatı altında toplanmalarını emniyet altına alacak "tek sendika" genel prensibinin gerçekleştirilmesine büyük ölçüde önem verilmektedir.

Filhakika ekonomik konsantrasyon süreci bütün millî ve milletlerarası sendika teşekküllerini, bugüne kadar olan ilişkilerinin kendi aralarında yeniden gözden geçirilmesine zorlamaktadır. İfade edildiğine göre, "bilindiği gibi sendikaların başta gelen vazifeleri işçilerin menfaatlerinin mümkün olduğu kadar müessir bir şekilde korunmasıdır. Unutulmalıdır ki, kapitalin temsilcileri, uyumsuzluk ve özellikle toplu olarak işten çıkarma hallerinde tamamiyle ekonomik mülâhazalardan hareket etmekte, bu arada din ve mezhep farklarına ve türlü dünya görüşlerine itibar edilmemektedir".

İşte böyle bir durum karşısında, bugün türlü istikâmetlere göre kurulmuş bulunan sendikalar ve sendikal teşekküller arasında dostâne münasebetler teessüs etmeğe başlamıştır. Gerçekten omuz omuza çalışma zarureti, hristiyan-sosyal yöne göre kurulmuş bulunan işçilerin dünya konfederasyonunu (Weltverband der Arbeitnehmer) son zamanlarda teşekkül etmiş olan "Avrupa Sendikalar Konfederasyonu"na (Der europäische Geverkschaftsbund) katılma gayretlerine sevketmiş bulunmaktadır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu bu birleşmeyi gerçekten istemekte ve yakın bir gelecekte türlü istikâmetlerde kurulu bütün sendikal organizasyonların millî seviyede birleşmelerini de arzulamaktadır.

Diğer taraftan İsviçre Sendikalar Konfederasyonu da aynı fikirdedir. Gerçi böyle bir birleşme hususunda bazı güçlüklerin mevcut ol-

duğu bilinmekte ise de, şuna inanılmaktadır ki, millî seviyede türlü yönlerde kurulu sendikaların kendi aralarında mücadele etmeleri devri artık gerilerde kalmıştır.

Gerçekte ve tatbikatta çeşitli yönlere göre kurulmuş bulunan İsviçre sendikaları arasında dostane ve iyi münasebetler esasen hâkim bulunmaktadır. Tecrübeler göstermiştir ki, sendikalar bakımından pazarlık tarafı sıfatıyla kısmen müşterek, kısmen münferit olarak müteşebbisler karşısına çıkılmaktadır. Bununla beraber bu çeşitli sendikalara hâkim olan görüşün, halen mevcut ayrılıklara rağmen, birbirlerine saygı göstermek olmasına rağmen, birlikte hareket etmenin hepsinin de menfaati icabı olduğudur.

Bu itibarla birbirlerine karşı mazideki değer hükümleri zamanla yok olacaktır. Çünkü yıllar ilerledikçe yeni problemler doğmaktadır. Bundan dolayı meselâ kararlara katılma problemi bakımından İsviçre'de mevcut üç sendikal istikamet, yani İsviçre sendikaları konfederasyonu, hristiyan-millî sendikalar konfederasyonu, nihayet protestan işçilerin İsviçre Sendikalar Konfederasyonu arasında müşterek hareket edilmesi kararlaştırılmış ve bu hususta bir plebisite baş vurulması için 160.000 imza toplanmıştır. Böyle bir davranış yakın bir gelecekte tek ve güçlü bir sendikal hareketin doğabilmesi için birlikte çalışmaya doğru kuvvetli bir adım teşkil etmektedir.

Bu hususta dikkate değer diğer yeni bir misali, Ortak Pazar'ın kurulmasından ve güçlenmesinden sonra, İtalya'daki üç sendikal istikâmetin birleşme gayretleri teşkil etmektedir.

Nitekim Avusturya ve Federal Almanya gibi komşu ülkelerde II. Cihan Savaşı sonrasında bu yol tercih edilmiştir.

Gerçekten 1933 yıllarına kadar Almanya'da belli başlı ve birbirleriyle şiddetli rekabet halinde üç sendikal istikamet mevcut iken, II. Cihan Savaşı sonrasında böyle bir parçalanmanın büyük zararlar doğurduğunu anlayan sendika liderleri, "tek sendika" prensibini gerçekleştirmek istemişler ve bunda da tamamiyle başarıya ulaşmışlardır.

Filhakika gerek millî, gerek milletlerarası seviyede tek sendika kuruluşunu gerçekleştirmek, Moskova'ya bağlı ihtilâlcî komünist sendikalar konfederasyonu hariç olmak üzere, bu yoldan işçilerin tüm menfaatlerinin çok daha mükemmel şekilde korunmasına yol açacaktır.

Diğer taraftan hiç değilse millî seviyedeki sendikal teşekküller arasında birleşmeyi zarurî kılan diğer bir faktör son on, onbeş yıl zarfında Batı ülkelerinde ve Birleşik Amerika Devletlerinde faal nüfusun meslekteki mevkie göre bölüşümünde, ücretliler sütünunda görülen nisbî artışlara rağmen, ücretliler arasında organize olanların oranlarında bir durgunluğun, hatta bir gerilemenin müşahade edilmiş olmasıdır. Aslında bir ülkede genel olarak ücretliler arasında sendikalaşma temayülünü müsbet ve menfi yönlerde tayin eden birçok faktörler olduğu malûmdur. Bunların belli başlıları ücret karşılığı çalışan nüfusun yaş ve cinsiyet grupları olarak durumu ile, bu nüfusun kamu ve özel sektöre göre bölünüşüdür. Bunların dışında çok mühim diğer faktörler, bahis konusu nüfus içinde mavi ve beyaz yakalıların işgal ettikleri nisbetlerle, hizmetler sektöründe çalışanların devamlı şekilde artmakta bulunmasıdır.

Bu arada Amerika Birleşik Devletlerinde istihdamın değişen kompozisyonu sendikacılık hareketleri ile ilgili olarak birçok organizasyon problemi yaratmıştır. Yıllar boyunca istihdam istatistikleri mavi yakalı işçilerin

oranlarında azalma, beyaz yakalılarınkinde ise artma olduğunu göstermektedir.

Yıllar	Beyaz Yakalı %	Mavi Yakalı %	Hizmetler %
1900	28	58	14
1910	31	55	14
1920	34	55	11
1930	37	50	13
1940	38	48	14
1950	41	47	12
1960	46	40	14
1970 (Projek- siyon)	48	39	13

İstihdam ve sendika üyeliğinde seneler geçtikçe meydana gelen değişimler şöyle cereyan etmiştir: Sendika üyeliği bütün tarım dışında çalışanların yüzdesi olarak 1930'lardan 1940 başlarına kadar % 12'den % 36'ya yükselmiştir. Toplam sendika üyeliği 1930'da 3,4 milyon iken, 1945'de 14.3 milyona yükselerek, 10.9 milyonluk bir artış kaydetmiştir.

1945'den itibaren ise organize işçi oranlarında bir azalma başlamıştır. 1940'ın sonlarında azalma olmuş, 1950'lerde hafif bir artış kaydedilmiş, 1955'de ise yeniden bir düşüş görülmüştür. Filhakika oran 1945'de % 36 iken, 1960'da % 32'ye düşmüştür. Mutlak rakamlar ise, 1945'den beri sendika üye sayılarının arttığını ve 1960'da 17 milyona ulaştığını göstermektedir. Fakat bu artış toplam istihdam artışından yavaş olduğu için, sendikalardaki işçilerin oranlarında düşmeler görülmektedir.

Aşağıda istihdamdaki artışla, sendika üye sayılarının artışı devreler itibariyle gösterilmiştir:

Devreler	İstihdamdaki	Sendikalaradaki
	Büyüme	Büyüme
1930-1945	10.9 Milyon	10.9 Milyon
1945-1950	4.7 "	0
1950-1955	5.4 "	2.5 "
1955-1960	2.8 "	4 "
1945-1960 Toplam	12.9	2,9

Netice itibarile 10 milyon organize olmayan artış kaydedilmiştir(4).

Filhakika halen Wall-Street-Journal'ın bildirdiğine göre(5), Amerikan işçilerinin sadece % 22'si organize durumdadır. Bu oran birçok sanayi ülkelerinde organize işçi oranlarının altında yer almakta ve yıllar ilerledikçe de gerilemektedir. Bununla beraber Batı Avrupa'nın gelişmiş sanayi cemiyetlerinde de bütün gayretlere rağmen sendikali işçi oranlarını arttırmak imkânı hasıl olamamaktadır. Organize işçi oranının en yüksek olduğu ülkeler arasında % 45 ile İsveç, % 40 ile İngiltere, % 35 ile İtalya bulunmakta olup, bunları % 27 ile Hollanda, % 26 ile Federal Almanya, nihayet % 16 ile Fransa takip etmekte ve en düşük seviyeyi aslında bu ülke teşkil etmektedir. Buna karşı II. Cihan Savaşı sonrasında Japon İşçi Sendikacılığı(6) hareketinde göze batan bir gelişme meydana gelmiştir. 1969'da bütün sendika üyelerinin sayısı 11.2 milyona ulaşmış,

(4) Bk. *The American Federationist*, Washington, December 1961

(5) Bk. *ILO Review*, Vol. 103, No. 3, March 1971.

(6) Bk. *Taishiro Shirai*; Prices and Wages in Japan, towards an anti-inflationary policy. *ILO Review*, March 1971.

sendikalaşmış işçilerin, yani organize işçilerin istihdamdaki toplam işçilere nisbeti % 35.2'ye varmıştır.

Hülâsa öyle görülmektedir ki, sanayide teknolojik gelişme hızlandıkça, ücretliler bünyesinde beyaz yakalılarının oranı artmakta, bu da sendikalaşma nisbetlerini düşürmektedir. Ayrıca faal nüfus içinde yaşlıların artması, ve hizmet sektöründe çalışanların sayıca kabarması sendika dinamizmine menfi yönde tesir icra etmektedir. Bunların yanında daha birçok sebep ve âmiller Batı Ülkelerinde organize işçi sayılarında bir stagnasyona, hatta bir gerilemeye zemin hazırlamaktadır.

Bu münasebetle tarihî bakımdan sendikaların parçalanması ve buna bağlı olarak dayanışma aidatı hakkında birkaç söz söylemek yerinde olacaktır(7). Batı Avrupa ülkelerinde, tahsisen İsviçre'de kollektif iş hukukunun büyük ölçüde gelişmiş olmasına rağmen, son on yıl zarfında bir problem, arzettiği büyük ehemmiyetine rağmen çözülmeden kalmıştır. Bundan dolayı meselenin günümüzün şartlarına uygun düşecek şekilde bir çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Aslında bu mühim mesele şudur: Bir kollektif akit yapmış bulunan meslek teşekkülleri (işçi sendikaları ve işveren organizasyonları) organize olmayan meslek mensuplarının, yani teşekkül dışında kalmış bulunan işçilerin, ça-

(7) Bu hususta gayet isabetli görüşleri ihtiva eden bir yazı İsviçre İşçi Sendikaları Konfederasyonunun neşir organında yayımlanmıştır. Bk. Bernardo Zanethi; *Gewerkschaftsfreiheit und obligatorische Beiträge der nicht organisierten Arbeitnehmer; Gewerkschaftliche Rundschau*, Bern, Juli/August 1973.

lışma münasebetlerinin kollektif yoldan tanziminden doğan ortak masraflara bir aidat ödeme yoluyla iştirak ettirilmeleri hususunda, bunlara bir mesuliyet yükleme bakımından hukukî, imkânlarla sahip midirler? ve bu takdirde organize olmayan işçilere tahmil edilecek nakdî fedakârlılığın miktarı ne olabilir?

Burada bahis konusu ettiğimiz problem gerçekten çok mühimdir. Zira aynı problem bir taraftan şahıs hürriyetlerine müteallik anayasa hükümleriyle alâkalı, diğer taraftan problemin çözümlmesi, çalışma münasebetlerinin kollektif yoldan tanzimi sahasında meslekî teşekküllerin müessiriyeti ile doğrudan doğruya ilgili bulunmaktadır.

Öte taraftan ortaya atılan mesele sadece kollektif aktin hukukî bakımdan tanzimiyle çok sıkı bir münasebet içinde bulunmakla kalmamakta, aksine herşeyden önce meslek teşekküllerinin kuruluş ve faaliyetleri ile ilgili ana hukuk normları ile de doğrudan doğruya münasebet içinde bulunmaktadır. Bu vasfı ile ve bu sebepten dolayı mesele netice itibariyle dernek kurma hakkındaki modern anayasaların hükümlerine kadar geri gitmektedir.

Bu ilk mülâhazalardan çıkan netice, ortaya atılan bu meseleye verilebilecek cevap, problemin bütün müşahhas ve hukukî münasebetler çerçevesinde ele alınması ve altta yatan siyasî fikirler fonksiyonu içinde mütalaa edilmesidir.

- Cemiyet (Sendika) Kurma Hürriyetinin Hukukî Tanziminin Tarihi Geliřmesi

Halihazırda meslek kuruluşlarının mevcutları ve tesirleri son derece normal bir durum olarak mütalaa ve mülâhaza edilmektedir. Hususiyetle işveren organizasyonları ve işçi, organizasyonları birer sosyal taraf olarak ta-

nınmışlardır. Bir taraftan işçi teşekkülleri, yani sendikalar işçilerin kollektif menfaatlerinin devlete ve cemiyete karşı meşru temsilcileri olarak tereddütsüz kabul edilmekte, diğer taraftan aynı husus işveren kuruluşları hakkında da cari bulunmaktadır,

Filhakika sendikaların ve işveren teşekküllerinin serbest bir tarzda kurulmaları ve bunların tam bir hürriyet havası içinde kendi üyelerinin meslek menfaatlarını korumaları hususundaki faaliyetleri, hatta bazı kritik durumlarda iş mücadelelerine başvurmaları demokratik ülkelerin bugünkü hukuk anlayışına tamamiyle intibak etmektedir.

Aslında işçi sendikalarının faaliyetleri, sosyal hasıladan belirli ve ölçülü bir pay alabilmeleri maksadıyla çalışan sınıfın çalışma ve hayat şartlarını islâhına matûf bulunmaktadır.

Tam bir hürriyet içinde ve kendi mesuliyetleri çerçevesi dahilinde yapılan kollektif tanzimlerin hedefi, kelimenin en geniş manâsıyla çalışma münasebetlerinden doğan bütün, meseleleri en şümüllü şekilde tanzim etmek ve hukukî bakımdan kusursuz ve meşru vasıtalarla bunların gerek teşekkülün mensupları, gerek organize bulunmayan işçiler, yani bütün bir meslek ve sanat şubesi hakkında tatbikini temin etmektir. Çalışma münasebetlerinin kollektif yoldan tanziminin ancak bu şekilde anlaşılıp gerçekleştirilmesi şartıyla, bu rejim genel menfaat bakımından kabule mazhar ve ayrıca arzuya şayan olur ve kollektif akit nizamı yine ancak bu suretle sıhhatli, gerçek ve otonom bir meslek statüsü mahiyetini kazanır. Aslında bu öyle bir statüdür ki, ancak sulh ve nizam çerçevesi içinde ferdî hürriyet ve mesuliyetleri emniyet altına alabilir. Ayrıca aynı düzen sosyal adaletin gerçekleşmesi hususunda da büyük ölçüde müessir olur. Gerçekte mesele u-

zun bir vade içinde mütalaa edildiği takdirde, devletin çalışma hayatının bütün teferruatına ve emek piyasasının işleyişine bürokratik mekanizmanın bütün gücü ile müdahale etmesi de ancak bu şekilde önlenabilir. Devletin böyle bir müdahalesi, bilindiği üzere hem çok masraflı olduğu, hem söylediğimiz gibi son derece bürokratik bir mekanizmaya dayandığı için, günümüzün sanayi cemiyetlerinde umumiyetle arzulanamamaktadır. Ayrıca bu kabil müdahaleler ferdî hürriyetleri kisması ve şahsî mesuliyet hislerini zedelemesi bakımından da bazı tehlikelere yol açabilmektedir.

Filhakika çalışma münasebetlerinin otonom şekilde tanzimi suretiyle sosyal taraflar, kökleri aslında toplum menfaatları içinde bulunan bir fonksiyon deruhte etmiş olurlar. Hakikatte bu öyle bir fonksiyondur ki, devletle fert arasında bir ara organ vasfı taşımakta ve her iki tarafı da ihmal etmemektedir. Bu fonksiyon gereği giki yürütülemediği takdirde, tanzim fonksiyonu tamamıyla başka şekiller altında bizzat devlet tarafından deruhte edilmekte ve netice itibariyle devlet birçok emirler ve yasaklar, kontrol talimatı, idari ve cezai tedbirler nihayet girift ve şumullü mevzuat ısdarı suretiyle çalışma münasebetleri ile ilgili geniş bir müdahale mekanizması kurup işletmektedir. Bununla beraber tecrübelerin gösterdiğine göre, devletin çalışma münasebetlerine ve emek piyasasına müdahalesi, sosyal tarafların otonom tanzim mekanizmasına nazaran daha az müessir bulunmaktadır. Ayrıca devletin her çalışma münasebetini, bu arada ücret meselesini tanzim mesuliyetini üzerine alıp alamıyacağı da, serbest teşebbüs esasına dayanan bir iktisad nizamı içinde yaşandığı ve yasanmak istenildiği müddetçe, üzerinde durulması gerekli mühim bir meseledir. Bu meselenin tanzimi daha çok kollektif akit düzeninin merkezî ehemmiyette bir konusunu teşkil etmektedir.

Gerçekte bugünün demokratik sanayi cemiyetlerinde sosyal tanzim anlayışı âmmeye gücünün, sosyal tarafların çalışma münasebetlerini otonom yoldan bizzat çözmeleri hususundaki gayretlerini alabildiğine teşvik ve himaye etmesinin, devletin normal bir vazifesi olduğu merkezindedir. Bu görüşten hareket edilerek ve buna sıkı bir şekilde bağlı olarak, sosyal tarafların çalışma münasebetlerini, yani münferit işyerlerinde ve kollarında toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve yürütülmesi maksadıyla katlandıkları maddi ve gayrimaddi zahmet ve külfetlere, organize olmayan işçilerin aidat ödemek suretiyle cebri yoldan iştirak ettirilmeleri meselesi ortaya çıkmaktadır.

Filhakika cemiyet kurma, dernek hürriyeti ve hususiyle sendika hürriyeti her zaman ve her devirde münakaşasız olarak kabul edilen hak ve hürriyetler cümlesinden değildir. Bu hakkın aslında mücadele yoluyla kazanıldığı, bu mücadelenin önce devlete, sonra çalışma münasebetlerinin hasım tarafı olarak kabul edilen işverenlere, nihayet nekadara garip görünürse görünsün, bizzat diğer sendikalara karşı yürütüldüğü malumdur. Sonuncu husus, takdir edileceği gibi fertlerin, yani münferit işçilerin sendika seçme yahut hiçbir sendikaya girmeme hürriyetleriyle ilgili bulunmaktadır.

Şu hale göre, sendika hürriyetinin tamamiyle tanındığı tarihe kadar üç gelişme devresi bahis konusu olabilmektedir.

Gerçekten organizasyonlar vücuda getirme hususunda işçiler, ilk mücadelelerini Fransız ihtilâlinin önce mutlakiyet idarelerine karşı yürütmüşlerdir. Bilindiği gibi, bu tarihlerde sendikacılık hareketleri, yani işçilerin sendikaların çatısı altında birleşmeleri, devlet nizamı için tehlikeli koalisyonlar olarak mütalaa edilmekteydi. Ayrıca Fransız ihtilâlini takip eden devrede de, liberal devlet nizamı

içinde meslek teşekküllerinin ferdî hürriyetleri tahdit edici tesirleri olduğu kanaatı yaygın bulunmaktaydı.

Sendika hürriyeti etrafında yapılan bu birinci mücadele safhasının kapanmasından sonra, işçiler bu hürriyetin tatbikatındaki zorlukları ortadan kaldırmak ve bu hürriyeti fiilen gerçekleştirmek hususunda diğer bazı engellerle karşılaşmışlardır. Bu engeller esas itibariyle işverenler tarafından ihdas edilmiş bulunmaktaydı. Hakikatte işverenler, çalıştırdıkları işçilerin sendikalar dahilinde organize olmalarına karşı şiddetli bir mukavemet göstermekte ve sendikaları, işçilerin ve netice itibariyle toplu iş sözleşmelerinin akdinde birer sosyal taraf olarak tanımamaktaydılar. Bu itibarla bu engelin de ortadan kaldırılması gerekmektedir.

İşverenlerin mukavemetlerinin arkasında, aslında siyasî bir düşünce yatmakta ve ilk sırada bu mukavemet o devrin sendikalarının sınıf mücadelesi esasına dayanan ihtilâlcî ideolojilerinin prensip itibariyle reddi fikrinden doğmaktaydı. Siyasî mahiyetteki bu fikirler hristiyan (katolik) sendikaların bir reaksiyon olarak konsolide bir duruma gelmesini izah ettiği gibi, keza protestan sendikaların ve buna bağlı olarak da birçok Batı ülkesinde sendika plüralizminin doğup yerleşmesini de izaha yaramaktadır.

Aslında işçi-işveren grupları arasında bazı hallerde çok sert şekillerde tezahür eden el ve işbirliği politikası, daima doğrudan doğruya ve açık bir tarzda cereyan etmiştir. Bu politika sadece, meselâ 1937 tarihinden beri meriyette olan "İsviçre Makina ve Metal Sanayiini Kavrayan Sulh Anlaşması" denilen akdin doğmasına yol açmakla kalmamış, ayrıca ve aynı zamanda bütün işkollarında kollektif akitlerden (toplular iş sözleşmelerinden) mürekkep çok

sık bir ağın meydana gelmesi üzerinde de müessir olmuştur. Filhakika Batı Ülkelerinde öteden beri işçiler ve bunların teşekkülleri olan sendikalar, işverenlerce gittikçe artan ölçüde bir sosyal taraf olarak tanınmışlar ve bu suretle çalışma sulhunun tesis edilebileceğine inanmışlardır. Böyle bir davranış işçi sınıfının sınıf mücadelesi hakkındaki siyasî görüş ve davranışları üzerinde tâdil edici, gevşetici, yumuşatıcı bir tesir icra etmiş ve bunları özel sektör ve bunların teşekkülleri ile el ve işbirliği yapmaya sevketmiştir. İşte bu suretle kollektif akit rejimi devri başlamış ve bu rejim sayesinde çalışma münasebetlerinin elverişli şekilde tanzimine imkân olacağı anlayışı yerleşmiştir.

Gerçekte halen geniş ve şâmil bir sendika ve dernek hürriyeti etrafındaki üçüncü mücadele safhası içinde bulunmaktadır. Bunun mânası, tahammülsüzlük ve müsamahasızlık ruhunu bertaraf etmek hususundaki gayret ve teşebbüslerdir. Bilindiği gibi tahammülsüzlük tezahürleri ile, sendika plüralizminin mevcut olduğu şu veya bu cemiyette çok hallerde daima karşılaşılmaktadır. Umumiyetle nümetrik gücü fazla olan sendikalar, muayyen hallerde ve durumlarda azınlık sendikalarına karşı tahammülsüzlük göstermektedirler. Bunların fikir ve kanaatlarına göre, münferite işletmelerde ve meslek kollarında öyle bir monopol durumuna ulaşılmalı ki, netice itibariyle günün birinde tek sendika ümidi tahakkuk edebilsin!

Diğer taraftan yine sendikaların, bu defa her türlü meslek organizasyonları dışında bulunan işçilere karşı sık sık görülen müsamahasızlıklarını da önlemek zarureti vardır. Bilindiği gibi, sendikalar türlü yollardan organize olmamış bu meslekdaşlarını sendikalara girmeye zorlamaktadırlar. Bu maksatla birçok tazyik vasıtalarına başvurulmakta ve bu arada organizasyonlara dahil olmayan işçilerin iş-

yerlerinden tasfiye edilmesi gibi sert metodlar dahi kullanılmaktadır. Aynı vasıtalar belirli bir dünya görüşüne sahip işçileri kavrayan sendikal teşekküllere karşı da kullanılmaktadır. Bu suretle, işçilerin (üyelerin) bu kabil sendikaları terkederek, kendi teşekküllerine girmeleri maksadı güdülmekte, netice itibariyle sadece ferdî sendika hürriyeti zedelenmiş olmamakta, bunun dışında dolayısıyla muayyen sendikalar da hedef alınmış bulunmaktadır. Filhakika böyle bir tatbikatın koalisyon hürriyeti bakımından çok ağır bir suistimal teşkil ettiğini tesbit mümkün olmakta ve sonunda bir taraftan negatif sendika hürriyetine tecavüz edilirken, diğer taraftan ayrı dünya görüşüne sahip sendikaların varolma ve yaşamakta devam etme durumları da tehdit olunmaktadır.

Çok şükür ki son zamanlarda, demokratik ülkelerde meslek teşekküllerinin ayrı istikâmetlere ve dünya görüşlerine sahip haysiyetli bir sendika plüralizmi çerçevesi içinde beraberce yaşadıklarını ve daha iyi münasebetler içinde bulunduklarını gösteren hadiseler ve vakalara rastlanmaktadır.

Gerçekten meselâ İsviçre'de 1971 yılında bir taraftan serbest-Hür sendikaların çatı teşekkülleri (İsviçre Sendikalar Konfederasyonu) ve diğer taraftan hristiyan (katolik) ve protestan sendikalar kararlara katılma hususunda hukukî-kanunî zeminin hazırlanması bakımından işbirliği yapmışlardır. Böyle bir konu hakkında böyle müşterek bir teşebbüs hiç değilse fiilen ayrı istikâmetlerdeki sendikaların birbirlerini tanıdıklarını, yani sendika plüralizmini kabul ettiklerini göstermekte ve bundan dolayı da çeşitli sendika istikâmetleri arasında el ve işbirliğine yol açılmaktadır. Bu durumun ülkede sosyal sulhü pekleştireceğine hiç şüphe yoktur.

Devlete karşı sendika hürriyetine gelince, münferit işçiler bakımından işçi teşekkülleri (sendikalar) kurmak, bunlara tam bir hürriyet rejimi içinde girmek, gireceği teşekkülü serbestçe seçmek ve burada üye olarak kalmak ve çalışmak (pozitif sendika hürriyeti) yahut tersine bir sendikal teşekkülden uzak kalmak, yahut böyle bir teşekkülden çıkmak (negatif sendika hürriyeti) dir. Bu hususta hiç bir hal ve şart altında aslâ resmi mercilerin bir zorlaması olmamalıdır. Aynı husus şüphesiz işverenler için de bahis konusudur.

Sendikaların hürriyeti aslında, münferit işçilerin dernek kurma hürriyetlerinin bir, fonksiyonudur. Binaenaleyh devlet, sendikaları kontrol altında tutmak, bunlara muayyen bir program dikte etmek veya bir programı icradan menetmek yahut sendikaları kapatmak hakkına sahip değildir. Devlet ancak tıpkı diğer kuruluşlar için yaptığı gibi, bazı sınırlar çizebilir.

Bu hudutlar yalnız ve sadece âmme nizamının muhafazası ve âmme menfaati bakımından bahis konusudur. Nitekim bazı anayasalar bu kabil sınırlayıcı hükümlere yer vermişlerdir. Buna göre ancak hukuka aykırı ve devletin varlığını tehdit eden gayeler güden ve vasıtalara başvuran teşekküller gayri meşrudur. Yine bundan dolayıdır ki, devlet memurlarının devlet için tehlikeli olan ve grev tasavvuru bulunan veya böyle bir vasıtayı kullanan teşekküllere girmeleri yasaktır. Burada bahis konusu olan normal bir devlet cihazının yolunda işlemesidir.

Diğer taraftan bir hakkın açıkça suistimal edilmesi hukukî himayeye mazhar olamaz. Bu itibarla sendika-dernek hürriyetini zedeleyen her tasarrufun hâkim tarafından iptal edilmesi gerekir. Bu tedbirler ekseriya organize olmamış bir işçiye sendikaya girmeye zorlamaya,

yahut başka bir dünya görüşüne sahip ve salık bir sendikanın üyesini bu sendikadan uzaklaşmaya ve kendi sendikasına girmeye mecbur tutmak gibi istikâmetlerde tecelli etmektedir. Bu yoldaki tedbirler, Batı ülkelerinde umumiyetle işverene karşı boykot yapmak suretiyle onu, işçi sendikaya girmeyi reddettiği müddetçe bahis konusu işçinin hizmet akdine son vermeğe zorlamak şeklinde tezahür etmektedir. İsviçre Federal Mahkemesi bu kabil hadiselerin hukuka aykırılığını karara bağlamıştır. Keza aynı mahkeme "closed shop"u da hukuka aykırı saymıştır. Çünkü bütün bunlar organize olmamış bulunan münferit işçileri sendikaya girmeye mecbur etmek gibi bir netice doğurmaktadır. Keza Federal Mahkeme âkit taraflarca akdedilen toplu iş sözleşmesine ve diğer anlaşmalara dayanmak suretiyle, işçileri ve işverenleri akdi yapan teşekküllere girmeye zorlayan hükümlerin batıl olduğuna ve hukuka aykırılığına hükmetmiştir. Bu hale göre, işçilerin ve işverenlerin doğrudan doğruya veya dolayısıyla akdi yapan teşekküllere girmelerini zorlayıcı sendika mevzuatı veya toplu sözleşme hükümleri geçerli değildir.

- Toplu İş Sözleşmesine Katılma:
Organize Olmayan İşçilerin Aidatı

İşçi ve işverenler kollektif akitten yararlanabilmek için, akdi yapan teşekküllere girmeye zorlayıcı akdî hükümlerden ayrı ve farklı olarak, işçileri ve işverenleri toplu iş sözleşmelerinden faydalanmağa zorlayıcı anlaşmalar aslında dernek ve sendika hürriyetini zedeleyici telâkki edilmemektedir. Bu itibarla bu kabil anlaşmalar umumiyetle yasaklanmış değildir. Kaide olarak bir kollektif akdin tarafları arasındaki bu kabil sözleşmeler, akde katılmış olan işverenleri ancak, ya âkit sendikasının üyesi olan yahut ferdî olarak bahis konusu toplu sözleşmeye katılmış bulunan işçileri istihdam edecekleri hakkında hükümleri

ihativa etmektedirler. Aksine bahis konusu işçiler ancak ve ancak akdi yapan işveren teşekkülünün üyesi bulunan işverenlerin yahut böyle bir akde katılmış olan işveren veya işverenlerin işyerlerinde iş alabilirler.

Umumiyetle ve ekseri hallerde toplu iş sözleşmesinde ferdî şekilde katılmalar, bir aidat ödemek (dayanışma aidatı) gibi bir mükellefiyetle birlikte yürümekte ve yürütülmektedir.

Aslında burada bahis konusu olan "akde sadakat" prensibidir. Bu kabil tedbirler işviçre Federal Mahkemesi görüşüne göre de tamamiyle kabili tecvizdir. Aynı mahkemenin kanaatine göre, bir teşekküle girmeye zorlamakla, bir toplu iş sözleşmesine katılmaya zorlamak birbirinden tamamiyle ayrı iki hadise ve keyfiyettir. Ve bundan dolayı bu hallerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Federal Mahkemenin bu yoldaki görüş ve telâkkisine uygun olarak, Federal kanun vazıı da, sadece münferit işçiler ve işverenler için bir toplu iş sözleşmesine katılma imkânını hazırlamakla iktifa etmemiş, bunun dışında katılma hususunda belirli hudut ve ölçülere riayet edilmek suretiyle, alâkalıların taraflarca zorlanmalarına da cevaz vermiştir. Kanun hükümlerine göre, âkid taraflar toplu iş sözleşmesine katılmayı teferruatlı şekilde tanzim edebilirler. Katılma hususunda ileri sürülen ölçüsüz ve gayri kabili tecviz şartlar ve bu arada makûl hadleri aşan aidat ödemekle ilgili hükümler, hâkim tarafından batıl addedilir veya kabili kabul bir ölçü ve miktara indirilebilir. Bununla beraber tek bir âkit tarafın lehine olmak üzere aidat tesbit eden anlaşma ve sözleşmeler tecviz edilemez.

Bu kabil tahditlerin manâ ve maksadı, kendiliğinden anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmesine katılma mecburiyetinin netice i-

tibariyle taraf teşekküllerden birine girmeye zorlama şeklinde dejenere edilmesini önlemektir. Bu itibarla katılmanın normal ölçülerin dışında birtakım şartlara bağlanması ve tahsisen ölçüsüz şekilde yüksek dayanışma aidatı tesbiti, münferit işçi ve işverenleri aslında taraf teşekküllere girmeye zorlayıcı bir mahiyet taşımaktadır. Bundan dolayıdır ki kanun koyucu, hâkime kabili kabul bir ölçü tahdit ve tesbiti yetkisini vermiştir. Bu münasebetle mühim olan bir noktaya işaret edelim ki, kanun koyucu akde katılma mecburiyeti prensibi ile birlikte, belirli bir aidat ödeme mükellefiyetini de kaide olarak kabul etmiş bulunmaktadır.

Bundan anlaşılacağı üzere, sosyal taraflar müştereken, organize olmamış bulunanları toplu sözleşmeye katılmaya icbar etmek ve netice itibariyle bunlara nisfet dairesinde aidat ödetmek hakkına sahiptirler. Ancak bu arada bir mesele açıkta kalmış ve dolayısıyla halledilmemiş bulunmaktadır. Esasen bu husus kanunda da ele alınmış değildir. Filhakika verilecek dayanışma aidatının ölçü ve nisbeti nedir? Bu hususta kanun koyucu herşeyden evvel dayanışma aidatının, katılanları fiilen sendikaya girmeye zorlayacak derece ve nisbette yüksek olmamasına bilhassa dikkat etmiştir. Zira böyle bir dayanışma aidatı, sendika üyesinin mutad aidatına müsavi, hatta ondan da yüksek olabilir. Çünkü dayanışma aidatının bu şekilde yüksek tutulmuş olması, organize olmayan işçileri, sadece toplu sözleşme hükümlerinden faydalanmakla yetinmek yerine, teşekküllerle girmeye sevk edebilir ki, bu da bir suistimal kapısı açabilir. Ancak fikrî seviyesi yüksek ve olgun işçiler (ve bittabi işverenler), bir teşekküle mensubiyetle, bir toplu iş sözleşmesine katılma arasındaki esas ve prensibe müteallik farkı idrak edecek durumdadırlar ve bu bakımdan dayanışma aidatı bu kabil kimseler nezdinde bir manâ ifade etmeyebilir. Zira birinci halde bir teşekkülün temsil ettiği dünya

görüşünü ve takip ettiği politikayı paylaşmak bahis konusudur. İkinci halde ise, bu mesele- nin bir değeri yoktur, yani sadece meslekteki çalışma münasebetlerinin kollektif yoldan tan- zimi hususunda ihtiyar edilen masraflara, böy- le bir tanzimden organize olmayanlar da fayda- lanacakları için, malî bakımdan katılma söz konusudur. Bu dayanışma aidatı mesleğin ve meslek mensuplarının ortak menfaatları için sarf ve bu arada meselâ meslekî yetiştirme, sosyal eserler ve tesisler meydana getirme ve- saire gibi hususlara tahsis olunmakla beraber ancak ilk sırada bu aidat, üyelerin aidatı ile birlikte, taraf teşekküllerce toplu sözleşme- lerin tatbikatı ve tatbikatın kontrolü için yapılan masrafları karşılamak için kullanıl- caktır.

Ayrıca bu aidatın muayyen bir kısmı da, üyelerin ödedikleri aidatı takviye maksadıyla, yani teşekkül aksiyona elverişli bir halde tutmaya hasrolunacaktır. Zira ancak malî ba- kımdan güçlü meslek teşekkülleri sağlam bir toplu iş sözleşmesi politikası yürütebilirler. Bununla beraber dayanışma aidatı ile üyelik a- idatı arasında bir farkın da olması gerekir. Sonuncusunun hissedilir şekilde daha yüksek olması icap eder. Çünkü teşekkülün üyesinin kendi teşekkülünün dünya görüşünü ve siyaseti- ni desteklemek için malî fedakârlıklara kat- lanması tabiidir. Diğer taraftan teşekkülün ü- yesi, üye sıfatıyla başka neviden menfaatlara da sahip bulunmaktadır. Bunlara misâl olarak hukukî istişare, hukukî himaye vesaire göste- rilebilir. Teşekkülün üyelik aidatı ile daya- nışma aidatı arasındaki farkın 2/3 olması nor- maldir. Üye olmayanlar toplu sözleşmeden, üye- lerin yanında, dolayısıyla ilk sırada fayda- landıkları için, bu dayanışma aidatı haklı e- saslara dayanmakta ve kabili müdafaa bulunmak- tadır.

Diğer taraftan âkit teşekkül olmayan di-

ğer kuruluşların bu bakımdan durumları ne olacaktır? Âkit olmayan teşekküllerin mensubu işçiler, hem kendi teşekküllerine üyelik aidatı ödemek, hem mensup oldukları teşekkülün taraf olmadığı bir toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmek için dayanışma aidatı ödeyeceklerdir. İsviçre kanun koyucusu bu hususta şöyle demektedir: Bir toplu sözleşmenin hükümleri ve âkid taraflar arasındaki sözleşmeler, şayet bahis konusu teşekküllerin bir toplu sözleşmeye katılmaları veya aynı mahiyetteki bir âkid icrası yolu açık tutulmadığı takdirde, diğer teşekküllerin üyelerini toplu sözleşmeye katılmaya zorlayıcı mahiyette ise, bunlar geçersizdir.

Bu hüküm aslında dayanışma aidatına cevaz veren bir hüküm olmaktan çok, böyle bir hadisede teşekküllerin fiili koalisyon hürriyetlerini korumaya matûf bulunmaktadır. Aynı iş ve meslek kolunda kurulu ve birbiriyle rekâbet halinde bulunan teşekküller arasındaki bu durum, netice itibariyle sendika plüralizminden doğmaktadır. Bundan dolayıdır ki, yukarıdaki hükmü koalisyon hürriyeti ile ilgili saymak gerekir. Bu itibarla toplu iş sözleşmesine ferdî seviyede katılmayı zorlamadan önce, alâkalı teşekkülün âkid taraf olarak iradî ve kollektif yoldan katılmasına mücadele edecek hükümlere yer vermek gerekir. Ancak alâkalı teşekkül katılma imkânından faydalanmak istemediği takdirde, âkid olmayan teşekküllerin üyelerinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle, böyle bir akiddan faydalanmaları meselesi ortaya çıkabilir. Bu hususta umumi kanaat böyle bir aidatın, şayet âkid teşekküllerin üyelik aidatı, âkid olmayan teşekküllerin üyelik aidatından yüksek olduğu takdirde kabili tecviz olduğu merkezindedir. Her halde her iki aidatın (üyelik ve dayanışma aidatı) birlikte toplamı, yani âkid olmayan teşekkülün üyesinin ödemek zorunda olduğu normal üyelik aidatı ile, toplu sözleşmeden faydalanabilmek için ödemek

zorunda bulunduğu dayanışma aidatı toplamı, organize olmayan bir işçinin ödeyeceği dayanışma aidatını aştığı takdirde, kabule şayan-
dır. Zira âkid olmayan sendikanın üyesi, hem kendi teşekkülünce yapılmamış bulunan toplu iş sözleşmesinden faydalanacak, hem mensup olduğu teşekkülün hizmetlerinden yararlanacaktır. Bununla beraber her iki aidatın yekûnu, âkid sendika üyesinin ödediği aidatı aşmamak gerekir. Zira bu miktarı aştığı takdirde, böyle bir durum işçinin mensup olduğu sendikadan ayrılmasına ve âkid sendikaya üye olmak hususunda bir tazyik vasıtası şeklini almasına yol açabilir.

- Toplu İş Sözleşmelerinin Umuma Teşmili

Organize olmayanların, toplu iş sözleşmelerinin şümül ve hududu içine alınmasına, toplu iş sözleşmesinin umûmen teşmili ile ilgili hukukî âlet ve vasıta denilmektedir. Bu resmî mercilerin bir idarî tasarrufu mahiyetindedir.

İsviçre Federal Kanunu 28.9.1956'da toplu iş sözleşmelerinin umuma teşmili meselesini daha yakından tanzim etmiş ve buna göre şartlar tespit olunmuştur. Filhakika ilgili toplu iş sözleşmesi koalisyon hürriyetini zedelememeli ve bilhassa bir teşekküle katılma veya böyle bir teşekkülden ayrılma hürriyetini ortadan kaldırmamalıdır. Ayrıca iştirak etmemiş işçilere ve işçi teşekküllerine toplu iş sözleşmesine katılma ile aynı haklar ve mükellefiyetler açık tutulmalıdır. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesine dahil bulunmayan münferit işçiler ve işverenlerin âkid teşekküle girmeleri veya toplu iş sözleşmesine katılmaları tamamiyle kendi iradelerine bırakılmalıdır. Diğer bir ifade ile, burada açık kapı politikası prensibi hâkim olmalıdır. Hülâsa organize olmamış işçiler toplu iş sözleşmesine katılmaya mercilerin emriyle asla zorlanmamalıdırlar.

Diğer bir ifadeyle, şayet âkid taraflar kendi teşekküllerine girme veya akde katılma, hususunda müsait davranmadıkları veya ölçüsüz şartlar talep ettikleri takdirde, koalisyon hürriyeti toplu iş sözleşmesinin umuma teşmili yoluyla zedelenmemelidir. Kanunda akidlerin tatbikini kontrol masraflarına iştirak şeklinde ifade edilen dayanışma aidatı düşük seviyede olmalı ve adalet icaplarına uymalıdır.

Filhakika her zaman bir akdi umuma teşmil mümkün değildir. Meselâ firma seviyesindeki akitlerin karakteri böyledir. Umuma teşmil, bir toplu iş sözleşmesinin şümûl sahasını genişletmek demektir. Bu da hususi hukuka dayanan bir akde katılma fiil ve muamelesini ortadan kaldırmaz. Aslında umuma teşmil her zaman, yapılacak işlerden de değildir.

Diğer taraftan gerek akdin umuma teşminde, gerek ferdî olarak akde katılma halinde dayanışma aidatı aynı olmalıdır. Aksi halde meselâ sosyal taraflar ferdî katılma şikkini tercih edebilirler. Zira bu takdirde âkid taraflar organize olmayan işçilerden yüksekçe bir dayanışma aidatı istiyebilirler. Bu da şayanı arzu değildir. Çünkü aslında bir toplu iş sözleşmesine ferden katılma, hem koalisyon hürriyetine karşı saygı bakımından, hem basitlik ve kolaylık bakımından şayanı tercihtir.

Hülâsa İsviçre hukuku organize olmayan işçileri toplu iş sözleşmesine bir dayanışma aidatı ödemek suretiyle katılmaya adeta zorlamaktadır. Ancak bu aidat prensip itibariyle yüksek tutulmayacaktır. Bu miktarın tayini hâkime bırakılmıştır ve kanun koyucu buna karışmamıştır. Zira münferit hallerde hududun tayini son derece güçtür.

Meslek teşekkülleri (sendikalar) hususî hukukun meşgul olduğu organizasyonlardır. Bunlar üyelerinin ihtiyarî ve iradî olarak katıl-

maları esasına dayanır. Yani bunlar âmme hukukuna dayanan korporasyonlar mahiyetinde değildirler. Bu sıfatlarıyla devletin murakabesine tabi bulunmamakta, netice itibariyle üyelerini zora dayanarak üyeliğe kabul edememekte, bundan dolayı üye olma ve üyelikten ayrılma tamamıyla serbest bir rejim halinde teessüs etmiş bulunmaktadır. Çalışma münasebetlerinin kolektif hukuk bakımından tanzimi, herşeyden önce kendi vazifelerini hakkıyla ve lâıykıyla yapacak ve ağır mesuliyetler taşıyacak, kâfi derecede güçlü sosyal taraflara ihtiyaç gösterir. Binaenaleyh organize olmayanlara yükletilen dayanışma aidatını bu bakımdan ele almak lâzımdır. Dayanışma aidatı olmadan toplu iş sözleşmesine katılma, *"bilet almaksızın umumi nakil vasıtalarında seyahat edenler"*e benzetilebilir. Bu takdirde masraflar aynı vasıtada seyahat eden diğer şahısların omuzlarına yükletilmiş olur. Şayet âkid taraflar birçok teşekküllerden mürekkep ise, bu takdirde bunlar aynı miktar üzerinde anlaşırılar.

Hülâsa bir vakitler türlü fikrî-dinî-siyasî ve hissî sebeplerden dolayı Batı ülkeleri sendikal teşekküllerinin bölünmüş ve parçalanmış olduklarına yukarıda işaret etmiştik. Şimdi aynı teşekküller birleşmek ve bütünleşmek istemekte ve bu yolda ciddî gayretler sarfetmektedirler. Ancak birleşme teşebbüsleri sırf iradî-ihtiyarî şekilde cereyan etmekte, asla ve hiçbir zaman bir kanun yolu, bir devlet zoru tarzında ortaya çıkmamaktadır.

Bu münasebetle Türkiye'deki duruma kısaca göz gezdirmekte fayda vardır.

Söyle ki, gerek anayasamızda, gerek ona bağlı olarak tedvin edilen sendikacılık mevzuatında model olarak benimsediğimiz Batı sendikacılığının dayandığı ana prensiplerden ve temel görüşlerden biri de *"çokluk"*dur.

Filhakika rekabet esasına dayanan sendikacılık prensibinin sendika demokrasisi bakımından haiz olduğu ehemmiyeti şu şekilde ifade etmek mümkündür: Sendikalardaki oligarşik temayüller karşısında, üyelerin daha yeterli ve kabiliyetli lider adaylarını seçim yoluyla başa geçirebilmeleri arzu edilir. Ancak liderlerin uyguladıkları belirli teknikler ve faydalandıkları mekanizmalar dolayısıyla, bu husus çok kere gerçekleşemez. Bu durumda sendika içindeki muhalefet liderlerine ve umumiyetle diğer işçilere, mevcut sendikaya rakip diğer sendikaları kurabilme, böylece daha demokratik ve tesirli bir sendikacılığa kavuşma imkânının verilmesi gerekir. Nitekim altıncı maddede düzenlenen *"her üye istediği zaman, üyesi bulunduğu mesleki teşekkülden çekilebilir"* hükmü de, işçilerin gerektiğinde bir sendikadan çekilerek, başka bir sendika kurma veya mevcut rakip bir sendikaya girme haklarını teminat altına almış olmaktadır.

"Çok sayıda sendikacılık", yani sendikacılık hareketlerinde çokluk prensibini belli ölçüde zedelemiş olduğu muhakkak bulunan bir hüküm, anayasa mahkemesince iptal edilen sendikalar kanunun 9. maddesinin 2. bendinde yer almaktadır. Bu hüküm işkolu seviyesinde faaliyet gösterecek sendikalardan muayyen bir üye miktarını temsil şartını istediğinden, *"rekabete dayanan sendikacılık"* kaidesini ortadan kaldırmaktadır (Bu iptal edilmiştir).

Öte taraftan merkezî sendikacılığın sendika hürriyeti bakımından taşıdığı mahzurlar da açıktır. En fazla temsil kabiliyetine sahip çoğunluk sendikası mefhumunun, sendika hürriyetinden doğan, neticede sendika hürriyetine aykırı mahiyet kazanan bir prensip olması bir yana, her iş kolunda tek bir millî sendika kurulması *"rekâbet esasına dayanan sendikacılık"* prensibine de aykırıdır.

274 sayılı kanunun bu istikâmette değiştirilmesinden beri, birçok defalar yazdığımız ve söylediğimiz gibi, bütün sendikaları merkezî-millî sendika haline getirip, işkolları ve işyerlerinde rakip sendikaları ortadan kaldırma hedefi, Federal Almanya'dakinin aksine, organik yoldan gerçekleştirilemeyince, bu konuda kanun tadiline gitmek suretiyle, her işkolunda tek sendika hedefine varılmaya çalışılmıştır. Bunun ise sendika hürriyetine ve demokrasisine son derece aykırı bir aksiyon olduğu aşîkârdır.

Yine aşîkârdır ki, Türkiye'de belli ve sınırlı ölçüde sendika demokrasisi işlemiş, ise, o da herhalde "*çok sendika prensibi*" sayesinde gerçekleşmiştir. Bir sendikada mevcut diktayı normal seçim yolları ile bertaraf edemeyen rakip adaylar, neticede ister istemez ikinci bir sendika kurmak yoluna gitmişlerdir. Böyle bir imkânının mevcudiyeti dahi, muhtemelen mevcut liderleri daha tedbirli ve demokratik davranmaya zorlamaktadır. Gerçi çok sendika prensibinin suistimal edildiği bazı hallerde meydandadır. Meselâ sarı sendikaların doğuşu ve bunlar arasındaki rekâbetin toplu sözleşme mekanizmasını zorlaştırması gibi. Ancak sendikalardaki dağınıklık ve başı boşluğu önlemenin, 1317 sayılı yasa değişikliğinde olduğu gibi, sendika demokrasisini zedeleyecek kanunî hükümler çıkarmak suretiyle değil, sendikaların bu konuda gösterecekleri işbirliği, olgunluk ve anlayışla mümkün olabileceğine inanmak gerekir. Sendikalar içinde çeşitli görüşlere sahip grupların doğmasına ve bunların gerektiğinde seçim yoluyla mevcut idareyi devirmesine imkân verilmezse, sendika demokrasisi çok zayıflatılmış olur. Muhalefet gruplarına, tıpkı siyasî partilerde olduğu gibi, aynı işkollarında muhalefet sendikaları kurma imkânları tanınmalıdır. Halbuki her işkolunda tek ve merkezî bir veya ençok iki-üç sendikanın cebri olarak kanun yoluyla gerçekleştiril-

mesi, bu imkânı fiilen ortadan kaldırmaktadır. Mühim olan nokta, sendikaların sayısında makûl bir azalmayı temin etmek ve sendikalar arasındaki lüzumsuz ve yıpratıcı mücadeleleri önleyebilmektir.

Bir işyerinde ve işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi "*sendika hürriyeti*"nin mühim unsurlarından biridir. Fakat sendikada çokluk prensibi, haliyle "*en fazla temsil kabiliyetine sahip sendika*" mefhumunu ortaya çıkarmaktadır. En fazla temsil kabiliyetine sahip sendika, neticede bir işyeri veya işkolunda gerçek manâda faaliyet gösterebilme imkânına sahip yegâne teşekkül olarak kaldığı için, gelişip kuvvetlenmekte ve çok defa diğer rakip sendikaları bertaraf etmektedir. Böylece sendika hürriyeti mefhumu, kendisine zıt başka bir kavram yaratmakta, dolayısıyla "*en fazla temsil kabiliyetine sahip sendika*" bir bakıma "*sendika hürriyeti*"nin önceden tahmin edilemiyen bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır.

274 sayılı kanunun bazı hükümlerini değiştiren 1317 sayılı kanunun esprisi, aslında Türkiye'de sendika, federasyon ve konfederasyon sayılarının son 10 yıl içinde haddinden fazla çoğaldığı ve bunun emek piyasasında ve toplu pazarlık mekanizmasında birçok arızalara yol açtığı noktasında anlaşılabilir. Nitekim kontrolü cidden müşkül olan bazı beyanlara ve yazılı vesikalara göre, halen yurdumuzda üç, konfederasyon, birçok federasyon, birlik ve 1350 kadar bağımlı, bağımsız sendika doğmuştur. Sendika sayısı, hususiyle 1961'den bu yana mübalağalı şekilde artmış ve şehirlerin caddelerini isimleri sayılamıyacak kadar çok sendika tabelâları doldurmuş, bu gelişme çok sayıda sendika, az sayıda üye şeklinde tecelli etmiştir. Yine aynı beyanlara göre, hedef bunun tam tersi olmalı, yani çok sayıda işçinin üye olduğu az sayıda sendikaya mahal ve imkân verilmelidir. Aslında doğru olan bu hedef tat-

bikatta gerçekleşemeyince, bunu kanun yoluyla ve zoruyla tahakkuk ettirmek cihetine gidilmiştir.

İşte bu noktada Batı modeli sendikacılıktan sapma olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır.

Filhakika Batı Avrupa ülkelerindeki sendikacılık hareketlerine göz gezdirildiği takdirde, buralarda çok sayıda sendika prensibinin kısmen dahi olsa işlemekte olduğu görülmekte ve herşeyden önce de, bütün mahzurlarına rağmen, hiç kimsenin aklına kanun zoruyla ve amme müdahalesi yoluyla bunların sayılarını sınırlama gelmemektedir. Ve esasen hiç kimse böyle bir teşebbüse cesaret de edememektedir.

Nitekim halen Fransa'da güçlü veya güçsüz tam 4 adet konfederasyon vardır ve bunların dışında da birçok bağımsız sendika bulunmaktadır. C.G.T.'nin üye sayısı 1.7 milyondur, ve bu, bütün ücretlilerin takriben % 12'sini kavramış bulunmaktadır. İkincisi *Fransız Demokratik Çalışma Konfederasyonu*'dur. 700 bin üyeye sahiptir. Bu iki konfederasyon birbiriyle şiddetli bir rekabet halindedir. Birincisi komünist, ikincisi sosyalist partiye yakındır.

Üçüncü Konfederasyon, İşçi Gücü "*Force Ouvrière*"dir. Üye sayısı hakkında sarıh bir bilgi yoktur. Gerçi bu konfederasyonun genel sekreteri üye sayısının 830 bin olduğunu iddia etmekteyse de, bu rakamın mübalağalı olduğu bilinmektedir. Tarafsız çevreler üye sayısını 400 bin civarında tahmin etmektedirler.

Dördüncü konfederasyon *Confederation, Générale des Cadres* olup, aslında sevk ve idarecilerin teşkilâtlandığı bir konfederasyondur. Üye sayısı hakkında bilgi yoktur. İtalya'daki sendikal yapıda, hemen hemen Fransa'dakinin aynıdır.

İngiltere'de halen 700 kadar sendikanın mevcut olduğu, bunların da türlü üst teşekkülleri bulunduğu malûmdur. En güçlü konfederasyon T.U.C.'dir. Bu konfederasyona dahil sendika sayısı sadece 160'tır. Üye sayısı ise 5 milyon civarındadır. Demek ki yüzlerce sendika bu konfederasyon dışındadır. İtalya, Avusturya ve İsviçre'de de halen dinî ve siyasî görüş esaslarına dayanan birçok üst sendika kuruluşları, federasyon ve konfederasyon vardır. Batı Almanya'da gerçi D.G.B., müstahdem sendikaları konfederasyonu yanında tek ve güçlü bir konfederasyondur. Ancak Alman işçileri bu duruma, kendi iradeleri ile, hiçbir kanun zoru olmadan sadece organik yollardan gelmişlerdir. Bilindiği gibi, 1933 Nasyonal Sosyalist rejimine kadar, bu ülkede büyük, güçlü ve birbiriyle rekâbet halinde bulunan üç konfederasyon vardı: Sosyalist, liberal ve hristiyan sendika konfederasyonları. Ancak II. Cihan Savaşı sonrasında, Alman sendika liderleri bu durumun büyük mahzurlarını takdir etmişler ve netice itibariyle sendikacılık hareketlerinde birlik ve teklik (Einheit) prensibini kabul ederek, bunu yürütmüşlerdir. Bu model aynı zamanda Avusturya tarafından da benimsenmiş bulunmaktadır (Ö.G.B.). Buna rağmen bu ülkelerde konfederasyona dahil olmayan ve pratikte pek de ehemmiyete sahip bulunmayan küçük ve tesirsiz birçok sendikal teşekküller vardır. Bilindiği gibi, 1955 yıllarına kadar A.B.D.'de de iki büyük konfederasyon mevcuttu. (A.F.L. - C.I.O.). Bunlar yanılmıyorsa 1955'de birleşmişlerdir.

- Hülâsa ve Netice İtibariyle

16 Haziran kanlı hadiselerine kadar yol açan kanun değişikliği, aslında bir pire için yorgan yakmaya benzetilebilir. Teşkilatlanma teknikleri kusursuz, bilgili ve şuurlu yollarla üye sayısını arttırma, bunun Batı âlemindeki usullerini arama ve bulma imkânları ve iyi lider seçme gayretleri bir tarafa bırakıl-

miş, kanun koyucu harekete getirilmek suretiyle, sırf zorlama suretiyle sendika tekelciliği kurulmak istenmiştir. Aslında sendikalar kanununda bir değişiklik yapılacaksa, bunun koalisyon hak ve hürriyetlerine, sendikacılıkta ihtiyarlık ve çokluk prensiplerine, sendika seçme serbestliğine zarar ve hanel vermeksizin yapılması gerekirdi. Gerçekte zedelenen, imha edilmek istenen medenî ve hür koalisyon hakkı olmuştur. Filhakika bilindiği ve çok defa söylendiği gibi, Türkiye'de gerçek sendikacılık hakları ve hürriyetleri daima yukarıdan aşağıya doğru işleyen âmmeye gücü eliyle, adetâ bir âtîfet olarak sağlanmış, Batı ülkelerinin aksine, aşağıdan yukarıya doğru ciddî, devamlı ve ısrarlı gayretlerin mahsulü olmamıştır. Bu bir gerçektir. 1947 kanunu da, 1961 mevzuatı da hep aynı yoldan gidilmek suretiyle doğmuştur. 1961 Anayasamıza vücut veren 28 Nisan ve 27 Mayıs hareketleri hatırlanacak olursa, bu iddialarda mübalağa payının olmadığı ortaya çıkar. Hakikat şudur ki, bugün Türkiye'de maddî varlık ve üye sayısı itibariyle güçlü sendikacılıktan bahsedilebiliniyorsa, bu durum üzerinde, hiç değilse büyük kısmı itibariyle dıştan alınan geniş maddî ve gayri maddî yardımların, geniş hükümet ve iktidar desteklemelerinin, 1960 devrim sonrasının müsbet atmosferinin, nihayet Batı Avrupa ülkelerinin hiç birinde rastlanmayan çok elverişli mevzuat hükümlerinin büyük rolü olmuştur. Bu, inkârı ve münâkaşası mümkün olmayan bir gerçektir. Bu, sözlerden sendikal teşekküllerin başında bulunanların gayretlerini görmezlikten geldiğimiz neticesi asla çıkmamalıdır. Ama hakikatleri de görmezlikten gelmek mümkün değildir. Öte taraftan bu alışkanlık halâ devam edip gitmektedir.

Kanun yolu ve zoru ile güçlü sendika sloganı altında sendika tekelciliği kurmak, kanun zoru ve yoluyla üye aidatı toplamak, kanun

yolu ve zoruyla işçileri toplu sözleşmelerden faydalandırmak veya faydalandırmamak, kanun yolu ve zoruyla dayanışma aidatı tahsil etmek, kanun yolu ve zoruyla istihlâk kooperatifi kurmak, kanun yolu ve zoruyla şu ve bu. Hülâsa başımız sıkıldıkça doğru Büyük Meclisin kapılarına koşmak.

Bu duruma acaba Batı ülkelerinin hangisinde rastlarız? Mütemadiyen hür sendikacılık, işçi hareketi, demokrasi kelimelerini ağızlarından düşürmeyen sendika liderleri, bu hayatî meseleleri niçin kendi bünyeleri içinde çözmezler? Bugün Federal Almanya ve Fransa'da sendikacılık hukukunu tanzim eden bir sendikalar kanunu dahi yoktur. Ama buna karşı dünyamızın en güçlü sendikaları oralırdadır. İngiltere'de eskimiş ve kullanılmasına artık lüzum kalmamış bir sendika kanunu vardır. Bunları hatırlamak doğru olmaz mı? Biz Batı demokrasisini kabul ve tercih etmiş bir milletiz. Şu halde böyle bir demokrasinin bütün icaplarını yerine getirmek zorunda değilmiyiz? Bütün bu söylediklerimiz, hür koalisyonlar hususunda çetin savaş vermiş Batılı ülkeler için yabancıdır ve demokrasinin şartları içinde kalmaya ahdetmiş olan Türkiye için de doğru değildir. Emek piyasasını tanzim eden mevzuatta ve bu mevzuatın tatbikatında birçok ve gerçekten ehemmiyetli boşluklar olabilir. Bunları inkâr etmeye mahal yoktur. Ancak bütün bu boşlukları doldurma, aksaklıkları giderme gayretleri, asla ve asla ihtiyarilik, çokluk prensiplerini zedelememeli ve hususiyle kendi kendine yardım mekanizmasının bir mahsulü olan sendikacılığın dayandığı espriye zarar ve halel getirmemeli-dir.

Türk Anayasası Sovyet tipi ve modeli bir sendikacılığı asla kabul etmemiş, örneği Batıda aramış ve bulmuştur. Bu itibarla yakın bir gelecekte Anayasa Mahkemesinin iptal kararına rağmen tatbikatta halâ devam eden, toplu söz-

leşmeden faydalanmada sendika muvafakati hük-
münü mutlâka kaldırmak, hatta uzun bir gele-
cekte kanun yoluyla check-off rejimine son
vermek lâzımdır. İşte o zaman Türk sendikala-
rının gerçek gücü ortaya çıkacaktır.

"Kanaatımıza göre, çok sendika problemi-
nin uzun süre halledilemeyişinin sebeplerinden
biri de, bugünkü mevzuatta yer alan "check-off"
sistemidir. Bu sistem uyarınca, bir işyerinde
faaliyet gösteren herhangi bir sendika veya
ortak hareket eden sendikalar, o işyerinde ça-
lışan işçilerin dörtte birini temsil ediyor-
larsa, işveren, üye aidatını bordrodan keserek
bu sendikalara vermek zorundadır. Kanunun bir
başka ilginç yönü de (böyle bir maddenin kanu-
na konulmasında, her halde o zamanki hükümetin
işçiye olan zaafının rolü vardır), bir işye-
rinde toplu sözleşmeye taraf sendikanın üyesi
olmayan işçilerin, o işyerinde imzalanan toplu
sözleşmeden, ancak sözleşmeyi yapan sendikaya
dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma-
larıdır. Dayanışma aidatının miktarı, normal
üye aidatının üçte ikisini geçmez ve sendika,
üyelik aidatı gibi, dayanışma aidatı için de
işverenden "check-off" sisteminin uygulamasını
isteyebilir. Bunlar göstermektedir ki, bütün
bu şartlar mevcut olduğu sürece, küçük sarı
sendikalar, daimi ve garantili bir gelir kay-
nağına sahip olacaklardır. Türkiye'de bununla
ilgili birçok hikâyeler işitmemiz mümkün. Kü-
çük ve etkisiz sendikaların ayakta tutulması
ve bu sendikaların başlarındaki sorumsuz bir-
takım kişilere bir geçim kaynağı sağlanması i-
çin bu tedbirlerin konulmuş olduğunu işitmeniz
mümkündür(8)". İşin en kötü yanı, bu tip sen-
dikalar bir defa kuruldu mu, bunları silip at-
manın, ya da aidattan düşmenin pek de kolay ol-

(8) Bk. P.H. de Jong; Sendikalar Kanunu deği-
şikliği hakkında ICFTU raporu, Türk-İş Der-
gisi, Aralık 1970, Yıl 8, Sayı 94.

mayışıdır.

Biz öyle sanıyoruz ki, bugün Sosyal Sigortalara dahil bulunan işçilerin hemen bütünü üye olarak sinelerinde toplayan sendikalarımızın, üye durumları, Batı ülkeleriyle, kıyaslandığı takdirde, mübalağalı bir manzara göstermekte ve bu kalabalık sendikaların aslında check-off, muvafakat gibi iki sun'ı direk üzerinde durdukları intibai hasıl olmaktadır. Check-off gördüğümüz gibi, derece derece birçok ülkelerde mevcuttur. Ancak bu, toplu sözleşmelerle gerçekleştirilmiş bir hak olarak mevcuttur. Burada Batı ülkeleri sendikalarının üye sayıları ve bu sayıların ücretliler içindeki oranı hakkında fazla bilgi vermek istemiyorum. Kaldı ki dayanışma aidatının dahi kanun yoluyla tanziminin objektif hukuk gözüyle müdafaası halâ münakaşalıdır. Anayasalar ve sendikalar kanunlarıyla garanti altına alınan dayanışma aidatı rejiminin koalisyon hürriyetine aykırı düştüğü, birçok işçileri iradeleri dışında sendikalara girmeye zorladığı, akid serbestliğini zedelediği ileri sürülen haklı iddialar arasındadır.

Netice itibariyle sendikalarımız hiç değilse bundan sonra sırf kendi güçlerine dayanmak suretiyle kendi kendine yardım mekanizmasının hayırlı ve feyizli âletlerinden faydalanma yolunu arayıp bulmalıdırlar. Bu arada geliri düşük zümrelerin hayat şartlarını ve geçim zorluklarını hafifletecek en mühim tedbirlerden biri olan ve bütün Batı âleminde denenmiş bulunan kendi kendine yardım mekanizması mahsulü tüketim kooperatifçiliği halâ ölü haldedir. 1961'den bu yana Batı ülkelerini karış karış ve birçok defalar gezmiş ve görmüş olan sayın sendikacılarımızın meselâ İngiliz ve İsveç tüketim kooperatifçiliği modellerini niçin ülkemizde tatbika başlamayıp, vazıı kanuna avuş açtıklarını anlamak gerçekten zordur. Nihayet eğitim işi, naçizane kanaatime

göre, bundan böyle gayet ciddi tutulmalıdır. Bugüne kadar mevzuatın emir ettiği eğitim faaliyetlerinin gereği gibi yürütülmediği bilinmektedir. Halbuki sendikaların bugün Batı demokrasilerinde devlet ve cemiyet hayatındaki fevkalâde ehemmiyetli durumları ve rolleri gözönüne getirildiği takdirde, bu meseleye hiç değilse toplu pazarlık kadar önem verilmelidir. Geleceğin Türk sendikalarını şuurlu ve bilgili ellere teslim etmek istiyorsak, bunun başka bir yolu düşünülmemelidir.