

## ■ Av. Özden SÖNMEZ DOBUR\* ■

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN (ILO'NUN) 135 NO'LU İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ BAĞLAMINDA TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ

INTRODUCTION TO THE CONVENTION OF THE INTERNATIONAL WORKING ORGANIZATION (ILO)  
WITH THE WORKER'S REPRESENTATIVES No. 135

### ÖZET

Endüstri toplumu ile birlikte gelişen endüstriyel demokrasi ve sosyal diyalog, işyerinde işçi temsiliyetini gerekli kılmıştır. İşçilerin işyeri düzeyinde temsili, ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte sendikal temsil ya da seçilmiş temsil organları yoluyla gerçekleşmektedir. Ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi konu hakkında önem arz eden uluslararası belgelerden biridir. Sözleşme'de işçi temsiliyeti tanımlanmış, güvence ihtiyacı belirtilmiş, güvencenin sağlanması ve kapsamı konusu iç hukuka bırakılmıştır. İç hukukumuzda, sendikal temsilciler dışındaki işçi temsiliyetine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamakta ise de, Anayasa'nın 90. maddesine göre Sözleşme'nin doğrudan uygulama olanağı bulunup bulunmadığı ve sözleşmenin iç hukukumuzdaki yerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi Temsiliyeti, Sosyal Diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü.

### ABSTRACT

Growing industrial democracy and social dialogue along with industrial society have made it necessary for workers to be represented in the workplace. Workers' representation at the workplace level is carried out, but varies from country to country, through trade union representation or elected representative bodies. The International Labour Organization Convention No. 135, ratified by our country, is one of the most important international instruments on the subject. The Convention defines the representation of workers, specifies the need for security, and leaves the provision and scope of security in domestic law. While there is no legal regulation in our domestic law concerning the representation of workers other than trade union representatives, article 90 of the Constitution requires an assessment of whether the Convention is directly applicable and the place of the contract in our national law.

**Keywords:** Workers' Representation, Social Dialogue, International Labour Organisation.

#### Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 13.06.2024 Kabul Tarihi: 11.11.2024

\* ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0752-1054>

Kocaeli Barosu, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Doktora Programı  
Öğrencisi, ozden-sonmez@hotmail.com

## GİRİŞ

Birinci Dünya Savaşı sonrasında sahne olduğu büyük bunalımlar ve zorlayıcı etkileri İkinci Dünya Savaşı sonrasında da devam etmiştir. Tarihsel süreç içinde ekonomik, sosyal koşullar ve devletin rolündeki değişim çalışma ilişkilerine de yansımıştır. Sınıf çatışmasını önlemeye yönelik bir korporatist anlayış içinde işçilerin yönetimde söz sahibi olmaları ve temsil edilmelerine ilişkin düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Keynesyen politikaların uygulanmaya başlanması Batı Avrupa’da toplumsal uzlaşma koşullarını ortaya çıkarmış ve emek örgütleri devletin işbirliği halinde olması gereken sosyal taraf olarak konumlanmaya başlamıştır. Kıta Avrupası’ndaki korporatizm, sosyal ortaklık ve sosyal diyalog işyeri düzeyinde işçi temsiline ihtiyacı da artırmış, işçi temsilciliğine ilişkin uluslararası düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi” de bu kapsamdaki düzenlemelerdendir. Sözleşme’de, işçi temsilcileri sendikal temsilciler ve seçilmiş temsilcileri ifade etmekte ve temsilcilerin etkin korumadan yararlanması düzenlenmektedir. Ülkemizde işçi temsilciliğinin yasal zemine kavuşmasına yönelik adımlar atılmış ise de sendikal temsilden bağımsız bir işçi temsili kurumu düzenlenmemiş ancak 135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi onaylanmıştır. Çalışmamızda işçi temsilciliği kavramı tarihsel kökeni ve ülkemizdeki gelişimiyle birlikte incelenerek Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 135 No’lu Sözleşmesi ve iç hukukumuza etkisi değerlendirilecektir.

## I. İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNİN TARİHSEL KÖKENİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Endüstriyel demokrasi ve sosyal diyalogla birlikte anılan işçi temsilciliği kavramı, endüstri toplumlarındaki sosyal ve ekonomik değişimlerin etkisiyle şekillenmiştir. Bu nedenle işçi temsilciliğinin birlikte anıldığı kavramlar yanında temsilin kapsamı, sendikal temsille ilişkisi gibi yönleriyle de değerlendirilmesi gerekmektedir.

## A) İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNİN TARİHSEL KÖKENİ

Birinci Dünya Savaşı sonrası büyük ekonomik bunalımlara ve belirsizliğe sahne olan Avrupa'da liberalizmin çöküşüyle devletin sosyal önlemler alma ve piyasaya müdahale eğilimi başlamış, özellikle 1929 büyük bunalımından sonra artarak devam etmiştir. Sosyal politika alanında devletin düzenleyici rolü ise daha çok korporatist eğilimleri güçlendirecek nitelikte olmuştur. Korporatist ilişkilere dönük ilk adımları atan Almanya'da 1919 yılında kabul edilen Weimar Anayasası'ndan önce işçi heyetlerinin kurulmasını öngören düzenlemeler yapılmıştır<sup>1</sup>. Sosyal devlet hedefiyle sosyal haklara geniş yer veren Weimar Anayasası'nın işyeri konseylerine ilişkin 165.maddesinde işçilerin, ücretler ve çalışma koşulları ile üretim güçlerinin geliştirilmesi konularının düzenlenmesine işverenlerle eşit düzeyde ve işbirliği anlayışı içinde katılacağı düzenlenmişti<sup>2</sup>. Ancak, ekonomik ve sosyal sorunların büyümesi, siyasal istikrarsızlığın artması ve otoriter Nazi rejiminin uygulamaları müdahaleci devlet yaklaşımını ön plana çıkarmıştır. Tüm bunların sonucunda Weimar Cumhuriyeti'nin işçi konseyleri yerini Alman İşletmeler Cephesi'ne bırakmıştır<sup>3</sup>. İtalya'da ise işyeri düzeyinde yönetime katılmayı temsil eden İşletme Komisyonları kurulmuşsa da, faşizmin yükselişiyle birlikte işçi ve işvereni aynı korporasyonda birleştirerek sınıf çatışmasını önlemeyi amaçlayan korporatist bir anlayış hâkim olmuştur<sup>4</sup>.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında zorlayıcı koşullarının devam etmesi korporatist arayışları yaygınlaştırmıştır. Bu dönemde, piyasada denge- nin ancak devletin talep yaratıcı müdahalesiyle mümkün olacağı düşün-

<sup>1</sup> 1891 yılında Alman İmparatorluğu İktisadi Faaliyetler Kanununa ilişkin yeni düzenlemeler kapsamında işveren inisiyatifinde işçi heyetlerinin kurulması düzenlenmiş, 1905 yılında Prusya Maden Kanunu'nda ilk defa zorunlu işçi heyetlerinin kurulması düzenlenmiş, 1916 yılında çıkarılan Anavatana Hizmet Kanunu ile belirli işletmelerde işçi heyetleri kurulması zorunluluğu getirilmiş, 1918 yılı sonlarında Toplu İş Sözleşmeleri, İşçi ve Çalışan Heyetleri ve İş Uyuşmazlıkları Arabulucuları Hakkında Kanunla belirli sayıda çalışanı olan işyerlerinde işyeri kurullarının oluşturulması öngörülmüştür. Erbaş, C.G.: Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.27-28.

<sup>2</sup> Koray,M./Çelik,A: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Yayınları, Ankara,2007, s.30.

<sup>3</sup> Tanilli,S.: Yüzyılların Gerçeği ve Mirası, 4.Baskı, Adam Yayınları, İstanbul, 2002,s. 97; Çelik, A.:Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye, 1. Baskı, Kitap Yayınevi,İstanbul, 2014,s.51.

<sup>4</sup> Koray/Çelik, age, s.31; Çelik, age, s.52.

cesine dayanan Keynesyen politikalar uygulanmıştır. Bu uygulamalar Batı Avrupa’da toplumsal uzlaşma koşullarını ortaya çıkarmış ve sosyal korporatizmin güçlenmesini sağlamıştır. Emek örgütlerinin demokratik sistem içinde devletin işbirliği halinde olması gereken sosyal taraf konumuna gelmesiyle sosyal korporatizm ya da sosyal diyalog ve sosyal ortaklık anlayışı Avrupa toplum modelinin önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir<sup>5</sup>. Almanya’da işyeri kurulları yeniden gündeme gelerek işyeri teşkilatına ilişkin düzenleme yapılmasına öncü olmuştur. 1952 yılında sosyal ve ekonomik haklar ve personele ilişkin bazı meseleler hakkında işyeri kuruluna bir kısım haklar tanıyan İşyeri Teşkilatı Kanunu çıkarılmıştır<sup>6</sup>. Bir kısım Avrupa ülkelerinde de çalışma hayatındaki çatışmaları önlemek ve işbirliğini ilerletmek amacıyla işçi konseyleri kurum-sallaşmıştır<sup>7</sup>.

Kıta Avrupası’ndaki korporatizm, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık anlayışı Avrupa Birliği düzenlemelerine de yansımıştır. Avrupa Birliği’nde 1970’li yıllardan itibaren işçi temsili mekanizmalarını da gündeme getiren danışma ve bilgilendirmeye ilişkin düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Paris zirvesinde hazırlanan eylem planını takiben işçiler veya temsilcileriyle zorunlu bilgilendirme ve danışma süreçlerini öngören toplu işçi çıkarmalara ilişkin 75/129 sayılı yönerge, işyeri ve işletme devirlerinde işçi haklarının korunmasına ilişkin 77/187 sayılı yönerge, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi haklarının korunmasına ilişkin 80/687 sayılı yönerge düzenlenmiştir<sup>8</sup>. 1994 yılında 94/45 sayılı yönergeyle, birden çok Birlik ülkesinde faaliyet gösteren şirketlerde işçi temsilcileri ve işveren arasındaki sosyal diyalog kurumsal hale gelmiştir. Ancak, işçilerin bilgisi dışında karar alınmasına her zaman engel olunamaması yeni düzenlemeleri gerektirmiştir<sup>9</sup>. Böylece 2002/14

<sup>5</sup> Koray/Çelik, age, s.36.

<sup>6</sup> Erbaş, age, s.29-30.

<sup>7</sup> Kağınçoğlu, D.: “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, 2005, s.271 – 296.

<sup>8</sup> Engin, M.: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s.21

<sup>9</sup> Engin, age, s.23.

sayılı İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Danışılmasında Genel Çerçevesinin Kurulmasına İlişkin Yönerge 11.03.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönergenin bilgilendirme ve danışma kavramlarının tanımlandığı ikinci maddesine göre işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğü işçi temsilcilerine karşısıdır<sup>10</sup>. Ancak işçi temsilcisi belirli bir gerçek kişi ya da organ olarak belirlenmemiş, bu belirleme ülkelerin farklı temsil mekanizmaları olması nedeniyle ulusal hukuka bırakılmıştır.

## B) İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Endüstri toplumlarının tarihsel gelişim süreci içinde işçi temsilciliği kavramı sosyal diyalog, endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma kavramlarıyla birlikte incelenmektedir.

1897 yılında Fabian Derneği düşünürleri Sidney ve Beatrice Webb tarafından yayınlanan “Industrial Democracy” adlı eserle sanayi içinde demokrasi tartışmaları gündeme gelmişti. Webb'lere göre demokrasi nasıl siyasal alanda kişisel özgürlük ve eşitlik getirmişse, endüstriyel demokrasi de sanayi içinde işçilere aynı nitelikteki hak ve özgürlükleri sağlayacaktır. Sendikaların temsil kabiliyetleri arttıkça, yönetimde etkili hale gelecekler ve endüstriyel demokrasi kurulacaktır<sup>11</sup>. Ulusal ve uluslararası ölçeklerde tartışılan endüstriyel demokrasi çoğu zaman işçilerin yönetime katılması anlamında kullanılmakla birlikte toplu pazarlıktan öz yönetime kadar uzanan geniş bir kapsama sahiptir<sup>12</sup>. Endüstriyel demokrasi, kolektif iş hukuku kurumlarıyla birlikte, sosyal tarafların kurumsal organlarda temsili anlamına gelen sosyal diyalogu, işçilerin işletme ve işyeri düzeyinde temsilini ve yönetime katılmayı da kapsayan geniş bir kavramdır<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Eraltuğ Kökkalınç, A.: “Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, TİSK Akademi, Cilt 2, Sayı 4, 2007, s.116.

<sup>11</sup> Talas, C: Toplumsal Ekonomi (Çalışma Ekonomisi), 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara,1997,s. 225.

<sup>12</sup> Dicle, İA: Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara, 1980, s.2.

<sup>13</sup> İşçiçok, Ö: Yönetime Katılma, Dora Yayınları, Bursa,2018,s.3; Eyrenci, Ö: “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması”, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Editör: Dr. Alpay Hekimler, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s.457.

Tarihsel sürece, siyasal, ekonomik koşullara, demokrasi ve yönetim anlayışına göre şekillenen sosyal diyalog kavramı, ulusal düzeyde üç taraflı kurumların oluşturulması ve hükümetle emek ve sermaye çevreleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkilerden ibaretmiş gibi algılansa da aslında çok boyutlu bir kavramdır<sup>14</sup>. Sosyal diyalog, “ *tarafların gönüllülük ilkesiyle bir araya geldikleri demokratik bir karar alma süreci*” olarak tanımlandığı gibi<sup>15</sup>, “ *demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren örgütlerinin toplumda yer alan, diğer organize çıkar gruplarıyla birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları*” olarak da ifade edilmektedir<sup>16</sup>. Ishikawa'nın sosyal diyalog üçgeni hükümet, işveren ve çalışan temsilcileri arasında ekonomi ve sosyal politikayla ilgili ortak konularda bilgi alışverişi, danışma ve müzakere süreçlerini kapsar<sup>17</sup>.

Avrupa toplum modelinin önemli bir niteliği olan sosyal diyalogun Avrupa'daki uygulaması için yapılan tanıma göre ise, “ *sosyal diyalog, çoğulcu görüş ve çıkarların birbiriyle çatıştığı, ancak bu çatışmaların demokratik yoldan çözümünün tercih edildiği, bir anlamda tarafların rızası ve katılımının daha az maliyetli olduğu ve taraflar arasında bir alış-veriş ilişkisinin kurulabildiği ortam ve koşullarda herkes için daha kabul edilebilir sonuçlar üretmeye yönelik bir görüşme ve müzakere veya karar verme süreci anlamı ve işlevini taşıyan çok yönlü bir olgudur.*”<sup>18</sup>

Avrupa Birliği politikaları doğrultusunda sosyal diyalog, Birlik düzeyinde, ulusal düzeyde ve işyeri-işletme düzeyinde olmak üzere üç aşamada ele alınmaktadır. İşyeri-işletme düzeyinde sosyal diyalogda işçilerin karar alma süreçlerine katılım iki hukuki mekanizmayla sağlanmaktadır. Bunlardan biri, sendikal haklar çerçevesinde ve toplu pazarlık yoluyla katılım, diğeri ise kurumsal bir temsilcilik aracılığıyla katılımıdır.

<sup>14</sup> Koray ve Çelik, age, s.17.

<sup>15</sup> Ekin,N: “Dönüşen Çağ Değişen Endüstri İlişkileri”, Mess Mercek Dergisi, Ocak 2000, s.10-11.

<sup>16</sup> Işığışık,Ö.: Sosyal Diyalog, Ezgi Kitabevi,Bursa,2007,s.30; Işığışık, age, s.22.

<sup>17</sup> Ishikawa, J.: Key Features of National Social Dialogue: A Social Resource Book, ILO, Geneva,2003, s.3.

<sup>18</sup> Koray ve Çelik, age, s.23.

Kararlara katılımın ilk aşaması ve ön koşulu bilgi edinme hakkı iken, daha sonraki aşama işçi temsilcilerinin görüşlerine başvurulmasını içeren danışma hakkı ve daha ileri aşamalarda dinlenme ve yönetime katılım hakkıdır<sup>19</sup>.

Bilgi edinme ve danışma hakkını düzenleyen Avrupa Birliği yönergelerinde bu hakların işçi temsilcileri aracılığıyla kullanılabileceği belirtilmektedir. 2002/14 sayılı “İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Danışılmasında Genel Çerçevenin Kurulmasına İlişkin Yönerge”ye göre işveren tarafından, işçi temsilcilerine bir konu hakkında bilgi edinmelerini ve inceleyip değerlendirebilmelerini mümkün kılan bir verinin aktarımı bilgi vermeyi, işçi temsilcileri ile işveren arasında görüş alışverişinde bulunulması ve diyalog kurulması ise danışmayı ifade etmektedir<sup>20</sup>. Toplu işçi çıkarmayla ilgili 98/59 sayılı Yönerge’de, işverenin toplu işçi çıkarma kararının uygulanmasından yeterli süre önce işçi temsilcileri ile danışmalarda bulunma, işyeri devrine ilişkin 2001/23 sayılı Yönerge’de ise devirle ilgili konularda işçi temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>21</sup>. Yönergelerde işçi temsilcilerinin bir tanımı bulunmaktaki, işçi temsilcileri gerçek kişi ya da organ olarak belirtilmemekte yine ulusal hukuklarda bulunan seçilmiş işçi temsilcisi ile sendika temsilcisi arasında bir ayırım yapılmamaktadır. Özetle, temsilcilerin belirlenmesi ülkelerin iç mevzuat ve uygulamalarına bırakılmaktadır.

İşçi temsilciliği sistemi bakımından sosyal diyaloga ilişkin sözleşmelerden olan 135 No’lu Sözleşme’ye göre işçi temsilcisi, sendika ya da bu tür kuruluşlarca atanan veya seçilen temsilciler ya da seçimle gelen temsilcilerdir (m.3). Sözleşme’de sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipi veya tipleri ulusal mevzuatla belirlenebilir (m.4).

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogun sağlanmasında işçilerin temsilinin sendikal temsil yoluyla mı seçilmiş temsil organları yoluyla mı ger-

<sup>19</sup> Engin, age, s.10.

<sup>20</sup> Eraltuğ Kökkılınç, agm, s.116.

<sup>21</sup> Engin, age, s.27.

çekleŖeceđi Ŗlkelere göre farklılık göstermektedir. Monist hukuk sistemi olarak sınıflandırılan İngiliz ve İtalyan hukukunda sendikadan bağımsız seilmiş iŖçi temsilcisi bulunmadığından iŖçilerin iŖyerindeki temsilcisi sendikadır<sup>22</sup>. Dalist hukuk sistemleri olarak sınıflandırılan İspanyol ve Fransız hukuk sistemlerinde iŖçilerin yasal temsil organı iŖyerinde bir sendikanın varlığına bağlı olmaksızın iŖçi temsilcileri ve iŖletme kurullarıdır<sup>23</sup>. Yine düalist hukuk sistemi sınıflandırmasında yer alan Alman sisteminde iŖçilerin temsil organı iŖyeri kurullarıdır<sup>24</sup>.

## II. TÜRK HUKUKUNDA İŖÇİ TEMSİLCİLİĞİ

Ülkemizde bazı dönemlerde iŖçi temsilciliğinin yasal düzenlemeye kavuŖturulmasına iliŖkin adımlar atılmıŖ ise de, tali nitelikte bir temsil kurumu olduğu anlayıŖı deđiŖmemiŖ iŖyeri sendika temsilciliğinden bağımsız bir iŖçi temsilciliği kurumu dzenlenmemiŖtir.

### A) TÜRKİYE'DE İŖÇİ TEMSİLCİLİĞİNE TARİHSEL BAKIŖ

alıŖma yaŖamının güncel geliŖmeleri sendikal temsil dıŖında bir temsilcilik kurumunu gerektirmesine rağmen tarihsel olarak incelendiğinde Ŗlkemizde iŖçi temsilciliğinin kurumsal olarak düzenlenmesine çekimser yaklaŖıldıđı görülmektedir.

#### 1. 1921 Tarihli Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanun

Osmanlı İmparatorluğu döneminde Zonguldak kömür havzasının madencilikle zdeŖleŖmesi alıŖma iliŖkilerine yönelik düzenlemelerin de madencilik kesiminde yođunlaŖmasına neden olmuŖtur. Bölgede alıŖma koŖullarının nizamnamelerle düzenlenmesinin ardından geniŖ aplı düzenleme ise 1921 Tarihli ve 151 Sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi

<sup>22</sup> Engin, age, s.41-46.

<sup>23</sup> Engin, age, s.47-77.

<sup>24</sup> Engin, age, s.77-112.

Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanun'la gerçekleşmiştir. Çalışma süreleri, yaşı, ücretler gibi temel çalışma konularında önemli düzenlemeler içeren Kanun, madenlerdeki zorunlu çalışmaya (angaryaya) da son vermiştir<sup>25</sup>. Kanun'da, maden ocakları işçilerinin asgari ücretlerini ocak amil ve mültezimleriyle, ameli birliği ve İktisat Vekâleti tarafından seçilecek üç kişilik bir komisyonun belirleyeceği düzenlenmiştir. Bu belirlenimin üçlü sistem içinde yapılması dönemine göre ileri bir önlem olarak değerlendirilmektedir<sup>26</sup>. Düzenleme, işyeri seviyesinde sosyal diyalogun ilk örneği sayılabilirse de kanunun uygulama alanının dar olması ve işçi temsilcisinin komisyonda yer almasının gerçek bir katılım hakkı anlamına gelmediği belirtilmektedir<sup>27</sup>.

## 2. 3008 Sayılı İş Kanunu

Cumhuriyet döneminde çalışma ilişkilerinin bir bölümüne yönelik ve dolaylı nitelikte düzenlemeler yapılmış ise de, çalışma ilişkilerini bütüncül olarak düzenleyen bir yasa hazırlanması düşüncesi tedrici biçimde oluşmuştur<sup>28</sup>. 1930'lardan itibaren tek parti rejiminin devletçi anlayışının tüm iktisat politikasını kapsamaması, devletin en büyük işveren konumuna girmesiyle buna uygun çalışma düzeni oluşturulması kaçınılmaz olmuş<sup>29</sup>, devlet çalışma yaşamının tek düzenleyicisi konumuna gelmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'nda toplu haklara yer almamasına ve grev yasaklanmasına rağmen işçilerin temsili ve işletmelerde iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda işçi temsilciliği gibi sınırlı bazı mekanizmaları düzenlenmiştir<sup>30</sup>.

<sup>25</sup> Makal, A : Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946, İmge Yayınevi, Ankara,1999,s.327.

<sup>26</sup> Talas, C. : Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara,1979,s.494; Talas, age,532; Makal, age, s.327.

<sup>27</sup> Engin, age, s.113.

<sup>28</sup> Makal, age, s.353.

<sup>29</sup> Güzel, A.: "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,1986, s.174-175.

<sup>30</sup> Koray ve Çelik, age, s.350.

Kanunun 78.maddesine göre, seçilecek işçi temsilcisi sayısı işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenirdi. Temsilciler, mevzuatta kendilerine verilen görevler dışında, tek başlı yahut toplu iş ihtilâflarında meseleyi uzlaştırmakla görevliyidiler<sup>31</sup>.Böylelikle, toplu iş uyuşmazlıklarında işçileri temsil eden kurum olan sendikaların görev ve yetkileri işçi temsilcilerine verilmiş oluyordu.

İş Kanunu'nda 1950 yılında 5518 sayılı Kanun'la değişiklik yapılanaya kadar işçi temsilcilerinin güvencesi düzenlenmemişti. Kanunla korunmadıkları dönemde işçi temsilcilerinin işverenin kendilerine herhangi bir kusur atfetmesine lüzum olmaksızın, İş Kanunu'nun 15. maddesine göre ihbarda bulunmak suretiyle işlerine son verilmesi her zaman mümkün bulunmaktaydı. Bu durumda, işçi temsilcisinin ilgili mercilere müracaat ederek hizmetine temsilcilik görevini yapması nedeniyle son verildiği yolunda bir hak iddia etmesi ve olumlu sonuç alması da mümkün olmamaktaydı<sup>32</sup>. İşçi temsilcilerinin güvencesiz oluşu, iş ihtilâflarının halli konusunda isteksiz tavır takındıkları, işveren yanlısı tutum sergiledikleri eleştirisine de konu olmuştur<sup>33</sup>. Bahsi geçen yasa değişikliğiyle işçi temsilcilerini koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemeye göre, temsilcinin iş sözleşmesinin feshi durumunda işçinin şikâyeti sonucunda bölge çalışma müdürlüğünce uzlaştırma yoluna gidilir, uzlaştırma olmaması halinde tespit tutanağı yetkili İl Hakem Kurulu'na gönderilir. İl Hakem Kurulu kararı kesindir. Kurul, temsilci işçinin işten çıkarılmaması kararı verirse, uyuşmazlık tarihinden itibaren ve kanuni temsilcilik süresince iş gördürülmemiş olsa bile, temsilci işçinin ücret ve sair bütün hakları işveren tarafından ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar temsilciliğe seçilmesi halinde yukarıdaki hükümler uygulanır. Temsilcinin ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik sıfatından doğan hakları saklıdır (m.78).

<sup>31</sup> Güzel, age, s.209.

<sup>32</sup> Tuna, O.: " Türkiye'de Cebri Tahkim Sistemi Tatbikatı". İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1966-1967, Cilt 26, Sayı 1-4, s. 41-42.

<sup>33</sup> Akçay, İ.İ.: "Türkiye'de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilâfları:1936-1963". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/2, s.52.

1963 yılına kadar devam eden işçi temsilciliği kurumu 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle sona ermiş, işyeri sendika temsilciliği uygulamasına geçilmiştir. İşçi temsilciliğinin sendika temsilcisi ile birlikte varlığının korunmaması işçi örgütlenmesi, temsil ve sosyal diyalog bakımından boşluklar yaratmış, sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde işçilerin temsili ve sorunların müzakeresi olanaksız hale gelmiştir<sup>34</sup>.

### 3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

1950 sonrasında kentleşme ve sanayileşmenin hız kazanması, ücretli emeğin giderek yaygınlaşması ve işçi sınıfının modern bir sınıf olarak sahneye çıkması 27 Mayıs 1960 askeri müdahalesinden sonra işçi sınıfıyla ilişkilerin nasıl düzenleneceği sorununu da gündeme getirmiştir<sup>35</sup>. 1961 yılında Kurucu Meclis tarafından hazırlanan Anayasa'nın halk oylamasıyla kabul edilmesinden sonra 46. madde düzenlemesiyle sendika kurma hak ve özgürlüğü açık ve kesin biçimde anayasal güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasası'nda kabul edilen sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesinin önemli araçlarından birinin toplu pazarlık olarak görülmesi sonucunda işçilere, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır<sup>36</sup>.

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun kabulüyle, 3008 sayılı Kanun'da düzenlenen işçi temsilciliği kurumunun yerini işyeri sendika temsilcileri almıştır. İşçi temsilcileri işyerinde çalışan tüm işçiler tarafından seçilmekteyken, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve daha sonraki 2821 sayılı Kanun'a göre işyeri sendika temsilcileri iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından atanmaktadır. 274 sayılı Kanunu'na göre, *"bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun mensubu olan veya o toplu iş sözleşmesinde taraf*

<sup>34</sup> Koray ve Çelik, age, s. 352.

<sup>35</sup> Işıklı, A: Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1994, s. 225.

<sup>36</sup> Talas (Toplumsal Ekonomi), age, s. 336-337.

*bulunan işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üyeye sahip olan sendika; o işyerindeki işçilerin salt çoğunluğunu temsil etmese dahi, söz konusu işyerinde, toplu iş sözleşmesinde başkaca hüküm yoksa işyerindeki işçi sayısı elliyi aşmıyorsa, en çok iki; işyerindeki işçi sayısı elli ilâ iki yüz arasında ise, en çok dört; işyerindeki işçi sayısı iki yüz ilâ bin arasında ise, en çok altı; işyerindeki işçi sayısı binden fazla ise, en çok sekiz temsilci gösterebilir.” (m.20/4-a). Uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayıp işyerindeki işçiler arasında en çok üyesi bulunan sendika, maddede belirtilen sayıların yarısını aşmamak üzere temsilci gösterebilir. (m.20/4-b).*

Kanun’da 1970 yılında yapılan değişiklikle, sendika yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine güvence getirilmiştir. Buna göre, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri yasaya aykırı olarak bozulursa ve bu bozma iş mahkemesi tarafından kaldırılırsa, bir ay içinde işverenden işe alınmasını isteyen işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri, bozulmuş olduğu tarihten başlayarak yeniden yürürlüğe girer. Sendika temsilcilerinin doğrudan sendikayı temsil etmekten kaynaklanan güçleri daha fazla ise de, temsil toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleriyle sınırlandırıldığından bu düzenleme İş Kanunu kapsamındaki işçi temsilciliğinden daha dar kapsamlıdır<sup>37</sup>.

#### **4. İktisadi Devlet Teşebbüsleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında 23, 440 ve 2929 Sayılı Kanunlar**

1961 Anayasası’nın benimsediği sosyal devlet ilkesi içinde yer alan endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma anlayışı, özellikle sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını temel bir hak olarak sağlayan 46. ve 47. maddelerinde somutlaşmıştır<sup>38</sup>. Sosyal diyalogun araçlarından biri olan yönetime katılmanın sınırlı bir örneği ülkemizde 1960-1980 yılları arasında İktisadi Devlet Teşebbüslerinde uygulanmıştır<sup>39</sup>. Endüstriyel de-

<sup>37</sup> Koray ve Çelik, age, s.359.

<sup>38</sup> Talas (Sosyal Ekonomi),age, s.498.

<sup>39</sup> Koray ve Çelik, age, s.359.

mokrazi bakımından üzerinde durulması gereken<sup>40</sup> 23 sayılı ve 440 sayılı Kanunlarla işletme düzeyinde işçi temsilciliği ve yönetime katılma sınırlı alanda kabul edilmiştir<sup>41</sup>.

“Sermayenin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Devlet Teşekküllerinin Teşkilatı ile İdare ve Murakabeleri Hakkındaki 3460 sayılı Kanuna Ek Kanun” (23 Sayılı Kanun) yönetime katılmayı sınırlı şekilde düzenlemiştir. 23 sayılı Kanun’la eski idare meclislerinin yerini müdürler kurulu almış, her bir müdürler kurulunun, işletmenin bağlı olduğu Bakanlık tarafından atanan bir başkan ile bir ya da iki üye ve teşekkülde çalışanların aralarından seçecekleri bir üyeden oluşacağı düzenlenmiştir. Bu üye tüm personel, ilgili sendikalar ve kuruluşun merkez memurları tarafından gösterilecek üçer aday arasından personel tarafından gizli oyla seçilir. 23 sayılı Kanun’un yerine geçen 1964 tarihli 440 sayılı Kanun’da ise, on binden fazla işçi çalışan teşekküllerin yönetim kurullarında bir işçi bulunması düzenlenmiş, işçi üyenin seçimi çıkarılacak bir tüzüğe bırakılmıştır. Sayı ölçütünün yüksek oluşu, yönetime katılmaya inanmayan, işçilerin yönetime katılmalarında yarar görmeyen bir zihniyetin belirtisi olarak kanunun çıkarılış amacına aykırılık oluşturmuştur<sup>42</sup>. İşçi sayısı bakımından getirilen sınırlama nedeniyle uygulama kapsamına sadece on iki işletme girebilmiş, genel olarak bir sosyal diyalog ve yönetime katılma modeli deneyimi sağlanamamıştır<sup>43</sup>. 1980 askeri müdahalesi sonrası Milli Güvenlik Konseyi döneminde 1983 tarihli 2929 sayılı Kanun’la işçilerin işyeri yönetimine katılması uygulamasına son verilmiştir.

<sup>40</sup> Talas (Sosyal Ekonomi),age, s.499.

<sup>41</sup> Engin, age, s.114.

<sup>42</sup> Talas (Sosyal Ekonomi),age, s.500-501

<sup>43</sup> Engin,age, s.114.

## 5. 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu

İşçi temsilciliği kurumu 1980 döneminden sonra yeniden 2002 yılında 4773 sayılı Kanun'la gündeme gelmiş, Kanunun 5.maddesindeki düzenlemeyle İş Kanunu'nun 24.maddesi tamamen değiştirilmiştir. Maddenin yeni şekliyle, işverene toplu işçi çıkarma halinde işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hükme bağlı olarak Kanunun 8. maddesiyle geçici bir madde eklenmiştir:

*“Geçici Madde 13.-İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.”*

Kanun'da işçi temsilciliğinin tanımı, seçilme şekilleri ve görevleri düzenlenmeyerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 34. maddesine atıfla yetinilmiştir. Bununla beraber, toplu işçi çıkarmayla sınırlı olsa da işçi temsilcisi seçimi ve danışma hakkı Türk hukukunda ilk kez pozitif düzenlemeye kavuşmuştur<sup>44</sup>. Nitekim 8.madde gerekçesinde de, 158 No'lu ILO Sözleşmesi'nde hizmet ilişkisine son verilmesi halinde işçi temsilcilerine danışmanın öngörüldüğü, ancak mevzuatımızda henüz işçi temsilcileri ile ilgili bir düzenleme bulunmadığından geçici maddeye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. 4773 sayılı Kanun düzenlemesine göre, işyeri temsilcileri işyerinde çalışan işçi sayısına göre seçilecektir.

4773 sayılı Kanun 15.08. 2002 tarihinde yürürlüğe girmiş, 10.06.2003 tarihinde bu kanunun hükümlerini yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Fiilen uygulanma fırsatı bulamayan geçici 13.maddedeki düzenlemeye İş Kanunu Ön Tasarısı 113. maddesinde yer verilmiştir. İlgili düzenlemeye göre,

<sup>44</sup> Engin, age ,s.115.

### “İşçi Temsilcileri”

“Madde 113- İşyeri işçi temsilcileri ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde ve en az on işçinin çalıştığı işyerinde işçiler tarafından 2821 sayılı kanunun 34 üncü maddesinde belirtilen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.

İşçi temsilcileri bu kanunda kendilerine verilen görevler ile 2821 sayılı kanunun 35 inci maddesinde öngörülen görevleri, işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile yerine getirirler.

Temsilcilerin seçimi, mevcut işyerlerinde bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, yeni kurulacak işyerlerinde işyerinin bölge müdürlüğüne bildirim tarihini izleyen üç ay içinde yapılır ve her iki yılda bir yenilenir.

Temsilci seçimi, işçilerin oluşturacakları seçim kurulu tarafından yürütülür ve seçimde aday olacakların listesi kurul tarafından seçim tarihinden on gün önce işyerinde ilan edilir.

Seçim kurulunun oluşturulması, çalışması, aday listesinin ilanı, seçim sonuçlarının belirlenmesi ve temsilcilerin nitelikleri, görevlerini yerine getirmeleri ve temsilcilere ilişkin konular Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenir. Seçimler ile ilgili itirazlar yerel iş mahkemesince 6 işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.”

Ön tasarıdaki düzenlemeye rağmen işçi temsilciliği sendikaların da karşı çıkması neticesinde yasalaşamamıştır. İşçi sendikaları işçi temsilciliği düzenlemesinin emeği koruma ve geliştirme amacı gütmeye, işçi kesimini razı olma konusunda istismara uğratacağı ve çalışma koşullarının muvazaa ve istismar yoluyla işçi aleyhine değiştirilmesini kolaylaştıracağını ileri sürmüşlerdir<sup>45</sup>. Avrupa Birliği sürecinin sosyal politika bağlamında en önemli konularından olan temsilcilik savunulanın aksine sendikası işyerlerinde örgütlenme bilincini artıran bir işlev üstlenebi-

<sup>45</sup> Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 19.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 2003-1999, s. 263.

leceğinden sendikaların karşı çıkışıyla sendikalaşmayı sağlayabilecek bir fırsat kaçırılmıştır<sup>46</sup>. Oysa sendikal faaliyetin kronik sorunlarının işçi temsilciliği ile ilgisi bulunmamakta, sorunların çözümüne yardımcı olacak bir kurumun reddi zaman kaybından başka sonuca yol açmamaktadır<sup>47</sup>.

## B) GÜNCEL MEVZUAT VE İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ

Mevzuatımızda işçi temsilciliği kurumu genel bir hükümlerle düzenlenmemiş mevzuatın bazı hükümlerinde temsile yer verilmiştir.

### 1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat

İş Kanunu'nun 80.maddesinde sanayiden sayılan ve en az elli işçinin istihdam edildiği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmasını zorunlu kılınmıştır. Madde kapsamında çıkarılan yönetmeliğe göre, kurulda işveren veya işveren vekili ile işyeri sendika temsilcilerinden seçilecek bir kişi, sendika temsilcisi yoksa işçilerin seçeceği bir işçi ve bir sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi yer alacaktır. 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile birlikte 80.maddede yürürlükten kaldırılmış, 18.01.2013 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır.

İşçi temsilciliğine yer verilen diğer bir düzenleme İş Kanunu'nun yıllık izne ilişkin 60. maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'dir. Yönetmelikte izin kurulunun, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşacağı, kurula işveren temsilcisinin başkanlık edeceği ve başkan dışında kalan işçi üyeleri ve yedeklerinin işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçileceği düzenlenmiştir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerleri bakımından

<sup>46</sup> Koray ve Çelik, age, s.471; Tınar, M.Y.: "Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı". MESS Mercek Dergisi, 2003, Sayı 31, s.77; Yiğit, age, s.146.

<sup>47</sup> Engin,age, s. 117

ise kurulun işçi üyeleri ve yedeklerinin, o işyerindeki işçilerin yarından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçileceği düzenlenmiştir (m.15).

İş Kanunu'nun 51.maddesi kapsamında çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik düzenlemesine göre, "Değerlendirme kurulu; işveren veya temsilcisinin başkanlığında, sendika temsilcisi ve işveren vekili sıfatını taşımayan en kıdemli birim amirinden oluşur. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yoksa tüm işçilerin katılımıyla, işçilerin kendi aralarında, gizli oy açık sayımla seçecekleri, işçi temsilcisi kurula katılır." (m.8).

## 2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı Kanun'un 2/(1).maddesinde "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." ifadesiyle kapsam belirlenmiş ve işçi temsilcisi değil çalışan temsilcisi kavramı kullanılmıştır. Kanun gerekçesine göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında doğrudan temsili, temsilcinin çalışanların kendi aralarından biri olması için, Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı Direktifi' ne göre iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi tanımı yapılmıştır. Kanun'un 3.maddesindeki tanıma göre "çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışmanı ifade eder". Ancak, işyerinde yetkili sendika bulunması halinde işyeri sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapmaları düzenlemesiyle çalışan temsilciliğine sınırlama getirilmiştir(m.20). Kanunda ve kanun kapsamında çıkarılan yönetmeliklerde<sup>48</sup> çalışan tem-

<sup>48</sup> 18.01.2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 25.01.2013 tarihli Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 15.06.2013 tarihli Biyolojik Etkenlere Maruziyet Riskinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik, 05.10.2013 tarihli Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 18.06.2013 tarihli İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 05.11.2013 tarihli Tozla Mücadele Yönetmeliği, 17.07.2013 tarihli İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik.

silcileri hakkında katılım sağlama ve bilgilendirmeye ilişkin çeşitli yükümlülükler düzenlenmiştir.

Kanun kapsamında düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, Kurul'da, çalışan temsilcisi de bulunmalı, Kanun'un çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 13 üncü maddesi kapsamında alınan Kurul veya işveren kararı çalışan temsilcisine bildirilmelidir. Yönetmelik gereğince karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilmelidir(m.9). Çalışan temsilcileri yönünden işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülmesi ve sağlanması amacıyla 16. maddede sayılan konularda bilgilendirme ve ilgili belgelere ulaşmasını sağlama ve çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi (m.17) yükümlülüğü getirilmiştir. Kanununun 18.maddesi ile 9.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği 6.maddesinde görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda imkân sağlanması ve bir takım konularda önceden görüşlerinin alınması hususunda işverenin yükümlülüğü düzenlenmiştir. Ayrıca, birden fazla işverenin aynı çalışma alanını paylaşması durumunda da işverenler mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması kapsamında çalışan temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler. ( m.23, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.14).

Kanunda çalışan temsilcileri ile ilgili olarak çalışanlara da bir takım yükümlülükler getirilmiştir. 19. maddeye göre çalışanlar, “işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek”, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak”, “kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak” yükümlülüğü altındadırlar. Yine ilgili Yönetmelik' lere göre işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında çalışan temsilcileri ile işbirliği yapmak bulunmaktadır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin

Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9).

Kanun'un çalışan temsilcisi seçimini ve güvencesini içeren 20.maddesinde işverenin çalışanlar arasında yapılacak seçimle, seçimle belirlenmediği durumda atama yoluyla işyerlerindeki çalışan sayısına göre çalışan temsilcisi görevlendireceği düzenlenmiştir. Çalışan temsilcilerinin nitelikleri ve seçilmesi esasları ilgili tebliğde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşveren çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlamak zorunda olduğu gibi, görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz (m.20). Ayrıca, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında çalışan temsilcilerinin yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacaktır (m.18/3).

### 3. İşyeri Sendika Temsilciliği

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 27. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri, 24. maddesinde güvencesi düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika işyerindeki işçi sayısına göre belirlenecek sayıda işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayacaktır (m.27). 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak 6356 sayılı Kanun'a göre sendika tüzüğü işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm içermektedir seçilen üye temsilci olarak atanacaktır(m.27/2). İşyeri sendika temsilcilerinin görevi, işyeriyle sınırlı olarak işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işverenin işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözeterek iş kanunları ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktır (m. 27/3).

İşyeri sendika temsilcisinin görevini gereğince yapabilmesi güvencesi olmasına bağlıdır. Kanun'un işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenleyen 24. maddesine göre " (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017, 7036/31 m.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır. (4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. (5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

İşçi temsilcilerine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dışındaki iş mevzuatında sınırlı sayıda görev verilmiştir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre oluşturulacak izin kurulunda görev alacak işçi temsilcileri işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilebilecektir(m.15). Yine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurulunda sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi yer alacaktır. 6331 sayılı Kanun düzenlemesindeki çalışan temsilciliği görevi, yetkili sendika bulunan işyerlerinde işyeri sendika temsilcileri tarafından yerine getirilecektir. İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29.maddesinde ise işverenin toplu işçi çıkarmadan önce işyeri sendika temsilcisine bildirimde bulunma, temsilcilerle görüşme ve toplantının yapıldığını gösteren belge düzenleme zorunluluğu düzenlenmiştir.

İşyeri sendika temsilciliği işyeri düzeyinde sosyal diyalogun sağlanması bakımından önemli bir mekanizmadır. Ancak, sendika temsilcisinin görevi işyerinde sendikanın yetkili olmasıyla sınırlıdır. Ayrıca ülkemizdeki sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranı düşüklüğü<sup>49</sup>, sendikasız işyerlerinde işçi temsilciliğinin olmaması işyeri sendika temsilciliği kurumunun sosyal diyalog sağlamada yeterli olamayacağını göstermektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin sorunlarının araştırıldığı bir çalışmaya göre, işyerindeki sorunları çözmeye işyeri sendika temsilcilerinin rolü önemli olmasına rağmen, birçok sorunun çözümü işveren ya da vekilinin kararlarından geçmektedir. Sendika temsilcilerinin işyerindeki sosyal diyaloga katkısının yapısalcı kuramla açıklanabileceğini ifade eden çalışmada, bu durumun nedenleri arasında sendikacılığın zayıflamasıyla ekonomik ve sosyal hakların kaybedilmesi, hakları korumanın yolunun işverenle uzlaşmak olarak görülmesi, sendika üyesi işçilerin yeterince sendikal bilince sahip olmaması gösterilmektedir. Çalışmada sorunların giderilmesi için, işyeri sendika temsilcilerinin çalışma şartlarının esnekleştirilmesi ve kendilerine sendikal faaliyet yapacak zaman ve ortam sağlanması, negatif ve pozitif sendika özgürlüğünün güvence altına alınması, işveren ya da işveren vekilinin belirli aralıklarla işçi sendikası ya da temsilciyle görüşmesinin zorunlu tutulması önerilmiştir<sup>50</sup>.

### III. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN (ILO'NUN) 135 NO'LU İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ VE İÇ HUKUKUMUZA ETKİSİ

Uluslararası Çalışma Örgütü 1971 yılındaki Cenevre toplantısında sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik hükümleri not ederek, işçi temsilcilerinin korunmasına ve sağlanacak kolaylıklara ilişkin çeşitli

<sup>49</sup> 31.01.2024 tarihli 32446 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ verilerine göre toplam işçi sayısı 16.395.275 sendikal çalışan sayısı ise 2.495.423, sendikalaşma oranı %15,22' dir. DİSK-AR' ın Nisan 2022 tarihli araştırma raporuna göre Ocak 2022 fiili sendikalaşma oranının %13,27' dir. 2021 yılı itibarıyla Türkiye'de işçilerin yüzde 90,5'i toplu sözleşme kapsamı dışındadır.

<sup>50</sup> Cam, E.: "İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sosyal Diyalog: Çare mi, Çaresizlik mi?", Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020, C. 22, S. 2, s.185-186.

önerilerin sözleşme şeklini almasına karar vermiş, 23.06.1971 tarihinde “135 No’lu İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşme” kabul edilmiştir. Türkiye, 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla sözleşmeyi onaylamıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda “işçi temsilcisi” değil “sendika temsilcisi” deyiminin kullanılması yürürlükteki temsilcilik kurumunun sendikanın temsili şeklinde olduğunu göstermektedir<sup>51</sup>. Sözleşmenin ülkemiz tarafından onaylanarak yürürlüğe girmesi nedeniyle, işyerlerinde yetkili sendika bulunmaması durumunda işçi temsili ve sendika temsilcilerine sağlanacak güvencenin bu temsilcilere de sağlanıp sağlanmayacağı, sözleşmenin iç hukuka etkisi çeşitli açılardan tartışılmaktadır.

### A)135 NO’LU SÖZLEŞMENİN TEMEL İLKELERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 135 No’lu Sözleşmesi belli bir tip temsilcilik düzenlememektedir<sup>52</sup>. Sözleşmenin 3.maddesine göre, “*Bu sözleşmenin uygulanmasında “işçi temsilcileri” deyimini ulusal mevzuat ve uygulama ışığında; ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler; ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.*” Sözleşme’nin 4. maddesi sözü edilen kolaylıklar ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcilerinin belirlenmesini ulusal mevzuata bırakmıştır.

Sözleşme’nin 5.maddesinde, “İşçi Temsilcileri” üst başlığıyla ele alınan işçi temsilciliğiyle “sendika işyeri temsilciliği” nin birbirinin karşısına konulmaması<sup>53</sup>, işletmede sendikanın güç ve otoritesine gölge dü-

<sup>51</sup> Sur, M.: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 182.

<sup>52</sup> <https://www.ilo.org/tr/resource/135-nolu-isci-temsilcileri-sozlesmesi>, erişim tarihi 15.01.2024.

<sup>53</sup> Özveri, M.: Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku II. Cilt, İstanbul, 2023,s.1802.

şürmemeye kaygısıyla<sup>54</sup> aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin hem de seçilmiş temsilcilerin bulunması halinin sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak biçimde kullanılmaması için seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacağı düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 2. maddesiyle, ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi ve işletmenin özellikleri de göz önünde bulundurularak işçi temsilcilerinin görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân veren kolaylıklar sağlanacağı, bu kolaylıkların sağlanmasının ilgili işletmenin etkin faaliyetini engellemeyeceği düzenlenmiştir. Sözleşme'nin 1.maddesi ise işçi temsilcilerini etkin koruma kapsamına almaktadır. Etkin koruma kısaca mutlak anlamda iş güvencesi anlamına gelen, işçi temsilciliği sıfatını koruyarak temsilciliğe yönelik zararlandırıcı eylemi etkisiz kılacak düzeyde bir korumadır<sup>55</sup>. Düzenlemeye göre, “işletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.”(m.1).

## B) 135 NO'LU SÖZLEŞMENİN İÇ HUKUKUMUZA ETKİSİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasının temelinde tüm dünyayı kapsayan sürekli barışın ancak sosyal adaletle kurulabileceği düşüncesiyle birlikte, adaletsizlik ve sefalet yaratan çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların ekonomik ve sosyal durumunun geliştirilmesinde tüm ülkelerin ortak hareket etmesi amacı vardır<sup>56</sup>. ILO en önemli faaliyeti olan yasama alanına ilişkin olarak sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla, tüm dünya ülkeleri için gerçekleştirilmesi amaçlanan

<sup>54</sup> Sur, M.: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 47.

<sup>55</sup> Özveri, age, s.1801.

<sup>56</sup> Süzek, S.: İş Hukuku (Genel Esaslar Bireysel İş Hukuku), Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 86.

asgari sosyal standartları oluşturarak uluslararası iş hukukunun temel kaynaklarını meydana getirmektedir<sup>57</sup>. Devletler onaylama yoluyla sözleşmenin bağlayıcılığını kabul etmiş olurlar. Ülkelerin sosyal politikalarının belirlenmesinde yararlı olan tavsiye kararlarının ise onaylanması söz konusu değildir. Anayasa 90. maddesinin 1. fıkrasına göre, diğer uluslararası sözleşmeler gibi ILO sözleşmelerinin de onaylanması için Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulması gerekir.

Sosyal ve sendikal hakları doğrudan ya da dolaylı olarak güvence altına alan uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuktaki yeri uzun süredir tartışılan konulardandır. Bu tartışma ILO sözleşmeleri bakımından da gündeme gelmektedir. Somut uyuşmazlıklara hangi normun uygulanacağı, uluslararası sözleşmelerin yerinin ortaya konulabilmesi normlar hiyerarşisiyle açıklanabilmektedir. Bir hukuk düzenindeki normların dağınık halde bulunmayıp, alt basamakta yer alan normun geçerliliğini üst basamaktaki normdan aldığı ve dolayısıyla ona uygun olmak zorunda olduğu altlık üstlük ilişkisi “normlar hiyerarşisi” olarak tanımlanır<sup>58</sup>. Hukukçu Hans Kelsen’in görüşlerine dayanan normlar hiyerarşisi sisteminde en üstte anayasa bulunmaktadır. Hukuk kurallarının en üstünde pozitif hukuk kuralı olmayan ancak anayasanın varlık nedeni olan, uluslararası hukukla ilişkilendirilen varsayımsal bir temel norm (grundnorm) bulunmaktadır<sup>59</sup>. Anayasa’nın 11.maddesindeki, “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.” ifadesi normlar hiyerarşisi bağlamında anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğünü düzenlemektedir.

Hukukun kaynaklarından olan uluslararası sözleşmelerin normlar hiyerarşisindeki yeri, iç hukukta doğrudan uygulanıp uygulanmayacağı ve iç hukukla çelişmeleri durumunda hangi hukuk kaynağına öncelik verileceği temel tartışma konusudur.

<sup>57</sup> Stüzek, age, s.87.

<sup>58</sup> Gözler, K.: Anayasa Hukukunun Genel Esasları, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2021, s.51.

<sup>59</sup> Teziç, E.: Anayasa Hukuku (Genel Esaslar) Beta Yayınları, İstanbul,1998, s.78.

Anayasa'nın 90.maddesinin son fıkrası “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz*” düzenlemesini içermekteydi. Maddenin dördüncü fıkrasında ise, “*Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü antlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır*” denilmektedir. İki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, uluslararası sözleşmeler kanun niteliğinde olmakla birlikte, 90.maddenin anayasaya aykırılık iddiasıyla başvuru yolunu kapatması nedeniyle anayasaya uygunluk denetimine tabi olmaksızın iç hukuka aktarılması esas kabul edilmiştir<sup>60</sup>. Nitekim, iki veya daha fazla devletin üzerinde mutabık kaldığı bir anlaşmanın ulusal bir yargı organı tarafından işlevsiz kılınamayacak olması karşısında, yasama ve yürütme organının iradesi ve desteğiyle usule uygun şekilde taraf olunan uluslararası bir belgenin anayasaya aykırılığının ileri sürülememesi işin niteliği gereğidir<sup>61</sup>.

Uluslararası hukukun iç hukukumuzda genel olarak etkisi ve birbirlerine karşı norm değeri tekçi (monist) ve ikici (düalist) veya çoğulculuk(plüralizm) görüşü olmak üzere başlıca iki görüşü ortaya çıkarmıştır. İkici (düalist) görüşe göre, uluslararası hukuk ve iç hukuk her biri mecburilik kuvvetini farklı temel normlardan alan iki ayrı hukuk düzenidir<sup>62</sup>. Uluslararası hukuk ve iç hukuk birbirinden farklı alanlar olarak sıkı bir temas içindelerse de, aralarında çatışma bulunmamakta ve uluslararası hukuk kuralları iç hukuk düzenlerinde doğrudan etkili olamamaktadır<sup>63</sup>. Kelsen'le beraber anılan tekçi(monist) görüşe göre ise uluslararası hukuk ve iç hukuk birlikte tek bir hukuk düzenini oluşturduğundan ya iki hukuk düzenin birbirine eşit olması ya da birinin diğerine üstün sayılması sonucu doğmaktadır<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> Özveri, M.: “Sendikal Hakların Uluslararası Kaynakları”, Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, Ed. Doç. Dr. Pir Ali Kaya, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014, s. 329.

<sup>61</sup> Güzel, A., Ugan Çatakkaya, D., “Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine”, Çalışma ve Toplum, 2024, C.2, S.81. s. 432.

<sup>62</sup> Toluner, S.: Milletlerarası Hukuk İle İç Hukuk Arasındaki İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul, 1973, s. 24.

<sup>63</sup> Akkutay, A.İ.: Uluslararası Antlaşmaların İç Hukuka Etkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 15.

<sup>64</sup> Akkutay, age, s. 16.

Bu bağlamda, uluslararası sözleşmelerin kanunlar karşısındaki yeriyle ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olması, kanunlarla eş düzeyde oldukları anlamına gelmemektedir. Bu ifadenin anlamı, yürütme organının usulüne göre onayladığı sözleşmenin hukuk düzeninin bir parçası olması sebebiyle Türk yargıçlarının sözleşmeyi kanunlar gibi uygulamalarının zorunlu olmasıdır<sup>65</sup>. Bir başka görüşe göre, uluslararası sözleşmelere karşı anayasaya aykırılık iddiası ileri sürülemeyeceğinden sözleşmeler kanunun üstündedir<sup>66</sup>. Bir diğer görüş ise iç hukuk bakımından anayasa normları ile uluslararası hukuk normları arasında bir hiyerarşi olmadığı yönündedir<sup>67</sup>. “Kanun hükmündedir” ifadesinin “kanun düzeyindedir” şeklinde değil, onaylanan antlaşmanın iç hukukla bütünleştirilmesi olarak anlaşılması gerektiğini savunan görüşe göre ise, bir kez anlaşmalar onaylandıktan sonra kanun sayılıyorsa o halde kanunlarda yapılan değişikliklerin uluslararası sözleşmelerde de yapılması gerekir ki ulusal yasa koyucuların böyle bir yetkisi bulunmamaktadır<sup>68</sup>.

Anayasanın 90.maddesinin son fıkrasına 07.05.2004 tarihinde 5170 sayılı Kanunla “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır*” cümlesinin eklenmesiyle bu kez de hangi uluslararası sözleşmelerin “temel hak ve özgürlüklere” ilişkin olduğu ve ILO sözleşmelerinin durumu tartışılmaya başlanmıştır.

Genel olarak uluslararası sözleşmelerin ve dolayısıyla ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanıp uygulanmayacağı ve çatışma halinde uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınması konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bir görüşe göre, bir uluslararası sözleşme hük-

<sup>65</sup> Teziç, age, s.8.

<sup>66</sup> Eyrenci, Ö: “İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C.74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’ a Armağan Sayısı, s. 383.

<sup>67</sup> Gözler, age, s.78.

<sup>68</sup> Gülmez, M: “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, 2005, C.1., S.4, s. 19-20; Gülmez, M:İçimdeki Ujde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihani(1938-2015), Ankara, 2015, s.175-176.

münün doğrudan uygulanabilirliğinin tespitinde sözleşmenin konusu, anlatımı ve hazırlanış koşullarına bakılması ve sözleşmenin somut, dakik ve kendine yeterli, başka iç hukuk düzenlemeleriyle tamamlanmaya ihtiyaç göstermeyen bir düzenleme getirmesi gerekir<sup>69</sup>. Klasik kişisel ve siyasal haklarla kesişmeyen sosyal haklar bakımından ILO sözleşmelerinin büyük kısmı ve Avrupa Sosyal Şartı hükümlerinin hemen tümünün doğrudan hak bahşedici değil devletlere taahhüt getirici nitelikte olduğu, çoğunlukla ulaşılmaması istenen hedefleri gösteren program hükümlü olmaları, devletin somut müdahale ve düzenlemelerini gerektiren pozitif statü haklarından olmaları nedeniyle doğrudan uygulanamayacağı ifade edilmektedir<sup>70</sup>. Bir başka görüşe göre ise, sosyal haklara ilişkin hükümlerin ulaşılmaması istenen hedefleri gösteren program hükümler olması nedeniyle doğrudan uygulanamayacağı düşüncesinde Anayasa 90.maddesinde geçen sözleşmelerin salt sözel/pozitif metinler olarak ele alınamayacağı, denetim organlarının kararlarını da kapsamaması gerektiği hususu gözden kaçırılmaktadır<sup>71</sup>. Konuya, Anayasa'nın "insan haklarına saygılı" (m.2) ve "insan haklarına dayalı" (m.14) devlet anlayışıyla yaklaşan görüşe göre, Anayasa 90.maddesinde insan haklarına yer vermeksizin yalnızca temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası sözleşmelerden söz edilmesi önemli bir eksikliktir<sup>72</sup>. Temel hak ve özgürlükler terimi, görece yeni insan hakları da dâhil kişisel ve siyasal hakları, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ve nihayetinde onayladığımız ve onaylayacağımız sözleşmelerle güvenceye bağlanan hakları kapsadığından, uluslararası insan hakları hukukunun, antlaşma, sözleşme, şart, pakt vb. adlarla tanımlayıp güvence altına aldığı ve denetim organlarının içtihatlarıyla gelişen tüm insan haklarını kapsayan bir terim olarak anlaşılmalıdır<sup>73</sup>.

<sup>69</sup> Sur, M.: "Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri", Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayınları, İstanbul, 2008, s. 53, Süzek, age, s.91., Engin, age, s.132-133.

<sup>70</sup> Sur, agm, s.53-54.

<sup>71</sup> Çelik, A.: "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları, Ed. Selda Çağlar, Beta Yayınları, İstanbul,2010,s. 262-263.

<sup>72</sup> Gülmez, age, s.187.

<sup>73</sup> Gülmez, age, s.187.

Uluslararası sözleşmeler kapsamında ILO sözleşmelerine ilişkin tartışmalar 135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi bakımından da gündeme gelmektedir. Sözleşmenin ulusal hukuk sisteminde herhangi bir işçi temsilciliğini ya da iki temsilci türünden birinin varlığını şart koşmaması nedeniyle ancak seçilmiş işçi temsilcilerinin sendika temsilcileriyle aynı nitelikte korumadan yararlanmasını zorunlu kıldığı, bu nedenle ulusal hukukta herhangi bir işçi temsilciliğinin ihdası için 135 No’lu sözleşmeye dayanılmayacağı ileri sürülmektedir<sup>74</sup>. Buna karşın, toplu sözleşme yetkisinin alınmadığı durumlarda işyerlerinde temsilcinin varlığından söz edilemeyeceğinden, 135 No’lu sözleşmenin uygulanarak işçi temsilciliği sistemine yer verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür<sup>75</sup>. Aynı yöndeki bir diğer görüşe göre, 135 No’lu sözleşmenin temel hak ve özgürlükleri ilgilendiren yapısı nedeniyle kanunların üzerinde bir etkisi olduğundan doğrudan uygulanması gereklidir<sup>76</sup>.

Sendikal aidiyeti olmayan seçimle işbaşına gelen işçi temsilcilerine ilişkin bir Yargıtay kararına ilişkin değerlendirmede, Sözleşme’nin işyeri sendika temsilcileri ile ilgili olarak yapılan düzenleme yoluyla iç hukuka aktarıldığı, ancak bu durumun sadece işyeri sendika temsilcileriyle ilgili olduğu, Anayasa 90. madde kapsamında değerlendirilecek olan ILO sözleşmelerinin ILO’nun temel sözleşmeler olarak nitelendirdiği sekiz sözleşmeyi (“29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi”, “87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi”, “98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi”, “100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi”, “111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi”, “138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi”, “182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi”) kapsadığı ifade edilmiştir<sup>77</sup>. Temel hak ve özgür-

<sup>74</sup> Engin, age, s.127.

<sup>75</sup> Çelik, N.: “İşyeri İşçi Temsilciliği.” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005, C.55, S.1., s.411.

<sup>76</sup> Çil, Ş.: “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2017, s.361.

<sup>77</sup> Yıldız, G.B.: “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2021, s.69. İlgili makalede incelenen

lükler teriminin uluslararası çerçevede tanımlanıp güvence altına alarak denetim organlarının içtihatlarıyla geliştirilen tüm insan haklarını kapsadığı görüşü doğrultusunda Anayasa 90. madde kapsamında değerlendirilebilecek ILO sözleşmeleri temel sekiz sözleşmeden ibaret olmamalıdır. Ancak, fiili durum açısından seçilmiş temsilcilerin korunmasında 135 sayılı ILO sözleşmesinin 6. ve 4. maddelerinin birlikte değerlendirilmesi görüşüne katılmaktayız. Buna göre, Sözleşme'nin 6. maddesindeki *"bu sözleşmenin uygulanması, ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle veya ulusal uygulamaya uygun diğer herhangi bir yöntemle sağlanabilecektir"* hükmü ve 4. maddesindeki *"Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir"* hükmü birlikte değerlendirilmeli, Sözleşme'nin yasa ya da toplu iş sözleşmesi olmaksızın işyerinde uygulanması kabul edilerek bu alanda çıkacak sorunların çözümü için 4. maddenin mahkeme kararlarına yaptığı atıfla yargısal korunma sağlanmalıdır<sup>78</sup>. Ancak aynı zamanda, devletin yalnızca antlaşmaların onayı ve taraf devlet olmaktan değil, evrensel ölçekli kuruluşlar olan BM, ILO ve UNESCO çerçevesinde oluşturulmalarından ve üye devlet olmaktan kaynaklanan insan hakları alanındaki yükümlülüklerini yerine getirmesi için yargı organlarının kararını bekleyen bir yaklaşım içinde olmaması gerekir<sup>79</sup>.

---

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.03.2018 tarihli, 2402/6034 sayılı kararında *"..6356 sayılı Kanunun 24.ve 27.maddeleri ve 135 sayılı ILO sözleşmesinin 1,3, ve 4. maddeleri değerlendirildiğinde ulusal mevzuatımız 6356 sayılı Kanun, ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında korumadan yararlanacak temsilcileri yetkili sendika tarafından atanan işyeri temsilcileri olarak belirlemiştir. 6356 sayılı Kanun 24.madde hükmünün davacı gibi işçiler tarafından seçilen işçi temsilcisine uygulanması imkânı bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanun 24.maddesinde korumadan temsilcilik süresince yararlanılacağı kabul edilmiştir. Davacının ise ne kadar süreliğine işçi temsilcisi seçildiği belli olmadığı gibi, bu seçime hangi işçilerin katıldığı seçime ilişkin somut bir tutanak vs.de bulunmamaktadır. Davacı, yetkili sendikanın değil yetkili sendika dışında örgütlenen sendika üyesi işçilerin temsilcisi olduğunu iddia etmektedir. Davacı, 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi değildir..."* ifadeleriyle feshin geçersizliğine ve işe iadeye hükmetmiş fakat 6356 sayılı Kanunda sendika temsilcisine tanınan güvencenin işletilemeyeceğine karar vermiştir.

<sup>78</sup> Yıldız, agm, s.70.

<sup>79</sup> Gülmez, age, s.170.

## SONUÇ

Birinci Dünya Savaşı sonrasında ekonomik bunalımlara ve belirsizliğe sahne olan Avrupa’da liberalizmin çöküşü devletin sosyal önlemler alma ve piyasaya müdahale eğilimini artırmıştır. Devletin korporatist ilişkileri güçlendirecek düzenleyici rolü Avrupa’da işçi heyetleri, işçi konseyleri gibi yapıları ortaya çıkarmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra devam eden zorluklar karşısında Keynesyen politikaların uygulanması Batı Avrupa’da toplumsal uzlaşma koşullarını ortaya çıkarmış ve sosyal korporatizmin güçlenmesini sağlamıştır. Emek örgütleri demokratik yapı içinde bir sosyal taraf konumuna gelmiş ve sosyal diyalog Avrupa toplum modelinin önemli özelliklerinden biri olmuştur. Çok boyutlu bir kavram olan sosyal diyalogun türlerinden biri de işçilerin işyeri düzeyinde temsilidir. Bu düzeyde temsil biri sendikal diğer kurumsal temsilcilik olmak üzere iki hukuki mekanizmayla sağlanmaktadır. Bilgi edinme ve danışma hakkını düzenleyen Avrupa Birliği yönergelerinde bu hakların işçi temsilcileri aracılığıyla kullanılabilmesi belirtilmiştir. İşçi temsilciliği sistemi bakımından sosyal diyaloga ilişkin sözleşmeler arasında bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO’nun) “135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi” ne göre işçi temsilcisi, sendika temsilcisini veya işçiler tarafından serbestçe seçilen işçi temsilcilerini ifade eder (m.3). Ulusal mevzuat bu sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir (m.4).

Türk hukukunda bugüne kadar işçi temsilciliğinin yasal düzenlemeye kavuşturulmasına yönelik sınırlı adımlar atılmış ise de, sendika işçi temsilciliğinden bağımsız bir temsil kurumu düzenlenmemiştir. Türkiye, 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla sözleşmeyi onaylamıştır. Genel olarak uluslararası sözleşmelerin ve dolayısıyla ILO sözleşmelerinin iç hukumuzda doğrudan uygulanıp uygulanmayacağı ve çatışma halinde uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınması konusu Anayasa 90. maddesi kapsamında tartışmalara neden olmaktadır. Bu bağlamda sosyal haklar yönünden ILO sözleşmelerinin devletin somut müdahalesine

ihtiyaç gösteren pozitif statü hakları olması, hak bahşedici değil devletlere taahhüt getirici nitelikte olması, çoğunluk itibarıyla ulaşılması istenen hedefleri gösteren program hükmü olmaları nedeniyle doğrudan uygulanamayacağı görüşüne karşın Anayasa 90.maddede yer alan “temel hak ve özgürlükler” ifadesinin kapsayıcı insan hakları hukuku perspektifiyle yorumlanmasını daha isabetli bulmaktayız. Bu nedenle Anayasa 90.maddesinde kapsamında değerlendirilecek sözleşmelerin de ILO'nun temel sekiz sözleşmesiyle sınırlandırılmaması gerektiği düşüncesindeyiz. Etkin korumaya sahip bir işçi temsilciliği sisteminin getirilmesinin çalışma yaşamına olumlu etkileri olacağı düşünülmekle beraber, henüz yasal düzenlemenin bulunmadığı mevcut durumda 135 No'lu Sözleşme'nin 4. ve 6. maddeleri birlikte değerlendirilerek yargısal korunma sağlanması uygun olacaktır.

## **KISALTMALAR**

**ILO** : International Labour Organisation

**BM** : Birleşmiş Milletler

**UNESCO** : United Nations Educational, Scientific and Cultural  
Organization

**E.** : Esas

**K.** : Karar

**m.** :Madde

## KAYNAKÇA

**Akçay, İlker İnan:** “Türkiye’de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları:1936-1963”. Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 2, Sayı 25, 2010, s.41-64.

**Akkutay, Ali İbrahim:** Uluslararası Antlaşmaların İç Hukuka Etkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

**Cam, Erdem:** “İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sosyal Diyalog: Çare mi, Çaresizlik mi?”, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 22, Sayı 2,2020, 1676-189.

**Çelik, Aziz:**Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye, 1. Baskı, Kitap Yayınevi,İstanbul, 2014.

**Çelik, Aziz:**“Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları, Ed.Selda Çağlar, Beta Yayınları, İstanbul,2010,s. 255-331.

**Çelik,Nuri:** “İşyeri İşçi Temsilciliği.” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005, Cilt 55, Sayı 1, s. 407-414.

**Çil, Şahin:**“İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvenesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof.Dr. Turhan Esener II.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2017, s.359-370.

**Dicle, İ.Atilla:** Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara, 1980.

**Ekin,Nusret:** “Dönüşen Çağ Değişen Endüstri İlişkileri”, Mess Mercek Dergisi, Ocak 2000, s.10-28.

**Engin,Murat:** İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

**Eraltuğ Kökkılınç, Ayşegül:** “Avrupa Birliği Hukukunda İşverenine İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, TİSK Akademi, Cilt 2, Sayı 4, 2007, s.110-125.

**Erbaş, Cevat Gökhan:** Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.

**Eyrenci, Öner:** “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması”, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Editör:Dr. Alpay Hekimler, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s.457-471.

**Eyrenci, Öner:** “İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C.74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s.381-396.

**Gözler, Kemal:**Anayasa Hukukunun Genel Esasları, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2021.

**Gülmez, Mesut:** “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, Cilt 1, Sayı 4, 2005, s.11-56.

**Gülmez, Mesut:**İçimdeki Ukde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihanı (1938-2015), Ankara, 2015.

**Güzel, Ali:** “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1986, s.165-222.

**Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz:** “Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine”, Çalışma ve Toplum, Cilt 2, Sayı 81, 2004, s. 423-458.

**International Labour Organisation,** <https://www.ilo.org/tr/resource/135-nolu-isci-temsilcileri-sozlesmesi>, erişim tarihi 15.01.2024.

**Ishikawa, Jota:** Key Features of National Social Dialogue: A Social Resource Book, ILO, Geneva,2003.

**Işığışok, Özlem:** Sosyal Diyalog, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2007.

**Işığışok, Özlem:** Yönetime Katılma, Dora Yayınları, Bursa, 2018.

**Işıklı, Alpaslan:** Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1994.

**Kağnıcıoğlu, Deniz:** “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, 2005, s.271 – 296.

**Koray, Meryem/Çelik, Aziz:** Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2007.

**Makal, Ahmet:** Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, İmge Yayınevi, Ankara, 1999.

**Özveri, Murat:** Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku II. Cilt, İstanbul, 2023.

**Özveri, Murat :** “Sendikal Hakların Uluslararası Kaynakları”, Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, Ed.Doç.Dr.Pir Ali Kaya, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014.

**Sur, Melda:** “Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayınları, İstanbul, 2008, s.47-62.

**Sur, Melda:** “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.181-199.

**Sur, Melda:** “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, Prof.Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.25-53.

**Süzek,Sarper:** İş Hukuku (Genel Esaslar Bireysel İş Hukuku), Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

**Talas, Cahit:** Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası,Ankara,1979.

**Talas, Cahit:** Toplumsal Ekonomi (Çalışma Ekonomisi), 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara,1997.

**Tanilli,Server:** Yüzyılların Gerçeği ve Mirası, 4.Baskı, Adam Yayınları, İstanbul, 2002.

**Tınar, Mustafa Yaşar:** “Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı”. MESS Mercek Dergisi, 2003, Sayı 31, s.77-79.

**Teziç, Erdoğan:** Anayasa Hukuku (Genel Esaslar) Beta Yayınları, İstanbul,1998.

**Tuna, Orhan:** “Türkiye’de Cebri Tahkim Sistemi Tatbikatı”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1966-1967, Cilt 26, Sayı 1-4, s.35-52.

**Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu** 19.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1999-2003.

**Toluner, Sevin:** Milletlerarası Hukuk İle İç Hukuk Arasındaki İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul, 1973.

**Yıldız, Gaye Burcu:** “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”,Prof.Dr. Turhan Esener III.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2021, s.55-73.