

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İHLALLER:
MEVZUAT İLE UYGULAMA ARASINDAKİ UYUMSUZLUK

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

YUSUF EYİ

KOCAELİ 2025

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İHLALLER:
MEVZUAT İLE UYGULAMA ARASINDAKİ UYUMSUZLUK

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

YUSUF EYİ

DOÇ. DR. SEVDA KÖSE

KOCAELİ 2025

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BİREYSEL SENDİKA ÖZG ÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İHLALLER:
MEVZUAT İLE UYGULAMA ARASINDAKİ UYUMSUZLUK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Yusuf EYİ

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar No:
25/04/2025 - 2025/16

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Sevdâ KÖSE

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Aziz Ç E L İ K

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ceyhun GÜLER

KOCAELİ 2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMA LİSTESİ.....	VII
TABLO.....	VIII
TEŞEKKÜR.....	X
ÖZET.....	X
ABSTRACT.....	XI
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM SENDİKA HAK VE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAVRAMSAL BOYUT .	4
1.1. Hak ve Özgürlük Kavram.....	4
1.2. Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kavramı	10
1.3. Sendika Özgürlüğünün Niteliği	12
1.4. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı.....	15
1.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	15
1.4.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü.....	20
1.5. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Hukuktaki Yeri	22
1.5.1. Evrensel Kaynaklarda Bireysel Sendika Özgürlüğü	22
1.5.1.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	23
1.5.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	23
1.5.1.1.2. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	25
1.5.1.1.3. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme...25	
1.5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı	26
1.5.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi...27	
1.5.2.2. Sendika Özgürlüğü Kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi.....	28
1.5.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	29

1.5.2.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme.....	30
1.5.2.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi.....	31
1.5.2.3.3. İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme.....	32
1.5.2.3.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme.....	34
1.5.2.3.5. 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Teşviki Sözleşmesi.....	35
1.5.3. Bölgesel Kaynaklarda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Gelişimi ve Yeri.....	36
1.5.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	36
1.5.3.2. Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	37
1.5.3.3. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	39
2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Ulusal Hukuktaki Yeri.....	41
2.1. Sendika Özgürlüğünü İlişkin Yasal Düzenlemeler	41
2.1.1. 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Sendika Birlikleri Hakkında Kanun.....	42
2.1.2. 1961 ve 1982 Anayasası'nda Bireysel Sendika Hakkı.....	48
2.1.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Bireysel Sendika Hakkı.....	52
2.1.4 1982 Anayasası.....	57
2.1.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Bireysel Sendika Hakkı.....	59
2.1.6. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bireysel Sendika Hakkı.....	62
2.2. Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuktaki Yeri ve Uygulama Sorunu.....	68
2. BÖLÜM BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN İHLALLER VE HUKUKİ GÖRÜNÜMÜ	70
2.1. Sendika Hak İhlalleri Türleri	71
2.1.1. Fiziki İhlaller.....	72
2.1.2. Yasal İhlaller.....	78
2.1.3. Dolaylı İhlaller.....	84

2.2. Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlallerine İlişkin İçtihatlar.....	86
2.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlalleri İlişkin Uluslararası içtihat.....	86
2.2.1.1. ILO Denetim Mekanizmalarında Bireysel Sendika Özgürlüğüne Yönelik İhlaller: Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) Kararları.....	87
2.2.1.2. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlallerine İlişkin Türkiye bağlamındaki Kararları.....	99
2.2.1.3. İHAS Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Özgürlüğüne İlişkin Kararlar.....	103
2.2.1.4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Hakkı.....	105
2.2.1.5. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi Denetim Organı Medeni ve Siyasi Haklar Komitesi (CCPR).....	107
2.2.1.6. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Özgürlüğünün: Türkiye Açısından Değerlendirmesi.....	108
2.3. Bireysel Sendika Özgürlüğüne İlişkin Ulusal İçtihat.....	108
2.3.1. Anayasa Mahkemesi (AYM) Kararları	108
2.3.2. Yargıtay Kararları.....	114
3. BÖLÜM TÜRKİYE'DE BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN UYGULAMADAKİ GÖRÜNÜMÜ: İŞÇİ EYLEMLERİ ÖRÜNTÜLERİ	117
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	118
3.2. Yöntem.....	119
3.2.1. Araştırmanın Deseni.....	120
3.2.2. Veri Toplama Aracı.....	120
3.2.3. Uygulama.....	122
3.2.4. Veri Analizi ve Analiz Süreci.....	122
3.2.5. Araştırmanın Örneklemi.....	124
3.2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	125
3.3. Bulgular.....	126
3.3.1. Sendikal Özgürlüklerin İhlali.....	127
3.3.1.1. İşveren Baskısı.....	128

3.3.1.2. İşten Çıkarma.....	129
3.3.1.3. Kara Liste.....	131
3.3.1.4. Sendikadan Caydırma.....	132
3.3.2. Çalışma Koşulları ve Hak İhlalleri.....	134
3.3.2.1. Kötü Koşullar.....	135
3.3.2.2. Uzun Mesai ve Düşük Ücret.....	136
3.3.2.3. Taciz ve Hakaret.....	137
3.3.2.4. Mobbing.....	139
3.3.3. Direniş ve Dayanışma.....	140
3.3.3.1. Direnişe Katılım Nedenleri.....	141
3.3.3.2. Kadınların Rolü.....	142
3.3.3.3. Aile ve Sosyal Destek.....	143
3.3.3.4. Sendikal Destek.....	144
3.3.4. Devlet, Kolluk Kuvvetleri ve Kamu Otoritesi.....	145
3.3.4.1. Kolluk Müdahaleleri.....	146
3.3.4.2. Siyasi Tutumlar	146
3.3.4.3. İşverenden Yana Kamu Duruşu.....	147
3.3.4.4. Göçmen İşçiler.....	148
3.3.5. Hukuki Süreçler ve Yasal Boşluklar	149
3.3.5.1. Yavaş Hukuk Süreci.....	151
3.3.5.2. Taraflı Kararlar	150
3.3.5.3. Etkisiz Cezalar	151
3.3.5.4. Denetim Eksikliği.....	153
3.3.6. Sendikaların Rolü ve Algısı.....	154
3.3.6.1. Eski Sendika Eleştirisi.....	155
3.3.6.2. Sendikaya Güven.....	156
3.3.6.3. Demokratik Denetim Talebi	157
3.3.6.4. Sendika-İşveren İlişkisi.....	159

3.3.7. Kişisel Değişim ve Bilinçlenme.....	158
3.3.7.1. Hak Bilinci.....	160
3.3.7.2. Özgüven Artışı.....	162
3.3.7.3. Dayanışma Kültürü.....	163
3.3.7.4. Sosyal Bilinçlenme.....	163
3.4. Direniş Örüntülerinden Örnekler.....	164
3.4.1.Pas South Vakası.....	164
3.4.2.Özak Vakası.....	165
3.4.3. Polonez Vakası.....	166
3.4.4.. Agrobay Vakası.....	166
SONUÇ	168
KAYNAKÇA.....	172
EKLER.....	174

KISALTMALAR LİSTESİ

AB – Avrupa Birliği

AYM – Anayasa Mahkemesi

AİHM – Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

AİHS – Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

BM – Birleşmiş Milletler

CCPR – Medeni ve Siyasi Haklar Komitesi (The Human Rights Committee)

CEACR – Uzmanlar Komitesi (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)

CFA – Sendika Özgürlüğü Komitesi (Committee on Freedom of Association)

ESKHS – Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

EİB – Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi

ILO – Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

KHK – Kanun Hükmünde Kararname

OECD – Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

STİSK – Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı Kanun)

TBMM – Türkiye Büyük Millet Meclisi

TÜRK-İŞ – Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TİS – Toplu İş Sözleşmesi

UN – Birleşmiş Milletler (United Nations)

UNESCO – Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

YHGK – Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

İHAS – İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

TABLO

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikler.....	121
Tablo 2. Temalar ve Alt Temalar.....	125



TEŞEKKÜR

Tez sürecimin en başından itibaren her zaman yanımda olan, bana güvenen, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen; zor zamanlarımda beni motive eden, sadece bir akademisyen değil aynı zamanda bir abla gibi yanımda duran, düştüğümde elimden tutarak yeniden kalkmama yardımcı olan, umudumu yitirdiğim anda bana ışığı gösteren çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Sevda KÖSE hocama en derin teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Kıymetli vaktini bana ayıran, aklıma takılan her konuda yardımını esirgemeyen, bakış açımı zenginleştiren ve ufkumu açan, her zaman saygıyla andığım Prof. Dr. Aziz ÇELİK hocama teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Bana farklı pencerelerden bakmayı öğreten, düşünsel derinliğimi geliştirmeme katkı sağlayan, desteğini ve güvenini hiçbir zaman eksik etmeyen Doç. Dr. Ceyhun GÜLER hocama da en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans ders döneminde tanımaktan büyük memnuniyet duyduğum, derslerinden faydalandığım, fikir alışverişlerinde bulunarak kendimi geliştirdiğim tüm değerli hocalarıma da şükranlarımı sunuyorum.

Varlıklarıyla bana her zaman güç veren, hayatımın anlamı olan, bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi olan aileme,

Çalışmamı yönlendiren, vakit ayırarak katkı sunan değerli katılımcılara,

Bu süreçte yanımda olan, desteğini esirgemeyen tüm dostlarıma,

Ve son olarak, hayatıma anlam ve renk katan, desteğiyle bana güç veren, en büyük motivasyon kaynağım Fulya MEYDAN'a gönülden teşekkür ederim.

ÖZET

Sendika hakkı ve özgürlüğü, ikinci kuşak insan haklarını oluşturmaktadır. Bu hak, uluslararası sözleşmelerle düzenlenmiş olup, ülkelerin bu ölçütleri dikkate alması beklenmektedir. Sendika hakkı, kendi içinde bireysel sendika hakkı ve kolektif sendika hakkı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sendika hakkı ve özgürlüğü, işçilerin özgürce sendikaya üye olmasını, üyelikten ayrılmasını, sendikal faaliyetlerde bulunmasını ve sendika kurmasını ifade etmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü, nitelik itibariyle negatif ve pozitif sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü, işçiyi işverene ve devlete karşı korumayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de bireysel sendika hakkı ve özgürlüğüyle ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmış olup, uluslararası sözleşmelerde de bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin hükümler yer almaktadır. Türkiye, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri olmak üzere, bu sözleşmeleri onaylamıştır. Örnek olarak 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi 1993 yılında, 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 1952 yılında onaylanmıştır. Anayasa’nın 90. maddesi gereği, bu sözleşmeler kanun niteliğindedir ve Türkiye’nin bu sözleşmelere uyması gerekmektedir. Türkiye’nin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nu hazırlarken ILO normlarını ve tavsiyelerini dikkate aldığı hükümet tarafından ileri sürülmektedir. Ancak bu iddia, özellikle mevzuatın uygulamadaki yansımaları ve sendikal hakların etkin korunması açısından akademik literatürde tartışmalı bir konudur.

Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili mevzuat hükümleri bulunsa da uygulamada işçilerin bireysel sendika hakkını kullanmalarında ciddi problemler yaşanmaktadır. Ayrıca, bireysel sendika özgürlüğünün ihlali durumunda uygulanan para cezasının caydırıcı olmadığı gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, bireysel sendika hakkı ve özgürlüğü, uluslararası sözleşmeler, Türkiye.

ABSTRACT

The right and freedom of association constitute second generation human rights. This right is regulated by international conventions and countries are expected to take these criteria into account. The right to freedom of association is divided into two as individual trade union rights and collective trade union rights. The individual right and freedom of association refers to the right of workers to freely join and leave trade unions, to engage in trade union activities and to form trade unions. Individual freedom of association is divided into negative and positive freedom of association. Individual freedom of association aims to protect the worker against the employer and the state. Türkiye has made various regulations on individual trade union rights and freedoms, and international conventions also contain provisions on individual freedom of association. Türkiye has ratified these conventions, particularly the International Labor Organization (ILO) conventions. Pursuant to Article 90 of the Constitution, these conventions have the force of law and Türkiye must comply with them. Türkiye has taken into account the recommendations of the ILO in enacting Law No. 6356.

Although there are legislative provisions on individual freedom of association in Türkiye, in practice there are serious problems for workers to exercise their individual trade union rights. Moreover, it is observed that the fines imposed in case of violation of individual freedom of association are not deterrent.

Keywords: Trade union, individual trade union right and freedom, international conventions, Türkiye.

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye’de bireysel sendika hakkı ve özgürlüğünün mevzuat ile fiili uygulamalar arasındaki uyumsuzluk temelinde nasıl ihlal edildiğini incelemektedir. Araştırmanın odak noktasını, özel sektör işçileri oluşturmaktadır. Çalışmada memurlar kapsam dışı bırakılmış, yalnızca özel sektörde faaliyet gösteren ve sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçilerin deneyimleri dikkate alınmıştır.

Çalışmanın ampirik boyutunda, 2022–2023 yıllarında sendikal örgütlenme girişimleri nedeniyle işten çıkarılan işçilerin gerçekleştirdiği dört direniş vakası incelenmiştir: Özak Tekstil, Agrobay Seracılık, Polonez ve PAS South. Bu örnek olaylar üzerinden, bireysel sendika hakkının hem hukuki koruma düzeyi hem de fiili uygulanışı değerlendirilmiştir. Her bir vakaya dair derinlemesine mülakatlarla elde edilen nitel veriler, tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiş ve işçilerin kendi deneyimleri üzerinden mevzuatın pratikteki karşılığı ortaya konmuştur. İşçilerin bu deneyimlerinin hangi ihlal türleri içinde ele alınması gerektiği tartışılmıştır.

Çalışma, yalnızca sendikal örgütlenmeye girişmiş ve işten atılmış işçilerin perspektifinden yürütülmüştür. İşverenler, kamu yetkilileri ve sendika yöneticileriyle görüşmeler yapılmamıştır. Dolayısıyla analiz, yalnızca işçilerin öznel deneyimlerine dayanmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü direniş alanlarında görüşme koşulları zaman zaman sınırlı olmuş; bazı işçiler yaşadıkları baskılar nedeniyle deneyimlerini tam olarak aktarmakta tereddüt yaşamıştır. Bu durum, anlatıların sınırlı veya dolaylı kalmasına neden olmuş olabilir.

Çalışmanın yöntemi nitel araştırmaya dayalı olduğundan, veriler derinlemesine ve bağlamsal bilgi sunmakla birlikte, niceliksel genellemelere temel oluşturacak şekilde tasarlanmamıştır. Ayrıca, araştırma dört örnek olayla sınırlı olduğundan, Türkiye’deki tüm işkollarını ve sendikal direnişleri temsil etme iddiası taşımamaktadır. Ancak bu sınırlılıklara karşın, seçilen vakalar Türkiye’de bireysel sendika hakkının kullanımına yönelik sistematik engellerin görünürlük kazandığı somut örnekler olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde; sendika hakkı ve özgürlüğünün kavramsal boyutu, uluslararası sözleşmelerde bireysel sendika hakkı ve Türkiye’de bireysel sendika hakkıyla ilgili düzenlemeler yer almıştır. İkinci bölümde, bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin ihlaller ve hukuki görünümüne yer verilerek üçüncü kısma zemin

hazırlanmıştır. Üçüncü bölümde ise, örnek olaylarla mevzuat ile uygulama arasındaki uyumsuzluğa dikkat çekilmiştir.

Bireysel sendika hakkı ve özgürlüğü günümüzde Türkiye’de adı “mevzuat” olarak geçen yazılı metinlerde yer alan hakların ötesine gidememektedir. İşçiler, varmış gibi görünen haklarını çoğu zaman mücadele ederek elde etmektedirler. Görüşülen işçiler, "mevzuatın" kendilerini korumadığını, yaptırımların yetersiz olduğunu ve "mevzuatın revize edilmesi gerektiğini" belirtmektedirler. Türkiye’de işçiyi koruma amacıyla hazırlanan mevzuatın “işçisiz iş hukukuna”¹ dönüştüğü görülmektedir. İşverenler, mevzuattaki boşluklardan yararlanarak ve denetimin olmamasını fırsat bilerek işçinin sendikalaşmasının önüne geçmektedirler. Türkiye’de yalnızca yerel firmalar değil, uluslararası menşeli firmalar da kendi ülkelerinde sendika hakkına saygı duymakta, ancak Türkiye söz konusu olduğunda bu firmalar, mevzuattaki eksikliklerden yararlanarak bireysel sendika hakkını yok saymakta ve pervasız bir tutum sergilemektedirler. Bunu gerçekleştirirken kimi zaman kolluk kuvvetlerinden de destek görmektedirler

Türkiye, bireysel sendika hak ve özgürlüğünü düzenleyen uluslararası sözleşmeleri onaylamıştır ve bu sözleşmeler bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bu sözleşmeler, Anayasa’nın 90. maddesi gereğince kanun hükmündedir. Ancak hükümet, sermayeyi korumak adına bu sözleşmede yer alan hükümleri uygulamakta veya eksik uygulamaktadır. İşçiler, incelediğim örnek olaylarda ya da başka olaylarda da gördüğümüz üzere, işveren bir işyerini sendikasızlaştırmak amacıyla çoğu zaman öncü işçileri 25/2 ile işten çıkartarak, örgütlenmeyi düşünen işçilere gözdağı vermektedirler. İşçiler, günümüz Türkiye’sinde sendikalara üye olmaya korkar hale gelmiştir. Bu durumun oluşmasında bazı sendikaların da katkısı vardır.

Görünürde var olan bireysel sendika hakkı ve özgürlüğü uygulamaya baktığımızda, işçilerin mücadelesiyle kazanılan bir hak olduğunu görmekteyiz. İşçiler, yekpare bir vücut olduklarında ve arkalarında mücadele yöntemini benimsemiş bir sendika olduğunda işverenler geri adım atmak zorunda kalmaktadırlar. Bireysel sendika hakkı ve özgürlüğünün uygulamadaki sorunlarının, yani sendikal baskı, sendikal nedenle işten çıkartma vb. gibi durumların oluşmasının nedenlerinden biri de, bazı sendikaların

¹ Murat Özveri, Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku, Birinci Baskı, İstanbul, Ömür Baskı, 2023, s.49

varoluş amaçlarından uzaklaşarak şirket gibi hareket etmeleridir. Bu sorunları sadece bazı sendikaların sorunları olarak görmek, uygulamadan ve mevzuattan kaynaklanan sorunların çözümünün parçası olmamak, sendikaların güvenilirliğini azaltmakla kalmamakta, sendikaları hükümet ve işveren güdümünde bir hale getirmektedir. Bir diğer deyişle, “güdümlü bir sendikacılık” gerçekleştirmektedirler.



BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İHLALLER: MEVZUAT İLE UYGULAMA ARASINDAKİ UYUMSUZLUK

1.BÖLÜM SENDİKA HAK VE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAVRAMSAL BOYUTU

Bu bölümde sendika hak ve özgürlüğü kavramı hem kavramsal hem de hukuksal çerçevede ele alınacaktır. Öncelikle “hak” ve “özgürlük” kavramları açıklanacak, ardından “sendika hakkı ve özgürlüğü” kavramsal olarak değerlendirilecektir. Sendika özgürlüğünün niteliği ve kapsamı incelenecek; bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü ayrımı yapılacaktır. Bireysel sendika özgürlüğünün uluslararası, bölgesel ve ulusal hukuk sistemlerindeki yeri detaylandırılacaktır. Bu çerçevede ilgili uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat analiz edilecektir.

1.1. Hak ve Özgürlük Kavramı

Hak ve özgürlük kavramları hem hukuk teorisinde hem de günlük yaşamda sıkça kullanılan temel kavramlardır. Ancak, bu iki kavram çoğu zaman birbirinin yerine kullanılsa da aynı anlamı taşımaz. Aralarındaki bu fark, özellikle hukukî ve siyasal bağlamda son derece önemlidir. Hak, bireyin hukuk düzeni tarafından tanınan ve korunan taleplerini ifade ederken; özgürlük, bireyin herhangi bir dış müdahale olmaksızın bir davranışta bulunabilme yetisini belirtir.

Alman hukukçu Jhering’ e ve Türk hukukunda da genel kabul gören teoriye göre hak, hukuk düzenince korunması, sağlanması ve kullanılıp kullanılması hususunda sahibinin söz sahibi olduğu menfaat olarak tanımlanmaktadır (Jhering, 1915: s. 19). Tanımdan yola çıkarak hak kavramından söz edebilmesi için öncelikle menfaat sahibi olan bir kişinin olması, o menfaatinde hukuk tarafından tanınıyor ve korunuyor olması gerekmektedir (Gözler, 2013: s. 138).

Bir görüşe göre hak, hukuk düzeninin bireylere tanıdığı irade erki ve hakimiyet yetkisi olarak tanımlanır (Bilge, 2005, s. 210; Kalabalık, 2015, s. 32; Oğuzman ve Barlas, 2013, s. 142). Bu anlayış, bireyin hukuken tanınan ve korunan bir irade sahibi olması şartıyla hak sahibi olabileceğini öne sürer. Teorinin merkezinde, bireyin kendi iradesiyle haklarını kullanma, savunma ve devretme kapasitesi yer alır. Bu nedenle teoriye çoğu zaman irade teorisi adı verilir.

İrade teorisi, özellikle 19. yüzyılda Almanya’da gelişen hukuk düşüncesi içinde etkili olmuş; Friedrich Carl von Savigny, Otto von Gierke, Bernhard Windscheid ve V. Tur gibi hukukçular tarafından savunulmuştur. Bu hukukçular, bireyin özgür

iradesini merkeze alarak, hak kavramını kişisel özerklik ve bireysel hâkimiyet bağlamında temellendirmiştir. Onlara göre hak, ancak bu iradeye sahip olan kişi tarafından anlam kazanır; dolayısıyla irade göstermeyen ya da gösteremeyen varlıkların hak sahibi olması mümkün değildir.

Ancak bu teori, hakkın yalnızca irade erkine sahip bireylerle sınırlı olduğu varsayımından ötürü önemli eleştirilere maruz kalmıştır (Kalabalık, 2015, s. 32; Bilge, 2015, s. 210). Eğer hak sahibi olmanın koşulu irade yetisi ise, bu durumda henüz rüştünü ispat etmemiş çocuklar, akıl hastaları, ayırt etme gücünden yoksun kişiler ya da tüzel kişiler (örneğin dernekler, şirketler) hak sahibi olarak kabul edilemezdi. Oysa hukuk pratiği bu gruplara da çeşitli haklar tanımaktadır. Bu durum, irade teorisinin gerçek hayattaki hak ilişkilerini açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir (Bilge, 2015, s. 211).

Bu nedenle irade teorisi, hakkın yalnızca özerk bireylerin rasyonel tercihleri ile var olabileceği varsayımıyla eleştirilmiştir. Günümüz hukuku ise hak kavramını daha geniş bir bağlamda; kimi zaman bireyin iradesinden bağımsız olarak, onun korunması gereken varlık statüsüne dayanarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda özellikle menfaat teorisi gibi alternatif yaklaşımlar, hakları bireyin çıkarları, refahı veya korunması gereken durumları üzerinden değerlendirmeyi önererek irade teorisinin sınırlılıklarını aşmaya çalışır.

Özgürlük kavramına bakıldığında ise, özgürlük kavramı, bireyin herhangi bir baskıya maruz kalmadan kendi isteği ile düşünmesi, bir şeyi yapma ya da yapmamaya irade gösterme kudretidir (Gözler, 2011: s. 137). Kabaoğlu, özgürlüğü, “bireyin toplum içerisindeki karşılıklı bağımlılık içerisinde sahip olduğu bağımsızlık alanıdır” olarak ifade etmektedir (Kabaoğlu, 2012: s. 236).

Özgürlüğü kanunların izin verdiği ölçüde her şeyi yapabilme hakkı olarak da nitelendirilmektedir. (Montesquie, Çeviren: Günen, 2017: s. 197) Özgürlük kapsamı itibarıyla soyut genel bir ifade teşkil ederken hak özgürlüğün somutlaştırılmış kemiğe bürünmüş halidir. Diğer bir söylemle hak özgürlüğün hayata geçiren bir araçtır. Örneğin hak arama özgürlüğü, dava açma, adil yargılama hakkı ile gerçekleşir (Gözler, 2011: s. 480). Hakkın gerçekleştirilmesi için devletin ya da özel hukuk kişilerinden bir takım lehte somut edimler beklenir ve böylece hak sahibine, başkalarının saygı gösterme yükümlülüğü doğmaktadır. Özgürlükte kişi bir edimi

gerçekleştirirken devletten veya başkalarından bir beklentide olmaz (Gözler, 2011: 480; Kabaoğlu, 2012: s.14).

Öğretide, hak ve özgürlük kavramlarının aynı anlamı taşıdığı, hak ve özgürlüğün hukuksal bir gerçeğin farklı iki yönünü yansıttığı ifade edilmektedir. (Kubalı, 1964: s. 318) Hayata geçirilecek bir hak olmadan özgürlüğün bir anlam ifade etmeyeceği gibi, tersi için de bu durum geçerlidir. Ayrıca, özgürlüğün de bir hak olduğu, hak kavramının da özgürlükle gerçekleşeceği belirtilen anlayışa göre bu iki kavram bir bütünün parçası olma özelliğini taşımaktadır (Kaboğlu, 2012: s.15; Mumcu ve Küzeci, 2007: s. 14; Kalabalık, 2015: s. 42; Ögütcü, 2005: s.559).

Haklar ve özgürlükler kullanım biçimine, temel- temel olmayan, tarihsel sürece ve devlet-birey arasındaki ilişkinin durumuna göre çeşitli şekillerde sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. (Gökpınar, 2015: s. 40)

Yapılan sınıflandırmalar içerisinde en çok kabul gören ve anayasaların birçoğunda temel alınan Alman hukukçu George Jellinek tarafından yapılan negatif (devletten yana özgürlük), pozitif (devletten pozitif edinimlerde bulunmasını isteme) ve aktif statü (vatandaşlık) hakları olarak yapılan ayırmadır. Bu sınıflandırma, eşitlik ve adalet ilkeleri doğrultusunda bireylerin haklarını güvence altına almayı amaçlamaktadır. (Akt: Gökpınar, 2015: s. 40, 194; Gözler, 2000: s. 210).

Negatif statü haklarında devletin bireyin bu haklardan yararlanabilmesi için gerek kendi organları gerekirse de üçüncü kişileri engelleme dışında herhangi bir faaliyette bulunmamasını ifade etmektedir (Atar, 2002: s. 114; Algan, 2007: s. 38). Negatif statü hakları devletin bireye müdahale edemeyeceği özel alanın sınırlarının çizerek (Kapani, 1993: s. 6.; Gözler, 2011, s. 508) bireye güvenli bir alan sağlamasıdır (Erdoğan, 1999: s. 185). Bu veçheyle söz konusu haklar bireyin gerek bireysel yaşamını gerekse de toplumsal hayatını düzenleyebilmesi, devam ettirebilmesi için devletten bağımsız olma hakkıdır. Bu hak bireyi devlete karşı savunma fırsatı vermektedir (Gören, 2000: s. 28). Bundan dolayı da “koruyucu haklar” olarak nitelendirilmektedir (Atalay, 1997: s. 440; Gözler, 2011: s. 508). Pozitif statü haklar isteme hakları olarak da nitelendirilen bu haklar devletin olumlu müdahalesi olmadan gerçekleşemeyecek olup, birey bu haklarını kullanabilmek için devletin önlem alması yahut doğrudan olumlu edimlerde bulunması gerekmektedir (Algan, 2007: s. 38). Bu hakların sağlanabilmesi için devletin sosyal politika, sosyal kamu hizmetleriyle aracılığıyla bireylerle aktif bir şekilde ilgilenerek birtakım imkanlarla donatacak faaliyetlerde bulunması gerekir.

(Erdoğan, 2002: s. 186) Bir başka ifadeyle bu haklar devlete ya da onun kurumlarına belirli bir biçimde davranma yükümlülüğü getirmektedir (Bulut, 2009, s. 35). Bireyler özgür varlığını koruyabilmek için devletin tedbir ve tedariklerine ihtiyaç duymaktadır (Gören, 2000: s. 29).

Bundan dolayı bireyler devletten olumlu bir edim, hizmet, yardım ve katkı isteme imkânına kavuşmakta devlette sosyal alanda belli ödevler ve fonksiyonları üstlenmesi beklenmektedir (Kapanı, 1993: s. 6; Gözler, 2011: s. 508). Örneğin, devlet bireylerin eğitimi, barınma ihtiyacı olanlara konut temini ve ulaşılabilir sağlık hizmeti gibi imkânları hazırlamak ve sağlamakla yükümlüdür (Atar, 1997: s. 114) Pozitif haklar sosyal haklar olarak da nitelendirilmektedir (Gözler, 2011: s. 508). Bu bağlamda, toplumun güçsüz kesimlerinin insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri için devletin gerekli önlemleri alması veya doğrudan müdahale etmesi gereken haklardır. Bu haklar sayesinde sosyal-ekonomik eşitsizlikler azaltılmakta ve sosyal-ekonomik açıdan zayıf olan bireyler korunma altına alınmaktadır. Aktif statü (vatandaşlık) hakları vatandaşların siyasi iktidarın oluşumunu ve kullanıma katılmasını sağlayan haklardır bundan dolayı bu haklara katılma hakları da denilmektedir (Bulut, 2009: s. 35).

Haklar ve özgürlükler, tarihsel gelişim seyri içerisinde ilk kez Karel Vasak tarafından birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar olarak sınıflandırılmıştır (Uygun, 2011: s. 15; Vasak, 1997: s. 29-32). Literatürde en çok kabul gören sınıflandırmalardan biri haline gelen bu yaklaşım, insan haklarının tarihsel, içeriksel ve işlevsel boyutlarını birlikte değerlendirme kapasitesiyle öne çıkmaktadır. Vasak'ın kuşaklar ayrımı, hakların yalnızca tematik farklılıklarına değil, aynı zamanda ortaya çıktıkları toplumsal ve siyasal bağlama da ışık tutmakta; bu yönüyle hem açıklayıcı hem de analitik derinlik sunan bir çerçeve oluşturmaktadır. Kavramsal sadeliği sayesinde öğretici niteliğe sahip olan bu model, özellikle akademik ve pedagojik kullanımlarda yaygınlık kazanmıştır. Bu nedenlerle, Vasak'ın kuşaklara dayalı sınıflandırması, pozitif-negatif haklar, bireysel-kolektif haklar ya da tematik içerikli ayrımlar gibi alternatif yaklaşımlara kıyasla daha sistematik ve kapsayıcı bir yöntem olarak literatürde öne çıkmaktadır.

Birinci kuşak, klasik haklar, kişi özgürlükleri ve siyasi haklar olarak da nitelendirilen bu haklar aristokrasi ve burjuva sınıf arasındaki menfaat çatışmasıyla ortaya çıkmış, Amerikan ve Fransız Devrimlerinin etkisiyle hukuki bir boyut

kazanarak burjuva sınıfının ve dönemin liberal düşünürlerinin öncülük ettiği haklar demetidir (Kabaoğlu, 1994: s. 28; Çelik, 2010: s. 2). Bu haklardan yararlanabilmek için bireyin maddi ve manevi açıdan özgür olması, devletin karışmaması ve devletin pasif bir tutum içerisinde olması gerekir. Bu hak bireyi devlete karşı koruma sağlamaktadır. Yaşam hakkı ve kişi dokunulmazlığı, düşünce ve düşünceyi açıklama özgürlüğü, inanç ibadet özgürlüğü, konut dokunulmazlığı, mülkiyet hakkı, dernek kurma hakkı, dilekçe hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, işkence yasağı, seçme ve seçilme hakkı birinci kuşak haklardan bazılarıdır (Uygun, 2000: s. 21). Negatif karakterli hakları “olumsuz statü hakları” olarak nitelendirilmekte ve burada istenenin devletin “gölge etmemesinden” ibaret olduğu belirtilmektedir (Tanör, 2000: s. 231).

19. yüzyılda yaşanan gelişmeler ve Sanayi Devrimi sonrası yaşanan sosyal-ekonomik eşitsizlikleri gidermek amacıyla ve birinci kuşak hakların değişen toplum yapısına uyum sağlayamaması bireylerin hakları kullanabilmek için serbest ve özgür olmalarının tek başına yeterli olmamaları sonucunda ortaya çıkan haklar ikinci kuşak hakları oluşturmaktadır (Kaboğlu, 2010: s. 239). Sosyal-ekonomik hak olarak da anılan bu haklarda, bireylerin haklarını kullanabilmesi ve sosyal eşitsizliğin giderilmesi için bireylere devletten hizmet talep etme yetkisi verilmektedir. Çalışma hakkı, beslenme hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı ikinci kuşak haklara örnek olarak gösterilebilir (Uygun, 2000: s. 19).

Dayanışma hakları, hakların hakları olarak da anılan üçüncü kuşak haklardır. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan bu haklar, belirli bir toplumda birlikte yaşama anlayışını yansıtır. Bu hakların gerçekleşebilmesi, toplumdaki sosyal grupların ortak çabasıyla mümkün olur ve devlete karşı ileri sürülen, devlete karşı dayatılan haklardır (Kabaoğlu, 1994: s. 41-42). Bu haklar, insani yaşam düşüncesinin bir yansımasıdır ve hem bireylere hem de toplumun tamamına aittir (Bulut, 2009: s. 31). Çevre hakkı, barış hakkı ve halkların kendi kaderini tayin hakkı, üçüncü kuşak haklarda en bilinenleridir.

Hak ve özgürlüklere ilişkin yapılan ayrımlardan bir diğeri de kullanım biçimlerine göre yapılan ayrımdır. Bu ayrımda haklar ve özgürlükler bireysel ve kolektif olarak ikiye ayrılmaktadır (Akad, 1984: s.58-68). Bireysel haklar, herkesin kendi iradesi doğrultusunda kullanabileceği haklardır. Bireysel özgürlükler kapsamında, kişi hukuki açıdan hak sahibidir ve bu hakları tek başına kullanabilir. Düşünce ve kanaat özgürlüğü, seyahat özgürlüğü ile din ve vicdan özgürlüğü, bireysel haklara örnek

olarak verilebilir. Kolektif özgürlükler ise birden çok kişinin belirli bir yönde ortak irade göstermesiyle oluşan haklardır. Dernek özgürlüğü ve grev hakkı da kolektif özgürlükler arasında yer alır (Kalabalık, 2015: s. 46-47; Kaboğlu, 2014: s. 33-34).

Eşitlik, adalet ve özgürlük kavramları, hakların temel dayanakları olarak hukuk ve siyaset felsefesinde merkezi bir öneme sahiptir. Eşitlik, bireylerin hukuk önünde eşit muamele görmesi ve hakların herkese eşit olarak tanınması anlamına gelirken; adalet, bu eşitliğin sağlanması ve korunması için normatif ilkeleri ifade eder (Rawls, 1971: s. 54; Sen, 2009: s. 112). Özgürlük ise, bireyin kendi iradesiyle hareket edebilme kapasitesi olarak, eşitlik ve adalet kavramlarıyla etkileşim içinde değerlendirilmelidir (Kaboğlu, 2012: s. 236).

Eşitlik ve adalet arasındaki tartışma, hakların dağıtımında hangi ölçütlerin esas alınacağına odaklanır. Formal eşitlik, herkesin aynı haklara sahip olması gerektiğini savunurken; adalet anlayışları, eşitlik ilkesini bireylerin farklı ihtiyaçları doğrultusunda farklılaştırılması gereken dinamik bir kavram olarak görür (Dworkin, 2013: s. 89; Rawls, 1971: s. 102). Bu bağlamda eşitlik, salt niceliksel eşitlik olmayıp, sosyal ve ekonomik dezavantajları gidermeye yönelik yeniden düzenlemeleri de kapsayan bir anlayışa dönüşmektedir (Gözler, 2011: s. 508). Böylece, eşitlik ilkesi hem hakların evrenselliğini hem de somut koşullara göre farklılaşabilmesini içerecek şekilde yorumlanmalıdır.

Özgürlük ile adalet arasındaki ilişki ise daha karmaşıktır. Bireysel özgürlüklerin genişletilmesi, kişinin iradesini serbestçe kullanabilmesi anlamına gelirken; sınırsız özgürlük toplumsal eşitsizlikleri derinleştirebilir ve adalet ilkesinin gerektirdiği korumayı zayıflatabilir (Sen, 2009: s. 120). Bu noktada, özgürlüğün sınırları adaletin tesis edilmesi ve hakların güvence altına alınması açısından belirlenir. Dolayısıyla özgürlük, adaletle uyumlu olduğu ölçüde anlam kazanır; bu iki kavram, birbirini tamamlayan ve dengeleyen dinamiklerdir (Gözler, 2011: s. 480).

Hak kavramı ise, özgürlüğün somutlaşmış biçimi olarak, bu üçlü arasındaki ilişkiyi düzenler (Kubalı, 1964: s. 318). Haklar, bireyin özgürlük alanını devlet ve üçüncü şahısların müdahalesinden koruyarak ya da gerektiğinde devletin aktif müdahalesini sağlayarak (pozitif haklar) özgürlüğün güvence altına alınmasını mümkün kılar (Jellinek, akt. Gökpınar, 2015: s. 40). Böylece haklar, eşitlik ve adalet ilkeleriyle şekillenen özgürlük alanını düzenleyerek, bireyin toplumsal hayatta hakkaniyetli biçimde yer almasını sağlar (Gözler, 2013: s. 138).

Sonuç olarak, eşitlik, adalet ve özgürlük kavramları, hakların oluşumu ve uygulanmasında birbirinden bağımsız düşünülemez. Eşitlik, bireylerin farklılıklarını dikkate alarak adil bir dağılım sağlarken; özgürlük, bu dağılımın bireyin iradesi doğrultusunda kullanılabilmesini mümkün kılar. Haklar ise, bu üçlü arasındaki dengeyi kuran ve hukuk düzeni içinde bireylerin korunmasını sağlayan temel araçlardır (Kalabalık, 2015: s. 42; Mumcu ve Küzec, 2007: s. 14).

1.2. Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kavramı

Sendika hakkı ve özgürlüğü kavramları benzerlik gösterse de farklı nitelikler taşımaktadır (Aktay, Kadir vd. 2011: s.273-275). Sendika hakkı, sendika özgürlüğünü somutlaştırarak kullanılabilir hale getiren ve hukuki metinlerle koruma altına alan bir haktır (Aktay vd., 2011: s. 311; Tuncay ve Kutsal, 2013: s. 27; Tuncay, 1975: s. 44). Temel bir hak olarak anayasa ve uluslararası hukuk belgelerinde yer almaktadır; bu nedenle herkesin faydalanması gereken bir haktır ve vatandaşlıkla koşullandırılmaz. Ayrıca, sendika hakkı ifade özgürlüğü, dernek kurma, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğü gibi birçok özgürlükle de bağlantılıdır (Esener ve Bozkurt, 2014: s. 26, 27; Sur, 2011: s. 27; Tuncay ve Kutsal, 2013: s. 27). Ayrıca, öğretilde sendika özgürlüğü; sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikadan ayrılma gibi birçok hakkı kapsadığı için, sendika hakkı sendika özgürlüğünün bir alt ögesi olarak değerlendirilmekte ve öne sürülmektedir (Kaboğlu, 1989: s. 16; Ersoy, 2016: s. 483; Tuncay, 1975: s. 44).

Sendika özgürlüğü, dar ve geniş anlamda iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. Dar anlamda, işçi ve işverenlerin kendi rızaları ile herhangi bir ayrım gözetmeksizin sendika kurmalarını ve sendikaya üye olmalarını ifade eder (Ünsal, 2003: s. 6; Akyiğit, 2014: s.400). Geniş anlamda ise sosyal-ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçilerin sosyal-ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma, sendikaya üye olma ya da olmama, sendikadan hiçbir baskıya maruz kalmadan kendi isteği ile ayrılma ve sendikal faaliyetlere katılma olarak nitelendirilmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2015: s. 26; Şahlanan, 1995: s. 13). Başka bir tanımlamaya göre sendika özgürlüğü, geniş manada işverenin sendika karşısındaki, sendikanın da devlet karşısındaki hürriyetini yansıtırken dar manasında aynı mesleği icra eden kişilerin, kendi menfaatlerinin korumak amacıyla sendika kurma hakkına sahip olmalarıdır (Kutal, 1962: s. 102).

Diğer bir tanımda sendika hakkı ve özgürlüğü şu şekilde yer almaktadır: Sendika hakkını hukuk düzeninin, sendikalara vermiş olduğu menfaatlerin, kendi yetkisi

dâhilinde kullanılabilme salahiyeti olarak tanımlamaktadır. Bu durum, sendika özgürlüğünü de hukuk düzeninin vermiş olduğu bir hakkı kullanma veya kullanmama özgürlüğü olarak nitelendirmektedir (Korkusuz, 1997: s. 136). Ancak, sendika özgürlüğü, bu özgürlüğü kullananlar açısından sadece bireyi ilgilendiren bir hak olarak değerlendirilmemelidir. Öğretide, Alman ve İsviçre hukuklarında yaygın olan görüşe göre, sendikanın tüzel bir kişiliğe sahip olarak serbestçe faaliyetlerini yürütmesi, varlıklarını koruması ve amaçlarını gerçekleştirme özgürlüğü bulunmaktadır (Tuncay ve Kutsal, 2013: s. 29). Bu nedenle, sendika özgürlüğü hem bireysel hem de kolektif nitelik taşıyan çifte temel bir haktır (Çelik vd., 2016: s. 477; Tuncay ve Savaş, 2013: 29).

Sendika hakkının kurumsallaşmış halini oluşturan sendikalar, ekonomik ve siyasal olmak üzere iki yönlü fonksiyona sahiptirler. Genel olarak ekonomik fonksiyonları toplu pazarlık yapmak oluştururken, işçileri ilgilendiren konularda kamu otoritesinin kararlarını ve eylemlerini etkilemek siyasi fonksiyona vurgu yapmaktadır (Turan, 1986: s. 55). Dolayısıyla sendika özgürlüğüne ilişkin getirilen her bir kısıtlama, çalışanların hem ekonomik hem de siyasal gücünü zayıflatacak ve adil ücret hakkı, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı olmak üzere bütün sosyal hakları olumsuz etkileyecektir (Bulut, 2009: s. 155).

Bu arada bilhassa belirtmek gerekir ki sendika hakkının fonksiyonu sadece çalışanları kapsamına almamaktadır, sendika hakkı çoğulcu demokrasilerin gerçekleştirilebilmesi için yaşamsal bir özellik taşımaktadır. Günümüz demokratik rejimlerinin en temel özelliği, toplumdaki çeşitli grupların isteklerinin, düşüncelerinin, çıkarlarının özgürce ifade edilmesi, birleştirilmesi ve birbirleriyle rekabet etmesi ve kamu politikalarının bu sürecin sonunda belirlenmesidir (Turan, 1986: s. 58) Sendikalar bu sürece katkıda bulunmakla, üyelerini gerek doğrudan gerekse sendika aracılığıyla siyasal sürece dahil ederek demokrasinin işlerliği açısından önemli bir görevi yerine getirmektedirler (Bulut, 2009: s. 155).

Sendika hakkının hem çalışanlar hem de demokratik bir rejim açısından yaşamsal önem teşkil etmesi, bu hakkın korunmasına dair yasal standartların oluşturulması gayretlerini beraberinde getirmiştir

Sendika özgürlüğünden bahsedebilmek için sendikaların faaliyetlerini tam bir özgürlük içerisinde gerçekleştirebilmesi gerekmektedir. Bu, öncelikle sendikaların herhangi bir baskıya maruz kalmadan tüzük ve yönetmeliklerini hazırlayabilmesi

anlamına gelir. Ayrıca, seçimlerin herhangi bir aşamasında kamu otoritesinin müdahalesinin engellenmesi de bu özgürlüğün sağlanması için önemlidir (Ünsal, 2003: s. 10).

Sendika özgürlüğünün temel ilkelerinden biri, finansal bağımsızlığa sahip olmaktır. Hükümetler, sendika gelirleri ve mal varlığı üzerinde yalnızca üyelerin çıkarlarını korumak amacıyla müdahale etmeli ve kötü niyetli sendika yöneticilerinin sendikayı istismar etmelerini engellemeye yönelik önlemler almalıdır (Ünsal, 2003: s. 11).

1.3. Sendika Özgürlüğünün Niteliği

Sendika özgürlüğü insanlık tarihinin birikiminden meydana gelmesi, bir mücadele süreci sonucunda ortaya çıkması ve tüm bireylere yani ırk, dil, din, mezhep fark etmeksizin vatandaş olma gereği olmaksızın (Boydak, 2015: s.12) tanınmasından dolayı bir insan hakkı olarak nitelendirilmektedir (Aktay vd., 2014: s. 312; Başbayraktar, 2006: s. 108; Kaymaz, 2012: s. 38; Tuncay, 1975: s. 41).

Bu nedenle, sendika özgürlüğü bireyin kişiliğiyle doğrudan ilişkili olup, devlet dâhil hiçbir otoritenin müdahale edemeyeceği temel bir hürriyet olarak kabul edilmektedir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: s. 29). Ayrıca, sendika özgürlüğü birçok ülkenin anayasasında ve uluslararası sözleşmelerde yer alarak yasal koruma ve güvence altına alınmıştır (Gülmez, 2005: s. 3; Aktay vd., 2014: s. 63; Tuncay ve Kutsal, 2015: s. 28).

Sendika özgürlüğü ve hakkının, temel hak ve özgürlükler içerisinde yer alan bir insan hakkı olması hukuken gösterdiği önemi de yansıtmaktadır. Nitekim İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ile kabul edilen ilkeler incelendiğinde, sendikal hakların bir insan hakkı olarak tanınması ve biçimlenmesi temeline dayandığı görülecektir (Alpagut, 2012: s. 2743).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilkelerini ve amaçlarını belirleyen Philadelphia Bildirgesi, sürekli gelişim için sendika özgürlüğünün vazgeçilmez olduğunu vurgulamaktadır. Bildirge, sendika özgürlüğünü temel hakların ve insanlık onurunun ayrılmaz bir parçası olarak tanımlayarak, temel hak ve özgürlüklerle sendikal haklar arasındaki güçlü bağlantıyı ortaya koyması bakımından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, 1970 tarihli ILO Konferansı'nda, işçi ve işveren sendikalarına tanınan

hakların, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nde yer alan temel hakları içermesi gerektiği açıkça belirtilmiştir²

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından yayımlanan 211 Sayılı Raporda da bağımsız ve özgür bir sendikal hareketin olması için temel hak ve özgürlüklere saygı duyulan bir ortamın olması gerektiği ifade edilerek, sendika özgürlüğü ve temel haklar arasındaki yakın ilişkiye dikkat çekilmiştir (CFA, 1980: s. 25). İlgili rapora göre, sendika özgürlüğü kişinin güvenlik hakkı, düşünce ve düşüncüyü ifade özgürlüğü, toplanma, dernek kurma, haberleşme ve inanç özgürlükleri gibi özgürlüklerle yakın bir ilişki içerisinde (Ünsal, 2003: s.17-20; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: s. 29).

Sendika hakkının niteliği itibariyle literatürde klasik hak ya da sosyal-ekonomik hak olduğuna dair çeşitli görüşler yer almaktadır. Şahlanan, sendika hakkının sosyal bir hak olmasının yanında klasik temel bir hak özelliği taşıdığına dikkat çekmiştir. Sendika hakkının hem klasik hak hem de sosyal hak olmasının çelişki oluşturmadığını, aksine bu iki niteliğin bir bütünün birleşmesi işlevi görmesi gerektiğini ifade etmiştir (Şahlanan, 1995: s. 9). Ancak kimi yazarlarca sendika özgürlüğünün ortaya çıkışı sürecinden hareket ederek sosyal bir hak olduğu belirtilmiştir (Uygun(b), 2011, s.18-21; Ertürk, 2002: s.146; Sümer, 2010: s.161; Gemalmaz, 2012: s.669; Tuğ, 1990: s.7; Tanör, 1978: s.100-101; Eyrenci, 1982: s.40). Çünkü klasik haklar burjuvazinin öncülüğünde liberalizm tarafından geliştirilen haklar iken, sosyal haklar işçi sınıfın burjuvaziye karşı yürütmüş olduğu mücadelenin sonucunda ortaya çıkan haklardır (Tanör, 2000, s.231).

Sosyal haklar ve sendikal haklar, devletin yükümlülüklerinin farklı boyutlarını ortaya koyan iki önemli hak alanıdır. Sosyal haklarda, genel olarak devletin aktif bir rol üstlenmesi beklenirken; sendikal haklarda devletin rolü daha çok negatif yükümlülükler üzerinden şekillenir. Yani sosyal haklarda devlet, hakların gerçekleştirilmesi için doğrudan müdahalede bulunup destek sağlar; buna karşın sendikal haklarda, devletin müdahaleci olmaktan kaçınması, bireylerin ve örgütlerin özgürce haklarını kullanabilmesi için engelleri kaldırması ve dışarıdan müdahalede bulunmaması beklenir (Bulut, 2009: s. 38; Tanör, 2000: s. 231).

² Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Uluslararası Çalışma Konferansı Sendika Hakları Temel Özgürlüklerle İlişkisi Raporu, file:///C:/Users/murat/Downloads/69B09_205_engl%20(1).pdf, E.T. 15.03.2025

Bu noktada, sendikal hakların sadece “negatif haklar” olarak değil, aynı zamanda pozitif statülü haklar olarak da ele alınması gerekliliği ortaya çıkar. Anayasada ve uluslararası sözleşmelerde (örneğin ILO sözleşmeleri) sendikal hakların korunması ve geliştirilmesi yönünde devletin pozitif yükümlülükleri tanımlanmıştır. Devlet, sendikaların kurulması, örgütlenmesi, toplu pazarlık yapması ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü gibi süreçlerin sağlıklı işlemesi için gerekli yasal ve kurumsal altyapıyı oluşturmak zorundadır (Aktay vd., 2014: s. 311-312; Boydak, 2015: s.17).

Bu çerçevede, sendikal hakların bütünlüğü, hem devletin müdahale etmemesi gereken alanları hem de aktif olarak müdahil olması gereken yükümlülükleri içermektedir. Yani sendikal haklar, bir yandan özgürlük alanları yaratılması ve müdahalenin sınırlandırılması ile korunurken; diğer yandan örgütlenme ve toplu müzakere süreçlerinin sağlıklı işlemesi için pozitif önlemlerle desteklenmelidir.

Böylece, sendikal hakların kullanımı ve korunması yalnızca bireysel özgürlüklerin teminat altına alınması değil; aynı zamanda örgütlü çalışma yaşamının gerektirdiği kurumsal ve yapısal düzenlemelerin devlet eliyle hayata geçirilmesiyle mümkün olur. Bu yaklaşım, sendikal hakların çoklu temelli bir anlayışla hem negatif hem pozitif görevlerin dengelendiği bir sistem olarak değerlendirilmesini zorunlu kılar.

Sendikal hakların devletin olumlu edimi olmadan gerçekleşmemesinin en önemli nedeni, bu hakların sosyal ve ekonomik bir içeriğe sahip olmasıdır. Tarih boyunca, sendikal hakların devlet müdahalesi olmadan gerçekleşmesine karşı sermaye sınıfının direnci sürekli olarak var olmuştur. Bireysel işçi haklarının, iş hukuku çerçevesinde işverenin sınırlı iradesi ile gerçekleştirilmesi ve devletin, iş ilişkisinde güçsüz konumda yer alan işçiyi koruyucu yasal düzenlemelere başvurması gibi, sendikal haklar için de benzer koruyucu düzenlemelere gidilmelidir. Sonuç olarak, Anayasa ve yasal düzlemde sendikal hakları korumaya yönelik düzenlemeler bulunmaktadır (Çelik, 2010: s. 5).

Ayrıca uluslararası çalışma hukukunda da sendika haklarının kullanılabilmesi için devletin olumlu bir eylemde bulunmaya ve bu hakların kullanılabilmesini sağlamaya ve kullanımının engellenmesini önlenmeye dair düzenlemeler yapması gerektiği kabul edilmektedir. Türkiye’de sendikal nedenli işten çıkarmaların yaygın olması ve sendikasızlaştırmak için işverenlerin yasal ve yasa dışı başvurmuş oldukları yöntemler dikkate alındığında devletin olumlu bir edim içerisinde olmasının önemi daha iyi

anlaşılabacaktır. (Uçkan ve Yıldırım, 2010: s. 164-180; Bakır ve Akdoğan, 2009: s. 88-95)

1.4. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı

Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü; işçilerin sendika kurma, sendikalara üye olma veya olmama, sendikal faaliyetlere katılma ve sendikalar aracılığıyla haklarını savunma özgürlüğünü ifade eder. Kolektif sendika özgürlüğü ise işçilerin toplu olarak hareket ederek işverenlerle müzakere yapmalarını ve ortak çıkarlarını korumalarını sağlar. Bunlar toplu pazarlık, toplu şekilde eylem yapma ve grev hakkını içermektedir. Bireysel sendika özgürlüğü aynı zamanda kolektif bir nitelikte taşımaktadır.

1.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireyin kendi özgür iradesiyle sendika kurma, hiçbir baskıya maruz kalmadan istediği sendikaya üye olma ya da olmama, sendikadan ayrılma ve sendikal faaliyetlere katılma özgürlüklerini içermektedir (Boydak, 2009: s. 27; Tuncay, 1975: s. 27; Çelik vd., 2014: s. 477; Tunçomağ ve Centel, 2008: s. 241; Akyiğit, 2014: s. 398; Narmanlıoğlu, 1998: s. 11; Günay, 2008: s.221; Esener ve Bozkurt, 2014: s.32). Bireysel sendika özgürlüğünde negatif özellikler olumsuz, pozitif özellikler ise olumlu sendika özgürlüğü olarak nitelendirilmektedir. Bireysel sendika özgürlüğünün iki boyutlu olması, bireyleri hem sendikalara hem de işverene karşı korumaktadır (Eren, 1974: s. 252).

Olumlu sendika özgürlüğünden bahsedebilmek için, sendika kurma özgürlüğünün olması gerekmektedir. Demokratik rejimlerin uygulandığı ülkelerde, sendika kurma özgürlüğü sosyal-ekonomik bir hak olarak yer almaktadır (Işık, 1962: s. 99). Keza Işık'ın da belirttiği üzere, “demokrasinin tanımlarından birisi olarak, onun bir ‘kurumlar rejimi’ olduğu ifade edilirse ve sendika kurumunun da sistemin varlık sebebi olan özgürlük düzeni içindeki özel yeri düşünüldüğünde, bir devletin sendikalara tanıdığı hakkın, o ülkedeki siyasi ve ekonomik rejimi tespit etmeye imkân verebileceği söylenebilecektir (Işık, 1962, s.1).

Uluslararası hukukta sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü, çeşitli temel belgelerle güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, bu

özgürlüklerin çerçevesini çizen temel sözleşmeler arasında yer almaktadır. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı da sendika kurma ve örgütlenme hakkını tanımakta ve korumaktadır (Başbayraktar, 2006: s. 83). Bu uluslararası düzenlemelere ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı biçimde değinilecektir.

Sendika kurma özgürlüğünün bir sonucu olarak; “sendika çokluğu ilkesi” adı verilen, aynı anda aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulabilmesi mümkün hale gelmiştir (Aktay, 1993: s. 42; Çelik vd., 2014: s. 479). Farklı görüş ve hedeflerin tek bir sendika çatısı altında temsil edilmesi, rekabetin getireceği etkinliğe sekte vuracağı gibi, özgür ve demokratik toplumlarda mümkün olan sendikalar arası rekabet duygusunun özendirilmesi ve geliştirilmesi gayesine de zarar verebilecektir (Tuncay, s. 27; Çelik vd., 2014: s. 480; Işık, 1962: s. 100).

Olumlu sendika özgürlüğü, bireyin kendi iradesiyle istediği sendikaya üye olabilme hakkını ifade etmektedir. Sendikaya üye olma hakkının engellenmesi, çalışanların sahip olduğu temel haklardan biri olan bir araya gelme hakkının da inkârı anlamına gelmektedir (Işık, 1962: s. 86). Bu nedenle, 1982 Anayasa’sının 51. maddesi ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 17. maddesi gereğince, işçiler ve işverenler sendikalara serbestçe üye olma veya olmama hakkına sahiptirler. Bu noktada, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) yapılan atıf, sendikal özgürlük konusunun uluslararası insan hakları çerçevesinde ne denli önemli olduğunu vurgulamaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi, bireylerin barışçıl toplanma ve dernek kurma özgürlüğünü güvence altına alır, bu da sendikaların önemli bir parçasıdır. AİHM tarafından verilen kararlar, ulusal hukuka ışık tutar ve sendikal hakların korunmasını sağlamada kritik bir role sahip olmaktadır. Bu nedenle Wilson & Birleşik Krallık davasında³, sendikaya üye olma özgürlüğünün sendika özgürlüğü kavramının en önemli unsurlarından biri olduğu vurgulanmıştır. Mahkeme, işçilerin taleplerini sendikalar aracılığıyla iletebildiklerini ve destek gördüklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, işçilerin bu hakkını kullanmalarının engellenmesi ve bu nedenle ayrımcılığa tabi tutulmaları halinde, sendika özgürlüğüne ilişkin korumanın anlamının kalmayacağı ifade edilmiştir (Davies A.C.L, Aktaran Boydak, 2009: s.199).

³ HUDOC, Wilson, Ulusal Gazeteciler Birliği ve Diğerleri v. Birleşik Krallık, [https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:\[%22002-5279%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:[%22002-5279%22]}) E.T. 15.03.2025

Sendikaya üye olma özgürlüğü, kurulu bulunan herhangi bir sendikaya üye olabilme serbestliğini ifade eder. Bu serbestlik, aynı işkolundaki birçok sendikadan herhangi birini seçme hakkını da kapsar (Tuncay, 1975: s. 271). Sendika seçme özgürlüğü, sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmelidir. İşçilere çeşitli sendikalar arasında seçim yapma özgürlüğü tanımayan bir kanun hükmü, sendika özgürlüğü ilkesinin gereklilikleriyle bağdaşmaz (Elbir, 1987: s. 117).

Birçok hukuk sisteminde, Türk hukukunda olduğu gibi, kurulan sendikaların kuruluş esasları işkolu, işyeri veya meslek temeline dayanmaktadır. Bu durum gereği, bir kişi aynı işkolunda veya işyerinde var olan başka bir sendikaya ya da benzer bir meslek dalında kurulmuş başka bir sendikaya üye olamaz. İlk bakışta, bu uygulama olumlu sendika hakkına aykırı gibi görünse de gerçekte sendika hakkını zedeleyen bir durum değildir. Çünkü sendika hakkı, kişilere sendika kurma veya mevcut bir sendikaya üye olabilme imkânı sunmaktadır. Böylece, bir kişi bir sendika kurduğunda ya da mevcut bir sendikaya katıldığında, sendika hakkından yararlandığı kabul edilir. Kişinin aynı kurulma esasına dayalı bir diğer sendikaya üye olması sendika hakkının bir uzantısı olarak kabul edilmemelidir. Kişi, sendika çokluğu ilkesinin kabul edildiği sistemde dilediği sendikaya üye olarak sendika hakkından yararlanmış olacaktır. Burada da görüleceği üzere hukuk sistemlerinde aynı esasa dayalı olarak kurulmuş olan birden fazla sendikaya üye olunamamasına ilişkin herhangi bir yasak konulması, sendika çokluğunun kabul edildiği sistemlerde, sendika hakkının ihlaline yol açmamaktadır.

Birçok hukuk sisteminde, Türk hukukunda da olduğu gibi, kabul edilen sendikaların kurulma esasına göre, işkolu, işyeri veya meslek gibi, kişilere aynı işkolunda veya işyerinde kurulu diğer bir sendikaya veya aynı meslekle ilgili kurulmuş olan başka bir sendikaya üye olamayacakları gibi bir yasak ortaya konmuş olabilir. Bu durum ilk bakışta olumlu sendika hakkına aykırı gibi görünse de esasında sendika hakkın zedeleyecek bir durum değildir. Çünkü sendika hakkının olumlu yönünde kişiye sendika kurma veya kurulmuş olan bir sendikaya üye olabilme hakkı tanınmaktadır. Dolayısıyla kişinin sendika kurması veya kurulmuş olan bir sendikaya üye olması halinde sendika hakkı tanınmış sayılmaktadır. Kişinin aynı kurulma esasına dayalı bir diğer sendikaya üye olması sendika hakkının bir uzantısı olarak kabul edilmemelidir. Kişi, sendika çokluğu ilkesinin kabul edildiği sistemde dilediği sendikaya üye olarak sendika hakkından yararlanmış olacaktır. Burada da görüleceği

üzere hukuk sistemlerinde aynı esasa dayalı olarak kurulmuş olan birden fazla sendikaya üye olunamamasına ilişkin herhangi bir yasak konulması, sendika çokluğunun kabul edildiği sistemlerde, sendika hakkının ihlaline yol açmamaktadır (Şahlanan, 1995: s. 35; Tuğ, 1992: s. 9). Pozitif sendika özgürlüğünün asgari çerçevesi içinde kalınarak getirilen bu sınırlamanın, sendika hakkının özüne zarar vermediğini savunuluyor. Fakat daha geniş anlamda, sendikal çoğulculuk ve etkin temsiliyet gibi değerler açısından bu sınırlamanın potansiyel olarak kısıtlayıcı etkileri de olabilir. Bu nedenle, konu hem hukuki hem de sendikal pratik açısından tartışmaya açıktır. Türkiye açısından değerlendirdiğimizde, aynı esasa dayalı çoklu üyeliğin yasaklanmasının sendika hakkını zedelediği yönündeki argüman, sendika çokluğu ilkesi ve sendikal örgütlenmenin etkinliği gibi gerekçelerle desteklenmektedir. Ancak, bu yasağın bireysel özgürlükler, sendikal demokrasi ve sendikalar arası rekabet açısından potansiyel sınırlamalar içerdiği de göz ardı edilmemelidir. Türkiye açısından bu konunun, sendika özgürlüğü ile sendikal örgütlenmenin etkinliği arasındaki dengeyi gözeterek sürekli olarak tartışılması ve değerlendirilmesi önemlidir.

Sendikal haklar, bir bireyin kurucusu olduğu veya sonradan üyesi olduğu sendikanın tüm faaliyetlerine katılım hakkını da kapsamaktadır. Bu, sendikanın iç faaliyetlerini; seçimlere katılma, oy kullanma ve sendika organlarında görev alma gibi hakları içerir. Aynı zamanda, sendikanın grev gibi dış faaliyetlerine katılım hakkı da sendika hakkının olumlu yönünün önemli bir parçasıdır. Her iki durumda da belirtilen hakların bireylere tanınması büyük bir önem taşımaktadır. Aksi takdirde, sendikal hakların olumlu yönü, bireyin etkin katılımının sağlanmadığı bir durum olarak kalacaktır. Bu nedenle, bireylerin katıldıkları sendikaların hem iç hem de dış faaliyetlerine aktif bir şekilde katılabilmesi gerekmektedir. Böylece, sendikal haklar gerçekten anlam kazanacak ve bireylerin sendikal yapılanmalar içinde etkin bir rol oynaması sağlanacaktır (Tuğ, 1992: s. 10).

Sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünün kişi bakımından kapsamına girmek için ise, işçinin herhangi bir sendikaya üye olması gerekmediğinden sendika üyesi olmayan işçiler de sendika üyesi işçiler gibi sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğüne sahiptirler (Eyrenci, 1984: s. 137, Esener ve Bozkurt, 2014: s. 34). Bireysel sendika hakkının olumlu yönünü oluşturan sendika kurabilme ve kurulmuş olan sendikalardan dilediği sendikaya üye olabilme hakları yanında bireyin sendika üyesi olmaya zorlanmama ve üyesi bulunduğu sendikadan dilediği zaman kendi isteği ile

ayrılabilme haklarını oluşturan bireysel sendika hakkının olumsuz yönü de bulunmaktadır (Demir, 1999: s. 116-117; Sümer, 1997: s. 72; Eren, 1974: s. 263).

Olumlu sendika özgürlüğü, bireylerin sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı çerçevesinde işverenlere ve devlete karşı korunmasını hedefleyen bir özgürlük türüdür. Bunun tamamlayıcı yönü olan olumsuz sendika özgürlüğü ise bireyin sendikalara karşı korunmasını esas alır (Tuncay, 1999: s. 23). Tuncay'ın tanımında dikkat çeken temel nokta, bireyin sendikal ilişkiler ağı içinde yalnızca dışsal aktörlere (işveren ve devlet) değil, aynı zamanda sendika yapısına, yani içsel ilişkilere karşı da korunma ihtiyacının vurgulanmasıdır.

Bu bağlamda olumsuz sendika özgürlüğü, bireyin bir sendikaya üye olmama, mevcut üyelikten ayrılma ve sendika üyesi olmama nedeniyle ayrımcılığa uğramama haklarını içerir. Özellikle kapalı işyeri sistemi ya da zorunlu aidat uygulamaları gibi bireyin iradesi dışında gelişen pratiklerde, bu özgürlük önemli hale gelir. Bu yönüyle olumsuz sendika özgürlüğü, bireyin yalnızca devlet ya da işverene karşı değil, sendika içindeki çoğunluğun baskısına karşı da korunması gerektiği anlayışına dayanır. Bu boyut, sendikal hak ve özgürlüklerin demokratik işleyişle ilişkisini ortaya koyması açısından dikkate değerdir.

Bireysel sendika özgürlüğünün görünümlerinden birini, bireyin sendikadan ayrılma veya sendikaya üye olmama yani sendikadan ve sendikal faaliyetlerden uzak kalma özgürlüğünü de ihtiva eden olumsuz sendika özgürlüğü oluşturmaktadır. Bir başka deyişle sendika özgürlüğü aynı zamanda işçiye sendika dışında kalma ve sendikadan çıkma hakkını da tanır ki buna da olumsuz sendika özgürlüğü denilmektedir (Tuncay, 1975: s. 28; Şahlanan, 1995: s. 13; Tunçomağ ve Centel, 2008: s. 241; Başbayraktar, 2006: s. 45).

Olumsuz sendika özgürlüğü, işverenlerin gerek bizzat gerekse sendika ile anlaşmak suretiyle işçileri herhangi bir sendikaya ya da belirli bir sendikaya üye olmaya zorlayamamasını öngörür (Aktay/Arıcı/Kaplan/Senyen, 2014: s. 309). Olumsuz sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak, sendikanın amacı dışında faaliyet göstermesi halinde, üyeye sendikadan ayrılma özgürlüğünün tanınmış olması da gerekir (Demir, 1999: s. 132). Olumsuz sendika özgürlüğü, genellikle olumlu sendika özgürlüğüne nazaran daha az görünür olsa da sendikal çoğulculuğun ve bireysel özerkliğin sağlanmasında hayati bir rol oynar. Ancak bu özgürlüğün aşırı genişletilmesi, sendikal birlik ve mücadele gücünü zayıflatabilir. Nitekim, işçilerin

sendika dışında kalma yönündeki tercihleri, kimi zaman işverenin teşvikiyle veya örgütlenme karşıtı baskılarla şekillenebilir. Bu nedenle, olumsuz sendika özgürlüğü işverenin çıkarına hizmet edecek şekilde araçsallaştırıldığında, sendikal hakların bütünlüğü zarar görebilir

Sendika özgürlüğünün tarihi gelişimine bakıldığında, olumsuz sendika özgürlüğü olgusunun olumlu sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Önceleri sendika özgürlüğü denildiğinde, baskı ve yasaklardan arınmış bir şekilde sendika kurabilme ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı akla gelmekteydi. Ancak sendikaların zaman içerisinde güçlenmesi, sendikaya girmek istemeyen işçileri, sendikaların etkisiyle işverenlere karşı koruma güdüsünün doğmasına neden olmuştur (Şahlanan, 1995: s. 13-4). Örneğin, sendikaların işverenlerle bağtadıkları toplu iş sözleşmelerinde, işe girme veya işe devam etmenin sendikaya üye olma koşuluna bağlanması, işçileri sendikaya üye olmama konusunda koruyucu düzenlemelerin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Narmanlıoğlu, 2001: s. 10.125)

Bu bağlamda, olumlu sendika özgürlüğü, işçilerin devlete ve işverenlere karşı korunmasını hedeflerken; olumsuz sendika özgürlüğü ise, işçilerin sendikalara karşı korunmasına odaklanmaktadır. Ancak, olumsuz sendika özgürlüğünün işçilerin sendikalara katılımını engelleyici etkileri olabileceği için bu durum dikkatle değerlendirilmelidir (Tuncay, 1975: s. 48).

1.4.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Sendikal hakların etkin biçimde korunabilmesi, yalnızca bireylere sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğünün tanınmasıyla sınırlı değildir. Bu hakların anlamlı hale gelebilmesi için, sendikaların tüzel kişilikleri bakımından da belirli haklarla donatılması gerekmektedir. Bu çerçevede sendikalara tanınan ve doğrudan onların varlığına ilişkin haklar, “kolektif sendika haklar” olarak adlandırılmaktadır (Çelik, 2007: 420; Tuğ, 1992: 10; Sur, 2008: 25; Demir, 2006: 62; Tuncay, 1999: 23).

Kolektif sendika özgürlüğü, bireysel üyelere değil, doğrudan sendika ve konfederasyonlara ait bir haktır. Bu hak, sendikaların bağımsız ve özgür biçimde faaliyet göstermelerini, herhangi bir baskıya maruz kalmadan örgütsel yaşamlarını sürdürmelerini güvence altına alır (Çelik, 2007: 391; Tuğ, 1992: 10; Tuncay, 1999: 24). Sendikaların, diğer tüzel kişiler gibi, amaçlarına uygun biçimde işleyebilmeleri için özerk ve müdahaleden arınmış bir yapıya sahip olmaları gerekir. Bu özerklik yalnızca devlete karşı değil, aynı zamanda sendikanın üyeleri ile diğer sendikal

yapılara karşı da korunmalıdır (Çelik, 2007: 420; Şahlanan, 1962: 14). Kolektif sendika özgürlüğü, bu anlamda sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri için temel güvencedir (Tuğ, 1992: 10).

Örgütlenme özgürlüğü yalnızca sendika kurma ve üyelik hakkını değil, bu örgütlenmenin işlevselliğini sağlayan toplu pazarlık ve grev haklarını da içeren bütüncül bir yapıdır. Bu haklar birbirinden ayrı düşünilemeyecek ölçüde iç içe geçmiştir. Toplu pazarlık hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını kolektif olarak savunmasına imkân tanırken; grev hakkı, bu sürecin yaptırım gücünü oluşturur. Örgütlenme özgürlüğünün gerçek anlamda varlık kazanabilmesi, bu tamamlayıcı hakların tanınması ve kullanılabilir olmasıyla mümkündür. Aksi halde, sendikaların yalnızca kurulmalarına izin verilmesi, fakat etkin biçimde faaliyet göstermelerine imkân tanınmaması, örgütlenme özgürlüğünü biçimsel bir hak haline indirger.

Kolektif sendika özgürlüğü, yalnızca sendikaların kurulabilmesini değil, kurulduktan sonra faaliyetlerini serbestçe sürdürebilmelerini ve iç işleyişlerinde özerk olmalarını da içerir (Çelik vd., 2014: 477). Örneğin, sendikaların kendi organlarını oluşturma ve bu organların faaliyetlerine kamu otoritesinin müdahale etmemesi, bu hakkın kapsamındadır. Temel ilke, sendikal faaliyetlerin genel hukuk kuralları çerçevesinde serbest olmasıdır.

Bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri arasındaki ilişki dikkatle ele alınmalıdır. Bireysel özgürlük, bireylerin sendika kurma, bir sendikaya üye olma veya üyelikten ayrılma haklarını güvence altına alırken; kolektif özgürlük, sendikanın tüzel kişilik olarak varlığını ve faaliyetlerini korur. Bu iki alan arasında denge kurulmalı; bireysel haklar kolektif örgütlenmeyi zedelememeli, kolektif yapı da bireysel hak ve özgürlükleri sınırlamamalıdır. Dolayısıyla bu haklar, somut olayların koşullarına göre adalet temelinde dengelenmelidir.

Aslında bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri birbirinden bağımsız değil, tamamlayıcıdır. Bireylerin sendika kurma ve üyelik hakları, ancak kolektif çıkarların savunulduğu ve demokratik biçimde işleyen sendikal yapılarla anlam kazanır (Tuncay, 1975: 26; Eyrenci, 1984: 45). Bu nedenle bireysel özgürlük, kolektif özgürlüğün varlığıyla bütünlük kazanır.

Ancak Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğünün temel bir yapısal sorunla karşı karşıya olduğu gözlemlenmektedir: İşverenler tarafından uygulanan sistematik baskılar ve sendika karşıtı politikalar, bireylerin sendikaya üye olma veya sendikal

faaliyette bulunma hakkını fiilen kullanamaz hale getirmektedir. Sendikaya üye olan işçilerin işten çıkarılması, işyeri içinde ayrımcılığa uğraması veya istifaya zorlanması gibi yaygın uygulamalar, bireysel sendika hakkını yalnızca teorik bir hakka indirgemektedir. Bu durum, sendikal hakların anayasal güvencelerine ve uluslararası sözleşmelere açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Türkiye'nin mevzuatı teorik olarak bireysel ve kolektif özgürlüklerin tamamlayıcı niteliğini tanımakta ve sendikal hakları bütüncül biçimde ele almaktadır. Ancak uygulamada karşılaşılan düşük sendikalaşma oranları, işveren baskısı, mevzuatın sınırlayıcı hükümleri ve tarihsel gelişim süreci bu dengenin kurulmasını engellemektedir. Nitekim, bireysel özgürlüklerin kolektif haklarla yeterince desteklenmediği, kolektif hakların ise zaman zaman bireysel özgürlükler pahasına sınırlandığı görülmektedir. Bu nedenle Türkiye'de sendikal hakların etkili bir şekilde korunabilmesi için bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerinin birbirini tamamlayan unsurlar olarak kabul edilmesi; bu iki hak alanı arasındaki dengenin güçlendirilmesi ve bireysel sendika özgürlüğünü fiilen güvence altına alacak etkin koruma mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.

1.5. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Hukuktaki Yeri

Sendikal hak ve özgürlükler, çalışma hayatının temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmekte ve uluslararası hukukta hem evrensel hem de bölgesel düzeyde çeşitli belgelerle güvence altına alınmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü, işçilerin sendikalara üye olma, sendika kurma ve bu özgürlükler doğrultusunda hareket etme haklarını ifade eder. Bu başlıkta, bireysel sendika özgürlüğünün uluslararası hukukta hangi kaynaklarda yer aldığı, evrensel ve bölgesel çerçevede incelenecektir.

1.5.1. Evrensel Kaynaklarda Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, uluslararası insan hakları belgelerinde temel bir özgürlük alanı olarak kabul edilmekte ve hem sendikaya katılma hem de katılmama hakkını içeren iki yönlü bir hak olarak düzenlenmektedir. Bu bağlamda, özellikle Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından oluşturulan normatif belgeler, bireysel sendikal hakların korunmasında evrensel ölçütler sunmaktadır.

1.5.1.1. Bileşmiş Milletler Belgelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bu başlık altında İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'ne yer verilecektir. Kaynaklarda bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili maddelere yer verilerek, önemlerine vurgu yapılacaktır.

1.5.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB), 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Türkiye de İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ni 6 Nisan 1949 tarihinde Bakanlar Kurulu kararıyla kabul etmiş ve bu belgeyi iç hukuka dahil etmiştir. Her ne kadar hukuken bağlayıcı bir sözleşme olmasa da uluslararası insan hakları rejiminin temelini oluşturan ilk ve en kapsamlı belgelerden biri olarak kabul edilmektedir (Akandj, Aktaran Kabaoglu, 2012: s. 38). Bildirge, teknik anlamda bir “beyan” (declaration) niteliğinde olduğundan, doğrudan bağlayıcı değildir. Aynı zamanda bildirinin uygulanmasını denetleyen kurumsal bir yapı ya da yaptırım mekanizması da bulunmamaktadır (Aybay, 2006: s. 6; Kapani, 1976: s. 59–60). Bu nedenle geniş ölçüde manevi ve siyasi bir belge olarak değerlendirilir (Esener, 1978: s. 290; Eyrenci, 1984: s. 35).

Uluslararası bir belgenin bağlayıcı sayılabilmesi için sözleşme (antlaşma) niteliği taşıması, taraf devletlerce imzalanıp onaylanması ve uygulanmasını sağlayacak denetim mekanizmalarına sahip olması gerekir. İHEB bu kriterleri taşımamakla birlikte, bildiride yer alan bazı temel hakların (örneğin ayrımcılık yasağı, işkence yasağı gibi) zamanla uluslararası teamül hukuku kuralı haline geldiği ve bu yolla dolaylı bir bağlayıcılık kazandığı ileri sürülmektedir. Nitekim bildirinin ruhu, 1966 tarihli Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi gibi bağlayıcı metinlerde somutlaştırılmıştır.

İHEB'in 23. maddesinin 4. fıkrasında, “Herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendikalar kurma ve bunlara katılma hakkı vardır” hükmü yer almakta ve bu ifadeyle bireysel sendika özgürlüğünün olumlu yönü açık biçimde güvence altına alınmaktadır. Ancak burada yalnızca bireyin sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı tanımlanmakta; olumsuz sendika özgürlüğü olarak adlandırılan sendikaya üye olmama veya üyelikten çekilme hakkına açık bir atıf yapılmamaktadır (Talas, 1957: 12;

Ekmekçi, 2018: 19). Bu durum, bildirinin bireysel sendika özgürlüğünü yalnızca kısmi ve sınırlı bir bakış açısıyla ele aldığını göstermektedir.

Bununla birlikte, İHEB'in 2. maddesinin 1. fıkrası, "Herkes, ırk, renk, cinsiyet, din, dil ayrımı gözetilmeksizin tüm hak ve özgürlüklerden yararlanır" diyerek eşitlik ilkesini evrensel düzeyde ortaya koymaktadır. Bu hüküm, sendikal haklar dahil olmak üzere bildirgede yer alan tüm hakların ayrımcılık yasağı çerçevesinde uygulanması gerektiğini ifade eder. Aynı şekilde, 20. maddenin 1. fıkrasında yer alan "Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir" hükmü, bireysel sendika özgürlüğünün örgütlenme boyutuna ilişkin genel bir teminat sunmaktadır.

Bu üç maddenin birlikte değerlendirilmesi, İHEB'in sendika özgürlüğü yaklaşımının yalnızca katılma hakkıyla sınırlı olmadığını, aynı zamanda ayrımcılıktan korunma ve eşit muamele ilkeleri çerçevesinde katılmama ya da üyelikten çekilme hakkını da dolaylı olarak kapsadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bireysel sendika özgürlüğü yalnızca olumlu yönüyle değil, aynı zamanda bireylerin iradesine dayalı olarak sendikalara üye olmama veya üyelikten çekilme özgürlüğüyle birlikte düşünülmelidir.

Ne var ki, bildirgede bu hakların uygulanmasına yönelik kurumsal bir denetim mekanizması bulunmadığından, bireysel sendika özgürlüğü çoğu zaman soyut ve manevi bir hak olarak kalmaktadır. Bu durum, özellikle bireylerin sendikal tercihlerine yönelik baskıların yaygın olduğu ülkelerde, sendika özgürlüğünün fiilen kullanılabilirliğini ciddi biçimde sınırlamaktadır.

İHEB bireysel sendika özgürlüğünü normatif düzeyde tanımış olsa da bağlayıcı niteliği ve uygulama güvencesi açısından önemli yapısal sınırlılıklarla maluldür. Bu nedenle bireysel sendika özgürlüğünün yalnızca bildirge düzeyinde tanınması yeterli değildir; etkin korunabilmesi için bağlayıcı sözleşmelere, güçlü denetim mekanizmalarına ve iç hukuka yansıyan düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

1.5.1.1.2. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966'da kabul edilip, 3 Ocak 1976'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye, sözleşmeyi 2003 yılında onaylayarak öngörülen hakları iç hukuk sistemine dâhil etmiştir.

Sözleşmenin 8. maddesi, bireylerin ekonomik ve sosyal menfaatlerini koruma ve geliştirme amacıyla sendika kurma, sendikaya üye olma ve sadece sendikanın kendi tüzük ve kurallarına tabi olmak kaydıyla dilediği sendikaya katılma hakkını güvence

altına almaktadır. Aynı madde, işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve barışçıl grev hakkını da tanımaktadır. Tanımlanan bu hakla ilgili dikkati çeken noktalardan birisi ise grev hakkının hak öznesinin kim olduğundan söz edilmemiş olmasıdır.

Ancak, uygulamada Türkiye’de sendika özgürlüğü ve grev hakkı çeşitli yasal ve pratik sınırlamalarla karşılaşmakta; özellikle toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkının kullanımı açısından önemli engeller bulunmaktadır. İşçi hakları alanındaki mevzuat ve uygulama arasındaki uyumsuzluklar, ESKHS’nin ruhuna ve 8. maddede belirtilen standartlara tam olarak erişilememesine yol açmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: s. 618).

ESKHS’nin 8. maddesi, sendika özgürlüğünün sınırsız bir hak olmadığını, ancak bu hakkın “yasalarla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu düzeni veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan sınırlamalara” tabi tutulabileceğini açıkça belirtmektedir. Bu hüküm, keyfi veya ideolojik gerekçelerle yapılan müdahaleleri dışlamakta; sınırlamaların meşru, yasal ve orantılı olmasını şart koşmaktadır.

Dolayısıyla, sendika özgürlüğü ve grev hakkı, belirli koşullar altında sınırlandırılabilir olmakla birlikte, bu sınırlamaların yalnızca demokratik toplum düzeninin gereklilikleriyle uyumlu ve hukuk devleti ilkelerine uygun biçimde uygulanması gerekmektedir. Bu durum, sendikal hakların yalnızca tanınmasıyla kalmayıp, aynı zamanda korunması ve ihlal edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Böylece, sendika özgürlüğünün ve grev hakkının sınırları kadar, bu sınırların nasıl işletildiği de ayrı ve önemli bir inceleme konusu olmaktadır.

1.5.1.1.3. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme, 16 Aralık 1966 tarihinde BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve imza, onay ve kabul işlemlerine açılmıştır. 49. Madde uyarınca ise, 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, sözleşmeyi 2003 yılında onaylayarak öngörülen hakları iç hukuk sistemine dâhil etmiştir.

Sözleşmenin 22. maddesinde, herkesin kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendikalar kurma veya bu sendikalara katılma hakkı da dahil olmak üzere, başkalarıyla bir araya gelerek dernek kurma hakkı güvence altına alınmıştır. Ancak, B bendinde, bu hakkın kullanılmasının belirli sınırlamalarla çerçevelenebileceği ifade edilmektedir. Yasalara uygun olarak, demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni, kamu sağlığının korunması, genel ahlak ve başkalarının hak

ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemeyeceği belirtilmektedir (Sur, 2008: s. 26)

Bu bağlamda, sendika özgürlüğü bireylerin temel haklarından biri olarak değerlendirilse de tamamen sınırsız değildir. Sözleşmede belirtilen sınırlamalar, hakların korunması ve toplumun genel çıkarları doğrultusunda getirilmiştir. Dolayısıyla, sendika kurma ve katılma hakkının kullanımına ilişkin her türlü sınırlama, yasal çerçeve içinde ve demokratik ilkeler doğrultusunda olmalıdır. Bu durum, sendika özgürlüğünün yalnızca bireylerin değil, aynı zamanda toplumun da faydasına olacak şekilde dengelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

1.5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normatif belgeleri, iki temel kategoride incelenir: Sözleşmeler (Conventions) ve Tavsiye Kararları (Recommendations). Her iki belge türü de çalışma hayatına ilişkin uluslararası standartların belirlenmesinde önemli bir rol oynamakla birlikte, hukuki bağlayıcılık ve işlev açısından farklılıklar göstermektedir.

Sözleşmeler, ILO'ya üye devletler tarafından onaylandığında hukuki olarak bağlayıcı hale gelir ve bu ülkelerin sözleşmede öngörülen yükümlülükleri ulusal mevzuatlarına yansıtması gerekir. Sözleşmeler, çalışma yaşamına ilişkin asgari standartları belirler ve üye devletler açısından bağlayıcı hukuk metinleridir. Bu bağlamda, sözleşmelerin uygulanması düzenli olarak denetlenir ve raporlanır.

Buna karşılık, Tavsiye Kararları üye devletler için hukuki bağlayıcılık oluşturmaz ve onay gerektirmez. ILO Anayasası'nın 19. maddesinin 6/d bendi uyarınca, tavsiye kararları üye ülkeleri bağlayıcı olmamakla birlikte, çalışma hayatına ilişkin politika ve mevzuatların şekillendirilmesinde yol gösterici ve tamamlayıcı niteliktedir (Gülmez, 1988: s. 24). Tavsiye kararları, özellikle sözleşmelerde belirlenen standartların uygulanmasına ilişkin detaylı rehberlik sağlar ve esnek düzenlemelerin geliştirilmesine olanak tanır.

Sözleşmeler ile Tavsiye Kararları arasındaki ilişki, tamamlayıcılık temelinde şekillenir. Sözleşmeler temel uluslararası çalışma standartlarını koyarken, tavsiye kararları bu standartların uygulamasını kolaylaştıran ve genişleten rehberlik ilke ve politikalarını içerir. Böylece, tavsiye kararları, sözleşmelerin etkili ve esnek biçimde hayata geçirilmesine olanak tanıyan önemli araçlar olarak işlev görür.

Sonuç olarak, ILO'nun normatif yapısı içinde sözleşmeler bağlayıcı uluslararası standartları oluştururken, tavsiye kararları bu standartların uygulanmasına yönelik esnek, uyarlanabilir ve yol gösterici politikalar sunar. Bu iki belge türü birlikte, uluslararası çalışma hayatının gelişimi ve düzenlenmesi açısından birbirini tamamlayan unsurlar olarak değerlendirilmelidir.

1.5.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşu, 1919 yılında Versailles Barış Antlaşmasının, 10.9.1919 tarihli Saint Germain Antlaşmasının ve 4.6.1920 tarihli Trianon Antlaşmasının “Çalışma” başlıklı XIII. Bölümü ile 27.11.1919 tarihli Neuilly Antlaşmasının XII. Bölümü hükümleriyle olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın başlangıç kısmında, insana yakışır bir çalışma düzeninin herhangi bir ülke tarafından kabul edilmemesinin, kendi ülkelerindeki emekçilerin yaşam koşullarını iyileştirmek isteyen diğer ülkelerin çabalarını sekteye uğrattığı belirtilmiş; bu bağlamda uluslararası düzenlemenin gerekçesi olarak uluslararası rekabete vurgu yapılmıştır. Evrensel barış ve toplumsal huzuru tehdit eden hoşnutsuzlukların yanı sıra, çok sayıda insan için adaletsizlik, yoksulluk ve sefaletle yol açan çalışma koşullarının ivedilikle düzeltilmesi gerektiği ifade edilerek, bu koşullar arasında sendika özgürlüğü de açıkça zikredilmiştir. Bu doğrultuda, ILO Anayasası, çalışanların durumunun iyileştirilmesi ve kalıcı barışın sağlanması için sendika özgürlüğünü temel araçlardan biri olarak tanımlamıştır (Gülmez, 1988: s. 5).

21 Haziran 1919'da imzalanan Versailles Barış Antlaşması'yla kurulan ILO aracılığıyla sendika özgürlüğü, “anayasal bir ilke” statüsü kazanmış ve örgütün eylem programının temel amaçlarından biri haline gelmiştir. Bu anayasal ilke hem İkinci Dünya Savaşı öncesinde hem de sonrasında, bir yandan sendikal haklara ilişkin uluslararası hukuki çerçevelerin oluşturulmasında, diğer yandan da sendikal özgürlüğün korunmasına yönelik denetim mekanizmalarının inşasında temel dayanak olmuştur. Nitekim ILO, kuruluşundan itibaren, Milletler Cemiyeti'ne bağlı sürekli bir yapı olarak, sendika özgürlüğünü gerçekleştirme yükümlülüğünü üstlenmiştir (Gülmez, 1988: s. 5).

Uluslararası belgeler arasında ILO'nun Anayasa ve sözleşmelerinde sendikal hakların özel bir öneme sahip olduğu görülecektir (Sur, 2013: s. 320). Öyle ki, 1998'de yapılan ILO Genel Konferansı'nda “Çalışmada Temel Haklara İlişkin ILO İlkeleri

Bildirimi” ile belirlenen temel haklar kapsamında sendika hakkı da kabul edilmiş; ayrıca yine aynı Bildirim ile temel haklara ilişkin sözleşmeler üye devletler tarafından onaylanmasa dahi tüm üye devletler bakımından bağlayıcılık kazanmıştır.

10 Mayıs 1944 yılında ILO Philadelphia da Uluslararası Çalışma Konferansının gerçekleştirmiş olduğu toplantıda Philadelphia Bildirgesi’nin kabul edilmesiyle örgütün amaç ve hedefleri kişi ve konu yönünden yeniden belirlenmiş ve genişletilmiştir (Gülmez, 2000: s.102). Aynı zamanda üye devletlerin izleyeceği politikalara bir esin kaynağı olması ve gelecek için de eylem programı olmasından dolayı 1944 yılında Anayasa eki olarak nitelendirilmiştir (Gülmez, 1988: s. 33).

Philadelphia Bildirgesi birinci bölümünde sendikal özgürlüklerle ilgili olarak “düşünce ve dernek özgürlüğünün sürekli bir ilerlemenin kaçınılmaz koşulu olduğunu” vurgulamıştır. Böylece Bildirge, örgütlenme özgürlüğünü düşünce özgürlüğü ile sürekli bir kalkınma amacı çerçevesinde bütünleştirerek, sendika özgürlüğü kavramını 1919 Versailles Barış Anlaşması’nın 13. Bölümün önsözünden daha geniş bir çerçevede ele almıştır. Philadelphia Bildirgesi bu yönüyle, sendikal hakların olağan kullanımını temel alan kimi kişi ya da kamu özgürlükleriyle bağlantısının ilk kez kuran bir anayasal belge özelliği taşımaktadır (Gülmez, 1988: s. 33).

1.5.2.2. Sendika Özgürlüğü Kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1998 Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1998 tarihli Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, tüm üye devletlerin onaylayıp onaylamadıklarına bakılmaksızın belirli temel ilkelere uymaları gerektiğini kabul ettikleri önemli bir metindir. Bildirge, dört temel ilke etrafında şekillenmiş olup, bunlardan biri sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmesidir. Bu bağlamda, madde 2 ILO üyeleri yalnızca bu haklara riayet etmekle kalmayıp, aynı zamanda bunları “iyi niyetle teşvik etmeli” ve “gerçekleştirmelidir” (ILO, 1998, mad. 2).

Sendika özgürlüğü, sadece işçilerin örgütlenme hakkı anlamına gelmeyip, işçi ve işveren örgütlerinin faaliyetlerini bağımsız biçimde sürdürebilme güvencesini de kapsamaktadır. Bu hak, 1998 Bildirgesi’nde özellikle 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması, 1948) ile 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, 1949) ile ilişkilendirilmiştir. Bildirge, bu iki

sözleşmeyi temel haklar kategorisine alarak, sendikal özgürlüğü evrensel bir yükümlülük haline getirmiştir (ILO, 1998, Ek, mad. 1).

87 ve 98 sayılı sözleşmeler, ILO'nun temel sözleşmeleri olarak tanımlanan sekiz sözleşme arasında yer almakta ve evrensel çalışma standartlarını belirlemektedir. Temel sözleşmeler, üye ülkelerin sosyal ve ekonomik koşullarından bağımsız olarak benimsemesi gereken asgari işçi haklarını kapsar ve uluslararası iş hukukunun kritik yapı taşlarını oluşturur. Bu sözleşmelerin önemi, yalnızca evrensel normlar olarak kabul edilmeleri değil, aynı zamanda ILO'nun gözetim organları tarafından yakından izlenmesi ve uygulanmasının üye ülkeler için zorunlu kılınmasıdır.

1998 Bildirgesi, sendikal özgürlük hakkını bu temel sözleşmelerin temeline yerleştirerek, işçilerin sendikalara üye olma, sendikalar kurma ve sendikal faaliyet yürütme haklarının evrensel bir yükümlülük olarak tanınmasını sağlamıştır. Bu normatif çerçeve, üye devletlerin iç hukuk sistemlerini sendikal haklara uygun şekilde düzenlemeleri için güçlü bir baskı unsuru oluşturur.

ILO'nun Uzmanlar Komitesi (CEACR), Türkiye gibi üye ülkelerde sendikal faaliyetlere yönelik kısıtlamaları değerlendirirken 1998 Bildirgesi'ni temel referans metin olarak kullanmaktadır. CEACR, 87 sayılı Sözleşme kapsamındaki ihlallerin Bildirge ile bağdaşmadığını ve bunun yalnızca ulusal hukukla değil, aynı zamanda uluslararası yükümlülüklerle de çeliştiğini sıkça vurgulamaktadır (CEACR, 2023; Türkiye Raporu).

87 ve 98 sayılı temel ILO sözleşmeleri sendikal hakların korunmasında evrensel bir norm ve yükümlülük işlevi görürken, 1998 Bildirgesi bu sözleşmelerin normatif gücünü pekiştirmiş ve ILO gözetim mekanizmalarının ülkeleri bu yükümlülüklerle uyum sağlamaya zorlamasında kritik bir rol oynamaktadır.

1.5.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bu kısımda 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme ve 154 sayılı Toplu Pazarlığın Teşviki Sözleşmesi'ne yer verilerek bunların Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) içerisindeki önemine değinilmiştir.

1.5.2.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme

Sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına yönelik ilk ve en önemli metin, ILO Genel Konferansı'nda 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen 87 Sayılı Sözleşme'dir. Bu sözleşme, ILO tarafından sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasını güvence altına alan önemli bir belgedir (Gülmez,1988: s.34; Tuncay ve Kutsal, 2015: s. 15; Sur, 2013: s.320).

87 sayılı Sözleşme, sendika özgürlüğü ve sendika hakkının korunmasını amaçlayan önemli bir belgedir. Sözleşmenin 2. Maddesi, çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri sendikaları kurma ve bu sendikalara üye olma hakkını tanımaktadır. Bu durum, sadece belli bir grup çalışanı değil, tüm bağımlı çalışanları kapsar; bu da işçi, memur ve sözleşmeli personeli içerir. Bu hükümle sendika özgürlüğünün kapsamı geniş tutulmuş öznesi tüm çalışanlar olarak belirtilmiştir. 2. Maddeyle bireysel sendika özgürlüğü düzenlenmiş ve “herhangi bir ayırım yapılmaksızın” ifadesiyle de sendikal ayrımcılığın önüne geçilmiştir. Ancak madde 9 da kolluk kuvvetlerinin sözleşmedeki getirilen güvencelerden nasıl yararlanacağı ulusal mevzuata bırakılarak bireysel sendika özgürlüğünde kısıtlamaya gidilmiştir. Denetim organları⁴ da “çalışanlar” ifadesini işsizleri ve serbest meslek çalışanlarını da kapsayacak şekilde geniş yorumlamakta ve “hiçbir ayırım yapılmaması” ilkesinin gereği olarak da iş veya hizmetin niteliği, istihdam biçimi, memur, işçi veya sözleşmeli personel, göçmen işçiler, hiyerarşik konum gibi açılardan sınırlama yapılamayacağı görüşü benimsemektedir (Çelik, 2010: 270).

Madde 11, sözleşmeyi onaylayan ülkelerin, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanabilmeleri için gerekli tüm önlemleri almalarını talep etmektedir. Bu madde, devletin sendika hakkını koruma sorumluluğunu vurgulamakta ve devletin bu hakkın kullanılması önünde engel oluşturabilecek durumları bertaraf etmesi gerektiğini, ayrıca bu hakkın korunmasına yönelik adımlar atmasının önemini

⁴ ILO'nun denetim organları Uzmanlar Komitesi (CEACR) ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi(CFA)dir. Uzmanlar Komitesi her sene rapor hazırlamaktadır. Bu rapor iki ciltten oluşur. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, özel prosedürle gerçekleştirilen yani şikâyet üzerine gerçekleştirilen bir denetim sistemidir.

belirtmektedir. Dolayısıyla, 11. Madde, sendika hakkının güvence altına alınmasını sağlayarak bireylerin örgütlenme özgürlüğünü güçlendirmektedir.

Sözleşme, çalışan ve işverenlere tanınan sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını devlete karşı güvence altına almayı amaçlayan temel kurallara bünyesinde yer vermiştir (Gülmez, 2014: s. 109; Aktay, 1993: s.82; Tuncay, 1997: s.77). Bu niteliğiyle sözleşme, sendika özgürlüğünün Anayasası olarak kabul edilecek bir önem taşımaktadır. (Saymen, 1954: s. 152)

1.5.2.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

98 sayılı Sözleşme, 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarihli 5834 sayılı yasayla onaylanmıştır.

Madde 1 “İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır” hükmüyle işçinin çalışma hayatında bireysel sendikal özgürlüğü yöneltilen her türlü ayrımcılığa karşı korunacaktır. Bu madde de sendikal özgürlüğünün olumsuz yanları da yer aldığından, işçilere sağlanan güvence sadece işveren tarafından gerçekleştirilen ayrımları değil, işçi sendikaları tarafından yapılan ayrımları da engellemeye yöneliktir. (Tuncay, 1975: s. 57). Bu maddeyle işçilerin, işe başlarken yahut işe başladıktan sonra bir sendikaya üye olma veya olmaması şartına tabi tutulması ve sendikal faaliyetlere katılmasının engellemek bireysel sendika özgürlüğünün ihlalini oluşturmaktadır bu durumda sözleşmeye aykırılık teşkil eder. Ancak, 98 sayılı sözleşmenin kişi yönünden uygulama alanı, 87 sayılı sözleşmeye göre daha dar bir kapsama sahiptir. Bunun nedeni, sözleşmenin "hiçbir ayırım gözetmeksizin" ilkesine yer vermemesi ve devlet memurlarının durumu hakkında belirsizlik içermesidir.

98 sayılı Sözleşme 87 sayılı Sözleşme’den farklı olarak işveren ve işveren örgütlerine karşı koruma sağladığından 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı bir niteliğe sahiptir (Gülmez, 1988: s.54; Kutal, 2013: s.139). 98 sayılı Sözleşme’yle işveren örgütlerinin sendikayı kendi kontrol altına almasını, işveren örgütlerinin güdümünde

sendika kurulmasını yani işveren örgütlerinin doğrudan veya dolaylı yönlendirmesiyle sendika kurmasını ve işveren örgütlerinin, sendikalara mali yönden veya farklı şekillerde destekte bulunmasını önlemeye yönelik hükümle sendikalar işveren ve işveren örgütlerine karşı korunmaya alınmıştır. Bu durum aynı zamanda işçilerin hür iradesine müdahaleyi engellemeye yönelik bir adımdır bundan mütevellit bireysel sendika özgürlüğü pekiştiren bir korumadır.

Ezcümle 98 sayılı Sözleşme de 1. madde “hiçbir ayırım gözetmeksizin” ve “çalışan” ifadelerine yer vermemiş olması sendika özgürlüğünü işçiler ifadesine yer vererek sendika özgürlüğünü daraltmış sendika özgürlüğünün öznesini sadece işçilere indirgemıştır. Ayrıca madde 5’le, 87 Sayılı Sözleşme de olduğu gibi kişi yönünden kısıtlamaya tabi tutulmuştur.

1.5.2.3.3. İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme

Sendikal hakların etkin kullanımı, işçi temsilcilerinin görevlerini serbestçe ve güven içinde yerine getirebilmeleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, sendika temsilcilerinin korunması yalnızca sendikal hakların tamamlayıcı unsuru olmakla kalmayıp, aynı zamanda işyerinde demokratik katılım ve işçi haklarının fiili teminatı açısından da kritik bir öneme sahiptir (Ünsal, 2003: 54). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 23 Haziran 1971 tarihinde kabul edilip Türkiye tarafından 12 Temmuz 1993’te onaylanan 135 sayılı İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme, işçi temsilciliğinin uluslararası düzeyde güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.

Bu sözleşme, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi’nin ötesinde, işçi temsilcilerinin işveren baskısına karşı korunması ve görevlerini etkin biçimde yürütebilmeleri için gerekli kolaylıkların sağlanması gerekliliğine vurgu yapar (Sümer, 1997: 19). Sözleşmenin 1. maddesi, temsilcilerin sendikal faaliyetlerinden dolayı iş akitlerinin feshedilmemesi gerektiğini düzenleyerek, hukuki korumanın temelini oluşturur (Gülmez, 1988: 56). Ayrıca, 2. madde işverenlerin temsilcilerin görevlerini yerine getirebilmeleri için uygun kolaylıklar sağlamasını öngörürken, bu kolaylıkların işletmenin verimliliğini engellememesi gerektiğini vurgular. Temsilci kavramı ise 3. maddede genişletilerek hem sendikalarca seçilen hem de ulusal mevzuat ya da toplu iş sözleşmeleri uyarınca işçilerce serbestçe seçilen bağımsız temsilciler korunma kapsamına alınmıştır. Bu çok katmanlı koruma, işçi

temsilciliğinin karmaşık yapısına dikkat çekerken, 4. madde ile temsilci statüsünün yalnızca devlet düzenlemeleriyle değil, sosyal taraflar arasındaki anlaşmalar ve yargı kararlarıyla da belirlenebileceği kabul edilmiştir. Özellikle 5. maddede, işyerinde sendika temsilcisi ile bağımsız temsilcilerin birlikte bulunması halinde, bağımsız temsilcilerin sendika temsilcisinin konumunu zayıflatmaması gerektiği belirtilerek, sendikal etkinliğin işveren tarafından dolaylı yollarla engellenmesinin önüne geçilmek istenmiştir.

Türkiye’de işçi temsilcilerinin hukuki koruması temel olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenmiş olup, Kanunun 27. maddesi temsilcilerin atanmasını ve işverene bildirilmesini hükme bağlayarak ILO 135 sayılı Sözleşme’nin atanma ilkesine uyum sağlamaktadır. Ancak iç hukukta temsilcilerin seçim süreçlerine ve bağımsız temsilcilere dair özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Koruma yönünden ise 24. madde, sendika temsilcilerinin görevlerinden dolayı keyfi işten çıkarılmalarını engellemekte ve böylece ILO sözleşmesinin temel koruma ilkesini karşılamaktadır. Bununla birlikte, temsilcilerin görevlerini etkin biçimde yerine getirmeleri için gerekli kolaylıkların sağlanmasına ilişkin somut ve ayrıntılı yükümlülükler mevzuatta yeterince yer almamaktadır. Ayrıca, işyerinde sendika ve bağımsız temsilcilerin birlikte varlığı durumunda bağımsız temsilcilerin sendika temsilcisinin konumunu zayıflatmaması gerektiğine ilişkin ILO Sözleşmesi’ndeki hüküm, Türkiye iç hukukunda karşılık bulmamaktadır. Bu eksiklik, sendikal temsilin bütünlüğünün korunması açısından önemli bir boşluk teşkil etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’nin iç hukuku ILO 135 sayılı Sözleşme’nin temel koruma ilkelerini büyük ölçüde benimsemiş olsa da temsilcilerin görevlerini etkin şekilde yürütebilmeleri için gerekli kolaylıkların ayrıntılandırılmasında ve sendikal temsilin kurumsal gücünün korunması konusunda uluslararası standartlarla tam uyum sağlanamamıştır. Bu nedenle, Türkiye’nin söz konusu sözleşmenin getirdiği normatif standartları daha kapsamlı ve açık biçimde iç hukuka yansıtması, sendikal özgürlüklerin fiili teminat altına alınması bakımından gereklidir. Sendika temsilcilerinin etkin korunması ve desteklenmesi, işçi haklarının ve endüstriyel demokrasinin güçlendirilmesinin temel anahtarıdır.

1.5.2.3.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1978 yılında kabul edilen ve 1981 yılında yürürlüğe giren 151 sayılı Kamu Hizmetinde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi, kamu görevlilerinin çalışma ilişkilerini ve sendikal haklarını uluslararası standartlarda düzenleyen temel bir metindir. Sözleşme, kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin katılımını güvence altına almayı amaçlamaktadır (Yıldırım, 2019: s. 3189).

Sözleşmenin en önemli hükümlerinden biri, kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikalara üye olma haklarının tanınmasıdır. Bu hak, ayrımcılıklara karşı korunmakta ve kamu otoritelerinin sendikaların kuruluş, işleyiş ve yönetimine müdahale etmemesi gerektiği açıkça vurgulanmaktadır (Canpolat, 2019: s. 120). Böylece, kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme özgürlüğünün gerçek anlamda bağımsız ve özerk biçimde gerçekleşmesi sağlanmaktadır. Bu bağımsızlık, kamu hizmetlerinde çalışma barışının korunması açısından da kritik bir unsurdur (Cindemir, 2017: s. 100).

Sözleşme ayrıca, kamu görevlilerinin istihdam koşullarının belirlenmesinde toplu pazarlık ve danışma mekanizmalarının etkin işletilmesini zorunlu kılar. Toplu pazarlık hakkı, çalışanların sadece bireysel değil kolektif çıkarlarını da savunmalarına olanak tanıyarak, çalışma hayatında demokratik katılımın artırılmasına katkı sağlar. Bu süreç, aynı zamanda kamu hizmetlerinin etkinliği ve verimliliğinin yükseltilmesine de hizmet etmektedir.

Türkiye açısından bakıldığında, 151 sayılı ILO Sözleşmesi 1992 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak uygulamada, özellikle kamu görevlilerinin grev hakkı ve sendikal faaliyetleri çeşitli anayasal ve yasal kısıtlamalara tabidir. Bu durum, sözleşmenin tam ve etkin uygulanmasını engellemekte ve Türkiye'nin uluslararası yükümlülükleriyle uyumsuzluklara neden olmaktadır.

Sonuç olarak, 151 sayılı ILO Sözleşmesi, kamu görevlilerinin sendikal haklarının uluslararası standartlarda korunması açısından vazgeçilmez bir hukuki belge niteliğindedir. Türkiye'de bu hakların tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi için ise ulusal mevzuatın gözden geçirilmesi ve anayasal ile yasal kısıtlamaların kaldırılması gerekmektedir. Böylece, kamu görevlilerinin sendikal haklara etkin erişimi sağlanarak hem çalışma barışı hem de hizmet kalitesi artırılabilir.

1.5.2.3.5. 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Teşviki Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1981 yılında kabul edilen 154 sayılı Toplu Pazarlığın Teşviki Sözleşmesi, çalışma hayatında işçi ve işverenler arasında özgür, gönüllü ve kapsamlı müzakerelerin yürütülmesini teminat altına alan temel bir uluslararası normdur (ILO, 1981). Sözleşme toplu pazarlığın yalnızca ücret ve çalışma saatlerini değil, çalışma koşullarının tüm boyutlarını kapsamayı gerektirdiğini vurgulayarak, devletlere bu hakkın etkin kullanılabilmesi için gerekli yasal ve idari altyapıyı sağlama sorumluluğu yükler.

Türkiye, sözleşmeyi henüz onaylamamakla birlikte, toplu pazarlık hakkını Anayasa'nın 53. maddesi ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlemektedir. Ancak, bu mevzuatın ILO standartlarıyla tam uyumlu olmadığı ve uygulamada ciddi kısıtlamalar olduğu görülmektedir (CEACR, 2023). Sözleşmenin 2. maddesiyle tanımlanan gönüllülük ve eşitlik ilkesi, Türkiye'de yüksek yetki barajları ve işverenlerin sendikal faaliyetlere müdahaleleri nedeniyle tam olarak gerçekleşmemektedir (ILO, 1981; CEACR, 2023).

Sözleşmenin 4. maddesi devletlere toplu pazarlığın teşviki için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirirken Türkiye'de işkolu ve yetki barajlarının yüksekliği, kamu görevlilerinin grev hakkının bulunmaması ve sendikal baskılar bu yükümlülüğün gereği gibi yerine getirilmediğini göstermektedir (CEACR, 2023). Bu durum, uluslararası denetim organları tarafından düzenli olarak eleştirilmektedir.

Özgürlük ve gönüllülük esasına dayanan toplu pazarlık hakkı, Türkiye'de işverenlerin sendikal faaliyetlere karşı uyguladığı baskılar nedeniyle zedelenmekte; bu da ILO'nun temel prensipleriyle çelişmektedir. CEACR raporları, Türkiye'nin bu alandaki reform ihtiyacını vurgulamaktadır (CEACR, 2023).

Sonuç olarak, Türkiye'nin 154 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamaması ve ulusal mevzuattaki eksiklikler, toplu pazarlık hakkının tam anlamıyla etkin kullanılamamasına yol açmaktadır. Sözleşmenin kabulü ve standartlarının iç hukuka tam yansıtılması, çalışma hayatında sosyal barışın ve adaletin güçlendirilmesi açısından önemlidir (CEACR, 2023).

1.5.3. Bölgesel Kaynaklarda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Gelişimi ve Yeri

Bölgesel kaynaklar olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartına yer verilecektir. Bunların bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili maddeleri değerlendirilerek kaynakların önemi belirtilecektir.

1.5.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi, İkinci Dünya Savaşı'nın neden olduğu politik, sosyal ve ekonomik tahribat sonucunda Avrupa'da yeni bir birlik kurulması fikri neticesinde, Avrupa'nın ekonomik, toplumsal ve siyasi bütünleşmesini sağlamak amacıyla 5 Mayıs 1949'da kurulmuştur (Gölcüklü ve Gözübüyük, 2005: s. 7; Pekin, 1985: s. 100). Avrupa Konseyi İkinci Dünya Savaşı sonrasında üyeleri arasında hukukun üstünlüğü, insan hakları ve temel özgürlüğün korunması amacıyla çeşitli sözleşmeler hazırlamıştır. Bunlardan birisi de 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir. Sözleşme demokratik rejimlerin devam ettirilmesi için gerekli olan hakları asgari ölçüde güvence altına almaya çalışmış ve zamanla güvence altına alınan haklar listesi genişletilmiştir. Bu yönüyle AİHS'nin yaşayan bir sözleşme olduğu söylenebilir (Çavuşoğlu, 1994: s. 2-7; Sur, 1995: s.3-6; Gemalmaz, 2005: s. 685) Türkiye, Sözleşmeyi 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamış ve 10 Mart 1954 tarihli 6366 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Bu Kanun ve Sözleşmenin Resmî Gazete'de yayım tarihi ise 19 Mart 1954'tür.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, iç hukukta doğrudan geçerli olabilecek bir sözleşme niteliğindedir. Bilhassa sözleşmenin temel hak ve özgürlüklerle, başka bir ifadeyle sendika özgürlüğüyle ilgili olan hükümlerinin uygulanabilmesi için ek iç hukuk düzenlemelerine ihtiyaç yoktur (Çavuşoğlu, 1984, s. 95; Sur, 1995: s. 56; Gölcüklü ve Gözübüyük, 2005: s.16). AİHS, EİHB den farklı olarak yaptırım gücüne sahip bir belgedir. Denetim mekanizması ve sözleşmeyi korumak amacıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur. Taraf devletler sözleşmeyi ihlal etmesi halinde bireylerin veya taraf devletin başvurusu üzerine ihlal eden devletin AİHM' e karşı sorumluluğu yer almaktadır ve ihlal eden devlete yaptırım uygulanabilir (Çavuşoğlu,1994: s. 6-7; Sur, 1995: s. 56).

Madde 11 “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve

demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.” Hükmünde toplantı özgürlüğü ve dernek kurma hakkıyla sendika özgürlüğüne beraber yer verdiğinden, sendika hakkının klasik hak ve özgürlükler arasında yer verildiği görülmektedir (Sur, 2019: s. 33; 1995: s. 24; Taşken, 1991: s. 155). Madde de sendika özgürlüğünün hangi şartlarda sınırlandırılacağı ifade edilmiştir. Ancak bu hakların sınırlandırılması maddede belirtilen üç unsurun bir arada bulunması halinde mümkündür. Sınırlamanın “demokratik toplumda gerekli görülmesi ve ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması”, “suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacı taşıması” ve “halinde sınırlamalar meşru nitelik kazanacaktır (Balkır, 2009: s. 200)

AIHS bağlayıcılığı ve denetim mekanizması olan bir sözleşmedir. AIHS bireysel sendika hak ve özgürlüğüne yer vermiştir bu hakkın ihlali durumunda denetim organı olarak yer alan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AIHM) başvurularak hak ihlal ülkeye yaptırım uygulanmaktadır. AIHS Avrupa’da hukukun üstünlüğü, insan hakları ve demokrasinin güvence altına alınması için hazırlanan bir sözleşmedir. Türkiye de sözleşmeyi onaylayan ülkelerden birisidir. Sözleşmenin temel hak ve özgürlükler kapsamından olmasından dolayı iç hukuka uygulamak için bir düzenlemeye yapmaya gerek yoktur. Türkiye de sendika hak ve özgürlüklerinin dar kapsamda ise bireysel sendika hak ve özgürlüklerinde yaşanan ihlallerden dolayı zaman AIHM tarafından yaptırıma tabi tutulmuştur. Ancak Türkiye bu yaptırımların bir daha gerçekleşmemesi için üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmemiştir.

1.5.3.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen en önemli iki insan hakları belgesinden biri olup, sosyal haklar açısından birincil öneme sahiptir. (Gülmez, 2007: s.30).

Avrupa Sosyal Şartı (Bildirgesi/Misakı), AIHS sosyal hakları içermemesinden sosyal şartları kapsayan bir belge hazırlama ihtiyacında ortaya çıkmıştır. Avrupa sosyal şartı AIHS’nin sosyal alandaki muadili olması hedeflenmiştir (Olivier De Schutter,

2010: s. 7 ; Gemalmaz, 2012: s. 171; Gülmez, 2013: s. 250) Avrupa Sosyal Şartı bu amaçlarla 18 Ekim 1961 de imza altına alınırken sonrasında yaşanan süreç içerisinde hem söz konusu hakların daha ileri bir düzeye çıkarılması hem de var olan hükümlerin yanı sıra ilave edilen maddelerle yeni hakların eklenmesi amacıyla hazırlanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) 1996“da kabul edilmiştir (Tuncay ve Kutsal, 2015: s. 15; Sönmez, 1968: s. 45)

Türkiye, 1965'te yürürlüğe giren bu belgeyi 1989 yılında onaylayarak hukuksal bir yükümlülük üstlenmiştir. Türkiye, toplam 72 fıkradan yalnızca 46'sını kabul ederek ASS'yi onaylama kararı almış ve sendikal haklarla ilgili 5. ve 6. maddelere çekince koymuştur. Bu çekinceler, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı onaylanırken de kaldırılmamıştır. Türkiye, GGASS'yi 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış, ancak onay süreci ancak 2007 yılında tamamlanabilmiştir. Böylece GGASS, Anayasa'ya uygun bir şekilde iç hukukumuzla bütünleşmiş ve yasalara öncelik tanıyan “ulusalüstü” bir belge niteliği kazanmıştır. (Gülmez, 2013: 251)

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında sendika özgürlüğüyle ilgili olarak 5. ve 6. maddelerde düzenlemeye gidilmiştir. Madde 6 da kolektif sendika özgürlüğüne yer verildiğinden çalışmada yer almayacaktır. Türkiye hükümetinin sendikal haklara çekince koymasından dolayı GGASS baştan ölü doğmuştur. (Çelik, 2005: 91)

Madde 5 “Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu madde de öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır”. Düzenlemeyle sendika özgürlüğü hem çalışanlara da işveren tanınmıştır. Şart, çalışanlar arasında işçi, memur gibi ayırım yapmadan örgütlenme hakkını herkese tanımıştır (Gülmez, 2007: s. 39). Anılan düzenlemede bireylere doğrudan hak tanınmamış, devlete iki farklı yükümlülük getirilmiştir. Getirilen yükümlülüklerden ilkiyle, iç hukuk veya bunun uygulanması aracılığı ile sosyal tarafların örgütlenme özgürlüklerine müdahale etmesi yasaklanmakta, ikincisiyle de sözleşme tarafı

devletlerin sendika hakkına üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı korunması yükümlülüğü getirilmektedir. (Okur, 2014: s. 129)

GGASŞ sosyal haklarda en kapsamlı sözleşme olma özelliğini taşımaktadır (Çelik, 2005: s. 91). GGASŞ sendikal haklar alanında da düzenlemeler yapmıştır. Ancak bu maddelere bazı ülkeler çekince koymuştur. O ülkelerde birisi de Türkiye’dir. Türkiye bu çekinceyle uluslararası hukukta sendika hakkını yasaklayarak 1980 darbe zihniyetiyle hareket etmektedir. Hükümet sendikal haklardaki yasaklamalar AB’nin uyum sürecinden de uzaklaşmaktadır.

1.5.3.3. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği vatandaşlarının temel haklarını tanımlayan ve Birliğin bu vatandaşlara karşı sorumluluklarını belirleyen temel bir belgedir. 13-14 Ekim 2000 tarihlerinde kabul edilen ve 7-8 Aralık 2000 tarihli Nice Zirvesi’nde onaylanan bu Şart, başlangıçta bağlayıcı hukuki bir nitelik taşımamakla birlikte, siyasi bir bildirge olarak önemli bir rol üstlenmiştir. Bununla birlikte, Avrupa Birliği Anayasası’nın ikinci bölümünü oluşturması sebebiyle gerek normatif gerekse sembolik açıdan güçlü bir işlev kazanmıştır (Çelik, 2005: s. 4). Şart’ın hazırlanma amacı, yalnızca temel hak ve özgürlükleri değil, aynı zamanda sosyal hakları da ayrıntılı biçimde düzenleyerek Avrupa vatandaşlarının haklarını daha görünür kılmak ve koruma düzeyini yükseltmektir.

Temel Haklar Şartı, temel hakları daha sade ve anlaşılır biçimde formüle etmenin yanı sıra, bu haklara Avrupa Birliği düzeyinde daha seçkin bir yer kazandırmaktadır. Bu bağlamda Şart’ın kabulü, Avrupa Birliği’nin demokratik meşruiyetini güçlendirmekte, birey haklarının görünürlüğünü artırmakta ve temel hakların korunmasına ilişkin standartları yükseltmektedir. Aynı zamanda, Temel Haklar Şartı’nın kabulü, Avrupa Birliği Anayasası doğrultusunda atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilmekte ve Birlik vatandaşları arasında ortak bir kimlik inşasında kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir (Öhltnger, 2000: s. 170; Pernice, 2000: paragraf 2).

Avrupa Birliği Anayasası’nın odak noktasını insan haklarının oluşturduğu ve bu alanda Birlik tarafından ileri düzeyde bir normatif standart getirildiği belirtilmektedir (Rifkin, 2004: s. 209-213). Nitekim Alman filozof Jürgen Habermas da Temel Haklar Şartı’nı Avrupalıların ortak değerlerinin özgün bir ifadesi olarak nitelendirmiş ve bu belgenin sadece malların, hizmetlerin, sermayenin ve kişilerin serbest dolaşımı gibi

"dört özgürlük" anlayışının ötesine geçen toplumsal bir vizyon sunduğunu dile getirmiştir (Çelik, 2005: s. 5).

Şart'ın içinde yer alan temel haklar kataloğu, bireylerin medeni, siyasal ve sosyal haklarını kapsayacak şekilde genişletilmiş ve özellikle sosyal hakların güvence altına alınmasına öncelik verilmiştir. Bu bağlamda, Şart'ın 12. maddesi, herkesin barışçıl toplanma ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğunu hükme bağlamaktadır. Bu düzenleme, yalnızca istihdam edilenleri değil; emekli işçileri, kamu görevlilerini, ev içi çalışanları, işsiz bireyleri ve hatta işverenleri de kapsamakta olup, çıkarlarını savunmak isteyen herkesin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını güvence altına almaktadır (Gülmez, 2005: s. 242-243). Dolayısıyla, sendikal hakların yalnızca çalışanlara mahsus olmadığı, toplumun farklı kesimlerini kapsayan geniş bir hak kategorisi olarak kabul edildiği görülmektedir.

Şart'ın 27. maddesi ise her bireyin yeterli sosyal ve tıbbi koruma hakkına sahip olduğunu güvence altına alarak, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerine erişimi temel bir hak olarak tanımlamaktadır. Bu madde, Avrupa Birliği'nin sosyal politika alanındaki temel hedeflerinden biri olan sosyal refahın artırılması amacına doğrudan katkı sağlamakta ve bu doğrultuda üye devletlerin sosyal koruma politikalarına yön vermektedir.

Benzer şekilde, 28. madde her bireyin çalışma hakkını ve bu hakkın gereği olarak adil ve uygun çalışma koşullarına erişimini teminat altına almaktadır. Bununla birlikte, çalışanların sendikalara üye olma ve toplu pazarlık yapma hakları da açıkça ifade edilerek, çalışma yaşamına ilişkin hakların korunması ve geliştirilmesine yönelik güçlü bir normatif temel oluşturulmuştur. Bu düzenleme, Avrupa Birliği içinde çalışma yaşamında hak temelli bir yaklaşımın kurumsallaşmasına katkı sağlamaktadır.

Temel Haklar Şartı, sadece bireysel hakları daha sistematik bir biçimde formüle etmekle kalmamakta, aynı zamanda Avrupa Birliği'nin demokratik meşruiyetinin güçlendirilmesi sürecinde önemli bir araç olarak işlev görmektedir. Şart'ın temel amacı, Avrupa Birliği kurumlarının yetkilerini birey hakları lehine sınırlandırmak ve insan haklarına saygı gösterilmesini temin ederek demokratik eksikliklerin giderilmesine katkıda bulunmaktır (Yüksel, 2002: s. 46). Bu çerçevede, Avrupa Birliği Konseyi'nin Köln Zirvesi'nde de ifade edildiği üzere, Temel Haklar Şartı'nın temel işlevi, hakların önemi ve vatandaşlar üzerindeki etkisini görünür kılmaktır (Oder, 2000: s. 486). Bu yönüyle Şart, yeni haklar yaratmaktan ziyade, mevcut hakları

sistematiik olarak ortaya koymakta ve koruma altına almaktadır (Komisyon, 2000: paragraf 7).

Bununla birlikte, Temel Haklar Şartı'ndaki sosyal haklara ilişkin düzenlemelerde “güvence altına alma” ifadesi yerine genellikle “tanıma” ve “saygı gösterme” gibi kavramların tercih edilmesi dikkat çekicidir. Bu tercih, sosyal hakların uygulanmasında ulusal devletlerin yetki alanlarının korunduğunu ve sosyal hakların pratikteki uygulanabilirliğinin büyük ölçüde üye devletlerin siyasi iradelerine bağılı olduğunu göstermektedir (Yüksel, 2002: s. 50). Dolayısıyla, Avrupa Birliğı düzeyinde sosyal hakların kapsamlı ve bağılayıcı bir biçimde uygulanması, büyük ölçüde ulusal politikalarla ve mevzuatlarla ilişkilidir.

Sonuç olarak, Avrupa Birliğı Temel Haklar Şartı, uluslararası insan hakları belgeleri arasında en modern ve kapsamlı hak katalogunu sunan belgelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 12., 27. ve 28. maddeler, sosyal hakların tanınması, korunması ve geliştirilmesi açısından güçlü bir hukuki temel teşkil etmektedir. Bu maddeler aracılığıyla barışçıl örgütlenme özgürlüğü, sosyal koruma hakkı ve çalışma hakkı gibi temel sosyal hakların tüm AB vatandaşları ve sınırları içinde yaşayan bireyler için tanındığı açık biçimde ortaya konmaktadır. Böylece Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliğı'nin insan hakları ve sosyal politika alanlarındaki hedeflerine ulaşmasında merkezi ve kurucu bir rol oynamaktadır (Yüksel, 2002: s. 51)

2. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Ulusal Hukuktaki Yeri

Bu başlık altında Türkiye de bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili yapılan düzenlemelere yer verilecektir. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu'ndan günümüzdeki yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na kadar sıralı bir şekilde anlatılarak bireysel sendika hak ve özgürlükleri konusundaki gelişmeler ve geriye gitmeler yansıtılacaktır.

2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünü İlişkin Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin ilk düzenleme 20 Şubat 1947'de 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları kanunuyla gerçekleştirmiştir. 5018 sayılı Kanun ilk sendikalar kanunu olma özelliğini taşımaktadır. Ancak 5018 sayılı Kanun yasaklarla kısıtlı bir sendikal hayatın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu Kanunla “siyasi vesayet” altında sendikal hukuk ve “siyaset vesayetinde” sendikacıların oluşması amaçlanmıştır. Günümüzde de bu zihniyetin yansımaları devam etmektedir. Bu kanunu 1963 yılında çıkartılan 274 sayılı Kanun takip etmiştir. 274 sayılı Kanun 1961

Anayasası'nın ruhuna uygun hazırlanan bir kanundur, bu kanun sendikal hak ve özgürlükleri demokratik, özgürlükçü bir yere taşıyarak burjuva sınıfının değil "işçilerin kanunu" olarak 1983 yılına kadar birtakım değişiklikler olmakla birlikte varlığını sürdürmüştür. 1980 darbesinden sonra 1983 yılında yasakçı zihniyetinin ürünü olan işçilerin ve sendikaların kazanımlarını yok eden 2821 sayılı Kanun çıkartıldı. 2012 yılına gelindiğinde ise Avrupa birliğine uyum süreci kapsamında 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'yla sendika hakkı son kez düzenlendi. 6356 Sayılı Kanun 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların birleştirilerek düzenlenmişle oluşturulmuştur. Ancak yapılan düzenlemeler beklenen ölçekte gerçekleşmemiş olup kadük kalmıştır kayda değer düzenleme olarak noter sisteminin kaldırılmış olması söylenebilir.

2.1.1. 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Sendika Birlikleri Hakkında Kanun

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde yaşanan demokratikleşme ve hızlanan endüstrileşme, işçi sınıfının toplumsal ve siyasal alanda daha görünür hale gelmesini sağlamıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, sendika özgürlüğünü güvence altına almak amacıyla önemli düzenlemeler yapılmıştır. 5 Haziran 1946 tarihinde kabul edilen 4919 sayılı Kanun ile sınıf esaslı cemiyetlerin kurulması üzerindeki yasak kaldırılmıştır. Ancak bu yeni özgür ortamda kurulacak cemiyetlerin devlet tarafından denetim altına alınması hedeflenmiştir (Koç, 1992: s. 121-125). Böylelikle sendika özgürlüğü rejiminden sendika hakkı rejimine geçiş gerçekleşmiştir. Bu düşüncüyü desteklemesi yönünden Dönemin Çalışma Bakanı Sadi Irmak'ta kanunun çıkartılması gerekçesi şöyle ifade etmiştir⁵

⁵ “ Cemiyetler Kanununun geçirdiği son istihale ve gelişmeden sonra memleketimizde de sınıf ve meslek esası üzerinde Cemiyetler kurulması, kanuni imkân dâhilinde girmiş bulunuyor. Bu gelişmeden, az sonra, memleketimizin birçok yerlerinde, ezcümle büyük şehirlerimizde, süratle baş gösteren ve ilerleyen bir sendikalaşma hareketi karşısında bulunduk. Bu suretle kurulmuş olan işçi topluluklarının sayısı 100 e yaklaştı. Bunların bir kısmı sendika unvanını aldı, bir kısmı birlik; dernek veya cemiyet gibi muhtelif isimler aldı. Fakat görülüyor ki; hepsinde müşterek olan motif meslek ve sınıf menfaatlarını müştereken temsil etmek ihtiyacı idi. Bu ihtiyaç altında kurulan toplulukların az zaman sonra kısmen ödevlerinden uzaklaştıkları ve bizi yeniden bir nizam vermiye mecbur ettikleri müşahade edildi. Şöyle ki; Bunların bir kısmı kısa bir zamanda bu sınıf ile alâkası olmayan insanların müdahale ve tesirine mâruz kaîdl ve sendika reis olarak bu meslek ve sınıfla siyasi ajitasyon haricinde bir irtibatı olmayan insanların geldiğini gördük. Bir kısım cemiyetler bir

1947 yılında yapılan yasal düzenlemelerle Türkiye’de sınıf ve meslek temelli sendikaların kurulmasının önü açılmıştır. Ancak, bu sendikaların bir kısmı meslek ve sınıf dışı kişilerin etkisine girmiş ve görevlerinden sapmıştır. Bazı sendikalar ise tüm işçileri temsil ediyormuş gibi yetkisiz şekilde hareket etmiştir. Bu durum karşısında, devletle iş birliği yapmak isteyen işçiler Çalışma Bakanlığı’ndan rehberlik ve destek talep etmiştir. Devlet, özgürlükçü ve demokratik yapısını koruyarak, sendikaların düzenlenmesi için özel bir yasa çıkarma gereği duymuştur. Bu yasa ile sendikaların hem mesleki hem de kamu yararına uygun hareket etmesi hedeflenmiştir. (TBMM Tutanağı B:47, 1947, s.300)

Sistemin en başında bu şekilde düzenlenmesi, sendika ehliyeti bulunan sendikaların devlet tarafından belirlenmesini ve dizayn edilmesini sağlamıştır. Kuruluşunun izne tabi olup olmaması ve kurucularda aranacak nitelikler, bu konuda belirleyici etkenler olacaktır. 5018 Sayılı Yasada sendikaların tüzel kişiliği ile ilgili bir düzenleme yapılmamış olup, Dernekler Kanunu’na atıf yapmakla yetinilmiştir (Tokol, 2005: s. 53).

Nitekim, 5018 Sayılı Yasa’nın sendikaların kuruluş işlemlerine ilişkin açık bir hüküm içermemesi ve bu konuda Dernekler Kanunu’na atıfta bulunulması, olumlu bir netlik olarak değerlendirilmektedir. “Sendikaların kurulurken izin sisteminden söz edilmemesi, kanunun önemli bir özelliğini teşkil etmektedir.” (Tokol, 2005, s. 53) Bu

salâhiyete dayanmadıkları halde bütün memlekete şamil birliklermiş gibi karşımıza çıktılar, yani memleketin muhtelif bölgelerinde bulunan meslektaşlarının hiçbir mütalâalarını almadan bütün Türkiye 'de işçileri temsil etmeğe kalktılar. Nihayet büyük ekseriyeti teşkil eden vatanperver, Devletle iş birliği etmeğe amade işçilerimiz Çalışma Bakanlığımıza başvurarak kesin bir rehberlik etmesini, Devletin yardımını ve umumi bir direktif verilmesini istediler. Bu vaziyette hürriyetçi devletçi olan Devletimiz Totaliter rejimlerde olduğu gibi kendiliğinden sendika aranje etmesi ve onları bir nevi memurlar mahiyetinde insanlarla idare etmesi asla bahis mevzuu olamazdı. Cemiyetler Kanununa ek bir kanun ile memleketin o ihtiyacını karşılayacak özel bir kanun hazırlanması zarureti kendisini gösterdi. Huzurunuzda sevk edilen tasarı bu görüş ve ihtiyacın karşılığıdır. Prensibimiz; hürriyetçilik, milliyetçilik ve devletçilik görüşünü bu yeni doğmakta olan derneklere istikamet olarak vermek ve bunlara gerek hazırlanması zarureti kendisini gösterdi. Huzurunuzda sevk edilen tasarı bu görüş ve ihtiyacın karşılığıdır. Prensibimiz; hürriyetçilik, milliyetçilik ve devletçilik görüşünü bu yeni doğmakta olan derneklere istikamet olarak vermek ve bunlara gerek mesleklerine ve gerekse millete; kamu menfaatine yararlı olmalarını temin etmektir.” (TBMM Tutanağı B:47 20.02.1947 S.300)

düşüncelerin aksini savunanlar ise, yasayı izin sisteminin öngördüğü gerekçesiyle eleştirmişlerdir (Makal, 2002: s. 231).

5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nda görüşmeler sırasında ifade edildiği gibi, sendikalar bir dernek olarak ele alınmıştır. Madde 1'de, aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları, ortak menfaatlerini korumaları ve temsil edilmek amacıyla kurulacak olan 'dernekler' sendikalar olarak tanımlanmıştır.

5018 sayılı Sendikalar Kanun'u madde 2 de işçi sıfatıyla çalışmayanların işçi sendikalarına işveren sıfatında bulunmayanların işveren sendikalarına üye olamaz hükmü getirilmiştir. Bu hüküm, sendikacı-siyaset ilişkisine önemli bir kısıtlama getirmektedir. Kanun gerekçesinde, “Bu tür teşekküllerin, meslek dışındaki insanların eline geçmesi sendikayı asıl amacından uzaklaştırabilir. Oysa ki, bu sendikaların özgür bir şekilde gelişmeleri ve mesleklerini layıkıyla temsil etmeleri gerekmektedir” ifadesiyle bu durum açıklanmaktadır. Ancak bu yasağın temel nedeninin, 1946 yılında kurulan sendikalarda işçi olmayan sol görüşlü kadroların etkisinden duyulan rahatsızlık olduğunu söylemek mümkündür (Çelik,2009: s. 112)

Çalışma Bakanı Irmak, 5018 sayılı yasada yer alan dört önemli prensibi açıklamaktadır. Bunların ilki, sendikaya giriş ve çıkışın serbest bırakılmasıdır. İkinci prensip, meslek sahibi olmayanların sendikalara katılmasının engellenmesidir. Üçüncü olarak, sendikaların siyasi olmaktan uzaklaşması, dördüncü prensip ise sendikaların ulusal bir karaktere sahip olması ve uluslararası eğilimlerin yasaklanmasıdır (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: VIII, Cilt:4, Toplantı: 1, Kırk Yedinci Birleşim, 20.2.1947). Çalışma Bakanı Irmak'ın yayımladığı bir genelgede, bu bağlamda siyaset yasağının önemi de vurgulanmıştır.⁶ Kanun gerekçesinde, siyaset yasağının “özgürlükleri kısıtlayan bir unsur değil, aksine çalışma ve girişim özgürlüğünü koruyan bir faktör” olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, bu gerekçede kurumsal bir siyaset yasağının bulunduğu, ancak sendika üyelerinin kişisel olarak siyaset yapmalarının önünde bir

⁶ “Sendikaların hür bir gelişmeye kavuşabilmesi ve memlekette kendilerinden beklenen hizmetleri hakkıyla görebilmeleri için her türlü siyasi cereyan ve tesirlerin dışında kalmaları zaruri görülmüş ve bu husus Kanun metninde hükme bağlanmıştır”. T.C. Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Genelge, Sayı: 765, 3.3.1947. Çalışma Dergisi, Sayı 16, Mart 1947, s. 59.

engel olmadığı belirtilmiştir.⁷ Böylelikle, siyaset sendikalara yasaklanırken, sendikacılara kişisel anlamda bir serbesti tanınmıştır. Bununla birlikte, bu serbesti yalnızca siyasi partilere üye olmak ve oy vermekle sınırlıdır. Zamanla bu ayrımın sınırlarının pek de net çizilemeyeceği daha belirgin hale gelecektir. Diğer yandan, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) gibi sendikal oluşumlar, bu kapsamdaki bireysel siyaset yasağını da uygulamaya geçirecektir. Sendikalar ile siyaset ve siyasi partiler arasındaki bu sıkı yasakların, “gayrisiyasi” bir sendikacılığı beslediği aşıkardır. Kanun gerekçesinde dikkat çeken bir diğer husus ise, “sendikaların uluslararası bir mahiyet kazanamayacakları” ile ilgilidir. Yasa metninde bu konuda açık bir ifade bulunmamakla birlikte, sendikaların uluslararası kuruluşlara üyeliğinin Bakanlar Kurulu kararına bağlanması, bu konuda önlem alınması amacıyla düşünülmüş olabilir. (Çelik, 2009: s. 110)

5018 sayılı Sendikalar Kanun’un 3. madesinde işçilerin birden çok sendikaya üye olunmasına olanak sağlanmış. Aynı işkolunda birden fazla sendika kurulabileceği belirtilerek sendika çokluğunun ve sendikal rekabetin önü açılmıştır.

5018 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların kurumsal kimliğini belirlerken, onların siyasal faaliyetlerle doğrudan ilişki kurmalarını sınırlayan bir çerçeve sunmaktadır. Kanunun 5. maddesinde açıkça belirtildiği üzere, “İşçi ve işveren sendikaları, sendika olarak siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar. Sendikalar millî

⁷ “Sendikaların hür bir gelişmeye kavuşabilmeleri ve memlekette kendilerinden beklenen hizmetleri hakkiyle görebilmeleri için her türlü siyasi cereyan ve tesirlerin dışında kalmaları zaruri görülmüştür. Muhtelif ecnebi mevzuatta da görülen bu kayıt hürriyeti kayıtlandıran bir unsur değil, bilakis çalışma ve teşebbüs hürriyetini masun tutan bir faktördür. Kaldı ki, sendikaların siyasi faaliyetlerine müsaade olunan memleketlerde de bu cihetin esaslı sosyal sıkıntılar doğurduğu ve meslek menfaatlerini ihlal eylediği sabit olmakla önleyici çarelere başvurulmaktadır. Şunu ilave etmeliyiz ki, sendikaların sendika olarak siyasetle iştigal edememeleri sendika mensuplarının fert ve vatandaş olarak diledikleri partiye ve siyasi görüşe intisap etmelerine asla bir mani teşkil etmeyecektir. Rejimimizin milliyetçi karakterine uygun olarak sendikaların da millî teşekküller oldukları ve milliyetçi bir zihniyetle çalışacakları ve beynelmilel mahiyet alamayacaklarına tasarıda tesbit edilmiştir”. “İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu Gerekçe”, Çalışma Dergisi, Sayı 16, Mart 1947, s. 58-59

teşekküllerdir. Milliyetçiliğe ve millî menfaatlere aykırı hareket edemezler. Bakanlar Kurulu kararıyla her türlü milletlerarası teşekküllere iştirak edebilirler.” ifadesiyle sendikal faaliyet alanı, siyasal angajmandan arındırılmış bir biçimde tanımlanmıştır.

Bu düzenleme, sendikaların siyasal alanla kurumsal düzeyde ilişki kurmasını engelleyerek, onları yalnızca belirli sınırlar içinde faaliyet göstermeye zorlamaktadır. Devletin bu tutumu, sendikaların kamusal alandaki rolünü daraltmakta ve onları, politik etkiden arındırılmış bir sosyal aktör olarak yapılandırmaktadır. Bir başka deyişle, sendikalar devletin çizdiği sınırlar içinde kalmaya mecbur bırakılmakta; kendi taleplerini siyasal zeminde ifade etme, ittifaklar kurma ve kamuoyu oluşturma kapasiteleri sınırlandırılmaktadır. Bu durum, sendikal hareketin toplumsal mücadele alanındaki potansiyelini kısıtlamakta ve sendikaların, geniş anlamda demokratik katılım süreçlerine etkin bir şekilde müdahil olmasının önüne geçmektedir.

5018 sayılı Kanun 9. maddesinde sendikaların kurulmasının isteğe bağlı olduğu, sendikaya üye olmanın veya olmamanın ve sendikadan ayrılmanın veya ayrılmamalarının zorunlu olmadığı ifade edilerek bireysel sendika özgürlüğüne yer verilmiştir.

5018 sayılı Kanun, sendika üyeliğine ilişkin açık bir düzenleme yapmamış olmakla birlikte, madde 7 ve madde 10'da bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu maddelere göre, 3008 Sayılı İş Kanunu'nda işçi statüsünde olanlar ve on sekiz yaşını doldurmuş olanların sendikaya üye olabileceği, "18 yaşını doldurmamış işçiler ise veli veya vasilerinin onayıyla sendikaların yardımlaşma tesislerine üye olabilirler" ifadeleriyle kimlerin sendikaya üye olabileceği belirtilmiştir. Sendikaya üye olamayacaklara dair açık bir hüküm olmamakla birlikte, "haklarında kapatma hükmü verilen sendikaların yönetim kurulu üyeleriyle bu fiillere teşebbüs ve iştirak edenler, bir yıl süreyle başka bir sendikaya üye olamazlar" yasağıyla sendika üyeliğine kısıtlama getirilmiştir.

5018 sayılı Sendikalar Kanun'u, getirmiş olduğu tüm sınırlamalara karşın ehliyet konusunda genel uygulamadan ayrılmamış, sendikaların yapabilecekleri faaliyetleri sıralarken “üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapmak” sözleriyle sendikalara toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanımıştır. Ancak 5018 sayılı Kanun, sendikaların üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma haklarının bulunduğunu belirtmişse de yürürlükte olduğu dönemde grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı düzenlenmemiş, grev ise Kanun'un 7. maddesinde yasaklanarak, greve teşvik ve teşebbüse cezai yaptırım getirmiştir. Dolayısıyla 5018 sayılı Kanun'la grev hakkı yasaklanmaya devam ettiği için, toplu iş

sözleşmesine ilişkin 818 Sayılı BK 316 ve 317'nci maddelerinde düzenlenen “umumi mukavele” bu konudaki tek yasal düzenleme olarak kalmıştır (Özveri, 2013: s. 42).

5018 sayılı Sendikalar Kanun'u hazırlanma zorunluluğundan ortaya çıkan sendikaları devletin kontrolü altında tutmak maksadıyla hazırlanan bir Kanundur. Bu Kanun bireysel sendika özgürlüğüne yer vermiş olmakla birlikte grev hakkına yer vermemiş olmasında ötürü kısıtlı bir bireysel sendika özgürlüğünden bahsedebiliriz. Çünkü sendika üyesi olan işçiler yahut üye olacak işçiler işyerinde var olan sorunları çözmek ve sosyal-ekonomik kazanım elde etmek için üye olmaktadır. Bu kazanımları elde etmenin yolu da anlaşamamazlık durumunda grevden geçmektedir.

Son olarak 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nun ILO'yla bağlantısı ele alınacaktır. 5018 sayılı Sendikalar Kanunu, Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni (1948) ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni (1949) onayladığı tarihlerden önce hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle söz konusu 5018 sayılı Sendikalar Kanun'u, her iki sözleşmenin getirdiği standartlarla büyük ölçüde uyumsuzdur.

Öte yandan 98 sayılı Sözleşme açısından, Komite'nin değerlendirmeleri daha çok toplu pazarlık hakkının yasal teminat altına alınmamış olması ve işverenlerin sendikal faaliyetlere karşı yaptırımlar uygulayabilme ihtimali üzerinde yoğunlaşmıştır 5018 sayılı Kanun, toplu pazarlık hakkına ilişkin açık, tanımlı bir prosedür ve koruma mekanizması öngörmemiştir. Sendikaların, işverenlerle toplu sözleşme imzalama yetkisi net bir şekilde tanımlanmamış; bu durum da 98 sayılı sözleşmeye aykırılık olarak değerlendirilmiştir (Özveri, 2006: s. 67-90).

CEACR'nin bu yönlü eleştirileri ve Türkiye'nin 1952'de hem 87 hem de 98 sayılı sözleşmeleri onaylaması, mevzuatın gözden geçirilmesi ve dönüştürülmesi sürecini tetiklemiştir. Bu sürecin bir sonucu olarak, 1961 Anayasası ile sendikal haklar anayasal güvenceye kavuşturulmuş, 1963'te yürürlüğe giren 274 sayılı İşçi Sendikaları Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 5018 sayılı yasa yürürlükten kaldırılmıştır (Kılıçoğlu, 2018: s. 203). Bu yeni düzenlemelerle birlikte hem örgütlenme hem de toplu pazarlık hakkı, ILO standartlarına daha yakın biçimde düzenlenmiştir.

1947 tarihli 5018 sayılı Kanun, sendikal hakların Türkiye'de hukuken tanınması açısından ilk adımı teşkil etse de ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde öngörülen

temel sendikal özgürlük ve toplu pazarlık haklarına uyum açısından ciddi eksiklikler barındırmaktadır. Bu eksiklikler, CEACR'nin düzenli gözlemleri ve Türkiye'nin ILO yükümlülüklerini yerine getirme çabası doğrultusunda sonraki yasal reformlarla giderilmeye çalışılmıştır.

1961 yılına gelindiğinde anayasa hazırlanmış ve bu anayasa da bireysel sendika hak ve özgürlüklerine yer verilmiştir.

2.1.2. 1961 ve 1982 Anayasası'nda Bireysel Sendika Hakkı

Sendikal alanda önemli bir ilerleme sağlayan 1961 Anayasa'sı, sendikaya üye olma, sendika faaliyetleri ve sendikal güvence gibi konularda anayasal güvence sağlamıştır.

Türkiye'de sendikal hakların anayasal düzeyde güvence altına alınması, 1961 Anayasası ile birlikte kurumsal bir nitelik kazanmış ve bu alandaki hukuki dönüşüm açısından önemli bir dönüm noktası teşkil etmiştir. 1924 Anayasası'nda sendikal haklara herhangi bir atıf yapılmamışken, 1961 Anayasası sendikaya üye olma, sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma haklarını sosyal ve iktisadi haklar kategorisinde açıkça tanımlamış ve bireylerin bu alandaki özgürlüklerini anayasal koruma altına almıştır (Taşkın, 2006: s.103). Bu yönüyle Anayasa, yalnızca bireysel özgürlüklerin tanınmasıyla yetinmemiş, aynı zamanda bireyin toplum içerisindeki ekonomik varlığının korunmasını ve geliştirilmesini hedefleyen bir sosyal devlet anlayışını benimsemiştir (Gülmez, 1994: s. 7-8).

Anayasa'nın temel felsefesi, bireyi merkeze alarak onun devlet karşısındaki konumunu güçlendirmeyi, özgürlük alanlarını genişletmeyi ve toplumsal adaleti gerçekleştirme yönünde devlete aktif sorumluluklar yüklemeyi amaçlamıştır. Bu anlayışın somut yansımalarından biri olan 10. madde, bireyin devredilemez temel hak ve özgürlüklerini vurgulamış; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise devletin bu hakları gerçekleştirme yükümlülüğü açıkça ifade edilmiştir (Tanör, 1998: s. 379).

1961 Anayasası'nın 46. maddesi, çalışanlara önceden izin alma şartı olmaksızın sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını tanımıştır. “Çalışanlar” kavramının kullanımı, sendikal hakların kapsamını yalnızca işçilerle sınırlamayıp, memurlar da dâhil olmak üzere tüm bağımlı çalışanlara teşmil etmiş ve kamu-özel sektör ayrımı gözetmeksizin geniş bir hak çerçevesi çizmiştir. Bu kapsayıcı yaklaşım, Anayasa Mahkemesi'nin 1967 tarihli kararında da teyit edilmiş; mahkeme “çalışanlar” teriminin sendikal haklar bağlamında tüm

emeğiyle geçinen bireyleri kapsadığını belirtmiştir (AYM, E.1963/336, K.1967/29; Işıklı, 1996, s. 172). Ancak bu özgürlükçü yaklaşım, 1971 yılında yapılan anayasa değişikliği ile kesintiye uğramıştır.

20 Eylül 1971 tarihli ve 1488 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonucu, Anayasa'nın 46. maddesindeki “çalışanlar” ibaresi “işçiler ve işverenler” şeklinde daraltılmış; ayrıca sendikal hakların kullanılmasına ilişkin olarak “devletin bütünlüğü”, “millî güvenlik”, “kamu düzeni” gibi sınırlama sebepleri anayasaya dahil edilmiştir. Bu değişiklik, kamu görevlilerinin sendikal haklardan yararlanma imkânlarını ortadan kaldırmış ve anayasal güvenceden yoksun bırakmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965) da memurların grev ve toplu pazarlık haklarını açıkça yasaklayarak bu sınırlayıcı yaklaşımı pekiştirmiştir. Sendika kurma hakkı ise ancak 1995 yılında, Anayasa'nın 51. maddesine “kamu görevlileri sendika kurabilir” hükmünün eklenmesiyle anayasal düzeyde tanınmıştır (Çelik, 2022: s. 627).

1982 Anayasası, sendikal hakları 51. maddede sosyal ve ekonomik haklar kategorisinde düzenlemiştir. Ancak bu maddede başlangıçta yalnızca “işçiler ve işverenler”in sendika kurma hakkına yer verilmiş, kamu görevlileri bu hakkın dışında tutulmuştur. Türkiye'nin 1993 yılında ILO'nun 87 No'lu “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi” ile 151 No'lu “Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Hakkı ve Kolektif Pazarlık Usulleri Sözleşmesi”ni onaylamasına rağmen, Anayasa'nın özgün hükümleri bu sözleşmelerle tam bir uyum içinde değildir. Bu uyumsuzluğu gidermeye yönelik olarak 17 Ekim 2001 tarihinde yapılan anayasa değişikliğiyle 51. maddede “çalışanlar ve işverenler” ifadesi benimsenmiş ve kamu görevlileri de anayasal koruma kapsamına alınmıştır (Çelik, 2003: s. 322).

Bu değişiklik, ILO'nun 87 ve 151 sayılı sözleşmeleriyle özellikle kavramsal düzeyde daha uyumlu bir çerçeve oluşturmuştur. 87 Sayılı Sözleşme'nin 2. ve 4. maddelerinde yer alan örgütlenme özgürlüğü ile 151 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde kamu görevlilerine tanınan sendika kurma hakkı, anayasa değişikliği sonrasında anayasal normlarla daha fazla örtüşür hale gelmiştir. Sınırlama sebepleri bakımından da 51. maddede yer alan kamu düzeni, millî güvenlik, genel ahlak gibi gerekçeler, ILO'nun 87 Sayılı Sözleşme'sinin 8. maddesinde öngörülen meşru sınırlandırmalarla belirli bir paralellik arz etmektedir.

Bununla birlikte, bu anayasal ilerlemelere rağmen sendikal hakların tam anlamıyla kullanılmasının önünde ciddi anayasal ve yasal engeller varlığını sürdürmektedir. İlk

olarak, birden fazla sendikaya üyelik yasağı sendikal çoğulculuğu sınırlamakta ve bireylerin örgütlenme özgürlüğünü kısıtlamaktadır. ILO Denetim Organları, bu yasağı uzun süredir eleştirmekte ve demokratik sendikal rekabetin önünde bir engel olarak değerlendirmektedir (ILO Committee of Experts, 1995).

Daha temel bir sorun ise kamu görevlilerinin grev hakkından açık biçimde yoksun bırakılmasıdır. 1982 Anayasası'nın 54. maddesi grev hakkını yalnızca işçilere tanımakta; kamu görevlilerini bu haktan açıkça dışlamaktadır. Oysa ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesi, grev hakkını örgütlenme özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve 151 Sayılı Sözleşme'de kamu görevlilerinin toplu eylem hakkına vurgu yapılmaktadır (ILO CFA, Case No. 2637, 2008). Grev hakkının anayasal düzeyde dışlanması, kamu görevlilerinin toplu pazarlık gücünü zayıflatmakta ve sendikal etkinliği ciddi biçimde sınırlandırmaktadır.

Benzer şekilde, kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakları anayasal güvenceye kavuşturulmamış; yalnızca “toplular görüşme” mekanizmasıyla sınırlı bir sistem oluşturulmuştur. Bu durum, 151 Sayılı Sözleşme'nin 6. ve 8. maddeleriyle doğrudan çelişmektedir (ILO Committee of Experts, 2010). Toplu görüşme mekanizması, bağlayıcılığı olmayan ve hükümetin nihai karar yetkisini elinde bulundurduğu bir sistem öngörmekte; kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarını demokratik müzakere yoluyla elde etmelerine imkân tanımamaktadır.

Ayrıca, sendikal bağımsızlık konusunda da uygulamada ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Anayasal ve yasal düzenlemeler sendikaların kamu otoritelerinden bağımsız biçimde faaliyet gösterebileceğini öngörse de özellikle kamu sektöründe sendikalar idari baskılar, disiplin soruşturmaları ve ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Sendikal faaliyetler nedeniyle kamu görevlilerine disiplin cezası verilmesi, görev yerlerinin değiştirilmesi ya da terfilerde ayrımcılığa uğramaları gibi uygulamalar, fiilen örgütlenme özgürlüğünü zedelemektedir (ILO NORMLEX, 2000–2015).

Zamanlama bakımından da dikkat çekici bir çelişki söz konusudur. Türkiye, her iki ILO sözleşmesini 1993 yılında onaylamış olmasına rağmen, 1982 Anayasası bu tarihten sonra da uzun bir süre yapısal bir reforma tabi tutulmamıştır. 2001 yılında yapılan değişiklik, belirli düzeyde bir ilerleme sağlasa da ILO Denetim Organlarının grev hakkı, gerçek toplu pazarlık ve sendikal bağımsızlığa dair reform çağrıları halen geçerliliğini korumaktadır (ILO Committee of Experts, 2005–2010).

Sonuç olarak 2001 Anayasa değişikliğiyle birlikte Türkiye’de kamu görevlileri de anayasal düzeyde sendikal haklara kavuşmuş; bu durum, ILO’nun 87 ve 151 sayılı sözleşmeleriyle kısmi bir uyum sağlanması açısından önemli bir gelişme olmuştur. Ancak, grev hakkının tanınmaması, bağlayıcı nitelikte bir toplu pazarlık mekanizmasının bulunmaması ve sendikal bağımsızlığa dair uygulama eksiklikleri nedeniyle bu uyum sınırlı düzeyde kalmaktadır. Gerçek bir normatif ve pratik uyumun sağlanabilmesi, yalnızca anayasal düzenlemelerin değil, aynı zamanda bu hakların etkin biçimde kullanılmasını güvence altına alacak kapsamlı bir yasal ve kurumsal reform sürecinin hayata geçirilmesini gerektirmektedir

2.1.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda Bireysel Sendika Hakkı

24.07.1963 tarihinde resmî gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Toplam 35 maddeden oluşmaktadır 274 sayılı Kanun’u sendika özgürlüğünü demokratik ve özgürlükçü bir temelde hazırlayan bir kanundur. 12 Eylül 1980 yılına kadar sendikacılığın yasal çerçevesinin oluşturmuştur. 274 ve 275 sayılı kanunlar Türkiye’de sendikacılık hareketinde önemli sonuçları olan yaşalardır. (Çelik,2013: s. 1)

274 sayılı Kanunun 1. maddesinde “Sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları meslekî teşekküllerdir” cümlesiyle sendikanın tanımı yapılmış 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’ndan farklı olarak 274 sayılı Kanunda sendikalar derneklerden ayrı değerlendirilmiştir. 1. Maddenin 2. Fıkrasında sendikaların kurulmasının serbest ve ihtiyari olduğu dile getirilmiştir. Devamındaki fıkrada “sendika kurucusu, üye ve sendikal faaliyetlere katılmada ırk, renk, cinsiyet, din, dil, mezhep, aile, siyasi kanaat ve siyasi parti ayrımı gözetilemez.”

Kanuna göre sendikaya üye olmak ve sendika kurabilmek için öncelikle koşul olarak işçi olmak gerekmektedir. 5018 sayılı Sendikalar Kanunu işçi tanımında 3008 sayılı İş Kanunu’na atıfta bulunurken 274 sayılı kanunla İş Kanunu’ndaki işçi tanımının kullanımına son verilmiş olup, işçi tanımı genişletmiş sadece beden olarak çalışanlar değil fikir işçileri dahil ücret karşılığında çalışan herkese sendikalaşma hakkı sağlanmıştır (Dereli, 1975: s. 292-293). 274 sayılı Kanun’un 2. maddesi 2. fıkra da kooperatif şirketlerde ortak olanlar ile anonim şirket hissedarlarından herhangi bir suretle imtiyazlı hisse sahibi olmayanların işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına

üye olmak hakları saklıdır. 2. madde 4. fıkrada “Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi olanlar ile Millî Savunma Bakanlığına ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığına bağlı işyerlerinde çalışıp askerlik vazifesini yerine getirmekte olanların dışında kalanlarında işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakları saklıdır” hükmüne yer vermiştir. 274 sayılı Kanun bir istisna getirerek 2. maddenin 3.ve 4. fıkrasındaki kişilerin çalışma durumu ortadan kalksa dahi daha önce değişik zamanlarda da olsa üç yıl çalışmış olanların işçi sendikası kurma ve işçi sendikasına üye olma hakları sağlanmıştır.⁸Bu istisna 5018 sayılı kanunda ve diğer kanunlarda olmayan bir hükümdür bundan mütevellit önem arz etmektedir.

274 sayılı Kanun’un 4. maddesi kimlerin işçi sendikasına üye olmayacağını geniş bir şekilde belirtmiştir. Bu madde 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer almayan bir maddedir. Bu madde 2821 sayılı Kanun ilk çıktığında benzer bir hüküm taşımaktaydı.

4. madde 2. bentten şu çıkarımda bulunulabilir. Sendikalaşma hakları geçici bir süre olarak askıda olan kimseler de bulunmaktadır. Bunlar askerliği meslek edinmemiş olan askeri şahısların, askere gitmeden önce sendikaya üyesiyse askerlik boyunca sendika üyeliği askıya alınmaktadır. Kanun bu kişilerin üyeliklerinin devam ettiğinin ancak üyelikten doğan haklarından yararlanamayacağını düzenlemiştir.

5. madde üyeliğin kazanılmasına dair hüküm içermektedir. Üye olabilmenin ihtiyari ve 5018 sayılı kanundan farklı olarak yazılı başvuruda bulunmaya tabi olunduğu belirtilmiştir. İşçi sıfatını taşıyan kimselerin on altı yaşını doldurmuş olmaları gerekir; on altı yaşından küçük olanlar velilerinin yazılı onayıyla üye olabilirler. Ancak on altı yaşından küçük olanlar genel kurulda oy kullanamazlar. 274 sayılı kanunun 5. Maddesinin AYM tarafından iptali olmadan önce “üyeliğinin üye kayıt fişiyile ve sendikanın yetkili organlarının kabulüyle kazanılır” hükmüne yer vermekteydi ancak AYM bu kararı Anayasaya aykırı şu gerekçelerle aykırı bulmuştur; “Herhangi bir işçinin bir sendikaya girme yetkisi bulunduğu gibi sendikanın da kendi varlığını ve gelişmesini korumak için sendika çalışmalarına zararlı olacağına inandığı kimseyi kendi içine almaktan kaçınma hakkı vardır. Bu bakımdan üyeliğe engel durumu bulunanların üye olma istemlerinin reddi olağandır. Ancak kuralın yazılışına göre kuruluşun yetkili organının kabulü veya reddi; yalnızca onun dileğine ve değerlendirmesine bırakılmıştır. Bu kural uyarınca yöneticilerin bir isteklinin

⁸ 161 No’lu Komisyon Raporu, Millet Meclisi 286, 1/382; Cumhuriyet Senatosu 1/216 bakabilirsiniz

sendikada üye olmasını gerçekten nesnel ölçülere göre engelleyemeyecek herhangi bir nedenle, (örneğin yetkili organın üyelerinin hoşuna gitmemesi veya sendikaya girmek isteyenlerin ilerde kendilerini sendika içindeki yöneticiliklerinden yoksun bırakabileceğini sanmaları yüzünden) sendikaya girme istemini reddetmeleri yetkileri içindedir; böyle sınırsız bir yetki ise Anayasa'nın değişik 46 nci maddesinin işçilere tanıdığı dilediği sendikaya üye olma özgürlüğünü özü bakımından zedelemektedir. Yasada sendikaya girme isteminin reddedilmesi nedenlerine ilişkin herhangi bir kural bulunmadığı gibi haklı nedene dayanmayan reddetmelere karşı üye adayının dava açabileceğini öngören bir kural dahi yoktur. Bu nedenlerle iptal istemi yerindedir. Anayasa'nın değişik 46'nci maddesine aykırı bulunan (ve meslekî teşekkülün yetkili organının kabulü) deyiminin iptali gerekmektedir” (AYM, E.1970/48, K.S.1972/3, s. 5)

6. madde üyelikte ayrılmaya dair düzenlemeye giderken 7. madde işçi sendikası üyeliğinin devam ettiği halleri düzenlemeye almıştır. Her işçi istediği zaman yazılı olarak belirtme şartıyla sendikadan çekilme hakkına sahiptir ancak diğer kanunlarda belirtilmeyen şekilde işçi, sendikadan ayrılacağı zaman sendika tüzüğüne bir hüküm koyularak işçinin bir süre daha sendikaya aidat ödemesini zorunda tutmaktadır ancak bu süre kanun tarafından sınırlandırılmıştır, en fazla üç ay aidat alınacağı mümkün kılınmıştır. Bu hükmün istisnai olduğu durum da mevcuttur “İşini eski işyerinin bulunduğu belediye veya köy sınırları dışında başka bir yere nakleden veya eski işinin dâhil olduğu işkolunun veya onlarla ilgili işkollarının dışında başka bir işkoluna aktaran yahut kendisine ihtiyarlık veya daimî maluliyet aylığı bağlanan üye için bu bent hükmü uygulanmaz” istisnai durumla işçilerin lehine bir düzenlemeye gidilmiştir. İşçilerin üyelikten ayrılırken sendikalara bir süre aidat ödemesi kanımızca o dönem devlet tarafından, sendikaların mali yapısının korumak için alınmış bir karar olarak düşünülmektedir.

Üyelik ilişkisinin sona ermesi ile birlikte sendika ile üye arasındaki tüm hak ve yükümlülükler sona erer. Ancak 274 sayılı Kanun hükümleri üyelik aidatlarının üyeliğinin sona ermesinden itibaren en geç üç ay içinde ödenebileceğini öngörmesine rağmen, sendika özgürlüğü açısından değerlendirildiğinde, bu sürenin üyeliği sona erdirmek isteyen işçiyle sendikanın bağının diri tutulmasının olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı bir teşkil edecektir. Bu kanunda yer alan bu hükmün amacının, işçinin sendikadan ayrılmasına neden olan dış etkenlerin harekete geçmesini

engellemek olduğu anlaşılmaktadır.⁹ Bu durumu bir örnekle açıklayacak olursak; üye sayısı açısından rekabet halinde iki işçi sendikasını ele alalım. (Küçük,2019: s. 49)

Diğer sendikalara üye olan işçiler, çoğunluk yetkisine sahip olmayan sendikalar tarafından sırf onay almak için sendikadan ayrılmaya ve kendi sendikasına üye olmaya zorlanabilir. Bu tür durumların önüne geçmek için kanun, bir önceki sendikanın, birliğin tüzüğünün ne kadar uzun olduğuna bağlı olarak en fazla üç aylık (sendika tüzüğünde belirtilen süre) bir süre için feshedilemeyeceğini öngörmektedir. Bu nedenle, başka bir sendikaya üye olan bir işçinin, başka bir sendikanın zorlaması ile işyerine katılmak isteyerek istifa etmesi halinde, sendikal yükümlülüğü ancak bu tarihten sonra sona erebilecektir. Bu durumda üye olmak isteyen sendikalar bu süre içinde sendikalarına işçi alamadıkları için gerekli çoğunluğu elde edemezler. Bu iddia kabul edilebilir olmakla birlikte, dönemin doktrininde sürenin 2,5 ila 3 aya kadar uzayabileceğini ileri sürerek kanuni hükmün amacını aştığı ve sürenin 1 aya indirilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir (Caniklioğlu, 1998: s. 87; Berksun, Eşmelioğlu, 1989: s. 421; Y9HD. E.12250, K.12045 Sayılı Karar). Hüküm yayınlanmadan önce henüz bir taslak iken, bu süre "en fazla altı ay" olarak planlandı. Ancak meclis görüşmelerinde bu sürenin uzun olduğu ve bu nedenle adil bir düzenleme olmayacağı sonucuna varıldı. Sendikadan ayrılmak isteyen üyeler, aidat ödeme yükümlülüklerinin uzun süre devam edeceğini bildikleri için üyeliklerini sonlandırmaktan kaçınmışlardır. Bu nedenle, uzun bir görev süresinin üyelikten ayrılmaya caydırıcı olduğu ve bireyin sendikal özgürlüğünü Anayasa'da güvence altına alınmasından ötürü meclis görüşmelerinde tartışılarak söz konusu sürenin indirilmesi kararı alınmıştır (Tuncay, 1975: s. 323) Aynı zamanda, sendikaların mali durumunun iyileştirilmesi ve refah devleti ilkesinin ön koşulu olarak güçlü bir sendikal hareketin teşvik edilmesi gerektiğinden, bu dönemin tamamen kaldırılmasından söz edilmiyordu. Üyelik ilişkilerini sürdürmek için üç aya kadar olan bu sürenin nasıl kullanılacağı tartışıldı. Yargıtay o zamanki şartlara ilişkin kararında, görevine son verilen çalışanın üyeliğinin üç ay sonra sona ermesine karar verdi (Y9HD., 30.05. 1969, E.5678, K.5989; Tuncay, 1975: s. 325). Ancak bu karar tartışmaları bitirmedi.

⁹ 274 Sayılı Kanun m.6 gerekçesi: "Bu hüküm, üyelikte dış tesirlerin önlenmesi ile kuvvetli ve müstakar birlik, federasyon ve konfederasyonların teşekkülü bakımından zaruri sayılmıştır.

Bu durumda, üyelikten ayrılmak isteyen üyenin üç ay önceden sendikaya bildirimde bulunması koşuluyla üyeliğin sona ereceğini savunanların yanı sıra, (Çelik, 1974: s. 270) bu düzenlemenin oldukça istisnai olduğu ve genel kural, başvuranın birlikten ayrılma iradesi sendikaya ulaşır ulaşmaz üyeliğin kabul edilmesi gerektiği görüşü dile getirilmiştir (Esener, 1972: s. 88)

Bu hükmün verilmesinin nedenlerinden biri de bürokratik sürecin uzun sürmesi, dolayısıyla işçilerin bu süre zarfında üyeliklerinden doğan haklarından yararlanabilmesini sağlamaktır. O dönemde üyelik işlemlerinin noterler aracılığıyla yapılması ve ilgili belgelerin çeşitli kuruluşlara gönderilmesi gibi diğer işlemler, kısa ve basit bir prosedürle üyelikten ayrılmayı mümkün olmaktan çıkarmıştır. Bu nedenle, çalışanın üyelik haklarını kullanabilmesi için istifa dilekçesinin verilmesi ile bu bildirimin hukuki sonuçları arasında geçen sürenin uzatılması istenmektedir. Yukarıdaki nedenlerle, bu sürenin belirtilen amacının ötesinde "aşırı" olduğu söylenebilir. Bu eleştiri dikkate alınarak 2821 ve 6356 sayılı Kanunlar da çıkarılmıştır (Küçük,2019: s. 50).

7. madde “İşçi sendikası üyesi işçinin işsiz kalması veya tüzüğüne göre sendikanın faaliyet sahası içinde kalmak şartıyla başka bir işe geçmesi, sendika üyeliğine zarar getirmez” İşçinin işsiz kalmasının sendika üyeliğe zarar vermeyeceği ifade edilmiştir. Ancak ne kadar süre işsiz kalacağının belirtilmemesi bir eksiklik olarak yer almıştır.

8. madde üyelikten çıkarmaya dair hüküm içermektedir. “1. Kanun ve teşekkül tüzüğü hükümleri gereğince teşekkülden çıkarılan üyenin, çıkarma kararma karşı genel kurula başvurma hakkı vardır. Genel kurul kararına karşı, bu kararın ilgiliye tebliğinden itibaren üç ay içinde, iş dâvalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye ilgili tarafından itiraz edilebilir; mahkemenin kararı kesindir. 2. Çıkarılan üye hakkındaki genel kurul karar, 12’nci maddede gösterilen resmî makamlara yazıyla tebliğ edilir. Genel kurul kararma karsı, bölge çalışma müdürlüğü, keyfiyetin yetkili resmî makama tebliğinden itibaren üç ay içinde iş dâvalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itirazda bulunabilir; mahkemenin karar kesindir.”

11. madde sendika kurucusu olmak ve organlarında görev almak içi işçi statüsü olmanın yanında reşit olmak, medeni hakları kullanmaya ehli olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak, Türkçe okur yazar olmak ve Türk vatandaşı olmak şartları gerekmektedir. Sendikalar Kanununa göre, bir sendikanın kurucusu ve yöneticisi olabilmek için, "sendika üyeliğinde kanunla öngörülen şartlar". 1970 yılında

1317 sayılı Kanun'da yapılan değişlikle “işçi sendika kurmak için, sendikanın kurulacağı sektörde fiilen çalışıyor olmak” düzenlenmesi geri getirildi. Ancak birçok kişi, tanıdıklarının sahibi olduğu bir işyerinde çalıştığını göstererek, sendika kuruculuğunda aranan koşul yerine getirmiş oldular (Koç, 2022: s. 272).

19. madde ile negatif ve pozitif sendika özgürlüğü güvence alınmıştır. Hükümde sendikal işçiye ayırım yapılamayacağı ve işe alırken sendikadan üye olmamaya dair veya sendikaya üye olan işçiden sendikadan üyeliğini sonlandırmasını şart olarak öne süremeyeceği hükümde belirtilmiştir. Bu hükme aykırı hareket edilmesi halinde İş Kanunun hükümleri uygulanacaktır. Aynı maddeye göre hükme aykırı hareket eden işverene bir yıldan az olmamak kaydıyla tazminat verilmesi öngörülmüştür. Ancak, İş Kanunu'nda iş güvencesinin olmadığı şartlarda, bir işçinin işten çıkarılmasının sendikal nedene dayandığını görevi işçiye ve sendikaya aitti. Bundan dolayı, sendikal nedenle çıkarılma konusunda öngörülen tazminatı almak çok zordu (Koç, 2022: s. 272).

2.1.4 1982 Anayasası

1963 Anayasa 12 Eylül 1980 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 20 Ekim 1982 yılında resmî gazetede yayınlanmasıyla 12 Eylül darbe anayasası olan 1982 Anayasa'sı yürürlüğe girmiştir

Endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeve belirlenirken yasa koyucu, 1980 öncesinde yaşanan toplumsal ve siyasal gelişmeleri dikkate alarak, 274 ve 275 sayılı yasalarla işçilere tanınan bazı haklarda kısıtlamaya gitmiştir (Mahiroğlu, 2001(a): s. 171). Bu dönemde sıkça dile getirilen görüşlerden biri, 1961 Anayasası'nın “fazla özgürlükçü” olduğu ve bu anayasal çerçevenin öğrenci ve işçi hareketlerine elverişli bir zemin sunduğu, dolayısıyla 1980 darbesine ortam hazırladığı yönündedir. Ancak bu iddia, tarihsel gerçekiğin bütününü yansıtmamaktadır.

1980 askeri darbesine zemin hazırlayan temel unsur, çoğunlukla varsayıldığı gibi işçi sınıfının siyasal ve ekonomik kazanımları değil; 1 Mayıs 1977, Maraş (1978) ve Çorum (1980) katliamları gibi sistematik biçimde organize edilen toplumsal şiddet olaylarıdır. Bu olaylar, darbenin meşruiyetini inşa etmeye yönelik bir “ön gösterim” işlevi görmüş ve kamuoyunda güvenlik krizi algısını derinleştirmiştir (Ahmad, 2006: s. 217). Devletin bu süreçte birçok olay karşısında ya pasif kalması ya da örtük biçimde müdahil olması, askeri müdahaleye zemin hazırlama yönündeki iddiaları güçlendirmiştir (Zürcher, 2004: s. 293).

Toplumsal istikrarsızlığın artmasında, yalnızca iç dinamikler değil, uluslararası sermaye çevrelerinin ve NATO eksenli dış müdahalelerin etkisi olduğu yönündeki görüşler de kamuoyunda sıkça dile getirilmiştir (Parla, 2005: s. 164). Ancak sonuç olarak, faturanın büyük ölçüde örgütlü işçi sınıfına kesildiği, bu dönemdeki baskıların doğrudan emek hareketine yöneldiği görülmektedir (Koç, 1994, s. 87).

1980 askeri darbesi, yalnızca bir yönetim değişikliği değil, toplumsal sınıflar arasındaki güç dengelerinin sermaye lehine yeniden yapılandırılması süreci olarak değerlendirilmelidir. Darbenin temel hedeflerinden biri, işçi sınıfını sınıf kimliğinden uzaklaştırmak, sendikaları denetim altına almak ve grevleri engelleyerek sermaye lehine “istikrarlı” bir ekonomik yapı tesis etmek olmuştur (Buğra ve Savaşkan, 2017: s. 142). Askeri yönetim, işçilerin demokratik yollarla ortaya koyduğu kolektif tepkileri bastırmak ve sınıf içi dayanışmayı parçalamak amacıyla hareket etmiştir (Koç, 1999: s. 90).

Bu doğrultuda, 1982 Anayasası, darbenin ardından oluşturulan otoriter rejimin hukuki zeminini sağlayarak sendikal hakların ciddi biçimde sınırlandırılmasına hizmet etmiştir. Anayasa’nın 51. ve 54. maddeleri aracılığıyla, işçilerin toplu pazarlık ve grev hakları sınırlandırılmış, siyasal içerikli sendikal faaliyetler yasaklanmıştır (Alkan, 1983, s. 44).

Dönemin başbakan yardımcısı olan Turgut Özal’ın uyguladığı ekonomi politikaları da bu sürecin parçası olarak değerlendirilmelidir. Özal’ın izlediği neoliberal yönelimli politikalar, bir yandan sermaye birikimini hızlandırmayı, diğer yandan emek üzerindeki denetimi kurumsallaştırmayı amaçlamıştır (Keyder, 2005: s. 213). Böylece 1980 darbesi, sadece siyasal değil, aynı zamanda ekonomik düzende de köklü bir dönüşümün önünü açmıştır.

Askeri müdahalenin gerekçelerinden biri olarak, bazı sendika yöneticilerinin mevcut toplu pazarlık ve sendika yasalarındaki boşluklardan, yargı ve yürütmenin işleyişindeki aksaklıklardan yararlanarak yasa dışı eylemler gerçekleştirdiği ileri sürülmüştür (Işıklı, 1995: s. 41). Bu doğrultuda hazırlanan yeni yasa ve yönetmeliklerde, 1970’li ve 1980’li yıllarda endüstri ilişkilerindeki gerileme, uzayan grevler ve kitlesel işçi eylemleri gibi gelişmeler dikkate alınmıştır. Bu çerçevede, sendikaların siyasi faaliyette bulunmaları ve toplu pazarlık yapmaları kapsamlı biçimde yasaklanmış, 1997’de yürürlüğe giren Anayasal Uyum Yasası’na kadar bu yasaklar büyük ölçüde devam etmiştir. Özellikle kamu sektöründe sözleşmeli statüde

alışan bazı işçilerin sendika üyeliği hakkı yasaklanmış; böylece sendikalaşmanın kapsamı ciddi biçimde daraltılmıştır (Mahiroğlu, 2001(b): s. 72).

2.1.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Bireysel Sendika Hakkı

2821 sayılı Sendikalar Kanun 5.05.1983 tarihinde kabul edilmiş olup 7.05.1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanun'un 2. maddesinde işçi tanımını yapmış olup sadece iş bir sözleşmeye bağlı olarak çalışanları sınırlandırmamış olup bazı sözleşme türlerine kapsayarak kanunda belirtilen "işçi" sayılan kimselerinde sendikaya üye olmalarına olanak sağlanmıştır.

5. maddesinde, sendika kurucularında aranan nitelikleri belirlemektedir. Bu nitelikler arasında Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil olmak, işkolunda fiilen çalışıyor olmak ve çeşitli suçlardan hüküm giymemiş olmak yer alır. 1988'de yapılan değişiklikle, işkolunda fiilen çalışıyor olma şartı getirilmiştir. 2008'de yapılan bir başka değişiklikle, suç geçmişi olan kişilerin sendika kurucusu olabilmesi için ek şartlar getirilmiştir. Bu değişiklikler, sendika kuruculuğunu daha da zorlaştırmıştır. İşçi sendikası üyesi olabilmek için, kanundaki işçi tanımına girmek yeterli bir unsur değildi bunun yanı sıra on altı yaşını doldurmuş olmak, aynı işkolunda kurulu başka bir sendikaya üye olmamak, sendikanın kurulduğu işkolunda çalışmak, sendikaya üyeliği yasaklanamamış kapsamda olmak ve usulüne uygun şekilde başvuruda bulunmak gerekmektedir. Bundan başka ayrıca medeni hakları kullanmaya ehil olmak ve kısıtlı bulunmamak hallerini de üyelik için gerekli koşullar arasında sayabiliriz (Berkun, Eşmelioglu, 1989: s. 412). On altı yaşını doldurmamayanlar ise velisinin yazılı onayıyla sendikaya üye olabilmekteydi. 2821 sayılı Kanun üyeliğin kazanılmasına dair şartları 274 sayılı Kanun'dan fazla tutarak sınırlama yoluna gitmiştir.

Tam ehliyet sahibi olmayan sınırlı ehliyetli çocukların üyelikleri, kanuni temsilcilerinin muvafakati alınıncaya kadar askıya alınır. Ancak bu hükümsüzlük, sendikaya üye olacak çocuklar için de geçerlidir ve sendika bakımından ise bağlayıcıdır. Diğer bir deyişle, sendika, askıya almanın geçersiz olduğu gerekçesiyle üyelik ilişkisinin asılsız olduğunu iddia edemez (Başbuğ, 2012: s. 173-196).

21. madde de sendikaya üye olamayacak olanlara dair hüküm yer almaktadır. Sendikaya üye olamayacak olanlar 274 sayılı Kanun'la benzerlik göstermektedir.

Ayrıca 2821 sayılı Kanun'un 21. Maddesinin yasaklarına ilave olarak 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında

Kanunda da özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üyelik yasağının bulunduğu hükme bağlanmıştır (Demir, 1999: s. 119).

Bu madde yani 21. madde iki değişikliğe uğramıştır. İlki 25.05.1988 tarihinde kabul edilen 3449 sayılı kanundur bu kanunla maddenin 3. ve 4. bentleri yürürlükten kaldırılmıştır. İkinci bir değişiklik ise 4.04.1995 tarihinde kabul edilen 4101 sayılı kanundur bu kanunla da 2. ve 5.bentler yürürlükten kaldırılmıştır. Böylelikle sendikaya üye olmayanların kapsamı daraltılmış son halinde ise sadece “askeri şahıslar” sendika üye olamayacağı ve sendika kuramayacakları belirtilmiştir. Böylelikle son haliyle sendikaya üye olma kapsamı 274 sayılı Kanun’a göre genişletilmiştir.

22. madde, sendikal özgürlüğün temel ilkelerinden olan "sendikaya üye olma serbestliği"ni ve üyelik kazanımının prosedürlerini net bir şekilde belirler. Noter tasdiki gibi ek bir formalitenin getirilmesi, sendikalara üye olma sürecinde bir güvence oluşturmak amacı güder. Ancak, noter uygulamasının getirilmesi, üyelik sürecini daha bürokratik hale getirebilir ve sendikaların bu tür uygulamalara ayak uydurması gerekebilir.

24. madde, sendika üyeliğinin sürekliliğini ve üyelikten ayrılmanın çeşitli durumlarda engellenmemesini sağlayarak, sendikal hakların devamlılığını güvence altına almaktadır. Bu, işçilerin, özellikle yönetim ve denetim gibi görevlerde bulunduklarında, sendikal haklarını kaybetmeden görevlerini yerine getirmelerini sağlar. Aynı şekilde, askeri hizmet gibi geçici engeller nedeniyle sendika üyeliğinin askıya alınması, bireysel hakların korunmasını da destekler. Bürokratik hale getirebilir ve sendikaların bu tür uygulamalara ayak uydurması gerekebilir.

3449 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik, birden fazla sendika üyeliği durumunda yalnızca sonraki üyeliklerin geçersiz olacağını belirleyerek, sendikal çeşitliliği sınırlamadan daha esnek bir yaklaşım benimsemiştir. Ancak, önceki düzenlemenin işverene üye kayıt fişinin gönderilmesini zorunlu tutması, sendika üyeliklerinin işverenler tarafından izlenmesini sağlasa da bu uygulamanın kaldırılması, sendikaların daha bağımsız bir şekilde hareket etmelerini mümkün kılabilir.

22. ve 24. maddelerde yapılan düzenlemeler bireysel sendika özgürlüğünü ve sendikal hakları genişletmekte ve işçilerin bu haklardan etkin bir şekilde yararlanabilmesini amaçlamaktadır. Ancak, noter tasdiki gibi ek yükümlülükler ve üyelik süreçlerinde meydana gelen bürokratik engellerin, sendikaların işleyişini zorlaştırabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

25. madde sendika üyeliğinin sona ermesi hükmünü kapsamaktadır. “İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” Bu hükümle olumsuz sendika özgürlüğüne yer verilmiştir.

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve Çalışma Bakanlığına gönderilir. Çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur.

31. madde sendika hürriyetinin teminatı “İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

İşverenin, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkra göre tazminata hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.” 3449 sayılı kanun 8. maddesinde maddenin 5. Fıkrasında “işçiler sendikaya üye olmaları ya da olmaları” ifadesi eklenerek uygulamada yaşanan sıkıntıları dikkate alarak işten çıkarma veya farklı muameleye tabi tutulmama kapsamında olduğunu belirtmiştir. (Aydın, Keskin, 2015, s.11)

9.08.2002 tarihinde kabul edilen 4773 sayılı kanunla değişikliğe gidilmiş 6. Fıkra son halini vermiştir. “İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve

beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanunu'nun 18, 19, 20, ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.¹⁰

2821 sayılı Kanun madde 31 sendika özgürlüğü teminat altına alınmış ve sendikal ayrımcılığın her türlüüne yer vererek, ayrımcılığın önüne geçmek hedeflenmiştir.

2.1.6. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bireysel Sendika Hakkı

7 Kasım 2012'de yayımlanarak yürürlüğe 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla endüstri ilişkilerinde yeni bir döneme girilmiştir. 07.05.2010 tarihli 5982 sayılı kanunla yapılan Anayasa'nın 52,53 ve 54. maddelerinde yapılan değişikliğinde 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda yaşanan sorunlardan dolayı yeni özgürlükçü anlayışta bir kanun yapılması zorunluluğu doğmuştur. 6356 Sayılı Kanun gerekçesinde 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda yapılan değişikliklerin sorunları çözmede yeterli olmadığı endüstri ilişkiler sistemini ileri taşıyan çağın gereklerine uyum sağlayan ve Türk çalışma hayatına sorunlarına köklü çözüm getiren bir kanun yapılması gerektiğini belirtmiştir. 6356 Sayılı Kanun'la 2821 ve 2822 sayılı kanunlara getirilen ILO'nun eleştirileri dikkate alınarak, ILO normları, Avrupa Birliğe uyum süreci, çalışma hayatının yapısal soruları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler göz önüne alınarak ve Türk iş hukukun ILO'nun mevzuatlarıyla uyum sağlayacak şekilde hazırlandığı iddia edilmiştir.

3. madde sendikaların kuruluşu “kuruluş” serbestisi ifadesiyle düzenlemiştir. Kuruluş ifadesinden kasıt sendikadır. Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

¹⁰ 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 117 ve 118 inci maddeleriyle, 30 uncu maddenin birinci fıkrasında geçen, “1475 sayılı İş Kanununun” ibaresi, “İş Kanununun”, ikinci fıkrasında geçen “1475 sayılı Kanunun 13/D” ibaresi, “İş Kanununun 21 inci”; 31 inci maddenin altıncı fıkrasında geçen “1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E” ibareleri, “İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci ”, “1475 sayılı Kanunun 13/D” ibaresi, “İş Kanununun 21 inci”, yedinci fıkrasında geçen “1475 sayılı Kanunun 13/A” ibaresi “İş Kanununun 18 inci”, “13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E ” ibareleri, “18, 19, 20 ve 21 inci” şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Madde de sendika kurma hakkının önceden izin ve onay gerektirmeksizin kurulabileceği “önceden izin almaksızın ifadesiyle açıkça belirtilerek sendika saflığı ilkesine vurgu yapılmıştır. 2821 sayılı Kanun da bu ifade yer almazken aynı zamanda “Türkiye çapında faaliyette olması” ifadesine ve “bu işkolunda çalışan işçiler tarafından kurulur” cümlesine yer verilmemiştir. Faaliyetini belirli bir coğrafi alanlar sınırlı tutan bölge şubeleri düzeyinde alt mevcutta gidilebilirken, maddenin düzenlenmiş haliyle bağımsız bölgesel sendikalarında kurulması uygun bulunmuştur. Ancak işkolundaki yetki barajından dolayı sınırlı bir bölgede faaliyet gösteren bir sendikanın yetki koşullarını sağlayabilmesi oldukça güçtür; bu nedenle sendikaların yetki sorununu aşabilmeleri tüm işkolunda faaliyette bulunma amacı taşımaları gerekmektedir (Dereli, 2013: s.43-44). 2821 sayılı kanunda “Türkiye çapında faaliyette olması” ifadesi işkolu barajıyla birlikte sendika enflasyonun doğrudan olmasa bile engellemeye yönelik bir adımdı (Şahlanan, 2013: s.113). Sendika kurması kolaylaşmakla birlikte işçi sayısının artmış olmasından dolayı yetki koşullarının sağlamanın güçlüğünden kaynaklı bölgesel sendikaların yahut bağımsız sendikaların işlevlerini sürdürmeleri oldukça güçtür

Sendika kurucusu olmanın şartları 6. madde düzenlenmiştir. 6. madde de önemli değişikliklere gidildiği görülmektedir. “Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 53’üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

Yasanın tasarı olarak meclise sunulan metninde fiilen çalışma koşuluna yer vermemiştir. Madde kanunun gerekçesinde de kurucu olabilmek için gerekli niteliklerin sınırlı tutulduğunu belirterek 2821 sayılı kanunda yer alan “sendika kuruculuğunda aranan Türk vatandaşı olma, işkolunda fiilen çalışır olma gibi” koşullar kaldırılmıştır. Böylelikle, ILO’nun ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında

“sendika kurucusu olabilmek Türk vatandaşı olma” şartının 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu yönündeki görüşe uyum” sağlandığı belirtilmiştir¹¹

Yasanın 6. Maddesi TBMM genel kurulunda görüşülürken tasarı metninde yer almayan “fiilen çalışan” ibaresi, iktidar partisi milletvekillerinin vermiş olduğu önergeyle maddeye eklenmiştir. Önergenin gerekçesinde ise sadece “Kuruculukta fiilen çalışma şartı getirilmiştir” denilmekle yetinilmiştir. Önergeye hükümetinde katılımıyla 6. Maddeye kurucu olabilmek için fiilen çalışır olma koşulu yeniden konulmuştur (TBMM, Tutanak Dergisi, 2012: s. 637). Yasayı tasarı aşamasındayken inceleyenler tasarının ILO tarafından yapılan eleştirilerden etkilendiğini ve bundan dolayı da kurucu olabilmek için aranan Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma koşullarının kaldırmasının, Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan Avrupa Sosyal Şartının ve AB’nin emeğin serbest dolaşımı ilkesine uyum sağlayabilmenin bir gereği olduğunu belirtmişlerdir (Kutal, 2012: s. 161).

17. madde, sendika üyeliği kazanılmasına dair düzenlemeleri içermektedir. Bu madde, işçilerin sendikalara üyeliğini serbest ve kolaylaştırıcı bir şekilde düzenlemekte, sendika üyeliğini elektronik ortamda başvuru ile sağlamaktadır. Özetle, madde şu önemli noktaları içermektedir:

- Yaş ve Statü Şartları: On beş yaşını dolduran ve işçi olarak kabul edilen kişiler, işçi sendikalarına üye olabilir. Ayrıca işverenler de kendi sendikalarına üye olabilirler.
- Üyelik Serbestliği: Sendikaya üye olmak serbesttir ve kimseye üyelik zorunluluğu getirilemez. Ancak bir kişi aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olamaz. Fakat farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilir.
- Üyelik Başvuru Sistemi: Üyelik başvurusu, e-Devlet üzerinden yapılır ve sendikanın belirlediği yetkili organın onayıyla üyelik gerçekleşir. Başvuru reddedilirse, işçi otuz gün içinde mahkemeye başvurarak karar alabilir. Mahkemenin kararına göre üyelik kazanılır.

¹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.csgeb.gov.tr/Media/v0cl4syd/sendikal-ar-ve-toplu-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-y%C3%B6netmelikler.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/Media/v0cl4syd/sendikal-ar-ve-toplu-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-y%C3%B6netmelikler.pdf) /

E.T. 08.11.2023

- Yardımcı İşçiler: Yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin bağlı olduğu işkolundaki sendikaya üye olabilirler.

Madde, sendika üyeliğini daha erişilebilir ve şeffaf hale getirmiştir. E-Devlet üzerinden yapılan başvurular, bürokratik işlemleri azaltarak üyelik sürecini hızlandırmış ve sendikaların daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamıştır. Aynı zamanda, üyelik başvurusunun reddedilmesi halinde işçiye dava açma hakkı tanınarak, üyelik serbestisi korunmuş ve hak arama yolları güvence altına alınmıştır.

Ancak, e-Devlet uygulamasının bazı potansiyel riskleri de bulunmaktadır. Örneğin, dijitalleşmenin getirdiği güvensizlikler, veri gizliliği ve güvenliği sorunları ortaya çıkabilir. Ayrıca, teknolojiye erişimi sınırlı olan veya dijital okuryazarlığı düşük işçiler için sistemin zorluk yaratabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durum, bazı işçilerin üyelik hakkını kullanmalarını engelleyebilir. Ayrıca, e-Devlet uygulamasının gereksinimlerini yerine getiremeyen işçiler için alternatif üyelik yöntemlerinin sağlanması, eşit erişim hakkı açısından önemli olacaktır.

17. maddenin gerekçesinde işçi sendikasına üye olma hakkı tüm bağımlı çalışanlara tanınmıştır. Sürekli ve bağımlı biçimde çalışan ancak iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendikaya üye olmaları sağlanmıştır.

İşçi sendikasına üyelik, on beş yaşının tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı Kanunda belirlenen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır. İşveren sıfatı için bir asgari yaş öngörülemediğinden bu grubun üyeliği genel hükümlere bırakılmıştır.

Üyelik ilişkisinin kurulmasında uluslararası normlara uygun olarak liberal bir anlayış benimsenmiştir. Üye olmak veya olmamak serbestisi tanınmıştır. Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkânı getirmeyi amaçlamaktadır.

Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yöntemle yer verilmiştir.

6356 sayılı Kanun 17. maddesinde, önce, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde

sistemimizde öteden beri mevcut olan “sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı” düzenlemesini tekrarlamaktadır. Ancak, 17. Maddenin 3.fikrasına göre “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.” cümlesiyle 2010 yılında 5982 sayılı yasayla yapılan Anayasa değişikliği kabulündeki değişiklikle sendikalar kanununa geçirilmiş olmaktadır. Yapılan bu düzenlemeyle esnek zamanlı çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi bağtlanması hallerinde birden çok sendikaya üye olma olanağı sağlamaktadır (Dereli, 2010: s. 24-31). Maddenin 3. Fikrasıyla esnek çalışma bir nevi teşvik edilmiş olmaktadır. Başlangıçta sendikal özgürlük açısından olumlu görünmekle birlikte işçiler açısından ise olumsuz bir nitelik taşımaktadır. Sendikalarsa üye sayılarının artacağı düşüncesiyle esnek çalışma modeline yeterince tepki göstermemişlerdir.

6356 sayılı kanunda sendikaya üyelik hakkının on beş yaşını dolduranlara tanımış olup 4857 Sayılı İş Kanunu’nda belli koşullarda çalıştırma yaşı on dört yaşını dolduranlar tanımamış olması her iki kanun arasında bir çelişki yaratmaktadır.¹²

Kanunda açık bir şekilde düzenlenmemişse de sendikaya üye olma işlemi hukuki bir işlem olmasından mütevellit, üye olacak işçinin yaş şart dışında fiil ehliyetine sahip olabilmenin şartları olan temyiz kudretine sahip olmak ve kısıtlı olmaması gerekecektir (Tunçomağ ve Centel, 2013: s. 296).

6356 sayılı getirilen e-devlet sistemiyle üyeliğinde sahte sendika üyeliğinin engelleyebileceğinin savununlar olduğu gibi doğru sakıncaları olduğunu dikkat çekenlerde bulunmaktadır. E-Devlet sisteminden üyeliğe dair savunanların ve sakıncaların olanların yaklaşımları ele alınacak;

E-Devlet sistemine olumlu yaklaşımlara göre, “Türk endüstri ilişkileri sisteminde sağlıklı bir şekilde çözüme kavuşturulmayan işçilerin sendika üyeliği ve buna bağlı yetkili sendikaların belirlenmesinde çağımıza iz bırakan elektronik sistemin denemesinde yarar olduğu düşünülmektedir. Bu konuda çıkarılacak yönetmeliklerin teknik sorunları çözeceğine dair şüphe yoktur. Ancak bu teknolojinin kötüye kullanabilme ihtimalinin olduğu göz ardı edilmemelidir (Kutal, 2012: s. 164).

¹² Yasa koyucunun 14 yaşını doldurmuş çocuk işçilere sendikaya üyelik hakkını tanımamak istemesinin Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere dayandığı hakkında bkz Akyiğit, s.46

Sistemin yapısal eleştirisi, sendika üyelik özgürlüğünün kamu ve işveren müdahalesi ve denetiminde hiçbir şekilde bulunamayacağını ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Bundan dolayı ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesinin 2. Maddesinde yer verilen “Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler” şeklindeki hükme aykırılık söz konusudur, söz konusu aykırılığın olmaması ve endişelerin giderilmesi içinde gerekli önlem ve güvencelerin sağlanması gerekmektedir (Özveri, 2012: s. 60).

Ayrıca bu sisteme getirilen eleştirilerden bir birisi de üyelik başvurusunda bulunan işçi, işverenin sosyal sigortalar kurumuna bildirdiği branş dahilinde kurulan sendikalardan birine üye olma hakkına sahiptir. Bu nedenle başvuru ekranında sadece SGK kayıtlarına göre belirlenen işkolu içindeki sendikalar gösterilmekte ve işçi bunlardan birini seçmek zorundadır. Bu durumda sendikalara üye olma özgürlüğü ihlal edilmiş olur ve işçiler sistem tarafından kurulan sendikalara üye olmak zorunda kalırlar. Sosyal Güvenlik Kurumu'na ibraz edilen kayıtlar, sistemin merkezinde yer alır, bu nedenle işverenlerin sendikal örgütlenmeyi önlemek için kayıtları yanlış bildirmesi veya farklı işkollarından işçileri Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmesi söz konusu olabilecektir (Özveri, 2012: s. 60-61).

Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın oluşturduğu program, işçilerin hangi işkolunda çalıştığını Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanından temin etmektedir. Bu veri tabanı, üyeliğin 6356 sayılı Kanun'un gerektirdiği niteliklere uygunluğunu sorgulama ve üyeliğin geçerliliğini kontrol etme özelliğine sahiptir (Özveri, 2012: s. 61). Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları NACE kodları¹³ esas olarak tutmaktadır. İşverenlerin işçileri bildirimleri için kullandıkları faaliyet alanını gösteren NACE kodu ile ve işçinin katılmak istediği sendikaları gösteren kodunun, aynı kodları

¹³ Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması NACE olarak adlandırılmakta olup, Avrupa'da ekonomik faaliyetlerle ilgili istatistiklerin üretilmesi ve yayılması amacıyla yönelik bir başvuru kaynağı olarak kullanılmaktadır. NACE kodlamasında faaliyet konularına göre işyerlerine/işletmelere altı haneli bir kod verilmektedir. Ülkemizde birçok Ülkemizde birçok alanda yürütülen Avrupa Birliğine uyum çalışmaları kapsamında, NACE kodu uygulaması da kullanılmaya başlanmıştır

içeren bir iş alanında faaliyet göstermesi gerekir. Aksi halde işçinin sendika başvurusu işleme konulamaz.

E-devlet şifresi, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde önemli bir güvence sağlar. Ancak, işverenin işçiden e-devlet şifresini istemesi durumunda, işçinin bu şifreyi gizlemesi mümkün değildir. Bu durum, işçinin ücretinin eksik yatırılması, kıdem tazminatının yanlış hesaplanması, mesai ücretlerinin ödenmemesi, yıllık izinlerin kullandırılmaması ve kayıt dışı çalıştırılma gibi birçok işçi hakları ihlaline yol açabilir. İşçi, işten atılma korkusu ile e-devlet şifresini işverene verebilir veya işe girişte bu şifreyi muhasebe ya da insan kaynakları birimlerine teslim etme yoluna gidebilir. Ayrıca, işverenlerin bu şifreyi kullanarak işçilerin sendikalı olup olmadıklarını öğrenmeleri de mümkün olabilir. Bu durum, işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını engelleyebilecek süreçlerin daha kolay izlenmesine ve uygulanmasına yol açabilir. Yine de sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınmasıyla ilgili bu düzenlemeler, işçilerin ve işverenlerin haklarını koruma açısından önemli bir adımdır. Madde 2821 sayılı Kanundan farklı olarak üyeliğin sona ermesine dair ekstradan 7. Bentte işkolunu değiştirenlerin üyeliklerinin kendiliğinden sona ereceğinin ve 9. bentte yer alan “işçinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez” cümlesine bir yılı yani süre eklenmesi söz konusudur.

25. madde sendika özgürlüğünün güvencesi hükmünü düzenlemiştir. Maddenin birinci fıkrasında negatif ve pozitif sendika özgürlüğüne yer verilerek güvence sağlanmıştır. Maddenin 2. ve 3. fıkrasında sendikal ayrımcılık, sendikal faaliyet hususunda düzenlenmeye gidilmiştir. Bu fıkralara uyulmadığı takdirde ise yaptırım olarak sendikal tazminat hükmedilmiştir. Sendikal ayrımcılıkla ilgili hüküm olmakla birlikte uygulamada bir hüküm geçersiz hale gelmektedir. Çünkü yaptırım caydırıcı olmadığından dolayı işverenler maddeyi göz ardı etmektedirler. Ayrıca kimi zaman da sendikal ayrımcılık, sendikal baskı bazı sendikalar ve işverenin iş birliğiyle gerçekleşmektedir.

2.2. Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuktaki Yeri ve Uygulama Sorunu

Anayasa'nın 90. maddesi, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma

hükümleri esas alınır" şeklinde düzenlenmiştir. Ancak, Anayasa'nın bu hükmü uygulanırken farklı görüşler ortaya çıkabilmektedir. İlk olasılıkta, insan haklarına ilişkin bir sözleşmede düzenlenen bir konu ile ulusal yasaların ve Anayasa'nın açık bir hüküm içermediği durumlarda, normlar arasında bir çatışma bulunmadığı söylenebilir. Bu durumda, yargıç, usulüne göre yürürlüğe girmiş ve iç hukukun parçası haline gelmiş olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeyi uygulama yetkisine sahip olmalı, ayrıca bu uygulama bir yükümlülük olarak değerlendirilmelidir (Güzel ve Çatalkaya, 2024: s. 433). İkinci olasılık, insan haklarına ilişkin sözleşme ile Anayasamızın uyum içinde olmasına karşın, aynı konudaki yasal düzenlemenin bunlarla çelişen bir hüküm içermesi durumudur. Bu halde Anayasaya da aykırılık içeren yasal düzenleme, AYM tarafından iptal edilmedikçe veya yasa koyucu tarafından bu yasal düzenlemenin Anayasa ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak değiştirilmesi söz konusu olmadıkça yürürlükteki bu yasal düzenleme, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme ile aynı konuyu düzenleyen ve daha kısıtlayıcı olma yönüyle bununla çelişen bir hüküm niteliği taşıyacaktır. İşte, Anayasa m. 90/5 hükmüne eklenen son cümlelerin bu olasılıkta, uyuşmazlığın çözümüne önemli bir etkisi söz konusudur: Bu halde, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası bir sözleşmenin, ulusal bir düzenleme ile aynı konuda farklı hükümler içermesinden dolayı doğan uyuşmazlıkta uluslararası sözleşmenin esas alınması gerekecektir. Dolayısıyla, bir uyuşmazlığı çözmekle görevli olan yargıç, bu çözümü sağlayan ancak temel haklara ilişkin taraf olduğumuz bir uluslararası sözleşme hükümlerine kıyasen daha kısıtlayıcı bir hüküm içeren ulusal düzenlemeyi uygulamak yerine, bunu bir kenara bırakarak, uluslararası sözleşme hükmüne göre uyuşmazlığı çözüme kavuşturmakla yükümlüdür. Çünkü Anayasanın anılan bu hükmü, yargıçlara bir yükümlülük getirmekte, uyuşmazlığın taraflarınca talep edilmese dahi uluslararası normu göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir (Gülmez, 2004: s. 157). Hüküm, bireylere de bu sözleşme hükümlerinin kendilerine sağladığı haklardan yararlanabilmeyi ilgili makamlardan talep etme hakkı vermektedir (Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2020: s. 516). Bu yönüyle m. 90/5 hükmüne 2004 yılında eklenen cümlelerin, uluslararası insan hakları hukuku ile iç hukuk arasındaki sınırı ortadan kaldırması nedeniyle devrim niteliğinde olduğu ifade edilmiştir (Engin, 2015b: s. 10).

Üçüncü olasılıkta ise, yine ulusal yasal düzenleme ile uluslararası sözleşme çatışmasının yanında, Anayasanın da konuya ilişkin olarak hüküm içermemesi söz

konusu olabilecektir. Belirtelim ki, 2004 yılında 90. maddeye eklenen son cümlelerin, uluslararası norm-ulusal norm çatışmasını çözme açısından en önemli katkısının bu halde ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2020(b): s. 516). Bu olasılıkta, m. 90/5 son cümle uyarınca, Anayasanın suskun olduğu konu, uluslararası sözleşme hükmü ile doldurulmalı, yargıç, doğrudan uygulanma özelliğine sahip uluslararası sözleşmeye öncelik vererek hukuki sorunu çözüme kavuşturmalıdır (Gülmez ve Çatalkaya, 2024(b): s. 434).

Uluslararası sözleşme ve ulusal norm çatışmasında son olasılık, hukuk sistemimiz içinde kurallar çatışmasının en çetin olduğu ve m. 90/5 hükmünün 434 Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan Etkisi lafzına bakıldığında hükmün suskun kaldığı noktadır (Gülmez, 2004(b): s. 155). Bu olasılık, birbiriyle uyum içindeki Anayasa hükmü ve yasal düzenlemenin uluslararası normla çatışması olasılığıdır. Anayasa m. 90/5 hükmünün bunu çözüme kavuşturmadığı ancak esasında yapılması gerekenin, ilk aşamada Anayasayı, uluslararası sözleşmeye uygun yorumlamak ve uluslararası sözleşmenin yasaya önceliğinden hareketle uyuşmazlığı çözmek olduğu ifade edilmektedir (Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2020(c): s. 516). Aynı yönde, Anayasa m. 90/5 hükmünün kaleme alınış biçimine rağmen, bu hükmün Anayasanın 2. maddesi ile birlikte değerlendirilmesi sonucunda, uluslararası sözleşmenin Anayasaya göre daha güvenceli olması halinde, Anayasanın, sözleşme ışığında yorumlanması gerektiği belirtilmektedir (Kaboğlu, 2017: s. 283). Gerçekten, m. 90/5 hükmü bu konuyu düzenlememiştir diyerek her koşulda Anayasa hükmünü esas almak, Anayasanın 2. maddesine göre insan haklarına saygılı bir hukuk devleti için, temel hak ve özgürlüklere daraltıcı bir yorumla yaklaşmak anlamına gelecektir. Anayasanın 2. maddesi doğrultusunda, Anayasadan daha ileri haklar ve güvenceler öngören uluslararası sözleşmenin üstün tutulması gerektiği görüşü de ifade edilmiş; aksi yaklaşımın m. 90'a eklenen son cümlelerin amacına aykırı düşeceği belirtilmiştir (Gülmez, 2004(c): s. 155). Belirtelim ki, Anayasanın, uygun yorum yöntemiyle, uluslararası normla uyumlu biçimde yorumlanması ile çözülemeyecek boyutta ve açıklıkta bir çatışma söz konusu olması halinde nasıl bir çözüm üretilebileceği belirsizlik taşımakta olup, AYM'nin bu sorunun yanıtı niteliğinde bir kararına henüz rastlanmamıştır (Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2020(d): s. 512). Buna karşın, uluslararası sözleşme ile Anayasanın farklı hükümler içermesi durumu ile somut bir uyuşmazlık kapsamında karşı karşıya kalan Yargıtay'ın yaklaşımı, Anayasa hükmünün öncelikle

uygulanması gerektiği yönünde olmuştur (Yarg. 9. HD, E.25.2.2021, K.999/4943). Karara konu somut olay, belgeleri Valiliğe 20.2.2017 tarihinde verilen Tüm Emekliler Sendikası adı altındaki sendikanın kapatılmasına ilişkindir. İlk derece mahkemesi, davanın kabulüne ve sendikanın kapatılmasına karar vermişken; bölge adliye mahkemesi, taraf olunan uluslararası sözleşmeler, Sosyal Şart ve bu Şartta yer alan “çalışanlar” kavramını sadece çalışma yaşamında aktif olarak bulunanlarla sınırlı tutmayan Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin kararlarını esas alarak ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine hükmetmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, konuya ilişkin uluslararası normlara isabetli biçimde işaret etmiş ancak Anayasa m. 90 hükmünün son fıkrasında, uluslararası sözleşmeler ile kanun çelişkisinden söz edilmesi ve somut uyuşmazlıkta söz konusu uluslararası normlar ile bir yasanın değil, “çalışanlar ve işverenler” in sendika kurabileceği yönündeki Anayasa m. 51 hükmünün çatıştığının tespit edilmesi nedeniyle Anayasanın öncelikle uygulanması gerektiğine karar vermiştir.

Mesut Gülmez “90. maddenin son fıkrasının 25 sözcüklü yeni üçüncü cümlesi, evrensel ve bölgesel ölçekli uluslararası insan hakları hukukunun kaynaklarını oluşturan sözleşmelerden taraf olduklarımızı, denetim organlarının kararlarını da kapsayacak biçimde ulusal düzenlemelere üstün tutarak ve iç hukuka aktarılmış olması koşulunu aramaksızın, kendiliğinden ve doğrudan uygulama yükümlülüğü getirmiştir.” (Gülmez, 2005: s. 53) değerlendirmesiyle 2004 yılında yapılan değişikliği özetlemiştir.

2. BÖLÜM BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN İHLALLER VE HUKUKİ GÖRÜNÜMÜ

Sendika hak ihlalleri, işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını engelleyen veya kısıtlayan çeşitli davranışları içerir.

Bireysel sendika özgürlüğü, işçilerin özgür iradeleriyle sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlerde bulunma haklarını ifade eder. Bireysel sendika özgürlüğüne yönelik ihlaller, işçilerin bu hakları kullanmasını engelleyen her türlü davranış kapsar. Bu ihlaller, genellikle işverenlerin, devletin veya diğer işyerindeki yetkililerin işçileri sendikal faaliyetlerden alıkoymaya çalışmasıyla gerçekleşir.

Bu bölümde, Türkiye'de bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin ihlaller türlerine ayrılarak ele alınacaktır. Her bir ihlal türü, detaylarıyla birlikte çeşitli örnek vakalar üzerinden açıklanacaktır. “İhlal türleri” başlığı altında, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) raporları ile Hukukun Üstünlüğü Endeksi analiz edilerek, bu türlerin kavramsal çerçevesi çizilecektir. Ayrıca, örnek vakalar arasında ITUC raporlarında yer alan olaylara da yer verilerek, bu vakalar ITUC’un değerlendirmeleri doğrultusunda incelenecektir.

2.1. Sendika Hak İhlalleri Türleri

Türkiye’de bireysel sendika hakkı, Anayasa’nın 51. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yasal güvence altına alınmış olmakla birlikte, uygulamada bu hakkın sistematik biçimde ihlal edildiği pek çok örnekle ortaya konmaktadır. Söz konusu ihlaller; içerik ve biçim itibarıyla üç temel düzeyde tezahür etmektedir: İlki, sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarma, tehdit, fiziki müdahale veya fiili engellemeler gibi doğrudan ve fiziksel baskı yöntemleridir. İkinci düzey, yasaya açıkça aykırı şekilde sendikal faaliyetlerin engellenmesi, sendikal gerekçeyle disiplin soruşturmaları başlatılması veya ayrımcılık uygulanması gibi yasal çerçeveye doğrudan ihlallerle ilgilidir. Üçüncü ve daha örtük olan biçim ise işverenin sendikal tercihlere yönelik dolaylı baskı kurması, işyeri içinde sendikal kimliğin dışlanması ya da işçilerin sendikadan istifaya zorlanması gibi uygulamalarla kendini göstermektedir. Bu çok katmanlı ihlal pratikleri, yalnızca bireysel sendika hakkını değil, aynı zamanda örgütlenme özgürlüğünü de fiilen ortadan kaldırmakta ve yasal güvencelerin etkisiz hale geldiğini ortaya koymaktadır.

2.1.1. Fiziki İhlaller

Fiziki ihlaller, işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının doğrudan ve açık biçimde engellenmesi anlamına gelir. Bu tür ihlaller çoğu zaman işverenin veya kamu idaresinin açık müdahaleleriyle gerçekleşmekte ve sendikal örgütlenmeyi fiilen imkânsız kılmaktadır.

Türkiye’de birçok işçi, sendikaya üye olduğu gerekçesiyle küçülme, düşük performans, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinde yer alan “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık” gibi gerekçelerle ya da sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasını engelleme amacıyla işten çıkarılmaktadır. Bu durum, sendika hakkının en açık şekilde ihlali anlamına gelmektedir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), 2023 Küresel Haklar Endeksi’nde Türkiye’yi “en kötü 10 ülke” arasında göstermiş ve

sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmaların sistematik hale geldiğini belirtmiştir (ITUC, 2023).

Öte yandan, sendikaların toplantı yapmalarının, bildiri dağıtmalarının, afiş asmalarının ya da işyeri temsilcilerinin faaliyet yürütmelerinin engellenmesi, sendikal faaliyetin fiziki olarak doğrudan engellenmesi anlamına gelir. Bu tür uygulamalar, sendikal faaliyeti yalnızca zorlaştırmakla kalmamakta, aynı zamanda fiilen olanaksız hale getirmektedir. ITUC raporlarında da bu müdahalelerin sistematik nitelik taşıdığı vurgulanmaktadır.

İşçilerin kendi aralarında temsilci seçmeleri, bilgilendirme toplantıları düzenlemeleri ya da sendika çalışması yürütmeleri, sendikal özgürlüğün doğal uzantılarıdır. Ancak Türkiye’de bu tür faaliyetler sıklıkla fiziksel engellemelerle karşılaşmakta; bu nedenle işyeri sınırları içinde sendikal örgütlenme neredeyse olanaksız hale gelmektedir.

Aşağıda, Türkiye’deki fiziki ihlallere ilişkin çeşitli örnek vakalara yer verilmiştir:

Fiziki ihlaller, işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının doğrudan ve açık biçimde engellenmesi anlamına gelir. Bu tür ihlaller, çoğu zaman işverenin veya idarenin açık müdahaleleriyle gerçekleşmekte ve sendikal örgütlenmeyi fiilen imkânsız kılmaktadır.

Türkiye’de birçok işçi sendikaya üye olduğunda, küçülme, performans, İş Kanunu madde 25’in “ahlak ve niyet kurallarına aykırılık”, sendikanın toplu iş sözleşmesine engelleme gibi gerekçelerle işten çıkarılmaktadır. Bu durum, sendika hakkının en açık şekilde ihlali niteliğindedir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), 2023 Küresel Haklar Endeksi’nde Türkiye’yi “en kötü 10 ülke” arasında göstermiş ve sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmaların sistematik hale geldiğini belirtmiştir (ITUC, 2023).

Sendikaların toplantı yapmalarının, bildiri dağıtmalarının, afiş asmalarının ya da işyeri temsilcilerinin faaliyet yürütmelerinin engellenmesi, doğrudan sendikal faaliyetin fiziki olarak engellenmesidir. Bu tür uygulamalar, sendikal faaliyeti sadece zorlaştırmakla kalmayıp fiilen olanaksızlaştırmaktadır. ITUC raporları, bu tür müdahalelerin sistematik nitelik taşıdığını vurgulamaktadır.

İşçilerin kendi aralarında temsilci seçmeleri, bilgilendirme toplantıları düzenlemeleri ya da sendika çalışması yürütmeleri, sendikal özgürlüğün doğal uzantılarıdır. Ancak Türkiye’de bu tür faaliyetler çoğu zaman fiziksel engellemeyle

karşılaşmakta, işyeri sınırları içinde sendikal örgütlenme neredeyse imkânsız hale gelmektedir.

Aşağıda fiziki ihlallere dair çeşitli örnek vakalara yer verilmiştir:

Altındağ Belediyesi Vakası

2025 yılı Nisan ayında Altındağ Belediyesi ile Hizmet-İş Sendikası arasında yaşanan toplu iş sözleşmesi (TİS) süreci, Türkiye’de yerel yönetimlerin sendikal haklara yaklaşımını ortaya koyan çarpıcı bir örneği temsil etmektedir. Hizmet-İş Sendikası’nın açıklamalarına göre belediye yönetimi, mevcut toplu sözleşmeden doğan mali ve sosyal hakları ödememiş ve yeni dönem için "sıfır zam" teklifi sunmuştur Sendikanın bu teklifi reddetmesi üzerine Belediye işçilere sendikadan istifa etmeleri yönünde tehdit, baskılar ve yıldırma girişimde bulunmuş sendikadan istifa etmeyen, 46 işçi işten çıkarılmıştır. (Hizmet-İş, 2025) Bu süreçte, belediye yönetimi, sendikadan ayrılan işçilerin maaşlarını artırırken, sendikada kalan işçilerin maaşlarını 7 bin ile 10 bin lira arasında düşürmüştür. (Sol Haber, 2025) Bu uygulamalar, sendikalı işçileri cezalandırma ve sendikadan ayrılmaya zorlama amacı taşımaktadır. Bu gelişmeler, sadece bir toplu pazarlık uyuşmazlığı değil, aynı zamanda sendikal örgütlenme özgürlüğüne yönelik açık bir müdahale olarak değerlendirilmektedir.

11 Nisan 2025 tarihinde Altındağ Belediye Başkanı Veysel Tiryaki'nin belediye binası önünde kurulan direniş çadırına yaptığı fiziki müdahalede bulunmuş çadırı yıkma girişiminde bulunmuştur. Belediye başkanı Veysel Tiryaki, çadır alanına girerek Hizmet-İş Sendikası Ankara 2 No’lu Şube Başkanı Recep Dere’ye yumruk atmıştır (BirGün, 2025).

21 Nisan 2025 tarihinde başlayan resmi grev, belediyenin toplu sözleşme hükümlerini tanımaması, sosyal haklarda kesintiye gitmesi ve sendikalı işçileri hedef alarak sendikasız ve güvencesiz iş gücü temin etmesi gibi gerekçelere dayanmaktadır. Grevdeki işçiler, yıllık 52 günlük ikramiyenin 36 güne düşürülmesine, eğitim ve yol yardımlarının kaldırılmasına ve %17 gibi yetersiz bir zam teklifine karşı çıkarak insanca yaşanacak bir ücret ve iş güvencesi talep etmektedir (Gerçek Gazetesi, 2025). Ayrıca, belediyenin İŞKUR üzerinden sendikasız işçi alımına yönelmesi de grev kırıcı bir uygulama olarak değerlendirilmiştir.

Bu süreç yalnızca yerel düzeydeki bir iş uyuşmazlığı olarak kalmamış, uluslararası sendikal örgütlerin de dikkatini çekmiştir. Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU), yaşananları sendikal haklara açık bir saldırı olarak

değerlendirmiş İşçilerin örgütlenme hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi tarafından güvence altına alınmıştır. Altındağ Belediyesi'nin bu uygulamaları, yalnızca Türkiye'deki işçilere değil, tüm Avrupa'daki kamu çalışanlarına yönelik bir tehdit teşkil etmektedir (EPSU, 2025). Bu durum, Türkiye'deki sendikal hak ihlallerinin yalnızca ulusal hukuk açısından değil, aynı zamanda uluslararası normlar bağlamında da sorunlu olduğunu göstermektedir.

Mata Otomotiv Vakası

İstanbul Tuzla Serbest Bölge'de bulunan Mata Otomotiv işçileri, şubat ayında Birleşik Metal-İş Sendikası'yla yaptıkları görüşmede, önceki toplu iş sözleşmesine bağlı yüzde 20 ücret artışı talebinin karşılanmaması üzerine, zam talebini yüzde 25'e yükseltti. İşçiler ek zam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etti (UUİDER,2023). Talepler karşılanmayınca işçiler her vardiyada bir saat iş bırakma eylemi başlattı ve daha sonra fabrikaya kapandı. Patron, eylemi kırmak için tuvaletleri kilitlemek, işçilerin eşyalarını dışarı atmak, fabrika önüne güvenlik görevlileri getirmek ve işten atma tehditleri savurdu. Direniş Serbest Bölge önüne kaydırıldı. Patronla yapılan görüşmeler sonuçsuz kaldı ve mart ayında aralarında sendika temsilcilerinin olduğu 620 işçi tazminatsız işten çıkarıldı. (Gazete Duvar,2023) İşten çıkarılan işçiler ve sendika yönetimi Ankara'ya yürüyüş planladı ancak polis müdahalesiyle engellendi. Bunun üzerine, işçiler ve sendika temsilcileri, Çalışma Bakanlığı ile görüşmeler gerçekleştirdi (Birleşik Metal,2023). Çalışma Bakanlığı ile görüşmeler yapıldı ancak olumlu sonuç alınamadı ve direniş 1 Mayıs öncesinde sona erdi (Gazete Duvar, 2023; İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2023).

Perfetti Vakası

İşverenin sendikal hak ihlallerinin temel yöntemi, sendika üyesi işçilere yönelik işten çıkarmalar olmuştur. 6 Şubat 2024'te, işyeri temsilcisi Ayhan Yaylalı, "iftira" olarak nitelenen bir gerekçeyle işten çıkarılmış; Yaylalı, işverenin kendisini sendikal faaliyetleri nedeniyle takip ettiğini ve hedef aldığını belirtmiştir: "Beni izlediler, sendika için çalıştığımı biliyorlardı" (Tekgıda-İş, 2024). İşverenin, işten çıkarmaları hukuki süreçlerle uzatmaya çalıştığı, örneğin, işe iade davalarını karmaşıktırarak işçilerin mücadele azmini kırmayı hedeflediği raporlanmıştır (Evrensel, 2024). Ayrıca, Ocak 2024'te 240 işçiye 1-2 haftalık zorunlu ücretli izin dayatılarak sendikal faaliyetler kesintiye uğratılmış; bu, işçilerin işyeriyle fiziksel bağını kopararak sendikal dayanışmayı zayıflatmayı amaçlamıştır (IUF, 2024). Psikolojik baskılar da

yoğun bir şekilde uygulanmış; Tekgıda-İş Örgütlenme Uzmanı Yunus Durdu, yaklaşık 370 işçiye “yan baktın, tuvalete gittin, su içtin” gibi absürt gerekçelerle disiplin tutanakları tutulduğunu rapor etmiştir (Tekgıda-İş, 2024). İşçilere birebir görüşmelerde sendika üyelikleri sorgulanmış; çevrimiçi üyelik durumları kontrol edilerek sendikadan çekilmeleri için baskı yapılmıştır (IUF, 2024).

Sendikal iletişim engelleri, işverenin diğer bir stratejisi olmuştur. Fabrika önünde eylem yapan işçilere yönelik güvenlik önlemleri artırılmış; sendika temsilcilerinin vardiya çıkışlarında işçilerle buluşmaları zorlaştırılmıştır (Evrensel, 2024). İşverenin, “Sendika gelirse fabrika kapanır” gibi tehditlerle işçiler arasında bölünme yaratmaya çalıştığı; Durdu’ya yönelik karalama kampanyalarıyla sendikanın lider kadrosunu itibarsızlaştırmayı hedeflediği belgelenmiştir (Tekgıda-İş, 2024). Hukuki baskılar da sendikal mücadeleyi zayıflatmak için kullanılmış; Durdu hakkında Aile Mahkemesi’nden uzaklaştırma kararı aldırılmış ve PvM temsilcileri tarafından 1 milyon 550 bin TL’lik manevi tazminat davaları açılmıştır (Tekgıda-İş, 2024).

Sütaş Vakası

Türkiye’de özel sektörde sendikal örgütlenmeye karşı işveren direnci, 2015 yılında Bursa Karacabey ve Aksaray’daki Sütaş fabrikalarında yaşanan gelişmelerle bir kez daha gündeme gelmiştir. Sütaş’ta Tek Gıda-İş Sendikası’na üye olan çok sayıda işçi, sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmış, ardından direnişe geçmiştir. İşçiler hem sendikaya üyelik hem de toplu iş sözleşmesi sürecine katılım haklarını kullanmak isterken işverenin açık baskısı ve yıldırma politikalarıyla karşılaşmıştır.

En dikkat çekici olaylardan biri, işten çıkarılan işçilerin Karacabey’de kurdukları direniş çadırının yakınına, Sütaş yönetimi tarafından gübre dökülmesi olmuştur. Bu durum, kamuoyunda büyük tepki çekmiş; basında “gübreli gözdağı” olarak yer bulmuştur (BirGün, 2015). Evrensel gazetesi, işçilerin şu sözlerine yer vermiştir: “Sendikaya üye olduk, kapı önüne kondular; sonra da sesimizi kesmek için üzerimize gübre döktüler” (Evrensel, 2015).

Bu süreç, ILO Uzmanlar Komitesi’nin (CEACR) 2016 ve 2017 yıllarındaki Türkiye değerlendirme raporlarına da yansımıştır. Komite, işçilerin sendikal nedenlerle işten çıkarıldığını ve bu durumun 98 sayılı ILO Sözleşmesi’nin ihlali anlamına geldiğini belirtmiştir. Komite, Türkiye’den işçilere sendikal ayrımcılığa karşı etkili yasal koruma ve yaptırımlar uygulanmasını istemiştir (CEACR, 2017).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ise 2016 tarihli Küresel Haklar Endeksi raporunda, Süttaş olayını Türkiye’de sendikal hakların ağır şekilde ihlal edildiği örneklerden biri olarak sunmuş; işverenin “sendikal faaliyeti bastırmak için fiziksel ve psikolojik yıldırma yöntemleri kullandığını” ifade etmiştir (ITUC, 2016).

Sarkuysan Metal Vakası

Kocaeli ’deki Sarkuysan Metal fabrikasında, 2020 yılında Birleşik Metal-İş Sendikası’na üye olan işçiler, sendikal faaliyetleri nedeniyle işverenin disiplin soruşturmalarıyla karşılaştı. İşveren, sendikaya üye işçilerin “iş yerinde huzursuzluk yarattığı” ve “iş disiplinine aykırı davrandığı” iddiasıyla soruşturma başlattı. Sendikanın açıklamasına göre, bu soruşturmalar sonucunda 15 işçi işten çıkarıldı ve diğer işçilere sendikadan istifa etmeleri için baskı yapıldı (Birleşik Metal-İş, 2020).

Yemeksepeti Vakası

İstanbul merkezli Yemeksepeti şirketinde, 2021 yılında Nakliyat-İş Sendikası’na üye olan kuryeler, sendikalaşma girişimleri sırasında yoğun baskılarla karşılaştı. Sendikanın raporuna göre, işveren, sendikaya üye kuryeleri tespit ederek bireysel görüşmeler düzenledi ve işçilere sendikadan istifa etmeleri için işten çıkarma tehdidinde bulundu. Ayrıca, sendika üyesi kuryelere daha zorlu teslimat rotaları verildiği ve çalışma saatlerinin kasıtlı olarak artırıldığı iddia edildi (Nakliyat-İş, 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2022 raporunda, Türkiye’de kurye ve teslimat sektöründe sendikal baskıların artmakta olduğu vurgulanmaktadır (ILO, 2022). Bu olay, platform ekonomisinde sendikal hakların ihlal edildiğini ortaya koymaktadır.

Flormar Kozmetik Vakası

Flormar Kozmetik’in Gebze fabrikasında, 2018 yılında Petrol-İş Sendikası’na üye olan 132 işçi, sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmış ve bu süreçte disiplin soruşturmalarıyla karşı karşıya kalmıştır. İşveren, işçilerin sendikaya üye olduğunu öğrendikten sonra, performans düşüklüğü ve iş disiplinine aykırı davranış gibi gerekçelerle soruşturma başlatmış, ancak işçiler bu suçlamaların sendikal faaliyetleri hedef aldığını belirtmiştir. İşçilerin fabrika önünde 297 gün süren direnişi, sendikal soruşturmaların işçileri caydırmak için nasıl kullanıldığını göstermiştir (Petrol-İş, 2018). Anayasa Mahkemesi’nin benzer davalarda verdiği kararlar, sendikal faaliyetler nedeniyle başlatılan soruşturmaların örgütlenme özgürlüğüne aykırı olduğunu vurgulamaktadır (Anayasa Mahkemesi, 2019).

Deva Holding’de Sendika Karşısı Şiddet Vakası

Tekirdağ Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan Deva Holding'e bağlı ilaç fabrikasında, Petrol-İş Sendikası'nın 2018 yılında başlattığı örgütlenme çalışması, işverenin sendika karşıtı politikalarıyla karşılaşmıştır. Sendika üyesi işçiler, fabrika yönetiminin baskılarıyla karşı karşıya kalmış; bu baskılar, 2019 yılında fiziksel şiddete dönüşmüştür. Sendika temsilcilerinin fabrika önünde düzenlediği bir basın açıklaması sırasında, işverenin tuttuğu iddia edilen bir grup, işçilere fiziksel müdahalede bulunmuş; bir işçi, yumruk darbesiyle yaralanmış ve hastaneye kaldırılmıştır (Petrol-İş, 2019). Ayrıca, sendika üyeliği nedeniyle 19 işçinin işten çıkarıldığı ve bu işçilerin işyerinde soruşturmalara maruz kaldığı raporlanmıştır. İşçiler, soruşturmaların "iş disiplinine aykırılık" gibi muğlak gerekçelerle açıldığını ve sendikal faaliyetleri hedef aldığını ifade etmiştir (Evrensel, 2019). Petrol-İş, bu olayları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyet etmiş; ancak fiziksel şiddet olaylarına dair etkin bir soruşturma yürütülmemiştir (Dinçer, 2018: s. 215).

UPS Türkiye Vakası

UPS Türkiye'de çalışan işçiler, Tüm Taşıma İşçileri Sendikası'na (TÜMTİS) üye olduktan sonra, işveren tarafından yoğun baskılara maruz kalmış ve yaklaşık 160 işçi işten çıkarılmıştır. Sendikal baskılar yalnızca işten çıkarmalarla sınırlı kalmamış; İzmir'de bir taşeron yöneticisi, noter ofisi önünde işçilere ateş açarak onları sendikadan vazgeçirmeye çalışmıştır (Scoop, 2010).

2.1.2. Yasal İhlaller

Yasal ihlaller, mevcut hukuk normlarının etkisizliği, uygulanmaması ya da işçilerin lehine işleyecek şekilde düzenlenmemesi yoluyla sendikal hakların sistematik olarak zayıflatılmasıdır.

ITUC'nin 2024 raporlarına göre, Türkiye'de sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçilerin çoğu zaman etkili hukuki korumaya ulaşamadığı, mahkeme süreçlerinin uzun sürdüğü ve çoğu durumda işverenlerin yargı kararlarını uygulamadığı görülmektedir. Bu durum, yasal düzenlemelerin yalnızca biçimsel düzeyde var olduğunu ve uygulamada ciddi bir boşluk olduğunu göstermektedir (ITUC,2024).

İşçilerin diledikleri sendikayı seçme veya değiştirme hakkı, çoğu zaman işverenin dolaylı ya da doğrudan müdahalesiyle sınırlandırılmaktadır. Yetkili sendikaların işveren desteğiyle korunmaya çalışıldığı ortamlar, özgür sendika seçimi hakkının ihlali anlamına gelmektedir. ILO Denetim Organlarından CEACR, Türkiye'ye ilişkin kararlarında bu ihlallere özellikle dikkat çekmiştir.

Aşağıda yasal ihlallere dair örnek vakalar yer almaktadır:

Döhler Gıda Vakası

Karaman’da bulunan Döhler fabrikasında işçilerin Tekgıda-İş Sendikası çatısı altında örgütlenme mücadeleleri 2016 yılında başladı. Fakat işveren örgütlenmenin önüne geçebilmek için 32 işçiyi işten atarak sendikanın yetkisine itiraz etti. Uzun süreler davalar Aralık 2019’da sendikanın lehine sonuçlandı ama işyerinde uygulanan baskılar son bulmadı. Geçtiğimiz beş yılda örgütlendiği için işten çıkarılan işçi sayısı 60’a ulaştı. Üstelik işten çıkartılanların 60’ı işçiden 12’sini işten çıkarma yasağı olan salgın sürecinde İş Kanunu’nun “Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık” maddesi gerekçe gösterilerek işten çıkartıldı ve 6 işçiyi de ücretsiz izine çıkarttı. Ayrıca 105 işçi de taşeron firmaya geçirildi. Direnişin başlaması üzerine fabrika yönetimi işçilerle direnişçi işçiler arasındaki iletişimi koparmak için dikenli teller ve demir çitlerle barikat kurdu. Fabrika içinde çalışan işçilere baskı yaptı. İşçilerin sendikaya üye olup olmadıklarını e-devlet üzerinden sorgulattı. Servislere binen işçilerin dışarıdaki işçilere destek verip vermediğini kameralarla takip etti. Diğer fabrikalardan dayanışmaya gelen işçiler ihbar edilerek işten atıldı (Tekgıda,2021; UİDDER, 2021).

Pakpen Plastik Boru ve Yapı Elemanları Vakası

Konya’da bulunan ve daha önce iki dönem toplu iş sözleşmesi imzalanan fabrikada çalışan 313 işçiden 311’ini üye yapan Petrol-İş Sendika ’sının yetki tespit başvurusuna Bakanlık’tan olumlu yanıt geldi. Ancak işveren itiraz etti, bu arada 34 çalışanın iş akdine son verdi. İşveren ayrıca, 6 yeni işyeri açtı ve sendika üyesi işçileri farklı işkollarında gösterilen bu iş yerlerine taşıyarak, sendika üyeliklerinin düşmesinin sağladı. Yaşanan gelişmelerin ardından, sendikanın işyerindeki yetkisi düştü (Martı, 2021: s. 53).

Apri Boy/Atılım Desen Vakası

Bursa Kestel’de faaliyet yürüten 460 kişinin çalıştığı Atılım Desen ve Apri Boya Tekstil işyerlerinde çalışan işçiler, düşük ücret ve baskılar nedeniyle TEKSİF’e üye oldu. Kısa sürede toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli olan çoğunluğu sağlayan sendik, Bakanlığa yetki tespit başvurusu yaptı. Ancak bunu engellemek isteyen işveren, farklı bir yola başvurdu. İşveren ve işveren vekilleri, sokağa çıkma yasağı nedeniyle çalışma izin belgesi çıkaracaklarını söyleyerek işçilerin e-Devlet şifrelerini topladı. Kısa bir süre sonra toplanan e-Devlet şifrelerinin esasında, hangi işçilerin

sendikaya üye olup olmadığının tespit edilmesi için kullanıldığı ortaya çıktı. İşçilere sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı yapıldı. Bu baskılara direnen 23 işçi iten çıkartıldı (TEKSİF,2021).

Sinbo Vakası

2021 yılında, İstanbul Haramidere'deki Sinbo fabrikasında çalışan ve Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası'na (TOMİS) üye olan işçiler, sendikal faaliyetleri nedeniyle ücretsiz izne çıkarıldı. Bu durum, işçilerin fabrika önünde direniş başlatmasına yol açtı (Bianet,2021; Umut-Sen, 2021).

Direnin ardından, işçiler ücretsiz izin dayatmasını kaldırarak işbaşı yaptı. Ancak, işçilerden Dilbent Türker, pandemi dönemindeki işten çıkarma yasaklarına rağmen Kod-29 ile işten atıldı. Türker ve TOMİS, bu durumu yargıya taşıyarak sendikal tazminat davası açtı. Bakırköy 27. İş Mahkemesi, işçilerin haklı olduğuna karar vererek işvereni sendikal tazminat ödemeye mahkûm etti. Sinbo, kararı temyize götürdü, ancak İstinaf Mahkemesi de işçilerin lehine karar verdi (Bianet,2022).

Flormar Vakası

Ocak 2018'de, Türk-İş'e bağlı Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş), mevcut yasalara göre işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli olan üye sayısına ulaşabilmek üzere işyerinde üye kaydetmeye başladı. Mayıs'ta gerekli çoğunluğa ulaşan sendika, Çalışma Bakanlığı'na toplu sözleşme yetkisi için başvurdu. Bu aşamada sendika ile sözleşme müzakerelerini başlatması beklenen işveren, çoğunluğu kadın 120 kadar işçiyi işten çıkartarak sendikalaşmaya engel olma yolunu seçti. Sendikanın desteği ile işyeri önünde sürekli bir protesto eylemi başlatan atılan işçilere, içerideki arkadaşlarından destek olanlar da bir süre sonra işten çıkartıldı ve sayı 130'u geçti. İşten çıkartılanlara yasal hakları olan tazminatları da ödenmedi.

Mola saatlerinde arkadaşlarına alkışla destek veren üç kişi, 23 Mayıs günü fabrika önündeki eylemi izleyen BBC Türkçe 'ye açıklama yaparak yönetim tarafından bir odaya alındıklarını ve kendilerine üretim departmanına geçmedikleri takdirde istifa etmeleri gerektiğinin söylendiğini belirtti. 5 aydır şirkette çalışan ve sabah saatlerindeki mola sırasında arkadaşlarına destek için alkış tuttukları için aynı gün istifaya zorlandıklarını anlatan Merve Atmaca, "Çağırdılar, çıkış vereceklerini söylediler. Sonra onlara (eylemdeki işçilere) mesai saatleri içinde destek vermemizin suç olduğunu söylediler. 'Ya üretimde çalışın' dediler. Başka bir alanda... 'Ya da istifanızı verin' dediler. Ben de içeride çalışabileceğim bir bölüm olmadığı için istifa

etmeyi tercih ettim. İstifamı verdim, çıktım” diyor. 5 yıldır çalışan Sebahat Zengin de benzer bir hikâye anlatıyor, ‘Üretim müdürümüz bizimle tek tek konuştu. Bizi çalıştığımız departmanın dışında bir bölüme vermek istedi. Ben ofis elemanıyım, ofiste çalışıyorum. Beni üretimde çalıştırmak istedi. Ya üretimde çalışırsın ya istifanı verir çıkar gidersin’ diyerek bana bir şekilde baskı yaptı. Beni istifa yazmaya mecbur bıraktı diyebilirim.” (BBC, 2018).

Flormar önündeki protesto eylemi OHAL devam ederken, 15 Mayıs 2018’de başladı ve 297 gün boyunca işveren ve güvenlik güçlerinin baskılarına karşın, güçlü bir kamuoyu desteği kazanarak 8 Mart 2019 tarihine kadar devam etti. Bu eylem OHAL’de eylem yapmanın çok zor ama olanaksız olmadığı gösteren güçlü bir işçi mobilizasyonu olarak da dikkat çekti. Ancak OHAL sürecinin yükünü de taşıdı. Daha önceki birçok işyeri önü eyleminden farklı olarak, işçilerin çadır veya benzeri bir barınak kurmasına ve o sırada kış mevsimine girilmiş olmasına karşın soba vb. ısıtıcı cihazlara güvenlik güçlerince izin verilmedi. Yine birçok benzer eylemde sendikalarca kullanılan ses araçlarına da izin verilmedi. (Evrensel,2018) (Petrol-İş 2018) Sendika ile işveren arasında varılan anlaşmaya göre, işten çıkartılmış olan işçilere yasal kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra ilgili yasada öngörülen sendikal tazminatlarının da ödenmesi kabul edildi. Ancak işveren atılan işçilerin geri dönmelerini kabul etmedi. Hali hazırda sendika, bu işyerinde toplu sözleşme müzakerelerine başlama olanağı bulamamış durumda. (Koça, 2021: s. 46)

Recticel Vakası

İşletmede çalışan işçilerin çoğunluğu, 2014’te, Petrol-İş Sendikası’na üye oldular. Ancak şirketin Türkiye’deki yerel yönetimi, Türkiye yasalarındaki çalışma ilişkileri mevzuatında yer alan boşlukları kullanarak yetki sürecini ve toplu sözleşme sürecini uzatacak itirazlarda bulundu. Yerel mahkemeler tersi yönde karar verseler de şirket yönetimi, işyerinin kimya sektöründe olmadığını iddia ederek hayli uzun süren işkolu tespit sürecini başlattı. Böylece sendikanın toplu sözleşme prosedürünü başlatmasına fiilen engel oldu. İşçiler işverenin sendikayı tanımamaya devam etmesi üzerine, kendilerini fabrikaya kilitleme eylemi gerçekleştirdi. Eylem devam ederken fabrika önünde açıklama yapan Petrol-İş Sendikası, işçilerin sendikal hakkının engellenmek istendiğine dikkat çekti.

Petrol-İş Sendikası ve bağlı bulunduğu işkolu federasyonu, IndustriAll ile Belçika’daki ilgili işkolu sendikaları, şirket yönetimi ve şirketin Avrupa düzeyinde

işyerlerinde çalışan temsilcilerin yer aldığı Avrupa İşletme Konseyi (ewcdate ,2018) nezdinde yaptıkları girişimlerle işverenin sendikayı tanımasını talep etti ve bu sağlandı. Şirket, sendikanın toplu sözleşme yetkisine yönelik itirazını geri çekmeyi kabul etti.

Recticel'deki sendikal örgütlenmede önemli bir adım, 20 Haziran 2019 tarihinde atıldı. Bu tarihte Recticel ve Petrol-İş yönetimleri bir toplantı yaparak 25 Haziran 2019 tarihinde, TIS görüşmelerinin başlatılacağına dair bir protokol üzerinde uzlaştı. İmzalanan bu protokol çerçevesinde yürütülen müzakereler sonucunda da Petrol-İş ile Recticel yönetimi, 17 Aralık 2019'da toplu sözleşme imzaladı. Böylelikle Recticel işçileri, yaklaşık altı yıl devam eden bir örgütlenme sürecinin sonunda, toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmayı başarmış oldu (Koçak, 2021: s. 49).

Baldur Süspansiyon Vakası

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın işyerinde sürdürdüğü örgütlenme çalışmaları sonrası, 21 Aralık 2016'da Çalışma Bakanlığı'na çoğunluk yetkisi için başvuru yaptığı sırada üç işçi işten çıkartıldı. Sonraki günlerde de işten çıkartmalar devam etti ve işten çıkartılan sayısı 7 oldu. Fabrika'nın İnsan Kaynakları Müdürü, çalışanlar üzerinde sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı uygulamaya başladı ve sendika işyerinde yetki alırsa müşterilerinin siparişlerini iptal edeceklerini iddia etti.

Bu arada sendikanın yetki tespitine itiraz edilerek toplu sözleşme prosedürü uzatıldı. Ardından işveren, işkolundaki rakip sendika Türk-Metal'in işyerinde örgütlenmesini sağladı. BMİS'in yetki süreciyle ilgili davalar devam ettiği için bu işyerinde henüz bir toplu sözleşme yapılabilme olanağı bulunmuyor. BMİS uzmanı, şirketin yönetici ve avukatlarıyla gerçekleştirilen bir görüşmede, şirket avukatının şu ifadeleri kullandığını aktarmaktadır: “Sizin arkadaşlar [işçiler] BMİS'te örgütlenmek istemiş ama insan kaynakları yöneticileri de Türk-Metal'de örgütlenilmesine karar vermiş.” Bu anlatım, Türkiye'de, konuyla ilgili hukukçuların bile sendika özgürlüğü konusundaki bilinçsizliğine çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. (Birleşik Metal,2018)

Baldur'da BMİS'in açtığı toplu iş sözleşmesi yetki davası 2020 yılında sonlandı. Karar ile işyerindeki toplu sözleşme yetkisi BMİS'e verildi. İşyerinde hali hazırda Türk-Metal Sendikası toplu iş sözleşmesi yapmamış olsa da işverenle gerçekleştirdiği protokol üzerinden bir tür tanınma sağlıyor. İşveren işçilere promosyon olarak dağıttığı objelerin içine bu sendikanın bildirilerini vs. koyarak tercih belirtiyor, yönlendirme yapmaya çalışıyor. Çok uzun süre sonra yetki belgesi alabilen, ama bu

esnada işyerindeki üye sayısı azalan BMİS toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yeniden örgütlenme çalışması yürüttü (Koçak, 2021: s. 53).

Yetki belgesini alan BMİS Ekim 2020’de bir taslak sunarak yönetime toplu sözleşme görüşmesi çağrısında bulundu. Bu çağrı karşılık bulmazken, BMİS’e yeni üye olan üç işçi, “iş arkadaşlarına tehdit, sataşma ve hakaret” gibi gerekçeler gösterilerek işten çıkarıldı (Evrensel, 2020). İşçiler, sendika üyelikleri nedeniyle işten çıkarıldıklarını öne sürerek fabrika önünde eyleme başladı. 24 Kasım 2020’de sendikal özgürlüklerinin kısıtlanmasını ve bu nedenle işten çıkarılmaları protesto etmek isteyen Baldur, Özer Elektrik ve HSK fabrikası işçileri Gebze’den Ankara’ya, ilgili Bakanlık önüne yürüyüşte bulunmak istedi. Yürüyüş polis tarafından engellenirken, toplamda 97 kişi gözaltına alındı (Evrensel, 2019).

Grammer Koltuk Sistemleri Vakası

Grammer Koltuk Sistemleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.’de sendikal haklara yönelik ihlaller, özellikle 2004 ve 2009 yıllarında dikkat çekici boyutlara ulaşmıştır. 2004 yılında Birleşik Metal-İş Sendikası işyerinde örgütlenme faaliyetine başlamış ve bu süreçte sendikaya üye olan 58 işçi işten çıkarılmıştır. Ulusal ve uluslararası sendikal dayanışmanın etkisiyle işçilerin bir kısmı işe geri alınmış ve sendika, işyeri içinde önemli bir kazanım elde etmiştir (Evrensel, 2004a). Aynı yıl, Türk Metal Sendikası’na bağlı kişilerin Birleşik Metal-İş üyelerine yönelik saldırısı sonucunda dört işçi yaralanmış ve bu durum sendikal rekabetin şiddetli bir biçimde yaşandığını ortaya koymuştur (Evrensel, 2004b). Bu olaylara rağmen, Birleşik Metal-İş’in örgütlenme mücadelesi devam etmiş ve dört yıl süren bir hukuki ve fiili mücadele sonucunda 2007 yılında işverenle toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Bianet, 2007). Ancak, sendikanın yetki sürecinde işverenin sistematik engellemeleri devam etmiştir. 2004 yılında 206 işçi, Birleşik Metal-İş Sendikası’nın çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvuru yaptığı tarihten bir hafta sonra işe alınmış, ancak bu işçilerin SSK girişleri başvuru tarihinden bir gün önceye kaydedilmiştir. İşveren, Birleşik Metal-İş Sendikası’nın çoğunluğunu engellemek amacıyla toplam 388 istihdam fazlası işçiyi işe almış ve bu işçilere işe başlamadan önce Türk Metal Sendikası’na üye olma zorunluluğu getirmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise bu hileli uygulamaları dikkate almadan, Birleşik Metal-İş’in çoğunluk tespiti başvurusunu reddetmiş ve Türk Metal Sendikası’na "1 kişi fazlası ile çoğunluk" tespiti vermiştir. (Sendikal Hak İhlalleri, 2005, s. 36) Birleşik Metal-İş Sendikası, işverenin hileli

bildirimlerini ve Türk Metal'e verilen bu tespiti yargıya taşımış ve bu konuda dava açmıştır. 2009 yılında ise sendikal oldukları gerekçesiyle 118 işçi işten çıkarılmış ve bu durum sendikal hakların süreklilik arz eden bir biçimde ihlal edildiğini bir kez daha ortaya koymuştur (SOL Haber, 2009). Tüm bu gelişmeler, Grammer'de sendikal hakların kullanımının işveren tarafından sistematik biçimde engellendiğini ve sendikanın yetki sürecinde ciddi dirençle karşılaştığını açıkça göstermektedir.

2.1.3. Dolaylı İhlaller

Dolaylı ihlaller, sendikal hakların açık biçimde yasaklanması yerine, bu hakların kullanımını zorlaştıran ya da caydırıcı hale getiren yapısal, yönetsel ve psikolojik baskı biçimlerini kapsamaktadır.

Sendikal işçilerin mobbing'e maruz kalması, terfi ve prim haklarının engellenmesi gibi uygulamalar, sendikal olmayı fiilen cezalandıran dolaylı ihlal türlerindendir. Bu uygulamalar, sendikal örgütlenmeyi caydırıcı bir ortam yaratmaktadır. Dünya Adalet Projesi'nin (WJP) 2024 "Temel Haklar" göstergesinde Türkiye'nin 142 ülke arasında 117. sırada yer alması, bu tür ayrımcılıkların sistematik niteliğini ortaya koymaktadır (WJP, 2024).

Sendikal faaliyette bulunan işçilerin disiplin soruşturmalarına tabi tutulması, cezalandırılması ya da güvenlik soruşturmalarına maruz kalması da sendikal hakkın dolaylı ancak etkili biçimde bastırılması anlamına gelir. WJP'nin "Kısıtlayıcı Hükümet Güçleri" ve "Temel Haklar" göstergelerinde Türkiye'nin düşük puanlar alması, bu tür ihlallerin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda yapısal olduğunu göstermektedir (WJP, 2023).

Aşağıda dolaylı ihlallerle ilgili örnek vakalar yer almaktadır:

Sinter Metal Vakası

İstanbul Tuzla'daki Sinter Metal fabrikasında çalışan işçilerin Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye olmaları üzerine 400 işçinin büyük kısmı işten çıkarılmış, işçiler fabrika önünde aylarca süren bir direniş başlatmıştır. CEACR bu olayı, sendikal faaliyet nedeniyle işçilerin cezalandırılması olarak değerlendirerek Türkiye'ye çağrıda bulunmuştur (CEACR, 2009, para. 122). ITUC 2009 raporunda da bu olaya yer verilmiş ve "örgütlenme hakkına yapılan doğrudan bir saldırı" olarak nitelendirilmiştir (ITUC, 2009).

UPS Kargo Vakası

TÜMTİS Sendikası'na üye olan UPS işçileri, işverenin sendikaya karşı baskıcı tutumu sonucunda işten çıkarılmıştır. 162 işçinin işten çıkarıldığı bildirilmiştir. Bu olay uluslararası düzeyde de dikkat çekmiş; ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu) ve ILO nezdinde gündeme gelmiştir. CEACR, işçilerin işten çıkarılmasının sendikal örgütlenmeye doğrudan müdahale anlamı taşıdığını vurgulamıştır (CEACR, 2010, para. 140). Bu durum ITUC'un 2010 raporuna da yansımıştır (ITUC, 2010). Haber kaynaklarına göre, işçilere “ya sendikadan çık ya işsiz kal” baskısı yapılmıştır (Bianet, 2009).

Migros Depo Direnişi Vakası

Migros'un İstanbul Esenyurt'taki deposunda çalışan işçiler, DGD-SEN Sendikası çatısı altında örgütlendikten sonra ücret artışı ve iş koşullarının iyileştirilmesi talebiyle harekete geçti. Ancak sendikal faaliyetleri ve hak talepleri gerekçe gösterilerek çok sayıda işçi işten çıkarıldı. İşçiler, depo önünde günlerce süren direnişe başladı. Şirketin, güvenlik güçleriyle birlikte işçileri alandan uzaklaştırması ve depo önüne polis müdahalesi çağırması kamuoyunda büyük tepki çekti (Evrensel, 2022).

CEACR, 2023 yılı Türkiye değerlendirme raporunda bu vakaya dolaylı olarak atıfta bulunarak, Türkiye'de işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı baskı uyguladığı ve işçilerin iş güvencesinden yoksun kaldığı örneklerin arttığını belirtti (CEACR, 2023). ITUC ise 2022 Küresel Haklar Endeksi'nde bu vakayı, “sendikal hakların açıkça bastırıldığı olaylar” arasında göstermiştir (ITUC, 2022).

Alpin Çorap İşçileri Vakası

2023 yılında Alpin Çorap fabrikasında gerçekleşen işçi direnişi, Türkiye'de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerinin özel sektörde karşılaştığı zorlukları gözler önüne sermektedir. İşçiler, patronun düşük ücret artış teklifine tepki göstererek üretimi durdurmuş ve ücretlerde sektörel ortalamanın altında kalan zammın yükseltilmesini talep etmiştir (BirGün, 2022). Direniş sürecinde özellikle kadın işçilere erkek işçilere göre daha düşük zam yapılması, eşit işe eşit ücret ilkesi ihlal edilerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işyerindeki yansıması olarak öne çıkmıştır (Haber Sol, 2022).

Bu süreçte işçilerin DERİTEKS Sendikası çatısı altında örgütlenmeye çalışması, sendikal baskı ve işverenin uyguladığı mobbing, tehdit ve işten çıkarmalarla karşılaşmalarına yol açmıştır (Umut-Sen, 2022). En az 25 işçinin sendikal faaliyetleri

nedeniyle işten çıkarıldığı ve sendikalı olmayan işçilerin işe alındığı bildirilmiştir (Sendika.org, 2022).

Desa Deri Vakası

Deri-İş Sendikası'nın örgütlenme sürecinde, Desa Deri fabrikalarında sendikalı işçilere yönelik ayrımcı uygulamalar rapor edilmiştir. Bu kapsamda, işçilere angarya işler verilmiş, tuvalet ve mola hakları sınırlandırılmış, sözlü taciz ve aşağılayıcı tutumlarla yıldırma politikaları izlenmiştir.

İşten çıkarılanlar olsa da birçok işçi bu baskılara rağmen sendikadan istifa etmeden direnmiştir (ILO, 2009).

Migros Depo Vakası

Depo işçilerinin DGD-SEN'e üye olmaları sonrası, bazı işçilerin molaları kısıtlanmış, yıpratıcı bölümlerde görevlendirmeler yapılmış ve ücret ödemelerinde gecikmeler yaşanmıştır. Bu uygulamalar işten çıkarma olmadan sendikal ayrımcılık kapsamında değerlendirilmiştir (DGD-SEN, 2022).

2.2. Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlallerine İlişkin İçtihatlar

Bu bölümde, bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin ulusal ve uluslararası içtihatlarla yer verilmektedir. Uluslararası içtihatlar kapsamında; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Denetim Organları, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi denetim organlarının, bireysel sendika özgürlüğü ihlallerine ilişkin değerlendirmelerine odaklanılmaktadır. Bu kapsamda, söz konusu kararların Türkiye'ye yansımaları ile birlikte, Türkiye'nin bu doğrultuda gerçekleştirdiği mevzuat ve uygulama düzeyindeki düzenlemeler ele alınmaktadır. Ulusal içtihatlar bağlamında ise, Türk hukuk sisteminde bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik mevcut düzenlemelerin yetersiz kalan yönleri tespit edilmekte; yargı kararları çerçevesinde hukuki boşluklar ve giderilmesi gereken yapısal sorunlar kapsamlı şekilde analiz edilmektedir.

2.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlalleri İlişkin Uluslararası içtihat

ILO denetim mekanizmalarında bireysel sendika özgürlüğüne yönelik kararlar, Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi denetim organlarının, bireysel sendika özgürlüğü ihlallerine ilişkin değerlendirmelerine odaklanılmaktadır.

2.2.1.1. ILO Denetim Mekanizmalarında Bireysel Sendika Özgürlüğüne Yönelik İhlaller: Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) Kararları

ILO ‘nun ilk yıllarında hem uluslararası çalışma standartlarının kabulü hem de düzenli denetim çalışmaları yıllık Uluslararası Çalışma Konferansı’nın genel oturumunda gerçekleştirilmiştir. Ancak, Sözleşmelerin onaylanma sayısındaki önemli artış, sunulan yıllık raporların sayısında da aynı derecede önemli bir artışa yol açmıştır. Konferans genel kurulunun, standartları kabul ederken ve diğer önemli konuları tartışırken aynı zamanda tüm bu raporları ele alamayacağı kısa sürede anlaşıldı. Bu duruma yanıt olarak, 1926 Konferansı, yıllık bir Konferans Komitesi (daha sonra Standartların Uygulanması Konferans Komitesi olarak adlandırıldı) kuran ve Yönetim Kurulundan, Konferans için bir rapor hazırlamak üzere bir Teknik Komite (daha sonra Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi olarak adlandırıldı) kurulmasını kabul etti. Bu iki Komite, ILO'nun düzenli denetim sisteminin iki temel direği haline gelmiştir.

Uzmanlar Komitesi, ulusal ve uluslararası düzeyde seçkin hukuk uzmanları olan 20 üyeden oluşur. Komite üyeleri, Genel Müdürün önerisi üzerine Yönetim Kurulu tarafından atanır. Atamalar, Komite ‘ye farklı hukuki, ekonomik ve sosyal sistemler hakkında ilk elden deneyim kazandırmak amacıyla dünyanın tüm bölgelerinden tarafsız, yetkin ve bağımsız kişiler arasından yapılır. Atamalar üç yıllık yenilenebilir bir dönem için yapılır. Komite 2002 yılında, tüm üyeler için 15 yıllık bir hizmet sınırı olması gerektiğine karar vermiştir; bu da ilk üç yıllık atamadan sonra en fazla dört uzatma anlamına gelmektedir. 79. oturumunda (Kasım-Aralık 2008) Komite, Başkanının üç yıllık bir süre için seçilmesine ve bir kez daha üç yıllık bir süre için yenilenebilir olmasına karar vermiştir. Her oturumun başında Komite ayrıca bir Raportör seçecektir.

Uzmanlar Komitesi her yıl Kasım-Aralık aylarında toplanır. Komite, Yönetim Organı tarafından verilen yetki uyarınca aşağıdaki konuları incelemeye çağrılır

- Üye Devletlerin taraf oldukları Sözleşmelerin hükümlerini yürürlüğe koymak için aldıkları tedbirler hakkında Anayasa'nın 22. maddesinde atıfta bulunulan periyodik raporlar;

- Sözleşmeler ve tavsiye kararları ile ilgili olarak iletilen bilgi ve raporlar

Anayasa'nın 35. maddesi uyarınca Üye Devletler tarafından alınan tedbirler hakkında bilgi ve raporlar.

Uzmanlar Komitesi'nin görevi, her bir üyenin mevzuatının ve uygulamasının onaylanan Sözleşmelerle ne ölçüde uyumlu olduğunu ve üye Devletlerin standartlarla ilgili olarak ILO Anayasası kapsamındaki yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiğini belirtmektir. Komite bu görevi yerine getirirken bağımsızlık, nesnellik ve tarafsızlık ilkelerine bağlı kalır. (Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Raporu, ILO, 2025: para.14) Uzmanlar Komitesi'nin Üye Devletlerin standartlarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmelerine ilişkin yorumları ya gözlemler ya da doğrudan talepler şeklinde olur. Gözlemler genellikle daha ciddi veya uzun süredir devam eden uyumsuzluk durumlarında kullanılır. Bunlar Uzmanlar Komitesinin yıllık raporunda yayınlanır ve daha sonra her yıl haziran ayında Standartların Uygulanması Konferans Komitesine sunulur. Doğrudan başvurular Uzmanlar Komitesi raporunda yayınlanmaz, ancak doğrudan ilgili hükümete iletilir ve internet üzerinden erişilebilir. (Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Raporu, ILO, 2024: para. 101.) Ayrıca Uzmanlar Komitesi, Yönetim Organı tarafından seçilen bir dizi Sözleşme ve Tavsiye Kararının kapsadığı belirli bir alandaki mevzuat ve uygulama durumuna ilişkin bir Genel Araştırma yürütür.¹⁴ Genel Araştırma, Anayasa'nın 19. ve 22. Maddeleri uyarınca sunulan

¹⁴ ILO'nun 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Deklarasyonu'nu takiben, ILO'nun dört stratejik hedefi olan istihdam; sosyal koruma, sosyal diyalog ve üç taraflılık ve çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar ile ilgili olarak Örgüt'ün, üyelerinin durumlarını ve değişen ihtiyaçlarını daha iyi anlamasını sağlamak için Konferans çerçevesinde yıllık tekrarlayan tartışmalar sistemi oluşturulmuştur. Yönetim Kurulu, Ofis tarafından Konferans tartışması amacıyla hazırlanan tekrarlayan raporların, Genel Araştırmalarda yer alan Üye Devletlerin yasaları ve uygulamaları hakkındaki bilgilerden ve Genel Araştırmaların Konferans Komitesi tarafından tartışılmasının sonuçlarından yararlanması gerektiğini düşünmüştür. Prensip olarak, Genel Anketlerin konuları bu nedenle ILO'nun dört stratejik hedefiyle uyumlu hale getirilmiştir. Genel Anketler ve tekrarlayan tartışmalar arasındaki koordinasyonun önemi, Kasım 2016'da Yönetim Kurulu tarafından beş yıllık bir tekrarlayan tartışma döngüsünün kabul edilmesi çerçevesinde yeniden teyit edilmiştir.

raporlara dayanır ve ilgili Sözleşmeleri onaylamış olsun ya da olmasın tüm Üye Devletleri kapsar.

Komite, çalışmaları sonucunda yıllık bir rapor hazırlar. Rapor iki ciltten oluşmaktadır. Birinci cilt (Rapor III (Bölüm A)) iki bölüme ayrılır: Bölüm I: Genel Rapor, bir yandan Uzmanlar Komitesinin çalışmalarının ilerlemesini ve Komite tarafından ele alınan bu konuyla ilgili belirli konuları, diğer yandan da Üye Devletlerin uluslararası çalışma standartlarıyla ilgili anayasal yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiklerini açıklar. Bölüm II: Raporların sunulmasına ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi, konularına göre gruplandırılmış onaylanmış Sözleşmelerin uygulanması ve belgelerin yetkili makamlara sunulması yükümlülüğü hakkında tek tek ülkelere ilişkin gözlemler. İkinci cilt genel incelemeyi içermektedir (Rapor III (Bölüm B)).

Türkiye’de 2000 yılından günümüze toplam 546 CEACR kararı bulunmaktadır. Bu kararlardan 39’u bireysel sendika özgürlüğü kapsamında yer almaktadır, bu kararlar olumlu-olumsuz sendika özgürlüğü bağlamında ve sendika hak ihlalleri bağlamında aşağıdaki tabloda değerlendirilmiştir.

Türkiye’ye İlişkin CEACR Bireysel Sendika Özgürlüğüne İlişkin İhlallerin Değerlendirilmesi:

87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri temelinde bakılmıştır.

Türkiye’ye İlişkin CEACR Kararlarında Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlalleri

Karar	Karar Özeti	Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlali	Olumlu / Olumsuz	Hak İhlali Sınıfı
G.91 (2003)	Caydırıcı yaptırımlar eksik; ayrımcılık yasak ancak etkisiz.	Sendika karşıtı ayrımcılık	Olumsuz	Dolaylı
G.93 (2005)	Sendikal faaliyete karşı ayrımcılık yaygın.	Sendika karşıtı ayrımcılık	Olumsuz	Fiziksel
D.T.96 (2007)	Anayasal ve yasal kısıtlamalar sendika hakkını sınırlandırıyor.	Anayasa kısıtlamaları	Olumsuz	Yasal

Karar	Karar Özeti	Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlali	Olumlu / Olumsuz	Hak İhlali Sınıfı
D.T.97 (2008)	Noter zorunluluğu örgütlenmeyi zorlaştırıyor.	Noter müdahalesi	Olumsuz	Yasal
G.100 (2011)	Ayrımcılık şikayetleri etkili şekilde incelenmiyor.	Sendika karşıtı ayrımcılık	Olumsuz	Fiziksel
G.101 (2012)	Ayrımcılık şikayetlerine etkili yanıt verilmiyor.	Şikâyet sürecinde etkisizlik	Olumsuz	Dolaylı
G.102 (2013)	Üyelik bilgileri ayrımcılığı tetikleyebilir.	Bilgi erişimi ve ayrımcılık riski	Olumsuz	Dolaylı
G.102 (2014)	E-devlet üyelik bilgileri ayrımcılığa yol açabilir.	Üyelik bilgilerine müdahale	Olumsuz	Dolaylı
G.105 (2016)	Bazı işçi grupları sendikal koruma dışında.	Kapsam dışı bırakma	Olumsuz	Yasal
G.108 (2019)	İşten çıkarmalar konusunda mevzuat yetersiz.	Sendika karşıtı işten çıkarma	Olumsuz	Yasal
G.109 (2021)	Sendika faaliyeti nedeniyle işten çıkarmalar oluyor.	Ayrımcılık & işten çıkarma	Olumsuz	Fiziksel
G.110 (2022)	Ayrımcılığa karşı koruma eksikliği sürüyor.	Ayrımcılık	Olumsuz	Fiziksel / Dolaylı
G.111 (2023)	Özel sektörde işten çıkarılanlara karşı koruma eksik.	Sendika karşıtı işten çıkarma	Olumsuz	Fiziksel

Karar	Karar Özeti	Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlali	Olumlu / Olumsuz	Hak İhlali Sınıfı
G.112 (2024)	Ayrımcılığa karşı etkin koruma sağlanmamış.	İşten çıkarma & ayrımcılık	Olumsuz	Fiziksel / Yasal
G.113 (2025)	Sendika karşıtı ayrımcılığı sistemli biçimde izleyebilecek ve önleyici mekanizmaları destekleyecek bir veri sisteminin olmaması.	Sendika Karşıtı Ayrımcılık ve Veri Toplama Sisteminin Eksikliği	Olumsuz	Dolaylı

Uzmanlar Komitesi'nin Türkiye'ye İlişkin Bireysel Sendika Özgürlüğü Bağlamındaki Karar Örnekleri:

Bu bağlamda bireysel sendika özgürlüğü ve ihlalleri bağlamında temel kararlar ele alınmıştır

Dolaylı İhlal

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye'de hem kamu hem de özel sektörde yaşanan sendika karşıtı ayrımcılığa ilişkin sistematik veri toplanmasının gerekliliğini bir kez daha vurgulamıştır. Komite, Hükümetin bu doğrultuda bir sistem kurması yönündeki önceki çağrılarını hatırlatarak, mevcut girişimlerin bu ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğunu belirtmiştir.

Hükümetin beyanına göre, UYAP sistemi içinde yer alan “dağıtım bürosu” aracılığıyla bazı çalışmalar başlatılmıştır. Ancak, Komite bu birimin kapasitesinin sınırlı olması, yargı organlarının ağır iş yükü ve yüksek dava sayısı nedeniyle, sendika karşıtı ayrımcılığın yargı kararlarına dayalı biçimde izlenmesinin ve kayıt altına alınmasının fiilen mümkün olmadığını tespit etmektedir. Benzer şekilde, ALO 170 hattı da yalnızca şikâyet alma işlevi gören sınırlı bir araç niteliğindedir; sistematik veri üretme kapasitesi bulunmamaktadır.

Komite ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ILO tarafından yürütülen “Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi” projesi kapsamında hazırlanan ve 3 Ekim 2018'de yayımlanan raporda yer alan "veri toplama modeli önerileri"nin somut bir uygulamaya dönüşmediğini ve önerilen sistemin Türkiye bağlamında işler

bir modele evrilmediğini kaydetmektedir. Raporda uluslararası iyi örneklerin de sunulamamış olması, Türkiye'deki eksikliğin karşılaştırmalı bir temele oturtulmasını engellemiştir.

Buna ek olarak, Komite, Hükümet'in bir işten çıkarmanın sendikal nedene dayanıp dayanmadığına ilişkin belirlemelerin yalnızca mahkeme kararlarıyla yapıldığını ifade ettiğini, ancak mahkeme süreçlerinin uzunluğu ve karmaşıklığı nedeniyle ayrımcılığa dair somut ve güvenilir verilere ulaşmanın mümkün olmadığını üzülerək kaydetmektedir. Bu durum, sendikal ayrımcılığın hem tespiti hem de önlenmesi açısından ciddi bir kurumsal boşluk yaratmakta, Türkiye'nin ILO'nun 87 ve 98 No'lu Sözleşmeleri kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmesini fiilen engellemektedir.

Komite, sendika karşıtı ayrımcılıkla mücadele açısından veri eksikliğinin yapısal bir hak ihlali yarattığını, bu alanda hiçbir somut ilerleme sağlanamadığını açıkça ifade etmekte ve Hükümet'ten bu konuda atılacak somut adımları bir sonraki raporunda bildirmesini talep etmektedir.

Türkiye'de sendika karşıtı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik güvenilir bir veri toplama sisteminin bulunmaması, örgütlenme özgürlüğünün etkin biçimde kullanılmasını engelleyen dolaylı ama yapısal bir hak ihlali oluşturmaktadır. Mevzuatta sendikal haklar tanınmakla birlikte, bu hakların ihlal edilip edilmediğine dair izlenebilir, sistematik ve karşılaştırılabilir verilerin eksikliği hem politika üretimini hem de ihlallere karşı etkili yasal ve kurumsal müdahaleleri olanaksız kılmaktadır. Bu durum, sendika karşıtı uygulamaların görünmezleşmesine ve yaptırımsız kalmasına neden olarak, özellikle özel sektörde sendikal örgütlenmenin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Uluslararası normlar çerçevesinde, Türkiye'nin örgütlenme özgürlüğü alanındaki yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için, sendikal ayrımcılığın düzenli biçimde izlenebileceği, şeffaf ve kapsayıcı bir veri sisteminin ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Yasal İhlal

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendika tanımına (madde 2/1-ğ ve 3. maddeler) dayalı olarak Türkiye'deki sendikal yapının sektörel temelli biçimde kurgulandığını tespit etmiştir. Bu yapıya göre, yasal olarak tanınan sendikaların yalnızca Kanun'da belirtilen 20 sektör içinde faaliyet gösterebilmeleri

öngörülmektedir. Komite, bu sektör listesinde yer almayan ev işçileri gibi işkollarında çalışanların sendikal haklara erişiminde yapısal bir dışlanma yaşandığına dikkat çekmektedir. Bu çerçevede Komite, Hükümet'ten ev işçilerinin mevcut mevzuat kapsamındaki statülerine açıklık getirmesini talep etmektedir. Bu talep, Sözleşme ile güvence altına alınan evrensel örgütlenme hakkının sektörel sınırlamalar yoluyla fiilen kısıtlandığına işaret etmektedir.

Dolaylı İhlal

Komite, 2003 G.91. oturumda, Hükümet, 1475 Sayılı İş Kanunu ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda değişiklik yapan bir yasa tasarısının hazırlandığını ve Bakanlar Kuruluna sunulduğunu ifade etmiştir. Komite, hükümetten bu tasarının bir örneğini istemiş ve tasarının kamu görevlileri dışındaki kişilerle ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılığa karşı koruma sağlayıp sağlamadığını açıklığa kavuşturmasını talep etmiştir.

Komite, ayrıca 2821 Sayılı Kanun'daki yaptırımların etkin olmadığını ve caydırıcılığın artırılması gerektiğini ifade etmiştir. 4857 Sayılı Kanun'da öngörülen yaptırımlarla uyumlu hale getirilmesini ve daha etkili caydırıcı önlemler alınmasını istemektedir.

Fiziksel İhlal

2011 G.100. Oturumunda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA), Türkiye özel sektöründe sendikal hakların korunmasına yönelik gözlemlerinde, normatif düzenlemeler ile fiili uygulama arasında ciddi bir uyumsuzluk olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır. Komite, özellikle işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı sistematik baskı ve ayrımcılık uygulamalarını sürdürdüğünü ve mevcut yasal çerçevenin bu ihlalleri önlemede yeterince caydırıcı ve etkili olmadığını tespit etmektedir.

Komite, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. ve 135. maddeleri ile sendikal ayrımcılığın suç sayılmasına ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'ndaki ilgili hükümlere rağmen, özel sektörde sendikaya üye olan veya sendikal faaliyette bulunan işçilerin sistematik olarak işten çıkarıldığını, kara listeye alındığını ve sendikalardan istifaya zorlandığını kaydetmektedir. Komite'nin dikkat çektiği bir diğer önemli husus ise, bu ihlallere karşı Hükümetin yeterli izleme, denetim ve yaptırım mekanizmalarını işletmemesidir. Hükümetin, özel sektörde sendikal

ayrımcılık ve müdahale iddialarına ilişkin somut veri sunamaması, hukuki çerçevenin pratikte etkili bir koruma sağlamadığını göstermektedir.

Komite, özel sektördeki sendikal ayrımcılıkla mücadelede yaptırımların caydırıcılığını da sorgulamaktadır. Özellikle 2821 sayılı Kanun'un 59. maddesinde öngörülen ve İş Kanunu'ndaki işe iade hükümleriyle bağlantılı olan tazminat uygulamalarının, işverenler nezdinde ciddi bir mali sonuç doğurmadığı, dolayısıyla ihlalleri önleyici bir işlev üstlenemediği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Komite, işverenin sendikal nedenle işten çıkardığı bir işçiye yalnızca geçmiş ücreti veya sınırlı tazminat ödemesiyle süreci kapatmasının, örgütlenme hakkının özüne zarar verdiğini belirtmektedir. Komite'ye göre, tazminat miktarları yıllık ücretle sınırlı kaldığında bu uygulamalar, işverenin sendikal hakları ihlal etmeye devam etmesi yönünde teşvik edici bir rol bile oynayabilmektedir.

Komite ayrıca, Hükümetin özel sektördeki ihlallere dair dava sayısı, ortalama yargılama süresi, uygulanan yaptırımlar ve yargı kararlarının etkilerine ilişkin herhangi bir istatistiksel veri sunmamasını eleştirmekte ve bu eksikliğin hem ulusal hem uluslararası düzeyde hesap verebilirliği zayıflattığını ifade etmektedir. Bu durum, Türkiye'nin örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası yükümlülükleriyle bağdaşmamakta, hak temelli bir sendikal sistemin inşasına engel teşkil etmektedir.

Öte yandan Komite, hazırlanan Sendikalar Kanunu taslağındaki bazı düzenlemeleri ilk aşamada olumlu bir adım olarak değerlendirse de taslakta öngörülen tazminatların sadece çalışma süresi ve ücret gibi objektif kıstaslara dayanması, ayrımcılık eylemlerine karşı anlamlı ve caydırıcı bir yanıt oluşturmadığı gerekçesiyle yetersiz bulunmuştur. Komite'ye göre, etkili bir düzenleme ancak işverenin anayasal bir hakkı ihlal etmesinin ağır yaptırımlarla sonuçlanacağı bir sistemle mümkün olabilir.

Sonuç olarak, CFA'nın Türkiye özel sektörüne yönelik değerlendirmesi, sendikal hakların yalnızca hukuken tanınmasının yeterli olmadığını, bu hakların pratikte de etkili şekilde korunması gerektiğini ortaya koymaktadır. İşverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı ayrımcılık yapmalarının sistematik hale gelmesi ve bu uygulamaların yaptırımsız kalması, özel sektörde sendikal hakların özünü fiilen geçersiz kılmaktadır. Komite, Hükümetin hem mevzuatı uluslararası standartlara uygun hale getirmesini hem de bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlayacak denetim ve yaptırım mekanizmalarını etkinleştirmesini ısrarla talep etmektedir.

Dolaylı İhlal

Komite 2014 G.103. oturumunda Türkiye’de e-Devlet sistemi aracılığıyla sendika üyeliği formlarının işverenler de dahil olmak üzere geniş bir kesim tarafından görülebilmesi, sendikal haklarını kullanmak isteyen işçilerin misilleme ve ayrımcılığa uğraması riskini artırmaktadır. Komite, bu uygulamanın ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’ne açıkça aykırı olduğunu ifade ederek, sendika üyeliği bilgilerinin yalnızca ilgili kişinin rızası doğrultusunda paylaşılabilir hale getirilmesini veya kamuya açık erişimin tamamen engellenmesini önermektedir. Hükümetten, e-Devlet sisteminin işleyişine dair ayrıntılı bir rapor sunması ve üyelerin isimlerinin gizliliğini garanti altına alması talep edilmektedir.

Komite 2016 G.105. oturumunda 6356 sayılı Sendikalar Kanun’un 17(5) ve 19. maddeleriyle getirilen sendikaya üyelik ve üyelikten çekilme işlemlerinin yalnızca e-Devlet sistemi üzerinden yapılmasına ilişkin zorunluluğun işçilerin örgütlenme hakkı açısından ciddi sınırlamalar doğurabileceğini belirtmektedir. Özellikle dijital erişimi olmayan, kayıt dışı istihdam edilen ya da e-Devlet uygulamalarını kullanma imkânı bulunmayan işçilerin bu sistem aracılığıyla sendikal sürece katılımı ciddi biçimde engellenmektedir. Bu durum, hem teknolojik altyapıya erişimdeki eşitsizlikleri hem de kayıt dışı ekonominin yapısal sorunlarını derinleştirmekte, örgütlenme hakkının kullanılabilirliğini fiilen sınırlandırmaktadır. Komite, bu bağlamda Hükümet’ten, e-Devlet zorunluluğunun Sözleşme ile güvence altına alınan hakların kullanılmasına engel teşkil etmemesini sağlamak için alınan ya da planlanan önlemler hakkında bilgi vermesini istemektedir.

Fiziksel İhlal

Komite 2023 G.111 oturumunda, Komite, Türkiye’deki mevcut mevzuatın, özel sektörde sendika karşıtı işten çıkarmalar bakımından yeterince caydırıcı ve etkili bir koruma rejimi sunmadığı yönündeki önceki eleştirilerini yinelemektedir. Özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümler birlikte değerlendirildiğinde, sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçilerin etkili şekilde korunamadığına dair ciddi yapısal sorunlar tespit edilmektedir.

Komite’nin dikkat çektiği ilk husus, Türkiye’deki yargı sisteminde, özel sektör işverenleri hakkında “zorunlu işe iade” kararının verilememesi durumudur. İşe iade davası açılması mümkün olsa da bu kararın uygulanması çoğu zaman işverenin inisiyatifine bırakılmakta; uygulamada işçiye yalnızca tazminat ödenmesiyle

yetinilmektedir. Bu durum, ILO’nun 158 sayılı Sözleşmesinde yer alan “geçerli neden olmaksızın fesih yasağı” ve fesih sonrası etkili telafi yükümlülükleri ile de çelişebilmektedir.

İkinci olarak, 6356 sayılı Kanun’un 25(4). maddesi uyarınca, işçiye verilecek “sendika tazminatı”nın miktarına ilişkin olarak herhangi bir asgari ya da azami sınırın düzenlenmemiş olması, yargı kararlarında öngörülecek yaptırımların keyfiyet taşımamasına neden olmaktadır. Yargıç takdirine bırakılan bu miktarın, işverenler nezdinde caydırıcı bir unsur olmaktan uzak kalabildiği belirtilmektedir.

Üçüncü olarak, 6356 sayılı Kanun’un 78. maddesi sendika karşıtı ayrımcılık fiillerine doğrudan bir ceza öngörmemekte, böylece sendika karşıtı işten çıkarmaların cezai müeyyidelere tabi olmadan gerçekleşmesinin önünü açmaktadır. Hükümet, bu eksikliği Ceza Kanunu’nun 118. maddesine atıfla gidermeye çalışsa da söz konusu madde yalnızca cebir ve tehdide dayalı sendikal baskıları kapsamakta; sistematik ayrımcılık veya sendikal nedenlerle yapılan fesihleri kapsamakta yetersiz kalmaktadır.

Komite, bu yapısal eksiklikleri dikkate alarak Hükümete, sosyal taraflarla istişare içinde özel sektörde sendika karşıtı işten çıkarmaları etkili biçimde engelleyecek, caydırıcı ve uygulanabilir yaptırımlar içeren düzenlemeler geliştirme çağrısında bulunmaktadır. Ayrıca, yargı uygulamalarında sendika tazminatlarının hangi kıstaslara göre belirlendiğine dair açıklayıcı bilgi talep edilmektedir. Bu hem uygulamadaki yeknesaklığın değerlendirilmesi hem de “gerçekten caydırıcı” bir sistem kurulup kurulmadığının anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Son olarak, CEACR, Haziran 2022’de yaşandığı bildirilen ve tamamı AGAC-İŞ üyesi olan 180 işçinin, sendikayla müzakere emri verilmesinden sonra topluca işten çıkarılmasıyla ilgili ITUC gözlemleri hakkında Hükümetin yorumlarını talep etmektedir. Bu tür olaylar, işverenin sendikal örgütlenmeyi engellemeye yönelik kasıtlı bir strateji izlediğini düşündürebilecek nitelikte olup, örgütlenme özgürlüğünün ağır biçimde ihlal edildiği örnekler arasında değerlendirilmektedir.

Türkiye’nin Uzmanlar Komitesi İhlal Kararları Doğrultusunda Yaptığı İlgili Düzenlemeler:

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel sözleşmelerinden olan 87 sayılı “Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması” ile 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı” sözleşmelerini onaylamakla birlikte, bu sözleşmelerin gereklerini uygulamada çoğu zaman yerine getirmemiştir. ILO’nun

denetim organı olan Uzmanlar Komitesi (CEACR), Türkiye'nin bu sözleşmeler bağlamında işçilere tanınan sendikal haklara ilişkin birçok ihlalini kayıt altına almış ve hükümete tekrar eden gözlemler sunmuştur. Türkiye ise bu eleştiriler karşısında çeşitli dönemlerde biçimsel uyum yönünde düzenlemelere gitmiş, ancak bu değişikliklerin çoğu uygulamadaki yapısal sorunları ortadan kaldırmakta yetersiz kalmıştır.

CEACR'nin 2000'li yılların başından itibaren sürekli olarak vurguladığı temel sorunlardan biri, sendikal nedenlerle yapılan işten çıkarmalara karşı etkili korumanın eksikliği olmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde iş güvencesine dair bir rejimin bulunmaması ve sendikal ayrımcılığa karşı açık bir yaptırım mekanizmasının olmayışı, CEACR tarafından 98 sayılı sözleşme bağlamında ciddi bir ihlal olarak değerlendirilmiştir (CEACR, 2002). Bu eleştirilerin ardından 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi sistemi getirilmiş, sendikal nedenle fesih açıkça yasaklanmış ve işe iade davası kurumu ihdas edilmiştir. CEACR bu düzenlemeyi olumlu karşılamış, ancak uygulamada işe iade kararlarının işverenler tarafından çoğunlukla yerine getirilmediğini ve etkili bir yaptırım sisteminin eksik olduğunu ifade etmeye devam etmiştir (CEACR, 2005).

CEACR'nin yoğun eleştirilerine maruz kalan bir diğer alan ise, eski 2821 ve 2822 sayılı sendika ve toplu iş sözleşmesi yasaları çerçevesinde uygulanan yüksek yetki barajları, noter şartı, üyelikteki bürokratik kısıtlamalar ve sendikal çoğulculuğun önündeki engeller olmuştur. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte Türkiye bu eleştirilerin bazılarına yanıt vermiş; e-devlet üzerinden sendika üyeliği ve istifası mümkün hale gelmiş, noter zorunluluğu kaldırılmış ve yaş şartı aşağıya çekilmiştir. CEACR, bu reformları ilk etapta olumlu karşılamışsa da özellikle %1'lik işkolu barajının sürdürülmesini, toplu pazarlık yetkisinin küçük sendikalar açısından ulaşılmaz hale getirilmesini ve bu düzenlemenin sendikal çoğulculuğu sınırlayıcı etkisini eleştirmeye devam etmiştir (CEACR, 2013; 2016).

2016 sonrası dönemde, Türkiye'nin sendikal haklar alanındaki en ağır ihlalleri OHAL sürecinde yaşanmıştır. 15 Temmuz darbe girişiminin ardından çıkarılan KHK'larla 100 bini aşkın kamu görevlisi ihraç edilmiş, bu ihraçların önemli bir kısmı belirli sendikalara üyelik ya da sendikal faaliyetler gerekçe gösterilerek yapılmıştır. CEACR bu durumu açıkça 87 sayılı sözleşmenin ihlali olarak değerlendirmiş, sendikal

faaliyetin kriminalize edilmesine karşı ciddi uyarılarda bulunmuştur (CEACR, 2018). Türkiye, OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu kurularak bireysel başvuru hakkı sağladığını belirtmişse de CEACR bu mekanizmanın etkili, bağımsız ve hızlı çalışmadığı görüşünü sürdürmüştür (CEACR, 2019).

Öte yandan, CEACR'nin uzun yıllardır yinelediği bir diğer eleştiri, sendikal ayrımcılığa karşı öngörülen idari ve cezai yaptırımların yetersizliğidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin bir işçiyi sendikal nedenlerle işten çıkarması durumunda karşılaştığı yaptırımlar genellikle yalnızca idari para cezası ve işe iade tazminatı ile sınırlı kalmaktadır. CEACR, bu yaptırımların düşük miktarları ve uygulama sırasındaki belirsizlikler nedeniyle caydırıcılıktan uzak olduğunu vurgulamış, Türkiye'den bu konuda ciddi bir yasal reform beklediğini belirtmiştir (CEACR, 2017; 2020). Ancak Türkiye, yalnızca ceza miktarlarında teknik artışlara gitmiş, kanuni altyapıyı esaslı biçimde değiştirmemiştir.

Ayrıca, sendika üyeliği ve istifasının e-devlet sistemi üzerinden yapılabilmesine rağmen, son yıllarda işverenlerin işçileri belirli sendikalara yönlendirdiği ya da üyelikten istifa ettirdiği yönündeki iddialar CEACR raporlarına yansımış, Komite bu tür uygulamaların işçilerin sendikal tercih özgürlüğünü ihlal ettiğini vurgulamıştır (CEACR, 2023). Bu bağlamda, sadece dijital erişimin sağlanması değil, işveren müdahalesinin önlenmesi ve etkili denetim mekanizmalarının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin CEACR tarafından yöneltilen eleştirilere karşı zaman içinde bazı yasal reformlar gerçekleştirdiği görülse de bu reformların çoğu yüzeysel ya da biçimsel nitelikte kalmakta; uygulamada ise sendikal baskı, toplu sözleşme yetkisinin engellenmesi, işe iade kararlarının etkisizliği ve cezai yaptırımların caydırıcılıktan uzaklığı gibi sorunlar sürmektedir. CEACR bu nedenle Türkiye'ye yönelik ihlal gözlemlerini sürdürmekte ve yapısal düzeyde reform çağrılarını yinelemektedir. Bu durum, Türkiye'nin yalnızca uluslararası sözleşmelere normatif düzeyde taraf olmakla yetinmeyip, uygulama mekanizmalarını da bu normlara uygun hale getirmesi gerektiğini göstermektedir.

2.2.1.2. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Bireysel Sendika Özgürlüğü İhlallerine İlişkin Türkiye bağlamındaki Kararları

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ILO'nun temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğüne ilişkin 87 ve 98 sayılı

Sözleşmelerin kabul edilmesinden kısa bir süre sonra ILO, örgütlenme özgürlüğü ilkesinin, ilgili Sözleşmeleri onaylamamış ülkelerde uygunluğun sağlanması için ilave bir denetim prosedürüne ihtiyaç duyduğu sonucuna varmıştır. Sonuç olarak, 1951 yılında ILO, ilgili ülke ilgili Sözleşmeyi onaylamış olsun ya da olmasın, örgütlenme özgürlüğü ihlallerine ilişkin şikayetleri incelemek üzere Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ni (CFA) kurmuştur.

İşveren ve işçi örgütleri bir üye devlete karşı şikâyetle bulunabilirler. CFA, Yönetim Kurulunun bir komitesidir ve bağımsız bir başkan ile hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin üçer temsilcisinden oluşur. Davayı kabul etmeye karar verirse, ilgili hükümetle diyalog içinde gerçekleri tespit eder. Örgütlenme özgürlüğü standartlarının veya ilkelerinin ihlal edildiğini tespit ederse, Yönetim Organı aracılığıyla bir rapor yayınlar ve durumun nasıl düzeltileceğine dair tavsiyelerde bulunur. Daha sonra hükümetlerden, tavsiyelerin uygulanmasına ilişkin rapor vermeleri istenir. Ülkenin ilgili belgeleri onayladığı durumlarda, davanın yasal yönleri Uzmanlar Komitesi'ne havale edilebilir. CFA ayrıca, sorunu doğrudan hükümet yetkilileri ve sosyal ortaklarla bir diyalog süreci aracılığıyla ele almak üzere ilgili hükümete bir “doğrudan temas” misyonu önermeyi de tercih edebilir.¹⁵

CFA'nın 2000-2024 yılları arasında Türkiye'yle ilgili olarak 17 kararı bulunmaktadır. Bu kararları kendi içerisinde sınıflandırdığımızda dağılım şu şekildedir: sendika feshi (1), grev (4), toplu iş sözleşmesi (2), kamu görevlileri sendikalar konusunda işkolu değişikliği (1), kamu sendikası feshi (1), kamuda sendika karşıtı ayrımcılık (1), kamuda sendika karşıtı işten çıkartmalar (1), özel sektörde bireysel sendika hak ihlali (3) ve gizli (1)

Karar Konusu	Adet
Sendika Feshi	1
Grev	4
Toplu İş Sözleşmesi	2
Kamu Görevlileri Sendikalar Konusunda İşkolu Değişikliği	1

¹⁵ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (ILO), [Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi \(CFA\) | Uluslararası Çalışma Örgütü](#), E.T. 2.02.2025

Karar Konusu	Adet
Kamu Sendikası Feshi	1
Kamuda Sendika Karşıtı Ayrımcılık	1
Kamuda Sendika Karşıtı İşten Çıkartmalar	1
Özel Sektörde Bireysel Sendika Hak İhlali	3
Gizli	1
Toplam	17

Bu başlıkta sadece özel sektörde bireysel sendika hak ihlaliyle ilgi kararlara yer verilecektir.

Türkiye özel sektörü, sendikal haklar açısından uzun yıllardır ciddi sorunlarla karşı karşıyadır. Sendikal hak ihlalleri, özellikle sendika üyeliği veya sendikal faaliyetler nedeniyle işten çıkarmalar, sendikal baskılar ve işveren müdahaleleri biçiminde yoğunlaşmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (SÖK), Türkiye’ye ilişkin çeşitli başvurularda, özellikle bireysel sendika üyeliği hakkının korunmasında mevzuat ve uygulama arasındaki uyumsuzluklara dikkat çekmiştir. Bu bölümde, üç farklı SÖK kararı ışığında Türkiye’de özel sektörde sendikal özgürlük ihlallerinin kapsamlı ve sistematik analizi yapılmaktadır.

Dolaylı İhlal ve Yasal İhlal: 2004 yılında Birleşik Metal-İş Sendikası’nın, Çolakoğlu Metalürji İşletmesi’ndeki üyelerine yönelik yaptığı başvuru, işverenlerin sendikal tercihlere doğrudan müdahalesine dair dikkat çekici bir örnek teşkil etmektedir. Bu olayda işveren, işçileri Birleşik Metal-İş Sendikası’ndan istifa etmeye zorlamış ve noter aracılığıyla Türk Metal Sendikası’na üye yapmaya çalışmıştır. Bu süreç, işçilerin sendikal tercihlerini özgürce yapma hakkına yönelik ciddi bir ihlal niteliği taşımaktadır. Özellikle noter uygulaması, işçilerin bireysel iradesine aykırı biçimde, üyeliklerin zorla değiştirilmesi amacıyla hukuki bir araç olarak kullanılmış ve sendika değiştirme özgürlüğü fiilen ortadan kaldırılmıştır. Bu uygulama, dönemin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer alan noter zorunluluğu nedeniyle mümkün olmuştur. Sendika üyeliğine ilişkin bu zorunlu onay uygulaması, işverenlerin sendikal tercihleri manipüle etmesine zemin hazırlamış, işçilerin sendikal tercihlerinin korunmasını zorlaştırmıştır.

Komite, bu mekanizmanın işçilerin sendikal haklarına ciddi müdahaleler doğurduğunu tespit etmiş ve noter uygulamasının kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır. Nitekim, 6356 sayılı yeni Sendikalar Kanunu ile noter uygulaması kaldırılmıştır. Ancak Komite, bu yasal değişikliğin pratikte sendikal hak ihlallerinin sona erdiği anlamına gelmediğini belirtmiştir. İş müfettişlerinin yetersiz soruşturmaları, idari işlemlerin uzun sürmesi ve caydırıcı yaptırımların olmaması, sendikal hak ihlallerinin devam etmesine neden olmaktadır.

Bu karar, Türkiye’de mevzuatın hem düzenlenmesi hem de uygulanması aşamasında önemli eksikliklerin olduğunu göstermektedir. Mevzuat değişiklikleri yetersiz kalmakta, devlet denetimi zayıf olmakta ve işverenlerin sendikal özgürlüklere müdahalesi sonuçsuz kalmaktadır. Komite, azınlık sendikalarının toplu pazarlık haklarının korunmasını ve yargı süreçlerinin hızlandırılmasını da özellikle vurgulamaktadır.

Dolaylı İhlal :2010 tarihli Menderes Tekstil ve Desa Der Sanayi dosyasında ise işverenlerin sendika değiştirme özgürlüğüne yönelik müdahaleleri öne çıkmaktadır. Bu davada, işverenlerin işçileri sendikal üyelikten caydırmak için taciz, yıldırma ve işten çıkarma yoluyla sendika karşıtı kampanyalar yürüttüğü iddia edilmiştir. Söz konusu işverenlerin, işçilerin sendikal tercihlerini baskı altına alarak anayasal ve uluslararası yükümlülüklerle aykırı hareket ettikleri belirtilmiştir.

Komite, işverenlerin bu tür sendika karşıtı faaliyetlerinin önlenmesi için kapsamlı soruşturmalar ve yaptırımların geliştirilmesini talep etmiştir. Ayrıca, şikâyet edilen işyerlerinde sendika ile işveren arasında sağlıklı diyalog mekanizmalarının kurulması gerektiği ifade edilmiştir. Bu durum, Türkiye’de sendikal hakların sadece mevzuatta yer almasıyla değil, etkin uygulanması ve sendikal ilişkilerin güvence altına alınmasıyla mümkün olabileceğinin altını çizmektedir.

Tekstil sektörü, Türkiye’de sendikal hakların en fazla ihlal edildiği alanlardan biri olarak bilinmektedir. Bu bağlamda, Komite’nin tavsiyeleri sektörel özgüllük ve genel işyeri sendikal ilişkilerinin iyileştirilmesi açısından kritik önemdedir. İşverenlerin sendikal baskı ve tacizlerini engelleyecek pozitif düzenlemeler ve devletin etkin müdahalesi gerekliliği burada yeniden teyit edilmektedir.

Dolaylı ve Yasal İhlal: Üçüncü inceleme alanı, TEK-GIDA Sendikası’nın şikâyeti üzerine gerçekleştirilen gıda sektöründeki sendikal ayrımcılık iddialarıdır. Bu dosyada, ulusal mevzuatın özellikle işten çıkarma konusundaki düzenlemelerinin

yetersizliği ortaya çıkmıştır. İşverenler, sendika üyeleri veya sendikal faaliyet gösteren işçileri işten çıkarırken, mevcut yasalara göre işçilere tazminat ödemek suretiyle hukuki yaptırımdan kaçmaktadır.

Komite, işe iadenin caydırıcı bir yaptırım olarak uygulanmadığını ve bunun sendika karşıtı işten çıkarmaları engellemede etkisiz kaldığını vurgulamıştır. İşe iadenin zorunlu ve etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacak yasal değişikliklerin yapılması ve sendikal ayrımcılığın önlenmesi için yeterli yaptırımların getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Bu karar, Türkiye’de işten çıkarma süreçlerinin sendikal haklar bağlamında gözden geçirilmesi gerekliliğini göstermektedir. İşe iade mekanizmasının işletilmemesi veya tazminat yoluyla geçirilmesi, sendikal özgürlüklerin fiilen zayıflatılmasına neden olmaktadır. Yasal boşluklar, işverenlerin sendika karşıtı davranışlarını pekiştirmekte ve işçiler üzerinde sendikal haklarını kullanma konusunda caydırıcı bir etki yaratmaktadır.

Sonuç olarak incelenen ILO SÖK kararlar, Türkiye’de sendikal hak ihlallerinin hem yapısal hem uygulamalı nedenlerle sürdüğünü açıkça ortaya koymaktadır. Mevzuat, sendikal özgürlükleri koruma yönünde belirli adımlar atmış olsa da (örneğin noter uygulamasının kaldırılması gibi), pratikte işveren müdahaleleri, yargı süreçlerinin uzunluğu, idari denetimlerin yetersizliği ve yaptırımların eksikliği sendikal hak ihlallerinin devamını sağlamaktadır.

Mevzuat eksiklikleri ve uygulama zayıflıkları: İşten çıkarma prosedürleri, sendikal faaliyetlerin korunmasında mevzuatın yetersizliği ve idari denetim mekanizmalarının güçsüzlüğü temel sorunlardır.

İşveren müdahaleleri ve baskılar: Sendika değiştirme özgürlüğü, sendikal üyelikten caydırma, zorla sendika üyeliği dayatması, işten çıkarma ve sendikal faaliyetlerin engellenmesi gibi pratikte yaygın uygulamalar sendikal özgürlükleri tehdit etmektedir.

Yargı ve idari süreçler: Mahkeme süreçlerinin uzaması, iş müfettişlerinin eksik soruşturması, sendikal hak ihlallerine karşı etkin yargı korumasının sağlanamaması sendikal hakların korunmasını zorlaştırmaktadır.

Caydırıcı yaptırımların yetersizliği: Sendika karşıtı işten çıkarmaların önlenmesinde yasal yaptırımların yetersiz olması, işverenlerin bu tür uygulamalara devam etmesine olanak tanımaktadır.

ILO Komitesi'nin önerileri, Türkiye'de sendikal özgürlüklerin uluslararası standartlara uyumlu hale getirilmesi için mevzuat reformları, idari ve yargısal mekanizmaların güçlendirilmesi, sendika karşıtı eylemlere karşı caydırıcı yaptırımların oluşturulması ve pozitif sendika özgürlüğü önlemlerinin alınmasını içermektedir. Ayrıca azınlık sendikalarının haklarının korunması ve toplu pazarlık süreçlerinin güvence altına alınması da temel gereklilikler olarak ortaya çıkmaktadır.

2.2.1.3. İHAS Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Özgürlüğüne İlişkin Karar

İHAS denetim mekanizması Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) dir. Mahkemenin vermiş olduğu ihlal kararları, o ülke için bağlayıcı ve uygulamak zorundadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa Konseyi'ne üye 46 ülkenin vatandaşlarının başvurabileceği bir yargı organıdır. Mahkeme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne taraf devletlerin, bireylerin temel haklarını ihlal edip etmediğini denetler. AİHM görevleri arasında bireysel başvuruları değerlendirmek, AİHS taraf devletlerin insan haklarına uygun davranmasını sağlamak ve insan haklarını korumak için kararlar almaktır.

Mahkeme'nin örgütlenmesine ve yargılama usulüne ilişkin hükümler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin II. bölümünde, 19 ila 51. maddelerinde ve AİHM İç Tüzüğü'nde yer almaktadır. AİHM'de Sözleşme 'ye taraf olan Devlet sayısı kadar yargıç bulunmaktadır ve şu anda Mahkeme'de 47 yargıç görev yapmaktadır. Yargıçlar, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi tarafından Taraf Devletler tarafından sunulan üç kişilik aday listesinden seçilmektedir. Yargıçlar 9 yıllık bir süre için seçilirler ve sadece bir dönem görev yapabilirler. Ancak yargıçlar yetmiş yaşında emekli olurlar. Mahkeme'nin çalışmalarının kesintiye uğramaması için, her yargıcın yeni bir yargıç atanana kadar görev yapması ilkesi de benimsenmiştir (Sözleşme, Madde 20-23).

Öte yandan, yargıçlar Mahkeme'de kendi adlarına görev yaparlar, yani geldikleri ülkeleri temsil etmezler. Mahkeme'de tam zamanlı olarak görev yaptıklarından, bunu engelleyecek başka bir görev üstlenemezler. Yargıçların tarafsızlıklarını ve bağımsızlıklarını zedeleyebilecek herhangi bir faaliyette bulunmaları da yasaktır. Mahkeme, 2008 yılında kabul ettiği yargı etiğine ilişkin kararında yargıçların uyması gereken etik ilkeleri belirlemiştir.

Dolaylı ve Yasal Sendikal Özgürlük İhlali: Tek Gıda-İş / Kararı (Başvuru No: 35009/05)

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Tek Gıda-İş Sendikası tarafından yapılan başvuruya ilişkin olarak verdiği karar, sendika özgürlüğünün dolaylı yasal müdahaleler yoluyla nasıl ihlal edildiğini ortaya koymaktadır. Mahkeme, söz konusu olayda sendikal faaliyetlerde bulunan işçilerin işten çıkarılması ve işverenin bu ihlallere karşı caydırıcılığı zayıf hukuki mekanizmaları kullanarak sendikasız bir işyeri yaratmasını, örgütlenme hakkının özüne doğrudan müdahale olarak değerlendirmiştir.

Olayın arka planında, 2003 yılında Tukaş Gıda Sanayi A.Ş.'nin farklı fabrikalarında çalışan işçilerin Tek Gıda-İş Sendikası'na üye olması ve ardından yetki başvurusunda bulunulması yer almaktadır. Bakanlık tarafından verilen yetki belgesi işveren tarafından yargıya taşınmış; bu süreçte işveren, sendikal örgütlenmeyi etkisiz hale getirmek amacıyla işçileri sendikadan istifa etmeye zorlamış ve üyelikten ayrılmayan kırk işçiyi ekonomik ya da mesleki gerekçeler öne sürerek işten çıkarmıştır. İşten çıkarılan işçilerin açtığı davalarda mahkemeler işçilerin lehine karar vermiş ve sendikal tazminata hükmetmiştir. Ancak bu süreçte işe iadelerin gerçekleşmemesi, sendikanın işyerinde etkisizleşmesine neden olmuştur.

AIHM, yaptığı değerlendirmede üç temel noktaya vurgu yapmıştır. İlk olarak, ulusal yargı mercilerinin işe iade kararı vermek yerine sendikal tazminata hükmetmesi, işverenin işyerinde sendikasız bir ortam oluşturmaya olanak tanımıştır. Bu durum, sendika üyelerinin iş güvencesini zayıflatmış ve örgütlü yapının sürdürülebilirliğini ortadan kaldırmıştır. İkinci olarak, tazminat miktarlarının düşük tutulması ve işverenin ekonomik gücünün göz önünde bulundurulmaması, cezai yaptırımların etkinliğini azaltmış, işverenler açısından sendikal faaliyetlere müdahale etmeyi göze alınabilir hale getirmiştir. Üçüncü olarak, davaların uzun sürmesi ve kararların gecikmeli olarak verilmesi, hukuki korumanın pratikte etkisiz kalmasına yol açmıştır.

Mahkeme, tüm bu etkenlerin birleşiminin, sendika özgürlüğünü sadece teorik değil, aynı zamanda fiili olarak da sınırladığını belirtmiştir. İşverenin, mahkeme kararlarıyla öngörülen tazminatları ödeyerek sendikal örgütlenmeyi zayıflatması, örgütlenme hakkının özünüyle bağdaşmayan bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. AIHM, Türkiye'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi kapsamında yer alan örgütlenme özgürlüğüne ilişkin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğine kanaat getirmiştir.

Bu karar, sendikal nedenlerle yapılan işten çıkarmalarda yalnızca tazminat öngören mevcut yasal çerçevenin, işverenlerin sendika karşıtı uygulamalarını caydırmakta yetersiz kaldığını açıkça ortaya koymaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan tazminat uygulaması, işe iadenin istisna değil, temel koruma mekanizması olması gerektiği gerçeğiyle çelişmektedir. AIHM, bu düzenlemenin işçilerin sendikalara katılma konusundaki iradesini zayıflattığını ve işverenin örgütlenmeyi baskı altına almasına imkân tanıdığını vurgulamıştır.

Uluslararası denetim organlarının, özellikle ILO ve AIHM'nin uzun süredir bu yöndeki eleştirilerine rağmen, Türkiye'nin sendikal hakların korunmasına yönelik mevzuatında yapısal değişiklikler gerçekleştirmediği görülmektedir. Yargı organlarının, sendika karşıtı uygulamalara karşı etkili ve zamanında müdahale edememesi, sendikal hakların pratikte anlamını yitirmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, yalnızca bireysel mağduriyetlerin giderilmesi değil, aynı zamanda sendikal örgütlenmenin kurumsal düzeyde korunması amacıyla hukuki düzenlemelerin güçlendirilmesi gerektiği açıktır.

2.2.1.4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Hakkı

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (CESCR), Birleşmiş Milletler 'in (BM) 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin denetlenmesinden sorumlu olan bir organdır. Komite, taraf devletlerin bu sözleşmeye ne ölçüde uyduğunu değerlendirir ve sözleşmeye taraf devletlerin yükümlülüklerini yerine getirmelerine dair tavsiyelerde bulunur (CESCR, 2023, p. 4).

CESCR'nin en önemli görevlerinden biri, devletlerin raporlarını inceleyerek, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin uygulamaların izlenmesini sağlamaktır. Taraf devletler, her beş yılda bir, sözleşmeye uygunluklarını gösteren raporlar sunar ve komite bu raporları değerlendirerek tavsiyelerde bulunur (CESCR, 2021, p. 12). Ayrıca, komite, devletlerin yorumlarını açıklayan genel yorumlar yayımlar. Bu yorumlar, sözleşmenin hükümleri hakkında rehberlik sağlar ve devletlerin yükümlülüklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olur (CESCR, 2022, p. 7).

Komite, bazı durumlarda bireysel başvurulara da yanıt verir. Ancak, bu başvurular yalnızca devletlerin onayladığı protokoller çerçevesinde kabul edilir ve bireyler veya gruplar, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların ihlali durumunda CESCR'ye

başvurabilir (CESCR, 2023, p. 9). Komite, ülkelerdeki hak ihlallerine dair tavsiyelerde bulunur, ancak bu tavsiyeler bağlayıcı değildir.

CESCR, devletlerin ekonomik hakları (çalışma hakkı, sosyal güvenlik, yeterli yaşam standardı vb.), sosyal hakları (eğitim, sağlık hizmetlerine erişim, kültürel haklar) ve kültürel hakları (kültürel mirasın korunması, dil ve din özgürlüğü) denetler (CESCR, 2021, p. 14).

Türkiye açısında yapılan değerlendirme: CESCR'nin Türkiye'ye yönelik değerlendirmeleri, sendikal faaliyetlerin bazı durumlarda engellenebildiğini ve işçilerin sendikalara üye olma hakkının kısıtlanabileceğini ortaya koymuştur (CESCR, 2022, p. 9). Özellikle, İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın uygulanmasındaki eksiklikler, işçilerin ve sendikaların haklarını ihlal edebilecek durumlar yaratabilmektedir (CESCR, 2021, p. 17). Türkiye'deki kamu çalışanları ile ilgili sendikal haklar da CESCR'nin dikkat çektiği bir diğer alandır. Kamu çalışanlarının sendikalara üye olma ve toplu pazarlık yapma hakları sınırlıdır, bu da Türkiye'nin sözleşmeye tam uyumlu olmadığını gösteren bir durumdur (CESCR, 2023, p. 11).

CESCR'nin Türkiye'ye Yönelik Tavsiyeleri: CESCR, Türkiye'ye yönelik birkaç önemli tavsiyede bulunmuştur. Bunlar arasında sendikal faaliyetlerin güçlendirilmesi, sendikal hakların etkin şekilde korunması ve kamuda sendikal hakların iyileştirilmesi bulunmaktadır. Komite, Türkiye'nin işçilerin sendikalara katılma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını daha güvence altına alması gerektiğini vurgulamıştır (CESCR, 2022, p. 15). Ayrıca, toplu pazarlık haklarının güçlendirilmesi gerektiği ve kamu çalışanları için sendikal hakların genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir (CESCR, 2021, p. 19).

CESCR, Türkiye'nin bireysel sendika özgürlüğü konusunda hala bazı eksiklikler bulunduğunu ve bu hakların daha etkili bir şekilde korunması gerektiğini belirtmiştir. Türkiye, CESCR'nin tavsiyelerini dikkate alarak, sendikal faaliyetlerin daha güçlü bir şekilde güvence altına alınmasını sağlamalıdır (CESCR, 2023, p. 12).

2.2.1.5. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi Denetim Organı Mekanizmasında Bireysel Sendika Hakkı

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'ne (ICCPR) taraf devletlerin bu sözleşmeye uyumunu denetleyen Medeni ve Siyasi Haklar Komitesi (CCPR), devletlerin sadece yasal yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini değil, aynı zamanda sözleşmede güvence altına alınan hakların fiilen uygulanıp

uygulanmadığını da incelemektedir (CCPR, 2021: p. 13). Bu çerçevede, taraf devletler her dört yılda bir, sözleşmeye taraf olmanın bir gereği olarak, ulusal düzeyde uygulamakta oldukları politika ve pratiklere ilişkin raporlar sunmakla yükümlüdür. Komite, bu raporları değerlendirerek devletlerin yükümlülüklerine ne ölçüde uyduğunu tespit eder ve çeşitli tavsiyelerde bulunur. Özellikle, sözleşmedeki hakların yalnızca yasal metinlerde yer almasının yeterli olmadığı, bu hakların gerçek ve etkili bir biçimde uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır (CCPR, 2022, s. 11). Devletlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda, Komite somut önerilerde bulunarak uyumun sağlanmasına katkı sunmaktadır (CCPR, 2021: p. 15).

CCPR, Türkiye'nin bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin değerlendirmelerinde çeşitli yapısal ve uygulamaya dair sorunlara işaret etmiştir. İlk olarak, sendika kurma ve sendikalara katılma hakkının kamu sektörü başta olmak üzere bazı alanlarda sınırlamalara tabi olduğu belirtilmiştir. Komite, özellikle kamu çalışanları ve devlet memurları için geçerli olan bu sınırlamaların, Sözleşme'nin 22. maddesiyle bağdaşmadığını ifade etmiştir (CCPR, 2021: p.17). Kamu sektöründeki sendikal faaliyetlerin çeşitli düzenlemelerle kısıtlanması, işçilerin ve memurların sendikalara özgürce katılmalarını zorlaştırmaktadır.

Ayrıca, Türkiye'deki sendikal faaliyetler üzerindeki hukuki sınırlamalar ve yasal engeller de Komite'nin dikkat çektiği önemli konular arasında yer almaktadır. Komite, sendikaların devletin izni olmadan faaliyet göstermesini zorlaştıran düzenlemelere ve bazı çalışanların sendikal tercihlerini kullanmalarının engellenmesine değinmiş; bu durumun yalnızca sendikal hakları değil, siyasi katılım haklarını da zedelediğini vurgulamıştır (CCPR, 2022: p. 15).

Buna ek olarak, Türkiye'de sendikal hakların yasal güvencelere rağmen uygulamada yeterince korunmadığına dair ciddi tespitlerde bulunulmuştur. Komite, devletin söz konusu hakları fiilen koruma ve uygulama yükümlülüğünü yerine getirmediğini, sendika üyelerinin haklarının sık sık ihlal edildiğini belirtmiştir. Bu durum, Türkiye'nin Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin sendikal haklara ilişkin hükümlerine uyum sağlama konusunda önemli sorunlar yaşadığını göstermektedir (CCPR, 2021: p. 19).

Komite, tüm bu değerlendirmeler ışığında Türkiye'ye yönelik olarak çeşitli tavsiyelerde bulunmuştur. Bu tavsiyelerin merkezinde, sendikal hakların güçlendirilmesi, sendika kurma ve sendikalara katılma özgürlüğünün yasal ve fiili

olarak teminat altına alınması yer almaktadır. Özellikle kamu sektöründe sendikal faaliyetlerin önündeki engellerin kaldırılması ve sendika üyelerinin haklarının etkin bir biçimde korunması gerektiği vurgulanmıştır (CCPR, 2022: p. 20).

Medeni ve Siyasi Haklar Komitesi, Türkiye'nin bireysel sendika özgürlüğü konusunda ciddi yapısal ve uygulamaya dair sorunlarla karşı karşıya olduğunu tespit etmiş; söz konusu hakların yalnızca mevzuat düzeyinde değil, aynı zamanda uygulamada da etkili şekilde güvence altına alınması gerektiğini belirtmiştir. Türkiye, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'ne tam uyum sağlamak adına, sendikal hakların etkin biçimde korunması ve uygulanması yönünde somut adımlar atmalıdır.

2.2.1.6. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Denetim Mekanizmasında Bireysel Sendika Özgürlüğünün: Türkiye Açısından Değerlendirmesi

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (2000), Lizbon Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte Avrupa Birliği (AB) müktesebatının bağlayıcı bir parçası hâline gelmiş ve insan onuru, özgürlük, eşitlik, dayanışma ve adalet gibi temel değerlere dayanan hakları güvence altına almıştır (EU, 2012: s. 391). Şart'ın 12. maddesi, bireylerin barışçıl şekilde toplanma ve dernek kurma hakkı ile birlikte sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını tanımakta; 28. maddesi ise toplu pazarlık ve grev hakkını güvence altına almaktadır (EU, 2012: s.400). Bu hükümler, bireysel sendika özgürlüğünün Avrupa Birliği temel haklar sistemi içindeki açık tanım ve korunmasını göstermektedir.

Şart, klasik bir yargısal denetim mekanizması oluşturmamış olmakla birlikte, denetim işlevi farklı kurumsal yollarla yerine getirilmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı (CJEU), Temel Haklar Şartı'nın yorumunu yaparak bağlayıcı içtihatlar oluşturmakta; Avrupa Komisyonu, aday ve üye ülkelerdeki hak uygulamalarını raporlarla izlemekte; Avrupa Temel Haklar Ajansı (FRA) ise bu haklara ilişkin durumu istatistiksel ve tematik raporlarla analiz etmektedir (FRA, 2021: s. 7–12). Özellikle CJEU'nun Åkerberg Fransson (C-617/10) kararında, Temel Haklar Şartı'nın ulusal otoriteler için de bağlayıcılığı teyit edilmiştir (CJEU, 2013: p. 17).

Türkiye açısından, Temel Haklar Şartı doğrudan bağlayıcı bir belge değildir; zira Türkiye henüz AB üyesi değildir. Ancak, 1999 yılından itibaren Türkiye'nin resmî aday ülke statüsünde olması ve üyelik müzakereleri bağlamında çeşitli fasıllarda yerine getirmesi gereken yükümlülükler, Şart'ı dolaylı olarak bağlayıcı hâle getirmektedir (Çalışkan, 2020: s. 62). Özellikle “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı

19. fasıl kapsamında, bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerinin Avrupa standartlarına uygunluğu izlenmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun 2023 yılı Türkiye Raporu'nda, sendikal haklara ilişkin olarak çeşitli yapısal sorunlara dikkat çekilmiştir. Raporda, kamu çalışanlarının sendikal haklarının kısıtlı kaldığı, sendikal ayrımcılık vakalarının sürdüğü ve sendikal tercih üzerindeki baskıların yaygın olduğu belirtilmiştir (European Commission, 2023: parag. 6.26–6.29). Komisyon'a göre, işçilerin sendikaya katılma ya da katılmama özgürlüğüne ilişkin uygulamalar hem ILO sözleşmelerine hem de AB normlarına aykırılık göstermektedir.

Bu bağlamda, Temel Haklar Şartı doğrudan bir yaptırım aracı sunmasa da Avrupa Komisyonu'nun aday ülkelerdeki izleme ve değerlendirme işlevi, dolaylı bir denetim mekanizması niteliğindedir (Ulusoy, 2017: s. 144). Böylece AB, temel hakların korunmasında özellikle bireysel sendika özgürlüğü gibi alanlarda, Türkiye gibi aday ülkelerde reform yapılmasını teşvik eden bir dışsal baskı unsuru işlevi görmektedir.

2.3. Bireysel Sendika Özgürlüğüne İlişkin Ulusal İçtihat

Bu başlık altında, 2000 yılı sonrasına ait Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Yargıtay kararlarında yer alan bireysel sendika hak ihlalleri ele alınacaktır. İncelemeye alınan yargı kararları, konu başlıklarına göre sistematik biçimde sınıflandırılmış; her bir kararın bireysel sendikal hakların gelişimine olan etkisi ve hukuki önemi değerlendirilmiştir.

2000 sonrası dönemin tercih edilmesinin temel nedeni, Türkiye'de bu tarihten itibaren gözlemlenen sosyal-ekonomik dönüşümler ile çalışma yaşamındaki yapısal değişikliklerin yargı kararlarına etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, iş güvencesi, sendikal ayrımcılık, sendikal nedenle fesih ve sendikal tazminat gibi başlıklarda verilen yüksek yargı kararları, bireysel sendika özgürlüğünün ulusal hukuk içindeki yansımaları değerlendirmek açısından önemli bir gösterge niteliği taşımaktadır.

2.3.1. Anayasa Mahkemesi (AYM) Kararları

Bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili AYM 2000 yılından günümüze üç tane kararı bulunmaktadır. Bu kararlar değerlendirildiğinde bu kararlar yasalardan kaynaklı ve dolaylı ihlaller kapsamında yer almaktadır.

- Dolaylı İhlal: (2014/15627 K.T:5.10.2017)

Anayasa Mahkemesi'nin 5 Ekim 2017 tarihli Anıl Pınar ve Ömer Bilge kararında (B. No: 2014/15627), sendikal haklara yönelik dolaylı müdahale biçimlerinin anayasal çerçevede nasıl değerlendirilmesi gerektiği yönünde önemli ilkeler geliştirilmiştir. Başvurucuların iş sözleşmelerinin “performans düşüklüğü” gerekçesiyle feshedilmesine karşı, sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarıldıklarını ileri sürerek açtıkları davalar, derece mahkemelerinde haklı bulunmuş; ancak Yargıtay tarafından sendikal nedenin yeterli delille ispatlanamadığı gerekçesiyle bozularak sendikal tazminat kararı ortadan kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi ise yaptığı değerlendirmede, sendika hakkının yalnızca açık müdahaleler karşısında değil, örtük, dolaylı ve görünüşte meşru gerekçelere dayanan pratiklere karşı da korunması gerektiğini vurgulamıştır.

Mahkeme, başvurucuların sendikal faaliyetlere katıldığına ve işverenin bu faaliyetlerden haberdar olduktan sonra benzer biçimde birçok çalışanı işten çıkardığına, tanık anlatımlarına ve Çalışma Bakanlığı raporuna dayanarak işverenin davranışlarının sendikal saikle bağlantılı olduğuna kanaat getirmiştir. Özellikle işveren vekilinin sendika üyeliğinden istifa edenlerin noter masraflarının karşılanacağı yönündeki beyanları, sendikal baskının kurumsal bir stratejiye dönüştüğünü göstermektedir. İşten çıkarılan işçi sayısındaki artış, işyeri genelinde sendikalı personelin tamamen ortadan kalkması ve işe alımlardaki dengesizlik gibi olgular, Mahkeme nezdinde sendika hakkına yönelik sistematik bir müdahale olarak değerlendirilmiştir.

Kararda dikkat çeken en temel nokta, Anayasa'nın 51. maddesinin yalnızca sendikaya üyeliği değil, üyelik sürecine dair faaliyetleri, bilgilendirme ve ikna çabalarına katılımı da koruma altına almasıdır. Bu yaklaşım, sendikal faaliyet kapsamını geniş yorumlamak gerektiğine işaret etmektedir. Mahkeme, sendikal hakların ihlali bakımından yalnızca fiilî üyelik durumunu değil, sendikal tercihin oluşum sürecini de anayasal güvenceye bağlamış, dolayısıyla ihlalin oluşması için üyeliğin tamamlanmış olmasının şart olmadığını açıkça belirtmiştir.

Bu içtihat, sendika hakkının yalnızca negatif değil, aynı zamanda pozitif devlet yükümlülükleri açısından da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Anayasa'nın 5. ve 51. maddelerine dayanan bu yükümlülük, devlete sadece müdahaleden kaçınma değil, işverenin sendikal faaliyetlere yönelik ayrımcılık, tehdit veya yaptırım uygulamasını önleyecek etkin ve caydırıcı mekanizmalar kurma ödevi

de yüklemektedir. Bu doğrultuda, sendika hakkına yönelik müdahalelere karşı etkin başvuru yollarının oluşturulması, yaptırımların caydırıcılığının sağlanması, yargı süreçlerinin etkili işlemesi ve işçilerin iddialarını adil biçimde sunabilecekleri bir hukuk ortamının temin edilmesi gereklidir.

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı, sendikal hakların anayasal güvence düzeyinin yalnızca normatif düzeyde değil, uygulama pratikleri bakımından da etkili biçimde hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Karar, dolaylı ve sistematik müdahalelere karşı duyarlılık geliştirilmesi, görünürde meşru fakat aslında sendikal niyeti cezalandırma amacı taşıyan işveren uygulamalarına karşı anayasal denetimin genişletilmesi gerektiği yönünde güçlü bir mesaj niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda, devletin sendika hakkına karşı doğrudan müdahalede bulunmasa dahi, üçüncü kişiler eliyle yapılan müdahalelere karşı koruyucu, önleyici ve telafi edici mekanizmaları etkin şekilde işletmemesi durumunda sorumluluğu doğmaktadır. Bu durum, anayasal sosyal devlet ilkesinin ve sendikal özgürlüğünün gerçek anlamda yaşama geçirilmesi bakımından kritik bir öneme sahiptir.

- **Dolaylı ve Yasal İhlal (2020/11279, K.T. 24.5.2023)**

Anayasa Mahkemesi'nin 24 Mayıs 2023 tarihli *Aydın Okutucu ve Diğerleri* kararında (2020/11279), sendikal hakların kullanımına yönelik dolaylı müdahalelerin anayasal düzeyde nasıl değerlendirileceğine dair önemli ölçütler ortaya konmuştur. Başvurucuların üyesi oldukları sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde etmesinden sonra işverenin bu sendikal örgütlülüğü zayıflatmak amacıyla attığı adımlar işten çıkarmalar, baskılar, görev yerlerinin değiştirilmesi Mahkeme tarafından sendika hakkının zedelenmesi olarak ele alınmıştır.

İşçilerin bu koşullara karşı gerçekleştirdiği üç günlük iş yavaşlatma eylemi, AYM nezdinde şiddet içermeyen, sınırlı ekonomik etkisi olan ve sendikal hakların korunmasına yönelik meşru bir tepki biçimi olarak değerlendirilmiştir. Buna karşılık, işverenin bu eyleme verdiği yanıtın doğrudan iş akitlerinin feshi şeklinde olması, temel haklar bağlamında orantısız bulunmuştur. AYM, bu noktada “feshin son çare olması” ilkesine dikkat çekmiş, işverenin bu ilkeyi gözetmeden başvurucuları işten çıkarmasını anayasal koruma altındaki sendika hakkına yönelik dolaylı bir müdahale olarak değerlendirmiştir.

Kararda ayrıca derece mahkemesinin işverenin sendikal faaliyetlere müdahalesini etkili biçimde denetlemediği, tarafların menfaatleri arasında adil bir denge kurmadığı ve sendika hakkına gereken anayasal korumayı sağlamadığı vurgulanmıştır. Böylece Mahkeme, yalnızca özel aktörlerin eylemlerine değil, yargı organlarının pasifliğine de odaklanarak devletin pozitif yükümlülüğünü ihlal ettiğini açık biçimde ortaya koymuştur. Sendikal hakkın yalnızca bireylerin devlet müdahalesinden korunması değil, aynı zamanda bu hakkın kullanılmasının devlet tarafından desteklenmesini de gerektirdiği hatırlatılmıştır.

Kararın ortaya koyduğu çerçeve, işverenin sendikal örgütlenmeyi dolaylı yollarla engelleme teşebbüslerinin açık bir anayasa ihlali oluşturduğunu; barışçıl, demokratik ve temel haklara dayalı eylemlerin ise cezalandırılmaması gerektiğini göstermektedir. Anayasa Mahkemesi bu içtihadıyla, sendikal faaliyetlere yönelik müdahalelerin yalnızca açık yasaklar ve zor kullanımıyla sınırlı olmadığını, işçilerin haklarını kullanmalarını engellemeye dönük her türlü örtük ve baskıcı pratiğin de anayasal denetime tabi olması gerektiğini güçlü biçimde ortaya koymuştur. Bu yönüyle karar, sendikal özgürlüğün korunması bakımından normatif olduğu kadar yapısal nitelikte de önemli bir eşik oluşturmaktadır.

- **Dolaylı İhlal (2016/14475, K.T:30/09/2020)**

Sendikal hakların anayasal düzeyde güvence altına alınması, sadece bireylerin sendikalara serbestçe üye olabilmelerini değil, aynı zamanda bu hakların fiilen kullanılmasını da teminat altına almayı gerektirmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin 30/09/2020 tarihli kararında (B. No: 2016/14475), yerel bir belediyede yaşanan olaylar çerçevesinde bu hakkın nasıl sistematik biçimde ihlal edildiği ortaya konulmuştur.

Somut olayda, bir belediyede çalışan işçilerin önemli bir çoğunluğunun bir sendikaya üye olması neticesinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi elde edilmiştir. Ancak bu gelişmenin ardından Belediye Başkan Yardımcısı sıfatıyla hareket eden İ.T., sendikal işçilere yönelik açık tehditlerde bulunmuş, e-devlet şifrelerini temin ederek bazı işçilerin sendikadan üyeliklerini kendi eliyle sonlandırmış ve sendika üyesi olan işçilerin görev yerlerini değiştirme gibi cezalandırıcı uygulamalara başvurmuştur. Bu baskılar sonucunda sendika üye sayısı ciddi biçimde azalmış, işyeri temsilcilerinin işten çıkarılması gibi örneklerle de örgütlenme faaliyetleri doğrudan hedef alınmıştır.

Anayasa Mahkemesi bu olayda yalnızca sendikal haklara yönelik müdahaleleri değil, aynı zamanda devletin bu müdahalelere karşı etkin bir soruşturma ve kovuşturma yürütmemesini de değerlendirmiştir. Başkan Yardımcısı hakkında soruşturma izni verilmemesi, buna yapılan itirazın reddedilmesi ve yargı kararlarında bu süreçlerin yeterli özenle gerekçelendirilmemesi, Mahkeme tarafından devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmedığının göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Özellikle bireysel başvuruocuların açtığı işe iade davalarının sendikal nedenlerle işten çıkarıldıklarını ortaya koyması, bu yöndeki iddiaların somut delillere dayandığını destekler niteliktedir.

Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında güvence altına alınan sendika hakkı, yalnızca özel sektör işverenlerinin müdahalelerine karşı değil, kamu gücünün kötüye kullanılmasına karşı da korunmalıdır. Devlet, bu tür ihlaller karşısında yalnızca pasif bir gözlemci konumunda olamaz. Aksine, sendikal faaliyetlerin özgürce yürütülebilmesi için işçileri baskıya karşı koruyacak etkin mekanizmalar kurmak, bu mekanizmaları uygulamak ve hak ihlallerine karşı etkili yaptırımlar tesis etmekle yükümlüdür.

Ancak AYM tespitine göre kamu makamları tarafından yürütülen süreçler ne caydırıcı ne de sendikal hakkın etkili korunmasına elverişli olmuştur. Soruşturma izninin verilmemesi ve bu kararın gerekçesiz biçimde savunulması, özellikle kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlere yönelik tehditlerinin cezasız kalmasına neden olmuş, bu durum ise sadece mevcut ihlali değil, gelecekte benzer müdahalelerin önünü açabilecek bir yargısal zafiyetin de göstergesi olmuştur.

Sonuç olarak bu karar, sendika özgürlüğünün yalnızca teorik bir hak olarak değil, pratikte de güvence altına alınmasının devletin pozitif yükümlülükleri arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Özellikle kamu otoriteleri tarafından gerçekleştirilen baskılar karşısında devletin kendisine karşı da bireyi koruma yükümlülüğü bulunduğu; bu korumanın ise etkili soruşturma, yargılama ve caydırıcılık unsurlarını içermesi gerektiği Mahkeme tarafından açık biçimde vurgulanmıştır. Bu yönüyle karar, sendikal hakların korunmasına ilişkin normatif taahhüt ile uygulamadaki gerçeklik arasındaki boşluğu görünür kılmakta ve demokratik bir hukuk devletinde sendika hakkının taşıdığı yaşamsal öneme dikkat çekmektedir.

2.3.2.Yargıtay Kararları

Yargıtay, 2000 yılından 2024 yılına kadar bireysel sendika özgürlüğüyle ilgili olarak 83 tane karar vermiştir. Bu kararların 34'ünde sendikal fesihe yer verilmiş olup, bu kararları incelediğimizde yasalardan kaynaklanan ve rafine ihlal özelliği taşıdığı görülmektedir. Sendikal fesih kararlarında; sendikal işçiler arasında ayırım yapılması, işyerini sendikasızlaştırmak için muvazaalı işyeri devri, işçinin ücretsiz izne çıkartılması, sendikal faaliyetin engellenmesi, işverenin sendikal baskı uygulaması ve işçinin sendika seçme özgürlüğüne müdahale edilmesi gibi gerekçeler yer almaktadır.

Sendikal fesih dışında; sendikal nedenle ispatın işçide olduğu, sendikal nedenle fesihte izlenecek yöntem, sendikal fesihte araştırılması gereken olgular, sendikal nedenlerin ispatı için kronolojik gelişmelere bakılması gerektiği, sendikal nedenlerin sadece tanık anlatımlarıyla yeterli olmadığı, işyerinde sendikaya üye, sendikadan istifa eden ve istifa sonrasında çalışmaya devam edenlerin oransal olarak belirlenmesinin gerektiği, işten çıkartılan işçilerin yalnızca sendika üyesi olmalarının sendikal nedenle fesih anlamına gelmediği ve işçinin sendikal üyeliğinden kısa bir süre sonra iş sözleşmesinin sonlandırılmasının sendikal nedenin kanıtlanması için yeterli olmadığı gibi gerekçelerle de sendikal fesih kararına yer verilmemiştir.

Aşağıda, sendikal fesih anlamını taşıyan kararlara yer verilmiştir. Bu kararlar, incelediğim mahkeme kararlarından sadece birkaçıdır; içlerinden, olay itibariyle diğerlerinden ayrılan kararlar yer verilmiştir.

Sendika nedenlerinin ispatında, sendikalaşma sürecinin kronolojik gelişimine de dikkat edilmesi gerektiğiyle ilgili örnek olay:

İşveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 5. fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshettiğinde, işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21. maddelerine göre dava açma hakkına sahiptir. Eğer iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle feshedildiği tespit edilirse, işçi işe başlatılmasa da sendikal tazminat ödenmesine karar verilir. Ancak, işe başlatılmaması durumunda 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca diğer tazminatlar ödenmez.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp

alınmadığı ve alınmışsa, yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverenin ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gitmesi durumunda bu durumun teknik yönden araştırılması gerektiği gibi ölçütler belirlenmiştir.

Sendikal tazminat davalarında, ispat yükü işçiye aittir. Bu bağlamda, iş yerinde çalışan sendika üyesi işçilerin sayısı, üyelik tarihleri, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa, yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi kriterler dikkate alınmalıdır. Ayrıca, işverenin ekonomik veya teknolojik nedenlerle fesih yapıp yapmadığı da araştırılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının sendikal fesih iddiaları ve tanık beyanları doğrultusunda, mahkemece şu noktalar kronolojik olarak incelenmelidir:

1. İş yerinde sendika üyesi olan işçilerin sayısı ve üyelik tarihleri,
2. Sendikadan istifa eden işçilerin olup olmadığı,
3. Sendikalı işçilerin iş sözleşmesinin feshedilip edilmediği,
4. İşten çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınan işçilerin sendika üyesi olup olmadığı.

Eksik inceleme yapılması, kararın hatalı olmasına yol açmıştır ve bu durum bozmaya neden olmuştur. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih 27 Mart 2017 ve E. 2016/7320, K. 2017/4974 Sayılı Karar)

Dolaylı İhlal:

Davacı, Hizmet-İş Sendikası üyesidir ve 16.04.2015 tarihinde iş akdi feshedilmiştir. Sendikal örgütlenme çalışmalarına katıldığı, işçilere sendika üyeliği konusunda yardımcı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, işverenin işçileri sendikaya üye olmamaları yönünde baskı yaptığı ve sendika üyelerinin işten çıkarılacağına dair söylemler bulunduğu tespit edilmiştir.

Davalı işverenin sunmuş olduğu şikâyet dilekçelerinde davacının sendikal faaliyetlerinin yasadışı olduğuna dair somut bir kanıt bulunmamaktadır. Tanık beyanları da işverenin iddialarını doğrulamamaktadır. Ancak, davacının sendikal faaliyetleri nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği ve işverenin bu durumdan rahatsız olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkeme, sendikal nedenin ispatlanmadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebini reddetmiş, fakat deliller ve önceki kararlar ışığında, fesih kararının sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varılmalıdır. Bu nedenle mahkeme kararı hatalı olup, bozulması gerekmektedir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Tarih 22 Mayıs 2017 ve E. 2017/31098, K. 2017/11750, Sayılı Karar)

Dolaylı İhlal:

Davalı işveren, Tekstil İşçileri Sendikası'nın işyerinde örgütlenmesini istemeyerek, çalışanlarla toplantılar yapmış ve bu sendikaya üye olan işçileri tehdit etmiştir. İşveren, işçilere Tekstil İşçileri Sendikası'ndan istifa etmedikleri takdirde işyerinin kapanacağına dair baskı uygulamış, işçileri Teksif Sendikası'na üye olmaya zorlamak için e-devlet şifrelerini aldırıştır. 2014 yılında, Tekstil İşçileri Sendikası'na üye olan 273 işçiden 258'i bu baskılar sonucu istifa etmek zorunda kalmış, istifa etmeyen davacı ve 36 işçi ise işten çıkarılmıştır.

Davacının iş sözleşmesinin feshi, işverenin sendika seçme özgürlüğüne ve sendikal haklarına müdahale amacı taşımaktadır. İşverenin, davacının iş akdini sendikal faaliyetlere katılma ve sendika seçme özgürlüğüne engel olmak amacıyla feshettiği açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının sendikal tazminat talebinin kabul edilmesi gerekirken, reddedilmesi hatalı olmuştur. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.N.: 2018/3525 K.N.: 2018/23682)

Fiziksel İhlal:

Davalı işverenin, sendikalar arasındaki çekişmeye dahil olduğu ve fesih için gerekçe göstermediği belirlenmiştir. İşverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği, bu fesihten sendikalar arasındaki rekabetin kaynaklandığı iddiası doğru değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminat talebinin kabul edilmesi gerekirken, reddedilmesi hatalı olmuştur. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih 18 Ekim 2016 ve E. 2016/21496, K. 2016/18096, Sayılı Karar)

Sendika Üyeliği ve Toplantı Özgürlüğü Nedeniyle İş Akdinin Feshi:

Davacı ve diğer işçilerin iş yerinde sendika üyeliği ve faaliyetleri nedeniyle toplantılar düzenlediği, bu durumun işveren tarafından öğrenilmesi üzerine davacı ve toplantıya katılan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği belirlenmiştir. Fesih tarihinden önce bu işçilerin ya sendikaya üye oldukları ya da üyelik için başvurdukları anlaşılmaktadır. Mahkeme, diğer işçilerin de işten çıkarıldığını belirterek sendikal feshi reddetmişse de tanık beyanları ve dosyadaki diğer deliller ışığında, davacının iş

sözleşmesinin sendikal faaliyetler nedeniyle feshedildiği açıktır. Bu nedenle mahkemenin kararının hatalı olduğu ve bozmayı gerektirdiği sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih 30 Mayıs 2016 ve E. 2015/31887, K. 2016/12708, Sayılı Karar)

Dolaylı İhlal:

Davacı, Öz Ağaç-İş Sendikası'na üye olduktan sonra, işverenin sendika değiştiren işçileri işten çıkarmaya karar verdiği anlaşılmaktadır. İşverenin, sendika değiştiren işçilerin iş akitlerini feshetmesi, sendikal faaliyet nedeniyle gerçekleşmiştir. Dosya içeriğine göre, davacının sendika değişikliğinin ardından iş akdinin feshedildiği açıkça ortaya çıkmıştır.

Mahkeme, feshin sendikal nedenlerle yapıldığına karar vermelidir. Ancak, mahkeme bu durumu dikkate almayarak yanılığlı bir değerlendirme yapmıştır. Bu nedenle verilen karar hatalı olup, sendikal fesih gerekçesiyle iş akdinin feshedildiği kabul edilmelidir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Tarih 26 Nisan 2018 ve E. 2018/3212, K. 2018/10029, Sayılı Karar)

ILO denetim mekanizmalarının bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin kararları ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi denetim organlarının kararları ile ulusal yargı mercilerinin (özellikle Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay) kararları, birinci bölümde ortaya konulan kuramsal ve hukuki çerçeve temel alınarak analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, üçüncü bölüm sistematik bir şekilde yapılandırılmış; uygulama kısmında ortaya çıkan farklılıklar ise söz konusu ulusal ve uluslararası kararlarla karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

3. BÖLÜM TÜRKİYE’DE BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN UYGULAMADAKİ GÖRÜNÜMÜ: İŞÇİ EYLEMLERİ ÖRÜNTÜLERİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmış; çalışmada kullanılan veri toplama yöntemi ile örnekleme ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Söz konusu çerçevede doğrultusunda, araştırma soruları ortaya konmuş ve bu soruların yanıtlanmasına temel teşkil edecek örnek vakalar detaylı biçimde sunulmuştur. Böylece, araştırmanın teorik temelleri ile uygulama alanı arasında bütünlüklü bir bağ kurularak analiz süreci yapılandırılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireysel sendika hakkı ve özgürlüğü, işçilerin özgürce istedikleri sendikaya üye olabilmeleri, üyelikten ayrılabilirmeleri, sendika kurabilmeleri ve sendikal faaliyette bulunabilmeleri gibi temel hakları kapsamaktadır. Bu özgürlük, uluslararası sözleşmelerde de açıkça tanınmakta ve güvence altına alınmaktadır. Türkiye de bu sözleşmelere taraf olarak, bireysel sendika özgürlüğünü tanımakta ve mevzuatında bu haklara yer vermektedir. Ancak bu düzenlemelere rağmen, uygulamada ciddi sorunlar yaşandığı görülmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından verilen kararlar, Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğünün sınırlarını çizerken, bu özgürlüğü ihlal eden uygulamaları da ortaya koymaktadır. Yargı kararları, mevzuatta yer alan hükümlerin uygulamadaki eksikliklerini ve işverenler ile kamu otoriteleri tarafından nasıl ihlal edildiğini gözler önüne sermektedir.

Her ne kadar bireysel sendika özgürlüğü mevzuatta yer alıyor olsa da bu düzenlemeler çoğu zaman işçiyi korumaya yeterli olmamaktadır. Sendikal baskılara ve sendikal nedenlerle yapılan işten çıkarmalara karşı öngörülen yaptırımlar yeterince caydırıcı değildir. İşverenler, mevzuatı yalnızca yazılı bir metin olarak görmekte ve çoğu zaman bu kuralları göz ardı etmektedir.

Ayrıca işçilerin örgütlü bir şekilde hareket etmekte zorlanmaları, bazı büyük sendikaların şirket mantığıyla hareket etmesi ve sendikal mücadelenin özünden uzaklaşması, işverenlerin pozisyonunu daha da güçlendirmektedir. Bu durum, Türkiye’de işçilerin sendikalaşma hakkını kullanmalarının önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. Sermaye sınıfına mensup işverenlerin tutumları, geçmişte özellikle

1960-1990 yılları arasında işçi sınıfının karşılaştığı baskıcı uygulamaları hatırlatmakta ve günümüzde benzerlikler taşımaktadır.

Hükümetin sermaye yanlısı bir tutum içinde olması ve işverenlere yönelik denetim mekanizmalarının etkisizliği, işverenlerin hukuki boşluklardan cesaretle sendika hakkını ihlal etmelerine zemin hazırlamaktadır. Böylece bireysel sendika özgürlüğü, hukuki olarak tanınsa da fiilen kullanılması engellenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bireysel sendika özgürlüğünün yasal düzenlemeleri ile fiili uygulamalar arasındaki uyumsuzluğu ortaya koymaktır. Türkiye’de endüstri ilişkilerine dair güncel bir tablo sunan bu analiz, işçilerin yasal olarak elde ettikleri hakların uygulamada nasıl geriletildiğini göstermektedir. Özellikle bazı siyasi figürlerin bireysel sendika hakkına ilişkin söylemlerinin, pratikte altı doldurulmayan temennilerden ibaret kaldığı görülmektedir. 2024 yılı itibarıyla mevzuat düzeyinde kazanılmış haklar bulunsada uygulamalar açısından Türkiye’nin hâlâ 1960–1990 dönemlerinin otoriter sendikal politikalarına benzer bir pratik içinde olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Yöntem

Bu araştırmada, Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğünün mevzuat ile fiili uygulamalar arasındaki uyumsuzluk temelinde nasıl ihlal edildiğini daha derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlam dünyalarını ayrıntılı biçimde incelemeyi mümkün kıldığı için, sendikal baskılara maruz kalan işçilerin öznel anlatılarını anlamada en uygun yöntem olarak değerlendirilmiştir. Bu yöntemin temelinde, sosyal olguların yalnızca nicel verilerle tam olarak açıklanamayacağı; bu nedenle, bireysel yaşantıların ve yorumların doğrudan incelenmesi gerektiği anlayışı yer almaktadır (Baltacı, 2019: 369).

Nitel araştırma ile araştırmacı, katılımcıların yorumları üzerinden derinlemesine analizler yapmaktadır. Bu yöntemde araştırmacı ile katılımcı arasındaki ilişki, nicel yöntemlere kıyasla daha yakındır. Bu bağlamda araştırmacının konuya yönelik bakış açısı, daha içeriden ve katılımcı bir konumdadır. Araştırmacı, kuramsal çerçeve ile araştırma arasındaki bağı, katılımcıların deneyimleri üzerinden kurar. Bu bağlamda, nitel araştırma yöntemiyle elde edilen verilerin yapısı daha derinlikli ve zengindir (Tarkun, 2000: 33).

Alan yazında bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin çalışmaların çoğunlukla hukuki çerçeveye odaklandığı; uygulama düzeyinde ise sınırlı kaldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, sendikal nedenlerle işten çıkarılan bireylerin kişisel tanıklıkları üzerinden yürütülen nitel bir araştırma, mevzuatın pratik karşılığını anlamada önemli bir boşluğu doldurmaktadır. İşçilerin yaşadıkları baskılar, direniş süreçleri ve hak arama mücadeleleri yalnızca yasa metinlerinde değil, aynı zamanda gerçek yaşamda karşılık buldukları biçimiyle ele alınmıştır. Bu yönüyle, araştırma; nitel desen sayesinde, mevzuatın uygulamadaki etkilerini doğrudan işçi anlatıları üzerinden irdelemeyi amaçlamaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırmalarda desen, araştırmanın genel yaklaşımını belirleyen ve sürecin bütün aşamalarında tutarlılığı sağlamaya yardımcı olan bir yapı olarak tanımlanabilir (Yıldırım, Şimşek, 2021: s. 63). Veri toplama, analiz etme ve yorumlama süreçleri, seçilen araştırma desenine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle, kullanılacak desenin araştırmanın başında belirlenmesi, sürecin sistematik bir şekilde ilerlemesini sağlamak ve analiz aşamasında araştırmacıya önemli ölçüde rehberlik etmektedir (Çelik vd., 2020: s. 382). Araştırmacı, çalışmanın amacına uygun deseni belirledikten sonra, esnek bir yaklaşım benimseyerek veri toplama yöntemlerini ve elde edilen verilerin nasıl analiz edileceğini planlamaya başlamaktadır.

Bu araştırmada, olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Olgubilim deseni, sosyal yaşam içerisinde varlığı bilinen ancak hakkında derinlemesine bilgiye sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır. Bu olgular, bireylerin yaşantılarında karşılaştıkları deneyimler, algılar, durumlar ya da kavramlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Tamamen yabancı olunmayan fakat anlamı yeterince kavranmamış olguların anlamlandırılmasını hedefleyen olgubilim deseni, bu tür araştırmalar için uygun bir çerçeve sunmaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2021: s. 66).

3.2.2. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalarda genellikle üç tür veri toplanmaktadır: çevresel veriler, süreçle ilgili veriler ve algılara ilişkin veriler. Çevresel veriler, araştırmanın gerçekleştirildiği sosyal, kültürel ve demografik özelliklerle ilişkilidir. Süreç verileri, araştırma süreci boyunca meydana gelen olaylar ile bu olayların araştırma örneklemini üzerindeki etkilerine dair bilgileri kapsamaktadır. Algılara ilişkin veriler ise, araştırma grubunda yer alan bireylerin sürece dair düşünce ve görüşlerinden elde edilen verilerdir

(Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 38). Araştırmacılar bu üç veri türüne ulaşmak amacıyla çeşitli veri toplama araçlarından yararlanmaktadır. Mülakat (görüşme), gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesi, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan veri toplama yöntemleri arasında yer almaktadır (Baltacı, 2019: s. 374–376).

Bu çalışmada veriler, mülakat (görüşme) yöntemiyle toplanmıştır. Mülakat, bireylerin durumlarını sözlü iletişim yoluyla anlamaya yönelik bir veri toplama tekniğidir. Bu yöntemin temel amacı, araştırma sorularına ilişkin bilgi edinmektir. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinin en uygun yaklaşım olduğu düşünülmüştür. Yarı yapılandırılmış mülakat, katılımcıların araştırma konusuna dair düşünce ve deneyimlerinin sistematik bir biçimde görüşme yoluyla toplanmasını sağlar. Bu yöntem sayesinde, katılımcıların aktardığı deneyimlerden yola çıkılarak geliştirilen temalar aracılığıyla araştırmacının konuya dair derinlemesine bir bakış açısı geliştirmesi mümkün olmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinde, görüşmeler öncesinde araştırmacı konuya ilişkin daha kapsamlı bilgi elde edebilmek amacıyla kılavuz sorular hazırlar (Genç, 2019: s. 105). Yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış mülakatlar arasındaki temel fark, yarı yapılandırılmış mülakatlarda kılavuz soruların görüşmenin akışına bağlı olarak esneklik gösterebilmesidir. Buna karşılık, yapılandırılmış mülakatlarda kılavuz sorular sabit olup değişkenlik göstermez.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikler

Katılımcılar	Yaş	Cinsiyet	Kimlerle Yaşıyor	Fabrikada Çalıştığı Süre	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı
K1	29	Kadın	Yakınıyla	4.5 yıl	Bekar	0
K2	25	Kadın	Yalnız	3.5-4 yıl	Bekar	0
K3	41	Kadın	Yakınlarıyla	4 yıl	Evli	3
K4	40	Erkek	Yakınlarıyla	21 yıl	Evli	2
K5	28	Erkek	Yakınıyla	9 ay	Evli	0
K6	40	Kadın	Yakınlarıyla	6 yıl	Evli	3
K7	43	Kadın	Yakınlarıyla	8 yıl	Evli	2
K8	41	Kadın	Yakınlarıyla	6 yıl	Evli	2

Kaynak: Tablo 1, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmeler öncesinde, katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla kısa bir anket formu uygulanmıştır. Bu formda; yaş, cinsiyet, medeni durum,

ebeveynlik durumu, hane içinde birlikte yaşadığı kişiler ve fabrikada çalıştığı süreye ilişkin sorular yer almıştır.

Katılımcılara ait demografik özellikler tablo 1’de gösterilmiştir.

3.2.3.Uygulama

Görüşmeler öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve çalışmanın temel hedefi açıklanmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerini edinmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bir form doldurulmuştur. Bu form aracılığıyla katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik durumu, mesleki deneyim ve birlikte yaşadıkları kişiler (yakınlarıyla birlikte ya da yalnız) hakkında bilgi toplanması amaçlanmıştır.

Görüşmeler, katılımcıların uygun buldukları zaman da gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, kişisel verilerinin gizli tutulacağı, kendi adlarının araştırmada kesinlikle yer almayacağı, verilerin anonim olarak kullanılacağı açıkça belirtilmiştir. Bu kapsamda, mahremiyeti korumak adına katılımcılar K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7 ve K8 şeklinde kodlanmıştır. Araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı vurgulanmış ve katılımcıların diledikleri anda görüşmeyi sonlandırabilecekleri belirtilmiştir.

Görüşmeler, katılımcıların izni doğrultusunda ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş; bu kayıtların daha sonra yazılı dökümünün yapılacağı ve güvenli bir ortamda saklanacağı kendilerine bildirilmiştir. Görüşmeler, telefon aracılığıyla ve online olmak üzere iki farklı yöntemle gerçekleştirilmiştir.

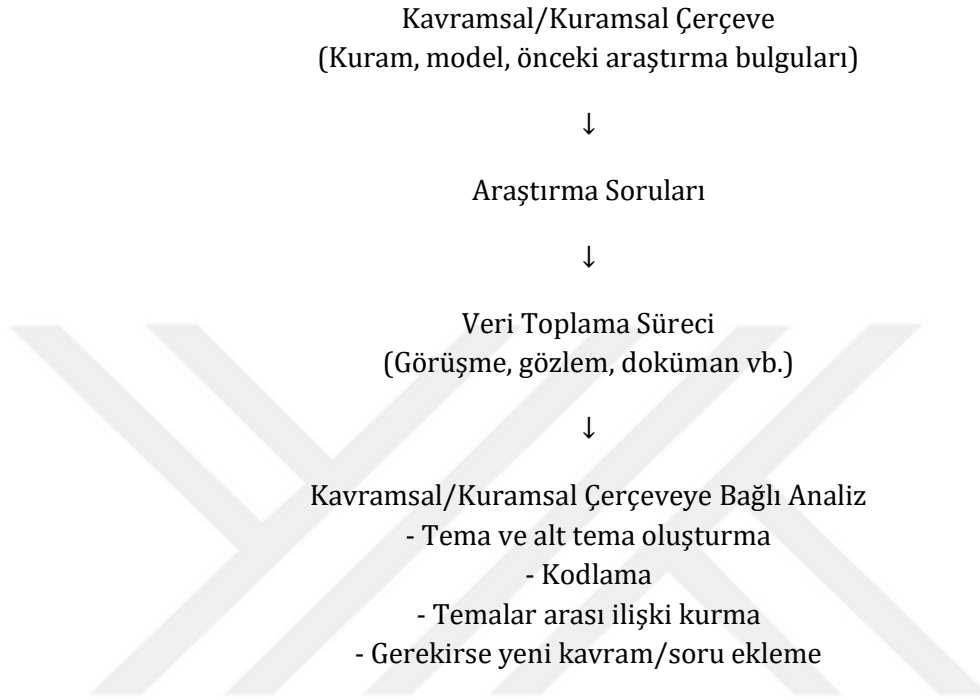
3.2.4. Veri Analizi ve Analiz Süreci

Nitel veri analizi, elde edilen verilerin bütününden anlam çıkarılarak bu verilerin sistematik bir şekilde sınıflandırılması ve yorumlanması sürecidir. Nitel araştırmanın en kritik aşamalarından biri olarak değerlendirilen veri analizi, alanyazında sıklıkla içerik analizi olarak da adlandırılmaktadır. İçerik analizinde araştırmacı, elde ettiği ham verileri işleyip betimleyerek, ilgili alana ilişkin sorunları ortaya çıkarmayı ve bu sorunları anlamlı bir çerçevede değerlendirmeyi amaçlamaktadır (akt. Çelik vd., 2020: 380–381).

Bu araştırmada, verilerin analizinde tümdengelimci (deductive) analiz yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi yaklaşımlarından biri olan tümdengelimci yöntemde, araştırma süreci daha önceden belirlenmiş kavramsal çerçeve doğrultusunda

şekillenmekte ve bu çerçeve analiz sürecine rehberlik etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 240). Tümdengelimci veri analiz süreci Şekil 2’de görselleştirilmiştir.

Şekil 2. Tümdengelimci Veri Analiz Süreci



Kaynak: Yıldırım , Şimşek (2021: s. 241)

Araştırmada tümdengelimci analiz yönteminin tercih edilmesi doğrultusunda, ham veriler toplanmadan önce kavramsal çerçeve esas alınarak ön kodlar ve temalardan oluşan bir liste oluşturulmuştur. Ancak, tümdengelimci yaklaşımın sunduğu esneklik sayesinde, görüşme sürecinde katılımcılara yöneltilen kılavuz sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda bazı kodlar farklılaşmış ve bu durum temalara da yansımıştır.

Şekil 2’de gösterilen tümdengelimci analiz yönteminin ilk adımı olarak, bu çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde araştırmanın kuramsal temelleri ayrıntılı biçimde ortaya konulmuştur. Bu kapsamda, bireysel sendika özgürlüğü, sendikal haklar ve bu haklara yönelik ihlaller konuları literatür temelinde ele alınmış; ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler analiz edilmiştir.

İkinci bölümün sonunda, literatür taraması aracılığıyla bireysel sendika özgürlüğüne yönelik ihlallerin niteliklerine ve bunların hukuki yansımalarına odaklanan çalışmalar değerlendirilmiştir. Bu geçmiş çalışmaların araştırma soruları ve ulaştığı sonuçlar dikkate alınarak, bu çalışmada kullanılan nitel mülakat soruları

oluşturulmuştur. Böylece, araştırma soruları yalnızca teorik çerçeveden değil, aynı zamanda önceki ampirik bulgulardan da beslenerek yapılandırılmıştır.

Araştırmanın saha çalışması kapsamında, Türkiye’de çeşitli sektörlerde bireysel sendika hakkını kullanmaya çalışırken işten çıkarılmış işçilerle yapılan derinlemesine görüşmeler aracılığıyla veri toplanmıştır. Görüşmeler, katılımcıların onayı alınarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış, ardından araştırmacı tarafından deşifre edilerek yazıya dökülmüştür.

Toplanan bu ham veriler, tematik analiz yöntemiyle sistematik biçimde çözümlenmiştir. Kodlama sürecinde katılımcıların ifadelerine sadık kalınmış, elde edilen bulgular “Bulgular” bölümünde doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Bu yaklaşım, araştırmanın güvenilirliğini ve şeffaflığını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

3.2.5. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemine dayandığı için nitel araştırma geleneği doğrultusunda amaçlı örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemleri, olgu ve olayların derinlemesine keşfedilmesi ve açıklanmasında etkili bir yaklaşım sunmaktadır. Araştırmanın örnekleme oluşturulurken, kartopu örnekleme (ya da zincir örnekleme) tekniğinden yararlanılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde, araştırma konusuyla ilgili deneyime ve sosyal çevreye sahip olduğu düşünülen bireylerin önerileri doğrultusunda, benzer niteliklere sahip ve araştırma amacına uygun yeni katılımcılara ulaşılması sağlanmaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2021: s. 116-120). Bu çalışmada kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bir sendikacının yönlendirmesiyle K1’e ulaşılmış, K1 ile yapılan görüşme sonrasında, eylemlerde birlikte yer aldığı K2 ile iletişime geçilmiştir. Başka bir sendikacının yönlendirmesiyle K3’e ulaşılmış, K3 ile yapılan görüşme sonucunda K4 de örnekleme dahil edilmiştir. Yine bir sendikacının yönlendirmesiyle K5’e ulaşılmış, K5 aracılığıyla K6, K7 ve K8 katılımcılara ulaşılmıştır.

3.2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Türkiye’de bireysel sendika hakkı ve özgürlüğünün mevzuat ile uygulama arasındaki uyumsuzluk temelinde nasıl ihlal edildiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ancak her akademik çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların dikkate alınması, elde edilen bulguların geçerlilik ve genellenebilirlik düzeyini daha sağlıklı bir şekilde değerlendirmeyi mümkün kılacaktır.

Öncelikle araştırma, yalnızca özel sektörde çalışan ve sendikal faaliyetler nedeniyle işten çıkarılan işçilerin deneyimlerini odağına almıştır. Bu çerçevede kamu sektöründe çalışan memurlar kapsam dışı bırakılmış, dolayısıyla elde edilen bulgular yalnızca özel sektör bağlamında değerlendirilmelidir. Ayrıca, araştırmacı verilerin tekrarlayıcı bir nitelik kazandığı, katılımcı ifadelerinde benzer örüntülerin görüldüğü ve verilerin doyuma ulaştığı noktada örneklemin yeterli olduğunu değerlendirmiştir. Bu bağlamda örneklem 8 katılımcı ile sınırlı tutulmuştur. Bu sınırlı örneklem büyüklüğü, elde edilen bulguların tüm Türkiye genelindeki işçi ve sendikal hareketlere genellenebilirliğini kısıtlamaktadır.

Bir diğer sınırlılık ise veri kaynaklarının tek yönlü oluşudur. Çalışma yalnızca işçilerin perspektifine odaklanmış; işveren temsilcileri, kamu otoriteleri veya sendika yöneticileriyle görüşmeler yapılmamıştır. Dolayısıyla analizler, işçilerin öznel değerlendirmeleriyle sınırlı kalmakta; karşı tarafların görüşleriyle desteklenememektedir. Bu durum, araştırmanın çok boyutlu analiz kapasitesini sınırlamaktadır.

Son olarak, araştırma yöntemi itibarıyla derinlemesine ve bağlamsal bilgi sunmayı hedeflemekle birlikte, nicel genellemelere uygun bir yapı arz etmemektedir. Bulgular belirli bir zaman dilimi (2022–2023) ve seçilen dört örnek vaka kapsamında değerlendirilmiştir. Bu nedenle araştırmanın sonuçları, Türkiye’deki tüm işkollarına veya sendikal mücadelelere genellenemez niteliktedir.

Tüm bu sınırlılıklara rağmen araştırma, Türkiye’de bireysel sendika hakkı ve özgürlüğüne yönelik yapısal ve sistematik sorunları görünür kılma amacıyla, emek temelli bir perspektiften özgün katkılar sunmayı hedeflemektedir.

3.3. Bulgular

Tablo 2. Temalar ve Alt Temalar

Ana Tema	Alt Temalar
Sendikal Özgürlüklerin İhlali	- İşveren baskısı ve sendika seçme özgürlüğünün engellenmesi - Tehdit, yıldırma ve işten çıkarma - Kod 46 ve 04 ile işten çıkarma - Kara listeye alınma - Aile ve çevre üzerinden sendikadan caydırma girişimleri

Çalışma Koşulları ve Hak İhlalleri	- Kötü ve güvencesiz çalışma koşulları - Uzun mesai, düşük ücret, iş tanımı dışı görevler - Taciz, hakaret, mobbing - Telafi mesai ve ödenmeyen haklar - Denetim eksikliği ve göstermelik uygulamalar
Direniş ve Dayanışma	- Direnişe katılım nedenleri - Kadınların direnişteki aktif rolü - Aile ve sosyal çevre desteği ya da baskısı - Sendikanın maddi ve manevi desteği - Zorluklara rağmen kolektif direnç ve motivasyon
Devlet, Kolluk Kuvvetleri ve Kamu Otoritesi	- Polis ve jandarma müdahaleleri - Siyasi aktörlerin ve yerel yöneticilerin tavrı - Devlet kurumlarının taraflı ve etkisiz duruşu - Kolluk kuvvetlerinin işverenden yana tutumu - Göçmen işçilerin yasa dışı çalıştırılması ve göz yumulması
Hukuki Süreçler ve Yasal Boşluklar	- Sendikal nedenle işten çıkarmaların yargıda kabul edilmemesi - Yavaş ve etkisiz hukuk sistemi - Denetimlerin eksikliği ve göstermelikliği - Caydırıcılıktan uzak para cezaları - Kanunların işçiden yana uygulanmaması
Sendikaların Rolü ve Algısı	- Eski ve yeni sendika deneyimlerinin karşılaştırılması - Güçlü ve mücadeleci sendikal algı - Sendikaların sahada aktif rolü - Sendikaların işverenle ilişki düzeyine dair tartışmalar - İşçi denetimi ve demokratik sendika talepleri
Kişisel Değişim ve Bilinçlenme	- Kişisel güçlenme ve özgüven artışı - Hak arama ve mücadele bilinci - Dayanışma kültürünün gelişmesi - Kadın kimliğiyle mücadele etmenin anlamı - Bilinçlenme ve öğrenme süreci

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmada 7 ana tema bulunmaktadır. Hazırlanan mülakat sorularının ilk bölümünde araştırmacı; katılımcıların sendikal özgürlükleri,

çalışma koşulları ve yaşadıkları hak ihlallerine ilişkin deneyimlerini anlamaya çalışmıştır. Katılımcılardan gelen cevaplar doğrultusunda ‘Sendikal Özgürlüklerin İhlali’ başlıklı ana tema altında ‘İşveren Baskısı’, ‘İşten Çıkarma’, ‘Kara Liste’ ve ‘Sendikadan Caydırma’ gibi alt temalar oluşturulmuştur. Çalışma ortamına dair detaylar ise ‘Çalışma Koşulları ve Hak İhlalleri’ ana teması altında ‘Kötü Koşullar’, ‘Taciz ve Hakaret’, ‘Uzun Mesai’ gibi alt temalarla kodlanmıştır.

Araştırmacı ayrıca, katılımcıların direniş süreçleri, dayanışma biçimleri ve sendikalara bakış açılarını anlamlandırmaya yönelik sorular yöneltmiştir. Bu doğrultuda ‘Direniş ve Dayanışma’, ‘Sendikaların Rolü ve Algısı’ gibi temalar ortaya çıkmıştır. Kamu otoritesi ve hukuki süreçlere dair deneyimler ise ‘Devlet ve Kolluk Kuvvetleri’ ve ‘Hukuki Süreçler’ ana temalarında toplanmıştır.

Son olarak, direnişin bireysel düzeydeki etkileri, katılımcıların yaşadığı kişisel dönüşümler ‘Kişisel Değişim ve Bilinçlenme’ ana teması altında ‘Hak Bilinci’, ‘Özgüven’, ‘Dayanışma Kültürü’ gibi alt temalarla bir neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirilmiştir.

3.3.1. Sendikal Özgürlüklerin İhlali

İşçilerin sendika özgürlüğü, anayasal güvence altında olmasına rağmen, sahada ciddi biçimde ihlal edilmektedir. Katılımcıların aktarımlarına göre, mevcut sendikadan farklı bir sendikaya üye olmaları sonrasında sistematik baskılarla karşı karşıya kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu baskılar yalnızca idari ve ekonomik yaptırımlarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda yoğun psikolojik şiddet, dışlanma ve itibarsızlaştırma pratikleriyle de desteklenmektedir. İşverenin sendikal tercihleri doğrudan hedef alan müdahaleleri, işyerinde demokratik bir temsil ortamının oluşmasını engellediği gibi, çalışanların anayasal haklarını kullanmaktan da fiilen alıkoymaktadır. Böylece örgütlenme hakkı, hukuki belgelerde yer almasına karşın, uygulamada görünmez bir tahakküm mekanizması aracılığıyla sınırlandırılmakta ve işçiler üzerinde caydırıcı bir etki yaratmaktadır.

3.3.1.1. İşveren Baskısı

Katılımcıların aktardıkları deneyimler, sendikal tercihlerinin ardından işveren veya yöneticiler tarafından doğrudan ve dolaylı yollarla baskıya maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu baskılar kimi zaman açık tehditler, kimi zaman ise ima yoluyla yapılan uyarılar şeklinde tezahür etmiş; böylece çalışanların sendikal örgütlenme hakkı fiilen kısıtlanmıştır.

Örneğin K1, sendikasını değiştirdikten sonra yöneticisinin kendisini şu sözlerle tehdit ettiğini ifade etmiştir: *“Sendikayı değiştirmiştirsin, dikkat et işinden tazminatından olursun.”* Bu ifade, istihdam güvencesinin ve tazminat hakkının, sendikal tercihlere bağlı olarak bir tehdit aracına dönüştürüldüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

Benzer bir baskı deneyimi yaşayan K3 ise şu şekilde aktarmaktadır: *“Müdür beni odaya çekip, sen sendikayı değiştirmiştirsin dedi, tehdit etti.”* Burada dikkat çeken nokta, baskının dolaylı değil, bire bir ve doğrudan gerçekleştirilmesidir. Bu tür uygulamalar, çalışanlar üzerinde ciddi bir psikolojik baskı oluşturmakta ve özgür iradeye dayalı sendikal kararlar almayı zorlaştırmaktadır.

Kurumsal düzeyde de benzer bir tutumun sergilendiği görülmektedir. K2, işverenin sendika karşıtı yaklaşımını şu şekilde dile getirmiştir: *“İşveren açık açık ben bu sendikayı tanımam dedi.”* Bu tür açıklamalar, işverenin tarafsız kalmadığını; aksine belirli bir sendikayı tanımayarak çalışanlara karşı dolaylı baskı kurduğunu göstermektedir. Bu müdahaleler, yalnızca bireysel tercihlere yönelik değildir; aynı zamanda iş yerinde kolektif hakların kullanılmasını engelleyen sistematik bir yaklaşımın parçasıdır.

Bu anlatımlar, sendikal örgütlenmenin yalnızca yasal değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik boyutları bulunduğunu ortaya koymaktadır. İşveren baskısı yalnızca iş güvencesine yönelik tehditlerle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda çalışanlar arasında korku ve güvensizlik ortamı yaratarak dayanışma duygusunu da zayıflatmaktadır. Bu durum, sendikal faaliyetleri anayasal bir hak olmaktan çıkarıp, kişisel ve toplumsal maliyetleri olan riskli bir tercih hâline getirmektedir.

Katılımcıların ifadeleri, yaşananların bireysel olaylar olmadığını; tersine yaygın ve sistematik bir baskı biçimini yansıttığını göstermektedir. Sendikal tercihin hemen ardından yöneticiler tarafından yapılan uyarılar, çalışanların özgür iradeleriyle aldıkları kararların sorgulandığını ve cezalandırılmak istendiğini düşündürmektedir. Bu durum, iş yerindeki güç dengesini işveren lehine pekiştirmekte ve çalışanların kolektif hareket etme kapasitesini ciddi biçimde zayıflatmaktadır.

Baskı yalnızca açık tehditlerle sınırlı kalmamakta, daha örtük yollarla da hissedilmektedir. Katılımcılar, sendika değiştiren işçilerin yönetim tarafından dışlandığını, görevlerinden uzaklaştırıldığını veya daha az muhatap alındığını

aktarmışlardır. Bu tür uygulamalar açıkça ifade edilmese de bir tür “istenmeyen kişi” algısı yaratarak sendikal tercihin cezalandırıldığına dair güçlü bir mesaj vermektedir.

Buna ek olarak, bazı katılımcılar, sendikalara ilişkin düşüncelerini dile getirirken dahi temkinli davrandıklarını, kimi zaman bu konulardan kaçındıklarını belirtmiştir. Bu, iş yerlerinde açıklık, katılım ve güven gibi değerlerin geri plana itildiğini ve ifade özgürlüğünün sınırlı kaldığını göstermektedir.

Dahası, baskı kimi zaman sadece bireyin kendisine değil, ailesine yönelik dolaylı tehditlerle de sürdürülmektedir. Bazı katılımcılar, yöneticilerin “aileni düşün” gibi ifadelerle uyarılarda bulunduğunu belirtmiş; bu tür söylemlerin ekonomik ve sosyal rolleri bir arada hedef alarak baskının daha derin ve çok katmanlı bir hâl aldığını göstermiştir.

Tüm bu bulgular, çalışanların sendikal tercihlerini yalnızca bir hak kullanımı değil, aynı zamanda büyük ölçüde bedel ödemeyi göze almayı gerektiren bir direnç biçimi olarak yaşadıklarını göstermektedir. İşveren kaynaklı baskılar, yalnızca istihdam güvencesini değil; sosyal ilişkileri, psikolojik sağlığı ve aile yaşamını da etkileyen yaygın bir tahakküm biçimi hâline gelmekte ve sendikal hakların kullanımını son derece kırılğan bir zemine oturtmaktadır.

3.3.1.2. İşten Çıkarma

Sendikal faaliyetlere katılımın ardından gerçekleştirilen işten çıkarmaların, bireysel bir yaptırımın ötesinde sistematik ve caydırıcı bir yöntem olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Özellikle sendika üyeliğini takiben yaşanan işten çıkarılmalar, sadece ilgili bireyi değil, aynı zamanda diğer çalışanları da hedef alan kolektif bir gözdağı işlevi görmektedir. Bu süreç, yalnızca ekonomik kayıplarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda psikolojik, sosyal ve hukuki boyutlarıyla da katılımcıların yaşamlarını derinden etkilemektedir.

K7, sendikaya üye olduktan kısa bir süre sonra hiçbir gerekçe gösterilmeden işten çıkarıldığını şu sözlerle dile getirmiştir:

“Bir hafta on gün içinde Kod 46 ile işten çıkarıldım, SMS’le öğrendim.”

Bu ifade, yalnızca fesih gerekçesinin ağırlığını değil, aynı zamanda bildirimin yapılış biçimini de sorgulatmaktadır. Kod 46 gibi damgalayıcı bir gerekçeyle iş akdinin sonlandırılması, işçinin kişilik haklarını zedeleyen bir uygulama niteliği taşıırken; bu sürecin kısa mesaj gibi gayriresmî bir yöntemle bildirilmesi, işçiye duyulan saygının ve iş ilişkisinin ciddiyetinin göz ardı edildiğini göstermektedir. Ayrıca bu tür

bildirimler, işçilerin hak arama süreçlerine erişimini zorlaştırmakta ve savunma haklarını fiilen kısıtlamaktadır.

K6 da benzer bir şekilde, sendikal faaliyet sonrası Kod 46 gerekçesiyle işten çıkarıldığını belirterek yaşadığı kaybı şu sözlerle özetlemiştir: *“Kod 46 ile işten çıkarıldım hem işimden hem tazminatımdan oldum.”* Bu ifade, yalnızca istihdamın değil, aynı zamanda ekonomik güvencenin de kaybedildiğine işaret etmektedir. Kod 46 gibi işçinin “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış” iddiasını içeren fesih gerekçeleri, yalnızca mevcut işin sonlandırılmasıyla kalmamakta; aynı zamanda işçinin siciline işlenerek ileride başka bir iş bulma sürecini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, uzun vadeli işsizlik ve dışlanma riski yaratmakta; sendikal faaliyetin kişisel, sosyal ve profesyonel yaşam üzerindeki etkisini derinleştirmektedir.

Buna ek olarak, bazı durumlarda işverenlerin sendikal faaliyeti doğrudan gerekçe göstermedikleri; ancak performans düşüklüğü gibi soyut ve ölçülmesi güç iddiaların arkasına sığınarak fesih sürecini meşrulaştırmaya çalıştıkları görülmektedir. K5’in ifadesi bu durumu net bir şekilde yansıtmaktadır: *“Sendikaya üye olduktan bir hafta sonra performans düşüklüğü diyerek işime son verildi.”*

Bu örnek, sendikal örgütlenmenin dolaylı biçimde cezalandırıldığını ve işverenlerin görünürde hukuki ama özünde politik gerekçelerle hareket ettiğini göstermektedir. Performans gibi subjektif değerlendirmelere dayanan fesihler, çalışanlar arasında güvensizlik yaratmakta ve sendikal tercihlere dair açık tutum almayı riskli hâle getirmektedir.

İşten çıkarılma yalnızca bireysel mağduriyet anlamına gelmemekte; aynı zamanda diğer çalışanlar üzerinde caydırıcı bir etki yaratmaktadır. Bu tür uygulamalar, iş yerinde bir “örnek oluşturma” stratejisiyle hayata geçirilmekte ve çalışanlara, sendikal faaliyetin ağır bedelleri olabileceği mesajı verilmektedir. Böylelikle sendikal hakların kullanımı, yalnızca bir anayasal güvence değil, aynı zamanda ciddi bir kişisel ve toplumsal bedel ödemeyi göze almayı gerektiren bir karara dönüşmektedir.

Tüm bu anlatımlar, işten çıkarma pratiğinin sendikal baskı mekanizmaları içerisinde en etkili ve yaygın biçimde kullanılan araçlardan biri olduğunu göstermektedir. Özellikle damgalayıcı ve keyfi işten çıkarmalar, çalışanların sendikal örgütlenme hakkını doğrudan tehdit etmekte; kolektif hak mücadelesini bireysel

risklere indirgeyerek susturucu bir işlev görmektedir. Bu bağlamda işten çıkarmalar, yalnızca hukuki bir işlem değil; aynı zamanda iş yeri içi iktidar ilişkilerinin yeniden tesis edildiği, disiplinin yeniden kurulduğu bir politik araç hâline gelmektedir.

3.3.1.3. Kara Liste

İşçilerin sendikal faaliyetlere katılmaları, yalnızca mevcut istihdamlarını kaybetmeleriyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda gelecekteki iş olanaklarını da önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Katılımcı ifadeleri, işten çıkarılmalarının ardından başka fabrikalara yapılan iş başvurularının sistematik biçimde reddedildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, dışlanmanın yalnızca münferit işyerleriyle sınırlı olmadığını; tersine, sektörel düzeyde örgütlü bir dışlayıcı yapının devrede olduğunu göstermektedir.

Örgütlenme hakkını kullanan bireylerin, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal düzeyde de cezalandırıldıkları anlaşılmaktadır. Sendikal kimliğin bir tür “cezalendirme kriteri”ne dönüşmesi, işverenler arası gayriresmî bilgi paylaşımını ve sektörel dayanışmayı gündeme getirmektedir. K8’in “Kara listeye alındık, başvurduğumuz yerlerde ismimiz çıktığı için alınmadık” ifadesi, bu dışlama mekanizmasının yalnızca bireysel değil, kolektif bir hafızaya dayandığını ortaya koymaktadır. Bu tür aktarımlar, görünmeyen ancak oldukça etkili bir bariyerin sektörde var olduğuna işaret etmektedir.

K3’ün “*Patron diğer fabrikalara haber salmış, ismimiz geçince işe almadılar*” ifadesi, işverenler arasında sessiz bir ittifakın söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu ağlar, yalnızca bilgi alışverişini değil, aynı zamanda sendikal faaliyet geçmişi olan bireylerin sistematik olarak dışlanmasını da organize etmektedir. Bu yapı, örgütlenme özgürlüğünü yalnızca birey düzeyinde değil, toplumsal düzeyde tehdit eden yapısal bir mekanizma işlevi görmektedir.

Ayrımcılık yalnızca dolaylı biçimlerde değil, açık ifadeler yoluyla da kendini göstermektedir. K2’nin “*İK çalışanı açıkça ‘sizin grubunuzu almıyoruz’ dedi*” sözleri, dışlamanın meşrulaştırılmaya bile ihtiyaç duyulmadan, doğrudan şekilde uygulandığını göstermektedir. Çoğu zaman bu tür uygulamalar yazılı gerekçelere dayandırılmadığı için hukuki itiraz yolları işlevsiz kalmakta; bu da fişleme uygulamalarının yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

K5’in “*Sendikal olduğumuz biliniyorsa kapıdan döndürülüyoruz*” ifadesi, sendikal kimliğin tek başına işe alınmama nedeni haline geldiğini açık biçimde göstermektedir.

Bu durum, işçilerin yalnızca gelirden değil, aynı zamanda sosyal güvenceden ve istikrarlı bir gelecekte de mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Görüşme bile yapılmadan elenen bireyler, sürekli bir belirsizlik içinde, güvencesiz koşullarda yaşamak zorunda bırakılmaktadır.

Bu dışlama mekanizmaları yalnızca bireyleri hedef almakla kalmamakta, aynı zamanda kolektif sendikal mücadeleyi de bastırmayı amaçlamaktadır. İşten çıkarmalar sonrası yaşanan işsizlik, yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda örgütlü emeğe karşı uygulanan sistematik bir baskı aracı olarak işlev görmektedir. Katılımcıların deneyimleri, iş gücü piyasasında yalnızca görünürde değil, yapısal düzeyde de eşitsizliklerin üretildiğini ortaya koymaktadır. İşverenler arasında kurulan gayriresmî ittifaklar, hukuki olarak tanınan örgütlenme özgürlüğünü fiilen geçersiz kılmakta; böylece endüstriyel ilişkilerdeki güç asimetrisini derinleştirmektedir.

3.3.1.4. Sendikadan Caydırma

Katılımcıların aktardıkları deneyimler, sendikal tercihlerin yalnızca işyeriyle sınırlı kalmadığını, özel yaşam alanlarına da sızan çeşitli baskı biçimleriyle karşılandığını ortaya koymaktadır. Bu baskılar yalnızca yöneticilerden doğrudan gelen uyarılarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda aile bireyleri, akrabalar ve sosyal çevre aracılığıyla dolaylı yollarla da sürdürülmektedir. Bu durum, sendikal örgütlenme hakkının yalnızca ekonomik düzeyde değil, duygusal, kültürel ve sosyal düzeylerde de sistematik olarak bastırıldığını göstermektedir.

K2, sendikal tercihten ötürü ailesi üzerinden yönlendirilmek istendiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Annemle konuştular, beni işe alacaklarını söylediler, yeter ki sendikadan çıkayım.”

Bu ifade, işverenin yalnızca işçiyi değil, onun sosyal çevresini de hedef alan bir strateji izlediğini gözler önüne sermektedir. Aile yapısı, geleneksel değerler ve özellikle kadın katılımcılar açısından annelik ya da ev içi rollerin işveren tarafından manipülasyon aracına dönüştürüldüğü görülmektedir. Bu tür müdahaleler, ekonomik baskının ötesine geçerek, duygusal ve kültürel baskı biçimlerine evrilmekte; bireyin karar mekanizmasını yalnızca iş güvencesi bağlamında değil, aynı zamanda ilişkisel ve toplumsal sorumluluklar üzerinden şekillendirmektedir.

K2'nin başka bir ifadesi ise işverenin özel alana doğrudan müdahalesini göstermektedir:

“Eve kadar gelip ‘K2 dolduruşa gelmiş’ dediler, sendikayı bırakmamı söylediler.”

Bu anlatımda geçen "eve kadar gelmek" ifadesi, baskının sınır tanımadığını, kamusal alanla sınırlı kalmayarak özel yaşam alanlarına kadar uzandığını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda sendikal faaliyetin “mantıksız” ya da “kandırılmışlık”la özdeşleştirilmesi, sendikal bilinç ve kolektif eylem kapasitesinin itibarsızlaştırılmak istendiğine işaret etmektedir.

Benzer şekilde K4, ailesinin üzerindeki toplumsal baskının kendi kararını nasıl etkilediğini şu şekilde ifade etmiştir: *“Ailem, başımıza iş açacaksın diye sendikadan ayrılmamı istedi.”* Bu örnek, işverenin doğrudan baskısından ziyade, sosyal çevrede yaratılan kaygı ikliminin bireysel kararlar üzerindeki belirleyiciliğine işaret etmektedir. Aile üyelerinin ekonomik kaygılar, güvencesizlik duygusu ve sosyal dışlanma ihtimali gibi faktörlerle sendikal tercihlere karşı temkinli bir tutum sergilemeleri, işverenin dolaylı ama etkili bir kontrol mekanizması kurduğunu göstermektedir.

Kadın katılımcıların aktardıkları deneyimler ise baskının toplumsal cinsiyet temelli boyutlarını gözler önüne sermektedir. K5, yaşadığı durumu şu sözlerle aktarmıştır: *“Çocuklarımı bahane ettiler, annelik üzerinden korkuttular.”* Bu ifade, kadının toplumsal rolünün, sendikal örgütlenme karşısında bir zayıf nokta olarak görülüp işveren tarafından bir baskı aracına dönüştürüldüğünü ortaya koymaktadır. Annelik üzerinden yapılan bu tür müdahaleler hem bireysel vicdan hem de toplumsal sorumluluk duygusu üzerinde baskı yaratarak, kadınların örgütlü mücadeleye katılımını daha da zorlaştırmaktadır. Böylece toplumsal cinsiyet rolleri, yalnızca kültürel normlar değil, aynı zamanda iktidar ilişkilerinde işlevsizleştirilen birer disiplin mekanizması hâline gelmektedir.

Tüm bu anlatımlar değerlendirildiğinde, sendikal tercihler yalnızca bir hak arayışını değil, aynı zamanda özel alanın ihlaliyle şekillenen çok katmanlı bir direniş biçimini içermektedir. Aile, mahalle, hemşehrlik bağı gibi sosyal ilişkilerin baskı aracı olarak kullanılması, bireyin karar alma süreçlerinin derinlikli biçimde kuşatıldığını göstermektedir. Bu durum, örgütlenme hakkının sadece hukuki sınırlarla değil, aynı zamanda sosyokültürel yapılarla da kısıtlandığını ve sendikal katılımın giderek kişisel bir hak olmaktan çıkarılarak toplumsal bir tehdit olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Böylece işçi yalnızca ekonomik bir aktör değil, aynı zamanda potansiyel bir tehdit unsuru olarak konumlandırılmakta; bu da sendikal mücadelenin çok boyutlu baskı biçimleriyle karşı karşıya kaldığını göstermektedir.

3.3.2. Çalışma Koşulları ve Hak İhlalleri

Çalışma yaşamında karşılaşılan fiziksel ve psikolojik yükler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliğiyle birlikte düşünüldüğünde, emeğin sistematik olarak zorlayıcı koşullarda istismar edildiği bir tabloyu ortaya koymaktadır. Pek çok işyerinde koruyucu ekipmanların temin edilmemesi, riskli alanlarda gerekli denetimlerin yapılmaması ve üretim baskısıyla güvenliğin göz ardı edilmesi, iş kazalarına ve mesleki hastalıklara zemin hazırlamaktadır.

Bu tablo, yalnızca maddi koşullarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda çalışanların ruhsal bütünlüğünü de tehdit eden uygulamaları içermektedir. Mobbing, ayrımcılık, sözlü taciz ve sistematik dışlama gibi uygulamalar, iş ortamını sağlıklı bir psikososyal alana dönüştürmektedir. Özellikle belirli gruplar –örneğin kadın çalışanlar– daha düşük ücret, daha fazla iş yükü ve daha az kurumsal destekle karşı karşıya bırakılarak, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin iş yaşamında yeniden üretildiği bir yapı inşa edilmektedir.

Özellikle annelik, aile sorumluluğu ve geleneksel roller üzerinden yürütülen dolaylı müdahaleler, kadın emeğini hem görünmez kılmakta hem de çeşitli sosyal baskıların hedefi hâline getirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı, yalnızca ekonomik değil, kültürel dirençle de sınırlandırılmakta; sendikal faaliyetlere katılım gibi kolektif hak arayışları, bu çerçevede çok katmanlı engellerle karşılaşmaktadır.

Fazla çalışma, karşılıksız mesailer ve belirsiz görev tanımları ise, işçilerin zaman ve enerji kaynaklarını sürekli şekilde tüketen uygulamalar olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, yalnızca fiziksel yorgunluk değil, aynı zamanda duygusal tükenmişlik, aidiyet kaybı ve motivasyon düşüklüğü gibi sonuçlara yol açmaktadır. Çalışma saatleri ile özel yaşam arasındaki sınırların silikleşmesi, bireyin hayatını yalnızca iş merkezli bir döngüye hapsederken, üretim sürecindeki insan unsurunun görmezden gelindiği bir düzeni pekiştirmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, emek süreçleri sadece ekonomik bir faaliyet alanı değil; aynı zamanda güç ilişkilerinin, eşitsizliklerin ve denetim biçimlerinin yeniden üretildiği bir yapılar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevcut koşullar, insani çalışma ortamının çok uzağında; bireyin kimliğini, sağlığını ve sosyal ilişkilerini tehdit eden bir düzene işaret etmektedir.

3.3.2.1. Kötü Koşullar

Katılımcıların önemli bir bölümü, çalıştıkları fabrikalarda karşılaştıkları fiziksel koşulların yalnızca konfor eksikliğiyle sınırlı kalmadığını, doğrudan sağlıklarını tehdit ettiğini ifade etmektedir. Hijyen eksikliği, gıda güvenliğine yönelik açık ihmaller ve yetersiz ısınma gibi temel ihtiyaçların karşılanmaması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal ve etik sorumluluklarını yerine getirmediğini gözler önüne sermektedir.

K4'ün aktarımı bu durumu açık biçimde yansıtmaktadır: *“Yemeklerin içinde sinek vardı, yemek yiyemiyorduk.”* Bu tür anlatımlar, yalnızca bireysel bir memnuniyetsizlik değil, sistematik denetim eksikliği ve kurumsal ihmalkârlığın bir göstergesidir. Gıda güvenliğinin sağlanamaması, işçilerin beslenme düzenini doğrudan bozmakta; bu durum ise uzun vadede iş gücünün genel sağlık durumunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Dahası, bu tür sorunlara dikkat çeken çalışanların işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalmaları, ifade özgürlüğünün ve örgüt içi iletişimin ciddi biçimde bastırıldığını göstermektedir.

Soğuk hava koşullarına karşı alınmayan önlemler de sıklıkla dile getirilmiştir. K3'ün sözleri bu ihmali şöyle aktarmaktadır: *“Kışın montsuz çalışıyorduk, içeride soba bile yoktu.”* Bu ifade, çalışanların en temel koruyucu ekipmanlardan mahrum bırakıldığını, ısınma gibi temel bir ihtiyaç karşılanmadığı hâlde üretimin sürdürüldüğünü göstermektedir. Uzun saatler boyunca soğuk ortamda çalışmak, yalnızca fiziksel rahatsızlıklara değil, aynı zamanda işçilerin moral ve motivasyon düzeyinde ciddi kayıplara yol açmaktadır. Bu durum, üretim sürecine değil, insan sağlığına öncelik verilmediğinin açık bir göstergesidir.

K2'nin aktardığı bir başka olay, işyerindeki denetim eksikliğini ve yöneticilerin tepkisizliğini daha da belirginleştirmektedir: *“Zimba teli çıktı ekmeğin içinden, söyledik ama müdahale edilmedi.”* Bu tür örnekler, sadece sağlık açısından değil, aynı zamanda çalışanlara gösterilen değerin sorgulanmasını da beraberinde getirmektedir. İşçilerin dile getirdiği ciddi bir hijyen sorununa kayıtsız kalınması, kurum içi iletişimin tek taraflı olduğunu, çalışan görüşlerinin dikkate alınmadığını göstermektedir. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların yalnızca üretim araçları olarak görüldüğü, insani ihtiyaç ve taleplerinin sistematik biçimde göz ardı edildiği bir örgüt yapısına işaret etmektedir.

Tüm bu anlatımlar, fabrikalarda yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik anlamda da zorlayıcı bir çalışma ortamının varlığını ortaya koymaktadır. İşçilerin sorunlarını ifade etme konusundaki çekinceleri, karşı karşıya kaldıkları dışlanma veya işten atılma korkusuyla pekişmekte; bu da güvensiz, kaygı dolu ve istikrarsız bir çalışma kültürünü beslemektedir. Sonuç olarak, çalışma yaşamına ilişkin bu deneyimler, bireysel şikâyetlerin çok ötesinde, yapısal düzeyde ciddi iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına işaret etmektedir.

3.3.2.2. Uzun Mesai ve Düşük Ücret

Katılımcıların aktardığı deneyimler, çalışma sürelerinin sistematik biçimde yasal sınırların üzerine çıkarıldığını ve buna rağmen karşılığında çoğu zaman herhangi bir ücret ödenmediğini açıkça ortaya koymaktadır. Fazla mesai uygulamaları, işçilere ek gelir sağlamak yerine, işverenler için ücretsiz emek kaynağına dönüşmüş; bu durum işçilerin yalnızca ekonomik değil, fiziksel ve ruhsal açıdan da ciddi bir yük altında kaldığını göstermiştir.

K8'in şu ifadesi, bu durumu çarpıcı biçimde yansıtmaktadır: *“Gece yarılarında kadar çalıştırıyorlardı, ama karşılığında mesai ücreti yoktu.”* Bu anlatım, emeğin maddi karşılık bulmadığı koşulların sıradanlaştığını ve işverenlerin bu durumu olağan bir işletme politikası hâline getirdiğini göstermektedir. Özellikle gece mesaiyeri ya da hafta sonu çalışmalarının zorunlu tutulması, hukuki ve etik açıdan ciddi sorunlar barındırmaktadır.

Benzer şekilde K5, fazla mesai karşılığında herhangi bir ücret verilmediğini, bunun yerine yasal boşluklar kullanılarak haklarının görmezden gelindiğini şöyle ifade etmiştir:

“Pazar mesailerimizi telafiye sayıp ücret vermediler.”

Burada dikkat çeken husus, işverenin “telafi çalışması” gibi kavramlarla iş kanununun temel ilkelerini ihlal etmesi ve fazla çalışma ücretlerini ödememek için çeşitli yollar üretmesidir. Bu tür uygulamalar, işçilerin yalnızca maddi kayba uğramasına neden olmamakta; aynı zamanda kurumsal adalet duygusunu zedeleyerek çalışanların motivasyonunu, işyerine olan bağlılığını ve psikolojik dayanıklılığını da olumsuz etkilemektedir.

K5'in bir diğer aktarımı, çalışma saatleri içinde dahi hak ihlallerinin sürdüğünü göstermektedir:

“Hafta içi molalar kısaltıldı, daha çok çalıştırıldık.”

Bu ifade, dinlenme hakkının da ihlal edildiğini; görünürde küçük değişikliklerin işçinin fiziksel ve zihinsel yükünü ciddi biçimde artırdığını gözler önüne sermektedir. Mola sürelerinin keyfi olarak azaltılması, işçinin gün boyunca toparlanma ve yeniden odaklanma olanaklarını sınırlamakta, dolayısıyla uzun vadede verimliliği ve iş sağlığını tehdit etmektedir.

Yaşam standartlarının düşüklüğü ve bu duruma rağmen dayatılan yoğun mesailer, işçilerin sosyal yaşamlarının da giderek tahrip olduğunu ortaya koymaktadır. K7'in şu sözleri, bu çifte baskının izlerini taşımaktadır: *“Gece yarılarına kadar çalıştırıyorlardı, maaşlarımız çok düşüktü.”* Bu ifade, düşük ücret ve aşırı çalışmanın bir arada yürütüldüğü emek rejiminin, çalışanlar açısından yalnızca geçim sıkıntısı değil, aynı zamanda zaman yoksunluğu, sosyal yalnızlaşma ve tükenmişlik gibi sorunlar doğurduğunu göstermektedir.

Tüm bu anlatımlar, bireysel mağduriyetlerin ötesinde, emek süreçlerinin yapısal adaletsizlikler üzerine kurulduğunu göstermektedir. Fazla mesainin olağanlaşması, işverenlerin bu durumu sistematik bir emek sömürsü aracı hâline getirdiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, çalışma saatlerinin esnetilmesi, hakların keyfi biçimde ihlal edilmesi ve emeğin maddi karşılık bulmaması, işçilerin yaşam kalitesini ciddi biçimde düşürmekte ve çalışma yaşamında derin bir eşitsizlik rejimi üretmektedir.

3.3.2.3. Taciz ve Hakaret

Kadın işçilerin anlatımları, çalışma ortamlarında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliğin yalnızca mevcut değil, aynı zamanda yapısal ve süreklilik arz eden bir nitelik taşıdığını gözler önüne sermektedir. Katılımcıların aktardığı deneyimler, kadınların iş yerinde yalnızca fiziksel emeğiyle değil, kimliğiyle de mücadele etmek zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. Bu mücadele, çoğu zaman erkek yöneticiler ya da ustabaşı konumundaki çalışanların cinsiyetçi tutumlarıyla daha da ağırlaşmaktadır.

K1'in şu ifadesi, taciz olaylarında mağdurun nasıl suçluya dönüştürüldüğünü ortaya koymaktadır:

“Kadınları taciz eden ustabaşları vardı ama çıkarılan kadın oldu.”

Bu ifade, kadın işçilerin yalnızca korunmamasıyla kalmadığını, aynı zamanda işten çıkarma gibi cezalandırıcı pratiklerle karşı karşıya bırakıldığını göstermektedir. Tacizi gerçekleştirenin değil, maruz kalan kişinin sistem dışına itilmesi, iş yerindeki cinsiyet rejiminin ne denli adaletsiz işlediğini açıkça ortaya koymaktadır.

K7'nin aktardığı deneyim, kadın emeğinin sistematik biçimde değersizleştirildiğini gözler önüne sermektedir:

“Kadın olduğum için sürekli küçümsendim.”

Bu anlatım, kadınların yalnızca fiziksel varlıkları üzerinden değerlendirildiğini ve mesleki yeterliliklerinin göz ardı edildiğini yansıtmaktadır. Yöneticilerin ve erkek meslektaşların bu tür önyargılı yaklaşımları, çalışma ortamlarında kadınların kendilerini ifade etme ve gelişme olanaklarını büyük ölçüde sınırlamaktadır.

Benzer şekilde K6'nın şu sözleri, psikolojik şiddetin iş yerinde ne denli sıradanlaştığını göstermektedir:

“Küfür ettiler, bağırdılar, küçümsediler.”

Sözlü şiddetin ve aşağılayıcı davranışların olağanlaştırılması, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı ayrımcılığı daha da derinleştirmektedir. Bu tür tutumlar yalnızca bireysel bir saldırı değil, aynı zamanda kurumsal yapının sessiz onayıyla sürdürülmekte ve yeniden üretilmektedir.

K3'ün ifadesi, kadınların karar alma süreçlerinden dışlandığını açıkça ortaya koymaktadır:

“Yöneticiler kadın olduğumuz için daha az ciddiye alıyordu.”

Bu yaklaşım, kadın işçilerin yalnızca fiziksel olarak değil, zihinsel ve yönetsel düzeyde de çalışma hayatının dışında bırakıldığını göstermektedir. İş yerinde eşit bir özne olarak görülmemek, kadınların özgüvenini ve toplumsal görünürlüğünü zayıflatmakta; aynı zamanda örgüt kültürünü erkek egemen kalıplar içinde sabitlemektedir.

Tüm bu anlatılar, kadınların iş yerinde maruz kaldığı sorunların münferit olmadığını, aksine süreklilik arz eden ve çoğu zaman işverenin ya da yönetimin sessizliğiyle beslenen yapısal eşitsizliklerin bir sonucu olduğunu göstermektedir. Kadınların fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan güvende hissetmediği bir çalışma ortamı, insan onuruna yaraşır koşulların ihlal edildiği, adalet ve eşitliğin yalnızca ilkesel düzeyde kaldığı bir gerçekliğe işaret etmektedir. Bu koşullar altında kadın emeği, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda cinsiyet temelli tahakküm ilişkileri aracılığıyla da sömürülmektedir.

3.3.2.4. Mobbing

Katılımcıların anlatımlarında dikkat çeken bir diğer önemli nokta, iş yerlerinde maruz kalınan sistematik psikolojik baskıdır. Fiziksel koşulların ötesinde, bireylerin

kişilik haklarına yönelik saygısızlık ve aşağılayıcı tutumlar, çalışma ortamında insan onurunun göz ardı edildiğini ortaya koymaktadır. Bu tür uygulamalar, yalnızca bireysel ilişkilerle sınırlı kalmayıp, iş yerindeki hiyerarşik düzenin otoriter bir biçimde işletildiğini göstermektedir.

K3'ün şu ifadesi, işçilerin kimliklerinin nasıl silikleştirildiğini ve değersizleştirildiğini açıkça ortaya koymaktadır:

“İsmimiz yoktu, müdürler bize aptallar diyordu.”

Bu tür söylemler, yalnızca bir hakaret değil, aynı zamanda bireyin öz saygısını hedef alan, varlığını değersizleştiren sistematik bir aşağılama biçimi olarak değerlendirilebilir. İnsana adıyla hitap etmeyen, bunun yerine küçültücü sıfatlar kullanan bir yönetim biçimi, çalışanın yalnızca bir üretim aracı olarak görüldüğü algısını pekiştirmektedir.

Benzer biçimde K7'nin şu sözleri, bu yaklaşımın sıradanlaştığını ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkileri göstermektedir:

“Balık hafızalılar diyorlardı, ismimizle hitap eden yoktu.”

Bu ifadeler, işçilerin mesleki kimliklerinin ve insani değerlerinin yok sayıldığı bir ortamda çalıştıklarını göstermektedir. Saygıdan uzak bu yaklaşım, bireylerin işe olan motivasyonunu ve kuruma duyduğu güveni zedelemekte; aynı zamanda aidiyet hissini de ortadan kaldırmaktadır.

Psikolojik baskı, yalnızca sözlü ifadelerle değil, görev dağılımı ve yer değiştirme gibi uygulamalarla da kendini göstermektedir. K4'ün aktardığı şu durum bu baskının dolaylı biçimlerini ortaya koymaktadır:

“Sürekli başka bölümlere sürüldüm.”

Görev yerlerinin sürekli değiştirilmesi, yalnızca operasyonel bir karar değil; aynı zamanda çalışanın istikrarsızlık içinde bırakılması yoluyla bir yıldırma yöntemine dönüşmektedir. Bu tür uygulamalar, bireyde değersizlik hissi ve güvensizlik duygusu yaratmakta; psikolojik dayanıklılığı aşındırmaktadır.

K7'nin şu ifadesi ise, yöneticilerle çalışanlar arasında kurulan iletişimin ne denli soğuk ve mesafeli olduğunu gözler önüne sermektedir:

“Sabahları içeri girerken bile suratımıza bakmazlardı.”

Basit bir selamlaşmanın bile yokluğu, çalışanların insan olarak tanınmadığı ve dışlandığı bir kurumsal iklimin varlığına işaret etmektedir. Bu durum hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi bir empati eksikliğini göstermektedir.

K6'nın şu cümlesi ise bu tutumun ne denli süreklilik kazandığını vurgulamaktadır:
“Yöneticiler her fırsatta aşağıladı.”

Aşağılama, istisnai değil, norm haline gelen bir iletişim biçimine dönüşmüş görünmektedir. Bu koşullar altında bireylerin ruhsal sağlığını koruması oldukça güç hale gelmekte; işyerinde psikolojik güvenlik söz edilememektedir.

Aktarılan deneyimler, çalışanların performansları ya da yeterliliklerinden bağımsız olarak, kişisel düzeyde hedef alındıklarını ve bu sürecin süreklilik taşıdığını ortaya koymaktadır. İşçilerin anlatımlarında örtük biçimde yer alan ortak hissiyat, uygulamaların yalnızca bireysel davranışlara değil, kurumsal bir pratik olarak mobbinge dönüştüğüne işaret etmektedir. Saygının yerini küçümsemenin aldığı, iletişimin aşağılamayla şekillendiği bu çalışma ortamında, güvene ve aidiyete dayalı bir iş kültürünün gelişmesi mümkün görünmemektedir.

3.3.3. Direniş ve Dayanışma

İşçilerin sendikal haklarını savunmak amacıyla başlattıkları kolektif direniş süreci, katılımcı anlatımlarında yalnızca ekonomik ve hukuksal taleplerle sınırlı bir mücadele olarak değil, aynı zamanda toplumsal kimliğin yeniden inşası ve dayanışma kültürünün somutlaştığı bir pratik olarak resmedilmektedir. Direniş, katılımcılar için yalnızca mevcut hak kayıplarına karşı bir tepki değil; aynı zamanda özneleşme sürecinin, birlikte hareket etme becerisinin ve sınıfsal farkındalığın geliştiği bir deneyim alanı haline gelmiştir. Özellikle kadın işçilerin mücadelede üstlendikleri öncü rol, cinsiyet temelli toplumsal kalıpların sorgulanmasına olanak tanırken, aile çevresinden gelen moral destek ve sendikal yapıların sağladığı kurumsal dayanışma, bu sürecin sürdürülebilirliğini artıran başlıca etkenler arasında yer almıştır. Kolektif direnişin bu çok katmanlı doğası, katılımcıların bireysel dönüşümüne de katkı sağlamış; birçok işçi, mücadele süreci sayesinde kendilerini daha güçlü, bilinçli ve toplumsal bir özne olarak konumlandırma imkânı bulmuştur.

3.3.3.1. Direniş Katılım Nedenleri

İşçilerin kolektif mücadeleye yönelmesinde belirleyici olan, soyut ideolojik yönelimlerden ziyade, gündelik çalışma yaşamlarında maruz kaldıkları somut ve yapısal sorunlardır. Katılımcıların anlatımları, bu sürece katılımın temelinde insanca koşullarda çalışmaya dair meşru bir talebin yer aldığını göstermektedir. Süreklilik arz eden hak ihlalleri, fiziksel ve psikolojik baskılar ile değersizleştirme pratikleri, işçileri edilgen bir kabulleniş hâlinde, aktif bir karşı koyuşa yönlendirmiştir.

Katılımcılardan K3'ün şu ifadesi, bu motivasyonun ideolojik değil, doğrudan deneyim temelli olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır:

“İçerideki koşulların düzelmesini istedik, başka bir amacımız yoktu.”

Bu söz, direnişin politik bir ajandaya değil, yaşanan somut adaletsizliklere karşı yükselen bir itiraza dayandığını göstermektedir. Talep edilen, yalnızca daha güvenli, adil ve saygılı bir çalışma ortamıdır.

Benzer biçimde, K5'in şu ifadesi direnişe geçişin duygusal ve onursal yönünü ortaya koymaktadır:

“Bizi hor gördüler, bu yüzden direnmeye karar verdik.”

Bu cümle, yalnızca maddi koşullardan değil; aynı zamanda saygı, onur ve kişisel değerlerin zedelenmesinden doğan bir karşı duruşun ifadesidir. Katılımcılar, yalnızca iş güvencesi değil, aynı zamanda insan onuruna yakışır bir muamele talep etmektedir.

K6'nın aktardığı deneyim ise direnişin bir tercih değil, zorunluluk olarak görüldüğünü yansıtmaktadır:

“Direnmek zorundaydık, çünkü başka çaremiz yoktu.”

Bu ifade, işçilerin kurumsal mekanizmaların işlevsizliğini deneyimlediklerinde direnişi mecburi bir yol olarak benimsediklerini göstermektedir. Taleplerinin görmezden gelinmesi ve sistematik olarak dışlanmaları, onları görünür olmanın ve hak aramanın tek yolu olarak kolektif eyleme yöneltmiştir.

Katılımcıların tüm bu anlatımları, yaşanan eşitsizlikler ve adaletsizlikler karşısında ortak bir aidiyet duygusunun geliştiğini ve birlikte hareket etme ihtiyacının belirginleştiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda direniş, yalnızca mevcut sorunlara bir tepki değil; aynı zamanda yeni bir dayanışma kültürünün, kolektif kimliğin ve toplumsal özneleşmenin inşa süreci olarak değerlendirilebilir.

3.3.3.2. Kadınların Rolü

Kadın işçilerin direnişte üstlendikleri aktif rol, yalnızca işyerindeki güç dengelerini sarsmakla kalmamış; aynı zamanda yerleşik toplumsal cinsiyet rollerine karşı bir sorgulama pratiği üretmiştir. Katılımcıların aktarımları, kadınların bu süreçte sadece görünür olmadığını, aynı zamanda direnişin asli taşıyıcıları olarak ön safta yer aldıklarını göstermektedir. K8'in ifadesi bu durumu net biçimde ortaya koymaktadır:

“Direnişte ön safta hep kadınlar vardı.” (K8)

Bu ifade, kadınların yalnızca sembolik temsillerle değil, doğrudan eylemdeki belirleyici varlıklarıyla kolektif mücadeleye yön verdiklerini göstermektedir. Erkek egemen üretim ilişkilerinde genellikle geri planda bırakılan kadın işçiler, bu süreçte aktif ve dönüştürücü bir politik özneye evrilmiştir.

K3'ün vurgusu ise, kadınların hem emek sürecindeki yükleri hem de direniş alanındaki sorumluluklarını aynı anda omuzladıklarını göstermektedir:

“Kadınlar olarak hem çalıştık hem mücadele ettik.”

Bu tür ifadeler, kadınlar açısından mücadelenin yalnızca ekonomik bir hak arama çabası değil; aynı zamanda görünürlük kazanma, ses çıkarma ve mevcut toplumsal rollerin sınırlarını aşma pratiğine dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Kadın işçilerin direnişteki konumu, salt katılımcı değil; örgütleyici, motive edici ve sürükleyici nitelik taşımaktadır.

K7'nin sözleri bu durumu daha da derinleştirmektedir:

“Kadınların ses çıkarması herkese cesaret verdi.”

Bu sözler, kadınların varlığının yalnızca fiziksel katılımı sınırlı kalmadığını; aynı zamanda moral değerler üreten, kolektif ruhu besleyen ve direnişi kamusal alana taşıyan bir güç kaynağı haline geldiğini göstermektedir. Kadın işçilerin sesi, çoğu zaman bastırılmış ve görünmez kılınmış işçi mücadelesini yeniden şekillendiren bir unsur olmuştur.

Kadınlar bu direnişte pasif destekçiler değil, aktif ve dönüştürücü bir mücadele öznesi olarak yer almıştır. Onların öncülüğü yalnızca işyeri ilişkilerini değil, aynı zamanda toplumsal mücadele biçimlerini de yeniden yapılandırmıştır. Bu süreç, ekonomik taleplerin ötesine geçerek kültürel ve politik bir dönüşüm hattını da beraberinde getirmiştir.

3.3.3.3. Aile ve Sosyal Destek

Aile ve sosyal çevreden gelen destek, direniş sürecinde işçilerin hem psikolojik direncini artıran hem de hak mücadelesine meşruiyet kazandıran temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların anlatımları, başlangıçta çevrelerinde çeşitli tereddütlerin ve endişelerin bulunduğunu, ancak süreç içerisinde bu tutumların değişerek güçlü bir dayanışmaya dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu dönüşüm, direnişe toplumsal bir zemin kazandırmakla kalmamış; aynı zamanda işçilerin yalnızlık hissini kırarak kolektif mücadeleye olan inancı pekiştirmiştir.

K2'nin “*Babam başta korktu ama sonra yanımızda durdu*” sözleri, ailelerin mücadeleye yönelik başlangıçtaki temkinli yaklaşımlarını gözler önüne sermektedir. Ekonomik kayıplar ve sosyal baskı gibi riskler, aile bireylerinde endişeye yol açsa da, direnişin haklılığı ve işçinin kararlılığı karşısında bu tutum zamanla yerini destekleyici bir yaklaşıma bırakmıştır. Ailenin süreç içinde işçiye moral ve manevi güç sağlaması, yalnızca bireysel bir destek biçimi değil, aynı zamanda mücadeleye yönelik toplumsal kabulün de bir göstergesi olmuştur.

K4'ün aktardığı “*Ailem, haklıysan arkadayız dedi*” ifadesi, adalet duygusunun aile içi ilişkilerdeki belirleyiciliğine işaret etmektedir. Bu tür destekleyici yaklaşımlar, işçinin mücadele sırasında karşılaştığı dışlayıcı tutumlara karşı güçlü bir iç motivasyon geliştirmesini sağlamıştır. Ailenin bu yöndeki pozisyonu, yalnızca duygusal dayanışma sunmakla kalmamış, aynı zamanda mücadeleye yönelik meşru bir dayanak oluşturarak bireyin kararlılığını güçlendirmiştir.

Sosyal çevrenin desteği ise daha somut ve gündelik yaşam pratikleri üzerinden kendini göstermiştir. K5'in “*Komşularımız bile bize yemek getirdi*” ifadesi, mahalle ölçeğinde kurulan dayanışma ilişkilerinin direnişi nasıl beslediğini ortaya koymaktadır. Bu tür destekler, yalnızca fiziksel ihtiyaçların karşılanmasını sağlamamış; aynı zamanda işçilerin toplumdan dışlanmadıklarını, aksine toplumsal bir sahiplenmeyle kuşatıldıklarını hissettirmiştir. Direnişin yalnızca bireysel bir tepki değil, toplumsal bir karşı duruş niteliği kazanmasında bu tür dayanışmaların belirleyici rol oynadığı görülmektedir.

İşçilerin karşı karşıya kaldığı baskı, tehdit ve yalnızlaştırma çabalarına rağmen, aile ve sosyal çevre tarafından gösterilen bu destek, mücadelenin sürekliliğini sağlayan moral kaynaklardan biri hâline gelmiştir. Dayanışmanın hem duygusal hem de pratik boyutları, direnişin sadece ekonomik taleplerle sınırlı olmayan, aynı zamanda toplumsal bağlamda da meşruiyet kazanan bir eyleme dönüştüğünü göstermektedir. Bu bağlamda, aile ve çevresel ilişkiler direnişi taşıyan, güçlendiren ve kolektif bilinci pekiştiren temel toplumsal dinamikler arasında yer almaktadır.

3.3.3.4. Sendikal Destek

İşçilerin yürüttüğü direnişte sendikaların desteği, sürecin hem psikolojik hem de pratik boyutlarında belirleyici bir rol üstlenmiştir. Özellikle bağımsız ve tabanla güçlü bağlar kuran sendikalar, yalnızca temsil işleviyle sınırlı kalmamış; aynı zamanda mücadeleyi sahada omuzlamış, direnişin fiziksel ve duygusal dayanıklılığını

güçlendiren bir aktör olarak öne çıkmıştır. Katılımcıların anlatımları, sendika-üye ilişkisinin geleneksel anlamının çok ötesine geçerek bir tür kader ortaklığına dönüştüğünü ortaya koymaktadır.

K2'nin "*Sendikamız bizimle kader ortağı oldu*" sözleri, bu ilişkinin derinliğini ve samimiyetini yansıtmaktadır. Bu tür bir sahiplenme, işçilerin yalnızlaştırılmasına karşı güçlü bir direnç hattı oluşturmuş; psikolojik dayanıklılığı artırarak mücadelenin devamlılığını sağlamıştır. Sendikal desteğin soyut bir temsiliyetten ibaret kalmadığı, aksine gündelik yaşamın içine nüfuz ettiği diğer katılımcı ifadeleriyle de doğrulanmaktadır.

K5'in "*Sendika her gün yanımızdaydı, yemek getirdiler*" sözleri, dayanışmanın somut biçimlerini gözler önüne sermektedir. Bu destek yalnızca fiziki ihtiyaçları karşılamamış, aynı zamanda işçilere değer verildiği, mücadelelerinin önemsendiği mesajını da iletmiştir. Sahadaki görünürlük, aidiyet hissini pekiştirmiş; işçilerin motivasyonunu canlı tutmuştur. Böylece sendikal yapı, mücadeleye katılan bireyler için yalnızca hak arama mekanizması değil, aynı zamanda bir güven alanı haline gelmiştir.

Sendikaların eylemlerde fiilen yer alması da dayanışmanın sembolik sınırları aşarak gerçek bir ortaklığa dönüştüğünü göstermektedir. K6'nın "*Bizimle birlikte yürüyüş yaptılar*" ifadesi, sendikanın yalnızca arka planda destek sunan değil, doğrudan direniş hattında yer alan bir yapı olduğunu göstermektedir. Bu tür fiziksel birliktelikler hem içsel motivasyonu artırmakta hem de toplum nezdinde mücadelenin meşruiyetini güçlendirmektedir. İşçilerin yalnız olmadığını kamuoyuna gösteren bu eylemler, kolektif hak arayışını daha görünür ve etkili hale getirmiştir.

K4'ün dile getirdiği "*Direnşte tek başımıza kalmadık çünkü sendika bizimleydi*" sözleri, sendikanın yalnızlaştırmaya karşı bir kalkan işlevi gördüğünü açıkça ortaya koymaktadır. İşçilerin yalnızlık hissine kapılmadan mücadelelerini sürdürmeleri, bu tür aktif ve iç içe geçmiş dayanışma ilişkileriyle mümkün olmuştur. Bu bağlamda sendikal yapı, sadece örgütsel bir çatı değil, aynı zamanda toplumsal adalet arayışının sahadaki temsilcisi hâline gelmiştir.

İşçilere sağlanan maddi yardımlar, sahadaki fiziksel varlık ve duygusal destek; mücadeleyi sürdürülebilir kılan, güven inşa eden ve kolektif bilinci pekiştiren unsurlar olarak önemli bir işlev görmüştür. Direniş hattında kurulan bu çok boyutlu ilişki ağı, sadece bireysel değil, kolektif bir dayanışma zemininin inşa edildiğini göstermektedir.

3.3.4. Devlet, Kolluk Kuvvetleri ve Kamu Otoritesi

İşçilerin hak arama mücadelesi sırasında karşılaştıkları kamu otoriteleriyle ilişkileri, devletin tarafsızlık ilkesine dair ciddi soru işaretleri doğurmaktadır. Katılımcı anlatımları, çeşitli devlet kurumlarının, özellikle de kolluk kuvvetlerinin tutumunun çoğu zaman işveren lehine şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu tutum, yalnızca fiziksel müdahalelerle sınırlı kalmamış; aynı zamanda bürokratik süreçlerde karşılaşılan engeller ve kamu görevlilerinin kayıtsızlığı yoluyla da hissedilmiştir.

Devletin koruyucu ve denetleyici bir mekanizma olarak değil, işveren çıkarlarını önceleyen bir yapı gibi davranması, işçilerin kurumsal adalete duyduğu güveni sarsmıştır. Kolluk kuvvetlerinin sergilediği orantısız güç kullanımı, yalnızca fiziksel bir baskı unsuru olarak değil, aynı zamanda psikolojik yıldırma aracı olarak da değerlendirilmiştir. Bu durum, anayasal düzlemde güvence altına alınmış olan örgütlenme ve protesto haklarının sahada ne ölçüde sınırlandığını göstermektedir.

Katılımcıların anlatımlarında sıkça vurgulanan bir diğer husus ise, kamu yöneticilerinin tutumlarının çoğunlukla işverenlerin talepleri doğrultusunda şekillenmesi olmuştur. Bu, yalnızca yasal sürecin taraflı işletilmesiyle sınırlı kalmayıp; görüşme taleplerinin cevapsız bırakılması, güvenlik güçlerinin sadece işçi eylemlerine müdahale etmesi gibi pratiklerle de somutlaşmıştır. Böylece, devletin tüm taraflara eşit mesafede duran bir hakem pozisyonu üstlenmek yerine, güç ilişkileri içerisinde konumlandığı algısı pekişmiştir.

Bu tür deneyimler, işçilerin yalnızca mevcut direniş süreçlerine dair değil, gelecekteki hak arama mücadelelerine yönelik de motivasyonlarını zedelemiş; toplumsal adalet algısında ciddi bir kırılmaya yol açmıştır. Devletin kurumsal aygıtlarıyla sergilediği bu tavır, yalnızca bireysel mağduriyetleri artırmakla kalmamış; kolektif eylem iradesini de tehdit eden yapısal bir güven erozyonuna neden olmuştur.

3.3.4.1. Kolluk Müdahaleleri

İşçilerin yürüttüğü hak arama süreci, yalnızca işverenle değil, kamu otoriteleriyle de karşı karşıya gelinen çok boyutlu bir mücadele alanına dönüşmüştür. Katılımcıların anlatımları, direnişin farklı evrelerinde polis ve jandarma müdahalelerinin sıkça yaşandığını ve bu müdahalelerin çoğu zaman orantısız güç kullanımını içerdiğini göstermektedir. Bu durum, anayasal düzeyde güvence altına alınmış olan ifade özgürlüğü, barışçıl toplanma hakkı ve sendikal örgütlenme hakkının, uygulamada ne denli kırılgan olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

K1'in şu ifadesi, devletin güvenlik aygıtlarının direniş alanındaki müdahale biçimlerini çarpıcı biçimde özetlemektedir:

“Tomalar, gaz, gözaltı oldu; jandarma helikopterle geldi.”

Çok katmanlı bu müdahale, yalnızca fiziksel bir zor kullanımı değil; aynı zamanda psikolojik bir baskı ve gözdağı stratejisi olarak da değerlendirilebilir. Helikopterle alanın izlenmesi, çadırların zorla sökülmesi ya da gözaltı uygulamaları, eylem alanını yalnızca boşaltmayı değil, işçileri yıldırmaı hedefleyen bir devlet refleksine işaret etmektedir.

K3'ün şu sözleri, bu sürecin direnişin sembolik mekânına yönelik etkisini göstermektedir:

“Jandarma geldi, çadırlarımızı söktü.”

Bu ifade, direnişin sadece fiziksel bir varlık değil, aynı zamanda dayanışma ve kolektif iradenin ifadesi olan mekânsal bir bütünlükle kurulduğunu ortaya koymaktadır. Çadırların kaldırılması, yalnızca barınmaya dair bir müdahale değil, aynı zamanda sembolik olarak direnişin görünürlüğünü hedef alan bir uygulamadır.

K6'nın aktarımı da benzer bir tabloyu yansıtmaktadır:

“Tomalarla müdahale ettiler, bizi dağıttılar.”

Barışçıl bir hak arayışına karşı gerçekleştirilen bu tür müdahaleler, yalnızca mevcut direniş bastırmayı değil, aynı zamanda gelecekteki benzer girişimlere karşı da caydırıcı bir işlev üstlenmektedir. İşçilere yönelik bu baskı, aynı zamanda toplumun diğer kesimlerine verilen bir mesaj niteliği taşımaktadır.

Kolluk kuvvetlerinin konumlanış biçimi, K7'nin şu sözlerinde açıkça hissedilmektedir:

“Polis direniş bastırmak için geldi.”

Bu yaklaşım, devletin güvenlik güçlerinin tarafsız bir kamu hizmeti yürütmediğini, doğrudan işveren çıkarlarını koruyan bir pozisyonda hareket ettiğini göstermektedir. Sahadaki uygulamalar, güvenlik güçlerinin yalnızca düzeni sağlamakla kalmadığını, aynı zamanda ekonomik ve politik statükonun devamlılığını sağlayan bir araca dönüştüğünü ortaya koymaktadır.

Devletin bu müdahale biçimleri, yalnızca işçilerin fiziksel güvenliğini tehdit etmekle kalmamış, aynı zamanda anayasal hakların kullanımını da fiilen engellemiştir. Bu durum, demokratik katılım mekanizmalarını zayıflatan, hak arama yollarını daraltan ve toplumsal muhalefeti baskı altına alan bir yapısal soruna işaret etmektedir.

3.3.4.2. Siyasi Tutumlar

İşçilerin yürüttüğü mücadele sürecinde siyasal çevrelerin tutumu, dikkat çeken bir diğer dinamik olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların anlatımlarından anlaşıldığı üzere, çeşitli siyasal aktörler direnişe bütünüyle kayıtsız kalmamış; ancak bu destek genellikle dolaylı biçimlerde, kamuoyuna açık olmayan yollarla gerçekleştirilmiştir. Siyasal kimliklerin, çıkar dengelerinin ve iktidar ilişkilerinin, direnişle kurulacak temasın biçimini belirlediği açıktır.

K3'ün ifadesi, bu gerilimi açık bir biçimde ortaya koymaktadır:

“Belediye başkanı destek verdi ama siyasi kimliğine zarar gelmesin diye gizli yaptı.”

Bu ifade, yerel yönetimlerin işçilere yakın durduğu kimi durumlarda bile, desteklerinin görünür kılınmasından kaçındıklarını göstermektedir. Siyasal figürlerin kamuoyu önünde direnişe destek vermekten çekinmeleri, mevcut iktidar yapılarına karşı görünür bir pozisyon almanın getireceği olası risklerle ilişkilendirilmektedir.

Benzer bir anlatım K6'nın sözlerinde yer almaktadır:

“Siyasi partilerden bazıları geldi ama gizli destek verdiler.”

Burada geçen “gizli destek” ifadesi, mücadeleye yönelik belirli bir sempati ya da onayın varlığını işaret etmekle birlikte, bu desteğin politik baskılar göz önünde bulundurularak geri planda tutulduğunu ortaya koymaktadır. Destek beyanının kamuya açık biçimde sunulmaması, işçiler açısından bir yandan moral kaynağı oluştururken, öte yandan yalnızlık hissini de pekiştirebilmektedir.

K7'nin gözlemi ise, destek biçiminin yalnızca görünürlüğüyle değil, dil ve beden diliyle de nasıl temkinli hale getirildiğini göstermektedir:

“Bazı siyasiler bizi ziyaret etti ama çekinerek konuştular.”

Bu tür davranışlar, siyasal aktörlerin direniş alanındaki varlıklarının fiziksel düzeyde mümkün olabildiğini; ancak söylemsel düzeyde ciddi bir temkinlilikle hareket ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu ikircikli yaklaşım, mevcut iktidar ilişkilerinin baskılayıcı niteliği karşısında siyasal çevrelerin kendi konumlarını koruma refleksiyle şekillenmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, siyasal çevrelerin büyük kısmı işçilerin mücadelesine tamamen sırt çevirmemiş, ancak desteklerini çoğu zaman kamuya açık bir biçimde ifade etmekten kaçınmıştır. Bu durum, bir yandan işçilerin kamusal alanda yalnız bırakıldıkları hissini kuvvetlendirirken, öte yandan direnişi destekleyen ancak

politik riskten kaçınan görünmeyen bir dayanışma ağının da varlığına işaret etmektedir. Siyasal desteklerin açıkça ifade edilememesi, toplumsal muhalefetin hâlâ kırılğan bir zemine oturduğunu ve siyasetin emek mücadelesiyle kurduğu ilişkinin çoğu zaman stratejik ve pragmatik sınırlar içinde şekillendiğini ortaya koymaktadır.

3.3.4.3. İşverenden Yana Kamu Duruşu

İşçilerin anlatımlarında kamu otoritelerinin tarafsızlığına yönelik güçlü bir sorgulama dikkat çekmektedir. Direniş süreci boyunca karşılaşılan baskılar yalnızca işveren kaynaklı değildir; aynı zamanda kamu gücünün de bu baskı mekanizmalarının bir parçası hâline geldiği yönündeki algı, katılımcı ifadelerinde açıkça yer almaktadır. Devletin kolluk kuvvetleri ve yerel idare mekanizmalarının, işçilerin taleplerine duyarsız kalırken işverenin çıkarlarına öncelik tanıdığı sıkça dile getirilmiştir.

K3'ün aktardığı şu ifade, bu durumu oldukça çarpıcı biçimde gözler önüne sermektedir:

“Polis müdürü ‘süpürün’ dedi, CEO’nun arkadaşıymış.”

Bu söz yalnızca fiziki müdahalenin düzeyini değil, aynı zamanda kamu gücü ile sermaye arasındaki yakın ilişkiyi de işaret etmektedir. Kolluk kuvvetlerinin, patronun sosyal çevresinden gelen bir kişi tarafından yönlendirilmesi, devlet gücünün sınıfsal konumlanışına dair işçilerde derin bir güvensizlik yaratmıştır.

Benzer bir deneyim, K4'ün şu sözlerinde ifadesini bulmaktadır:

“Polis, patronun dostuydu, bizimle hiç konuşmadı.”

Burada dikkat çeken, yalnızca fiziksel temasın eksikliği değil, sembolik düzeydeki görmezden gelme pratiğidir. Kamu görevlilerinin işçileri muhatap almaması, taleplerine kulak vermemesi ve tek yönlü bir iletişim biçimi benimsemesi, direnişin kriminalize edilmesine uygun bir zemin oluşturmuştur. Bu iletişimsel asimetri, yalnızca işçilerin dışlanmışlığını artırmakla kalmamış; aynı zamanda kolektif taleplerin itibarsızlaştırılmasına da yol açmıştır.

K7'nin gözlemleri, bu asimetrik ilişkiyi yönetsel düzeye taşımaktadır:

“Mülki amir hep patronla oturuyordu. Kaymakam bile patronun tarafındaydı.”

İşçilerin gözlemlediği bu tür durumlar, kamu görevlilerinin yalnızca teknik değil, aynı zamanda siyasal bir tercih yaptıkları algısını doğurmaktadır. Direnişi yöneten ya da temsil eden kamu aktörlerinin, sürekli olarak işverenle temas hâlinde olması;

onların taleplerine yakınlık göstermesi, devletin sınıfsal konumunu sorgulayan bir farkındalık yaratmıştır.

Bu anlatılar bir araya geldiğinde, işçilerin yalnızca ekonomik haklar için değil; aynı zamanda devletin tarafsızlığına karşı da mücadele verdikleri anlaşılmaktadır. Neoliberal dönemde kamu otoritelerinin emek karşıtı bir pozisyon alışı biçimi, yalnızca yönetsel ya da politik bir tercih değil; aynı zamanda sınıfsal bir konumlanışın yansıması olarak okunmaktadır. Güvenlik aygıtlarının sermaye lehine konum alması, devleti yalnızca düzen sağlayan bir aygıt değil, sınıfsal çıkarları gözetten bir yapı olarak konumlandırmakta; bu da işçi mücadelesinin yalnızca sendikal değil, aynı zamanda siyasal bir karakter taşıdığını açık biçimde göstermektedir.

3.3.4.4. Göçmen İşçiler

İşçilerin anlatılarında, göçmen emeğinin işverenler tarafından sendikal örgütlenmeyi kırmak amacıyla sistematik biçimde kullanıldığı açıkça görülmektedir. Katılımcıların çoğu, bu uygulamaların yalnızca ekonomik bir zorunlulukla değil, bilinçli bir stratejik tercih doğrultusunda yürütüldüğünü belirtmiştir. Bu strateji, yerli işçilerin dayanışma kapasitesini zayıflatmakta ve sendikal direnişi bölerek etkisizleştirmeyi hedeflemektedir. Devletin bu sürece müdahale etmemesi ise, yalnızca idari bir zafiyet değil; aynı zamanda sermaye lehine işleyen yapısal bir tercihin göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

K3'ün ifadesi, bu stratejinin en somut göstergelerinden biridir:

“Göçmen işçileri işe aldılar, sigortasız çalıştırdılar.”

Bu ifade, yalnızca yasal dışı bir çalıştırma pratiğini değil; aynı zamanda göçmen işçilerin sosyal güvenceden yoksun bırakılarak, hem ekonomik hem de örgütsel olarak kırılğanlaştırıldığını göstermektedir. Düşük ücretle ve güvencesiz biçimde istihdam edilen göçmen işçiler, yerli işçilerin pazarlık gücünü doğrudan zayıflatmış, kolektif taleplerin etkisini törpülemiştir.

Denetim mekanizmalarının işlemediği gerçeği, K2'nin şu sözlerinde açık biçimde dile getirilmektedir:

“Denetim istedik ama gelen olmadı.”

Bu anlatım, yalnızca bürokratik ihmalin değil; sınıfsal çıkarlar karşısında kamu otoritesinin nasıl taraflılaştığının da bir göstergesi olarak okunabilir. Denetimin gerçekleşmemesi, yasa dışı uygulamaların olağanlaşmasına ve işverenlerin bu durumu sendikal mücadeleyi bastırmak için araçsallaştırmasına yol açmıştır.

K7'nin gözlemi, bu bütünlüğü çarpıcı biçimde özetlemektedir:

“Devlet göz yumdu, patron kazandı.”

Bu söz, sınıf ilişkilerinde devletin pozisyonunu net biçimde ifade etmektedir. Göçmen emeğinin yalnızca üretim sürecinde değil, direnişin kırılmasında da işlevsel kılındığı bu yapı, işçi sınıfı içindeki ayrışmayı derinleştirmiştir. Dayanışma ağlarının çözülmesi, direnişin moral gücünü zayıflatmış; sendikal mücadelenin toplumsal meşruiyetini aşındırmıştır.

Göçmen işçilerin bu şekilde kullanılması, yalnızca bir istihdam politikası değil; aynı zamanda neoliberal emek rejiminin bir sonucu olarak değerlendirilmelidir. Devletin denetim görevini yerine getirmemesi, yasal bir boşluk olmaktan çok siyasal bir tercihe işaret etmektedir. Bu tercihin temelinde ise emek-sermaye çelişkisini sermaye lehine çözümleyen bir ideolojik yönelimin yattığı görülmektedir. Böyle bir bağlamda, göçmen emeği yalnızca ucuz işgücü değil; aynı zamanda sendikal bütünlüğü zayıflatma işlevi gören politik bir araç hâline gelmiştir.

3.3.5. Hukuki Süreçler ve Yasal Boşluklar

İşçilerin hak arayışında karşılaştıkları hukuki süreçler, çoğu zaman adalet beklentilerini karşılamaktan uzaktır. Katılımcıların aktardığına göre, yargı mekanizmasının yavaş işlemesi, kararların genellikle işveren lehine sonuçlanması ve uygulanan yaptırımların yeterince caydırıcı olmaması, sistemin adil bir çözüm üretme kapasitesine dair ciddi soru işaretleri doğurmaktadır. Buna ek olarak, kamusal denetim mekanizmalarının etkisizliği ve devletin yükümlülüklerini yerine getirmekteki yetersizliği, işçilerin hukuk sistemine olan güvenini önemli ölçüde sarsmaktadır. Bu durum, yalnızca bireysel mağduriyetleri derinleştirmekle kalmamakta, aynı zamanda daha geniş bir yapısal adaletsizlik algısını da pekiştirmektedir.

3.3.5.1. Yavaş Hukuk Süreci

Katılımcıların aktarımlarında, adalet sistemine duyulan güvenin ciddi biçimde sarsıldığı açıkça görülmektedir. İşçiler, yalnızca haklarını geç elde ettiklerinden değil, aynı zamanda bu süreçte ağır bir maddi ve manevi yük altında kaldıklarından söz etmektedir. Mahkeme süreçlerinin uzunluğu, adaleti hem erişilmez hem de işlevsiz bir yapıya dönüştürmüş; bu da işçiler açısından umutsuzluğu ve çaresizliği derinleştirmiştir.

K2'nin ifadesi, yargı sisteminin ağır işlemesi karşısındaki hayal kırıklığını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır:

“Bir dava süreci 3 yıl sürer mi? Temmizle beraber 5 yıl gidiyor.”

Bu tür gecikmeler, özellikle işten çıkarılmış ve geçim sıkıntısı yaşayan bireyler için sadece hukuki değil, aynı zamanda ekonomik ve psikolojik bir yıkıma dönüşmektedir.

K3’ün sözleri bu durumu şöyle yansıtmaktadır:
“Karar beklemek ömrümüzü tüketti.”

Bu ifade, bireysel bir sıkıntının ötesinde, kolektif bir hayal kırıklığını ve sistemden umudu kesme halini de işaret etmektedir.

K8’in anlatımı, adalet arayışının sosyal güvencesizlikle birleştiğinde nasıl daha da ağırlaştığını göstermektedir: *“İşsizken dava sonucu beklemek çok zordu.”* Bu tür deneyimler, hukuki süreçlerin yalnızca sonuçlarıyla değil, sürecin kendisiyle de insan yaşamı üzerinde derin etkiler yarattığını göstermektedir.

K5’in ifadesi, sistemsel güvensizliğin geldiği noktayı özetlemektedir:
“Mahkemeye güvenimiz azaldı.”

İşçilerin bu sözleri, yalnızca bireysel adalet taleplerinin değil, hukuk sistemine duyulan kolektif inancın da zayıfladığını ortaya koymaktadır. Adaletin gecikmesi, bu bağlamda doğrudan bir adaletsizlik biçimine dönüşmekte ve işçilerin mağduriyetlerini katlayan yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Bu anlatılar, hukuk sisteminin sadece formel değil, aynı zamanda etkin ve zamanında işleyen bir yapı olması gerektiğini vurgulamakta; adaletin gecikmesinin kendisinin bir haksızlık olduğunu güçlü biçimde ortaya koymaktadır.

3.3.5.2. Taraflı Kararlar

Katılımcıların anlatımları, yargı süreçlerinde tarafsızlık ilkesine yönelik ciddi kuşku bulundğunu ortaya koymaktadır. Özellikle sendikal faaliyetler nedeniyle işten çıkarılan işçilerin açtığı davalarda, kararların büyük ölçüde işveren lehine sonuçlanması, adaletin eşit şekilde tecelli etmediği yönünde güçlü bir algı yaratmıştır. Bu durum, yalnızca bireysel mağduriyetleri değil, aynı zamanda yapısal bir adaletsizlik hissini de beslemektedir.

K3’ün şu sözleri, yargının işveren beyanlarını sorgulamadan kabul ettiğine dair duyulan tepkiyi yansıtmaktadır:

“Mahkeme, sendikal nedenden değil dedi, işverenin yalanına inandı.”

Bu tür deneyimler, mahkemelerin yalnızca gecikmeli karar vermesiyle değil, kararların içeriğiyle de işçileri tatmin etmediğini ve güvensizlik yarattığını göstermektedir.

K8'in ifadesi bu algıyı pekiştirmektedir:
“*Hâkim sendika konusunu görmezden geldi.*”

Bu tür göz ardı edişler, sadece bir hak kaybı değil; aynı zamanda örgütlenme özgürlüğünün yargı eliyle tanınmaması anlamına gelmektedir.

K4'ün anlatımı da benzer bir durumu işaret etmektedir:
“*Davada hiç sendikal baskıdan söz edilmedi.*”

Bu ifade, yalnızca bireysel bir hayal kırıklığı değil; aynı zamanda konunun özünün yargı tarafından sistematik biçimde görmezden gelindiği yönünde bir kanaati yansıtmaktadır.

Katılımcılar, işverenlerin “performans düşüklüğü” gibi gerekçelerle sendikal faaliyetleri perdelemesine karşılık, mahkemelerin bu tür savunmaları sorgulamadan kabul ettiğini belirtmektedir. Böylece yargı, işçilerin iddialarına gereken önemi vermediği gibi, işverenin güç pozisyonunu da pekiştiren bir aktör haline gelmektedir.

Tüm bu anlatılar, sadece yargı kararlarına değil; aynı zamanda bu kararların ardındaki yaklaşım ve değer yargılarına dönük eleştirileri de içinde barındırmaktadır. İşçilerin yaşadığı bu ortak deneyim, bireysel değil; kolektif bir adalet kırılmasıdır. Bu durum, hukukun emek karşısındaki konumunun da sorgulanmasına yol açmakta; işçilerin örgütlenme hakkını koruyamayan bir adalet sistemi algısını güçlendirmektedir.

3.3.5.3. Etkisiz Cezalar

Katılımcıların ifadeleri, işverenlere yönelik idari yaptırımların etkisizliğini ve bu durumun işçilerin adalet algısını nasıl zedelediğini açıkça ortaya koymaktadır. Para cezalarının miktarının düşük olması ve uygulamanın göstermelik bir niteliğe bürünmesi, büyük sermaye sahipleri için bu yaptırımları önemsiz kılmakta, dolayısıyla yasa dışı uygulamaların sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır.

K5'in ifadesi bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır:
“*Para cezası verdiler ama patron için çerez parası.*”

Bu tür ifadeler, işverenin ekonomik gücü karşısında hukuki yaptırımların ne kadar işlevsiz kaldığını yansıtırken, aynı zamanda kamu kurumlarının işçilerin haklarını koruma konusundaki yetersizliğine işaret etmektedir.

K3'ün sözleri de bu dengesizliği vurgular niteliktedir:
“*Adam milyon kazanıyor, bin lira ceza veriyorlar.*”

Bu tür orantısızlıklar, yalnızca verilen cezanın adil olup olmadığını değil, aynı zamanda devletin hangi sınıfsal çıkarları öncelediğini de sorgulatmaktadır.

K7'nin değerlendirmesi, ceza sistemine duyulan güvenin ne derece zayıfladığını göstermektedir:

“Bu cezalar işvereni durdurmaz.”

Bu tür deneyimler, sadece bireysel mağduriyetleri değil, sistemsal işleyişin eksikliklerini de gözler önüne sermektedir. Mevzuatın varlığına rağmen, uygulamada etkili bir denetim ve yaptırım mekanizmasının bulunmaması, işçilerin hak arama süreçlerinde karşılaştıkları adaletsizlik duygusunu derinleştirmektedir.

İşçilerin aktardıkları, yalnızca cezaların miktarına değil, bu yaptırımların taşıdığı anlamın da sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Hukukun bu alandaki uygulamaları, işverenin sorumluluğunu gerçek anlamda üstlenmesini sağlamaktan uzak kalmakta; aksine, mevcut güç ilişkilerini yeniden üretmektedir. Bu durum, adaletin sadece bir norm olarak değil, işlevsel bir gerçeklik olarak da sorgulanmasına neden olmaktadır.

3.3.5.4. Denetim Eksikliği

Katılımcıların anlatımları, devletin işyeri denetimi konusundaki yetersizliğine yönelik yaygın ve derin bir memnuniyetsizliği açığa çıkarmaktadır. İşçilerin deneyimlerine göre, çalışma koşullarına ilişkin yapılan başvurular ya tamamen yanıtız bırakılmakta ya da yüzeysel, etkisiz denetimlerle geçirilmektedir. Bu durum, devletin işçi haklarını koruma yükümlülüğünü yerine getirmediği algısını güçlendirmekte ve kamu otoritelerinin işveren karşısında edilgen bir tutum sergilediği yönünde bir kanaat oluşturmaktadır.

K1'in ifadesi bu eleştiriyi çarpıcı bir dille dile getirmektedir:

“Devlet üç maymunu oynadı.”

Bu benzetme, yalnızca pasif bir tavrı değil, aynı zamanda bilinçli bir kayıtsızlığı ve sistematik bir görmezden gelme halini de ima etmektedir.

Denetim süreçlerinin işlememesi, işverenler için neredeyse sınırsız bir serbesti ortamı yaratırken, işçileri ise hukuksuzluk karşısında savunmasız bırakmaktadır. K4'ün şu ifadesi, bu işlevsizliğin sahadaki somut karşılığını ortaya koymaktadır:

“Şikâyet ettik ama müfettiş gelmedi.”

Bu tür aktarımlar, yalnızca bireysel hayal kırıklıklarını değil, aynı zamanda denetim mekanizmalarına duyulan toplumsal güvenin aşındığını da göstermektedir.

K7'nin değerlendirmesi, kamu otoritesinin etkisizliğine dair ortak kanaati pekiştirmektedir:

“İhbarlar sonuçsuz kaldı.”

Bu ifade, işçilerin yalnızca haklarını ararken karşılaştıkları bürokratik engelleri değil, aynı zamanda bu süreçlerin nihai olarak sonuçsuz kalmasının yarattığı yılgınlığı da gözler önüne sermektedir.

Katılımcıların ortak deneyimleri, denetim süreçlerinin yalnızca aksaklıklarla değil, aynı zamanda yapısal bir ilgisizlikle malul olduğunu düşündürmektedir. Bu durum, hukuki mekanizmalara duyulan güveni zedelediği gibi, işçilerin kolektif mücadele kapasitesini de zayıflatmaktadır. Denetim eksikliği, geçici bir ihmalin ötesinde, işveren lehine işleyen ve sistematik hale gelmiş bir edilgenlik biçimi olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle, devletin koruyucu rolü ciddi biçimde sorgulanmakta; bu da işçilerin yalnızca haklarını değil, bu hakları savunma araçlarını da kaybettikleri duygusunu beslemektedir.

3.3.6. Sendikaların Rolü ve Algısı

Katılımcıların anlatımları, sendikal yapılarla ilgili geçmişten bugüne uzanan eleştirel bir deneyim hattını ortaya koymaktadır. Birçok işçi, daha önce üyesi oldukları sendikaların işverenle yakın ilişki içerisinde hareket ettiğini ve bu nedenle işçilerin çıkarlarını savunmak yerine, mevcut düzeni koruyan bir pozisyonda kaldığını ifade etmiştir. Bu durum, sendikalara yönelik ciddi bir güvensizlik yaratmış ve birçok işçiyi uzun süre örgütsüz kalmaya itmiştir.

Ancak direniş sürecinde tanışılan ve birlikte hareket edilen mücadele odaklı sendikalar, bu olumsuz algının kırılmasında etkili olmuştur. Katılımcıların birçoğu, bu yeni yapılarla birlikte kendilerini ilk kez gerçekten temsil edilmiş hissettiklerini ve sendikanın yalnızca hukuki bir mekanizma değil, aynı zamanda bir dayanışma ve ortak ses alanı olarak işlev gördüğünü belirtmiştir. Bu yeni deneyim, aidiyet duygusunun güçlenmesine ve örgütlenme bilincinin pekişmesine katkı sağlamıştır.

Bununla birlikte, işçiler açısından sendikaların sadece mücadeleciler olması yeterli görülmemektedir. Sendika içi demokrasinin işler olması, karar alma süreçlerinin şeffaf biçimde yürütülmesi ve işçilerin doğrudan temsil edilmesi beklentisi sıkça dile getirilmiştir. Sendika yöneticilerinin hesap verebilir olması, işçilerin sendikal faaliyetlere aktif katılımını artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu

bağlamda, temsilin sadece biçimsel değil, aynı zamanda içeriksel bir meşruiyete dayanması gerektiği yönünde ortak bir görüş oluşmuştur.

İşçilerin aktardıkları, sendikal yapının güvenilirliğini ve etkinliğini yeniden inşa etmenin, yalnızca geçmişle hesaplaşmakla değil; aynı zamanda sürekli bir demokratik denetimi mümkün kılmakla mümkün olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, sendikal aidiyet yeniden tanımlanmakta; sadece üyelikle sınırlı kalmayan, katılımı ve denetimi önceleyen bir anlayış öne çıkmaktadır.

3.3.6.1. Eski Sendika Eleştirisi

İşçilerin anlatımları, daha önceki sendikal yapılarla kurulan ilişkinin büyük ölçüde güvensizlik ve hayal kırıklığıyla örüldüğünü göstermektedir. Özellikle bazı sendikaların, işçilerin hak ve taleplerini savunmak yerine işverenle yakın ve uyumlu bir ilişki içerisinde hareket etmesi, örgütsel yapıya duyulan inancı derinden sarsmıştır. Bu durum, yalnızca temsil eksikliği olarak değil, aynı zamanda bir meşruiyet krizine işaret etmektedir.

Sendikanın tarafsız bir hak savunucusu olmaktan çıkıp, adeta işverenin sözcüsü gibi davrandığını vurgulamıştır. K1'in şu sözü, bu algıyı açık biçimde ifade etmektedir: *"Sendika patronla hareket ediyordu."* Bu ifade, sendikal yapının bağımsızlığını yitirdiği ve işçilerin temel çıkarlarına hizmet etmek yerine, güç dengeleri karşısında pasif ya da işbirlikçi bir tutum benimsediği yönündeki ortak bir kanaati yansıtmaktadır.

Benzer şekilde, K2'nin şu aktarımı da sendikanın koruyucu rolünü yerine getirmediğine dair açık bir hayal kırıklığını dile getirmektedir: *"Eski sendika bizim yanımızda olmadı."* Bu tür deneyimler, sendikal örgütlenmenin yalnızca biçimsel bir varlık hâline geldiği, sahada işçilerle yan yana duramadığı durumlarda nasıl bir aidiyet boşluğu ve güvensizlik yarattığını göstermektedir.

K5'nin bir başka çarpıcı ifadesi, bu kırılmanın duygusal boyutunu da ortaya koymaktadır:

"Bizi yalnız bıraktılar."

Bu yalnızlık hissi, yalnızca sendikaya yönelik değil, daha geniş anlamda kolektif mücadele fikrine ve dayanışma temelli örgütlenmeye dair inancı da zedeleyen bir etki yaratmaktadır.

Tüm bu anlatılar, sendikal yapının sadece hukuki veya idari bir araç değil; aynı zamanda etik bir temsil mekanizması olması gerektiğini hatırlatmaktadır. İşçilerin beklentileri, yalnızca hakların korunmasıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda kendilerini gerçekten temsil eden, yanlarında duran, sözlerini dikkate alan ve hesap verebilir bir örgütlenme biçimi talep edilmektedir. Bu bağlamda, geçmişteki sendikal deneyimler, bugünkü örgütlenme arayışlarının hangi zeminden şekillendiğini anlamak açısından kritik bir zemin sunmaktadır.

3.3.6.2. Sendikaya Güven

Sendikal örgütlenme sürecinde işçiler açısından en belirleyici faktörlerden biri, sahada yanlarında fiilen yer alan ve dayanışmayı yalnızca söylem düzeyinde değil, eylem düzeyinde de sergileyen aktörlerin varlığı olmuştur. Görüşmelerde sıklıkla dile getirilen anlatımlar, örgütlü desteğin yalnızca hak talebinde bulunmakla sınırlı kalmadığını; aynı zamanda işçilere moral, güven ve aidiyet duygusu da kazandırdığını göstermektedir.

Katılımcıların vurguladığı deneyimler, sendikal yapının yeniden güven inşa eden bir özneye dönüşme sürecini gözler önüne sermektedir. K1'in şu ifadesi bu dönüşümün somut bir örneğidir:

“Yeni sendika bizimle çadırda kaldı.”

Bu tür fiziksel ve sembolik varlık gösterimi, sendikanın sadece bir temsil kurumu değil, aynı zamanda ortak bir yaşam alanının ve mücadele pratiğinin parçası hâline geldiğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, K6'nın ifadeleri, daha önce deneyimlenen yalnızlık hissinin aşıldığını ve kolektif mücadelenin somut biçimde hissedildiğini göstermektedir:

“Direnişte tek başımıza değildik.”

Bu söz, sadece bir dayanışma görüntüsünü değil, aynı zamanda varoluşsal bir destek mekanizmasını da işaret etmektedir. Sendikal desteğin görünür ve süreklilik arz etmesi, işçilerde karşılık gören bir güven duygusunu pekiştirmiştir.

K5'in aktarımı, sendikanın işçilere yalnızca maddi değil, aynı zamanda karar alma süreçlerinde de söz hakkı tanıyan, talepleri önemseyen bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır:

“Ne istersek karşılık verdiler. Her gün yanımızdaydılar.”

Bu ifadeler, sendikanın işçilerle kurduğu ilişkinin yukarıdan aşağıya değil, yatay ve karşılıklı bir anlayışla şekillendiğine işaret etmektedir. Bu karşılıklılık ilişkisi,

yalnızca güveni yeniden tesis etmemiş, aynı zamanda kolektif kimliği de güçlendirmiştir.

Katılımcıların deneyimleri, sendikal yapının sadece bir hak arama kurumu değil, aynı zamanda duygusal bir dayanışma ağı olarak da işlev gördüğünü göstermektedir. K7'nin şu sözleri bu duygusal bağın derinliğini ortaya koymaktadır: *“Gerçekten bizim yanımızda olduklarını hissettik Sendikamız bizimle kader ortağı oldu.”*

Bu tür anlatımlar, işçilerin yalnızlık hissinden çıkıp bir topluluk içinde mücadele etme bilinci geliştirdiklerini; bunun da kolektif hareketi daha kararlı ve sürdürülebilir kıldığını göstermektedir.

İfade edilen tüm bu deneyimler, yalnızca mevcut direnişin başarıya ulaşmasına değil, aynı zamanda uzun vadeli bir örgütlenme kültürünün inşasına da katkı sağlamaktadır. Dayanışma temelinde kurulan bu ilişki biçimi, hem geçmişte yaşanan güvensizlikleri aşmayı mümkün kılmış hem de gelecekteki sendikal mücadeleler için motivasyon kaynağı oluşturmuştur. Bu bağlamda, sahada kurulan fiziksel yakınlık, duygusal bağlılıkla birleşerek, işçilerin kolektif mücadeleye olan inancını derinleştirmiştir.

3.3.6.3.Demokratik Denetim Talebi

İşçilerin sendikal yapılardan beklentileri, yalnızca haklarını savunmakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda doğrudan katılımın ve denetimin sağlandığı demokratik bir işleyişi de kapsamaktadır. Görüşmelerde sıklıkla ifade edilen talepler, sendikanın yalnızca bir temsil kurumu değil, aynı zamanda tabanın etkin katılımıyla şekillenen bir yapı olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, klasik hiyerarşik sendika modelinden farklı olarak, daha yatay ve kolektif bir örgütlenme anlayışının talep edildiğini göstermektedir.

Katılımcıların birçok ifadesinde, yöneticiler ile taban arasında bir mesafe oluşmaması gerektiği vurgulanmakta, karar alma süreçlerinde işçilerin doğrudan söz hakkı olması gerektiği belirtilmektedir. K3 bu beklentiyi oldukça net bir biçimde dile getirmiştir:

“Sendikayı da işçiyi de işçi denetlemeli.”

Bu ifade, temsil ilişkilerinde dikeyliğin aşılması ve sürecin doğrudan katılımla şekillendirilmesi gerektiği yönündeki güçlü bir arzuyu yansıtmaktadır.

Benzer şekilde, K5'in ifadesi, sendikal yönetime duyulan sınırlı güvenin ve bunun doğrudan katılım talebine nasıl dönüştüğünün bir yansımasıdır: *"Yönetim tek başına karar almasın."*

Bu söylem, sendikanın kendi içinde de iktidar üreten bir mekanizmaya dönüşme riskine karşı bir uyarı niteliğindedir. Dolayısıyla işçiler, yalnızca işverene karşı değil, temsil edildikleri yapılara karşı da demokratik güvenceler istemektedir.

Görüşmelerde sıkça vurgulanan şeffaflık ihtiyacı da bu demokratikleşme talebinin bir uzantısıdır. K6'nın şu sözleri, işçilerin yalnızca yönetim süreçlerine katılmakla kalmayıp, aynı zamanda bu süreçleri denetleyebilmek istediklerini göstermektedir: *"Şeffaflık istiyoruz."*

Bu beklenti, temsil edilen değil, sürecin aktif öznesi olan bir işçi profiline işaret etmektedir. Böylece sendikal örgütlenme, yalnızca bir hak arama aracı değil, aynı zamanda kolektif etik değerlerin ve sorumluluk bilincinin üretildiği bir alan hâline gelmektedir.

Katılımcıların aktardığı deneyimler, mevcut sendikal yapılara yönelik temel eleştirinin yönetim eksikliği, yani demokratik meşruiyetin yetersizliği olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda işçilerin sendikal tahayyülü, temsil mekanizmalarının ötesine geçen; doğrudan katılım, yatay ilişki ağları ve kolektif karar alma süreçlerine dayalı bir yapıyı içermektedir. Bu yaklaşım, sendikalara yalnızca hak mücadelesi değil, aynı zamanda demokratik pratikler açısından da sorumluluk yüklemektedir.

3.3.6.4. Sendika-İşveren İlişkisi

İşçilerin sendikal temsile dair beklentileri arasında en hassas ve belirleyici noktalardan biri, sendika ile işveren arasındaki ilişkinin nasıl yürütüldüğüne ilişkindir. Görüşmelerde açıkça görülen ortak eğilim, bu ilişkinin kapalı kapılar ardında ve işçilerin bilgisi dışında yürütülmesine karşı duyulan ciddi güvensizliktir. Katılımcıların aktardığına göre, bu tür temaslar yalnızca mevcut sendikalara duyulan eleştirileri değil, genel anlamda temsiliyet mekanizmasına duyulan kuşkuyu da derinleştirmektedir. Bu kuşkunun arka planında ise çoğunlukla geçmiş deneyimlerden kaynaklanan kırılmalar yer almaktadır.

K5'in ifadesi, bu rahatsızlığın açık bir örneğidir: *"Sendika işverenle birebir görüşmemeli."*

Bu tür doğrudan ve kapalı görüşmelerin, sendikal yapının bağımsızlığına zarar verdiği ve pazarlık sürecinde işçi lehine olan tavrın zayıflamasına yol açtığı düşünülmektedir. Temsilin meşruiyeti açısından, bu tür ilişkilerin şekli kadar içeriği de önem arz etmektedir. Katılımcılar, sendika ile işveren arasında kurulacak her türlü temasın, mutlak biçimde şeffaflık ilkesi temelinde yürütülmesini talep etmektedir. K6'nın şu sözleri bu beklentiye dile getirmektedir: *"Patronla aynı masada oturmasın."*

Bu ifade, fiziksel olarak bir araya gelmenin ötesinde, tarafsızlık ilkesine yönelik bir hassasiyeti de yansıtır. Sendikal temsilin bağımsızlığı, yalnızca yapısal bir konu değil; aynı zamanda sembolik ve etik bir değerdir. Bu nedenle, temsilcilerin herhangi bir işveren temasında işçilerin görüşünü almadan hareket etmesi, ciddi bir meşruiyet krizi yaratmaktadır. Aynı katılımcıdan gelen bir diğer vurgu da bu algıyı pekiştirir: *"Bize sormadan işverenle anlaşıma yapmasın."*

İfade edilen bu hassasiyet, sendikal temsiliyetin sadece bir hak arama mekanizması olarak değil, aynı zamanda işçilerin duygusal bağlılık geliştirdiği, güven duyduğu bir yapı olma özelliğini taşıması gerektiğini göstermektedir. Kurumsal iletişimin içeriği kadar biçimi de önem kazanmakta, işverenle kurulacak ilişkinin niteliği doğrudan tabanın denetimine ve onayına bağlanmaktadır. Bu durum, sendikal pratiğin yeniden tanımlanmasını, daha tabana dayalı, katılımcı ve hesap verebilir bir örgütlenme modelinin benimsenmesini zorunlu kılmaktadır.

Dolayısıyla, temsilin içeriği kadar şekli de işçilerin sendikalara olan bağlılığı ve güvenini belirleyen temel dinamiklerden biri haline gelmiştir. Bu anlayış, klasik sendikal yapılarla karşılaştırıldığında, daha radikal bir demokratikleşme talebini ve taban inisiyatifine dayalı bir sendikal kültürü gündeme getirmektedir.

3.3.7. Kişisel Değişim ve Bilinçlenme

İşçilerin deneyimlerine dayalı anlatılar, direniş sürecinin yalnızca bir hak arama mücadelesi olmanın ötesine geçerek, bireysel ve toplumsal dönüşümleri beraberinde getirdiğini göstermektedir. Görüşmelerde dile getirilen ifadeler, bu sürecin işçiler üzerinde güçlü bir özgüven inşasına zemin hazırladığını, aynı zamanda dayanışma duygusunu pekiştirerek kolektif bir bilinç oluşumuna katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Direniş, bireylerin kendilerini yalnızca ekonomik taleplerin öznesi değil,

aynı zamanda daha eşitlikçi ve adil bir toplum tahayyülünün parçası olarak görmeye başlamasına neden olmuştur.

Katılımcıların ifadeleri, bu dönüşümün en belirgin biçimde toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde gözlemlendiğine işaret etmektedir. Özellikle kadın katılımcılar, direniş sürecinde görünürlük kazanmış, geleneksel rollerin dışına çıkarak hem kamu alanında söz sahibi olmuş hem de mücadele pratiği içerisinde aktif bir konum edinmiştir. Bu durum, kadınların yalnızca kendi yaşamlarını değil, çevrelerindeki toplumsal ilişkileri de dönüştürdüğünü göstermektedir. Direniş, kadınların seslerini yükseltmeleri, mücadeleye liderlik etmeleri ve kolektif karar süreçlerine katılmaları açısından güçlendirici bir deneyim olmuştur.

Katılımcıların ortaklaştığı bir diğer nokta, bu sürecin toplumsal bir bilinçlenmeyi tetiklediğidir. Direniş, yalnızca bireysel haklara ilişkin bir farkındalık değil, aynı zamanda sistemsizliklerin sorgulanmasına yol açan bir bilinç düzeyi yaratmıştır. Bu bağlamda, mücadele süreci yalnızca taleplerin dile getirildiği bir alan değil, aynı zamanda öğrenme, dayanışma ve dönüşümün iç içe geçtiği bir toplumsal deneyim alanı hâline gelmiştir.

İfade edilen tüm bu süreçler, işçilerin kendilerini güçsüz ve yalnız hissettikleri bir noktadan, dayanışma temelinde şekillenen güçlü bir kolektif özneye dönüşümünü simgelemektedir. Bu dönüşüm, mevcut çalışma ilişkilerinin ötesinde, daha eşitlikçi bir toplum talebinin ve mücadele iradesinin inşasında temel bir rol oynamıştır.

3.3.7.1. Hak Bilinci

İşçilerin direniş sürecinde yaşadıkları dönüşümler arasında en dikkat çekici olanlardan biri, bilgiye erişim ve bilinçlenme düzeyinde gerçekleşmiştir. Görüşmelerde öne çıkan ifadeler, hak arama sürecinin yalnızca fiili bir mücadele değil, aynı zamanda işçilerin kendilerini eğittikleri, bilgiyle donattıkları ve bu bilgiyi başkalarıyla paylaşarak dayanışmayı örgütledikleri bir süreç olduğunu göstermektedir. Süreç içerisinde edinilen bilgiler, yalnızca bireysel bir farkındalık yaratmakla kalmamış, aynı zamanda kolektif öğrenme pratiğinin de temelini oluşturmuştur.

Katılımcıların anlatımlarına göre, direniş öncesinde iş yasaları, sendikal haklar ya da hukuki süreçler hakkında sahip oldukları bilgi oldukça sınırlıyken, mücadele süreci bu konuda bir dönüşüm zemini yaratmıştır. Bu öğrenme süreci, yalnızca dışsal bir bilgi aktarımı değil, aynı zamanda yaşantıyla pekişen bir bilinçlenme biçimi olarak şekillenmiştir. K2'nin ifadesi bu dönüşümün çarpıcı bir örneğini sunmaktadır:

“Bu zamana kadar bilinçsizdim, artık işçileri bilgilendirmek istiyorum.”

Bu ifade, bireysel farkındalığın kolektif bir sorumluluğa dönüştüğünü ve öğrenilen bilgilerin yalnızca kişisel bir kazanım olarak değil, toplumsal fayda doğrultusunda kullanılması gerektiğine dair güçlü bir motivasyonu yansıtmaktadır.

Benzer biçimde, K3’ün sözleri, bilginin pasif bir tüketim nesnesi olmadığını, aksine aktif bir paylaşım ve eylem aracı hâline geldiğini ortaya koyar: *“Diğer arkadaşlara da anlatıyorum. Bilmeden çalışıyordum, şimdi her şeyi araştırıyorum.”*

Bu tür söylemler, mücadele sürecinin işçiler için bir okul gibi işlediğini ve direnişin yalnızca taleplerin dile getirildiği değil, aynı zamanda öğrenmenin ve öğretmenin iç içe geçtiği bir ortam yarattığını gösterir.

K5’in ifadesi ise, bu süreçte gelişen eleştirel düşünme ve sorgulama yetisinin bir örneğidir:

“Önceden hiç sorgulamazdım, şimdi soruyorum.”

Bu tür bir dönüşüm, sadece hak temelli bilgilenmeyi değil, aynı zamanda düşünsel bir güçlenmeyi ve bireysel özerkliği de beraberinde getirmiştir.

Tüm bu anlatımlar, işçilerin bilgiye erişim sürecini yalnızca bireysel bir öğrenme süreci olarak değil, kolektif bir güçlenme stratejisi olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Direniş, bu anlamda sadece fiziksel bir var olma biçimi değil, aynı zamanda düşünsel bir diriliş ve bilinçlenme süreci olarak işlev görmüştür. Edinilen bilgi birikimi, yalnızca mevcut mücadelenin değil, gelecekteki emek hareketlerinin de temel dayanaklarından biri olarak görülmektedir.

3.3.7.2. Özgüven Artışı

Kadın katılımcıların aktardığı deneyimler, direniş sürecinin yalnızca ekonomik ya da sendikal bir mücadeleyle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda kadınların özneleştiği, özgüven kazandığı ve toplumsal cinsiyet rollerini sorguladığı bir dönüşüm alanına dönüştüğünü göstermektedir. Kadın işçilerin bu süreçte yaşadığı bireysel güçlenme, yalnızca kişisel bir gelişim değil, aynı zamanda yapısal eşitsizliklere karşı bir farkındalık ve karşı koyuş biçimi olarak da anlam kazanmaktadır.

Özellikle K6’nın ifadeleri, bu dönüşümün psikolojik boyutunu doğrudan yansıtmaktadır:

“Artık korkmuyorum, kendime güvenim geldi. Kendimi savunabiliyorum.”

Bu sözler, daha önce bastırılmış ya da sessizleştirilmiş bir varoluşun, mücadele

süreciyle birlikte görünür hâle geldiğini, kadınların kendilerini ifade etme cesareti kazandığını ve kendi haklarını savunma konusunda daha kararlı bir duruş sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, K2'nin anlatımları bu güçlenmenin toplumsal normlara karşı nasıl bir meydan okumaya dönüştüğünü gözler önüne sermektedir: *“Çekingen biriydim, artık girişkenim. Artık hakkımı aramaktan çekinmiyorum.”* Bu tür ifadeler, kadınların yalnızca ekonomik alanda değil, aynı zamanda sosyal ilişkilerde, sendikal pratiklerde ve gündelik yaşamda daha aktif ve kararlı bir rol üstlendiklerini göstermektedir. Bu durum, patriyarkal normlara karşı kolektif bir direnç alanının inşasını da beraberinde getirmiştir.

K7'nin sözleri ise bu dönüşümün kamusal alandaki etkilerini somutlaştırmaktadır: *“Önceden hayır diyemezdim, şimdi sesimi yükseltiyorum. Eskiden susardım, şimdi konuşuyorum.”*

Bu tür anlatılar, sessizlik ve çekingenlik gibi içselleştirilmiş toplumsal cinsiyet rollerinin aşılmasını, kadınların kolektif mücadeleyle birlikte kendilerini birer özne olarak konumlandırmasını simgeler. Mücadele süreci, kadınlar için yalnızca sendikal hakların değil, aynı zamanda ifade özgürlüğünün, temsil gücünün ve varoluş hakkının yeniden kazanıldığı bir alan olmuştur.

Bu deneyimler, yalnızca bireysel bir güçlenme değil; aynı zamanda sendikal pratiklerin toplumsal cinsiyet boyutunda dönüşüm geçirmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Kadınların direnişte aktif ve görünür hâle gelmeleri, sendikal alanın erkek egemen yapısına yönelik eleştiriler geliştirmelerini ve daha eşitlikçi bir örgütlenme talep etmelerini sağlamıştır. Bu bağlamda direniş, kadınların kendi sınırlarını aşarak toplumsal sınırları da zorladığı, özgüvenin ve kolektif bilincin iç içe geçtiği bir dönüşüm alanı olarak değerlendirilmelidir.

3.3.7.3. Dayanışma Kültürü

Direnış süreci, yalnızca bireysel hak arayışlarının toplamı değil; aynı zamanda kolektif bilinç ve toplumsal dayanışmanın somutlaştığı bir dönüşüm alanı olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların aktardığı deneyimler, ortak bir mücadele zemininde kurulan ilişkilerin, güçlü sosyal bağlara dönüştüğünü ve bu bağların direnişı duygusal, moral ve toplumsal bir kazanım haline getirdiğini göstermektedir.

K1'in ifadeleri bu duygusal boyutu açık biçimde yansıtmaktadır: *“Kadınların desteği bizi cesaretlendirdi. Hiç tanımadığım insanlar bana destek oldu.”*

Bu sözler, yalnız bırakılma ve dışlanma deneyimlerinin yerini, güven ve kabul görme duygusuna bıraktığını ortaya koymaktadır. Dayanışma, yalnızca direnişi sürdürülebilir kılan bir strateji değil; aynı zamanda işçilerin yeniden özneleşmesini ve birbirleriyle kurdukları ilişkilerin güçlenmesini sağlayan bir deneyim alanı hâline gelmiştir.

K5'in anlatımları, direniş sürecinin sosyal ilişkilerde yarattığı dönüşümü vurgulamaktadır:

“Birbirimize kardeş gibi olduk. Biz bir aile gibi olduk.”

Bu tür ifadeler, yalnızca eylemsel bir birlikteliği değil, aynı zamanda gündelik hayatı kuşatan kalıcı dostlukların ve güven ilişkilerinin kurulduğu bir kolektif yaşam pratiğini göstermektedir. Direniş alanı, hak talebinin ötesinde paylaşım, destek ve birlikte yaşama iradesinin şekillendiği bir mekâna dönüşmüştür.

Bu bağlamda, dayanışma kültürü, mücadele pratiğinin yalnızca içeriğini değil, biçimini ve anlamını da belirleyen temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Direniş sürecinde kurulan bu ilişkiler ağı, kolektif kimliğin inşasına katkı sağlamakta ve işçilerin yalnızca mağdur değil, aynı zamanda birbirine sahip çıkan, birlikte hareket eden bir topluluk olarak yeniden konumlanmasını mümkün kılmaktadır.

3.3.7.4. Sosyal Bilinçlenme

Direniş deneyimi, birçok katılımcı açısından yalnızca maddi hakların savunulması değil; aynı zamanda bireyin kendilik algısını, toplumsal konumunu ve yaşama dair anlamını yeniden inşa ettiği çok katmanlı bir dönüşüm süreci olmuştur. Başlangıçta daha çok bireysel kaygı ve talepler etrafında şekillenen mücadele, zamanla katılımcıların yalnızca kendi yaşamlarını değil, içinde bulundukları toplumsal yapıyı ve eşitsizlikleri sorguladıkları bir farkındalık alanına evrilmiştir.

Katılımcılardan K3'ün ifadeleri, bu dönüşümün kişisel boyutunu gözler önüne sermektedir:

“Bu hayatı boşa yaşıyormuşum, şimdi farkındayım. Bu zamana kadar hayatı boşuna yaşamışım gibi geliyor.”

Bu tür söylemler, yalnızca bir geçim kaygısından ya da iş güvencesinden ibaret olmayan, çok daha derin bir varoluşsal sorgulamanın ifadesidir. Direniş süreci, bireyin kendi yaşam öyküsüne yeniden bakmasını, geçmiş deneyimlerini farklı bir çerçevede değerlendirmesini ve geleceğe dair daha bütünlüklü bir bakış geliştirmesini mümkün kılmıştır.

Bu zihinsel dönüşüm, yalnızca bireysel farkındalıkla sınırlı kalmamış; aynı zamanda daha geniş bir toplumsal sorumluluk duygusuna da evrilmiştir. K4'ün şu sözleri bu geçişi yansıtmaktadır: *“Artık sadece kendimi değil tüm işçileri düşünüyorum. Daha bilinçli bir insan oldum.”* Bu tür ifadeler, mücadelenin öznesi olan işçinin aynı zamanda bir toplumsal aktöre dönüştüğünü, yaşadığı deneyimin onu kolektif bir adalet mücadelesinin parçası haline getirdiğini göstermektedir. Bireysel direniş, yalnızca kişinin kendi yaşam koşullarını değil, tüm işçi sınıfının karşı karşıya olduğu yapısal sorunları da dert edinen daha bütüncül bir bakış açısına yerini bırakmıştır.

Söz konusu farkındalık, hak arayışını yalnızca bir hak talebi olarak değil, aynı zamanda bir etik duruş, bir adalet savunusu, hatta bir varoluş biçimi olarak yeniden tanımlamıştır. Bu süreçte işçiler, edilgen konumdan çıkarak, sorgulayan, eleştiren, harekete geçen ve ses çıkaran birer özneye dönüşmüş; böylece sendikal direnişler, aynı zamanda politikleşen bir işçi bilincinin de taşıyıcısı olmuştur.

3.4. Direniş Örüntülerinden Örnekler

Çalışmanın önceki bölümünde, bireysel sendika hakkı ve özgürlüğünün uygulamadaki görünümü, işçilerin tanıklıkları üzerinden çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Sendikal baskılar, işten çıkarmalar, hukuki sürecin yavaş işlemesi ve sendikaların yetersiz desteği gibi etkenlerin, işçilerin örgütlenme iradesini nasıl sekteye uğrattığı ayrıntılı şekilde ortaya konmuştur. Ancak bu tablo, aynı zamanda işçilerin maruz kaldıkları hak ihlallerine karşı geliştirdikleri direniş biçimlerini anlamak açısından da önemli bir zemin sunmaktadır. Zira bireysel sendika hakkının ihlali, yalnızca bir mağduriyet durumu yaratmamakta; aynı zamanda işçileri hak arama mücadelesine sevk eden bir eylem motivasyonuna da dönüşmektedir. Bu bağlamda, izleyen bölümde incelenecek olan direniş örüntüleri, işçilerin baskı ve ihlallere karşı nasıl kolektif bir duruş sergilediklerini, dayanışma ilişkilerini nasıl inşa ettiklerini ve sendikal bilinci nasıl dönüştürdüklerini göstermektedir. Böylece bireysel sendika özgürlüğü, yalnızca normatif bir hak değil; aynı zamanda direnişle biçimlenen toplumsal bir pratik olarak da değerlendirilecektir.

3.4.1. Pas South Vakası

2022 yılı şubat ayında Petrol -İş Sendikası'nın örgütlenmeye başlamış ve kısa bir süre içerisinde yeterli sayıya ulaşılmıştır. Bu süreçte işveren, sendikal örgütlenmeden haberdar olması üzerine 16.02.2022 tarihinde işçilerle toplantı yaparak işçilere ek

menfaat vaadinde bulunmuştur. Sendikanın yetki almasını engellemek amacıyla çalışan sayısını yükseltmiş ve 17.02.2022 tarihinde 21 işçinin işe girişini bildirmiştir.

Sendika, işverenin çalışan sayısını yükselttiğinin öğrenmesi üzerine hızlı bir şekilde üye kaydetmiş ve 214 işçinin 110'unu üye kaydetmiş bunun üzerine, 17.02.2024 tarihinde TİS yetkisi için başvuru yapmıştır.

İşveren, sendikanın yetki başvuru tarihiyle aynı gün 17.02.2024 tarihinde 14 ve devamında 2 sendika üyesi işçinin iş sözleşmesini “daralma” gerekçesiyle feshetmiş, iş sözleşmesi feshedilen bu işçiler işyeri kapısı önünde çadır kurarak işvereni protesto etmeye başlamışlardır. İşveren bu işçilere el sallayan 5 sendika üyesi işçinin iş sözleşmesini tazminatsız bir şekilde feshetmiştir.

Bakanlık 21.02.2021 tarihinde sendikaya başvuru tarihi olan 17.02.2022 tarihi itibarıyla yeterli çoğunluğu sağladığını belirterek olumlu yetki tespit işlemi bulmuştur. İşveren ise bu işleme karşı Tekirdağ 2. İş Mahkemesi'nin 2022/50 E. sayılı dosyasında itiraz etmiş ve söz konusu itirazında hakkında kesinleşmiş işkolu mahkeme kararı bulunmasına karşın metal işkolunda faaliyette bulunduğunu ileri sürmüştür. (Özveri, Türkiye İşçi Hukuku, 2024: s. 1404-1405)

Pas South direnişi 1 Ağustos 2022 itibarıyla işçilerin ve sendikanın kararlı duruşuyla başarıyla sonuçlanmıştır.

3.4.2. Özak Vakası

Özak Direnişi, Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan Özak Tekstil fabrikasında çalışan işçilerin, sendikal hakları ve daha iyi çalışma koşulları için 2023 Kasım'ında başlattığı mücadele olarak bilinir. İşçiler, Hak-İş'e bağlı Öz İplik-İş sendikasının patronla iş birliği yaparak haklarını savunmadığını öne sürerek, bağımsız Birleşik Tekstil Dokuma ve Deri İşçileri Sendikası'na (BİRTEK-SEN) üye olmaya karar verdi. Bu süreçte, işçiler baskı, mobbing, tehdit ve işten atmalarla karşılaştı. Direniş, bir kadın işçinin BİRTEK-SEN'den istifa etmeyi reddettiği için işten çıkarılmasıyla başladı ve 450'den fazla işçinin iş bırakmasıyla büyüdü (Sendika.org, 2024)

Direniş boyunca, işçiler jandarma müdahaleleri, gaz, cop, tazyikli su ve çok sayıda gözaltıyla karşılaştı. Urfa Valiliği'nin eylem yasakları, müftülüğün camiye girişi engellemesi ve yerel yönetimlerin patron yanlısı tutumu, devletin işçilere karşı sert bir tutum sergilediğini gösterdi. Direniş, 56. gününden sonra Urfa'da fabrika önünde devam etme imkânı kalmayınca İstanbul'a, Özak Holding'in önüne taşındı. 80. günde,

2024 Şubat’ında, işçiler direnişi sonlandırdıklarını ancak işe iade ve sendikal haklar için hukuki ve demokratik mücadelelerine devam edeceklerini açıkladı (Sendika.org (b) ,2024).

Özak Direnişi, Türkiye’deki tekstil işçilerinin ağır çalışma koşullarını, özellikle Doğu ve Güneydoğu’daki kölelik benzeri uygulamaları ve uluslararası markaların (Levi’s gibi) tedarik zincirlerindeki hak ihlallerini görünür kıldı. Levi’s, direniş sonrası Özak’la ilişkilerini gözden geçirdiğini belirtti. Ayrıca, Çalışma Bakanlığı’nın BİRTEK-SEN’e işçileri Öz İplik-İş’ten istifa etmeye zorladığı iddiasıyla 1,5 milyon TL ceza kesmesi, devlet-sermaye iş birliğinin bir örneği olarak tepki çekti. Direniş, işçilerin dayanışması ve kararlılığıyla, tazminatsız işten atmaların yaygın olduğu fabrikada bazı işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarını almasını sağladı. Ancak, sendika seçme hakkı ve işe iade talepleri tam olarak karşılanmadı. Özak Direnişi, Türkiye işçi hareketinde, özellikle bölgede, sendikal mücadele ve sınıf dayanışması açısından önemli bir deneyim olarak değerlendiriliyor

3.4.3. Polonez Vakası

2023 yılında İstanbul’un Çatalca ilçesindeki Polonez Gıda Fabrikası’nda çalışan 146 işçi, Tek Gıda-İş Sendikası’na üye olduktan sonra işten çıkarılmıştır (yeniarayış, 2025) Bu gelişme üzerine işçiler 17 Temmuz 2023’te direnişe başlamış, eylem 173 gün boyunca devam etmiştir. Süreç boyunca işçiler fabrika önünde nöbet tutmuş, Ankara’ya yürüyüş düzenlemiş, yol kapatma eylemleri gerçekleştirmiş ve kefenli açlık grevi gibi dikkat çekici protesto biçimlerine başvurmuştur (habersol,2025). Direniş sürecinde emniyet güçlerinin baskısı ve tehditleriyle karşılaşan işçilere yönelik, Çatalca Emniyet Müdürü’nün “Çocuğunuz işe giremez” şeklindeki ifadesi kamuoyunda tepkiyle karşılanmıştır⁴. Sonuç olarak, 6 Ocak 2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda işveren ve sendika temsilcileri arasında yapılan görüşmeler neticesinde; işçilere kıdem ve sendikal tazminatlarının yanı sıra boşta geçen süreye ilişkin ücretlerinin ödenmesi kararlaştırılmıştır (Aydınlık,2025). Kadın işçilerin öncülüğünde sürdürülen bu direniş, Türkiye’de sendikal hak mücadelesi tarihinde önemli bir örnek olarak değerlendirilmektedir.

3.4.4. Agrobay Vakası

İzmir’in Bergama ilçesinde bulunan Agrobay Seracılık ’ta çalışan, çoğunluğu kadın 39 işçinin, Tarım İşçileri Sendikası’na (Tarım-Sen) üye olmaları nedeniyle 22 Ağustos 2023’te işten çıkarılmasıyla başlayan Agrobay Direnişi, Türkiye’de tarım

sektöründeki sendikal mücadele ve kadın emeğinin görünürlüğü açısından sembolik bir hareket haline geldi. İşçiler, ağır çalışma koşulları, düzensiz maaş ödemeleri, mobbing, iş güvenliği eksiklikleri ve ücretsiz izin dayatmalarına karşı sendikalaştı. Ancak işveren, işçileri SGK'ya Kod-46¹⁶ (işverenin güvenini kötüye kullanma) gerekçesiyle tazminatsız ve son maaşları ödenmeden işten attı. Bu kod, işçilerin işsizlik maaşı almasını ve yeni iş bulmasını zorlaştırıyor. Direniş, Agrobay tesisleri önünde çadır kurularak başladı, ancak jandarma ve polis müdahalesiyle karşılaştı; işçiler gözaltına alındı, bazıları darp edildi. İşçiler, mücadelelerini İstanbul'da Almanya, ABD, İngiltere ve Hollanda konsoloslukları önüne taşıyarak boykot çağrısı yaptı, Ankara'da TBMM'yi ziyaret etti ve 18 Mart 2024'te Bergama'dan Ankara'ya yürüyüş düzenledi. Talepler arasında işe iade (bazıları bu talepten vazgeçti), Kod-46'nın kaldırılması, kıdem-ihbar tazminatları, fazla mesai ücretleri, Ağustos 2023 maaşlarının ödenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi (düzenli maaş, koruyucu ekipman, mobbingin sona ermesi) bulunuyor. *Jeotermal seralarda 60-80°C sıcaklıklarda, yetersiz ekipmanla çalıştırılan işçiler, kimyasal ilaçlara maruziyet, tuvalet izni kısıtlamaları, regl dönemlerinde ayrımcılık ve iş kazalarının gizlenmesi gibi sorunlar yaşadıklarını belirtti. Kadın işçiler, demir taşıma ve yüksekte çalışma gibi ağır işlere zorlandıklarını, astım ve fıtık gibi sağlık sorunlarının yaygın olduğunu ifade etti. Agrobay Yönetim Kurulu Üyesi Arzu Şentürk Salık ise işten çıkarmaların sendikal faaliyetle değil, "Tomato Brown Rugose Fruit Virus" nedeniyle istihdam fazlalığından kaynaklandığını savundu. İşçilerin iddialarını reddederek eylemleri "marjinal grupların karalama kampanyası" olarak niteledi ve yargıya başvurulmasını önerdi. Ancak işçiler, sendikal faaliyetlerin işveren tarafından bilindiğini ve Kod-46'nın cezalandırma amaçlı kullanıldığını vurguladı.*

Şirketin İzmir'in Bergama ilçesinde bulunan Agrobay Seracılık 'ta çalışan, çoğunluğu kadın 39 işçinin, Tarım İşçileri Sendikası'na (Tarım-Sen) üye olmaları nedeniyle 22 Ağustos 2023'te işten çıkarılmasıyla başlayan Agrobay Direnişi, Türkiye'de tarım sektöründeki sendikal mücadele ve kadın emeğinin görünürlüğü açısından sembolik bir hareket haline geldi. İşçiler, ağır çalışma koşulları, düzensiz maaş ödemeleri, mobbing, iş güvenliği eksiklikleri ve ücretsiz izin dayatmalarına karşı

¹⁶ İş Kanunu madde 25 deki hükümleri kapsamaktadır. İyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık. Bu kodla çıkartılan işçi işsizlik sigortası tazminat alamaz ve iş bulması da zor olur.

sendikalaştı. Ancak işveren, işçileri SGK'ya Kod-46 (işverenin güvenini kötüye kullanma) gerekçesiyle tazminatsız ve son maaşları ödenmeden işten attı. Bu kod, işçilerin işsizlik maaşı almasını ve yeni iş bulmasını zorlaştırıyor.

25 Mart 2024'te, Ankara yürüyüşünün ardından Agrobay, işçilerin Ağustos 2023 maaşlarını ve yıllık izin ücretlerini ödedi. Tarım-Sen, bu kazanımı önemli ancak yetersiz buldu; kıdem ve ihbar tazminatları hâlâ ödenmedi. Nisan 2025 itibarıyla direniş, hukuki ve fiili olarak devam ediyor. İşçiler, kalan haklarını almak için mücadelelerini sürdürüyor. Tarım-Sen, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Agrobay'ı tarım toplantısına davet etmesini "emeğe ihanet" olarak eleştirdi.

Direniş, tarım sektöründeki sendikal mücadelenin nadir örneklerinden biri. Kadın işçilerin öncülüğü, sınıf mücadelesini toplumsal cinsiyet eşitliğiyle kesiştiriyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin verilerine göre, 2013-2023 arasında tarım sektöründe en az 1803 işçi öldü; bu, direnişin sektörel sorunlara işaret ettiğini gösteriyor. Ancak haber kaynakları işçilere odaklanırken Agrobay'ın savunmasına yeterince yer vermiyor, virüs iddiası doğrulanmamış durumda ve hukuki süreçlerin sonuçları belirsiz. Kamuoyu desteği artsa da ana akım medyada direniş yeterince yer bulamadı.

SONUÇ

Bu çalışma, bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin mevzuat ile uygulama arasındaki uyumsuzlukları özel sektör işçilerinin deneyimlerine odaklanarak incelemiştir. Özellikle Özak Tekstil, Agrobay Seracılık, Polonez ve PAS South direnişleri, mevzuatın sahadaki etkisizliğini görünür kılmış; işçilerin sendikal haklarını kullanma sürecinde karşılaştıkları yapısal ve sistematik engelleri derinlemesine ortaya koymuştur. Çalışmanın bulguları, Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğünün yalnızca yasal düzlemde tanınmış bir hak olarak kaldığını, uygulamada ise ciddi biçimde zedelendiğini göstermektedir.

Yasal çerçevede, Türkiye’nin ILO Sözleşmeleri başta olmak üzere birçok uluslararası yükümlülüğü kabul ettiği, 6356 sayılı Yasa ile sendikal haklara ilişkin düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Anayasa’nın 90. maddesi uyarınca bu sözleşmelerin iç hukukta bağlayıcı olduğu da bilinmektedir. Ancak ampirik veriler, işçilerin bu haklardan fiilen yararlanamadığını, işverenlerin yasal boşluklardan faydalanarak sendikal örgütlenmeyi bastırdığını ve devletin bu ihlaller karşısında çoğunlukla sessiz kaldığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, “mevzuatın varlığı” ile “uygulamanın gerçekliği” arasında yapısal bir kopukluk bulunmaktadır.

Mülakat verileri, işçilerin sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkarıldıklarını, kara listeye alındıklarını, kolluk kuvvetlerinin müdahalesine maruz kaldıklarını ve hukuki süreçlerin caydırıcılıktan uzak olduğunu açıkça göstermektedir. Devletin denetim yükümlülüğünü yeterince yerine getirmemesi, işçilerin gözünde hukuk sistemine olan güveni sarsmakta; bireysel sendika hakkı kâğıt üzerinde kalan bir hakka dönüşmektedir. Anayasal ve uluslararası güvencelere rağmen uygulama, işveren lehine işleyen bir pratik üretmektedir.

Sendikaların rolü de bu tabloyu daha karmaşık hale getirmektedir. Özellikle bazı sendikaların işçiden kopuk, demokratik denetimden uzak ve işverenle uyumlu bir yapı sergilemeleri, işçilerin sendikalara yönelik güvenini zedelemekte; bu da örgütlenme cesaretini kırmaktadır. Dolayısıyla yalnızca mevzuatın değil, sendikal yapının da sorgulanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık bazı direnişlerde mücadeleci sendikalarla kurulan bağın, işçilerin kararlılığını ve hak taleplerini güçlendirdiği görülmüştür.

Direnış deneyimleri, sendikal mücadelenin yalnızca ekonomik taleplerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda bireyler için bir dönüşüm sürecine dönüştüğünü

göstermiştir. İşçiler bu süreçte hak bilinci edinmiş, özgüven kazanmış ve dayanışma kültürünü deneyimlemiştir. Bu yönüyle sendikal hak mücadelesi, bireyleri dönüştüren ve toplumsal farkındalığı artıran bir toplumsal öğrenme alanı yaratmaktadır.

Bu çerçevede, Türkiye’de bireysel sendika özgürlüğünün yalnızca normatif düzlemde korunması değil, etkin biçimde uygulanabilir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle, mevcut yasal düzenlemelerin yeniden ele alınması ve özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki cezai yaptırımların, işverenler açısından caydırıcı hale getirilmesi gerekmektedir. Sendikal nedenle işten çıkarma durumlarında idari para cezalarıyla sınırlı kalan yaptırımlar yetersizdir; bu nedenle, işe iade yükümlülüğü, ağırlaştırılmış tazminat hükümleri ve cezai sorumluluğu da kapsayan çok boyutlu bir yaptırım sistemi oluşturulmalıdır. Bununla birlikte, sendikal ihlallerin yargıya taşınmasında karşılaşılan gecikmeler, adaletin işlevsizleşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle sendikal hak ihlalleri için iş mahkemeleri bünyesinde özel uzmanlaşmış birimler kurulmalı, hızlandırılmış yargılama prosedürleri benimsenmelidir. Etkin bir denetim sistemi oluşturmak amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bağımsız bir 'Sendikal Haklar İzleme ve Denetleme Kurulu' oluşturulmalı; bu kurul, sendikal baskı, ayrımcılık, kara liste uygulamaları ve işveren müdahalelerini izlemeli, şeffaf raporlarla kamuoyunu bilgilendirmelidir. Kolluk kuvvetlerinin sendikal faaliyetlerde tarafsızlığını sağlamak üzere zorunlu insan hakları ve çalışma hakları eğitimi verilmesi, sendikal eylemlere keyfi müdahalelerin önüne geçilmesi açısından önemlidir. Bunun yanı sıra, sendikal yapılar da içeriden dönüşmelidir; üyelerle bağıni koparmış, taban katılımını incensement ve demokratik denetimden uzak sendikacılık anlayışı yerini, şeffaf, hesap verebilir ve mücadeleci bir örgütlenme biçimine bırakmalıdır. Devlet bu süreçte güdümlü sendikacılığı desteklemek yerine, sendikal çoğulculuğu ve özgür rekabeti teşvik etmelidir. Ayrıca, özel olarak göçmen işçilerin ve kayıt dışı çalışanların sendikal haklara erişimini engelleyen yapısal engeller ortadan kaldırılmalı, bu gruplar için kapsayıcı ve eşitlik temelli politikalar geliştirilmeli, sendikalara erişimlerinin kolaylaştırılması için destekleyici mekanizmalar tesis edilmelidir. Bütün bu öneriler, yalnızca bireysel sendika özgürlüğünün korunmasını değil, aynı zamanda demokratikleşmenin, sosyal adaletin ve toplumsal barışın güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Mevzuat, yargı, devlet otoritesi ve sendikal yapılar

arasında kurulacak bu bütüncül denge sayesinde, sendika hakkı yalnızca yasalarda var olan değil, sahada da işleyen bir hak haline gelebilecektir.



KAYNAKÇA

Akad, Mehmet (1984). Kişi Hak ve Özgürlükleri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen Kaplan (2011). İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aktay, Nizamettin (1993). Sendika Hakkı. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Algan, Bülent (2007). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Atar, Yavuz (2002). Türk Anayasa Hukuku. Konya: Mimoza Yayınevi.

Aybay, Rona (2006). Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

Akyiğit, Ercan (2014). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Barlas, Kemal Oğuzhan (2013). Medeni Hukuk: Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Başbayraktar, Taşkın Mine (2006). Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı. Ankara: Adalet Yayınevi.

Berksun, Abdullah, İbrahim Eşmelioğlu (1989). Açıklama Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Bilge, Necip (2005). Hukuk Başlangıcı Hukukun Temel Kavram ve Kurumları. Ankara: Turhan Kitabevi.

Bulut, Nihat (2009). Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar. İstanbul: XII Levha Yayınları.

Buğra, Ayşe, Osman Savaşkan (2017). Türkiye’de Yeni Kapitalizm: Siyaset, Din ve İş Dünyası. İstanbul: İletişim Yayınları.

Caniklioğlu, Nurşen, Nuri Çelik, Talat Canbolat (2014). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.

Çelik, Nuri (2007). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.

Demir, Fevzi (1999). Sendikalar Hukuku. Yenilenmiş 4. Baskı, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

Demir, Fevzi (2006). Sorularla Toplu İş Hukuku (2. Cilt). Ankara: Türkiye Barolar Birliği.

Ekmekçi, Ömer (2018). Toplu İş Hukuku Dersleri: Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt. İstanbul: Oniki Levha.

- Elbir, Halid Kemal (1987). İş Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Eren, Fikret (1974). Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Ersoy, Uğur (2016). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellemesi Suçu (TCK. m. 118). Ankara: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Esener, Turhan (1978). İş Hukuku. Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Esener, Turhan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014). Sendika Hukuku. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Öner (1982). Türk Hukukunda Sendika Özgürlüğü ve Korunması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Eyrenci, Öner (1984). Sendikalar Hukuku. İstanbul: Banksis Yayınları.
- Gölcükcü, Feyyaz, Şeref Gözübüyük (2005). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gören, Zafer (2000). Temel Hak Genel Teorisi. İzmir: DEÜHFY.
- Gözler, Kemal (2000). Türk Anayasa Hukuku. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözler, Kemal (2011). Anayasa Hukukunun Genel Teorisi. 1. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözler, Kemal (2013). Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gülmez, Mesut (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayınları.
- Gülmez, Mesut (2014). Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması Cilt 1: 1919-2014. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Işık, Rüçhan (1962). Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Jhering, Rudolph Von (1915). The Struggle For Law. Çev. J. Joseph Lalor, Chicago: Callaghan and Company.
- Jeremy, Rifkin (2004). The European Dream [Elektronik Sürüm]. New York: Jeremy P. Tarcher/Penguen. Erişim: 5.05.2025, <https://archive.org/details/europeandreamhow00rifk>

Kabaoğlu, İbrahim Özden (1989). Kolektif Özgürlükler. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Kabaoğlu, İbrahim Özden (1994). Özgürlükler Hukuku. İstanbul: Afa Yayınevi.

Kabaoğlu, İbrahim Özden (2010). Anayasa Hukukuna Giriş. Ankara: Legal Yayıncılık.

Kabaoğlu, İbrahim Özden (2014). Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar). Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 9. Baskı, İstanbul: Legal Yayınevi.

Kabaoğlu, İbrahim Özden (2017). Anayasa Hukuku Dersleri. 18. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Kalabalık, Halil (2015). İnsan Hakları Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Kapani, Münici (1976). Kamu Hürriyetleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Keyder, Çağlar (2005). Memalik-i Osmaniye'den Avrupa Birliği'ne. İstanbul: İletişim Yayınları.

Koç, Yıldırım (1992). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar. İstanbul: Ataoğulları Yayıncılık.

Koç, Yıldırım (1994). Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.

Koç, Yıldırım (2022). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2020'ye. Ankara: Yordam Kitap.

Kubalı, Hüseyin Nail (1964). Anayasa Hukuku Dersleri- Genel Esaslar ve Siyasi Rejimler. İstanbul: Ersa Matbaacılık.

Mahiroğulları, Adnan (2013). Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık. 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

Makal, Ahmet (2002). Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963. Ankara: İmge Kitabevi.

Martı, Erencan (2021). Örgütlenme! Türk-İş'e Bağlı Sendikaların Sendikalaşma Mücadelesi. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.

Montesquieu (2017). Kanunların Ruhu Üzerine. Çev. B. Güven, İstanbul: İş Bankası Yayınları.

Mumcu, Ahmet, Elif Küzeci (2007). İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri. Ankara: Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ünal (1998). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

Narmanlıoğlu, Ünal (2001). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri. 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

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

Özveri, Murat (2024). Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku. İstanbul: Cerenler Vakfı.

Pekin, Faruk (1985). Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar. İstanbul: Alan Yayıncılık.

Rawls, John (1971). A Theory of Justice [Elektronik Sürüm]. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. Erişim: 15.06.2025, <https://giuseppicapograssi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/rawls99.pdf>.

Saymen, Ferit Hakkı (1954). Türk İş Hukuku. İstanbul: Hak Kitabevi.

Sen, Amartya (2009). The Idea of Justice [Elektronik Sürüm]. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. Erişim: 10.05.2025, <https://dutraeconomicus.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/amartya-sen-the-idea-of-justice-2009.pdf>.

Sönmez, Fikret (1968). Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı. İzmir: İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi (1997). İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması. Konya: Mimoza Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi (2010). İş Hukuku. Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Konya: Seçkin Yayıncılık.

Sur, Melda (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

Sur, Melda (2008). İş Hukuku Toplu İlişkiler. 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

Sur, Melda (2013). Uluslararası Hukukun Esasları. 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Sur, Melda (2019). İş Hukuku Toplu İlişkiler. 8. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

Talas, Cahit (1957). Sendika Hürriyeti. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Tanör, Bülent (1978). Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar. İstanbul: May Yayınları.

Tanör, Bülent, Necmi Yüzbaşıoğlu (1982). 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkent, Savaş (1991). İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları. İstanbul: Belediye İş Sendikası.

Tuncay, A. Can (1975). İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Tuncay, A. Can (1999). Toplu İş Hukuku: Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Toplu İş Uyuşmazlıkları. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Tuncay, A. Can, F. Burcu Savaş Kutsal (2013). Toplu İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel (2008). İş Hukukunun Esasları. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Turan, İlder (1986). Siyasal Demokrasi, Siyasal Katılma, Baskı Grupları ve Sendikalar. İstanbul: Belediye-İş Sendikası.

Ünsal, Engin (2003). Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri. İstanbul: Beta Yayınevi.

Uygun, Oktay (2011). Kamu Hukuku İncelemeleri: İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti, Egemenlik. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

Zürcher, Erik Jan (2004). Modernleşen Türkiye'nin Tarihi. İstanbul: İletişim Yayınları.

Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

Atalay, Esra (1997). “Yargısal Temel Haklar”. Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan. İzmir: DEÜHFY, s. 437-454.

Baltacı, Ali (2019). “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), s. 368-388.

Bakır, Onur, Deniz Akdoğan (2009). “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”. Türk-İş Dergisi, (383), s. 88-95.

Boydak, Alptekin Burak (2015). Sendika Özgürlüğünün Güvencesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Canpolat, A. (2019). “Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyet Kapsamında İş Bırakması”. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (40), s. 113-147.

Cindemir, Hakan (2017). “Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Sendikalarının Kuruluş ve Örgütlenmesi”. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1), s. 99-113.

Çelik, Aziz (2005). “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri”. Türk-İş Dergisi, (366), s. 91-99.

Çelik, Aziz (2010). “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”. Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları. Editör: Selda Çağlar, İstanbul: Beta Yayınları, s. 1-53.

Çelik, Hilal, Nur Başel Baykal, Hale Nur Kılıç Memur (2020). “Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri”. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 8(1), s. 379-406.

Dereli, Toker (2010). “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları”. Mercek Dergisi, (59), s. 24-31.

Dereli, Toker (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”. Çalışma ve Toplum, Cilt:1 Sayı:36, s. 41-64.

Dworkin, Ronald (2013). Taking Rights Seriously [Elektronik Sürüm]. New York, NY: Bloomsbury Academic. Erişim: 25.06.2025, <https://dokumen.pub/taking-rights-seriously-9781780937564-1780937563-9781780938332-1780938330-9781780936857-9781780936850.html>

Engin, E. Murat (2015). “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m.90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”. Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(2), s. 9-36.

Genç, Lale (2019). “Somut Olmayan Kültürel Mirasın Tespitinde, Saha Çalışması Öncesi ve Sonrası Uygulamaların Kritik Önemi”. Art-e Sanat Dergisi, (12), s. 98-107.

Gökpınar, Mahmut (2015). “Bir Kavram Olarak İnsan Hakları ve Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması”. TBB Dergisi, (120), s. 1-62.

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

Gülmez, Mesut (2007). “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”. Çalışma ve Toplum, 1, s. 27-52.

Gülmez, Mesut (2013). “Örgütlenme Özgürlüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”. Çalışma ve Toplum, 2(37), s. 13-40.

Güzel, Ali, Deniz Ugan Çataalkaya (2024). “Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine”. Çalışma ve Toplum, 2(81), s. 423-458.

Günay, C. İlhan (1994). “Bireysel Sendika Özgürlüğü”. Ankara Barosu Dergisi, 1994/3, s. 389-409.

Kaymaz, Çiğdem (2012). Sendika Özgürlüğü ve Hakkı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Koçak, Hakan (2021). OHAL Rejiminde İşçilerin Kolektif Hakları Avrupa Kökenli/İlişkili İşletmelerde Sendikal Örgütlenme Hakları. İstanbul: Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, Hafıza Merkezi, Hollanda Helsinki Komitesi

Kocaaslan, Sert, Alpkan Işıklı, Birelma (2023). İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2023. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği

Kutal, Metin (1962). “Sendika Hürriyeti”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (13), s. 99-116.

Kutal, Metin (2013). “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”. Sicil İş Hukuku Dergisi, 8(29), s. 135-145.

Öhunger, Theo (2000). "Eine Grundrechts-Charta für Europa," Juridicum [Elektronik Sürüm]., Heft3/2000, s. 170-178 https://www.demokratiezentrum.org/wp-content/uploads/2022/10/oehlinger_eu.pdf E.T. 1.06.2025

Öğütçü, Muhlis (2005). “Doğal Hukuk ve Pozitif Hukuk Işığında İnsan Hakları Alanında Bazı Kavramlar”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7, s. 555-616.

Pernice, Ingolf (2000). “Eine Grundrechte-Charta für die Europäische Union” [Elektronik Sürüm]. DVB/. Heft 12, sayı: 1, s.1-28 <https://www.rewi.huberlin.de/de/lfoe/whi/publikationen/whi-papers/2000/whi-paper0100.pdf> E.T. 1.06.2025

Şahlanan, Fevzi (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”. Çalışma ve Toplum, 4(39), s. 110-142.

Tanör, Bülent (2000). “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü”. İnsan Hakları. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, s. 2000.

Tarkun, Ezel Tavşancıl (2000). “Nitel Araştırmalar”. Öneri Dergisi, 3(14), s. 29-34.

Vasak, Karel (1977). “İnsan Hakları: Otuz Yıllık Mücadele: Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi’ne Hukuk Gücü Kazandırmak İçin Sürekli Çabalar”. UNESCO Courier, (11), s. 29-32.

Yıldırım, Engin, Banu Uçkan (2010). “İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”. Çalışma ve Toplum, 2010/2, s. 163-184.

Yıldırım, Haydar Okan (2019). “Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları”. International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences, 3(4), s. 128-140.

Yıldırım, Ali, Hasan Şimşek (2021). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”. Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Yüksel, Metin (2002). “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”. Ankara Üniversitesi SBS Dergisi, CİLT:54 Say:4, s. 35-63.

Elektronik Kaynaklar

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) (2025). <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Letter%20to%20Hizmet-I%CC%87s%CC%A7%20-%202011.03.2025%20%281%29.pdf>. 1.05.2025

Aydınlık (2024). <https://www.aydinlik.com.tr/haber/polonezde-adim-adim-cozume-polonez-direnisinde-kara-gorundu-bakanlik-cozecegiz-dedi-vali-taraflara-iki-gun-verdi-494647> 2.05.2025

Bianet (2022). <https://bianet.org/haber/sinbo-da-bu-kez-de-hukuki-kazanim-iscilere-sendikal-tazminat-odeyecek-271559> E.T. 2.05.2025

Birgün (2025). <https://www.birgun.net/haber/akp-li-altindag-belediye-baskani-tiryaki-iscilerin-cadirina-saldirdi-sendika-sube-baskanina-yumruk-atti-614576>. E.T. 2.05.2025

Birgün (2015). <https://www.birgun.net/haber/sutas-iscilerine-bir-saldiri-daha-direnis-cadirini-parcaladilar-73619> E.T. 3.05.2025

Birgün (2014). <https://www.birgun.net/haber/sutas-eylemine-jandarma-baskini-65103> E.T. 3.05.2025

Birleşik Metal (2023). https://birlesikmetal.org/mata-satera/?utm_source E.T. 5.05.2025

- BBC (2018). <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-44248357> E.T. 5.05.2025
- Evrensel (2024). <https://www.evrensel.net/haber/514431/perfetti-sendika-dusmanligina-devam-ediyor> E.T. 8.05.2025
- Evrensel (2010). <https://www.evrensel.net/haber/185562/ups-de-silahli-saldiri> E.T. 09.05.2025
- Evrensel (2018). <https://www.evrensel.net/haber/366361/kaymakam-flormar-iscilerinin-ses-aracini-yasakladi> E.T. 09.05.2025
- Gerçekgazetesi (2025). <https://gercekgazetesi1.net/isci-ve-sendika/altindag-belediyesinde-grev-kararlilikla-suruyor> E.T. 10.05.2025
- Gazeteduvar (2023). <https://www.gazeteduvar.com.tr/mata-otomotiv-650-isciyi-cikardi-bitti-demeden-bu-mucadele-bitmez-haber-1612912> E.T. 12.05.2025
- Hizmet-İş (2025). <https://hizmet-is.org.tr/haberler/altindag-belediyesi-yetkililerine-son-cagrimiz/> E.T. 12.05.2025
- Nakliyat-İş (2021). <http://nakliyat-is.org/yemeksepeti-isvereninin-isci-ve-sendika-dusmanligina-karsi-halkin-tuketimden-gelen-gucunu-kullanarak-boykot-basladi.html>
- Sol (2025). <https://haber.sol.org.tr/haber/akpli-altindag-belediyesinde-isten-cikarilan-isci-baskan-ve-yardimcilari-darp-etti-tehdit> E.T. 15.05.2025
- Sol (2024). <https://haber.sol.org.tr/haber/polonez-iscilerinin-direnisi-ve-aclik-grevi-suruyor-fenalasan-isciler-var-396689> E.T. 15.05.2025
- Sendika.org (2022). <https://sendika.org/2022/02/alpin-corapta-iscilerin-direnisi-sonuc-verdi-patron-tum-talepleri-kabul-etti-645507> E.T. 20.05.2025
- Sendika.org (2024). <https://sendika.org/2024/01/ozak-tekstil-iscileri-ozak-tekstil-genel-merkezi-onunde-eger-adim-atmazsaniz-her-magazanın-onunu-eylem-alanina-cevirecegiz-699645> E.T. 21.05.2025
- Tekgıda-İş (2024). <https://www.tekgida.org.tr/turkiye-perfetti-van-melle-sendika-haklarina-saygi-gosterin-artik-69394/> 21.05.2025
- Tekgıda-İş (2024). <https://www.tekgida.org.tr/900-gun-de-surse-perfettiye-sendika-girecek-69611/> E.T. 21.05.2025
- Tekgıda-İş (2023). 50. Yılında 274-275 Dersleri. Erişim: Temmuz 2025, <https://www.tekgida.org.tr/50-yilinda-274-275-dersleri-19977/> E.T. 22.05.2025

Petrol-İş (2018). <https://www.petrol-is.org.tr/haber/flormarda-direnis-suruyor-11805> E.T. 23.05.2025

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşçiler Sendikası (IUF) (2024). <https://www.iuf.org/news/turkiye-perfetti-van-melle-respect-trade-union-rights-now/> E.T. 24.05.2025

UIDDER (2023). [Mata Otomotiv İşçileri Ek Zam Talebiyle İş Durdurdu | Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği](https://www.uidder.org.tr/mata-otomotiv-isçileri-ek-zam-talebiyle-is-durdurdu-uluslararası-isçi-dayanışması-derneği) E.T. 25.05.2025

Yeniarayış (2024). <https://www.yeniarayis.com/yazi/polonez-gida-iscilerinin-hakli-direnisi-9348> E.T. 26.05.2025

Kararlar

Anayasa Mahkemesi Kararı, 27 Eylül 1967, E. 1963/336, K. 1967/29.

Anayasa Mahkemesi Kararı, 8-9 Şubat 1972, E. 1970/48, K. 1972/3.

Anayasa Mahkemesi Kararı, 30 Eylül 2020, B. No: 2016/14475.

Anayasa Mahkemesi Kararı, 24 Mayıs 2023, B. No: 2020/11279.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Tek-Gıda İş Sendikası/Türkiye, 4 Nisan 2017, Başvuru no. 35009/05.

European Court of Human Rights (2025). Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, Application no. 002-5279. HUDOC, European Court of Human Rights. Erişim: 4.06.2025, <https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22itemid%22%3A%22002-5279%22%7D>

International Labour Organization, Committee on Freedom of Association (1981). Report No. 211: Freedom of Association and Basic Rights Linked to Independent Unions.

ILO Governing Body. International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) (2023). Report III (Part A): General Report and Observations Concerning Particular Countries – Türkiye. International Labour Conference. Erişim: 4.06.2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/202505/CEACR%202025%20T%C3%BCrkiye%20Raporu_TR.pdf

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) (2023). Report III (Part A): General Report and Observations Concerning Particular Countries – Türkiye. International Labour Conference. Erişim: 5.06.2025,

https://www.ilo.org/sites/default/files/202505/CEACR%202025%20T%C3%BCrkiye%20Raporu_TR.pdf .

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) (2012).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:2698949%2C102893 E.T. 5.06.2025

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) (2015).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3189637,102893,T%C3%BCrkiye,2014 E.T. 05.06.2025

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) (2021).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4023200,102893 E.T. 05.06.2025

International Labour Organization, Case No 2351 (Türkiye)- Complaint date: 31-MAY-04.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897077 E.T. 05.06.2025

International Labour Organization, Effect Given to the Recommendations of the Committee and the Governing Body- Report No 389, June 2019
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3998864 E.T. 06.06.2025

TBMM Tutanağı Dergisi, Cilt 4, 47. Birleşim (1947), s. 300

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30 Mayıs 1969, E. 5678, K. 5989.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30 Mayıs 2016, E. 2015/31887, K. 2016/12708.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18 Ekim 2016, E. 2016/21496, K. 2016/18096.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 22 Mayıs 2017, E. 2017/31098, K. 2017/11750.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 26 Nisan 2018, E. 2018/3212, K. 2018/10029.

EKLER

ARAŞTIRMA SORULARI

1)Bireysel sendika özgürlüğünün yasal mevzuat ve uygulama arasındaki uyumsuzluğu nelerdir? Bireysel sendika özgürlüğüne yönelik ihlalin kaynakları nelerdir?

2)Sendikaya neden üye oldunuz? Dilediğiniz sendikaya üye olma, üye olacağın sendikayı özgürce seçme hakkının olduğunu düşünüyor musun?

3)Sendikaya üye olmanız sendika özgürlüğünüzün ihlal edilmesine neden oldu mu? Örnek olarak işiniz kaybettiniz, görev yeriniz değiştirildi mi gibi

4)Sendika üye olduğunuzda işveren tarafından sendikaya üye olduğunuz için nasıl bir ihmal(zorluk) karşılaştınız? Sendikanızın yaşadığınız ihmal karşısında tutumu ne oldu ihmal karşısında sizi koruduğunu size sahip çıktığını düşünüyor musunuz?

5) Sendika özgürlüğünüzün ihlal edilmesi dolayısıyla eyleme katılmaya karar verdiğinizde günlük yaşamlarınızı nasıl sürdürdünüz nasıl dayanma gücü buldunuz? İhtiyaçlarınızı nasıl karşıladınız? Aile çevre desteği, sendikanın desteği yeterli oldu mu?

6) Anayasa ve kanunlarda sendika özgürlüğüne ilgili maddelerde yer verilmektedir, bu maddeler sizce yeterli mi sizi koruduğunuzu düşünüyor musunuz? Sizce uygulamada; anayasa ve kanunlarla uyum var mı? Yoksa eğer hangi alanlarda uyumsuzluk olduğunu düşünüyorsunuz?

7) Sendika üyesi olduktan sonra sendikadan caydırmak için işveren, sosyal çevreniz, aileniz ve STK tarafından yöntem ya da yöntemlere başvuruldu mu? Sendikanız bu yöntemlere başvurulduysa nasıl bir tutum sergiledi?

8) Sendikal nedenle işten çıkartıldığınızda işveren direnişi dayanışmayı kırmak için ne yaptı?

9) Kamu görevlilerinin (kamu otoritesinin) eylemler boyunca tutumu nasıl oldu?

10) Hükümet yasaların uygulanması konusunda yeterli önlem alıyor mu? Sizce hükümetin, kamu görevlilerinin bu konuda ihlali var mı?

11) Bu direniş size ne kattı? Bu süreci nasıl değerlendiriyorsunuz?

12) Sendika özgürlüklerinin korunmasında alınacak önlemler neler olabilir?

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ
TAAHHÜDNAMESİ

BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İHLALLER: MEVZUAT
İLE UYGULAMA ARASINDAKİ UYMUSUZLUK

Başlıklı bilimsel çalışmam/çalışmamız ile ilgili olarak "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" nin 4.maddesinde belirtilen hususlara uyacağımı taahhüd ederim/ederiz.

Yusuf Eyi

21.08.2024