



Araştırma Makalesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Meslek Sendikacılığının Uygulanabilirliği Tartışması

Emre ERTAN¹

ORCID: 0000-0003-3583-2037

Naim GÖKTAŞ²

ORCID: 0000-0003-3583-2037

Öz

Sendikaların tarihsel gelişimi içerisinde, ilk kurulan sendikaların büyük bir bölümünü oluşturan meslek sendikalarının dünya üzerindeki etkisi zaman içerisinde azalmıştır. Türkiye'de ise 1980 darbesi öncesi faaliyet göstermesi önünde hukuki engel olmayan meslek sendikalarının, darbe sonrası yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile kurulması yasaklanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normlarıyla çelişen bu yasa, 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kaldırılmıştır. Ancak, 6356 sayılı Yasa işkolu esasına göre örgütlenme ilkesini benimsemeye devam etmiştir. Bu çalışmanın konusunu, 2012 yılı itibarıyla kurulması önünde mevzuat engeli kalmayan ve ülkemizde son dönemde sayısının arttığı gözlemlenen meslek sendikalarının önündeki yasal handikaplar oluşturmaktadır. Öncelikle meslek sendikalarının kurulmasına yönelik eğilim çalışmada incelenmiş ve bu inceleme 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu üzerinden yapılmıştır. Daha sonra ise 6356 sayılı Yasa hükümlerinin meslek sendikalarının faaliyetlerini sınırlandıran yönleri değerlendirilmiştir. Özellikle 6356 sayılı Yasanın sendikaya üyelik ve yetkiye hak kazanma ile ilgili maddeleri bu değerlendirmenin temelini

1. Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, emreertan28@hotmail.com

2. Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, ngoktas@gelisim.edu.tr



oluşturmuştur. Çalışmada, bir meslek sendikasının mevcut yasal düzenlemeler içerisinde sendikaların başlıca yapması gereken faaliyetleri yerine getirip getiremeyeceği sorusuna yanıt aranmıştır.

Anahtar kelimeler: Meslek sendikası, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sendika üyelik işlemleri, Toplu iş sözleşmesi yetkisi.

Discussion on the Applicability of Professional Trade Unionism in Turkey within the Framework of the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements

Abstract

During the historical development of trade unions, the influence of profession-based unions, which constitute a large part of the first established unions, on the world has decreased over time. In Turkey, profession-based unions, which had no legal obstacle to operating before the 1980 coup, were prohibited from being established by the repealed Trade Union Law No. 2821, which came into force after the coup. This ban, which contradicts the norms of the International Labor Organization, was abolished by Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law No. 6356, which came into force in 2012. However, Law No. 6356 continued to adopt the principle of industry-based unionism. The subject of this study is the legal handicaps faced by profession-based unions, the number of which has recently increased in Turkey, and as of 2012, there are no legal obstacles to their establishment. First of all, the tendency towards the establishment of profession-based unions was examined in the study, and this analysis was made through Trade, Office, Education, and Fine Arts Sector No. 10. Then, the aspects of the provisions of Law No. 6356 that limit the activities of profession-based unions were evaluated. In particular, the articles of Law No. 6356 regarding union membership and entitlement to authority formed the basis of this evaluation. In the study, an answer was sought to the question of whether a profession-based union could carry out the main activities that unions should fulfill within the current legal regulations.

Keywords: Profession based union, Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law No. 6356, Union membership procedures, Collective bargaining authority.

Giriş

Tarihsel süreçte İngiltere’de ortaya çıkıp günümüzde İngiltere, ABD ve Japonya’da varlığını sürdüren meslek sendikacılığı, çalıştıkları işyerine veya işkoluna bakılmaksızın aynı ya da benzer meslekten kişilerin birleştikleri sendikacılık türüdür (Tuncay vd., 2023: 41-42). Meslek sendikacılığı (beroeppsyndicalisme) iş-



çileri mesleklerini esas olarak örgütlemektedir (Humblet ve Rigaux, 2009: 339). Böylelikle marangozlar, tornacılar ve duvarcılar gibi sadece aynı meslekten olan kişiler birleşip meslek sendikalarını kurmakta ve bunlara üye olmaktadır (Çelik vd., 2022: 863). 19.yy’da Avrupa ülkelerinde kurulan ilk sendikaların büyük bir bölümü meslek sendikalarıdır. Bu dönemde meslek sendikaları, üyelerinin zanaat bilgisine dayanarak kolektif ücret pazarlıkları yapmıştır. Ayrıca meslek sendikaları endüstriyel ve mesleki tehlikelere karşı üyeleri için sigorta uygulamaları hayata geçirmiştir (Visser, 2012: 131). Bugünkü sendikaların temeli olarak değerlendirilebilecek meslek sendikalarının genel sendikal örgütlenme içindeki ağırlığı zaman içerisinde azalmıştır. Meslek sendikalarının dünya üzerindeki etkisi günümüzde sınırlı düzeydedir (Demir, 2013: 23; Koç, 1998; Kozak, 1992: 67; Talas, 1983). Örneğin sendikaların örgütlenme şekline göre meslek sendikaları, işkolu sendikaları ve genel sendikalar olarak sınıflandırıldığı Belçika’da meslek sendikalarının ancak bazı federasyonlar içindeki kalıntılarından söz edilmektedir (Humblet ve Rigaux, 2009: 339). Ancak bazı ülkelerde meslek sendikalarının etkisinden söz etmek olanaklıdır. Adil ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi talepleriyle Danimarka Hemşireler Örgütü tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen grev örnek olarak verilebilir. Yaklaşık 75.000 hemşirenin üye olduğu sendikanın öncülüğündeki greve 6.000’den fazla çalışan katılmıştır. 10 haftayı aşan grev, Danimarka Parlamentosu tarafından durdurulmuştur (Reuters, 2021; Dansk Sygeplejeråd, 2022).

Ülkemizde ise sendikacılığın evrimsel sürecinde meslek sendikalarının çok önemli bir yer tutmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.³ 1960-1980 yılları arasındaki dönem; Türkiye’de endüstri ilişkilerinin kurumsallaştığı, sendikaların güçlendiği ve işçilerin haklarının geliştiği bir dönemdir. Meslek sendikalarının kurulmasını yasaklayan bir düzenleme bu dönemde bulunmadığı için farklı türlerde sendikalar bu yıllarda kurulabilmiştir. İşyeri ve işkolu sendikalarının etkisi ise meslek sendikalarına göre bu süreçte daha fazladır (Çelik, 2018a: 178-189; Süral, 1994: 50; Tuna, 1969: 259). 1980 darbesi sonrası dönemde ise çalışma iliş-

3. Bu durumun istisnası olarak değerlendirebileceğimiz, 1965 ile 1971 yılları arasında faaliyet göstermiş Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), Türkiye sendikal hareketinde etki yaratmış bir deneyimdir. TÖS, memurlara sendika hakkını tanıyan 1961 Anayasası’na ve 1965 yılında yürürlüğe girmiş 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’na dayanarak Temmuz 1965’te kurulmuştur. 624 sayılı Yasa, toplu sözleşme ve grev hakkını memurlara yasaklamıştır. Memur sendikalarının faaliyetlerinde önemli bir engel olan bu yasaya rağmen TÖS, öğretmenlerin taleplerini kitlesel eylemlerle kamuoyunda duyurmuştur. Örneğin, İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) ile birlikte “özgür sendikacılık ve grev hakkı, baskı değil adil yönetim, eğitimin yönetiminde söz hakkı ve adil ücret” talepleriyle 1969 yılında gerçekleştirilen “Genel Öğretmen Boykotu” Türkiye emek tarihine de geçmiş büyük bir eylemdir. Bu boykota öğretmenlerin yüzde 70’ini oluşturan 110.000 öğretmen katılmış, 50 binden fazla öğretmen ise boykot sonrası kovuşturmaya uğramıştır. Bu rakamlar boykotun büyüklüğünü göstermektedir. TÖS, öğretmenlerin taleplerini kalabalık etkinliklerle açığa çıkarmanın yanı sıra üyeleri arasında mesleki dayanışmayı kuvvetlendirecek çalışmalar da yapmıştır. 12 Mart 1971 askeri muhtırası sonrası TÖS üyesi 3.600 eğitimci gözaltına alınmıştır. Askeri müdahale sonrasında, 1961 Anayasası’nda memurlara tanınmış sendika hakkı Anayasa değişikliği ile geri alınmıştır. 20 Eylül 1971’de diğer memur sendikaları ile birlikte TÖS kapatılmıştır. TÖS’ün kapatıldığı tarihte toplam şube sayısı 535, üye sayısı 72.000’dir. TÖS kapatılmadan önce mal varlığını Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği’ne (TÖB-DER) devretmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3, 1998: 275-277).



kilerinde önceki dönemin olumlu yönlerinin aksine değişimler yaşanmıştır. Bu dönemde çalışma ilişkilerini düzenleyen yasaların özünde yasakçı bir tutum bulunmaktadır. Örneklerden biri olan 1983 yılında yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu işkolu esasına göre örgütlenme ilkesini benimsemiştir. Bu yasayla işyeri sendikalarının, meslek sendikalarının, birlik ve federasyon tarzı örgütlenmelerin kurulması yasaklanmıştır (Çelik, 2018b: 197; Kutal, 1987: 297). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) denetim organları bu yasaları, UÇÖ'nün temel sözleşmelerinden biri olan 87 nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesine aykırı bularak eleştirmiştir (Dereli, 2008: 219; Özveri, 2012: 36; Tanör, 1990: 169-170). UÇÖ, çalışanların hangi türde sendikalar kurması gerektiği konusunda serbestlikten yanadır (ILO, 2006: par. 334). Halihazırda yürürlükteki 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ise UÇÖ'nün de eleştirdiği işyeri ve meslek temelli sendikaların kurulması yasağını kaldırmıştır. Ancak 6356 sayılı Yasada işkolu esasına göre örgütlenme ilkesi benimsenmeye devam etmiştir (Şahlanan, 2013: 112; Yenisey, 2013: 45).

Bu çalışmanın konusu 2012 yılı itibariyle kurulması önünde engel kalmayan ve ülkemizde son dönemde sayısının arttığı gözlemlenen meslek sendikalarının önündeki yasal engellerdir. Çalışma kapsamında öncelikle meslek sendikalarının kurulmasına yönelik eğilim 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu temel alınarak incelenecektir. Daha sonra ise 6356 sayılı Yasadaki hükümlerin meslek sendikalarının faaliyetlerini sınırlandıran yönleri değerlendirilecektir. Özellikle 6356 sayılı Yasanın sendikaya üyelik ve yetkiye hak kazanma ile ilgili maddeleri bu değerlendirmenin temelini oluşturacaktır. Çalışmada, bir meslek sendikasının mevcut yasal düzenlemeler içerisinde sendikaların başlıca yapması gereken faaliyetleri yerine getirip getiremeyeceği sorusuna yanıt aranacaktır.

Sendikal Harekette Yeni Bir Eğilim: Meslek Sendikacılığı

Son dönemde ülkemiz çalışma ilişkilerinde meslek sendikalarının kurulduğuna tanık olunmaktadır. 12 nolu Metal İşkolunda Makine ve Kalıp Yapımı İşçileri Sendikası (Kalıp-İş) ve 20 nolu Genel İşler İşkolundaki Konut Görevlileri Sendikası (Konut-Sen) bu sendikalara örnek olarak gösterilebilir. Ancak son dönemde sayısı artan meslek sendikalarının, büyük çoğunlukla 10 nolu işkolunda yoğunlaşmıştır. 10 nolu işkolunun farklı sektörleri içerisinde barındırması ve kapsadığı çalışan sayısının boyutunun büyüklüğü bu olguda temel etkidir. 2023 Temmuz ayı sendika üye istatistiklerine göre, 10 nolu işkolu kapsamında toplam 4.167.249 işçi bulunmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) 2013 ile 2023 yılları arasındaki sendika üye istatistiklerinden faydalanılarak bu işkolundaki toplam sendika ve meslek sendikası sayıları çıkartılmıştır.⁴

4. 6356 sayılı kanunda işkolu esasına göre örgütlenme ilkesinin hakim olması ve sendikaların bir işkolunda faaliyette bulunan örgütler olarak tanımlanması (STİSK: md. 2) nedeniyle sendikalar kendilerini meslek sendikası olarak tariflememektedir. Bu tabloda meslek sendikalarının sayısı tespit edilirken, Sosyal Güvenlik



Tablo 1: 10 Nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolundaki Toplam Sendika ve Meslek Sendikası Sayıları

	İşkolundaki Toplam Sendika Sayısı	İşkolundaki Toplam Meslek Sendikası
2013 Ocak	9	2
2015 Ocak	13	3
2017 Ocak	14	5
2019 Ocak	16	6
2021 Ocak	24	7
2023 Ocak	28	10
2023 Temmuz	28	10

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımladığı ‘İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler’den faydalanılmıştır.

Tablo 1; 2013 yılından 2023 yılına kadar, iki yıllık zaman dilimleri içinde 10 nolu işkolundaki toplam sendika ve meslek sendikaları sayısını ortaya koymaktadır. Tabloda ilk olarak 2013 Ocak ayı referans alınmıştır. Çünkü, 2009 Temmuz ayından 2013 yılına kadar işçi sendikaları üye istatistikleri yayımlanmamıştır. 2013 Ocak ayı itibariyle bu istatistikler yeniden yayımlanmaya başlamıştır. 2023 yılına dair Ocak ve Temmuz ayları istatistiklerine ait güncel bilgiler tabloda verilmiştir. Bu iki istatistikteki 10 nolu işkolundaki toplam sendika ve meslek sendikaları sayılarında herhangi bir değişim gerçekleşmemiştir.

Bu tablodan, hem toplam sendika sayısının hem de bu toplam içerisindeki meslek sendikası sayısının düzenli bir biçimde arttığı tespit edilmektedir. Özellikle 2019 yılından itibaren toplam sendika sayısındaki, 2021 yılından sonra ise meslek sendikalarının sayısındaki artışların diğer dönemlere göre daha fazla dikkat çekici olduğu anlaşılmaktadır. Bu olgunun ortaya çıkmasında, Covid-19 salgınının çalışma hayatında yarattığı olumsuzluklara karşı işçilerin örgütlenme arayışlarının etkisinin olması olasıdır. Ayrıca tabloya göre belirtilmesi gereken diğer bir önemli nokta, 2023 Temmuz ayı itibariyle 10 nolu işkolundaki sendikaların üçte birinden fazlasının meslek sendikası niteliğinde olmasıdır.

2023 Temmuz ayı itibariyle 10 nolu işkolunda meslek sendikası sayılabilecek sendikalar şunlardır:

Kurumu ve Türkiye İş Kurumu’nun meslek kodları listesinden faydalanılmıştır.



- Bilgi İşlem İşçileri Sendikası (Bil-İş)
- Türkiye Yazarlar Sendikası (TYS)
- Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası (Oyuncular Sendikası)
- Avukatlar Sendikası
- Muhasebeciler, Mali Müşavirler ve Bağımsız Denetçiler Sendikası (Mali Müşavir Sen)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanları Sendikası (İSG-SEN)
- Yazılım İşlem İşçileri Sendikası (YAZ-İŞ)
- Satış ve Pazarlama Çalışanları Sendikası (SAT-SEN)
- Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası (Öğretmen Sendikası)
- Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanları Sendikası (TMGD-SEN)

Bu sendikaların üye sayıları oldukça düşük seviyelerdedir. Ancak Öğretmen Sendikası üye sayısı bakımından diğer sendikalardan ayrılmaktadır. 2022 Ocak ayı istatistiklerinde üye sayısı 612 olan Öğretmen Sendikası'nın 2023 Temmuz ayındaki üye sayısı ise 8.253'e ulaşmıştır. Öğretmen Sendikası'nın son 1.5 yılda üye sayısında ciddi bir artış yaşandığı bu verilerden net bir şekilde anlaşılmaktadır.

6356 Sayılı Kanun Hükümleri Üzerinden Değerlendirme

Üyelik İşlemleri Yönünden Değerlendirme

Sendikaların en temel görevi çalışma yaşamında sermayeye karşı emeği güçlendirip işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmektir. Bunun için öncelikle sendikaların üye sayısı artmalıdır. Nicel manada güçlü sendikalar başta işyerleri olmak üzere çalışma ilişkilerini ilgilendiren her zeminde daha etkili olabilir. Bu nedenle her sendika örgütlenme ve üye sayısını çoğaltmayı amaçlar. Bu çalışmada incelenen sendikalar da söz ve eylemlerinde, kendi meslek mensuplarının sorunlarına dikkat çekmekte ve sorunlarının çözülmesi için çalışanlara örgütlenme çağrısı yapmaktadır. Örneğin Oyuncular Sendikası, "meslektaşlarının sendika çatısı altında bir araya gelmesini, ortak çıkarları için birlikte hareket etmesini var olan sorunlarının çözümü açısından tek yol" olarak göstermektedir (Oyuncular Sendikası, 2023). Ancak meslektaşlarını sendikalarına üye yapma hedefi olan meslek sendikalarının, 6356 sayılı kanunun üyelikle bağlantılı hükümleri nedeniyle karşısına çıkabilecek çeşitli üyelik sorunları bulunmaktadır. Kanunun "sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması" başlıklı 17. maddesinin 3. fıkrası şu şekildedir:

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.



Bu madde işçilerin, çalıştıkları işyerinin girdiği işkolundaki herhangi bir sendikaya üye olabileceğini ve farklı işverenlerin işyerlerinde çalışmadıkları sürece aynı anda birden fazla sendikaya üye olamayacağını kurala bağlamaktadır. Bu maddenin meslek sendikaları açısından çeşitli handikaplar doğurması kaçınılmazdır. Örneğin yeraltı maden işi ile ilgili bir işyerinde çalışan herhangi bir iş güvenliği uzmanı sadece 3 nolu Madencilik ve Taşocakları İşkolunda kurulu sendikalara üye olabilir. Bu çalışan 10 nolu işkolundaki İSG-SEN’e de üye olmak istediğinde yukarıdaki maddeden kaynaklanan engel ile karşılaşacaktır. Meslek sendikalarının üyelik sorunu ile ilgili başka bir örneği 10 nolu işkolu üzerinden vermek durumu daha iyi açıklayacaktır. Bir avukatlık bürosunda iş sözleşmesiyle çalışan avukatın işyerinde 10 nolu işkolunda genel olarak faaliyet gösteren bir sendikanın yetkili olduğunu varsayalım. Bu avukat sendikal haklarından faydalanmak için yetkili sendikaya üye olmak isteyebilir. Ancak avukat aynı zamanda üye olabileceği Avukatlar Sendikasına da mesleki nedenlerle üye olmayı düşünebilir. Ancak yukarıdaki maddede yer alan “farklı işverenlere ait işyerlerinde” çalışıyor olma şartı nedeniyle avukat ikileme düşecek ve sendikalardan birini tercih etmek zorunda kalacaktır. Belirtmek gerekir ki UÇÖ denetim organları, aynı anda birden fazla sendikaya üye olamamayı eleştirmektedir (Dereli, 2008: 221). Meslek sendikacılığının gelişmesi önündeki en büyük sorunlardan biri olan bu sorunun ortadan kalkması için işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğu kaldırılmalıdır. Ayrıca meslek sendikalarının farklı işkollarında çalışan işçileri üye yapabilmesi ve bir işçinin hem çalıştığı işkolundaki sendikaya hem de meslek sendikasına üye olabilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması, meslek sendikalarının üye sayısının artması açısından gereklidir (Baycık, 2019: 18).

Meslek sendikalarının üyelik işlemleri yönünden yaşadığı bir başka sorun ise Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na (SSGSSK) göre 4-b statüsünde olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, meslekleriyle ilgili sendikalara üye olamamasıdır. Bağımsız çalışma bazen mesleklerin özgünlüğünden kaynaklanırken bazen işverenlerin yasalara aykırı tutumundan doğar. Sinema-TV ve reklam sektöründe işverenlerin yasalara aykırı eylemleri bu tutuma örnek gösterilebilir. Bu sektördeki oyuncuların SSGSSK’ye göre 4-a statüsünde işçi olarak çalışması gerekirken, çoğu işverenin hukuki sorumluluktan kaçması nedeniyle oyuncular, sosyal güvenlik haklarından yoksun kalmamak için serbest meslek makbuzu edinmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle oyuncuların azımsanmayacak bir bölümü 4-b statüsünde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan olarak değerlendirilmektedir.⁵ Bu durumdaki bağımsız çalışanlar işçi sendikalarına üye olamadığı için sendikal haklardan yoksun kalmaktadır. Kağıt üzerinde bağımsız, gerçekte bağımlı çalışan işçilerin haklarından faydalanabilmesi için

5. Sinema-TV ve reklam sektörü işverenlerinin, oyuncuları serbest meslek makbuzu açmak zorunda bırakması ile ilgili Oyuncular Sendikası’nın açıklaması için bk.: <https://oyuncularsendikasi.org/calismalar/calisma- alanlari/set/> (05.08.2023).



işverenlerin kanuna karşı hile yapmasının önüne geçilmelidir. Bununla birlikte mesleklerin özgünlüğünden kaynaklı bağımsız çalışanların -işveren olmaması şartıyla- sendikal haklarını kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalı, çalışanlar sendikaya üye olma hakkından yoksun bırakılmamalıdır.

Meslek sendikalarının başka bir üyelik sorunu, yukarıda örneklendirilen durumlardan farklı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. 2021 yılında Avukatlar Sendikası Başkanı Selin Aksoy'la yapılan röportajda Aksoy, sendikalarının bir meslek sendikası olduğunu ve yalnızca avukatların sendikalarına üye olabileceğini söylemiştir (Hukukbook, 2021). Nitekim Avukatlar Sendikası Tüzüğü'nün 7. maddesinde tüzük ilkelerini kabul eden tüm avukatların üye olabilecekleri belirtilirken, 10. maddesinde de meslekten çıkarılma, meslekten çekilme, meslekten ayrılma üyeliğin kendiliğinden sona erme halleri arasında sayılmıştır. Tüzükte yer alan her iki madde birlikte değerlendirildiğinde 10 nolu işkolunda çalışmakla birlikte avukat sıfatı taşımayan işçilerin üyeliğe kabul edilmeyeceği anlaşılmaktadır. Şu halde 10 nolu işkolu kapsamına giren bir mağazada çalışan kasiyer, Avukatlar Sendikasına e-devlet üzerinden üyelik başvurusunda bulunduğu; tüzükten ve sendika başkanının açıklamasından hareketle sendikanın yetkili organının üyelik başvurusunu 30 gün içerisinde reddedeceği (STİSK: md. 17/5) çıkarımını yapmak yanlış olmayacaktır. Bu durumda kasiyerin kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasına göre dava açma hakkı bulunmaktadır. Kasiyer açtığı davada 10 nolu işkolundaki herhangi bir sendikaya üyelik hakkı olduğunu, sendikaların tüzüklerinde faaliyet gösterecekleri işkolunu belirttiğini (STİSK: md. 8) ve üyelik başvurusunun haklı bir neden gösterilmeden kabul edilmediğini ileri sürebilecektir. Buna karşın sendika, işkolu esasına göre örgütlenmenin zorunlu kılınmasının uluslararası normlarla ters düştüğünü ve kendilerinin bir meslek sendikası olduğu yönünde bir savunma yapabilir. Gerçekten yukarıdaki paragrafta açıklanmaya çalışılan örneklere göre yaşanma olasılığı daha az bile olsa 6356 sayılı Yasanın yapısı bu gibi uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına son derece elverişlidir.

Yetki Süreçleri Yönünden Değerlendirme

Bir sendikanın en temel işlevlerinden biri üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Bu çalışmada adları anılan sendikaların da toplu iş sözleşmesi hedefleri vardır. Bu sendikaların tüzüklerinin yetki ve faaliyet alanları ve çalışma konuları ile ilgili maddelerinde; üyeleri adına işverenlerle toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapmak ve sözleşmeleri bağlatmak, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı çıkarmak ve grev kararı almak gibi ifadeler yer almaktadır.⁶ Ayrıca Öğretmen Sendikası kuruluş metninde toplu iş sözleşmesi hakkına özel bir vurgu yapmıştır. Metinde güvencesiz çalışma biçimlerinden biri olan belirli süreli çalışmanın özel

6. Sendika tüzükleri, ÇSGB'nin internet sitesinde yer alan "işçi-işveren sendikaları ve bağlı oldukları konfederasyonların tüzükleri" bölümünden incelenebilir. Bk.: [https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/\(04.08.2023\)](https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/(04.08.2023)).



okullarda ortadan kaldırılması hedefi belirtilmiş ve bu hedefe ulaşarak sendikal mücadelenin devamlılığının sağlanabileceği ve toplu iş sözleşmesi hakkının hayata geçirebileceği ifade edilmiştir (Öğretmen Sendikası, 2021). Toplu iş sözleşmesi yapmayı temel amaçları arasında sayan meslek sendikalarının mevcut yasal düzenlemeler düşünüldüğünde sözleşme yapıp yapamayacakları ise önemli bir soru olarak önümüzde durmaktadır. Bu soruya yanıt verebilmek için öncelikle ülkemiz toplu iş hukukunda yetki sisteminin nasıl düzenlendiğini incelemek faydalı olacaktır.

İşçi sendikaları toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Ancak ehliyet sahibi olmak toplu iş sözleşmesi bağlayabilmek için yeterli değildir. Ehliyet sahibi olan işçi sendikalarından yetkili olma şartlarını yerine getirenler; üyeleri adına toplu görüşmeler yapabilir, bu görüşmeler sonucunda toplu iş sözleşmesi imzalayabilir ya da toplu iş uyuşmazlıkları çıkartabilir ve grev gibi mücadelecî çözüm araçlarını devreye sokabilir (Özveri, 2013: 60). Bir işçi sendikasının bir işyerinde veya işletmede yetki kazanabilmesi için ise “iki barajı” aşması gerekir. İşçi sendikalarının önündeki ilk baraj “işkolu barajıdır”. Bir sendikanın faaliyet gösterdiği işkolundaki toplam işçi sayısının en az yüzde 1’inin kendilerine üye olması durumunda işkolu barajı aşılmış olur.⁷ İşkolu barajı aşıldıktan sonra bir işyerinde çalışanların en az yarısını, işletmede ise en az yüzde 40’ını kendilerine üye yapan sendikalar, toplu iş sözleşmesi yetki işlemlerini başlatabilir (STİSK: md. 41/1). Görüldüğü üzere ülkemiz toplu iş hukukundaki yetki sistemi çalışanların ve sendikaların aleyhine bir şekilde düzenlenmiştir. Bu sistem meslek sendikalarının işini ise daha da zorlaştırmaktadır. Çünkü meslek sendikaları, işkolu barajını aşmanın en zor olduğu işkollarından biri olan 10 nolu işkolunda örgütlenmektedir.⁸

2023 Temmuz ayı istatistiklerine göre 10 nolu işkolu toplam 4.167.249 işçiyi kapsamaktadır. Bu işkolunda bir sendikanın işkolu barajını aşması için 41.672 işçiden fazla işçiyi sendikasına üye yapması şarttır. Bu rakam işkolu düzeyinde faaliyet gösteren bir sendika için bile oldukça büyüktür. Öz Büro-İş Sendikasının 2023 Temmuz ayı istatistiklerinde 40.629 üye ve yüzde 0.98 üye oranı ile baraj altında kalması bu gerçeği net bir şekilde ortaya koymaktadır. Meslek sendikası için ise tablo daha olumsuzdur. Meslek sendikalarının sadece kendi meslektaşlarını üye yapma hedefi olduğu için bu baraj meslek sendikaları açısından fiilen çok daha yüksektir. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) göre

7. 2023 Temmuz ayı istatistiklerine göre güncel sendika sayısı 227 iken işkolu barajını aşmış sendika sayısı yalnızca 59’dur (Karadoğan, 2023). Sendikaların büyük çoğunluğu işkolu barajını aşmadığı için toplu iş sözleşmesi yetkisi alamamakta, bu sendikaların üyeleri toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum kalmaktadır.

8. 10 nolu işkolu çalışan sayısı açısından en büyük işkoludur. 2023 Temmuz ayı istatistiklerine göre bu işkolunda toplam 4.167.249 çalışan bulunmaktadır. Ona en yakın işkolu 12 nolu Metal İşkoludur. Bu işkolu kapsamında bulunan işçi sayısı ise 2023 Temmuz ayı istatistiklerine göre 1.929.621’dir. 10 nolu işkolu ile 12 nolu işkolu arasındaki bu fark bile tek başına 10 nolu işkolunun fazlasıyla büyük olduğunu göstermektedir. Bu işkolunun bölünmesi yerinde bir adım olabilir. Örneğin kamu görevlilerinin sendikalaşmasında tek bir işkolu olarak belirlenmiş “eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri” işçi sendikalarının örgütlenmesinde de ayrı bir işkolu olabilir.



2021-2022 eğitim-öğretim yılında özel okullardaki öğretmen sayısı 163.975'tir (MEB, 2022). Bu veriden doğru yola çıkarsak Öğretmen Sendikası'nın örgütlenme hedefi kapsamında bulunan çalışan sayısı 163.975'tir. Öğretmen Sendikası'nın özel okullarda toplu iş sözleşme yapması için ise 41.673 sayısına ulaşması gerektiğinden Öğretmen Sendikası'nın fiili işkolu barajı yaklaşık olarak yüzde 25 civarlarındadır. Mali Müşavir Sen başka bir örnek olarak verilebilir. Türkiye Serbest Muhasebesi Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odası (TÜRMOB) verilerine göre serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışan sayısı 127.693'tür.⁹ Bu çalışanların hepsinin bir işverene bağımlı çalıştığını ve çalıştıkları işlerin 10 nolu işkolu kapsamında olduğunu varsaysak dahi Mali Müşavir Sen'in işkolu barajını aşması için meslektaşlarının yaklaşık üçte birini örgütlemesi gereklidir. Bağımsız çalışanları ve farklı işkollarında çalışan işçileri de düşündüğümüzde Mali Müşavir Sen için işkolu barajının çok daha yükseldiği açık bir şekilde görülmektedir. TMGD-SEN'in işkolu barajını aşması ise mümkün değildir. Çünkü tehlikeli madde güvenlik danışmanı çalışanı olarak tüm Türkiye'de çalışan sayısı yalnızca 4.706 kişidir.¹⁰ Bu çalışanların hepsinin TMGD-SEN'E üye olabileceğini bile düşünsek, TMGD-SEN'in işkolu barajını aşması imkansızdır.

Yukarıda örneklendirilen durumlar, bir meslek sendikasının işkolu barajını aşmasının çok zor olduğunu hatta neredeyse imkansız olduğunu ortaya koymaktadır. Bir sendikanın "mucize" sonucunda işkolu barajını aştığını düşünsek bile bu sefer karşısına işyeri-işletme barajı çıkmaktadır. İşyerlerinde farklı meslek mensuplarının çalıştığını hesaba kattığımızda meslek sendikalarının işyeri-işletme düzeyinde barajı aşabilmesi de kolay değildir. Hukukta var olan bir işverenin karşısına bir işçi sendikasının çıkması esası, işyeri-işletme düzeyinde meslek sendikalarının toplu iş sözleşme bağtlama olasılığını fazlasıyla azaltmaktadır (Demir, 2013: 23).

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, meslek sendikalarına üye işçilerin Anayasanın 53. maddesinde güvence altına alınmış toplu iş sözleşmesi hakkına erişemediği net bir şekilde söylenebilir. Anayasal bu hakkın meslek sendikaları tarafından da kullanılabilmesi için yasada; üyelik işlemleri yönünden değerlendirme başlığında ifade edildiği gibi işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğundan vazgeçilmeli, anti-demokratik sendikal barajlar kaldırılmalı ve aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin önü açılmalıdır.

9. Kaynak için bk.:TÜRMOB, [\(https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm))) (03.08.2023).

10. Kaynak için bk.: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/meslekara.php?meslekid=710> (03.08.2023).



Sonuçlar ve Değerlendirme

Tarihsel süreçte, ilk kurulan sendikaların büyük bir bölümünü oluşturan meslek sendikalarını bugünkü sendikaların temeli olarak değerlendirebiliriz. Ancak zamanla bu sendikaların, genel sendikal örgütlenmeler içerisindeki ağırlığı azalmıştır. Günümüzde meslek sendikalarının dünya üzerindeki etkisi sınırlı düzeydedir. Türkiye’de sendikacılığın tarihsel sürecinde, meslek sendikaları çok önemli bir yer tutmamıştır. 1980 darbesi öncesi faaliyet göstermesi önünde hukuki engel olmayan meslek sendikaları darbe sonrası yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile kurulması yasaklanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının, 87 nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesine aykırı bularak eleştirdiği bu yasak, 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kaldırılmıştır. Ancak, 6356 sayılı Yasa işkolu esasına göre örgütlenme ilkesini benimsemeye devam etmiştir.

2012 yılı itibariyle kurulması önünde mevzuat engeli kalmayan ve bir işkolu içerisinde faaliyet gösterme amacıyla kurulabilen meslek sendikalarının sayısı son yıllarda daha fazla artmaktadır. Özellikle, içerisinde barındırdığı farklı sektörler ve işkolu kapsamına giren işçi sayısının fazlalığı nedeniyle 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu bünyesinde pek çok meslek sendikası çalışma yürütmektedir.

Meslek sendikalarının sayısı artsa da, bu sendikaların bir sendikanın üstlenmesi gereken temel işlevleri yaşama geçirmesinde mevzuattan kaynaklanan engeller bulunmaktadır. Bu engellerden ilki, sendikaya üyelik konusudur. 6356 sayılı Yasa; işçilerin, çalıştıkları işyerinin girdiği işkolundaki herhangi bir sendikaya üye olabileceğini ve farklı işverenlerin işyerlerinde çalışmadıkları sürece aynı anda birden fazla sendikaya üye olamayacağını kurala bağlamıştır. Bu madde, meslek sendikası farklı işkolunda faaliyet gösterdiği için işçilerin meslekleriyle ilgili üye olmak istediği sendikaya üye olamamasına neden olmaktadır. Ayrıca kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, işçi olarak görülmediği için meslekleriyle ilgili sendikaya üye olamamaktadır. Bundan dolayı, sinema-TV ve reklam sektöründe olduğu gibi işverenlerin yasalara aykırı tutumu nedeniyle sosyal güvenlik haklarından faydalanabilmek için serbest meslek makbuzu edinen ve hukuken kendi hesabına çalışan olarak kabul edilen kişiler, anayasal güvence altında olan sendikal haklarını kullanamamaktadır. Meslek sendikalarının üyelik sorunlarıyla ilintili bir başka sorun ise bu durumlardan farklı bir şekilde ortaya çıkabilir. 6356 sayılı Yasa, meslek sendikası ile ilgisi olmayan ama meslek sendikasının faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan başka meslekten işçilerin, meslek sendikasına üye olmak istediğinde sendika organları ile yaşayabileceği hukuki uyumsuzluğa zemin hazırlamaktadır. Bu sorunların çözülmesi için işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğu kaldırılmalı, UÇÖ normlarına da uygun olarak işçilerin farklı türdeki sendikalara üye olabilmesinin önü açılmalı ve işveren sıfatını



taşıyımama koşuluyla bağımsız çalışanlar da meslekleri ile ilgili sendikalara üye olabilmelidir. 6356 sayılı Yasada yer alan üyelikle ilgili maddelerin, bu ihtiyaçları gözeterek yeniden düzenlenmesi meslek sendikalarının üyelik sorunlarına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Meslek sendikalarının önündeki yasadan kaynaklanan diğer engel, toplu iş sözleşmesi bağtılama konusuyla ilgilidir. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan işçi sendikalarının, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için kanda öngörülen işkolu ve işyeri-işletme barajlarını aşması gereklidir. Meslek sendikalarının, yasanın belirlediği işkolu barajını geçmesi ise diğer sendikalara göre çok daha zordur. Çünkü bu sendikalar, işkolu kapsamına giren işçilerin tümünü örgütlenme hedefine sahip değildir. Yalnızca meslektaşlarını sendikalarına üye yapma amacı güden meslek sendikaları açısından işkolu barajı bu nedenle fiilen çok daha yüksektir. Meslek sendikasının işkolu barajını geçtiği varsayılrsa bile işyeri-işletme barajı ve toplu iş hukukunda var olan bir işverenin karşısına salt bir işçi sendikasının çıkması esası nedenlerinden kaynaklı olarak, bu sendikaların toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi neredeyse olanak dışıdır. Yasada; işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğundan vazgeçilmesi, anti-demokratik sendikal barajların kaldırılması ve aynı işyerinde aynı zaman diliminde birden fazla toplu iş sözleşmesi bağtlanabilmesinin hukuk düzenince kabul edilmesi; meslek sendikası üyesi işçilerin anayasal toplu iş sözleşmesi hakkına erişebilmesini büyük ölçüde kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmada değinilmeyen ancak çalışma hayatında meslek sendikalarının rol üstlenebileceği bir başka konu ise sosyal diyalog zeminleridir. Ülkemizde çalışma ilişkilerinin tarafları arasında bu zeminler yeterince gelişmiş ve kurumsallaşmış değildir. Meslek sendikaları, mesleki alanlarıyla ilgili kamu kurumları ve işveren örgütlenmeleriyle ikili ya da üçlü protokoller-sözleşmeler yaparak işyerlerinde çalışma standartlarının oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Bu sayede çalışma yaşamında sosyal diyalog zeminleri de güçlenebilir. Bu konu ile alakalı yasalarda teşvik edici düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır.

Bu çalışmanın konusu sendikal örgütlenme strateji ve taktikleri değildir. Bu yazıda, son dönemde bir "ihtiyaç" olarak ortaya çıkan meslek sendikalarının önündeki mevzuattan kaynaklı engeller açıklanmakta ve sorunlara yönelik çözüm önerileri tartışılmaktadır. Ancak mevcut yasal düzenlemeler içerisinde faaliyet gösteren sendikalar, karşısına çıkan yasal engelleri aşabilmek için yeni örgütlenme yöntemlerini gündemlerine almalıdır. Örneğin, sendikal barajları aşma hedefi olan bir sendika, faaliyet gösterdiği işkolunun kapsamına giren farklı sektörlerin ve meslek gruplarının "ihtiyaçlarına" uygun "özerk örgütlenme birimleri" kurabilir. Bu birimler, iç işleyişinde bağımsız faaliyet yürütebilir. Bu sayede birbirinden farklı sorunlara sahip gruplar taleplerini daha serbestçe ifade edebilir. Özerk birimlerin birleştiği üst çatıdaki sendika yapısı ise "fiilen federasyon" olarak kendi örgütsel yapısını inşa edebilir. Böylece, güçlerini özgünlükle-



rini koruyarak birleştirmiş işçilerin çalışma ilişkilerinde daha etkili olması kuvvetle muhtemeldir. Bu ve buna benzer öneriler, sendikal örgütlenmelerin esas özneleri tarafından tartışılıp çalışma yaşamında karşılık buldukça, çalışanların çıkarlarıyla örtüşmeyen yasaların değişmesi de kolaylaşacaktır.

Kaynakça

- Baycık, G. (2019) *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartları-na Uyum ve Öneriler*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi.
- Çelik, A. (2018a) Türkiye'de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980, *Çalışma İlişkileri Tarihi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 165-189.
- Çelik, A. (2018b) "Industrial Relations in Turkey: Still Waiting For A Strong ve Modern System," *Industrial Relations in Emerging Economies* (182-219) (der. S. Hayter ve C. Lee), Geneva: Edward Elgar Publishing International Labour Office.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canpolat, N. ve Özkaraca, E. (2022) *İş Hukuku Dersleri* (35. Basım), İstanbul: Beta Yayınları.
- ÇSGB, İşçi-İşveren Sendikaları ve Bağlı Oldukları Konfederasyonların Tüzükleri, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/> . Erişim Tarihi: 04.08.2023.
- ÇSGB, İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler, <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> . Erişim Tarihi: 02.08.2023.
- Dansk Sygeplejeråd (2022) Årsdag for Strejken, <https://dsr.dk/kreds-nordjylland/nyheder-fra-kreds-nordjylland/arsdag-for-strejken/> . Erişim tarihi: 06.12.2023.
- Demir, F. (2013) "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013 (4), 17-42.
- Dereli, T. (2008), "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 215-235.
- Hukukbook (2021) *Avukatlar Sendikası Röpörtajı*, <https://hukukbook.com/avukatlar-sendikasi-roportaji/> . Erişim Tarihi: 05.08.2023.
- Humblet, P. ve Rigaux, M. (2009) *Synopsis van het Belgische Arbeidsrecht (Vierde Editie)*, Antwerpen: Intersentia.
- ILO (2006) *Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body* (Fifth (revized) Edition), Geneva.
- Karadoğan, E. (haz.) (2023) *İşçi Sendikaları ve Sendikaların Üye Sayıları Bilgi Notu 2023 Temmuz İşçi Sendika İstatistiklerinin Dili*, Ankara: Fişek Enstitüsü
- Koç, Y. (1998) *Sendikacılık Tarihi*, Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No.1
- Kozak, İ. E. (1992) "İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 63-81.
- Kutal, M. (1987) "Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 45, 1-4, 295-311.
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanı İçin Sonuçlar, <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/meslekara.php?meslekid=710> . Erişim Tarihi: 03.08.2023.
- MEB (2022) Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021-2022, https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_organ_egitim_2021_2022.pdf . Erişim Tarihi: 03.08.2023.



Oyuncular Sendikası, Set, <https://oyuncularsendikasi.org/calismalar/calisma-alanlari/set/> . Erişim Tarihi: 05.08.2023.

Oyuncular Sendikası (2023) *Oyuncular Sendikası*, <https://oyuncularsendikasi.org/oyuncular-sendikasi/> . Erişim Tarihi: 05.08.2023.

Öğretmen Sendikası (2021) Kuruluş Metni, http://www.ogretmensendikasi.org/dosyalar/kurulus_metni.pdf . Erişim Tarihi: 05.08.2023.

Özveri, M. (2012) *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2013) *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Resmi Gazete (07 Kasım 2012) *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, Sayı 28460.

Reuters (2021) Danish Government Intervenes to End Nurses Strike, <https://www.reuters.com/world/europe/danish-government-intervenes-end-nurses-strike-2021-08-27/> . Erişim tarihi: 06.12.2023.

Süral, A. N. (1994) "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3, 4, 45-80.

Şahlanan, F. (2013) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013 (4), 110-142.

Talas, C. (1983) *Sosyal Ekonomi* (6. Baskı), Ankara: S Yayınları.

Tanör, B. (1990) *Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu*, İstanbul: BDS Yayınları.

TÜRMOB, Üye İstatistikleri, [https://www.turmobil.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmobil.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm)) . Erişim Tarihi: 03.08.2023.

Tuna, O. (1969) "Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 20, 255-268.

Tuncay, A. C., Kutsal, B. S. ve Gümrükçüoğlu, Y. B. (2023) *Toplu İş Hukuku* (8. Baskı), İstanbul, Beta Yayınları.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3 (1998) İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Visser, J. (2012) "The Rise and Fall of Industrial Unionism", *Transfer European Review of Labour and Research*, 18(2), 129-141.

Yenisey, K. D. (2013) "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013 (4), 43-68.