

51162.

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKUNDA,
SENDİKA ÜYELİK AİDATININ KAYNAKTA KESİMİ
“ CHECK-OFF ” VE UYGULAMASI

HAZIRLAYAN
AYŞEGÜL ERALTUĞ

DANIŞMAN
PROF. DR. FEVZİ DEMİR

İZMİR

1996

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKUMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : ERALTUĞ

Adı : AYŞEGÜL

Merkezimizce Doldurulacaktır

Kayıt No: 51162

TEZİN ADI

Türkçe: Karşılaştırmalı Hukukta Ve Türk Hukukunda, Sendika Üyelik Aidatının
Kaynakta Kesimi " Check-Off" Ve Uygulaması

Yabancı Dil : Witholding - Check-off and Application of Union Membership
Dues in Comparative Law and In Law of Republic of Turkey

TEZİN TÜRÜ Yüksek Lisans Doktora Doçentlik Tıpta Uzmanlık Sanatta Yeterlik



TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü : Sosyal Bilimler

Diğer Kuruluşlar:

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan:

Basım Yeri:

Basım Tarihi:

ISBN

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı: DEMİR FEVZİ

Ünvanı: PROF. DR.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 72

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1- Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda, Sendika Üyelik Aidatının
Kaynakta Kesimi “ Check-Off ” ve Uygulaması

2-

3-

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER :

1- Sendika Üyelik Aidatı.

2-

3-

4-

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER : (Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstrakt ve thesaurus'ları kullanınız.

1- Check-off

2- Union dues

3-

4-

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

1- Tezimden Fotokopi yapılmasına izin vermiyorum

☐

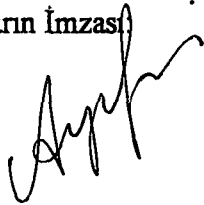
2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümün fotokopisi alınabilir

☒

3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir.

☐

Yazarın İmzası:



Tarih:

ÖZET

Sendikanın mali gücü, büyük ölçüde üyelerinin aidat ödeme yükümlülüğüne dayalıdır. Üyelik aidatı, sendikanın en önemli gelir kaynağıdır ve olabildiğince düzenli ve etkin biçimde tahsili gereklidir.

Gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde, sendika aidatlarının tahsil edilmesinde, farklı nedenlere dayalı olmakla birlikte, benzer sorunlar söz konusudur. Aidatın üyeden doğrudan tahsil edilmesi, yöntem olarak karmaşık ve külfetli olup, sendika gelirlerinde önemli ölçüde azalmaya ve kesintiye neden olmaktadır.

Check-off, sendika aidatının işverence işçi ücretinden kaynakta kesilmesi ve sendikaya gönderilmesi sistemini ifade etmektedir. Sistem, üye işçinin aidat ödeme yükümlülüğünün bireysel düzeyde yerine getirilmesinin temini ile sendikanın düzenli ve sağlam bir gelir güvencesine kavuşturulması amacına yöneliktir. Sendikanın üyelerine dayalı mali gücünün etkin biçimde sağlanması, özgür ve güçlü sendikacılığın ön koşuludur.

Çalışmanın ilk bölümünde, sistem, ekonomi, hukuk ve sosyal politika kuramları açısından incelenmiş, leyhte ve aleyhte görüşlere yer verilmiştir. İkinci bölümde, değişik ülkeler mevzuatlarında check-off'a ilişkin düzenlemeler ile farklı uygulama biçimleri araştırılmıştır. Üçüncü bölümde ise Türk Hukukunda check-off'a ilişkin hukuksal düzenlemeler, sosyal ve tarihsel gelişim süreci içinde incelenmiş, uygulamaya ilişkin Yargıtay Kararları derlenmiştir. Sonuç bölümünde, değerlendirme ve görüş belirtilmiştir.

Check-off sistemi, teoride oldukça tartışma konusu olmasına karşın, sendikal hareketin gelişme ve güçlenmesindeki işlevini korumaktadır. Görüşümüz, sistemin bir sendika güvenliği tedbiri olarak muhafaza edilmesi yolundadır.

ABSTRACT

Financial capability of union depends on members dues payments obligation. Membership dues, is the basic source of union's income and it is necessary to collect effectively and in a good order.

Both in developed countries and in developing countries, in the collection of the union's dues, with depending on different reasons the same problems can see. The direct collection of dues from each member is a highly complex system and it needs a high amount and also it results as deduction in union incomes.

Check-off signifies the system of withholding of union dues from workers' remittances by employers and sending to union. The aim of this system is to grant the completing of the obligation of payment by the member workers individually in order to supply a continuous incomes to union. The securing of financial capability effectively that depends upon union members, is the most important condition of establishing independent and effective union.

In the first part of the work, system is examined from economic, law and social politic aspects, and it also contains two different thoughts and points of view. In the second chapter, in different law of countries, arrangements that are dealing with the check-off, and different application methods are searched. In the third chapter, the juridical or legal arrangements in the Law of Republic of Turkey, are examined in historical and social basis, and the decisions of court of Appeal deals with the application is arranged. In the conclusion chapter, evaluation are expressed.

Theorically, Check-Off system is a discussion subject, beside it protects its function in the development of unionship actions. Our opinion is to protect the system as a security of union.

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sendika Üyelik Aidatının Kaynakta Kesimi Check-Off ve Uygulaması” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29 .../7/1996

AYŞEGÜL ERALTUĞ



TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün/...../1996 tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin maddesine göre Anabilim/Anasanat Dalı Yüksek lisans öğrencisi 'nın konulu tezi incelenmiş ve aday/...../..... tarihinde, saat 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin olduğuna oy ile karar verildi.

BAŞKAN



ÜYE



ÜYE



ÖNSÖZ

Bu çalışma Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sendika Üyelik Aidatının Kaynakta Kesimi Check-off ve Uygulaması konusunda hazırlanmıştır.

Çalışmanın amacı check-off sisteminin ortaya çıkışı, gelişim süreci ve farklı uygulama biçimlerinin araştırılması ile değişik hukuksal düzenlemelerdeki yerinin incelenmesine yöneliktir.

Çalışmanın ilk bölümünde, sistem ekonomisi, hukuk ve sosyal politika kuramları açısından incelenmiş, lehte ve aleyhte görüşlere yer verilmiştir. İkinci bölümde, değişik ülkeler mevzuatlarında check-off'a ilişkin düzenlemeler ile farklı uygulama biçimleri araştırılmıştır. Üçüncü bölümde ise, Türk Hukukunda, Check-off'a ilişkin hukuksal düzenlemeler, sosyal ve tarihsel gelişim süreci içinde incelenmiş, uygulamaya ilişkin Yargıtay Kararları derlenmiştir. Sonuç bölümünde, değerlendirme ve görüş belirtilmiştir.

Çalışmanın hazırlanmasında yabancı kaynakların doğrudan tercümesine, Türk Hukuk mevzuatının gerekçeli metinlerinden yararlanmasına özen gösterilmiştir.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
1. CHECK-OFF KAVRAMI	3
1.1. Tanım	3
1.2. Uygulama Biçimleri.....	3
1.3. Check-Off Sisteminin Ekonomik Analizi	4
1.3.1. İşçi Açısından	4
1.3.2. Sendikalar Açısından	5
1.3.3. İşveren Açısından	6
1.4. Check-Off Sisteminin Hukuksal Açıdan İncelenmesi.....	7
1.4.1. Ücretin Korunması İlkesi	7
1.4.2. Aidatın Hukuki Niteliği.....	7
1.5. Sosyal Politika İlkeleri Yönünden İnceleme	8
1.5.1. Sendika Üye İlişkileri.....	8
1.5.2. Sendika Özgürlüğü.....	9
1.5.3. Sendika Çokluğu	9
1.5.4. Sendika Güvenliği	10
2. DEĞİŞİK ÜLKELERDE CHECK-OFF.....	12
2.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	12
2.1.1. Check-Off Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci.....	12
2.1.2. Check-Off Sisteminin Gelişimindeki Etkenler.....	13
2.1.2.1. Aidat Tahsilindeki Güçlükler.....	13
2.1.2.2. Sendika Güvenliği	13
2.1.3. Check-Off'a İlişkin Yasal Düzenlemeler	15
2.1.3.1. Railway Labor Act - Demiryolu İş Yasası	15
2.1.3.2. Wagner Act - Wagner Yasası.....	15
2.1.3.3. Taft Harley Act - Taft Harley Yasası.....	16
2.1.3.4. Eyalet Yasalarındaki Hukuksal Düzenlemeler.....	17
2.1.3.5. Kamu Çalışanlarını Kapsayan Yasal Düzenleme	18
2.1.4. Sendikalar ve İşverenler Açısından Check-Off	18

2.2. İngiltere	19
2.2.1. Check-Off'un Gelişim Süreci	19
2.2.2. Check-Off'a İlişkin Yasal Düzenlemeler	20
2.2.2.1. Kraliyet Komisyon Raporu	21
2.2.2.2. Politik Fona Katılım Yükümlülüğü ve Check-Off	21
2.2.3. Sendikalar ve İşverenlerin Check-Off'a Yaklaşımı	22
2.3. Fransa	23
2.3.1. Sendika Üyeliği ve Üyelik Aidatları	23
2.3.2. Aidat Tahsiline İlişkin Yasal Düzenleme	24
2.4. Almanya	25
2.5. Yunanistan	26
2.6. Check-Off Sistemini Toplu Sözleşmelerle Öngören Ülkeler	27
2.7. Check-Off Sistemini Yasa ile Düzenleyen Ülkeler	27
3. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA ÜYELİK AİDATINA VE TAHSİL YÖNTEMİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER	29
3.1. 1947 Tarihli ve 5018 Sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun"	29
3.1.1. Üyenin Mali Yükümlülüğü ve Sendika Üyelik Aidatı	30
3.1.2. Üyelik Aidatına İlişkin Yasal Düzenleme Sonrası Sendikaların Durumu	31
3.2. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu	33
3.2.1. Yasa Tekliflerinde Üyelik Aidatı ve Check-Off Yöntemine İlişkin Düzenlemeler	36
3.2.2. Geçici Komisyon Raporu ve Meclis Görüşmeleri	38
3.2.3. 274 Sayılı Yasada Check-Off'a İlişkin Hukuksal Düzenleme	39
3.2.3.1. Check-Off Talebinde Bulunma Hakkı	40
3.2.3.2. Aidatın Türü ve Miktarı	40
3.2.3.3. İşverenin Yükümlülüğü	41
3.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 1317 Sayılı Kanunla Değiştirilmesine İlişkin Yasal Düzenleme	42
3.3.1. Türk-iş Tarafından Hazırlanan Değişiklik Tasarısı	44
3.3.2. Değişiklik Tasarısı Üzerinde İşverenlerin Görüş ve Önerileri	45

3.3.3. 1317 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Hukuksal Düzenleme	47
3.3.3.1. Check-Off Talebinde Bulunma Hakkı	47
3.3.3.2. Aidatın Türü ve Miktarı	47
3.3.3.3. İşverenin Yükümlülüğü	48
3.3.4. Anayasa Mahkemesinin 1317 Sayılı Yasa Değişikliğine İlişkin İptal Kararı	48
3.3.5. Anayasa Mahkemesinin İptal Kararını İzleyen Dönemde Hukuksal Durum	51
3.3.6. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulamasında Check-Off ile İlgili Yargıtay Kararları	52
3.4. 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunundaki Yasal Düzenleme	53
3.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Öncesinde Geçiş Dönemi	54
3.5.1. Yüksek Hakem Kurulu Kararları	54
3.5.2. 1982 Anayasası	55
3.5.2.1. Tasarı Aleyhindeki Görüşler	56
3.5.2.2. Tasarı Leyhindeki Görüşler	56
3.5.2.3. Anayasa Komisyonunun Gerekçeleri	57
3.6. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu	58
3.6.1. Check-Off Talebinde Bulunma Hakkı	59
3.6.2. Aidatın Niteliği	60
3.6.3. İşverenin Yükümlülüğü	62
3.7. Anayasa ve Sendikalar Kanunundaki Değişiklikler	63
3.8. 2821 Sayılı Kanunda Check-Off ile İlgili Yargıtay Kararları	64
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	66
KAYNAKLAR	

KISALTMALAR

a.g.e.	adı geçen eser
a.g.m.	adı geçen makale
Cem. K.	Cemiyetler Kanunu
C.H.P.	Cumhuriyet Halk Partisi
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
D.M.T.D.	Danışma Meclisi Tutanak Dergisi
D.P.	Demokrat Parti
İ.C.F.T.U.	Uluslararası Hür Dünya Sendikaları Federasyonu
İLO	İnternational Labor Organization (Uluslararası alışma Örgütü)
ibid	Bir önceki dipnotta değinilen kaynak
m.	madde
M.K.	Medeni Kanun
M.M.T.D.	Millet Meclisi Tutanak Dergisi
R.G.	Resmi Gazete
Sen.K.	Sendikalar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Yargıtay C.D.	Yargıtay Ceza Dairesi
Yargıtay H.D.	Yargıtay Hukuk Dairesi

GİRİŞ

İşçi sendikaları, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulurlar. Bu amaca yönelik olarak ekonomik ve sosyal nitelikli çok sayıda işlevle donatılmışlardır. İşlevleri, mesleki planda üyeleri adına işverenle toplu pazarlık yapma, toplu sözleşme akdetme greve karar verme ve idare etme hak ve yetkileri ile sınırlı değildir. Sosyal ve ekonomik nitelikli bazı kamu kuruluşlarının yönetimine katılma, çalışma mevzuatının hazırlanması ve ekonomik hayatın planlanmasına katkıda bulunma gibi kamusal işlevleri de sözkonusudur ⁽¹⁾.

Gelişmiş ülkelerde sendikalar, giderek artan işlevlerini yerine getirebilmek için, araştırma, eğitim ve yayın faaliyetine girişmekte, uzman elemanlar istihdam etmekte, grev fonları ayırmakta, ekonomik ve sosyal yatırımlarda bulunmaktadırlar. Tüm bu faaliyetler, iletişim ve bilgi-işlem gibi yeni teknolojilerden yararlanmayı gerektirmekte, işçi sendikaları giderek bir işletme yönetiminin finansman sorunlarını yaşamaktadırlar.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, sanayileşme düzeyinin yetersizliği ve işçi sayısının azlığı, sendikaların üye sayılarını olumsuz yönde etkilemektedir. İşçi ücretlerinin yapısal ekonomik nedenlerle düşük olmasının yanısıra sendikalaşma ve aidat ödeme bilincinin yeterince gelişmemiş olması nedeniyle, sendikalar sürekli bir mâli sıkıntı içinde bulunmaktadırlar.

İşçi sendikalarının, güçlü işveren kuruluşları ile güç dengesi kurabilmeleri ve işlevlerini gereğince yerine getirebilmeleri, sağlam ve düzenli gelir kaynaklarına sahip olmalarına bağlıdır ⁽²⁾.

Sendikaların mali gücü, aynı zamanda sendika özgürlüğü ile yakından ilişkilidir. Güçsüz bir sendika, özgürlüğünü kaybetmeye de mahkûmdur. Devletin güdümünde olan veya belirli siyasi partilerin, işveren ya da işveren sendikalarının nüfuzu altındaki sendikalar özgür kuruluşlar sayılmayacakları gibi; birtakım derneklerin veya kamu

⁽¹⁾ DEMİR Fevzi, Sendikalar Hukuku, İzmir, 1993, s.7

⁽²⁾ KUTAL Metin, " Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi", Sosyal Siyaset Konferansları, 28. Kitap, İstanbul, 1977, s.21

kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının mali desteğini alan sendikalar, amaçlarını yeterince savunan kuruluşlar olmaktan uzak kalacaklardır ⁽³⁾ .

Üyelik aidatı sendikanın en önemli gelir kaynağıdır. Sendikaların mali gücü büyük ölçüde üyelerinin aidat ödeme yükümlülüğüne dayalıdır. Aidatın yasal herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamasının yanı sıra, mümkün olduğunca düzenli ve etkin bir biçimde tahsili de gereklidir ⁽⁴⁾ .

Sendikalarda aidatın toplanması, genel olarak bir sorundur. Sendika temsilcisinin her ay tüm üyeleri dolaşmasını, ya da üyelerin sendikaya gelerek bizzat aidat ödemelerini gerektirir. Aidatın üyeden doğrudan toplanması yöntemi, oldukça karmaşık ve külfetlidir. Sendika gelirlerinin düzenli olarak tahsil edilememesinden doğan gelir kaybına neden olmaktadır ⁽⁵⁾ .

Üyelik aidatlarının işçinin ücretinden işverence kaynakta kesilerek sendikaya gönderilmesini ifade eden ve kısaca “check-off” olarak adlandırılan sistemin temel amacı, üye işçinin aidat ödeme yükümlülüğünün bireysel olarak yerine getirilmesi ve sendikanın düzenli ve etkin gelir güvencesine kavuşmasını sağlamaya yöneliktir ⁽⁶⁾ . Sistem özgür ve güçlü sendikacılığın temini arayışından doğmuştur.

⁽³⁾ KUTAL Metin, “Sendikaların Mali Gücü ve Denetiminin Doğuracağı Mes’eleler”, Endüstriyel İlişkiler 1984 Yıllığı, İstanbul, 1985, s.155

⁽⁴⁾ KUTAL Metin, “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi”, s.16

⁽⁵⁾ MILLS D.Q., Labor Management Relations, U.S.A., 1989, s.83

⁽⁶⁾ TAYLOR-WITNEY, Labor Relations Law, New Jersey, 1971, s.325

1- CHECK-OFF KAVRAMI :

1.1. Tanım :

Check-off, İngilizce -to check- işleyişi kontrol etmek sözcüğünden türemiş bir terimdir. Sendika aidatlarının işverence işçilerin ücretlerinden kesilmesi ve böylelikle oluşan meblâğın sendikaya gönderilmesi yöntemini ifade etmektedir ⁽⁷⁾ . Üyenin aidat ödeme yükümlülüğü, işveren tarafından ve bordrodan kaynakta kesilmek suretiyle yerine getirilmekte, bilâhare sendikaya gönderilmek üzere nakite dönüştürülmektedir ⁽⁸⁾ .

1.2. Uygulama Biçimleri :

Check-off tanımında birleşimle birlikte, uygulama biçimlerine ilişkin, önemli farklılıklar bulunmaktadır.

1.2.1. Zorunlu Kesinti Sistemi (Compulsory Check-off)^(x) :

Üye işçilerin üyelik aidatlarının, işverence ücretlerinden kesilmesi, kanun ya da kanun hükmünde kararname ile zorunlu tutulmaktadır. Sendikanın bu yolda bir talebinin bulunması ya da işçinin, ücretinden yapılacak böyle bir kesintiye muvafakatının aranması sözkonusu değildir.

1.2.2. Kendiliğinden Kesinti Sistemi (Automatic Check-off)^(x) :

Kanun ya da toplu sözleşmenin ilgili maddelerindeki koşulları yerine getiren sendikanın, işverene check-off 'a ilişkin bir talepte bulunması yeterli görülmektedir. İşçiden ücretinden kesinti yapılmadan önce herhangi bir muvafakatname alınmadığı gibi, bu yöntemle aidat tahsiline engel olmasına da imkan tanınmamaktadır. İşçi işten ya da sendika üyeliğinden ayrılmadıkça, üyelik aidatı bu yöntemle tahsil olunmaktadır.

1.2.3. İhtiyari Kesinti Sistemi (Voluntary Check-off)^(x) :

Kanun ya da toplu sözleşmede, işçi ücretinden yapılacak kesintiye imkan veren hükümler bulunmakla birlikte, asıl olan işçinin açık ve yazılı muvafakatının alınmasıdır.

⁽⁷⁾ Black's Law Dictionary, 1990, s.238

⁽⁸⁾ TAYLOR-WITNEY., Labor Relations Law, s.325

^(x) Terimler için Bkz. Pars Tuğlacı, İktisadi ve Hukuki Terimler Sözlüğü, İstanbul, 1979, s.88-89

Üye işçi, işverene başvurmak ve sendika üyesi olmadığını belirtmek suretiyle, bu kesintinin yapılmasına engel olma hakkını kullanabilmektedir. Sendikaya yeni üye olan işçi, işverene hitaben açık bir muvafakatname göndermedikçe, ücretinden check-off yöntemi ile kesinti yapılması mümkün değildir⁽⁹⁾.

1.3. Check-off Sisteminin Ekonomik Analizi :

1.3.1. İşçi Açısından :

Sendika üyelik aidatı, giriş ücreti ve işçinin sendikal faaliyetlerde harcamayı planladığı zamanın değeri gibi unsurlarla birlikte sendikal hizmetlerin fiyatını oluşturmaktadır. Sendika hizmetleri talebi ise sendikal hizmetlerin fiyatının bir fonksiyonudur. Bu bağlamda, işçinin sendika üyesi olma talepleri de, büyük ölçüde sendikal hizmetlerin fiyatı ile ilişkilidir. Sendika hizmetlerinin fiyatı arttıkça, sendikal hizmetlerin arz miktarı da artmaktadır⁽¹⁰⁾. Üyelik aidatlarının düzenli ve etkin biçimde tahsiliyle, işçinin sendikal hizmet beklentisinin azami ölçüde karşılanması mümkün olabilecektir.

İşçinin sendika üyesi olması, kural olarak işçiye, ödediği sendika aidatından daha üstün bir menfaat sağlanmasını gerektirir. Sendika üyesi olmanın ekonomik munzam faydası, “Çok Sayıda İstihsal Kanunu” ile açıklanabilir. Bu kanuna göre bir mal veya hizmetin çok sayıda istihsalı, birim maliyetinin asgaride kalmasını sağlar⁽¹¹⁾.

Sendikaların üyelerine sağladığı hak ve çıkarları, işçinin bireysel olarak temin etmesi ise her zaman daha külfetli ve masraflıdır. Örneğin, işçinin işverenle olan bir ihtilafını yargı yoluyla gidermesi için yapacağı giderler, işverenin aynı masraflara katlanma gücüne eşit olmak durumundadır ve işçinin ödeme kapasitesini aşması kaçınılmazdır. Oysa sendikanın, çok sayıda üye işçinin hakkını aramak için sahip bulunduğu hukuk işleri kadrosunun üye işçi başına yüklediği giderler, işçinin münferit masraflarının çok altında olacaktır⁽¹²⁾. İşçiler bazı hallerde, sendika üyesi olmaktan

⁽⁹⁾ KUTAL, “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi”, s.23

⁽¹⁰⁾ BİÇERLİ M.Kemal, Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri, Eskişehir, 1993, s.9

⁽¹¹⁾ KAZGAN Haydar, “Sendika Aidatının ‘Check-off’ Usulü ile Tahsili (Ekonomik İnceleme)”, İşveren Dergi, C:1. sayı 11, 1963, s.10

⁽¹²⁾ KAZGAN Haydar, a.g.m., s.11

kaynaklanan, doğrudan ekonomik yararlar da sağlamaktadırlar. Sendikalara bağlı kooperatiflerden piyasa şartlarının altında gereksinimlerini karşılayabilmekte, yardım ve eğitim sandıklarından, grev fonlarından yararlanabilmektedirler ⁽¹³⁾ . Üyelik aidatının düzenli ve etkin bir biçimde tahsilini sağlayan check-off yöntemi, işçiye sağladığı ekonomik munzam faydası ile ilişkili olarak, geniş ölçüde kabul görmektedir.

1.3.2. Sendikalar Açısından :

Check-off yöntemi, işçi sendikalarına daimi ve belirli bir gelir güvencesi sağlamaktadır. Gelirin önceden bilinebildiği ve güvenceye alınabildiği monopolcü işletmelerde, harcamaların planlı olarak yürütümü de kolaylıkla mümkün olabilmektedir. Sendikalar, check-off yöntemi ile sağlanan gelir güvencesi ile, gerek yatırım harcamaları gerekse cari harcamalarda plânlı hareket etme ve sendikal hizmetleri azami fayda ile arz etme olanağına kavuşmaktadırlar. Böylelikle gelirlerde risk ve belirsizlik ortadan kalkmaktadır.

Sendikalar, konumları gereği, büyük bir likidite marjı bulundurmamak durumundadırlar. Bu likidite, genellikle aidatların birikimi ile oluşan banka mevduatlarıdır. Bu mevduatların uzun vadede nemalandırılması sendikalara faaliyetlerinin finansmanı konusunda önemli bir gelir güvencesi sağlayabilecektir ⁽¹⁴⁾ .

Check-off yöntemi, işçi sendikalarının aidat toplama maliyetini asgariye indirmektedir. Üyelik aidatlarının, üyelere sendika tarafından bu işle görevlendirilen kişilerce doğrudan tahsil edilmesi, yönetim harcamalarında önemli ölçüde artışa neden olmaktadır. Bu durumda, üyelere sağlanan gelirlerin kıymetinde kayıplar olması kaçınılmazdır. Check-off, bu kaybı bertaraf etme niteliğine sahiptir ⁽¹⁵⁾ .

Check-off, öncelikle çok sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde, sendikaya büyük ölçüde emek ve zaman tasarrufu sağlamaktadır. Sendikalar, bu yöntem sayesinde, üyelerine yönelik diğer faaliyetlere, toplu sözleşmelere ve işçi sorunlarına eğilmeye muktedir olmaktadır ⁽¹⁶⁾ .

⁽¹³⁾ DEMİR, a.g.e., s.119

⁽¹⁴⁾ KAZGAN Haydar, a.g.m., s.12

⁽¹⁵⁾ MILLS, Labor Management Relations, s.83

⁽¹⁶⁾ TAYLOR-WITNEY., Labor Relations Law, s.325

Check-off 'un sağladığı gelir güvencesi, sendikaların finansmanını büyük ölçüde üye işçilere bağımlı hale getirmektedir. Sendikaların bu yöntemle sağlanan gelir garantisi ile gelir getirici diğer faaliyetlerden uzaklaşması, yöntemin olumsuz yönü olarak görülmektedir ⁽¹⁷⁾ .

1.3.3. İşveren Açısından :

İşverenlerde, genel olarak, check-off yönteminin, işletme yönetimi açısından mali sorumluluk doğurduğu ve külfet olduğu düşüncesi hakimdir. İşletme harcamalarını arttırdığı, sendikanın işverenin bu yoldaki masraflarına iştirak etmesi mümkün olsa dahi, üye aidatlarının tahsilinin işverenin değil, sendikanın mali sorumluluğu olduğu görüşü genel kabul görmektedir ⁽¹⁸⁾ . Ancak, check-off yönteminin, aynı usulü bordrodan sigorta ve vergi kesenekleri bakımından da uygulayan işveren açısından önemli muhasebe güçlüklerine neden olmaması gerektiği de söylenebilir.

Esasen bu yöntemle işverene, döner sermaye ve cari harcamalarını karşılaması için bir finansman arzı sağlanabilmektedir. Söz konusu finansmanla başka bir kaynaktan tedarik edilmesine nazaran işveren açısından banka maliyeti ve zaman kaybının bertaraf edilmesine imkân vermektedir. Bu anlamda işletme için bir oto-finance vasıtası olarak değerlendirilmektedir ⁽¹⁹⁾ .

İşverenler, konuya işyeri verimliliği açısından bakıldığında, check-off'un olumlu bir etkiye sahip olduğu görüşündedirler. Bu yöntemin uygulanmaması durumunda, sendika aidatlarının işyeri ve eklentilerinde sendika görevlileri tarafından toplanacağı ve bu durumun işveren açısından tahammül edilmez olacağı açıkça ortadadır. Çalışma ve dinlenme saatlerinde işyerinde sürekli bir işçi dolaşımının iş verimini düşürmesi, işyerinde ekonomik kayıplara neden olan bir olumsuzluk olarak görülmektedir. Check-off yönteminin uygulanması ile artan işletme masraflarının, işyerinde iş veriminin sağlanması ile giderilebileceği düşünülmektedir ⁽²⁰⁾ .

⁽¹⁷⁾ PERSONEL MANAGEMENT RELATIONS, Jan, 1991, s.7

⁽¹⁸⁾ TUNA Orhan, "Kanun Yolu ile Check-off Sistemine Son Vermek Lâzımdır" İşveren C:14, Sayı:2, 1975, s.9

⁽¹⁹⁾ KAZGAN Haydar, a.g.m., s.13

⁽²⁰⁾ TAYLOR-WITNEY, a.g.e.,s.326

1.4. Check-off Sisteminin Hukuksal Açıdan İncelenmesi :

1.4.1. Ücretin Korunması İlkesi :

Ücret emeğin yegâne gelir kaynağıdır. Bu anlamda özel yasalarla korunması gerekliliği vardır. Çağdaş iş yasalarında bu ilkeden hareketle, ücretin devredilemeyeceği, işçinin rızası olmaksızın takas ve mahsup edilemeyeceği, ücretten indirim yapılamayacağı yolunda ücret güvencesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Ücretin tam ve nakit olarak ödenmesi esastır.

İngiltere'de ücretin aynı olarak ödenmesini yasaklayan 1831 tarihli yasanın (Truck Act) 3. maddesini yorumlayan birçok hukukçu, sendika üyelik aidatının ücretten kesilemeyeceği sonucuna varmışlardır. İngiliz hukukçulara göre; bu yöntemle aidat kesintisi yapılabilmesi ancak işçinin açık muvafakatı ile mümkündür. Alman iş hukukçuları, üyelik aidatının koşulsuz olarak kaynaktan kesilmesine karşıdır. Fransız hukukçular ise sistemi pozitif hukuk normlarına aykırı bulmakta ve reddetmektedirler⁽²¹⁾.

1.4.2. Aidatın Hukuki Niteliği :

Sendika üyeliği, sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve borçlar meydana getiren ve yükümlülükler doğuran bir hukuksal ilişkidir. Üyeye, üyelik niteliğinden doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu kılar⁽²²⁾. Aidat ödeme yükümlülüğü, üyelik yükümlülüklerindendir: Üyenin sendikal faaliyetler sonucu elde edilen hak ve çıkarlardan yararlanması karşılığıdır. Bu anlamda sendika ve üye arasında karşılıklı hak ve borç ilişkisinin konusunu teşkil eder⁽²³⁾.

Aidat borcu, hukuki açıdan yasal bir borçtur. Ödenmemesi halinde hukuki takip yapılabilir⁽²⁴⁾. Aidat tahsilinde, işverenin taraflar arasındaki ilişkiye katılımı, hukuki açıdan doğru ve âdil görülmemektedir. Bu görüşe göre, aidat tahsiline kamu alacağı

⁽²¹⁾ KUTAL , a.g.m., s.26

⁽²²⁾ DEMİR , a.g.e., s.59

⁽²³⁾ ESENER Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1973, s.332

⁽²⁴⁾ ÖZBEK Oğuz, Toplu İş Mevzuatı, Ankara, 1965, s.86

nitelik ve imtiyazı verilmesi mümkün değildir. Üyenin aidat ödeme insiyatifinin sınırlanmasının da hak ve nesafet kurallarına aykırı olduğu öne sürülmektedir ⁽²⁵⁾ .

1.5. Sosyal Politika İlkeleri Yönünden İnceleme :

1.5.1. Sendika - Üye İlişkileri :

Dernek ve sendika gibi kuruluşlara aidat ödeme alışkanlığının yerleşmediği toplumlarda, üye işçinin düzenli olarak aidat ödemediği bir gerçektir. İşçi genellikle dar gelirlidir ve sürekli maddi sıkıntı içindedir. Ücretini aldığı zaman daha zorunlu gereksinimlerini karşılamaya yönelmesi tabiidir. Bu durum, aidatın tahsili sırasında, işyeri temsilcileri ya da sendika görevlileri ile işçiler arasında huzursuzluklara yol açmaktadır ⁽²⁶⁾ . Sendikalaşma bilincinin yeterince gelişmemesi, sendika disiplininin işçiler tarafından kabul edilmemesi ve sendika yöneticilerine güven duyulmaması gibi sosyo-kültürel nedenlerle aidatın düzenli toplanması mümkün olmamaktadır. Check-off yöntemi ile sendika-üye ilişkilerinde aidat tahsilinden kaynaklanan sıkıntılar bertaraf edilmekte ⁽²⁷⁾ , sendika içi disiplinin sağlanabilmesi açısından sistem olumlu bulunmaktadır ⁽²⁸⁾ .

Check-off yöntemiyle, sendika içi disiplinin temin edilmesine karşın, yöneten ve yönetilen ilişkilerinde kişisel temas sağlanması güçleşmektedir. Aidatın, sendika temsilcileri vasıtasıyla üyelere doğrudan tahsili, üye-sendika ilişkisinin düzenli olarak kurulması açısından önemli bulunmaktadır ⁽²⁹⁾ .

Check-off yönteminin uygulanması durumunda, üye ve sendika arasındaki temas kopukluğunun, işçinin bazen aylarca sendika yöneticilerinin yüzünü dahi görmemesine dek vardığı gözlemlenmektedir. Sağlam bir gelir kaynağına kavuşan sendika yönetiminin, giderek temsil ettiği kitleden uzaklaştığı ve bu durumun sendika yönetimini bürokratik bir mekanizma haline dönüştürdüğü öne sürülmektedir. Sendikaların işlevleri gittikçe teknik ve karmaşık bir niteliğe bürünmekte olduğundan, makul sınırlar içinde kalmak kaydıyla, merkezi bürokrasiye yer vermeleri doğal sayılmaktadır. Ancak bu eğilimin sendika içi

⁽²⁵⁾ ATASAYAR Kubilay, "Check-off Sistemi Kaldırılmalıdır" İşveren Dergi, c:14, Sayı:2, 1975, s.12

⁽²⁶⁾ KUTAL , a.g.m., s.21

⁽²⁷⁾ FOSSUM J. , Labor Relations, printed in U.S.A., 1989, s.216

⁽²⁸⁾ SÖNMEZ Fikret, Türk-İş 1.Bilimsel Danışma Toplantısı, Türk-İş Yayınları, No:141, Ankara, 1982, s.68

⁽²⁹⁾ TAYLOR-WITNEY, a.g.e., s.326

demokrasi açısından tehlikeli olduğu düşünülmektedir. Üye-sendika ilişkilerinin, sadece mali yükümlülüklerin yerine getirilmesi ile sınırlanması, üyeyi çoğu zaman sendikal faaliyetlere katılımdan alıkoymakta, karar ve denetim mekanizmasına katılmaktan uzaklaştırmaktadır. Check-off yöntemi bu açıdan sakıncalı görülmektedir ⁽³⁰⁾.

1.5.2. Sendika Özgürlüğü :

İşçi ve işverenlerin ayrı ayrı örgütlenmeleri ve birbirlerinin iç işlerine karışmamaları, sendika özgürlüğü ilkesinin doğal sonucudur. Üyelik aidatlarının tahsilinde görev alan işverenin sendikanın üye sayısı, mali gücü ve hangi işçilerin sendikalı olduğu hakkında bilgi ve fikir sahibi olması kaçınılmazdır. Siyasi, felsefi ve dini görüşlere göre parçalanmış ve sınıf mücadelesini amaç edinen sendikalar, işverenin sendikanın iç işlerine karışmamasını ilke edinmektedirler. Üyelik aidatının üye ile sendika arasında bir iç sorun olduğu görüşünden hareketle, işverenin müdahalesini gereksiz ve sakıncalı bulmaktadırlar. Mesleki sendikacılığın hakim olduğu sendikalarda ise yöntem, bu ölçüde bir sorun halinde görülmemektedir ⁽³¹⁾.

Sendikacılığın, aidat toplama konusunda dahi, işverenden yardım alınmadan yapılması gerekli bir faaliyet olduğu görüşünde olanlar, check-off yöntemi ile sendika işveren ilişkilerinin yakınlaşabileceği ve bu durumun sendika özgürlüğüne aykırı olacağı kanısındadırlar ⁽³²⁾. İşçinin kendi işi için özerk olduğu, işverenin ise işçinin çıkarlarını korumaya zorunlu kılındığı sistem çelişkili bulunmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre sendikacılık, pederşahi işveren tipine karşıt bir harekettir; check-off yöntemi ile işçi-işveren ilişkisi de farklılaşmaktadır ⁽³³⁾. İşverenin işçi sendikasına aidatın tahsili bakımından da olsa yapacağı yardım işçi sendikacılığının mücadeleci ruhunu zedelemektedir ⁽³⁴⁾.

1.5.3. Sendika Çokluğu :

Serbestlik ve ihtiyarilik esaslarına dayalı sendika özgürlüğü ilkesi, aynı işkolunda birden çok sendikanın kurulabilmesini ve faaliyette bulunabilmesini de ifade etmektedir.

⁽³⁰⁾ DERELİ Bengü, Türkiye’de Sendika Demokrasisi, İstanbul, 1977, s.130

⁽³¹⁾ KUTAL, a.g.m., s.27

⁽³²⁾ ATASAYAR, “Check-off Sistemi Kaldırılmalıdır” İşveren Dergi, C: XIV, Sayı:2, 1975, s.6

⁽³³⁾ GÖÇMENÇELEBİ Kemal, “İşçi Aidatları ve Check-off” İşveren Dergi, C: XIV, Sayı:2, 1975, s.6

⁽³⁴⁾ DERELİ, a.g.e., s.130

Sendika kurma hakkının önemli bir yönünü oluşturan bu ilke “Sendika Çokluğu İlkesi” olarak adlandırılmaktadır. Bu ilkeye göre, bir işkolunda çalışan işçiler, kurulu bulunan sendikalarından birine girebilecekleri gibi; yeni bir sendika da kurabilirler. Aynı durum üst kuruluşlar için de sözkonusudur. Sendika çokluğu ilkesi, temelde sendikacılığın gelişmesine ve doğasına uygun düşmektedir ⁽³⁵⁾ .

Sendika çokluğu ilkesi, sağlıklı bir sendikalararası rekabeti ortaya çıkarabilir. Bu durum, sendika yöneticilerini daha dikkatli ve dinamik olmaya sevkedeceğinden, işçilerin yararına olacaktır ⁽³⁶⁾ . Ancak, check-off talebinde bulunma hakkının tüm sendikalara tanınması, kimi zaman sadece gelir elde etme hesaplarıyla sendika kurulmasına neden olmaktadır. İşçi çoğunluğunu salt mali çıkar gayesiyle kendi taraflarına çekmek için rekabet eden sendikalar, işçiyi olduğu kadar işvereni de tedirgin etmekte, sosyal barışı tehlikeye düşürmektedir. Bu durumda küçük sarı sendikalar, daimi ve garantili bir gelir kaynağına sahip olacaklardır. Check-off yönteminin küçük ve etkisiz sendikaların ayakta tutulması ve bu sendikaların başındaki sorumsuz birtakım kişilere bir geçim kaynağı sağlaması olasıdır ⁽³⁷⁾ .

1.5.4. Sendika Güvenliği :

Gelişmekte olan ülkelerde sanayileşmenin yetersizliği ve kültür olanaklarının kıtlığı nedeniyle, sendikalaşma konusunda yoğun bir isteksizlik ve güvensizlik sözkonusudur. İşçiler, sendikaların kendilerine sağlayacağı hak ve çıkarlar konusunda yeterli bilgiden yoksundurlar. Sendikalaşma oranı genellikle düşüktür. Üye işçiler gerek ücretlerinin azlığı gerekse aidatın önemi konusunda bilinçsiz olmaları nedeniyle aidat ödemedi isteksiz davranmaktadırlar. Sendikaların işlevlerini yeterince yerine getirebilmeleri ise üye sayılarını arttırmalarına ve mevcut üye yapılanmalarını korumalarına bağlıdır. Check-off yöntemi, sendika güvenliğini sağlayıcı niteliğiyle genel bir kabul görmektedir ⁽³⁸⁾ .

Gelişmiş ülkelerde ise, sendikaların kendilerini daha fazla güvence içinde buldukları söylenebilir. Avrupa'da sendikalar, vazgeçilmez bir örgüt olarak kabul

⁽³⁵⁾ DEMİR, a.g.e., s.23

⁽³⁶⁾ DEMİR, ibid, s.24

⁽³⁷⁾ TUNA, a.g.m., s.11

⁽³⁸⁾ KUTAL, a.g.m., s.21

edilmekte, daha fazla gelişme olanaklarına sahip bulunmaktadır. Sendikalar, sendikacılığın uzun tarihsel gelişimi içinde çalışanların kendilerine olan sadakatinden emin oldukları için, A.B.D.de görülen, “kapalı işletme”, “sendikalı işletme” ya da “aidatın bordrodan kesilmesi” gibi sendika güvenliğini sağlayıcı tedbirlere yönelmemişlerdir ⁽³⁹⁾ . Ancak günümüzde, istihdamın yapısal ve sektörel açıdan değişmesi, işgücü kullanımındaki değişiklikler, artan işsizlik, geçici işlerde çalışma, işlerin taşeronlara devri gibi yapısal dönüşümler, sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir ⁽⁴⁰⁾ . Üye, sayılarındaki düşüşe paralel olarak, sendika aidat gelirlerinde görülen zayıflamalar, gelişmiş Batı ülkelerinde de sendikaların toplu sözleşmeler yolu ile sendika güvenliğini sağlayıcı önlemlere eğilimi arttırmıştır. Check-off yöntemi, giderek benimsenmekte ve uygulanmaktadır. Önümüzdeki yıllarda sendika aidatının bordrodan kesilmesi sisteminin Avrupa ülkelerinin bir çoğuna süratle yayılacağına dair eğilimler görülmektedir ⁽⁴¹⁾ .

⁽³⁹⁾ EKİN Nusret, Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1994, s.118

⁽⁴⁰⁾ KORAY Meryem, Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul, 1994, s.78

⁽⁴¹⁾ EKİN, a.g.e., s.122

2. DEĞİŞİK ÜLKELERDE CHECK-OFF

2.1. Amerika Birleşik Devletleri :

2.1.1. Check-off Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci :

Check-off genellikle, tipik bir Amerikan Sendikacılığı yöntemi olarak kabul görmektedir. Esasen bu yöntem, Amerikan Sendikalarının yeni bir buluşu olarak birdenbire ortaya çıkmış değildir. 19.yüzyılda, A.B.D.de antrasit ocaklarını işleten işverenler, işçilere sağladıkları, yatacak yer, yiyecek ve yakacak giderlerinin, ücretten kaynakta kesilmek suretiyle tahsili yoluna gitmişlerdir. Bu yöntem işçiler ve işverenlerce doğal sayılmış ve giderek benimsenmiştir. İşçi sendikalarının güçlenmesi ve toplu pazarlık düzenine geçilmesi aşamasında sendikalar bu kez, üyelik aidatlarının da ücretten yapılan kesintilere eklenmesini talep etmişlerdir. 1926 yılında, Amerikan Maden İşçileri Sendikası tarafından antrasit işçileri adına yapılan beş yıllık toplu sözleşme ile işverenler, üyelik aidatlarının sendika yararına ücretten kesilmesini kabul etmiş daha sonra madencilik işkolundaki diğer işverenlerce de toplu sözleşmelerde check-off'a ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Check-off yönteminin ilk kez maden işkolunda uygulanması sözkonusu tarihsel gelişim sürecinin sonucudur ⁽¹⁾. Madencilik işkolundaki işletmeleri, demir-çelik, çimento, cam ve konfeksiyon işkolları izlemiştir. 1941 yılında, Ford firması ile Otomobil İşçileri Sendikası arasında yapılan toplu sözleşmede check-off yöntemine ilişkin hükümlere yer verilmesi, önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Bu uygulama 2. Dünya Savaşı yıllarında da sürmüştür ⁽²⁾. Amerikan İş İstatistikleri Bürosu'nun 1946 yılında yayınlanan raporuna göre, toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin % 40'ını oluşturan yaklaşık altı milyon işçinin üyelik aidatları check-off yöntemiyle tahsil edilmektedir. 1954 yılında bu oran % 75'e yükselmiş, 1958 - 1959 yıllarında ise % 77'lere ulaşmıştır ⁽³⁾. 1983 yılında, A.B.D'de yapılan toplu sözleşmelerin % 99.5'i check-off'a ilişkin hükümleri içermektedir ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ KUTAL, a.g.m., s.18

⁽²⁾ ibid, s.19

⁽³⁾ TAYLOR-WITNEY, Labor Relations Law, s.326

⁽⁴⁾ MILLS, Labor Management Relations, s.442

2.1.2. Check-off Sisteminin Gelişimindeki Etkenler :

2.1.2.1. Aidat Tahsilindeki Güçlükler :

Sendika aidatlarının üye işçiden doğrudan toplanması, özellikle yeni sendikalarda sorun olmaktadır. Eski sendikalarda üyeler, vergi ve fatura öder gibi, sendika aidatı ödemeye de alışmışlardır.

Sendika aidatları, genellikle işyerinde sendika tahsildarı tarafından toplanmaktadır. Bu iş için faal bir örgütlenmeye ve aidat kayıtlarının düzenli tutulmasına ihtiyaç vardır. İşyerindeki aidat tahsildarı, ödenen aidatı üç kez kaydeder. Üyeye makbuz verir, aidatını ödeyen ve ödemeyen işçilerin listesini tutar, tahsilatla birlikte hesabını sendikaya gönderir. Sendika makbuz yerine aidat ödeme pulları da çıkartabilir ve her üye için bir aidat kartı verir. Tahsildar, her ay aidat ödendikçe pulları karta yapıştırır ve kullanılmayan pulları sendikaya iade eder. Bu yöntemle hesapların tekrar kontrolü mümkün kılınmaktadır. Tüm ödemeler sendika saymanı tarafından deftere kaydolunur ve bankaya yatırılmış ise makbuzu işlenir ⁽⁵⁾.

Aidatın elden toplanmasına ilişkin bu sistem, sendikalar için külfetlidir. Check-off sistemi, aidat gelirlerinin pratik ve seri biçimde elde edilmesi arayışından doğmuştur.

2.1.2.2. Sendika Güvenliği :

Check-off yönteminin A.B.D.'de ortaya çıkması ve hızla gelişmesi, Amerikan Sendikacılığına özgü sendika güvenliği ilkeleri ile ilişkilidir.

Amerikan işçileri, Avrupa'da olduğu gibi, emek pazarında karşılaştıkları güçlükleri birlikte yenebilmek amacıyla sendikalarda birleşmişlerdir. Ancak asıl amaç ekonomiktir ⁽⁶⁾. Bu ülkede ortalama 20 yılda bir ortaya çıkan ekonomik bunalım dönemlerinde, artan işsizlik ve işverenlerin azalan ödeme gücüne bağlı olarak, üye sayıları azalmıştır. Bu durumun kaçınılmaz sonucu ise, sendikaların güçsüzleşmesi ve

⁽⁵⁾ TÜRK-İŞ, Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki. Yayın no:27, Ankara, 1964, s.3

⁽⁶⁾ TALAS Cahit, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1972, s.224

sendikal hareketin uzun süre istikrar kazanamamasıdır ⁽⁷⁾ . Sendika güvenliği ilkeleri, sendikaların örgütlenme ve varlıklarını sürdürme gayretlerinin ürünüdür.

Toplu sözleşmeler, sendika güvenliğine ilişkin çeşitli hükümler içermektedir. Kapalı İşletme “Closed Shop” koşulu gereğince, bir işyerinde çalışma, sendika üyesi olma şartına bağlıdır. Sendikalı İşletme “Union shop” koşulu ise, işçiye işe girdikten sonra 30 günden fazla olmamak üzere, genellikle 7 gün içinde, sendikalı olma zorunluluğu öngörmektedir. Bu süre toplu sözleşmelerle de tayin olunabilmektedir (Modified Union Shop). Üyeliği muhafaza koşulu “Maintenance of Membership”, işçinin işini sürdürmesini sendika üyeliğini korumasına bağlı tutmaktadır. Çalışma Hakkı “Right to work” ilkesinin korunduğu eyaletlerde ise, işçilerin sendikasız çalışabilmesine cevaz verilmekte ise de, sendika üyesi olmayan işçinin sendikal faaliyetlerden yararlanması, belirli bir hizmet ücreti ödemesine bağlıdır (Agency shop) ⁽⁸⁾ .

Sendika güvenliğine ilişkin talepler, genellikle check-off talepleriyle birlikte öne sürülmektedir. Sendika güvenliğine ilişkin koşulların bulunduğu her toplu sözleşmede, check-off'a ilişkin hükümleri bulmak mümkündür ⁽⁹⁾ . A.B.D.de toplu sözleşmeler, sendika gelirleri için çok önemlidir. Toplu sözleşmelerde işçinin nitelikli olmasına ve diğer faktörlere göre değişen ödentiler de kararlaştırılabilmektedir. Check-off, sendikaya gelir güvencesi sağlama niteliği ile, diğer sendika güvenliği koşulları ile birlikte, sendika varlığını güçlendirici hükümlerin arasında yer almaktadır ⁽¹⁰⁾ . Çalışma Hakkına “Right to work” ilişkin düzenlemelerin var olduğu eyaletlerde ise, sendika güvenliğine ilişkin diğer koşullarla birlikte, check-off da yasa dışı kabul edilmektedir ⁽¹¹⁾ .

Sendika üyesi olma, aynı zamanda bir istihdam şartı olduğundan, işçinin, işini muhafaza etmek için, sendikaya karşı mali yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Aidat ödemede ihmalkâr davranan işçi, sendika üyeliğini ve dolayısıyla işini kaybedebilmektedir. Check-off bu tehlikeyi bertaraf eden bir yöntem olarak iş güvencesini temin etme özelliğine de sahiptir ⁽¹²⁾ .

⁽⁷⁾ DEMİRCİOĞLU A.Murat, Dünyada İşçi Sendikaları, İstanbul, 1987, s.30

⁽⁸⁾ FOSSUM, Labor Relations, s.216

⁽⁹⁾ REYNOLDS L.G., Labor Economics and Labor Relations, N. Jersey, 1971, s.197

⁽¹⁰⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.53

⁽¹¹⁾ MERKEZ Muriel, Labor Union Hand-Book, New York,1983, s.157

⁽¹²⁾ TAYLOR-WITNEY, Labor Relations Law, s.330

2.1.3. Check-off'a İlişkin Yasal Düzenlemeler :

2.1.3.1. Railway Labor Act -Demiryolu İş Yasası :

Kongre, check-off konusuna ilk kez 1926 yılında, Demiryolu İş Yasasının kanunlaşması aşamasında eğilmiştir. Bu yasa ile, demiryolu işçilerinin sendika aidatlarının check-off yöntemi ile tahsili yasaklanmaktadır. Yasadaki bu hüküm, sendikaların talebi ile konulmuştur. Sendikaların genellikle check-off'dan yana olmalarına karşın ilk bakışta çelişki gibi görünse de, bu hükmü talep etmelerinin nedeni, sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkindir.

Demiryolu işkolunda işçi sendikaları, işveren güdümünde ve mali desteğinde örgütlenme niteliğine sahiptiler. İşverenler, işçilerin mali yönden destekledikleri sendikaya üye olmalarını, bir istihdam, şartı olarak görmekteydiler. İşverenin check-off yöntemini, sadece kendi güdümündeki sendikalar lehine uygulaması, işçilerin bu sendikalara üye olma zorunluluğuna ve ücretlerinden yapılan kesintilere engel olamamalarına yol açmıştır. Sendikanın özgürlüğünü ve toplu pazarlık gücünü olumsuz yönde etkileyen bu uygulamanın önlenmesi ve check-off'a ilişkin kısıtlama getirilmesi sendikalarca özellikle talep edilmiştir. 1926 tarihli Demiryolu İş Yasası ile, demiryolu işkolunda kapalı işletme-closed shop- koşulu ile birlikte check-off'a ilişkin hükümlerin toplu sözleşmelere konulmasına son verilmiştir ⁽¹³⁾.

2.1.3.2. Wagner Act-Wagner Yasası :

A.B.D.de, endüstri ilişkileri sistemi ile ilgili ilk önemli yasal düzenleme 1935 yılında çıkarılan Wagner Yasasıdır.

Roosvelt'in izlediği temel politikanın bir gereği olarak 1935 yılında çıkarılan bu yasa, işçileri işverene karşı koruyucu niteliktedir. Sendikal hakların ve örgütlenme özgürlüğünün geniş ölçüde kabul edildiği yasada, ilk kez check-off'a ilişkin hükümlere yer verilmiştir ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ TAYLOR-WITNEY, a.g.e., s.328

⁽¹⁴⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.45

1930'lu yıllar, işçi kuruluşlarının sendika güvenliği için yoğun bir çaba içinde bulundukları dönemdir. 1935 tarihli Wagner Yasasının check-off'u zımnen kabul etmesi, bu sistemin birçok yeni toplu sözleşmeye girmesine ve hızla yayılmasına neden olmuştur (15)

2.1.3.3. Taft Harley Act-Taft Harley Yasası :

2. Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında, savaş ekonomisinin de etkisiyle, sendikalarda düzensizliklerin ve işverenle çatışmaların arttığı görülmüştür. Wagner Yasasının sendikaları fazlasıyla güçlendirdiği yolundaki işveren propagandalarının da etkisiyle, Amerikan yasa koyucusu, denge sağlayan yeni bir düzenleme yapma gereğini duymuştur. 1947 yılında kabul edilen bu yasa ile kapalı işletme -closed shop- koşulu kaldırılmış, sendikalı işletme-union shop-koşulu ise sınırlandırılmıştır (16) . Sendikalar tarafından "işçi esareti kanunu" olarak nitelenen bu kanunla sendika güvenliğine ilişkin koşullarla birlikte check-off sistemine de sınırlama getirilmiştir (17) .

Check-off'a ilişkin hükümlerin amacı, işveren ve sendika arasındaki check-off anlaşmalarını kontrol altına almak ve şartlarını tayin etmektir. Bu yönde iki önemli sınırlama getirilmektedir:

İlki, sendika üyesi işçinin, işverene, sendika aidatlarını ücretinden belirli bir plan dahilinde kesmesine imkan veren yazılı bir izin vermesidir. Böyle bir iznin olmaması durumunda, toplu sözleşmede check-off'a ilişkin bir hükme yer verilse dahi, işverence ücretten aidat kesintisi yapılamaz.

İkinci sınırlama ise, işçinin yazılı iznin geçerli olduğu süreyi belirlemektedir. Yasa ile, işçinin vereceği iznin bir yıl süreli olması, toplu sözleşme süresini aşmamakla birlikte her durumda bu süreden kısa bir süre için öngörülebilmesi hükme bağlanmaktadır (18)

(15) KUTAL, a.g.m., s.18

(16) DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.46

(17) TALAS, a.g.e., s.223

(18) TAYLOR-WITNEY, a.g.e., s.328

Taft-Harley Yasası hükümlerine göre, sendika ve işverenin anlaşması halinde, giriş ödentisi, para cezaları ve diğer bazı kesintilerin de üyelik aidatları ile birlikte ücretten kesilmesine cevaz verilmektedir ⁽¹⁹⁾ .

İşçinin izni, yazılı bir izin belgesini imzalaması ile sağlanmaktadır. İzin belgesi, toplu sözleşme süresince yürürlükte olup, sözleşme bitiminden 15 gün önce işçinin yazılı bildirimi ile iptal edilebilmektedir. Söz konusu yazılı bildirim yapılmadığı takdirde, izin belgesi bir yıl süre ile temdit edilmiş sayılarak, yürürlükte kalmaktadır ⁽²⁰⁾ .

Taft-Harley Yasasının check-off'a ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler, işçiyi sendikaya karşı himaye eder niteliktedir.

2.1.3.4. Eyalet Yasalarındaki Hukuksal Düzenlemeler :

A.B.D'de, bir kısım eyaletlerde check-off'a ilişkin farklı hukuksal düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemeler, check off yönteminin uygulama biçimlerine ilişkin hükümler içermektedir.

Wisconsin, Colorado, Pennsylvania, Georgia, Iowa ve Texas eyaletlerinde check-off, işçinin yazılı izni alınmaksızın uygulanamamaktadır. Söz konusu izin, işçi tarafından herhangi bir önele bağlı olmaksızın geri alınabilmektedir. Pennsylvania'da geçerli yasada bir adım daha ileri gidilerek, işçinin bireysel rızası ile birlikte toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin salt çoğunluğu tarafından izin verilmedikçe, check-off geçerli sayılmamıştır. Indiana eyaletinde 1945 yılında yürürlüğe giren Genel Ücret Tesbit yasasındaki bir hükme göre, işçinin check-off'a ilişkin izninin bizzat yazılıp imzalanması, geri alınması ve işverence kabulünün de aynı şekilde yazılı olarak yapılması öngörülmektedir. 1949 tarihli Delawere eyalet yasası ise, sendikanın işverenle yaptığı anlaşma ile ücret kesintilerinin işverenin elinde tutulmasına imkan verdiği gerekçesiyle check-off'u tümüyle yasa dışı ilan etmektedir ⁽²¹⁾ .

⁽¹⁹⁾ TAYLOR-WITNEY, a.g.e., s.328

⁽²⁰⁾ ibid, s.329

⁽²¹⁾ ibid, s.330

2.1.3.5. Kamu Çalışanlarını Kapsayan Yasal Düzenleme :

Kamu çalışanlarının sendika aidatlarının tahsilinde, 10988 sayılı tüzük hükümleri geçerlidir. (Executive Order No: 10988) Söz konusu yasal düzenleme ile üyenin rızasına dayalı check-off öngörülmüştür. Kamu çalışanları adına yetkili kılınan sendika, check-off'a ilişkin hükümleri pazarlık edebilmektedir.

Kamu çalışanları, Taft-Harley Yasası ile işçilere tanınan aksine, check-off iznini bir yılda iki kez geri alma hakkına sahiptirler ⁽²²⁾.

2.1.4. Sendikalar ve İşverenler Açısından Check-off :

Sendikalar, genel olarak check-off sisteminden yanadırlar. Bu yöntem sayesinde güçlerini ve kadrolarını sendikal faaliyetlere yönlendirmektedirler ⁽²³⁾.

Check-off'un sendikalara sağladığı avantajlara rağmen sayıları az da olsa bazı sendikalar, aidatın işçilerden bizzat ve doğrudan tahsil edilmesinden yanadırlar. Böylelikle, sendika temsilcilerinin üyelerle bireysel temasının sağlanabileceği ve sürdürülebileceği görüşündedirler ⁽²⁴⁾.

İşverenler ise, genel kanaatin aksine check-off hakkında olumlu görüşe sahiptirler. İşyerinde aidat toplanmasının işyeri verimliliğini olumsuz yönde etkilediği, check-off yönteminin bu olumsuzluğu giderdiği ve iş yerinde tartışma ve huzursuzluğu önlediği görüşü hakimdir.

Bazı işverenler, aidat tahsilinin sendikanın yükümlülüğü olduğu görüşüyle yöneme karşıdırlar. Bir grup işveren ise, işletme harcamalarının arttığını, check-off yönteminin işveren için bir mali yükümlülük ve külfet getirdiğini, sendikanın işverenin check-off'dan doğan giderlerini karşılaması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bir kısım işverenler de, sendikaya, faaliyetlerini etkin bir biçimde gerçekleştirmesi için performans sağladığı gerekçesiyle check-off'a karşıdırlar.

⁽²²⁾ TAYLOR-WITNEY, a.g.e., s.510

⁽²³⁾ ibid, s.325

⁽²⁴⁾ ibid, s.326

Tüm farklı görüş ve düşüncelere karşın, şurası muhakkaktır ki, A.B.D'de check-off, toplu pazarlık sırasında önemli bir konu niteliğini muhafaza etmekle birlikte, işverenler ve sendikalar arasında temel bir uyuşmazlık konusu olmamaktadır ⁽²⁵⁾ .

2.2. İngiltere :

2.2.1. Check-off'un Gelişim Süreci :

İngiltere'de check-off'a ilk kez, Birinci Dünya Savaşından önce bazı maden ocaklarında rastlanmaktadır ⁽²⁶⁾ . Ancak, diğer Batı Avrupa ülkeleri gibi check-off'a ilişkin gelişmelerden oldukça geç yararlanılmıştır. Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından 1959 yılında yapılan incelemelerde, check-off sisteminin bu ülkede pek ilgi çekmediği, hatta birçok sendikanın buna açıkça cephe aldığı tesbit edilmiştir ⁽²⁷⁾ .

İngiltere'de ücretin aynı olarak ödenmesini engelleyen eski bir yasanın yorumu, check-off sisteminin yaygınlaşmasını olumsuz yönde etkilemiştir. 1831 tarihli Truck Act'in 3. maddesi, işçinin kazandığı veya yaptığı işten dolayı kendisine ödenmesi gereken ücretin, Birleşik Krallığın geçerli parası ile ve fiilen ödenmesi zorunluluğunu getirmiştir. Bu hükme aykırı davranışlar hukuki ve cezai yaptırımlara bağlandığından, işverenlerin sendika adına ücretten aidat kesintisi yapabilmesi uzun süre olanaksız görülmüştür. Ancak 1960'lı yıllarda, İngiliz hukukçuları, mevcut diğer yasa hükümleri çerçevesinde check-off sisteminin uygulanabileceği yolunda görüşe varmışlardır ⁽²⁸⁾ .

Check-off sistemi, 60'lı yıllarda gelişme eğilimi göstermiştir. 1966 yılında yapılan bir araştırmaya göre, İngiltere'de sendikalı işçilerden, kamu kesiminde çalışanların %46.8'inin, yerel yönetimlerde % 32.2'sinin, özel sektörde % 4.2'sinin ve kooperatiflerde çalışanların %68'inin sendika aidatlarının, check-off sistemi ile tahsil olduğu tesbit edilmiştir ⁽²⁹⁾ .

⁽²⁵⁾ ibid, s.329

⁽²⁶⁾ KUTAL, a.g.m., s.17

⁽²⁷⁾ ibid, s.19

⁽²⁸⁾ ibid, s.26

⁽²⁹⁾ GÖÇMENÇELEBİ, a.g.m., s.6

1970'lerde, sendikaların yeniden yapılanma ve yeni üye kazanımı yolundaki çabaları, check-off sistemine ilgiyi arttırmış, yüksek oranda örgütlenmiş imalat sektörü ve kamu çalışanları arasında yaygınlaşmıştır ⁽³⁰⁾ .

Check-off sisteminin sendikaları zayıflatacağı, hatta onları bürokratik bir yapıya dönüştüreceği gibi kaygılara karşın ,özellikle kömür madenleri gibi kamu işletmelerinde hızlı ve sürekli olarak yayılmaktadır. İngiltere'de her beş işçiden biri, sendika aidatını check-off yöntemi ile ödemektedir ⁽³¹⁾ .

London Business School (Londra İş İdaresi Okulu) tarafından sendika gelirleri üzerinde yapılan iki yıllık bir araştırmanın sonuçlarına ilişkin olarak 1991 yılında yayınlanan rapora göre, İngiltere'de sendika üyelerinin büyük bir çoğunluğu, üyelik aidatlarını check-off yöntemiyle ödemektedirler. Araştırma deneği sendika üyelerinin % 80'i ; ki bunlar tüm sendika üyelerinin % 45'ini teşkil etmektedirler, aidatları check-off yöntemiyle tahsil olunmaktadır. Doğrudan ödeme yapanların oranı ise sadece % 11 oranındadır.

Araştırma sonuçları, İngiltere'de check-off'un büyük ölçüde yaygınlaştığını, sendikaların özellikle 1980'lerden bu yana görülen üye kayıplarına karşın mali açıdan iyi durumda olduklarını göstermektedir ⁽³²⁾ . İngiltere'de hâlen iki milyon sendika üyesi check-off kapsamındadır ⁽³³⁾ .

2.2.2. Check-off'a İlişkin Yasal Düzenlemeler :

İngiltere'de, sendikaların yasal olarak kurulmasına imkan veren 1824 tarihli yasadan günümüze değin pek çok yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında görevlendirilen Kraliyet Komisyonun görüşleri doğrultusunda çıkarılan 1871 tarihli Yasa, İngiliz Sendikacılığında yeni bir dönem başlatmış, bu tarihten sonra sendikal faaliyetleri düzenleyen, sendika fonlarının yasal olarak korunması hakkını öngören çok sayıda yasa yürürlüğe

⁽³⁰⁾ MASON-BAIN, "The Determinants of Trade Union Membership in Britain", Industrial and Labor Relations Review, V.46, N:2, s.344

⁽³¹⁾ EKİN, a.g.e., s.122

⁽³²⁾ PERSONNEL MANAGEMENT, Union finances 'depend on employers', Jan, 1991, s.7

⁽³³⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.81

konulmuştur ⁽³⁴⁾ . Ancak ülkemizde olduğu gibi, özel bir sendikalar yasası mevcut değildir⁽³⁵⁾ .

Bu anlamda, İngiltere’de yasa ile düzenlenen, zorunlu check-off sistemi de bulunmamaktadır. Check-off Sendikalar ve işverenler arasında toplu pazarlık konusudur ve toplu sözleşmelere konulan hükümlerle düzenlenmektedir ⁽³⁶⁾ .

2.2.2.1. Kraliyet Komisyon Raporu :

1965-1968 yılları arasında, işçi ve işveren sendikalarının durumunu gözden geçirmek için çalışmalar yapan Kraliyet Komisyonu (Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations) 1968 yılında yayınlanan raporunda, check-off sisteminin uygulanmasına ilişkin olarak önemli bir görüş belirtmiştir. Buna göre, sendika aidatının işverence işçinin ücretinden kesilmesi, ancak bu hususta işçinin vereceği açık bir muvafakat ile mümkündür. İngiltere’de günümüze değin süren check-off sistemi de bu merkezdedir ⁽³⁷⁾ .

2.2.2.2. Politik Fona Katılım Yükümlülüğü ve Check-off :

İngiliz Sendikaları, İşçi Partisi’ne kuruluşundan itibaren büyük bir mali destek sağlamışlardır. Birleşik Demiryolu İşçileri Sendikasının, İşçi Partisine yapılan yardımların yasal olmadığı konusundaki başvurusu, Lordlar Kamarası’nca haklı görülerek 1913 yılında bu konuda bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre, sendikalar üyelerinden, üyelik aidatlarına ek olarak İşçi Partisi için kurulan politik fona aidat toplayabileceklerdir. Ancak, sendika üyeleri, açık ve yazılı bir bildirim ile muvafakat vermedikçe, sözkonusu yükümlülüğün dışında kalabileceklerdir ⁽³⁸⁾ .

Sendikaların üyelerini, politik fonlara katılmama hakları konusunda yeterince aydınlatmamaları haklı eleştirilere neden olmuştur. 1984 tarihinde yapılan yasal

⁽³⁴⁾ TOKOL, Aysen, Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, Bursa, 1993, s.54

⁽³⁵⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.79

⁽³⁶⁾ GÖÇMENÇELEBİ, a.g.m., s.6

⁽³⁷⁾ KUTAL, a.g.m., s.26

⁽³⁸⁾ TOKOL, a.g., s.55

düzenleme, aidatları check-off yöntemiyle tahsil olunan sendika üyelerine ilişkindir ve söz konusu zarureten kaynaklanmıştır⁽³⁹⁾.

Buna göre, politik fona, üye işçinin ücretinden check-off yoluyla kesinti yapılabilmesi, işçinin işverene açık ve yazılı bir muvafakat vermesi koşuluna bağlanmıştır. Üye işçi sendikaya göndereceği yazılı bir ihbarname ile de, fona katılımdan muaf tutulması talebini iletebilecektir. Üye, her iki halde de fona katılmakla yükümlü tutulamaz. İşveren fondan muaf olan ve olmayan üyeler arasında, işletmede aidat ödemelerinde check-off yönteminin sağladığı kolaylıklardan yararlanma konusunda bir ayırım gözetmeme yükümlülüğündedir. Bu yükümlülüğün ihlali halinde, işçinin mahkemeye başvuru ile, tedbir kararı alma ve ihtarname tebliği talebinde bulunma hakkı vardır⁽⁴⁰⁾.

2.2.3. Sendikalar ve İşverenlerin Check-off'a Yaklaşımı :

İngiltere'de sendikaların mali yapılanması temelde üyelerinin parasal katkıları ile oluşmaktadır.

Sendikalar, işsizlik, hastalık, kaza, grev gibi mağduriyet hallerinde ve eğitim, sağlık, adli yardım gibi paraya ihtiyaç duydukları tüm durumlarda üyeleri için bir güvencedir ve tüm bunlar etkin ve kısıtlanmamış bir sendikacılığın vazgeçilmez unsurlarıdır. Üye aidatlarının ölçütü, sendikaların faaliyetlerine ve üyelerine sundukları hizmetlere göre belirlenmektedir⁽⁴¹⁾.

İngiltere'de sendikalı işçiler, birbirlerine sıkıca kenetlenme, iyi disipline olma ve görev bilinci taşıma gibi vasıflara sahiptirler⁽⁴²⁾. İşçiler kendilerini sendikalaşma konusunda sosyal bir baskı altında hissederler ve sendikaya üye olmayan bir işçi çalışma hayatında yalnızlık duyar⁽⁴³⁾. Düzenli ve yüksek aidat ödeme gücü ve sendikaların sağlanan hak ve yararları kaybetme endişesi, bunalım dönemlerinde dahi sendikaların üyelerini muhafaza etmeleri ve varlıklarını sürdürmelerinde etken olmuştur⁽⁴⁴⁾.

⁽³⁹⁾ BOWERS-HONEYBALL, Textbook on Labor Law, Great Britain, 1990, s.270

⁽⁴⁰⁾ ibid, s.271

⁽⁴¹⁾ TURNER-SAMUELS, British Trade Unions, London, 1945, s.75

⁽⁴²⁾ ibid, s.71

⁽⁴³⁾ EKİN, a.g.e., s.80

⁽⁴⁴⁾ TALAS, a.g.e., s.183

Ancak, 1970'lerden bu yana, sendikalaşma oranlarında gözle görülür bir düşüş söz konusudur. Yoğun ölçüde sendikalaşmış endüstrilerdeki istihdam azalışı ve istihdamın sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu hizmet sektörüne kayması sonucu sendikalar üye kayıplarına uğramışlardır ⁽⁴⁵⁾. Üye sayıları ve aidat gelirlerindeki gerileme, sendikaların, sendikalı işletme ve check-off gibi uygulamalara eğilimini arttırmıştır ⁽⁴⁶⁾.

İşverenler ise, check-off yöntemine, özellikle uyuşmazlık ve grev aşamasında sendikaları güçlendirdiği kanısıyla karşı çıkmaktadırlar. İngiliz Demiryolu ve Kömür Madeni işverenleri, 1993 yılında yapılan bir grev ertesinde aldıkları bir kararla, check-off uygulamasını kaldırmışlar ve toplu sözleşmeden çıkartmışlardır. İşverenler, aidatların eskiden olduğu gibi sendika temsilcileri tarafından tahsilinin, sendika ve işçi arasında düzenli ilişkiler kurulmasını sağlayacağını, bu nedenle en doğru yöntemin, doğrudan ödeme olduğu görüşünde birleşmektedirler ⁽⁴⁷⁾.

2.3. Fransa :

2.3.1. Sendika Üyeliği ve Üyelik Aidatları :

Fransa, sendikalaşma oranı en düşük ülkelerin başında gelmektedir. Sendikaların dini ve siyasi bakımdan bölünmüş yapısı, işverenlerin sendikalar karşısında izlediği olumsuz tutum, güçlü bir toplu pazarlık sisteminin bulunmaması, endüstrileşmenin yeterince gelişmemesi gibi etmenler, sendikalaşma önündeki engelleri teşkil etmektedir. 1970'lerden bu yana ise işsizliğin artması, standard dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, hizmet sektörünün gelişmesi ve hükümetin izlediği politikalar, sendikalaşma oranlarında daha da gerilemeye yol açmıştır ⁽⁴⁸⁾.

1970'li yılların başlarında % 20 civarında olan sendikalaşma oranı, 1975-1985 yılları arasında % 15'e, 1980'li yılların sonlarında ise % 9'a dek düşmüştür. Bu rakamlar araştırmacılar tarafından tahmini olarak verilmekte, kesin bir veri elde edilememektedir. Sendikalar, check-off sisteminin uygulanmaması nedeniyle, üyelik aidatlarını düzenli olarak ödemeyen üyeleri de dahil ederek, üye sayılarını abartmaktadırlar.

⁽⁴⁵⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.77

⁽⁴⁶⁾ EKİN, a.g.e., s.121

⁽⁴⁷⁾ PERSONNEL MANAGEMENT "British Rail Latest to abolish check-off", May, 1993, s.7

⁽⁴⁸⁾ TOKOL Aysen, a.g.e., s.127

Üye sayılarının azlığı, sendikaları parasal ve örgütsel kaynaklardan yoksun bırakmaktadır. Üyelik aidatları da son derece düşüktür. Ortalama olarak bir günlük ücretin yüzde birinin dahi altındadır. Üyelik aidatlarının ödenmesinde de düzensizlik mevcuttur. Bir yılda ancak altı aylık aidat tahsil edilebilmektedir ⁽⁴⁹⁾.

2.3.2. Aidat Tahsiline İlişkin Yasal Düzenleme :

Fransa'da check-off sistemi, iş hukuku öğretisinde şüphe ile karşılanmakta, pozitif hukukta ise kesinlikle reddedilmektedir. 27 Nisan 1957 tarihli bir yasa ile üyelik aidatlarının işçi ücretlerinden kesilmesi men'edilmiştir. (Code du Travail, Chapitre II. Art L. 412-2) ⁽⁵⁰⁾.

Bu hükmün 6. bendinde, üyelik aidatının sendika yetkililerince işletme dahilinde toplanabilmesi öngörülmektedir. Ancak bu işlemin, işyerlerinin ve iş saatlerinin dışında yapılma zorunluluğu vardır.

Fransız İş Kodu'nun check-off'u men'eden hükmü "Sendika Üyeliğinin Korunması" ilkesine dayanmaktadır. Maddenin 1. bendi ile, işçinin sendikaya üye olması ve sendikal faaliyette bulunmasının, işe alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki eğitimi ve ilerlemesinde, ücret ve sosyal yardımlarda, disiplin hükümlerinin uygulanması ve işten çıkarılmasında işveren tarafından dikkate alınması yasaklanmaktadır.

Bu hüküm, işverenlerin işçi sendikalarının işine müdahale etmesini önlemeye, daha genel bir ifadeyle "Sendika Özgürlüğü"nü koruyabilmeye yöneliktir. Nitekim, aynı maddenin son fıkrasında bu hükümler kamu düzeninden sayılmıştır. Hizmet sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde, aksine bir hükmün kararlaştırılamayacağı anlaşılmaktadır ⁽⁵¹⁾. Fransız iş hukukçusu P.Durand'a göre, işçi ücretinden böyle bir kesintinin toplu sözleşme yoluyla yapılması durumunda, aidatı kesilen işçinin sendika seçme özgürlüğünden dahi söz edilebilmesi şüphelidir ⁽⁵²⁾.

⁽⁴⁹⁾ FERNER-HYMAN, Industrial Relations in the New Europe, s.413

⁽⁵⁰⁾ KUTAL, a.g.m., s.27

⁽⁵¹⁾ KUTAL, a.g.m., s.28

⁽⁵²⁾ ibid, s.27

Fransa'da gerek işverenler gerekse sendikalar, check-off sistemiyle, işverenlerin kendileri dışındaki bir konuda yükümlülük altına alındığı görüşündedirler. Sistem bu yönüyle de hukuka aykırı bulunmaktadır. Aidatın üyeden doğrudan tahsil edilmemesinin, sendika ile üyeleri arasındaki ilişkinin zayıflamasına neden olduğu, ayrıca check-off ile sağlanan gelir güvencesinin sendika sayısında çoğalmaya yol açtığı yolunda tam bir görüş birliği mevcuttur ⁽⁵³⁾.

2.4. Almanya :

Almanya'da sendika üyeleri, aidatlarını doğrudan doğruya sendikaya ödemektedirler. Check-off sistemi benimsenmemiştir.

Almanya'da iş hukukçuları, 1869 tarihli Meslek Yasasının (Gewerbe Ordnung) hükümlerini yorumlayarak, ücretten üyelik aidatının kesilmesinin ancak bazı koşullarla mümkün olabileceği görüşüne varmışlardır. Nipperdey'e göre, işçi ücretinden yapılacak böyle bir kesintinin yasal olabilmesi için, işçinin veya ailesinin çalışma ve yaşam koşullarında gelişmeler sağlamak amacıyla kurulmuş kurumların varlığı gerekmektedir ⁽⁵⁴⁾.

Federal Anayasa, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Kapalı işyeri ve sendikalı işyeri uygulamaları gibi düzenlemeler geçersiz ve yasa dışı sayılmaktadır ⁽⁵⁵⁾. Check-off sistemi, Anglo-sakson hukuk düzeninde olduğu gibi, sendika güvenliği ilkesinin bir parçası olarak görülmemektedir. Check-off sisteminin toplu sözleşmelere hüküm konulması yoluyla uygulanması dahi, Federal Anayasadaki, "Sosyal Tarafların Özerkliği" ilkesine aykırı bulunmaktadır ⁽⁵⁶⁾.

Sendikaların gelirleri sadece üyelerinden toplanan aidatlara dayanmamaktadır. Sendikalar mevcut fonları aracılığıyla, bankacılık, sigortacılık ve konut alanlarında yatırıma yönelmişlerdir ⁽⁵⁷⁾. Diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak, sendikalaşma oranlarında istikrar vardır ve büyük bir düşüş görülmemektedir. Check-off sisteminin

⁽⁵³⁾ ESENER Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1973, s.332

⁽⁵⁴⁾ KUTAL, a.g.m., s.26

⁽⁵⁵⁾ TOKOL, a.g.e., s.10

⁽⁵⁶⁾ GÖÇMENÇELEBİ, a.g.m., s.6

⁽⁵⁷⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.131

talep edilmesinde etken olan nesnel koşulların mevcut olmamasına karşın son yıllarda toplu sözleşmeler yolu ile uygulanmaya başlandığı görülmektedir ⁽⁵⁸⁾ .

2.5. Yunanistan :

Yunanistan'da sendika özgürlüğü, 1975 yılında yürürlüğe giren yeni Cumhuriyet Anayasası'nın 1. maddesi ile güvence altına alınmıştır. 1976 yılında çıkarılan 330 Sayılı Sendikalar Yasası ile, sendikaların örgüt yapıları, yönetimi, mali kaynakları ve denetimi konusunda ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir. Yasa ile, sendikaların gelir kaynakları tek tek belirlenmiş, ancak partilerden, diğer örgütlerden ve işverenlerden mali yardım almalarına da cevaz verilmiştir ⁽⁵⁹⁾ .

Yunan sendikacılığının devlete dayalı korporatist niteliği, 1974 yılından sonra demokrasiye geçiş sürecinde değişime uğramış ise de, sendikalar finansmanlarını devletin sosyal refah sisteminden temin etmeye devam etmişlerdir. Gelirlerini doğrudan üyelerinden sağlama yolu açılmasına rağmen, birçok sendikanın bu yönde bir eğilimi ve girişimi olmamıştır ⁽⁶⁰⁾ .

1982 yılında çıkarılan "Sendika Demokrasi Yasası" sendikal hareketin demokratikleşmesi amacına yönelik bir reform yasası niteliğindedir. Yasa ile, sendikaların yönetimi konusunda kamu organlarının etkinliği azaltılmış, sendikaların siyasi partilerden ve işverenlerden gelir almaları yasaklanmıştır ⁽⁶¹⁾ . Bu yasa ile, sendikaların işverenlerle check-off anlaşmaları yapmaları kolaylaştırılmıştır. Ancak, sadece gemicilik, bankacılık ve kamu sektöründe örgütlü sendikalar check-off yönteminden yana olmuşlardır. Bu yöntemden yararlanan yerel ve işyeri düzeyindeki sendikaların 45000 drahmilik toplam aidat gelirleri, 1994'lere gelindiğinde 200.000.000 drahmiye ulaşmıştır.

Sendikalar, devlet desteğinin kaldırılması ile kaybettikleri gelir kaynakları nedeniyle mali açıdan güç durumdadırlar. Sendikada çalışanların maaşlarını, uluslararası kuruluşlarla işbirliği giderlerini ve sendika temsilcilerinin harcamalarını karşılamakta dahi

⁽⁵⁸⁾ EKİN, a.g.e., s.81

⁽⁵⁹⁾ TOKOL, a.g.e., s.107

⁽⁶⁰⁾ FERNER-HYMANN, a.g.e., s.615

⁽⁶¹⁾ TOKOL, a.g.e., s.108

zorlanmaktadırlar. Bununla birlikte üyelerini kaybetmek endişesiyle, check-off'tan yararlanmaktan ve gerçek üye sayılarını tesbitten kaçınmaktadırlar⁽⁶²⁾.

2.6. Check-off Sistemini Toplu Sözleşmelerle Öngören Ülkeler :

Check-off'un A.B.D. dışına çıkması ve yaygınlaşmasından ilk olarak etkilenen ülkeler, Kanada, Arjantin ve Meksika'dır. Sistem, A.B.D.'deki modele uygun olarak, toplu sözleşmelere hüküm konulması yoluyla uygulanmaktadır⁽⁶³⁾.

Check-off'un gelişiminden oldukça geç yararlanan Batı Avrupa ülkeleri de, sisteme toplu sözleşmelerde yer vermektedirler. İsveç⁽⁶⁴⁾, Avusturya⁽⁶⁵⁾, Portekiz, İrlanda, Hollanda ve Lüksemburg'da üyelik aidatlarının işçiler tarafından doğrudan ödenmesi asıl olmakla birlikte, toplu sözleşmelerle check-off uygulamasına geçilmektedir. Sistem, İtalya ve Finlandiya'da büyük ölçüde toplu sözleşmelere girmiştir⁽⁶⁶⁾. Japonya'da geniş kapsamlı işyeri toplu sözleşmelerinde yer verilen temel hükümlerdendir⁽⁶⁷⁾.

İspanya'da, check-off, toplu sözleşmelerle kabul edilmektedir⁽⁶⁸⁾. Sendikaların devlet denetiminde olduğu Franco döneminde, sendika üyeliğini ve aidat ödeme zorunluluğunu öngören çok sayıda yasa çıkarılmıştır⁽⁶⁹⁾. Sendika üyelerinin, hatta üye olmayanların dahi aidatlarının sendikaların talebi ve işçinin onayı olmaksızın check-off ile tahsili zorunluluğu getirilmiştir⁽⁷⁰⁾. Ancak demokrasiye geçiş sürecinde yapılan yasa değişiklikleri ile bu sistem terkedilmiştir.

2.7. Check-off Sistemini Yasa ile Düzenleyen Ülkeler :

Brezilya'da sendika gelirlerinin en büyük kaynağını oluşturan üyelik aidatlarının check-off yöntemi ile tahsili, yasa ile zorunlu tutulmaktadır. İşverenler, her yıl Mart ayında işçilerinin ücretlerinden kestikleri sendika aidatlarını iki Ulusal Brezilya Bankasından birine yatırmakla yükümlüdürler: Toplanan meblağın, % 5'i üst örgütlerin,

⁽⁶²⁾ FERNER-HYMAN, a.g.e., s.615

⁽⁶³⁾ KUTAL, a.g.m., s.19

⁽⁶⁴⁾ FERNER-HYMAN, ..ge., s.121

⁽⁶⁵⁾ ibid, s.285

⁽⁶⁶⁾ ATASAYAR, a.g.e., s.15

⁽⁶⁷⁾ DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.316

⁽⁶⁸⁾ FERNER-HYMAN, a.g.e., s.500

⁽⁶⁹⁾ TOKOL, a.g.e., s.139

⁽⁷⁰⁾ KUTAL, a.g.m., s.22

% 15'i işkolundan sorumlu federasyonun, % 60'ı sendikanın hesabına geri kalan ise iş ve ücretler fonuna yatırılır. Bu yöntem, sendikalar üzerindeki devlet denetiminin bir parçasıdır ⁽⁷¹⁾ . Sendikanın talebi ya da işçinin muvafakatının aranması sözkonusu değildir. Bolivya ve Zambia'da da aynı şekilde, yasa ile zorunlu tutulan check-off sistemi mevcuttur⁽⁷²⁾ .

Mısır'da da check-off sistemi yasa ile öngörülmüştür. Ancak, sendikanın işverene bu yolda bir talebinin bulunması gereklidir. Kaynaktan kesilen üyelik ödentilerinin %90'ı genel sendikalara, % 10'u konfederasyona gönderilir⁽⁷³⁾ .

İsrail'de sendika üyeleri aidatlarını Genel Sendika "Histadrut"a öderler. Genellikle ücretlerin % 4.5'i olan aidatların tahsilinde vergiler gibi kaynaktan kesme usulü geçerlidir ⁽⁷⁴⁾ . Sistemin, yasal yollarla geliştirildiği Uluslararası Çalışma Bürosu yayınlarında belirtilmektedir ⁽⁷⁵⁾ .

Peru'da, 1964 tarihli yasa ile işverene, üye işçinin yazılı onayının aranması şartıyla check-off yükümlülüğü getirilmiştir⁽⁷⁶⁾ .

Filipinler, Endonezya, Singapur, Pakistan gibi Asya ülkelerinin de yasal mevzuatlarında check-off sistemine yer verilmiştir ⁽⁷⁷⁾ .

Hindistan, Gine ve Moritanya yasalarında, hangi hallerde sendika üyelik aidatının ücretten kesileceği belirtilmiş, bunların içinde toplu sözleşmelere yer verilmemiştir ⁽⁷⁸⁾ .

Türkiye, yasa ile yetkili kılınan sendikanın üyelik aidatlarının check-off yöntemiyle tahsili konusunda, özel bir örnek oluşturmaktadır.

⁽⁷¹⁾ DEMİRCİOĞLU, ibid, s.248

⁽⁷²⁾ KUTAL, a.g.m., s.22

⁽⁷³⁾ DEMİRCİOĞLU, ibid, s.266

⁽⁷⁴⁾ ibid, s.168

⁽⁷⁵⁾ KUTAL, ibid, s.19

⁽⁷⁶⁾ ibid, s.23

⁽⁷⁷⁾ ibid, s.19

⁽⁷⁸⁾ ibid, s.28

3. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA ÜYELİK AİDATINA VE TAHSİL YÖNTEMİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER :

3.1. 1947 tarihli ve 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun” :

Türk Hukukunda, sendikal örgütlenme hakkını düzenleyen ilk özel yasadır. Sendikalar hakkında özel bir yasal düzenleme yapma gereksinimi, sendika özgürlüğü rejimine geçiş sürecinde ortaya çıkmıştır. 1946 yılında, Cemiyetler Kanununda değişiklik yapılarak, sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağının kaldırılması ile, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal yasasından beri süregelen sendika yasağı hukuksal olarak sona ermekte, yerini sendika özgürlüğü rejimine bırakmaktadır ⁽¹⁾.

Bu süreçte, 2.Dünya Savaşı sonrası dış siyasi gelişmeler önemli ölçüde etken olmuştur. Türkiye, demokratik bir ülke olarak Birleşmiş Milletler Örgütü’ne girme çabası içindedir. Bu dönemde, ekonomik ve siyasi sistemdeki liberalleşme ve demokratikleşme eğilimlerinin endüstri ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi üzerindeki etkisi kaçınılmazdır. Gerek örgütsel açıdan gerekse yasalaştırma yönünden yeni sosyal politika tedbirlerine duyulan gereksinim, bu süreçte ortaya çıkmıştır ⁽²⁾.

Cemiyetler Kanunu değişikliğini izleyen aylarda, sendika ya da dernek biçiminde hızlı bir örgütlenme görülmüştür. Bu dönemde siyasi iktidarın, mesleki işçi örgütlerinin kurulmasını teşvik ettiği hatta dolaysız destekte bulunduğu görülmektedir. Egemen politik düşünce, sendikacılığın Batı ülkelerinin de deneyimlerinden yararlanılarak, sanayileşmenin ve siyasi demokrasinin vazgeçilmez unsuru olduğu görüşüdür ⁽³⁾.

Tüm bu gelişmeler, sendikalar konusundaki boşluğun özel bir yasa ile giderilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Cemiyetler Kanununun sendika oluşumları karşısında yetersiz kaldığı ve iş hayatının özelliklerini kavrayıcı yeni bir sendikalar kanunun çıkarılması gereği, yasa gerekçesinde vurgulanmaktadır ⁽⁴⁾.

(1) GÜLMEZ, Mesut, Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar, Ankara, 1995, s.214

(2) EKİN Nusret, Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1994, s.222

(3) ibid, s.225

(4) GÜLMEZ, a.g.e., s.219

İlk Sendikalar Yasası, sendika özgürlüğü açısından önemli sayılabilecek ilkeler benimsemekle birlikte, güçlü sendikacılığın ortaya çıkmasını engelleyici bazı kısıtlamalar içermektedir ⁽⁵⁾. Yasa, işçi sendikalarını, “aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları, ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amacı ile kendi aralarında kuracakları dernekler” olarak tanımlamaktadır. Sendikaların faaliyetleri, üyeleri ile ilişkileri ve gelirleri konusunda sınırlayıcı hükümler getirilmiştir ⁽⁶⁾. Bu hükümler içinde, sendikaların özgürlüğü ile doğrudan ilgisi bakımından mali gücüne ilişkin düzenlemelerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu düzenlemeler esas itibariyle Medeni Kanun ve Cemiyetler Kanununun derneklerle ilgili hükümlerine atıf mahiyetindedir.

Sendikalar, kar paylaşma amacı güden faaliyetlerde bulunamazlar. (Sen. K. m. 4/i, Cem. K. m. 1. M. K. m. 54). Ancak, üyeleri işin yardım sandıkları kurma, sigorta sözleşmeleri akdetme, üretim, tüketim, yapı ve kredi kooperatifleri kurmak için teşebbüs ve yardımda bulunma, üyelerine yönelik sağlık ve spor tesisleri kurma ve işletme gibi faaliyetleri, kâr paylaşma amacı sözkonusu olmadığından, bu sınırlamanın dışındadırlar. Gayrimenkul edinme konusunda da Cemiyetler Kanunu hükümleri geçerlidir. Sendika, ikametgâh amacı ile zorunlu olan gayrimenkullerden fazlasına tasarruf edemez. Bağışlama ya da vasiyet suretiyle intikal eden gayrimenkulu de hükümetin tayin edeceği süre içinde paraya çevirme zorunluluğundadır. Sendikalar gelirlerini kanun ve tüzükleri ile muayyen gayeleri dışında bir amaçla kullanamazlar. Sendikalar, doğrudan doğruya Çalışma Bakanlığının ve Cemiyetler Kanunu çerçevesinde, bulundukları il valiliğinin denetimine tabidirler ⁽⁷⁾.

3.1.1. Üyenin Mali Yükümlülüğü ve Sendika Üyelik Aidatı :

Sendikaların gelirleri esas itibariyle üyelerinden tahsil olunacak aidatlardır. Yasada, sendikaların üyeleri ile ilişkilerini tüzüklerinin tayin edeceği öngörülmekle birlikte, üyelik aidatı konusunda Cemiyetler Kanunu ile konulan bir sınırlama benimsenmiştir. Cemiyetler Kanununun 2. maddesinin IX. bendi gereğince, üyenin yıllık üyelik aidatı 120-TL.sını geçemez. Ancak bu hüküm, üyeler tarafından bağışta

⁽⁵⁾ KORAY Meryem, Endüstri İlişkileri, İzmir, s.166

⁽⁶⁾ TOKOL Aysen, Türkiye’de Sendikal Hareket, Bursa, 1994, s.23

⁽⁷⁾ SAYMEN F.Hakkı, İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.174

bulunulması, aynı yardımlar yapılması ve fiilen sendikada ya da sendika için çalışması konusunda bir yasaklamayı öngörmemektedir ⁽⁸⁾ .

Yasada, aidatın tahsil yöntemine ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır. Sendika üyelerinin üyelik yükümlülüklerini yeri getirmeleri esastır ve sendikalar üyeleri üzerinde mutlak bir otoriteye sahiptirler. Üyelik yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde bir yaptırım uygulanabilmesi, bu yükümlülüğün sendika tüzüğünde yer alması koşuluna bağlıdır. Üyelik aidatını ödemede temerrüde düşerek mali yükümlülüğünü yerine getirmeyen üye, sendika haysiyet divanı, yoksa genel kurul ya da yönetim kurulu vasıtasıyla ve Medeni Kanunun 65. ve 66. maddeleri uyarınca ihraç edilebilir. Üyenin bu karara karşı, yargı yoluna başvuru ile itiraz hakkı mevcuttur.

Sendikalar tüzel kişiliği haiz olmaları ve birer cemiyet mahiyeti arzetmeleri nedeniyle, medeni haklardan istifade ve medeni hakları kullanma ehliyetleri genel olarak Medeni Kanunun umumi hükümlerine göre tayin edilmektedir⁽⁹⁾ . Üyelik aidatı borcu, esasen bir para borcudur. Sendikanın, Cemiyetler Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümlerine istinaden alacağını dava yolu ile talep etmesi mümkündür. Borçlar Kanununa göre, aidat borcunun ödenmesine ilişkin talep, 5 yıllık zamanaşımına tabidir.(m. 126/b. 1) Zamanaşımı, aidat borcunun ait olduğu yılın sona ermesinden itibaren işler ⁽¹⁰⁾ .

3.1.2. Üyelik Aidatına İlişkin Yasal Düzenleme Sonrası Sendikaların Durumu :

Sendikalar, yasa ile sınırlanan üyelik aidatlarının tahsilinde, elden toplama yöntemini uygulamışlardır. İşverenlerin bordrodan aidat kesme yöntemine ilişkin olarak yasal bir zorunluluk altında bulunmamaları ve bu yöntemin genel olarak benimsenmemesi, sendikaların mali yönden yetersiz ve güçsüz kalmaları üzerinde etken olmuştur.

Sendika üyesi işçilerin her ay düzenli olarak aidat ödemek üzere sendikalara gidecek kadar ilgili ve bilinçli olmamaları, sendikaların aidat toplamalarında güçlüklerle

⁽⁸⁾ ibid, s.176

⁽⁹⁾ SAYMEN, a.g.e., s. 177

⁽¹⁰⁾ ÖZSUNAY Ergun, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul, s.279

neden olmuştur. Bu durum, güçleri itibariyle zayıf durumda olan alt kuruluşların, üst kuruluşları da yeterince destekleyememeleri sonucunu doğurmuştur ⁽¹¹⁾. Türk-İş'in 6.Eylül.1952 tarihinde İzmir'de yapılan ilk kongre raporunda, Cemiyetler Kanununun değiştirilmesi ve sendikalara üye olanların yılda 120 liradan fazla aidat veremeyeceğine ilişkin âmir hükmün kaldırılması talebi yer almakta, konunun önemine işaret edilmektedir ⁽¹²⁾.

Türk-İş'in Anütüzüğüne göre, konfederasyonun gelir kaynakları, üye teşekküllere üyelerin her ay gönderecekleri üçer kuruşla, bu işçilerin bağlı olduğu sendikaların verecekleri onar liradan ibarettir. Üye sendikaların göndermeleri gereken aylık aidat toplamı 3185,31 lira iken, ilk kongreyi izleyen on aylık sürede toplanabilen aidat sadece 794,20 liradır. Bu durum, konfederasyonun, kira, yakacak, çalışanların ücretleri gibi zorunlu giderlerini karşılamada sıkıntıya düşmesinin yanısıra, hukuk ve iktisat müşavirleri tutulması, bir gazete çıkarılması ve istatistik bürosu kurulması gibi kararların yerine getirilememesine yol açmıştır. Anütüzük hükümlerine göre üç ay aidat ödemeyen alt kuruluşun ihraç edilmesi öngörülmüş ise de, bu maddenin uygulanması halinde tüm konfederasyonun infisah edebileceği endişesi aidat tahsilinde zaafiyete neden olmuştur ⁽¹³⁾.

Bu dönemde, mali güçlükler içinde kalan sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve eğitim gibi önemli faaliyetlerden uzak kalmışlar, büyük bir kısmı zayıf ve silik kuruluşlar haline dönüşmüşlerdir. Bu durumdaki sendikalara işçilerin rağbet etmemeleri de, üye sayılarındaki düşüşü dolaylı olarak etkilemiş, sendikanın mali gücü ile üye sayısı arasında bir sebep-sonuç ilişkisi doğmuştur ⁽¹⁴⁾. Mali güç ve örgütsel yapı açısından gelişmemiş sendikaların çalışma koşullarının düzenlenmesi ve değiştirilmesinde çalışanlar lehinde etkin bir işlevi de görülmemiştir ⁽¹⁵⁾.

Sendikaların içinde bulunduğu mali çöküntü, siyasi iktidarın sendikaları kendisine bağımlı kılma olanağını arttırmıştır. Bu konuda iktidarın en büyük silahı, çalışma Bakanlığı eliyle sendikalara ödenen işveren ceza paralarıdır. Aidat gelirlerinin üç katından fazla bir geliri teşkil eden ceza paraları, sendikaların zayıf mali durumları için büyük

⁽¹¹⁾ KUTAL Gülten, Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, (1960-1968), İstanbul, 1977, s.25

⁽¹²⁾ SÜLKER Kemal, Türkiye'de Sendikacılık, İstanbul, 1955, s.235

⁽¹³⁾ SÜLKER, a.g.e., s.252

⁽¹⁴⁾ KUTAL, a.g.e., s.23

⁽¹⁵⁾ TOKOL, a.g.e., s.28

önem taşıyor hale gelmiştir ⁽¹⁶⁾ . İktidar partisi C.H.P. İşçi Bürosu kanalıyla mali yardımlarda bulunmak suretiyle sendikalar kurmaya yönelmiş, işçilerin politik desteğinden yararlanmaya çalışmıştır. Muhalefet partisi D.P.de, Sendikalar Kanunun yürürlüğe girmesini izleyen dönemde bir İşçi Bürosu kurarak aynı yöntemi uygulamıştır⁽¹⁷⁾ .

1950'li yıllarda, Türk sendikalarının mali gücünü ve sendikacılığın siyasal özelliklerini önemli ölçüde etkileyen bir gelişme ortaya çıkmıştır. A.B.D.nin, Truman Doktrini ve Marshall planı çerçevesinde, çeşitli ülkelerdeki sendikacılık hareketlerini kendi uluslararası çıkarlarına aykırı düşmeyecek biçimde yön verme çabalarının sonucu olarak, Türk sendikalarına mali yardımlarda bulunduğu görülmektedir. A.I.D. yardımları ile anılan bu parasal destek, başlangıçta Çalışma Bakanlığı aracılığıyla dağıtılmış, sonradan doğrudan yapılmaya başlanmıştır. Sendikaların yaklaşık on yıllık aidat gelirlerine denk olan bu yardımlar, Amerikan Sendikacılığının yeni oluşmakta olan Türk Sendikacılığı üzerinde etkili olmasına yol açmıştır⁽¹⁸⁾ .

1947 tarihli ilk Sendikalar Yasasının sendikaların mali gücüne ilişkin hükümleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sendika özgürlüğünü önemli ölçüde kısıtladığı sonucuna varılmaktadır .Bu durum, yasa koyucunun önde gelen amacının, örgütlenme girişimlerine hukuksal bir çerçeve çizmekten çok, yoğun ve hızlı gelişen sendikal hareketi denetim altına almak olduğu yorumuna yol açmaktadır ⁽¹⁹⁾ . Sendikaların üyelerine dayalı mali gücü ile sendika özgürlüğü arasındaki doğrudan ilişki gözönüne alındığında, 1947 tarihli yasa ile sendika özgürlüğünün güvence altına alınmadığı, aksine sendikaların nüfuz ve baskı altında kalarak güçsüzleştiği görülmektedir.

3.2. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu :

274 Sayılı Sendikalar Kanunu sendikalara, önceki döneme nazaran daha geniş bir özgürlük rejimi getirme niteliğine sahiptir. Yasanın çıkarılması sürecinde, sendika özgürlüğünün Anayasa ile teminat altına alınmasının önemli yeri vardır. 27 Mayıs

⁽¹⁶⁾ İŞKLI Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset, Ankara, 1974, s.438

⁽¹⁷⁾ ibid, s.431

⁽¹⁸⁾ İŞKLI, a.g.e., s.443

⁽¹⁹⁾ GÜLMEZ, a.g.e., s.238

Devrimi olarak adlandırılan politik süreç, Türk sendikal hareketinde bir dönüm noktası olmuş, sendikaların gelişmesine olanak tanımıştır. Demokrasiyi tüm kuralları ile işletme çabasında olan devrim hükümeti, sendikaların gelişimini engelleyen tüm aksaklıkları gidermeye çalışmıştır. Anayasa hazırlıklarına sendika temsilcileri de katılmış, sendikalar yasama organlarını etkilemek için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Ancak, sendika özgürlüğü ve sendikal hakların teminat altına alınmasında aydın kadroların belirleyici rolü olmuştur ⁽²⁰⁾.

1961 Anayasası ülkemizde ilk kez siyasi demokrasi yanında sosyal demokrasiyi de kuran, temel bir hukuki belgedir. Anayasanın 2. maddesi ile devlet, milli, demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlanmaktadır. 1961'den sonra Türkiye'de hür sendikacılığın gelişimi ile ilgili hareketin temelinde, demokratik ve sosyal hakların anayasal tanımaya kavuşmuş olmasının önemli yeri bulunmaktadır ⁽²¹⁾.

Anayasanın “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” başlıklı bölümünde işçi haklarını doğrudan ve özel olarak ilgilendiren hükümlere yer verilmiş, 46. ve 47. maddeler ile Türk Sendika Hareketinde yeni bir dönem başlatılmıştır ⁽²²⁾.

Anayasanın 46. maddesine göre, “İşçiler ve işverenler önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz ⁽²³⁾.

Bu dönemde, demokratik esaslar ve sendikacılığın ana ilkeleri bakımından itiraz olunamayacak bir kanun çıkarılması, mensubu olunan Batı camiası için de gerekli görülmüştür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1946 tarihli Anayasası, 1948 yılında 5175 Sayılı Kanunla onaylanmıştır. 1951 yılında 5834 Sayılı Kanunla, “Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Uluslararası

⁽²⁰⁾ TOKOL Aysen, Türkiye’de Sendikal Hareket, s.33

⁽²¹⁾ KUTAL Gülten, Türkiye’de İşçi Sendikacılığı, s.98

⁽²²⁾ TOKOL A., a.g.e., s.34

⁽²³⁾ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, İstanbul, 1974, s.268

Çalışma Sözleşmesi” onaylanmış, ulusal mevzuata uyarlanması ise, 1959 yılında 7284 sayılı Kanunla kabul edilmiştir ⁽²⁴⁾ .

98 sayılı Sözleşme ile bireysel ve kollektif sendika özgürlüğü geniş ölçüde teminat altına alınmış, sendikaların doğrudan ya da dolaylı olarak, mali yollarla veya başka bir şekilde desteklenmesine matuf tedbirler, müdahale sayılmıştır ⁽²⁵⁾. I.L.O. tarafından 1948 yılında kabul edilen “Dernek Kurma Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme” ile de, sendikalara, tam bir özgürlük içinde kendi düzenlemelerini ve tüzüklerini hazırlama ve kendi temsilcilerini seçme ve kendi yönetimlerini ve etkinliklerini örgütleme ve programlarını saptama hakkı tanınmış, kamu makamlarının bu hakkı kısıtlayacak ya da yasal olarak kullanılmasını engelleyecek herhangi bir karışmada bulunamayacakları hüküm altına alınmıştır ⁽²⁶⁾. Sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının uluslararası alanda teminat alınmasını içeren bu gelişmeler Türkiye’de sendikal hakları tanımlayan yeni bir yasanın hazırlanmasında etkili olmuştur.

Yürürlükte bulunan 1947 tarihli ilk Sendikalar Kanunu, sendika özgürlüğünün tesisinde ve sendikal örgütlenmede atılmış önemli bir adım olarak görülmekle birlikte mesleki faaliyetlerin örgütlenmesi yönünden bir intikal kanunu niteliğindedir. Uygulama ve yorumda rastlanan aksaklıklar, sendika özgürlüğünü temel haklardan biri olarak tüm gerekleriyle kuran yeni bir kanunu da zorunlu hale getirmiştir ⁽²⁷⁾ .

1947-1960 yılları arasında sendikacılık gelişmemiştir. Sendikacılık bölünmüş ve dağınık bir yapı göstermektedir. Bu dönemde çok sayıda sendika kurulmuş olmasına karşın, az sayıda üyeye sahiptirler. Üye sayılarındaki azlığın yanısıra yetersiz bir mali güce sahip olmaları da sendikacılığın zayıf bir bünyeye sahip olmasında başlıca etken olmuştur. Bir taraftan üyelik aidatının yasal mevzuatla sınırlandırılmış olması, diğer taraftan tüm az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi aidat ödemede ihmalkâr davranan üyeler nedeniyle aidat toplanmasında yaşanan güçlükler, sendikaların mali yönden güçlenmeleri ve dolayısıyla sendikacılığın gelişmesi önünde büyük bir engel oluşturmuştur ⁽²⁸⁾ . Mali istikrarsızlığın sendikal hareket üzerindeki olumsuz etkileri ve sendikaların mali gücü ile özgürlüğü

⁽²⁴⁾ EGEMEN-ODABAŞ, Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Ankara, 1965, s.43

⁽²⁵⁾ GÜLERMAN-AYAZ, Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutları, İstanbul, 1994, s.212

⁽²⁶⁾ ibid, s.182

⁽²⁷⁾ EGEMEN-ODABAŞ, a.g.e., s.43

⁽²⁸⁾ KUTAL Gülten, a.g.e., s.103

arasındaki doğrudan ilişki, 274 sayılı yasanın üyelik aidatı ve tahsiline ilişkin düzenlemelerinde belirleyici unsurları oluşturmuştur.

274 sayılı Sendikalar Kanunu, 1961 Anayasasının kabul edilmesinden iki yıl sonra, 24.7.1963 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın hazırlanmasında Türk-İş ve üye sendikaların çalışmaları, ILO, ICFTU gibi uluslararası örgütlerin öneri ve sözleşmeleri etkili olmuştur. Sendikalar, özellikle aydın kadroların çabaları sonucu, çok az sayıda ülke mevzuatında rastlanan geniş kapsamlı haklara kavuşmuşlardır ⁽²⁹⁾.

3.2.1. Yasa Tekliflerinde Üyelik Aidatı ve Check-Off Yöntemine İlişkin Düzenlemeler :

274 sayılı Kanunla, üyelik aidatının sendika genel kurulunca serbestçe tesbiti esası kabul edilmiştir. Sendikalar, üyelerince ödenecek aidat miktarını, Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın tesbit edebileceklerdir. Üyelik aidatlarının tahsilinde check-off yönteminin uygulanmasına da ilk kez 274 sayılı Yasa ile geçilmiştir. Bu hüküm, sendikacılığın kısa zamanda gelişmesi ve kuvvetlenmesini teşvik etme amacından hareketle getirilmiştir ⁽³⁰⁾.

Sendikalar Kanunu hakkında, Çalışma Bakanlığı, Türk-İş ve bir grup milletvekili tarafından hazırlanan üç ayrı teklif metni bulunmaktadır.

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulunca 19.1.1963 tarihinde T.B.M.M.'ne sunulan "İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu Tasarısı"nın aidata ilişkin 17. madde gerekçesinde, sendikanın en mühim gelir kaynaklarından biri olan aidatın miktarı hakkında halen mevcut olan yılda en çok 120 TL.lık kayıt kaldırılmış ve bunun tayini sendika genel kuruluna bırakılmıştır. Ayrıca sendikalara üyelerin ödeyecekleri aidatın derlenmesinde bir kolaylık olmak üzere, üyenin de önceden rızası alınarak, aidatın işverenler tarafından ücretlerin ödenmesi sırasında kesilmesi ve sendikalara tevdi usulü de önerilmiştir. Ancak bunun, işveren için ek birtakım masraflara sebep olabileceği düşünüldükçe, işverene bu masrafları talep etme hakkı da tanınmıştır ⁽³¹⁾.

⁽²⁹⁾ TOKOL, a.g.e., s.37

⁽³⁰⁾ KUTAL Gülten, a.g.e., s.103

⁽³¹⁾ EGEMEN-ODABAŞ, a.g.e., s.70

Sendikalar Kanunu hakkında bir grup milletvekili tarafından 6.Temmuz.1962 tarihinde T.B.M.M.ne sunulan bir teklif metninde de, aidat ve tahsili yöntemine ilişkin bir hükme yer verilmiştir, “Aidat” başlıklı 24.madde gerekçesi; “Bu madde ile sendikaların gelişmesi ve kuvvetlenmesi bakımından çok önemli telakki edildiği cihetle, sendika üyelerinin aidatının işveren tarafından kesilmesi esası kabul edilmiştir. Bu hükmün mahiyeti icabı sadece işçi sendikaları için tatbik olunması, işçi birlik, federasyon ve konfederasyonları için tatbik olunmaması öngörülmektedir. Yöntemin memurlar için de uygulanabilmesi teklif edilmektedir. Ayrıca aidat için kanuni plafon tatbik edilmeyeceği de maddede tasrih olunmuştur”⁽³²⁾ şeklinde belirtilmiştir.

Türk-İş tarafından da bir Sendikalar Kanunu teklifi hazırlanmıştır. Teklifin 24. maddesinin 1. ve 2.bentlerinde; “Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküllerin üyelerince ödenecek aidat miktarının Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın tesbit edebilmesi, ve aidatın tesbiti, azaltılması ve çoğaltılmasının genel kurul kararı ile olması” esasına yer verilmiştir.

Teklif maddenin 3. bendine göre; “Belli bir işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4’inin üye olduğu çoğunluğu temsil eden sendikanın yazılı müracaatı ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine işveren, üyelik aidatını üye işçilere yapacağı ücret veya maaş tediyeatından kesmeye ve hangi işçilerin aidatını kestğini bir liste halinde sendikaya bildirmeye mecburdur. Bu hükme göre, sendika aidatını kesmeyen işveren ilgili sendika veya sendikalara karşı kesmediği aidat tutarınca sorumludur. Sendika bu hizmetin mukabilinde işverenin masraflarını ödemeye mecburdur. Bu şekilde işverene ödenecek olan masraf tutarının nisbeti, yıllık aidat tutarının 1/100’inden fazla olmamak şartıyla, işveren ile sendika veya sendikalar arasında kararlaştırılır.

4. üçüncü bentte bahse konu tevsik, Bölge Çalışma Müdürlüğünden alınan bir belge ile olur. Bu belgeye karşı ilgililer, belgeye ıttıla tarihinden itibaren 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına yazıyla itirazda bulunabilirler. Bakanlık bu itirazları bir ay içinde karara bağlar ve ilgililere tebliğ eder. Bakanlığın bu konudaki kararları kesindir⁽³³⁾.

⁽³²⁾ Sendikalar ve Grev ve Lokavt Hakları, Türk-İş Yayınları, no:35, Ankara, 1970, s.614

⁽³³⁾ ibid, s.584

3. bendin 2. fıkrasında, bu hükmün işçi niteliğinde olmayan kamu görevlilerine de uygulanması öngörülmüş ise de, bu nitelikte kişilere ilişkin sendika hukukunun özel bir kanunla tanzimi esası kabul edildiğinden bu fıkra geçici komisyonun önerisi doğrultusunda metinden çıkarılmıştır.

Bu bentte, TİSGLK gereğince aidat kesintisi yapılacak teşekküller arasına konfederasyonların da alınması önerilmiş ise de, konfederasyonlar işyeri ve işkolu esasına göre toplu sözleşmenin muhtemel akit tarafları arasında yer almadığından önerge yerinde görülmemiştir.

Check-off yöntemi üzerinde en önemli değişiklik önergesi “işçilerin yazılı muvafakatlarının alınması” yolunda verilmiştir. Ancak önerge oya sunulmuş ve reddedilmiştir. Böylelikle, işçinin bireysel rızasının aranması sistemi mevzuat dışında kalmış, check-off konusunda temsil yetkisi alan sendikaların tümüne, talepleri doğrultusunda check-off sisteminden yararlanma hakkı tanınmıştır ⁽³⁵⁾.

Maddenin 4. bendinde, sendikaların temsil niteliğini taşıyıp taşımadığı yolunda kendi aralarında ya da işverenle çıkabilecek ihtilafları hal yolu gösterilmiş, anlaşmazlığın talep tarihinden itibaren üç işgünü içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğünce çözüleceği hükme bağlanmıştır. Taraflara bu karara karşı üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz hakkı tanınmış, itirazın üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanması öngörülmüştür.

3.2.2. Geçici Komisyon Raporu ve Meclis Görüşmeleri :

274 Sayılı Yasa tasarısının “Aidat” başlıklı 23. madde hükmü T.B.M.M. Geçici Komisyon raporu ile son şekline ulaşmıştır.

Maddenin 1. bendinde; Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküllerin üyelerince ödenecek aidat miktarını, Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın tesbit edebilmeleri öngörülmüştür.

2. bentte ise; Aidatın tesbiti, azaltılması veya çoğaltılmasının genel kurul kararı ile olması benimsenmiştir.

⁽³⁵⁾ EGEMEN-ODABAŞ, ibid, s.464

Madde üzerindeki görüşmelerde, Cemiyetler Kanunu ile konulan 120-TL.lık azami aidatın zamanın ekonomik şartlarına göre azlığı kabul edilmekle birlikte, aidat miktarının belirlenmesinde sendikalara yetki verilmesi hatalı bulunmuş, sendikaların üye olmasını istemedikleri kişilerin sendikaya girmelerini önlemek için yüksek bir aidat nisbeti tayin edebilecekleri endişesi üzerinde durulmuştur. Geçici Komisyon sözcüsünce, bu ilkenin, Batı ülkelerinde sendikalara ilişkin mevzuatın temelini oluşturduğu, ayrıca sendikaların vasıflı üyeleri ile vasıfsız üyelerinin ücretlerine göre ödeyecekleri aidatın belirlenmesinde bir genişliğe ihtiyaç duyabilecekleri belirtilmiştir. Sendikaların istenmeyen üyeliği engellemek için aidat miktarını yükseltmeyecekleri, aksi halde varolan üyeleri de kaybedebilecekleri, kaldı ki aidatın tesbiti için genel kurulu her zaman toplayabilmelerinin pratik olarak mümkün olmadığı görüşü ifade edilmiştir ⁽³⁶⁾.

3. bentte check-off yöntemine yer verilmektedir. Buna göre; Belli bir işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin belli bir sendikaya veya bir arada hareket eden muhtelif sendikalara mensup olması halinde, bu işçileri temsil ettiğini tevsik eden sendika veya sendikaların yazılı müracaatı ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren, üyelik aidatını ve TİSGLK gereğince o sendikaya veya onun mensubu olduğu federasyona ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret tediyeatından kesmeye ve hangi işçilerin üyelik veya dayanışma aidatını kestiğini bir liste halinde ilgili sendikaya bildirmeye mecburdur. Bu hükme göre, üyelik ve dayanışma aidatını kesmeyen işveren, ilgili sendika veya sendikalara kesmediği aidat tutarınca sorumludur. Sendika bu hizmeti karşılığında işveren masraflarını, işverenin talebi üzerine ödemeye mecburdur.

3.2.3. 274 Sayılı Yasa'da Check-off'a İlişkin Hukuksal Düzenleme :

Check-off yöntemi, 274 sayılı Kanunun 23. maddesi ile düzenlenmektedir. Kanunda, otomatik check-off sistemi kabul edilmiştir. Sendikanın işverene bu konudaki yazılı talebi yeterli görülmekte, işçinin ayrıca bireysel rıza ve muvafakati aranmamaktadır.

⁽³⁶⁾ EGEMEN-ODABAŞ, a.g.e., s.462

3.2.3.1. Check-off Talebinde Bulunma Hakkı :

274 sayılı Kanunun 23. maddesinin 3. bendi ile check-off talebinde bulunma hakkı, belli bir işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin mensup olduğu sendikaya veya bir arada hareket eden muhtelif sendikalara tanınmıştır. Sendika ya da sendikaların bu işçileri temsil ettiğini tevsik etmesi önkoşuldur. Sendikalar Kanununda birden çok sendikaya üye olmayı engelleyen bir hükme yer verilmediğinden, çoğunluğu temsil şartının tevsik edilmesinde güçlükler sözkonusu olmuştur ⁽³⁷⁾ .

Check-off talebiyle işverene başvuran sendika ve sendikaların ikinci bentte gösterilen nitelikte olup olmadıkları konusunda işverenle sendika arasında veya sendikaların kendi aralarında çıkabilecek anlaşmazlığın halli, 23. maddenin 4. bendinde düzenlenmiştir. Bu anlaşmazlık, işveren veya sendika ya da sendikaların yazılı istemi üzerine, talep tarihinden itibaren üç işgünü içerisinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından çözülür. Bölge Çalışma Müdürlüğünün bu konudaki kararlarına, kararın tebliği tarihinden itibaren üç işgünü içinde, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edilebilir. Bu itiraz başvuru tarihinden itibaren üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır ⁽³⁸⁾ .

3.2.3.2. Aidatın Türü Ve Miktarı :

274 sayılı Kanunun 23. maddesinin 1. bendine göre; “Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküller, üyelerince ödenecek aidat miktarını, Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın tesbit edebilirler. “Maddenin 2. bendinde; aidatın tesbiti, azaltılması ve çoğaltılmasının genel kurul kararı ile olması; öngörülmüştür.

Check-off yöntemiyle iki tür aidat tahsil olunabilmektedir:

İlki sendika genel kurul kararı ile tesbit olunan üyelik aidatıdır. Bu yasa ile sağlanan en önemli gelişme, Cemiyetler Kanunu ile öngörülen yıllık 120-TL'lık sınırlamanın kaldırılmış olmasıdır.

⁽³⁷⁾ ÇELİK N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1974, s.253

⁽³⁸⁾ T. Maden-İş, T.C. Anayasası ve 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile İlgili İçtihat ve Mahkeme Kararları, Yayın no:14, Ankara, 1979, s.292

Check-off yöntemiyle tahsil olunabilecek diğer aidatlar ise, TİSGLK gereğince sendikaya veya onun bağlı bulunduğu federasyona ödenmesi gerekli dayanışma aidatlarıdır. 275 sayılı TİSGLK nun 7. maddesinde, dayanışma aidatı yoluyla sendikanın faaliyetlerinden yararlanma hususunda sendikanın muvafakatı aranmamakla birlikte, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesine göre taraf işçi sendikasının yazılı muvafakatı asıldır ⁽³⁹⁾.

3.2.3.3. İşverenin Yükümlülüğü :

İşverenin aidat kesme yükümü, sendikanın yazılı başvurusu ve ücretlerinden kesinti yapılacak işçilerin listesinin verilmesi ile başlar.

İşçi sendika üyeliği süresince aidat ödemekle yükümlüdür. Üyelikten çekilme halinde aidat ödeme yükümlülüğü ise, Sendikalar Kanunun 6. maddesinde öngörülmüştür. Bu hükme göre, üyelikten çekilen üyenin aidat ödeme yükümlülüğünün 3 aydan fazla devam edeceğine ilişkin olarak sendika tüzüklerine hüküm konulamaz. Uygulamada, sendikalarca bu hükme riayet edilmemesi halinde, 23. madde uyarınca sözkonusu döneme ait kesintiyi yapmak durumunda kalan işveren ile işçi ve sendika arasında ihtilaflar doğmuştur. Sendikaların mali istikrarını sağlamaya yönelik bu hüküm, işyerinde çalışma barışını bozabilecek tepkilere neden olduğundan, işverenlerin çoğu zaman bu üç aylık aidat tutarını işçi ücretinden kesmek yerine kendi kaynaklarından sağlamak yoluna gittikleri görülmüştür ⁽⁴⁰⁾.

Yasada, işçi ücretinden üyelik ve dayanışma aidatına ilişkin olarak yapılan kesintinin sendikaya gönderilmesi hususunda bir süre ve usul öngörülmemektedir. Aidat kesintisi yapmayan ya da kestiği halde sendikaya göndermeyen işveren, sendika veya sendikalara karşı kesmediği aidat tutarınca sorumludur. Sendika alacağının tahsili, Borçlar Kanununun genel hükümlerine tabidir.

23. maddenin 3. bendi ile, sendikaya, işverenin bu hizmeti karşılığında doğacak masraflarını, işverenin talebi üzerine ödeme mecburiyeti getirilerek, işverenin yükümlülüğünün dengelenmesi öngörülmüştür.

⁽³⁹⁾ ÇELİK, a.g.e., s.253

⁽⁴⁰⁾ KUTAL Gülten, Türkiye’de İşçi Sendikacılığı, s.116

3.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 1317 Sayılı Kanunla Değiştirilmesine İlişkin Yasal Düzenleme :

274 sayılı Sendikalar Kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesine ilişkin 1317 sayılı Yasa, “Aidat” başlıklı 23. maddede de önemli değişiklikler içermektedir.

Yasa koyucunun, sözkonusu değişikliğe ilişkin genel gerekçesi, 274 sayılı Kanunun onbeş yıllık tatbikat süresi içinde ortaya çıkan çeşitli aksaklıklardır. Tasarı ile güçlü sendikacılığın tesisi esas alınmıştır. İşçi sendikalarının işverenle münasebetlerde bazı durumlarda hukuk dışına çıkan hareketlerin önlenmesi, lüzumsuz sendika rekabetinin bertaraf edilmesi ve işçi işveren ilişkilerinin, tarafların olduğu kadar kamu düzeni bakımından daha barışçı ve dengeli bir şekilde temini genel gerekçe olarak belirtilmiştir⁽⁴¹⁾.

274 sayılı yasanın çıkarılmasını izleyen dönemde, aidatın tesbiti ve tahsiline ilişkin hüküm, sendikacılığın kısa sürede gelişmesi üzerinde olumlu rol oynamıştır ⁽⁴²⁾ . Ancak bu dönemde sendika sayısında önemli ölçüde artışlar olmuştur. 1961 yılında 511 olan sendika sayısı 1968'lere gelindiğinde 702 sendika, 2 konfederasyon ve 7 birlik olmak üzere toplam 711'e ulaşmış bulunmaktadır. Ancak sendika çokluğu dağınık ve güçsüz bir yapıyı ortaya çıkarmıştır ⁽⁴³⁾ . ICFTU tarafından 1970 yılında yayınlanan bir rapora göre, problemin uzun süre halledilemeyişinin nedenlerinden biri olarak mevzuattaki check-off sistemi görülmektedir. İşyerinde çalışan işçilerin dörtte birini temsil eden her sendikanın bu hükümden yararlanmasının küçük ve sarı sendikaların daimi ve garantili bir gelir kaynağına kavuşmasına yol açtığı öne sürülmektedir. Check-off yönteminin yasadaki biçimiyle, küçük ve etkisiz sendikaların ayakta tutulmasına ve bu sendikaların başındaki sorumsuz bir takım kişilere bir geçim kaynağı sağlanmasına yol açtığı düşünülmektedir ⁽⁴⁴⁾ . İşyerlerinde sendikalar arasındaki rekabetten doğan uyuşmazlıklar nedeniyle çalışma

⁽⁴¹⁾ TBMM Tutanak Dergisi, S. Sayısı, s.133, s.35

⁽⁴²⁾ KUTAL Gülten, a.g.e., s.103

⁽⁴³⁾ ibid, s.56

⁽⁴⁴⁾ TUNA Orhan, “Kanun Yoluyla Check-off Rejimine Son Vermek Lazımdır”, İşveren Dergi, C: XIV, Sayı:2, s.11

barışının zedelendiği, güçlü sendikacılık amacının kolay sendikacılığa dönüştüğü görüşleri ağırlıktadır ⁽⁴⁵⁾.

1963 yılını izleyen dönemde büyük işçi konfederasyonları bünyesindeki sendikalarda nisbi bir merkezileşme eğilimi göze çarpmakta ise de genellikle işyeri düzeyinde birçok işçi sendikasının kurulmasında check-off etkili olmuştur. İşverenler tarafından beslenen sendikaların kurulmasında check-off'un sınırlı da olsa rolü olduğu görülmektedir.

Ancak seçimleri kaybetmek gibi kişisel nedenlerle yeni bir sendika kurmak isteyenlerin en büyük dayanağının check-off olduğu söylenebilmektedir ⁽⁴⁶⁾. Kanun yolu ile sendikaların mali bakımdan güçlenmelerine olanak sağlandıktan sonra Türkiye'de yeni bir sendika yöneticisi tipi doğduğu öne sürülmektedir. Sendika içi demokrasiyi tehlikeye sokan sendika ağlarının mevcudiyetinde check-off'un etkisini kesin bir biçimde ölçmek mümkün olmasa da, sendikaların mali bakımdan kısa sürede güçlenmelerinin, bu mevkiin cazibesini arttırdığı bir vakıadır.

274 sayılı Sendikalar Kanunun 23. maddesi ile ilk kez mevzuata giren check-off yönteminin, sendika çokluğu ve sendika içi ilişkiler üzerindeki olumsuz etkileri 1317 sayılı yasa ile yapılan değişikliğin hazırlayıcısı olmuştur. Ancak değişiklik gerekçesini büyük ölçüde yeni yasada izlenen amaçta aramak gerekir. 1317 sayılı Yasa ile işkolu sendikacılığı ve işkolu toplu sözleşmeleri teşvik edilmek istenmektedir. Ancak bu amaca ulaşmak için getirilen hükümlerde mevcut sendikalar arasında eşitlik gözetilmediği gibi yeni sendikalar, kurulmasına hemen hemen hiç olanak tanınmamıştır ⁽⁴⁷⁾. Bu hükümler, sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunabilme hakkını sınırlar mahiyette görülmüş, Anayasaya ve ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına aykırı bulunmuştur ⁽⁴⁸⁾.

Değişiklik tasarısının hazırlanmasında ve Meclise sunulmasında Türk-İş'in ve bazı işçi milletvekillerinin önemli ölçüde etkili olduğu görülmüştür. Geçici, komisyon tarafından 20 Nisan 1970'de T.B.M.M.'ne sunulan değişiklik tasarısı üzerindeki

⁽⁴⁵⁾ İBRAHİMOĞLU Rafet, "Check-off Sistemi Kaldırılmalıdır", İşveren Dergi, C: XIX, Sayı:1, s.3

⁽⁴⁶⁾ KUTAL Metin, "Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinin Kesilmesi" Sosyal Siyaset Konferansları, 28. Kitap, İstanbul, 1977, s.45

⁽⁴⁷⁾ ibid, a.g.e., s.46

⁽⁴⁸⁾ TOKOL, a.g.e., s.51

görüşmeler devam ederken, kanun teklifi ve gerekçeleri 11 Mayıs 1970 tarihinde Erzurum'da toplanan Türk-İş 8. Genel Kurulunda Çalışma Raporuna bağlanmıştır ⁽⁴⁹⁾.

Tasarı kamuoyunu uzun süre işgal eden tartışmalara konu teşkil etmiş, temelde güçlü sendikacılığın temininin amaçlandığı belirtilmekle birlikte Türk-İş'in ve Türk-İş yönetici kadrolarının Türk sendika hareketi içindeki hakimiyetini garantilemek olduğu yolunda tepkilerle karşılaşmıştır. Tasarının, başta D.İ.S.K. olmak üzere, küçük sendika örgütlerini sendikal hareketin dışında bırakmak ve sendikal hakları sınırlamak amacıyla hazırlandığı öne sürülmüştür ⁽⁵⁰⁾.

Tasarının Senato'da görüşülmesinden önce 15 - 16 Haziran günlerinde yapılan büyük işçi gösterileri kanlı olaylara dönüşmüştür. D.İ.S.K.'in ve bilim çevrelerinin uyarılarına karşın tasarı yasalaşmış, 12.8.1970 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir ⁽⁵¹⁾. Yasanın 23. maddeye ilişkin gerekçesi, aidat tahsilinde yürürlükteki metnin uygulanmasından doğan aksaklıklar ve bu yüzden doğan uyuşmazlıkların giderilmesi olarak belirtilmiş, tasarı öneriler doğrultusunda birtakım değişikliklerle yeniden düzenlenerek kabul edilmiştir ⁽⁵²⁾.

3.3.1. TÜRK-İŞ Tarafından Hazırlanan Değişiklik Tasarısı :

23. maddenin 1 ve 2. bentleri aynen korunmuştur.

23. maddenin 3. bendi için teklif edilen değişiklik metnine göre;

"Belli bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapmış sendikanın veya toplu iş sözleşmesi yapılmamış ise işyerinde çalışan işçilerin 1/4 ini temsil ettiğini tevsik eden sendikanın yazılı müracaatı ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğünde gösterilen üyelerin sendikaya karşı vermekle yükümlü bulundukları her türlü aidatı ve TİSGLK gereğince o sendikaya veya mensubu olduğu federasyona ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret

⁽⁴⁹⁾ İŞIKLI, Sendikacılık ve Siyaset, s.473

⁽⁵⁰⁾ İŞIKLI, ibid, s.468

⁽⁵¹⁾ TOKOL, a.g.e., s.51

⁽⁵²⁾ TBMM, Tutanak Dergisi, S.sayısı:133, s.38

tediyesinden kesmeye ve işçilerden kestiği aidatın nev'i ile miktarını veya dayanışma aidatını bir liste halinde ilgili sendikaya bildirmeye mecburdur”.

“İşveren yaptığı kesintiden sendikanın bağlı bulunduğu federasyon ve konfederasyonun tüzüğünde gösterdiği miktarda aidatı da ilgili federasyon ve konfederasyona ödemeye mecburdur.”

“Bu bent gereğince yukarıda sayılan kesintileri yapmayan işveren, ilgili sendika, federasyon ve konfederasyona karşı kesmediği veya kesip bir ay zarfında ilgili teşekküllere ödemediği meblağ tutarınca sorumludur.”

“Sendika, bu yüzden doğacak masrafları işverenin talebi üzerine ödemeye mecburdur. Sendikanın işverene bu yüzden ödeyeceği miktar kesinti yekûnunun % 5'ini geçemez.”

Tasarıda, 23. maddenin 4. bendi aynen korunmuştur⁽⁵³⁾.

23. maddeye ilişkin değişiklik tasarısı gerekçesinde, kuvvetli sendika esprisine uygun düzenlemeye geçildiği ve öncelikle toplu sözleşme yapan sendikaya aidat kesilmesinin öngörüldüğü belirtilmektedir. Ayrıca işverenin sendika tüzüğünde gösterilen her türlü aidat kesme zorunluluğu açıklığa kavuşturulmuştur. Zira işverenler, Yargıtay Kararlarında aksi hüküm altına alınmakla beraber, Ana tüzük hükümleri ile bağlı olmadıklarını beyan ile, bu vecibeye uymamaktadırlar.

Uygulamada kolaylık sağlamaya matuf bir diğer hükme de tasarıda yer verilerek, federasyon ve konfederasyon aidatlarının da işyerinde kesilip ilgili teşekküle ödenmesi imkanı sağlanmıştır. Keza işverenin bu iş için yapacağı masraflar, suistimale fırsat vermemek için sınırlı olarak tesbit edilmiştir⁽⁵⁴⁾.

3.3.2. Değişiklik Tasarısı Üzerinde İşverenlerin Görüş ve Önerileri :

İşverenlere göre, kanun yoluyla işçi ücretlerinden aidat kesilmesi mecburiyeti, dünyada pek az ülkede bulunmaktadır. Hele bu teklif ile mecburiyetin kapsamı daha da

⁽⁵³⁾ TÜRK-İŞ 8.Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1970, s.418

⁽⁵⁴⁾ ibid, s.405

genişletilmiş, adeta, sendikalara işçi ücretleri üzerinde tasarrufta bulunma hakkı tanınmıştır.

Öncelikle, işçi sendikalarına işçi ücretlerinde her türlü keyfi tasarrufa gidecek şekilde yetki tanınması ve bunun işveren kanayıyla realize edilmesine imkan verilmesi, gerçek anlamda sendikacılıkla bağdaşır görölmemektedir.

işverenin sendika tüzüğünde gösterilen aidatların tümünü, hatta o sendikanın bağlı bulunduğu federasyon ve konfederasyonların aidatlarını dahi kesmesi,işverenin muhasebe tekniğine aykırı düşmektedir.Bu durumda,işveren muhatabı olan sendikanın dışında bazı işçi kuruluşlarıyla da hukuki sorumluluk bakımından bağlı olacaktır ki, bu durum hukukun genel kurallarına ve yasanın gayesine uygun bulunmamaktadır.

Düşünölen bu hüküm vasıtasıyla, işçinin kooperatif borçları bile işverence kesilecek ve ilgili mercie yatırılacaktır. Tüm bunlar, işçiyi sendikadan soğutacak davranışlar olarak görölmekte, sendikaların zarar göreceği düşünölmektedir. Ayrıca sendikaların tüzükte gösterilen aidatlar dışındaki bazı ödemelerin işçilerden alması önlenmelidir.

işverenler, kesilen aidatların bir ay içinde yatırılması görüşüne katılmaktadırlar.

Yürürlökteki 23. maddenin 3. bendine bir fıkra ilavesiyle aynen muhafaza edilmesi savunulmaktadır. Bu fıkranın “Sendikadan istifa ettiğini işverene yazı ile bildiren ve aidat kesilmemesini isteyen işçinin aidatı kesilemez.” şeklinde düzenlenmesi önerilmektedir. Bu talebin nedeni, işçilerin sendika üyeliğinden ayrılması halinde işçi sendikalarının keyfiyeti işverene zamanında bildirmekte gecikmeleri yüzünden müstafi işçi ile işveren arasında aidat kesintisi hususunda birtakım anlaşmazlıkların çıkmasıdır. Bunun önlenmesi için istifa ile ilgili gerekli bildirimi yapmasından itibaren, ayrıca sendikanın bildirmesine lüzum kalmaksızın aidat kesintisi sona erebilmelidir ⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵⁵⁾ TİSK-TOBB, 274 ve 275 sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Önerilerimiz, Ankara, 1970, s.26

3.3.3. 1317 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Hukuksal Düzenleme :

274 sayılı Sendikalar Kanununun “Aidat” başlıklı 23. maddesinin 1. ve 2. bendindeki, “Sendika aidatlarının miktarının Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın kuruluşun merkez genel kurulunca tesbit edilmesi, azaltılması ve çoğaltılması” yolundaki hükmü, 1. bend altında korunmuştur.

3.3.3.1. Check-off Talebinde Bulunma Hakkı :

23. maddenin 2. bendinde yapılan değişiklikle, check-off talebinde bulunma hak ve yetkisi “Kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikaya veya yetki alınmamış ise işyerinde çalışan işçilerin 1/4’ini temsil ettiğini ispat eden sendikaya” tanınmıştır. “Bir arada hareket eden muhtelif sendikalar” ibaresine yeni yasal düzenlemede yer verilmeyerek, check-off yetkisi kapsamından çıkarılmışlardır.

Temsil yetkisinin ispatında doğabilecek ihtilafların halline ilişkin 4. bend hükmü, yeni düzenlemede 3. bend başlığı altında aynen tekrar edilmiştir.

3.3.3.2. Aidatın Türü ve Miktarı :

Check-off yöntemi ile tahsil olunacak aidatlar; sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri aidatlar ile TİSGLK gereğince sendikaya veya sendikanın bağlı bulunduğu federasyona ödenmesi gerekli dayanışma aidatlarıdır. İşveren kestiği aidatların nev’i ile tutarını sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur.

274 sayılı yasada açıkça “üyelik aidatı” ibaresine yer verilmiş ise de, 1317 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle “üyelerin tüzük gereğince sendikaya ödemeyi kabul ettikleri her türlü aidat” check-off yöntemi ile tahsil edilebilir hale gelmiştir ⁽⁵⁶⁾ . Aidat miktarına ilişkin bir tavan sınırı da bulunmamaktadır.

Maddenin 3. bendi ile; sendikanın üyesi bulunduğu federasyon tüzüğüne göre sendikaca üst kuruluşa verilmesi gerekli aidatı ,üst kuruluşun talebi üzerine sendika aidatlarından keserek, federasyon ve konfederasyona göndermekle yükümlü tutulmuştur.

⁽⁵⁶⁾ T.Maden İş, 274 Sayılı Sendika Kanunu ile ilgili İçtihat ve Mahkeme Kararları, Yayın No:14, s.291

Bu hükümle ilk kademe sendikaları yanında üst kademe sendikaları da sağlam bir gelir kaynağına kavuşmuş olmaktadır. Aidat tahsilinde başarılı olamayan bir üst kuruluşun yasa hükmü ile kamu kurumu nitelik ve imtiyazı kazanmaları sakıncalı görülmüş, bu hüküm özgür sendikacılığın dinamik karakteri ile bağdaşmaz bulunmuştur⁽⁵⁷⁾.

3. 3. 3. 3. İşverenin Yükümlülüğü :

Yasada, işverenin sorumluluğu ağırlaştırılmıştır. Sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatları kesmeyen ya da kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermeyen işveren kesmediği ya da kesmesine rağmen göndermediği miktar tutarınca sorumludur. İşveren bundan başka, aidatları sendikaya verinceye kadar aidat toplamı üzerinden kanuni faizi ödemekle zorunlu tutulmuştur. Ayrıca Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 13. bendi ile, kesilen üye aidatını süresi içinde ilgili teşekküle yatırmayan işverenler için 500. liradan 2000 liraya kadar ağır para cezasına hükmolunması öngörülmüştür⁽⁵⁸⁾.

3.3.4. Anayasa Mahkemesinin 1317 Sayılı Yasa Değişikliği'ne İlişkin İptal Kararı :

1317 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra uygulamada önemli sorunlar ortaya çıkmış, sendikalar arasındaki ilişkiler olumsuz yönde etkilenmiştir. Türkiye İşçi Partisi tarafından 13.8.1970 tarihli dilekçe ile 1317 sayılı Yasanın "Aidat" başlıklı 23. maddesinin de aralarında bulunduğu, 1, 5, 6, 9, 13, 14, 15, 23, 29, 32. maddelerinin Anayasa'ya aykırılığı gerekçesiyle iptalleri istemiyle dava açılmıştır⁽⁵⁹⁾.

Dava dilekçesinin 12. bendinde, 274 sayılı Yasanın 1317 Sayılı Kanunun 1. maddesiyle değiştirilmiş olan 23. maddesinin 2. bendindeki "kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise" deyiminin iptali talep edilmektedir. İstem gerekçesine göre, bu hüküm ile, işçiler üyesi olmasa dahi, o işkolunda yetki almış sendikaya ödenti vermeye zorlanmakta, buna karşılık işçilerin üyesi oldukları sendikaya ödenti vermeleri engellenmekte, işçi serbestçe girdiği sendikayı desteklemekten

⁽⁵⁷⁾ KUTAL, a.g.m., s.47

⁽⁵⁸⁾ ESENER, İş Hukuku, Ankara, 1973, s.333

⁽⁵⁹⁾ TOKOL, a.g.e., s.53

alıkonulmakta, istemediği bir sendikaya ödentı vermeye zorlanmaktadır. Bu durum Anayasa'nın 46. maddesine aykırı bulunmaktadır ⁽⁶⁰⁾.

Anayasa Mahkemesi 8 ve 9 Şubat 1972 tarihli ve E:1970 / 48 K: 1972 / 3 sayılı Kararı ile 23. maddenin 2 sayılı bendindeki istem konusu deyimın iptaline karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi, iptal isteminin hukuksal dayanağı olarak Anayasanın 46. maddesi gösterilmekle birlikte bu gerekçeyi varit görmemiş, konuyu Anayasanın 12. maddesi ışığında incelemiştir.

Anayasa Mahkemesi'ne göre; İşçilerin üyesi bulundukları sendikaya karşı borçları olan ödentilerin; işverence işçilerin alacaklarından kesilerek sendikaya gönderilmesi, sendikaların alacaklarını kolaylıkla almaları bakımından sendikacılık ereklere ve ilkelerine uygun düşmektedir. Davacının öne sürdüğünün tersine bu kuralda işçilerin üyesi bulunmadıkları sendikaya para ödemeye zorlanmaları sözkonusu değildir. Çünkü metinden anlaşıldığı gibi, bu kuralın işlemesi için sendikanın yazılı isteminden başka, ödentı kesilecek sendika üyesi işçilerin çizelgesinin işverene verilmesi zorunludur. Ayrıca işçinin üyesi bulunmadığı bir sendikanın yapmış olduğu toplu sözleşmeden ve sağladığı kazançlı durumdan karşılıksız yararlanması hakkaniyete uygun olmayacağından, tümüyle isteğine bağlı dayanışma ödentisine ilişkin kural da Anayasaya aykırı bulunmamıştır.

Anayasa Mahkemesi'ne göre iptali istenen kural Anayasanın 12. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırıdır. Sendikacılığın gelişmesi için büyük kolaylık sağlayan bu kuraldan yalnızca belli nitelikleri taşıyan sendikaların yararlandırılmasını haklı gösteren bir neden yoktur. İstemde bulunan ve işyerlerinde üyeleri çalışan sendikaların tümünün bu kolaylıktan yararlandırılmaları gerekir. Böyle bir çözüm yolunun işveren için altından kalkamayacağı yükler yükleyeceği ve bundan dolayı yalnızca üyeleri işyerinde belli çoğunluk sağlayan sendikalara bu hakkın tanınması gerekeceği düşüncesi yerinde görülemez. Çünkü, tartışma konusu 2 sayılı bendin son fıkrasında "sendika, aidatların kesiminden doğacak masrafları işverenin talebi üzerine ödemek zorundadır" kuralı

⁽⁶⁰⁾ R.G., 19.10.1972, Sayı:14341, s.2

konulmuştur ve böylece işveren ödentilerin kesilmesini isteyen sendikadan gerekli bütün giderleri isteyebilecektir.

Anayasa Mahkemesi, kuruluş yasası gereğince istem gerekçeleriyle bağlı değil ise de, iptal istemine konu olarak davacının gösterdiği kuralla bağlı bulunduğundan, davacı yalnızca “yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise” kuralının iptalini istemiş bulunduğundan, Anayasanın 13. maddesinde anılan eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle 23. maddenin 2 sayılı bendin birinci fıkrasındaki deyimlerden istem konusu deyimine iptaline karar vermiştir ⁽⁶¹⁾.

Karar oy çokluğuyla alınmıştır. Karşı oyların gerekçelerine bakıldığında, hükmün belli nitelikteki sendikaların gelirinin gecikmesiz ve muntazam tahsilini sağlayan bir kolaylıktan ibaret olduğu, ⁽⁶²⁾ hükümle sendikalar arasında yapılan ayırımın, sakıncasından çok yarar sağladığı, sendikaların gereksiz yere çoğalmasını ve işveren yükümlülüğünün ağırlaşmasını önlediği ⁽⁶³⁾, bu hükümle imtiyaz biçiminde bir durum yaratılmayıp aksine belli bir orana ulaşan sendikaların gelişmesini teşvik eder mahiyette olduğu ⁽⁶⁴⁾ yolunda görüşlere dayanıldığı görülmektedir.

274 sayılı yasanın 1317 sayılı yasa ile değişik 23. maddesinin iptali istemiyle bir dava da Cumhuriyet Halk Partisi tarafından açılmıştır. İptal isteminde 23. maddenin 2. sayılı bendindeki, “kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise” deyiminin, işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin üyesi bulunduğu sendikanın hakkını kaldırmasından ötürü Anayasanın 46. maddesine aykırı olduğu, yanısıra 274 sayılı yasanın 23. maddesinin 3. bendindeki “veya bir arada hareket eden muhtelif sendikalara mensup olması halinde” deyiminin anılan maddenin 2. fıkrasına alınmamış olmasının bu sendikaların check-off talebinde bulunma haklarını kaldırdığı, bu durumun Anayasanın 46. maddesindeki sendika kurma ve serbestçe girip çıkma hakkına, demokrasi, insan hakları ve sosyal demokrasi ilkelerine aykırı olduğu gerekçesine yer verilmiştir ⁽⁶⁵⁾.

⁽⁶¹⁾ ibid, s.7

⁽⁶²⁾ ibid, s.10

⁽⁶³⁾ ibid, s.11

⁽⁶⁴⁾ ibid, s.12

⁽⁶⁵⁾ R.G., 19.10.19 sayı: 14341, s.13

Anayasa Mahkemesi 9.2.1972 günlü ve E: 1970 / 47 K:1972 / 4 sayılı kararıyla iptal isteminin reddine karar vermiştir. Karar gerekçesinde özetle bir önceki karara değinilmiş ve “kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise” ibaresinin mahkemece iptal edilmesinden dolayı ayrıca karar verilmesine mahal olmadığı belirtilmiştir. “Bir arada hareket eden muhtelif sendikalara mensup olması halinde” ibaresinin ise 1317 sayılı yasanın 1. maddesiyle değişik 23. maddesine alınmamış olması nedeniyle, Anayasaya aykırılık iddiasının dinlenemeyeceği ve bu nedenle istemin reddinin gerekeceği kanaatine varılmıştır ⁽⁶⁶⁾.

3.3.5. Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararını İzleyen Dönemde Hukuksal Durum :

274 sayılı Sendikalar Kanununun 1317 Sayılı Yasa ile değişik 23. maddesindeki “kurulu bulunduğu işkolunda yetki alan sendikanın check-off talebinde bulunma hakkına” ilişkin ibarenin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi Kararında, iptal hükmünün Resmi Gazete’de yayın tarihinden başlayarak bir yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülmektedir. Bu duruma göre iptal ile doğan hukuksal boşluğun, yasama organınca 19.10.1973 tarihine kadar doldurulması gerekmektedir. Ancak bu konuda bir yasal düzenleme yapılmamış olması nedeniyle sendikalar arasında check-off yetkisinin kullanılması konusunda uygulamada önemli sorunlar doğmuştur ⁽⁶⁷⁾. Toplu sözleşme yapan sendikanın üye sayısı 1/4’ün altına düşse dahi, toplu sözleşmeye hüküm konulması yolu ile Check-off sisteminden yararlanması mümkün görülmüştür. Hatta 1317 Sayılı Kanunun iptal edilen hükmünün, iptalin yürürlüğe girmesine kadar süren uygulamasında toplu sözleşme yapan sendikanın, işkolu yetkisi alan sendikanın varlığına karşın yaptığı kararlaştırmanın geçerli olduğu düşünülmüştür ⁽⁶⁸⁾.

İptal Kararının yürürlüğe girdiği tarihten sonra, işyerindeki işçilerin 1/4’ünü temsil şartını gerçekleştiren her sendika, eskiden olduğu gibi bu sistemden yararlanabilmiştir.

1317 sayılı yasa ile değişik 23. maddenin 2. bend 2. fıkrasında federasyon ve konfederasyon gibi üst kuruluşların da otomatik check-off’dan yararlanmasını öngören

⁽⁶⁶⁾ ibid, s.15

⁽⁶⁷⁾ TOKOL, a.g.e., s.53

⁽⁶⁸⁾ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1974, s.276

hüküm, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı kapsamı dışında kaldığından yürürlükte kalmıştır.

3.3.6. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulamasında Check-off ile ilgili Yargıtay Kararları :^(x)

Yargıtay 9. H. D. 28.6.1968 T. 9750 / 9221 Sa. Kararı :

“Kanunda, mesleki kuruluşların sendikalarını, üyelerince ödenecek aidat miktarını, Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı olmaksızın tesbit edebilecekleri hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla davalı Sendika Ana Tüzüğü'nün 65.nci maddesiyle ayda on liradan başka yılda sekiz tam iş saatlik ücret tutarı da üye aidatı olarak kabul edilmiştir. Bu itibarla davalı sendikanın üye aidatına ilişkin on liranın dışındaki paraları da kesmeye hakkı vardır.”

Yargıtay 9. H. D. 17.12.1968 T. 10570 / 15579 Sa. Kararı :

“İşçi kuruluşunun gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan bir kısmının sendikaya diğer kısmının da işçiye ait olabileceği kabul edilebilir.

Yargıtay 9. H. D. 10.10.1968 T. 11582 / 11955 Sa. Kararı :

“Sendikalar üyelik aidatının miktarını serbestçe tayin edebilirler.

Toplu sözleşmeyle kabul edilen ücret artışının ilk ay farkının sendikaya ait olacağına ilişkin kayıt geçerlidir.”

Yargıtay 9. H. D. 8.5.1970 T. 1374 / 4725 Sa. Kararı :

“Toplu sözleşme ile kabul edilen, ücret zammının bir miktarının sendika aidatı olarak ödenebileceğine dair kayıt geçerlidir.”

Danıştay 8. D. 15.5.1968 T. 3616 / 1816 Sa. Kararı :

^(x) Yargıtay Kararları T. Maden İş Sendikası'nın “T.C. Anayasası ve 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili İçtihat ve Mahkeme Kararları” isimli 14 no.lu Yayınından alınmıştır.

“Bina fonu adı altında işçi ücretlerinden kesinti yapılmaması gerekir.”

Yargıtay 9. H. D. 17.1.1968 T. 367 / 3 Sa. Kararı :

“İşveren işçi sendikasının yazılı talebine rağmen sendika üyesi işçilerden kesmediği aidatlara ilişkin sendika alacağını ilgili sendikaya ödemekle yükümlüdür.”

Yargıtay 9. H. D. 14.12.1970 T. 11594 / 14172 Sa. Kararı :

“Sendikadan istifa eden üyenin, istifadan itibaren 3 ay süre ile işverene aidat ödeme mecburiyeti tüzükle kabul edilebilir.”

Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı. 17.3.1973 T. 1209 / 171 Sa.

Sendika Tüzüğünde yazılı olduğu ahvalde, işveren, sendikadan istifa ederek ayrılan işçilerden üç ay daha aidat kesmeğe mecburdur.

Yargıtay 9. H. D. 3.2.1969 T.13838 / 1053 Sa. Kararı :

“Sendikaca işverene liste gönderilmedikçe aidat kesme zorunluluğu doğmaz.”

3.4. 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunundaki Yasal Düzenleme

1961 Anayasasının 46.maddesi uyarınca çıkarılan ve 17.6.1965 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile, devletin, kamu tüzel kişilerin, belediyelerin, kamu, iktisadi teşekküllerinin özel yasalara göre kurulmuş banka ve örgütlerin asli ve sürekli çalışanları ile bunların emeklilerine sendika hakkı tanınmıştır ⁽⁶⁹⁾.

624 sayılı yasanın 16. maddesi 2. fıkrası ile, üyelik aidatının, Cemiyetler Kanunundaki sınırlamalara bağlı kalınmaksızın, sendika genel kurul kararıyla tesbit olunması öngörülmüştür ⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁹⁾ TOKOL, Türkiye’de Sendikal Hareket, Bursa, 1994, s.46

⁽⁷⁰⁾ SÖNMEZ, Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, İzmir, 1968, s.84

Aidatın tahsili konusunda, devlet personeli sendikalarında da check-off sistemi kabul edilmiş, ancak, işçi sendikalarında olduğu gibi belirli koşullar öngörülmemiştir ⁽⁷¹⁾ .

12 Mart 1971 askeri müdahalesini izleyen dönemde yapılan Anayasa değişikliği ile, Anayasanın 46. maddesindeki “çalışanlar” ibaresi “işçiler” şeklinde düzenlenerek, 1961 Anayasasında kamu görevlilerine tanınan sendika kurma hakkı kaldırılmıştır. Anayasanın 119. maddesinde yapılan değişiklik ile de, kamu görevlilerine sendika kurma yasağı getirilmiş, geçici 16. madde ile mevcut sendikaların görevine son verilmiştir ⁽⁷²⁾ .

3.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Öncesinde Geçiş Dönemi :

3.5.1. Yüksek Hakem Kurulu Kararları :

18 Eylül 1980 harekâtı ile Türk sendikal hareketi kısıtlamalarla dolu yeni bir döneme girmiştir. Milli Güvenlik Konseyi’nce yayınlanan bildirilerle, sendika, federasyon ve konfederasyonların faaliyetleri durdurulmuş, tüm taşınır ve taşınmaz malları ve hesapları denetim altına alınmıştır ⁽⁷³⁾ .

27.12.1980 tarih ve 2364 sayılı “Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun” ile yetkilendirilen yüksek Hakem Kurulu’nun sendika aidatları ile ilgili olarak aldığı ve toplu sözleşmelerde maddeleştirdiği ilke kararı, aidat tahsili yöntemine yeni bir biçim vermektedir. Buna göre İşveren yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Bunun dışında sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır. İşverenler, bu işlemler işin sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Ancak, Yüksek Hakem Kurulunun bu kararına ve Sıkıyönetim Komutanlıklarının bu karara dayalı olarak kayyım kurullarına verdikleri yazılı talimata rağmen, işçi sendikaları, Yüksek Hakem Kurulunca yürürlüğe konulan ve Bakanlar Kurulunca teşmil edilen toplu iş sözleşmeleri ile işçi ücretlerine getirilen artışların bir aylık tutarını

⁽⁷¹⁾ SÖNMEZ, ibid, s.60

⁽⁷²⁾ TOKOL, a.g.e., s.56

⁽⁷³⁾ TOKOL, a.g.e., s.75

Ücretlerden kestirmek ve kendilerine ödenmesini sağlamak için işveren ve işveren kuruluşlarına yönelik taleplerde bulunmuşlardır.Bu mücadele çoğu kez yargı yoluna gidilmesi sonucunu doğurmuştur ⁽⁷⁴⁾.

Sonradan, 2821 Sayılı Kanunun Geçici maddesi ile yapılan düzenleme ile, 11 Eylül 1980'den sonra faaliyeti durdurulmuş kuruluşlardan haklarında kamu davası açılmış olanların sendikal faaliyetlerde bulunamayacakları ve bu durumdaki sendikaların üyelerinden aidat toplanamayacağı hükmüne yer verilmekle,bu yoldaki uygulama yasal düzenlemeye bağlanmıştır ⁽⁷⁵⁾.

3.5.2. 1982 Anayasası :

Danışma Meclisi tarafından hazırlanan ve Milli Güvenlik Konseyi'nce son şekli verilerek halk oyuna sunulan 1982 Anayasası.7.11.1982 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Anayasa, sendikalarla ve sendikal faaliyetlerle ilgili alduka ayrıntılı ve ancak yasalarla düzenlenebilecek birçok hükme yer vermektedir.

Bu hükümlerden biri de "Sendikal Faaliyet" başlıklı 52. maddedir. Anayasa Komisyonunca Danışma Meclisine sunulan Anayasa Tasarısının 56. maddesinin 2. fıkrası;

"Sendikaların idari ve mali denetimi ile gelir ve giderleri kanunla düzenlenir. ye, aidatını sendikaya doğrudan öder."

şeklinde düzenlenmiştir.Tasarıda bu haliyle,üyelik aidatının bordrodan tevkif suretiyle tahsili "check-off" yönteminin kaldırılması önerilmektedir.

Tasarıda yer alan bu düzenleme, Danışma Meclisinde büyük tartışmalara neden olmuştur." ye aidatını sendikaya doğrudan öder." hükmünün tasarıdan çıkarılması yolunda çok sayıda önerge verilmiştir. nerge gerekçeleri temelde, bu hükümle sendika özgürlüğünün kısıtlandığı ve güçlü sendikacılığın engellendiği yolundadır.

⁽⁷⁴⁾ DEMİR şaban, "Sendikaların Gelirleri", İşveren Dergi, C:XX, Sayı:8, s.21

⁽⁷⁵⁾ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1988, s.330

3.5.2.1. Tasarı Aleyhindeki Görüşler :

Check-off yöntemi Türkiye koşulları düşünüldüğünde; sendikacılığın yaşaması için zorunlu bir unsur olarak görülmektedir.Yaygın coğrafi koşullarda dağılmış işyerlerinde çalışan işçilerin, ağır çalışma şartları altında aidatını zamanında yatırabilmesi mümkün görülmemektedir.Ayrıca,toplumda düzenli aidat ödeme konusunda yeterli alışkanlık edinilmemiş olmasının, sendika gelirlerinde azalmaya neden olduğuna işaret edilmektedir.

Tasarı aleyhindeki görüşler genellikle check-off'un işçi ile sendikası arasında bir tüzük konusu olduğu, yasalara dahi girmemesi gereken bir konuda,Anayasa'ya hüküm koymanın yersiz olduğu üzerinde birleşmektedir ⁽⁷⁶⁾.

Check-off sisteminin denetimsiz bir gelir olduğu ve sendika sayısında artışlara neden olduğu iddialarına karşı çıkmaktadır.Sistemin kaldırılmasının amacının, sendikaları mali sıkıntıya sokmak suretiyle etkinliklerini ortadan kaldırmak olduğu öne sürülmektedir ⁽⁷⁷⁾.

3.5.2.2. Tasarı Leyhindeki Görüşler :

Aidatın üye işçiden doğrudan tahsil edilmesinin,işçi ile sendika arasındaki yakın teması sağlamada etkili olacağı görüşü savunulmaktadır.Sendikaların işyerlerinde çalışabilme olanakları olduğu ve işyeri temsilcileri vasıtasıyla aidatın toplanmasında güçlük yaşanmayacağı düşünülmektedir.Dağınık durumda bulunan işyerlerinde ise banka ya da posta aracılığıyla aidat ödemenin mümkün olduğu öne sürülmektedir ⁽⁷⁸⁾.

Tasarı leyhinde görüşe sahip olanlar,check-off'un güçlü sendikacılığı sağlamak bir yana sendikaları zayıflattığı ve işçinin istismarına yol açtığını ifade etmektedirler.Düzenli bir gelir avantajının sendikacılığı salt parasal çıkar sağlamaya yönelttiği ve sarı sendikaların kurulmasına yol açtığı düşünülmektedir ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁶⁾ TOKOL, a.g.e., s.78

⁽⁷⁷⁾ DANIŞMA MECLİSİ TUTANAK DERGİSİ, S.Sayısı:166, Ek:1, C:8, s.534

⁽⁷⁸⁾ ibid, s.529

⁽⁷⁹⁾ ibid, s.541

3.5.2.3. Anayasa Komisyonunun Gerekçeleri :

Tasarıda check-off'un kaldırılması ile, sendika ile tabanı arasında bir ilişki sağlama mekanizmasının harekete geçirilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Bu tedbirin uzun vadede işçi ile sendika arasındaki ilişkiyi kuvvetlendireceği düşünülmektedir.

Komisyon sözcüsüne göre, 274 Sayılı Kanunla sendikalara sağlanan imtiyazlar derneklere, meslek kuruluşlarına ve hatta siyasi partilere yasa ile tanınan hakların çok üzerindedir. Check-off yöntemi yaklaşık 18 yıldır uygulanmasına rağmen, sendikacılığın güçlenmesi üzerinde olumlu tesirlerinin görülmediği, Türkiye'de sendika sayısındaki artışlarda ve sendikal hareketin bölünmüş yapıda olmasında check-off yönteminin büyük ölçüde rolü olduğu öne sürülmektedir. Check-off sisteminin kaldırılması ile gerek işçilerde gerekse sendika yönetim kadrolarında sendika bilincinin yükseleceği görüşü hakimdir.

Böyle bir hükmün Anayasa'da yer almasının sakıncası olmadığı, Anayasaların ülke ihtiyaçlarına göre yapılmasının ve ayrıntılı hükümler içermesinin doğal olduğu ve Batılı ülke mevzuatlarında çok daha ayrıntılı hükümler olduğu belirtilerek tasarı savunulmaktadır⁽⁸⁰⁾.

56. maddenin 2. fıkrasının son cümlesi olan "Üye aidatını sendikaya doğrudan öder." hükmünün çıkartılmasıyla ilgili önergelere Anayasa Komisyonunun katılmaması üzerine, Komisyon dikkatine sunulması oylanmış, oy çokluğuyla reddedilmiştir. Danışma Meclisinde kabul edilen Anayasa metninde, üyelik aidatının doğrudan ödenmesi sisteminin kabul edilmesine karşın Milli Güvenlik Konseyince bu hüküm metinden çıkartılarak ve madde numarası değiştirilerek, 52. maddenin 3. fıkrasında "Üye aidatının ödenme şekli kanunla düzenlenir" kuralına yer verilmiştir⁽⁸¹⁾.

Öğretide, üyelik aidatının sendikaya ödenme şeklinin kanunla düzenleneceği yolundaki hükmün, sendika özgürlüğünü kısıtlayıcı değil aksine koruyucu nitelikte olduğu, böylelikle sendikaların üyelerine dayalı mali gücünü geliştirebilecekleri, devletten,

⁽⁸⁰⁾ ibid, s.542

⁽⁸¹⁾ ibid, s.545

siyasi partilerden ve diğer kuruluşlardan yardım almadan varlıklarını sürdürebilecekleri öne sürülmüştür ⁽⁸²⁾.

3.6. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu :

1982 Anayasasının kabulünü izleyen dönemde, 1963-1980 yılları arasında Türkiye'de endüstri ilişkilerini düzenleyen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun aynen uygulamaya konulamacağı kesinlikle anlaşılmıştır. Yeni yasal düzenlemelere gidilmesinin çeşitli nedenleri vardır; İlki haklı veya haksız Eylül 1980 öncesi dönemde sendikaların şiddet hareketlerine katıldığı ve yasaların bunlara cesaret verdiği görüşüdür. İkincisi, endüstri ilişkileri siyasal düzenin bir alt kurumu olduğu, buna göre sendikalara Anayasa'ya göre yeni bir yasal çerçeve kazandırılması gereğidir. Üçüncüsü, 274 ve 275 sayılı Yasaların 17 yıllık uygulama döneminde ortaya çıkan aksaklık ve eksikliklerin günün ihtiyaçları doğrultusunda giderilmesi gereksinimidir ⁽⁸³⁾.

Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği tarafından görevlendirilen bilim adamlarından oluşan kurul tarafından hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı TISGLK tasarıları Şubat 1983 de kamu oyuna açıklanmış, çıkar gurupları ve üniversitelerin görüşleri talep edilmiştir. Her iki yasa da, 7 Mayıs 1983 tarihinde kabul olunarak R.G.de yayınlanmış, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

2821 sayılı Yasa, 274 sayılı Yasa'ya göre çok daha ayrıntılı hükümlere yer vermektedir. Örneğin sendika üye ilişkileri düzenlenirken 274 sayılı Yasa hükümlerinden yararlanılmış, birçok konuda 1982 Anayasasının temel felsefesine uygun düzenlemeye gidilmekle birlikte, önceki yasal düzenlemenin küçümsenmeyecek etkileri olmuştur. Sendika üyelik aidatının kaynakta kesilmesi sistemi, 274 sayılı Yasadan farklı olarak düzenlenmekle birlikte, ilke olarak yerini korumuştur ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸²⁾ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995, s.175

⁽⁸³⁾ KUTAL, "Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası", İktisat ve Maliye Dergisi, C: XXIX, sayı:10, 1983, s.414

⁽⁸⁴⁾ KUTAL, "Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Düzenleyen İki Yeni Yasa", İktisat ve Maliye Dergisi, C:XXX, Sayı:4, 1983, s.169

Yasanın genel gerekçesinde, geçmiş dönemde görülen dağınık ve zayıf sendikacılık yerine güçlü sendikacılığa önem vermesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Uygulamada görülen ve giderilmesi amaçlanan aksaklıklar arasında, sendika üyelik aidatının işverence işçi ücretinden kesilerek sendikaya gönderilmesi hususunun uzun tartışmalara neden olması da sayılmaktadır ⁽⁸⁵⁾.

2821 Sayılı Yasanın 61. maddesi ile üyelik aidatının tahsilinde Check-off yöntemi benimsenmiştir. Madde gerekçesinde, check-off müessesesinin ülkemiz gerçekleri ve Anayasamız hükümleri gözönünde bulundurularak muhafaza edildiği belirtilmiştir ⁽⁸⁶⁾.

3.6.1. Check-off Talebinde Bulunma Hakkı :

2821 Sayılı Yasanın 61.maddesine göre,check-off talebinde bulunma hakkı,işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına tanınmıştır. Madde gerekçesinde, bu hakkın yetkili sendikaya tanınmasının nedeni, “toplular iş sözleşmesinin sona ermesinden 4 ay öncesinden yetki alınabileceği ve bu dönemde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin de mevcut olması”, olarak belirtilmiştir⁽⁸⁷⁾.

Bu hükümle, 274 sayılı Yasa’da çok eleştirilen ve işyerindeki işçilerin 1/4 ünü temsil eden her sendikaya tanınmış olan aidat kestirebilme hakkı kaldırılmış olmaktadır.Sendikalar ancak toplu sözleşme dönemi içinde aidat kestirebileceklerdir. Böylelikle, sözleşme süresi bitiminde, taraf durumuna başka bir sendikanın geçmesi halinde, check-off konusunda yaşanan karışıklık ve huzursuzluğun önlenmesi amaçlanmaktadır ⁽⁸⁸⁾.

Ancak, toplu sözleşmenin sona ermesinden sonra, ikinci sözleşme yapılncaya kadar, sendikanın check-off’dan yararlanması da hukuken mümkün olmamaktadır. Bu durum, sendikanın en fazla maddi desteğe ihtiyaç duyduğu toplu pazarlık döneminde ciddi sıkıntılara neden olmaktadır. Bu dönemde, işverenin iyi niyetle de olsa üyelik aidatını kesmesi hukuki dayanaktan yoksun bulunmakta, kesmemesi ise sendika ile

⁽⁸⁵⁾ KUTAL, ibid, s.170

⁽⁸⁶⁾ TUNCAY-CENTEL, Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1984, s.370

⁽⁸⁷⁾ ibid, s.374

⁽⁸⁸⁾ İNCE Ergun, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s.84

ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir ⁽⁸⁹⁾ Bu yöndeki eleştiriler gözönüne alınarak, 25.5.1988 tarihinde 3449 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, check-off'dan yararlanma hakkının kapsamı genişletilmiştir ⁽⁹⁰⁾ .

3449 sayılı yasa değişikliği ile; "toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası" da check-off talebinde bulunabilecektir. Eski uygulamada olduğu şekilde, sözleşmenin sona ermesiyle birlikte başka bir sendikanın yetkili duruma geçmesine rağmen, artık eski sendikaya aidat kesilmesi uygulamasına devam olunmayacaktır.

Bu düzenleme toplu iş sözleşmesi sona ermiş ve yetkili sendika henüz belirlenmemiş işyerlerinde check-off uygulamasına imkan vermemektedir. Ancak, yetki için başvurunun toplu sözleşmenin sona ermesinden 120 gün öncesinden yapılabilmesine ilişkin hükümle sorunun giderilebilmesi mümkün olmaktadır ⁽⁹¹⁾ .

3.6.2 Aidatın Niteliği :

2821 sayılı Kanunun 61.maddesine göre, check-off yolu ile tahsili olunabilecek aidat, sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatı ile TİSGLK gereğince (m.9), sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatıdır. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere herhangi bir kesinti, toplu iş sözleşmesiyle de olsa kararlaştırılamayacaktır. Böylelikle, örneğin üst kuruluş olan konfederasyona da bir kesinti yapılması mümkün olmamaktadır ⁽⁹²⁾ .

Kanunun 23. maddesine göre ise de; "Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerce ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir. İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı günlük çıplak ücretini geçemez". Bu hükümle, sendika aidatlarına bir tavan sınırı getirilmiştir. 274 Sayılı Kanunda böyle bir sınırlamanın bulunmayışı, üyelerden çok yüksek miktarlarda aidat talep edilmesine yol

⁽⁸⁹⁾ KUTAL Metin, Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi, İstanbul, 1987, s.43

⁽⁹⁰⁾ KUTAL Metin, "2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Yapılan Son Değişiklikler II", İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim, 1988, s.311

⁽⁹¹⁾ KUTAL Metin, ibid, s.311

⁽⁹²⁾ DEMİR Fevzi, Sendikalar Hukuku, s.69

açmıştı. Böylece, az sayıda işçiyi temsil etmekle birlikte yüksek aidatlarla yaşayan sendikaların kurulması önlenmiş olmaktadır ⁽⁹³⁾.

23. maddenin 4. fıkrası ile de, sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konulması men'edilmiştir. Böylece, önceki uygulamada pek sık rastlanan, grev fonu, toplu sözleşme zam farkı, dayanışma fonu gibi isimler altında aidat toplama, uygulaması önlenmiş olmaktadır ⁽⁹⁴⁾.

Aidat ödeme yükümlülüğünün, sendikanın faaliyette bulunduğu sürece yerine getirilmesi esas olup, faaliyetin durdurulması halinde ortadan kalkacaktır. Ancak, faaliyetini durdurulan sendikaya aidat ödenmeyeceği kuralı, bu dönem için üyenin bir aidat borcu doğmayacağı şeklinde anlaşılmalıdır. Dolayısıyla yeniden faaliyete geçmesi halinde, geçmiş aidatların talep edilmesi mümkün değildir. Bu hüküm, dayanışma aidatları için de geçerlidir ⁽⁹⁵⁾.

Üyelik aidatı tutarının işçinin bir günlük çıplak ücretini geçemeyeceğine ilişkin hükmün anlamı, işçiye sağlanan prim, ikramiye ve sosyal yardımlar gibi ek ödemelerin aidat miktarı tavanının tesbitinde dikkate alınmayacağıdır. Ancak öğretide, aidat miktarının belirlenmesinde esas alınacak miktarın işçinin brüt ücreti olduğu öne sürülmektedir ⁽⁹⁶⁾. Dayanışma aidatının miktarı da TİSGLK ile belirlenmiş olup, üyelik aidatının üçte ikisidir. (m. 9/4)

Kanunun anılan hükümleri, sendikalarca eleştirilmekte, değiştirilmesi yolunda öneriler getirilmektedir.

Eleştiriler, sendikaların “iç yönetimlerini serbestçe belirleme hakkı” açısından öne sürülmektedir. İşçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kuralları ve ILO ilkelerine göre sendikalar, iç işleyişte kendi karar ve yönetmeliklerine bağlı olmalı, bu yönden kamu makamlarına karşı idari oldukları kadar, mali yönden de bağımsız olmalıdırlar. Sendikalar Kanununun aidatlara ilişkin 23. ve check-off'a ilişkin 61. madde

⁽⁹³⁾ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.176 Aynı görüş için Bkz. DERELİ-UMAN-EKİN-DİLBER, Endüstriyel İlişkiler, İstanbul, 1979

⁽⁹⁴⁾ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.69

⁽⁹⁵⁾ İNCE, Toplu İş Hukuku, s.81

⁽⁹⁶⁾ ŞAHLANAN, a.g.e., s.173

hükümlerinin düzenleniş biçimiyle bu ilkelerin ağır bir biçimde çiğnendiği iddia edilmektedir.

Bu esaslardan hareketle, 23. maddenin birinci fıkrasında yer alan “faaliyeti durdurulmayan” ibaresi ve aynı maddenin son fıkrasında yer alan “sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz” ibaresinin çıkarılması talep edilmektedir.

Kanunun 61. maddesinde de değişiklik önerilmekte, “aidatın işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika” için kesilebilmesine ilişkin ifade ile, “bu aidat dışında bir kesintinin toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılamayacağına” ilişkin ibarenin çıkarılması önerilmektedir ⁽⁹⁷⁾.

3.6.3. İşverenin Yükümlülüğü :

İşverenin aidat kesme yükümlülüğünden söz edebilmek için, toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulamaya konulması ya da sendikanın yetki belgesi alması tek başına yeterli değildir. Sendikanın “yazılı talebi” ile birlikte “aidatı kesilecek işçilerin listesini” de işverene vermesi gerekmektedir.

İşverenin listedeki bilgilerin doğruluğunu kontrol etme hakkı vardır. Yanlışlık gördüğünde, işçilerden aidat kesme yoluna gitmeyebilir. İşveren, üye olmadığı ya da üyelikten çekildiği halde, listede üye görünen işçinin ücretinden aidat kesintisi yapmakla sorumlu tutulamaz. Üyelikten çekilme halinde, çekilmenin notere başvuru tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olacağı kuralına göre (Sen. K. m. 25/2), işçinin üç aylık süre boyunca aidat ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Ancak bu konuda sendikanın: işverene bildirim esas olduğundan, işçinin aidat kesintisine itirazı doğrudan sendikaya yapılacak ve kesilen aidatın iadesi talep olunacaktır ⁽⁹⁸⁾.

İşçinin ücretten aidat kesilmesine itirazı olamayacağı gibi, kesilen aidatın şu ya da bu sendikaya gönderilmesi yolunda bir talepte de bulunamayacaktır ⁽⁹⁹⁾.

⁽⁹⁷⁾ ibid, s.174

⁽⁹⁸⁾ “2821 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki Değişiklikler-Yorumlar TÜRK-İş Dergisi, Özel Ek Sayı:202, Demircioğlu Matbaası, Ankara, Temmuz, 1986, s.9

⁽⁹⁹⁾ BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Sendikalar Kanunu, Ankara, 1989, s.881

İşveren, işçi ücretinden kestiği aidatların nev'ini belirterek tutarını bir ay içinde ilgili sendikaya göndermekle yükümlüdür. Maddede, sadece göndermek denildiğinde göre, bir aylık süre içinde kesintilerin sendikanın eline geçmesi değil, sendikaya ulaştırılmak üzere banka ya da posta havalesinin yapılması şeklinde anlaşılmalıdır. İşverenin kesintileri bir aylık süre zarfında göndermesine karşın, sendikaya geç ulaşması halinde, işveren sorumluluğundan söz edilmez.

İşveren, üyelik ve dayanışma aidatlarına ilişkin kesintileri yapmaması veya kesinti yaptığı halde bir aylık süre zarfında işçi sendikasına göndermemesi halinde, bu miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemekle yükümlüdür.(Sen. K. m. 61/2) Bu iki halden birinin varlığı işverenin sorumlu tutulması için yeterli olup, kasıt olup olmadığı gibi niyet unsurları aranmaz. Bir aylık süre geçtikten sonra, ödeme güçlüğü nedeniyle ücretlerin geç verildiği ve kesintilerde gecikme olduğu gibi gerekçeler işverenin sorumluluğunu kaldırmamaktadır.

Bu hükümle, işverenin işçi-ücretinden yaptığı aidat kesintilerini işletme sermayesi olarak kullanması ve yapmadığı kesinti miktarınca işçisine menfaat sağlama yolunun kapatılması amaçlanmaktadır. Kanunda işveren aleyhine herhangi bir cezai yaptırım öngörülmemiştir⁽¹⁰⁰⁾.

3.7. Anayasa ve Sendikalar Kanunundaki Değişiklikler :

23.7.1995 gün ve 4121 Sayılı Yasa ile, 1982 Anayasası hükümlerinde kapsamlı bir değişikliğe gidilmiştir.

Konumuzla ilgili önemli bir değişiklik, “sendikal Faaliyet” başlıklı 52. maddenin yürürlükten kaldırılmasıdır. 52. maddede yer alan ve Anayasa Tasarısının hazırlanması aşamasında tartışmalara neden olan, “Üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir” şeklindeki hüküm de böylece kaldırılmış olmaktadır⁽¹⁰¹⁾.

Anayasa değişikliğinden önce, 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunla, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun bazı maddelerinde de değişiklik yapılmıştır. Ancak Kanunun

⁽¹⁰⁰⁾ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.69

⁽¹⁰¹⁾ BERKSUN/EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.881

aidata ilişkin 23. ve check-off'a ilişkin 61. maddelerinde herhangi bir değişiklik söz konusu değildir.⁽¹⁰²⁾

Anayasanın 52. maddesinde, "üye aidatının ödenme şeklinin kanunla düzenleneceğine" ilişkin ibare kaldırılmış olmakla birlikte, bu konuda henüz bir Kanun değişikliği yapılmamış olması nedeniyle, Sendikalar Kanununun üyelik aidatı ve tahsil yöntemine ilişkin hükümler halen yürürlükte dir.

3.8. 2821 Sayılı Kanunda "Check-off" ile ilgili Yargıtay Kararları:

Yargıtay 9. H. D. 09.07.1985 Tarih E: 557 - K156: "İşverenin bir aylık ödeme süresi beklenilmeden dava açılması halinde işverenin sorumluluğundan söz edilmeyeceği" hk.

Yargıtay 9. H. D. 23.12.1986 Tarih E:8382 - K:11656

"Sendikaca verilen liste üzerine aidat kesen işverene sorumluluk yüklenemeyeceği ve husumet düşmeyeceği" hk.

Yargıtay 9. CD. 26.02.1987 Tarih E:506 - K:1197

"Sendika aidatlarının şirketin gereksinimlerinde kullanılmasının emniyeti suistimal suçunu oluşturacağı" hk.

Yargıtay 9. H. D. 29 03 1988 Tarih E: 6369 - K:8531

"Sendikalar ödenmeyen üyelik aidatlarına yürütülen faiz tutarının ana parayı geçen kısmının da hüküm altına alınması gerekeceği" hk.

* Berksun - Eşmelioğlu, Sendikalar Kanunu s:884-888

Yargıtay 9. H. D. 20.04.1989 Tarih E:751 - K:3711

"İşveren kesintileri ancak sendikaya ödemek zorunda olup temlik nedeniyle de olsa başka bir kimseye ödeyemez".

⁽¹⁰²⁾ T.C. Anayasası 1995, Yenigün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık, İstanbul, Ağustos, 1995

* Çelik N. İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1994 s:346.

Yargıtay 9. H. D. 5.7.1983 Tarih E:5584 -K:6240

“İlk ay zam farkları hukuki mahiyet itibariyle üyelik aidatı niteliğinde değildir, kesilemez”

Yargıtay 9. H. D. 16.04.1985 Tarih E:867 - K:4109

“Sözleşmenin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarihe götürülmesi halinde oradaki süre için de işverenin üyelik aidatının kesip sendikaya yatırmak zorunda olduğu” hk

*Demir Fevzi, Sendikalar Hukuku, İzmir, 1993 s:69-70

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Check-off sisteminin, üyelik aidatının işçiden doğrudan tahsil edilmesi yöntemine göre, daha pratik ve etkin bir yöntem olduğu kuşkusuzdur. Sendikaya düzenli ve sağlam bir gelir güvencesi sağlamasının yanı sıra, yönetim harcamalarını azaltıcı ve aidatın doğrudan tahsilindeki güçlüklerden kaynaklanan gelir kaybını önleyici niteliğiyle, genel kabul görmektedir.

Değişik ülkelerde bu konuda yapılmış düzenlemelere bakıldığında, farklı uygulama biçimleri getirilmiş olmasına karşın, temelde sistemin benimsenmiş olduğu görülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde, sendikalaşmanın gelişmesi ve sendikal hareketin güçlenmesi fikri, check-off sisteminin kabulünde başlıca etkidir. Bu ülkelerde sistemin esasları ve uygulama biçimi genellikle “Yasal Düzenlemeler” ile öngörülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapılarından kaynaklanan nedenlerle sendikalaşma oranları düşüktür. Bu durum sendikaların üyelerine dayalı mali yapılarının güçsüzleşmesine ve işlevlerini gereğince yerine getirememelerine yol açmaktadır. Devlet, sendika gelirlerinin tahsilinde düzenleyici rol oynamakta, ve bu suretle sendikaların üye yapıları ile mali durumunun güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Sendikaların üyelerine dayalı mali gücünün geliştirilmesi, özgürlükleri ile de yakından ilişkilidir. Sendikaların böylelikle, devletin, siyasi kurumların ve işveren ve işveren kuruluşlarının güdümüne girmesinin önlenmesi düşünülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde ise, oldukça eski ve köklü bir sendikalaşma geleneği ve üyelik bilincinin sözkonusu olmasına karşın, ekonomik politikalarda ve çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim sendikalaşma oranlarında gerilemeye ve sendikaların mali yönden güçsüzleşmesine neden olmaktadır. Bu ülkelerde, üyelik aidatının tahsil yöntemi “Toplu Sözleşmeler” ile düzenlenmektedir. Check-off’a ilişkin hükümlere, toplu sözleşmelerin, sendika varlığını koruyucu ve güçlendirici hükümleri arasında yer verilmektedir.

Türk Hukukunda, sendika aidatının tahsil yöntemi “Yasa” ile düzenlenmektedir. Esasen Türkiye’de endüstri ilişkilerinin çerçevesi, önemli ölçüde yasal düzenlemelerle çizilmektedir. Üyelik aidatının tahsil yönteminin yasa ile belirlenmesi, sendikacılığın

gelişmesi ve sendikaların mali yönden güçlendirilmesi düşüncesinden hareketle ortaya çıkmıştır. Anayasa ve yasalarda sendikal haklar ve sendikal faaliyetlere ilişkin olarak yapılan her değişiklikte, check-off sisteminin yeniden düzenlendiği görülmektedir.

Öğretide ve uygulamada tartışma konusu olmasına karşın check-off sistemi yerleşmiştir. Görüşümüz, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde, sistemin bir sendika güvenliği tedbiri olarak korunması yolundadır.



KAYNAKLAR

ATASAYAR Kubilay, “Check-Off Sistemi Kaldırılmalıdır”, TISK İşveren Dergi, Cilt XIV, Sayı 2, Kasım 1975

BERKSUN Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim, Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1989

BİÇERLİ Mustafa Kemal, Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri, Türkiye Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 1993

BOWERS J - HONEYBALL S., Textbook On Labour Law, Blackstone Press Limited, Great Britain, 1990

CAMPBELL - BLACK, Black’s Law Dictionary (Sixth Edition) St. Paul Minn. West Publishing CO. 1990

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, Sermet Matbaası, İstanbul, 1974

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, 7. Bası, İstanbul, 1988

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 12.Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994

DANIŞMA MECLİSİ TUTANAK DERGİSİ, Cilt 8, B:136

DEMİR Fevzi, Sendikalar Hukuku, T. Haber İş Sendikası Yayını, No:6, İzmir, 1993

DEMİR Şaban, “Sendikaların Gelirleri”, TISK İşveren Dergi, Cilt XX, Sayı: 8

DEMİRCİOĞLU A.Murat, Dünyada İşçi Sendikaları, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1987

DERELİ Bengü, Türkiye’de Sendika Demokrasisi, Güryay Matbaası İstanbul, 1977

DERELİ Toker, UMAN N., EKİN N., DİLBER M., Endüstriyel İlişkiler, MESS Yayını 72, Eğitim Dizisi I, Erkmen Matbaası, İstanbul, 1979

EKİN Nusret, Endüstri İlişkileri, Beta Basımevi, İstanbul, 1994

ESENER Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1973

FERNER Anthony and HYMANN Richard, Industrial Relations in the New Europe, Blackwell Ltd, Oxford U. K., 1992

FOSSUM John A., Labor Relations, Fourth Edition, Richard Irwin Inc, printed in the U.S.A., 1989

GÖÇMENÇELEBİ Kemal, “İşçi Aidatları ve Check-off”, TİSK İşveren Dergi, C:XIV, Sayı 2, Kasım 1975

GÜLERMAN Adnan - AYAZ Nükhet, Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutları, Toleyis Eğitim yayınları 4, İstanbul, 1994

GÜLMEZ Mesut, Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961), Öteki Yayınevi, Ankara, 1974

İŞIKLI Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset, Odak Yayınevi, Ankara, 1974

İBRAHİMOĞLU Rafet, “Check-Off Sistemi Kaldırılmalıdır” Tisk İşveren Dergi, C:XIX, Sayı 1

İNCE Ergun, Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul, 1983

KAZGAN Haydar, “Sendika Aidatının Check-off Usulü ile Tahsili (Ekonomik İnceleme)”, TİSK İşveren Dergi, C:1, Sayı 11, Ağustos 1963

KORAY Meryem, Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 22, İzmir, 1992

KORAY Meryem, Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES Yayını, Promat Basım Yayın, İstanbul, 1994

KUTAL Gülten, Türkiye’de İşçi Sendikacılığı (1960-1968) Güray Matbaacılık, İstanbul, 1977

KUTAL Metin, “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check-Off) Sosyal Siyaset Konferansları, 28. Kitap, Bilmen Basımevi, İstanbul, 1977

KUTAL Metin, “Sendikaların Mali Gücü Ve Denetiminin Doğuracağı Mes’eleler” Endüstriyel İlişkiler 1984 Yıllığı, Derleyen Doç. Dr. T. Karahasanoğlu, Afşin Matbaası, İstanbul, 1985

KUTAL Metin, “Sosyal Hukuk Açısından 1982 T.C. Anayasası” İktisat ve Maliye Dergisi, C:XXIX, Sayı 10, İstanbul, Ocak 1983

KUTAL Metin, “Türk Endüstri İlişkilerini Düzenleyen İki Yeni Yasa”, İktisat ve Maliye Dergisi, C:XXX, Sayı 4, İstanbul, Temmuz 1983

KUTAL Metin, “2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Yapılan Son Değişiklikler / II”, İktisat ve Maliye Dergisi, İstanbul, Ekim 1988

KUTAL Metin, Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi (Temel Özellikler ve Sorunlar) Türkiye Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi, Hazar Matbaacılık, İstanbul, 1987

MASON B. & BAIN P., “The Determinants Of Trade Union Membership In Great Britain”, Industrial and Labor Relations Review, Volume 46, Number 2, January 1993

MERKEİ Muriel, The Labor Union Hand-Book, Beaufort Books Inc, New York, 1983

MILLS Daniel Quinn, Labor Management Relations, Fourth Edithion Mc Graw-Hill Book Company, U.S.A. 1989

ODABAŞ M. - EGEMEN E., Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Doğu Matbaası, Ankara, 1965

ÖZBEK Oğuz, Toplu İş Mevzuatı, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1965

ÖZSUNAY Ergun, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul, 1978

PERSONNEL MANAGEMENT, “Union Finances - depend on employers” January 1991

PERSONNEL MANAGEMENT, “British Rail latest to abolish check-off”, May, 1993

REYNOLDS Lloyd G., Labor Economics and Labor Relations, Fourth Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey, 1971

SAYMEN Ferit H., Türk İş Hukuku, Akgün Matbaası, İstanbul, 1954,

SÖNMEZ Fikret, Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir, 1968

SÜLKER Kemal, Türkiyede Sendikacılık, Sendika Kültürü Servisi, No:1, İstanbul, 1995

ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul, 1995

TALAS Cahit, Sosyal Ekonomi, 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972

TAYLOR B.J. -WITNEY F., Labor Relations Law, Prentice Hill inc. New Jersey, 1971

TOKOL Aysen, Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1993

TOKOL Aysen, Türkiye’de Sendikal Hareket, Ezgi Kitap Evi, Bursa, 1994

TUĞLACI Pars, İktisadi ve Hukuki Terimler Sözlüğü, Üniversiteliler Kitabevi, İstanbul, 1979

TUNA Orhan, “Kanun Yoluyla Check-off Rejimine Son Vermek Lazımdır. “TİSK İşveren Dergi, C:XIV, Sayı:2 Kasım, 1975

TUNCAY Can - CENTEL Tankut, Yeni Türk İş Hukuku Mevzuatı, Beta Basımevi, 1.Baskı, İstanbul 1984.

TURNER-SAMUELS, British Trade Unions, Sampson Low Marston co. Ltd. London, first published 1949

TBMM TUTANAK DERGİSİ, Cilt 6, 3 Dönem, 101. Birleşim

TİSK-TOBB, 274 ve 275 sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Önerilerimiz, Ankara, 1970

T. MADEN İŞ SENDİKASI, T.C. Anayasası ve 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili İçtihat ve Mahkeme Kararları, Yayın No:14, Ankara, 1979

TÜRK-İŞ, Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki, Yayın no:27 Şark Matbaası, Ankara, 1964

TÜRK-İŞ, Sendikalar ve Grev ve Lokavt Hakları, Yayın no:35, Şark Matbaası, Ankara, 1964

TÜRK-İŞ, 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Erzurum 11.5.1970, Başnur Matbaası, Ankara, 1970

TÜRK-İŞ, Sağlıklı Bir Demokrasi İçin Türk-İş'in Anayasa Tasarısına İlişkin Görüş ve Önerileri, Ankara, 1982

TÜRK-İŞ, 1. Bilimsel Danışma Toplantısı, Bilim Adamlarının Görüşleri, Yayın No:14, Demircioğlu Matbaası, Ankara, 1982

TÜRK-İŞ DERGİSİ, Özel Ek, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardaki Değişiklikler ve Yorumlar, Sayı:202, Ankara, 1986