

SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN ÖNEMİ VE ÜLKEMİZDE İŞ HAYATINDA SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ ZAYIFLATAN ETKENLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Arş. Gör. Atanur KARAAHMETOĞLU

Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F.

ÖZET

Sendikal hak ve özgürlükler temel haklardır. Bu nedenle uluslararası alanda kaleme alınan birçok önemli metinde sendika hakkı ve sendika özgürlüğü kavramları üzerinde durulmuştur. Ayrıca bununla yetinilmemiş ve uluslararası alanda kabul edilen birçok sözleşmede sendikal hak ve özgürlüklere yönelik koruyucu adımlar atılmıştır. Bu anlayış tarzı ulusal mevzuatımıza da sirayet etmiştir. Buna göre işçilerin serbestçe örgütlenme hakkı bulunmaktadır. Bunun yanında, işçiler sendikaya üye olmakta ve üyelikten çıkmakta serbesttir. Zira, sendikal nedenlerle işverenlerin işçilere baskı yapması söz konusu değildir. Bu nedenle iş ahdini fesheden işverenin sendikal tazminat ödemesi gerekmektedir. Ancak ülkemizde iş hayatında sendikal hak ve özgürlüklerin sağlanıp sağlanmadığı meselesi tartışmalara konu olmuştur. Zira şu bir gerçektir ki, ülkemizde iş hayatında sendikal hak ve özgürlükler açısından birtakım eksiklikler bulunmaktadır. Vaka, ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin zayıflatan birtakım etkenler de bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Hakkı, Sendika Özgürlüğü, İşçi, İş Hayatı.

THE IMPORTANCE OF THE UNIONAL RIGHTS AND FREEDOMS AND ASSESSMENT ON THE FACTORS THAT DEFECT THE UNIONAL RIGHTS AND FREEDOMS IN EMPLOYMENT LIFE

ABSTRACT

Trade union rights and freedoms are fundamental rights. Therefore, in many important texts written in the international arena, the concepts of trade union right and trade union freedom have been emphasized. In addition, many internationally accepted conventions have taken steps to protect trade union rights and freedoms. This understanding has also spread to our national legislation. Accordingly, workers have the right to freely organize. In addition, workers are free to join and withdraw from the union. Because, for trade union reasons, employers cannot put pressure on workers. Therefore, the employer who terminates the employment contract is required to pay union compensation. However, the issue of whether trade union rights and freedoms are provided in business life in our country has been the subject of controversy. It is a fact that there are some shortcomings in terms of trade union rights and freedoms in our country. There are also some factors that weaken trade union rights and freedoms in our country.

Key Words: Trade Union, Trade Union Rights, Trade Union Freedom, Worker, Employment Life.

GİRİŞ

İş yaşamının temel aktörlerinden biri olan işçiler, kişisel ve ekonomik açıdan işverene bağımlıdır. Bunun içindir ki, işçilerin iş hayatında birtakım sorunlarla karşılaşması kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle, işveren karşısında oldukça zayıf bir konumda olan işçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve bu hak ve menfaatlerin sınırlandırılması söz konusu değildir. Hak ihlallerinin önüne geçmek adına örgütlenme hakkı işçiler açısından koruyucu bir mekanizma niteliğindedir. Zira, örgütlenen işçiler hak ve menfaatlerini daha güçlü bir şekilde savunabilmektedir. Örgütlenme hakkının temelinde ise, sendikal hak ve özgürlükler yatmaktadır.

Sendikal hak ve özgürlükler kaynağını insan haklarından almaktadır. Zira, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü temel haklar arasında yer almaktadır. Bu nedenle uluslararası alanda birçok metinde sendika hakkı ve sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ülkemizde de uluslararası normlar doğrultusunda

sendikal hak ve özgürlükler en üst düzeyde korunmuş ve Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Böylelikle sendikal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılması amaçlanmıştır ve işçilerin özgür iradesi merkeze alınmıştır. Ancak şu husus belirtilmelidir ki, sendikaların doğuşu tarihsel açıdan oldukça eski olmakla birlikte, sendikal hak ve özgürlüklerin geçmişi çok daha yenidir.

1. TARİHİ SÜREÇ İÇİNDE SENDİKALARIN DOĞUŞU

Sendikal örgütlenmenin temeli ilk çağlara kadar uzanmaktadır.¹ Ancak, Sana-yi Devrimi ile birlikte işçiler gerçek manada sendikal örgütlenmeye başlamıştı. 18. yüzyılın ikinci yarısında başını İngiltere'nin çektiği Batı Avrupa ülkelerinde başlayan sanayileşme sürecinde teknik gelişmelerle birlikte seri üretime dayalı fabrikalar ortaya çıkmış ve bu dönemde bir işverene bağımlı olarak çalışan işçi kitleleri ortaya çıkmıştı.² Ancak, sanayileşme ile birlikte işçilere uygulanan ağır çalışma şartları, uzun çalışma süreleri, düşük ücret politikaları, sosyal haklarının yetersizliği nedeniyle işçi kitleleri birtakım mağduriyetler de yaşamaya başlamıştı.³ Bu gelişmelerin etkisiyle işçiler işverenlere ve devlete karşı kazanım elde edebilmek için bir mücadele içine girmişti. Bu süreç sonunda işçilerin haklarını korunması ve tanınması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştı.⁴ Zira, bu süreçte çalışma yaşamında işçilerin grev hareketleri de ortaya çıkmıştı.⁵ Yaşanan gelişmelerle birlikte, bu süreç oldukça sancılı geçmişti.⁶ Ancak, bu dönemde ilk başta işçilerin örgütlenmesine izin verilmemiş sendikal açıdan yasaklayıcı bir tutum sergilenmişti.⁷ İlerleyen dönemde ise işçilere yönelik yasaklayıcı tutum terk edilmiş ve büyük mücadeleler sonucu işçilere sendikal haklar tanınmıştı.⁸ İlk başta yardım sandığı ve mesleki dayanışma birlikleri şeklinde ortaya çıkan sendikalar, zaman içinde iş hayatında tüm alanlarda temsil ettiği grupların haklarını savunan örgütler haline gelmiştir.⁹

1 AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN, KAPLAN, E.Tuncay, Kaplan, İş Hukuku, Ankara, 2013, 260-261.

2 SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara, 2016, 4.

3 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 504-506.

4 ÇELİK, Nuri/CANIKLIÖĞLU, Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku, İstanbul, 2017, 5.

5 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Ankara, 2014, 48.

6 KAŞTAN, Yüksel, Osmanlı İmparatorluğu'nda Kömür Ocaklarının İşletilmesi (1839-1913), Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, C. 2, S. 2/2016, s. 17.

7 ÖZVERİ, Murat, İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul, 2015, 23.

8 TUNCAY A. Can/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2017, 5-7; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTELE, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2013, 256-258.

9 GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C. 1, S. 1/Temmuz-Eylül 2013, 63.

2. SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramı oldukça eski kökenli bir kavramdır.¹⁰ Roma Hukuku ve Yunan Hukuk sisteminde sendika kavramı, bir birliği temsile görevli kişileri ifade etmekteydi.¹¹ Bu nedenle sendika kavramı “birlik” kelimesini karşılamak için kullanılmaktaydı. Ancak sendika kavramının “emek” anlamına gelecek şekilde kullanıldığı da bilinmektedir.¹² Bu nedenle sendika kavramı farklı anlamlarda kullanılmıştır.¹³ Sendika kavramı Türkçe diline Yunanca’dan geçmiştir.¹⁴ Ancak, sendika kavramı sadece işçileri kapsayan bir kavram değildir. Zira, sendika kavramı ülkemizde gerek işçi sendikalarını gerek işveren sendikalarını karşılamak üzere kullanılan bir kavramdır.¹⁵ Buna göre günümüzde sendika kavramı, çalışma ilişkileri kapsamında üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak üzere faaliyette bulunan kuruluşlar anlamına gelen bir kavramdır.¹⁶

3. SENDİKA TANIMI

Sendikalar iş hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır ve iş hayatında sendikalar oldukça önemli bir yere sahiptir.¹⁷ Bu doğrultuda bir sendika tanımı yapmak gerekirse, işçi ve işverenlerin iş yaşamında çalışma ilişkileri bağlamında ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere faaliyette bulunan kuruluşlara sendika denir.¹⁸ Bir diğer tanıma göre, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak üzere hareket eden ve bu faaliyetlerini üyelerinden topladığı gelirlerle finanse eden örgütlenmiş yapılara sendika denir.¹⁹ Dolayısıyla sendikalar, çalışma ilişkileri açısından üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak üzere hareket eden kuruluşlardır.²⁰ Ayrıca sendika emek ya da birlik

10 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 260.

11 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, C. 39, S.4/2013, 19.

12 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 280; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2016, 2-3.

13 AYDIN, Mesut, 1982 Anayasası’nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2/2016, 63-64.

14 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 19.

15 NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 28; İZMİRLİOĞLU, Ayça, “Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2010, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), 4.

16 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara, 2016, 503.

17 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 19.

18 BAL Çiğdem, “İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci”, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta, 2016, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), 19; AKYİĞİT, Ercan, Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum, C. 37, S. 2/2013, 42.

19 GÜNEREN Ali/SUR Melda, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2009, 215-216.

20 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 503-504; DEMİR, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt II, Ankara, 2006, 19-20.

anlamına da gelmektedir.²¹ Bunun içindir ki sendika Anayasal bir dayanağı da bulunan ve Anayasa ile hukuken koruma altına alınan örgütlenmiş bir yapıdır.²² Bu nedenle, sendikaların temel amaçlarından biri, üyelerinden topladığı gelirlerle, üyelerine daha iyi bir hayat standardı sunmaktır.²³ Bunun yanında sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı amaçlamakla birlikte, sosyal devlet anlayışının oluşmasına da katkı sağlamaktadır.²⁴ Buna göre, sendikalar sosyal niteliği ön plana çıkan ve örgütlenmiş teşekküllerdir.²⁵ Zira sendikalar günümüzde²⁶ hazırlamış oldukları toplu iş sözleşmeleri ile işkolları²⁷ düzeyinde sosyo-ekonomik hayatı etkilemekle birlikte, diğer yandan çeşitli devlet kuruluşlarının sosyo-ekonomik kararlarını da etkileyebilmektedir.²⁸

4. SENDİKA HAKKI

Sendika hakkı kavramı demokratik haklarla birlikte Batı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan bir kavram olmuştur.²⁹ Zira, demokrasiden söz edebilmek için sendika hakkının korunması gerektiği anlayışı kabul edilmiştir.³⁰ Ancak, bugün bildiğimiz anlamda sendika hakkının kabul edilmesinde 1917 tarihli Rusya Sosyalist Devrimi ve akabinde 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulması³¹ önemli bir rol oynamıştır.³² Zira ILO, bir üst merci olarak yapmış olduğu yasama faaliyetleri sonucunda uluslararası çalışma normlarını

21 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 280; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2-3.

22 DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2017, 445.

23 KOÇ, Yıldırım, Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2007, 9.

24 DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 445.

25 SELAMOĞLU Ahmet, Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yaşamda Değişim Anlayışı, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 1/2004, 40.

26 BAYCIK, Gaye, 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2/2014. 211; AYDIN, Mesut, "1982 Anayasası'nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, 64: Sendikalar kökeni itibarıyla mesleki amaçlarla hareket eden birliklerdir Lakin, günümüzde sendikalar mesleki birlik olma vasfını kaybetmektedir. Bu nedenle, günümüzde sendikalar meslek esasına göre değil, daha ziyade işkolu esasına göre kurulmaktadır.

27 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 2 bendinde "Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" şeklinde sendika tanımlanmıştır. Buna göre, STİSK sendikaların iş kolu esasına göre kurulabileceğini ve sendikaların belli bir işkolunda faaliyette bulunması gerektiğini düzenlemiştir.

28 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 19.

29 GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, 65.

30 AYDIN, Mesut, 1982 Anayasası'nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, 63; SELAMOĞLU Ahmet, Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yaşamda Değişim Anlayışı, 40.

31 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 19-20; Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında imzalanan Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur. Örgüt kurulduktan sonra iş hayatında birçok alanda öncülük etmiştir. Buna göre Örgüt, iş hayatında insan haklarının korunması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, tam istihdamın tesis edilmesi, sendikal hakların korunması gibi konularda birtakım esaslar ortaya koymuştur.

32 GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, 65.

belirlemiştir. ILO bünyesinde, Uluslararası Çalışma Konferansı yaptığı “ILO Sözleşmeleri” ve “Tavsiye Kararları” ile uluslararası alanda iş yaşamına yönelik temel normları belirlemiştir.³³ Bu doğrultuda ILO, kabul ettiği 87 sayılı Sözleşme ile örgütlenme hakkının temel bir hak olduğunu ve hak ihlalinin söz konusu olmadığını düzenlemiştir. Bu nedenle, ILO, 17.06.1948 tarihinde kabul ettiği Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme ile sendikal örgütlenme hakkının kapsamını geniş tutmuş, işçi ve işverenlerin yanında kamu görevlilerinin de sendikal örgütlenme hakkının bulunduğunu kabul etmiştir.³⁴ Önemine binaen 87 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye³⁵ tarafından da kabul edilmiştir.³⁶ Ayrıca, sendika hakkı uluslararası alanda diğer metinlerde de koruma altına alınmıştır. Örneğin Birleşmiş Milletler Örgütü³⁷ tarafından 10.12.1948 tarihinde kabul edilen ve ülkemizde de 27.05.1949 tarihinde onaylanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin (Universal Declaration of Human Rights)³⁸ 23. maddesinde, “...Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır” şeklinde sendika hakkı düzenlenmiştir.³⁹ Ayrıca, Avrupa Konseyi⁴⁰ tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (European Court of Human Rights) 11. maddesinin 1. fıkrasında da, “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da kapsar...” şeklindedir.⁴¹ Türkiye, da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini 10.03.1954 tarihinde onaylamıştır ve Sözleşmeyi kendi iç hukuk sistemine uyarlamıştır.

Sendika hakkı ilk kabul edildiği zamanda sadece işçileri kapsamaktaydı ve

33 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2017, 100.

34 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12_1_00_ILO_CODE:C087\(05.09.2019\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12_1_00_ILO_CODE:C087(05.09.2019)).

35 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 110; Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü’ne 1932 yılında üye olmuştur. Ancak, Türkiye ILO bünyesinde tam delegasyonla temsilini 1945 yılında gerçekleştirmiştir. Daha sonraki süreçte Türkiye ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin bir kısmını onaylamıştır.

36 RG: T.22.12.1992, S.3847.

37 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 21; 26.06.1945 tarihinde kurulan Birleşmiş Milletler Örgütü uluslararası alanda barışı ve güvenliği tesis etmek üzere kurulmuştur.

38 KORKMAZ, Fahrettin/ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2016, 52; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde geniş çapta birçok alanda düzenlemeler yapılmakla birlikte, işçileri koruyucu nitelikte düzenlemeler de yapılmıştır. Örneğin işçilerin insani şartlarda çalışması, işçilere emeğinin korunması ve işçilerin emeğinin karşılığını alabilmesi, işçilerin örgütlenmesinin engellenmemesi gibi konular da ele alınmıştır.

39 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, (12.09.2019).

40 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 116; Avrupa Konseyi, 05.05.1949 tarihinde kurulmuştur. Avrupa Konseyi kurulduktan sonra birçok alanda çok sayıda sözleşme kaleme almıştır.

41 <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>, (15.09.2019).

sendika hakkı geniş yorumlanmamaktaydı.⁴² Örneğin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1976 tarihli İsveç Makinistleri Sendikası/İsveç Davası kararında sendika hakkının işçilere tanınan bir hak olduğunu, ancak toplu sözleşme hakkının sendika hakkının bir parçası olmadığını ifade etmiştir. Bu şekilde, AIHM, sendika hakkının kapsamını genişletmek istememiş ve sendika hakkının kapsamını daraltmıştır.⁴³ Ancak günümüzde, sendika hakkı geniş bir mahiyete bürünmüştür ve günümüzde toplu pazarlık ve grev hakkı da sendika hakkı kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁴ Bu anlayışın ortaya çıkmasında demokratik açıdan yaşanan gelişmeler de etkili olmuştur.⁴⁵ Zira sendika hakkı temelini insan haklarından almaktadır.⁴⁶ Ayrıca günümüzde sendika hakkı sadece işçileri değil diğer çalışanları kapsamaktadır. Ancak polis ve asker gibi kamu güvenliğini sağlamakla görevli kişilerin örgütlenme hakkının bulunup bulunmadığı tartışmalara konu olmuştur. Zira, 151 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde kamu görevlileri hakkında izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kapsamında üst düzey görevlilere veya özelliği gereği çok gizli niteliğe sahip görevleri ifa edenlere, silahlı kuvvetlere ve polislere sendikal hakların ne şekilde ve ne ölçüde sağlanacağı ulusal yasalarla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.⁴⁷ Bu nedenle günümüzde sendika hakkı kapsamında bazı istisnalar dışında tüm çalışanların örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının bulunduğunu söylemek yerinde olacaktır. Zira, sendikalar üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak adına anayasal görev ve yetkilere sahip kuruluşlardır.⁴⁸

1982 Anayasası'nda da bu duruma işaret edilmiştir. 1982 Anayasası'nın 51. maddesine göre, "işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler." Bu doğrultuda, sendikalar üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak

42 GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, 65.
43 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-r ights-re port-2019_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019_en.pdf), (16.09.2019).

44 SUR, Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı/2013, s. 256.

45 SANAL, M. Engin, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 2/2015, 102-103.

46 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 313.

47 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:: P12_100_INSTRUMENT_ID:312296, (12.09.2019).

48 ANDAÇ, Faruk, "Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Zorunlu Sendikalaşma", International Conference On Eurasian Economies, ed. Selahattin Sarı, Alp H. Gencer, İlyas Sözen, Kazan: Eurasian Economists Association, 09-11 September, 2015, 605.

ve menfaatlerini korumak ve daha iyi bir seviyeye getirmek amacıyla kurulmaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın 52. maddesinde de işçilerle işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. Bunun yanında, Anayasa Mahkemesi de üyelerinin ekonomik, kültürel ve sosyal menfaatlerini korumak üzere hareket eden sendikaların ve bu sendikaların üst kuruluşlarının toplu görüşme ve toplu sözleşme yapmasını, grev ve lokavt kararı vermesi ve bunu uygulamasını da sendika hakkı kapsamında olması gerektiği yönünde karar vermiştir.⁴⁹ Ayrıca, sendika hakkının kullanımı gönüllülük esasına dayanmaktadır ve bu hakkın kullanılmasıyla vücut bulan örgütler serbestçe varlık kazanmaktadır ve sendika hakkının kısıtlanması söz konusu değildir.⁵⁰

5. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendikalar demokrasinin yerleşmesinde önemi yadsınamaz kurumlardan biri olmakla birlikte, özgürlükçü bir ortamın oluşması açısından da büyük katkı sağlamaktadır.⁵¹ Bu nedenle sendikacılık faaliyetlerinin özgürlükçü bir anlayış içinde yapılabilmesi için sendikal özgürlüklerin sağlanması gerekmektedir.⁵²

Sendika özgürlüğü, çift yönlü bir özgürlük bahşetmektedir.⁵³ Zira kişi, bireysel özgürlükler kapsamında sendikal faaliyetlere katılabileceği gibi, kolektif özgürlükler kapsamında da örgütlenme hakkını kullanabilmektedir.⁵⁴ Bu nedenle sendika özgürlüğü birçok uluslararası metinde düzenlenmiştir. Bu şekilde işçilerin sendikal nedenlerle bir hak kaybına uğramaları engellenmek istenmiştir.⁵⁵

Bu doğrultuda 17.06.1948 tarihli 87 sayılı ILO Sözleşmesinin sendika özgürlüğünü düzenleyen birinci bölümünün birçok maddesinde işçi ve işveren ayrımı gözetilmeden işçi ve işverenlerin sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri düzenlenmiştir. Ayrıca işçi ve işverenlerin sendika ve üst kuruluşlar kurmadan önce herhangi bir izin almalarının da şart olmadığı ifade edilmiştir.

49 AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111.pdf> (06.09.2019).

50 GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, 66.

51 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20.

52 SANAL, M. Engin, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi, 102.

53 NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 9-10.

54 OKUR Zeki, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, C. 39, S. 4/2013, 70-71.

55 TİRYAKI, Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, Ankara, 2017, 446.

Bunun yanında 87 sayılı ILO Sözleşmesinde sendikaya üye olmanın serbest olduğu, üyelerin faaliyet ve temsilcilerini serbestçe yapabilecekleri de hükme bağlanmıştır.⁵⁶ Daha önce belirttiğimiz gibi 87 sayılı ILO Sözleşmesi ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir. Ayrıca, ILO 18.06.1949 tarihinde kabul ettiği 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmede de sendika özgürlüğü üzerinde durmuştur.⁵⁷ 98 sayılı ILO Sözleşmesi ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir. 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde,

“1-İşçiler çalışma hususunda sendika özgürlüğüne hanel getirecek her türlü farklı bir durum yaratacak davranışlara karşı tam bir himaye altındadır.

2-Böyle bir himaye bilhassa,

a-Bir işçinin çalıştırılmasını bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi tutmak,

b-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 izrar etmek maksatları güden hareketlere karşılık hususlarda uygulanacaktır.” şeklindedir.⁵⁸ Bunun yanında 07.06.1978 tarih ve 151 sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Hakkında ILO Sözleşmesinin 5. maddesinde de sendika özgürlüğünün çift yönlü bir hak olduğu düzenlenerek gerek bireysel gerek kolektif açıdan sendika özgürlüğünün bulunduğu düzenlenmiştir.⁵⁹ 151 sayılı ILO Sözleşmesi de ülkemiz tarafından onaylanarak iç hukuk sistemimize aktarılmıştır.⁶⁰

Uluslararası alanda ILO Sözleşmeleri dışında başkaca metinlerde de sendika özgürlüğü üzerinde durulmuştur. Buna göre 10.12.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 23. maddesinde herkesin sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkının olduğu düzenlenmiştir.⁶¹ Ayrıca, BM tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilen 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesinde herkesin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek

56 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C087,\(08.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C087,(08.09.2019).)

57 RG: T.14.08.1951, S.7884.

58 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C098,\(17.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C098,(17.09.2019).)

59 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12_100_INSTRUMENT_ID:312296,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12_100_INSTRUMENT_ID:312296,(12.09.2019).)

60 RG: T.25.02.1993, S.21507.

61 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, (12.09.2019).

için istediği sendikaya serbestçe üye olabileceğini, sendikaların da üst kuruluşlar kurabileceklerini ve uluslararası örgütlenmelere serbestçe gidebileceklerini hükme bağlamıştır. Ancak Sözleşmenin 8. maddesinde üst düzey yöneticilere, silahlı kuvvetlerde görev alan kişilere ve polisler için belli şartlar altında bazı sınırlandırmalar getirilebileceği düzenlenmiştir.⁶² Bunun yanında BM tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilen ve 23.03.1976 tarihinde yürürlüğe giren Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 22. maddesinde ulusal güvenliğe, kamu düzenine ve kamu güvenliğine, genel sağlık veya ahlaka, hak ve özgürlüklerle, demokratik esaslara aykırı olmamak kaydıyla herkesin sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğüne sahip olduğunu düzenlemiştir.⁶³ Son olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde herkesin sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğüne sahip olduğu⁶⁴ ve Avrupa Sosyal Şartının 5. maddesinde de çalışanların ve işverenlerin yerel düzeyde veya ulusal düzeyde ya da uluslararası düzeyde örgütler kurma ve bunlara üye olma özgürlüklerinin bulunduğu düzenlenmiştir.⁶⁵ Türkiye Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini 10.03.1954 tarihinde kabul etmekle birlikte bazı maddeleri onaylamamıştır. Bunun yanında Türkiye Avrupa Sosyal Şartını bazı maddelere çekince koyarak 16.06.1989 tarihinde kabul etmiştir.⁶⁶

Uluslararası alanda yapılan bu düzenlemeler doğrultusunda ülkemizde de sendika özgürlüğü anlayışı kabul edilmiştir. Zira, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. maddesinde 15 yaşını doldurmak ve işçi sayılma⁶⁷ koşullarının sağlanması sendikaya üye⁶⁸ olabilmek için yeterli görülmüştür. Bunun yanında STİSK m.19 hükmünde de işçilerin sendika üyeliklerini sona erdirmeye⁶⁹ haklarının bulunduğu da düzenlenmiştir. Buna göre sendika özgürlüğü kapsamında işçiler işçi sendikasına üye olabilmek, üyelikten çıkabilmek ve diğer işlemleri serbestçe yapabilme hakkına sahip bulunmaktadır. Ancak şu husus da

62 <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>, (13.09. 2019).

63 <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>, (14.09. 2019).

64 https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, (15.09. 2019).

65 <https://rm.coe.int/168006b642>, (17.09. 2019).

66 KORKMAZ/ALP, Bireysel İş Hukuku, 52-53.

67 Sendika özgürlüğü kapsamında 15 yaşını doldurmuş her işçi sendikaya üye olabilmektedir. Buna göre 15 yaşını doldurmuş işçilerin işçi sendikası kurmalarının ve örgütlenmesinin önünde hiçbir engel bulunmamaktadır. Ancak burada işveren vekilinin işçi sendikasına mı üye olması gerektiği yoksa işveren sendikasına mı üye olması gerektiği sorusu akla gelmektedir. STİSK m.2/1-e hükmüne göre işveren vekili, "İşveren adına işletmenin bütününi yöneten kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, STİSK işveren vekili olmak için işletmenin bütününi yönetme şartını getirmiştir. Dolayısıyla, işletmenin bir bölümünü ya da işyerinin bir bölümünü veya bütününi yöneten kişilerin işveren vekili değil, işçi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu kişiler işveren sendikalarına değil işçi sendikalarına üye olabilmektedir.

68 STİSK m.17 hükmüne göre sendika üyeliği "e-Devlet kapısı" üzerinden kazanılmaktadır.

69 STİSK m.19 hükmüne göre istifa ya da çıkarılma ile sendika üyeliğinin sona ermesinin "e-Devlet kapısı" üzerinden yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

belirtilmelidir ki, sendika özgürlüğü sadece işçilere bahşedilen bir hak değildir. Zira, işverenlerin ve belli koşulları taşıyan⁷⁰ işveren vekillerinin de işveren sendikalarına üye olma hakkı bulunmaktadır.⁷¹ Ancak, sendika özgürlüğünün asıl olarak işçilere tanınması ve işçilerin sendika özgürlüğünün kısıtlanmaması gerekir. Zira, işçiler ekonomik olarak işverene mahkumdur.

Hukumumuzda sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğü pozitif (olumlu) sendika özgürlüğü olarak adlandırılmaktadır.⁷² Bunun yanında sendikadan çıkma özgürlüğü de bulunmaktadır ve bu da negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü olarak adlandırılmaktadır.⁷³ Bu bağlamda STİSK m.25 hükmünde sendika özgürlüğünü destekler nitelikte düzenlemeler yapılmıştır.

STİSK m.25/1 hükmünde, “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.” şeklinde sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Buna göre işçi alımı sırasında hiçbir surette sendika özgürlüğünün engellenmesi söz konusu değildir.⁷⁴

STİSK m.25/2 hükmüne göre, “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.” Buna göre, işçilerin iş ilişkilerinin devamı müddetince, işyerinin sevk ve idaresi altında yürütülen işlemlerde, terfi, ücret, ikramiye, prim ve diğer haklar açısından haklarının de kısıtlanmaması gerekir.⁷⁵ Bir başka ifadeyle iş akdinin devamı sürecinde işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunmalarının engellenmesi söz konusu değildir.⁷⁶ Yargıtay işçilerin sendikal haklarını kullanması nedeniyle telafisi imkansız nitelikte bir zarar doğmamasına karşın, işverenin işçilerin sözleşmesini feshetmesi halinde işverence yapılan bu feshin sendikal özgürlükleri kısıtlamak amacıyla yapılacağını kabul etmiştir.⁷⁷

70 Bir iş sözleşmesiyle çalışmasına karşın, işletmenin bütününi yöneten işveren vekili gerçek kişi işveren olarak kabul edilmektedir.

71 AKYİĞİT, Ercan, Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, 43.

72 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku, 728; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 11.

73 ÖZVERİ, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, *İstanbul*, 2012, 60-61; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku, 728.

74 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 199.

75 DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2017, 505-506.

76 TİRYAKİ, Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, 446.

77 Y.7.HD, T.20.10.2016, E.2016/30086, k.2016/17046, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/7-hukuk-dairesi?pg=96>, (07.09. 2019).

STİSK m.25/3 hükmüne göre, “İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmalarını, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz” Bu nedenle hukukumuzda sendikal nedenlerle işçiler arasında işverenin ayrımcılık yapması yasaklanmıştır.⁷⁸ Yargıtay da işçinin sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında veyahut çalışma saatleri içinde işverenin izni ile sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işverence yapılan feshin geçerli olmayacağını kabul etmiştir.⁷⁹

STİSK m.25/4 hükmüne göre, “İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.” Buna göre işveren sendikal nedenlerle işten işçi çıkarttığı takdirde, işten çıkartılan işçi sendikal tazminat talep edebilmektedir. Zira, bu durumda sendikal nedenlerle işçi bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır.⁸⁰ Yargıtay da işverenin işçinin sözleşmesini sendikal faaliyet ya da sendikaya üyelik dolayısıyla feshetmesi durumunda, işçinin sendikal tazminat talebini yerinde bulmuştur.⁸¹

STİSK m.25/5 hükmüne göre, “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.” Buna göre, sendikal nedenlerle işten çıkartılan işçinin işverenden sendikal tazminat talep edebilmesi için, işçinin iş güvencesi⁸² kapsamında olması ya da olmaması önemli değil-

78 GÜNAY, Cevdet, İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, 2017, 353.

79 Y.9.HD, T.02.11.2017, E.2016/34608, k.2017/17263, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (03.09.2019).

80 SUR, Melda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, C. 39, S.4/2013, s.333.

81 Y.9.HD, T.27.02.2014, E.2011/53638, K.2014/6340; Y.9.HD, T.06.02.2008, E.2007/21774, k.2008/13454; Y.9.HD, T.14.03.2007, E.2006/21685, K.2007/6653; Y.9.HD, T.01.10.2010, E.2008/34805, K.2010/266447; Y.9.HD, T.25.05.2011, E.2009/14308, K.2011/15448, <http://ismahkemesi.com/2015/09/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari/> (06.09.2019).

82 CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul, 2018, 9; İş güvencesi, işverenin feshi karşısında işçinin korunması ve işverenin keyfi olarak işçinin sözleşmesini feshetmesini engellemek amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Bu şekilde işçinin işini kolay kaybetmemesi hedeflenmekle birlikte, bireyin yanında toplum menfaati de korunmaktadır.

dir.⁸³ Bir başka ifadeyle iş güvencesi kapsamında olsun ya da olmasın sendikal nedenlerle işten çıkartılan bir işçi sendikal tazminat talep edebilmektedir. Ancak sendikal nedenlerle işten çıkartılan ve iş güvencesi kapsamında olan işçiye sendikal tazminat ödenmesine hükmedileceği için ayrıca işçinin en az 4 en çok 8 aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmedilemeyecektir. Zira işçi sendikal tazminata hak kazanmaktadır. Bunun yanında iş güvencesi kapsamında olan işçilerin kötü niyet tazminatı talep etmesi de söz konusu değildir. Kötü niyet tazminatı iş güvencesi kapsamında olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tannan bir haktır. Buna göre, iş güvencesi kapsamındaki işçiler kötü niyet tazminatı yerine sendikal tazminat talep edebilmektedir.

Bu doğrultuda, iş güvencesi kapsamında olan ya da olmayan sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılarak işten çıkartılan işçiye, işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminat ödenmesi gerekmektedir. AYM de iş güvencesi kapsamında olsun ya da iş güvencesi kapsamında olmasın bir işçiye sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılarak iş akdinin sendikal nedenle feshi halinde sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiğine hükmetmiştir.⁸⁴

STİSK m.25/6 hükmüne göre, “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.” Yargıtay da, İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiği iddiasıyla işçinin dava açması halinde işverenin fesih nedenini ispatla yükümlülüğü olduğunu ve sendikal nedenle yapılan fesihlerde ispat yükünün işverenin üzerinde olduğunu ifade etmiştir. Ancak Yargıtay, işçinin, sendikal nedenle değil de başka bir nedenle sözleşmenin feshedildiğini iddia etmesi halinde ise, ispat yükümlülüğünün ters döndüğünü ve işçiye geçtiğini kabul etmiştir.⁸⁵

Bu açıklamalardan hareketle, işverenin gerek işe alımda, gerek iş akdinin devamı sırasında işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunmalarını engellemesi ve bu nedenle iş akdini feshetmesi söz konusu değildir.⁸⁶

83 NARTER, Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Ankara, 2018, 309.

84 AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111.pdf> (06.09.2019).

85 Y.9.HD. T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263, <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2016-34608-k-2017-17263-t-02-11-2017-is-sozlesmesinin-sendikal-sebeple-feshedildigini-belir/2965427>, (12.09.2019).

86 TIRYAKI, Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, 446.

6. SENDİKA HAKKI VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ÖNEMİ

Sendikalar büyük çapta örgütlenebilen, bu şekilde toplu iş sözleşmesi yapabilen ve gerekli koşulların varlığı halinde grev-lokavt hakları alabilen toplum hayatını siyasi, sosyolojik ve ekonomik açıdan etkileyebilme gücüne sahip kuruluşlardır.⁸⁷ Bu nedenle, sendikal örgütlenmenin iş hayatında anlam kazanabilmesi için, sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün sağlanması son derece önemlidir. Zira, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü temel insan haklarından ve bu nedenle korunması gereken değerlerdir.⁸⁸ Bu anlayışın bir ürünü olarak, Anayasa ile teminat altına alınan sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün sağlandığı takdirde sendikal örgütlenmenin daha anlamlı hale geleceğini söylemek yanlış olmayacaktır.⁸⁹

Bu doğrultuda, işçilerin örgütlenmesi ve iş hayatında haklarının kısıtlanmaması için sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün korunması, emekçilere bu hakların tanınması ve hak ihlallerinin önlenmesi gerekmektedir.⁹⁰ Zira, iş hayatında işverene bağımlı olan işçilerin emeği karşılığında aldığı ücret dışında yaşamını sürdürmek için başka hiçbir alternatifi bulunmamaktadır.⁹¹ Bu nedenle sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün sınırlandırılması veya ortadan kaldırılması söz konusu değildir. Bunun içindir ki, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü açısından uluslararası alanda yapılan düzenlemelerde koruma altına alınmıştır.⁹² Bu metinlerde sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün bir kısıtlama olmaksızın serbestçe kullanılması gerektiği ele alınmıştır.⁹³ Bu şekilde sendika hakkı ve sendika özgürlüğü teminat altına alınmıştır.⁹⁴ Sendika hakkı ve sendika özgürlüğü temel bir haktır ve bu hakkının korunması gerekmektedir.⁹⁵

Sendika hakkı ve sendika özgürlüğü, iş hayatında işçileri koruyucu nitelikte bir mekanizmadır. Bu nedenle iş hayatında işçiler sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün bahsettiği korumaya muhtaçtır.⁹⁶ Bu nedenle, işçilerin kendile-

87 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 19.

88 UÇKAN, Banu, Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, İstanbul, 2013, 58; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTELE, Tankut, İş Hukukunu Esasları, İstanbul, 2013, 54-55.

89 GÜNAY, Cevdet, İlhan, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, 42; ÖZVERİ, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, 60.

90 NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 29; DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20.

91 KOÇ Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2016’ya*, Ankara, 2016, 20.

92 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 308-309.

93 NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 19.

94 AYDIN Mesut, 1982 Anayasası’nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, 72.

95 SUR Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, 259-260; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 17-18.

96 URHAN Betül, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, Çalışma ve Toplum, C. 1, S.4/2005, 71-72.

rine tanınan sendikal haklarına ulaşabilmesi ve işçilerin özgür iradesinin esas alınması aynı zamanda insan haklarına saygılı devlet anlayışının da bir gereğidir.⁹⁷ Ayrıca, işçilerin serbest iradeleri ile örgütlenebilmesi ve sendikal haklarından özgürce yararlanabilmeleri çoğulcu demokrasinin de bir göstergesidir.⁹⁸ Özellikle işçi sendikaları iktisadi, sosyal ve siyasal açıdan toplumda bir denge aracı olma özelliğine de sahiptir.⁹⁹ Bu nedenle, demokrasi kültürün yerleştiği toplumlarda sendikal örgütlenmenin sınırlandırılması söz konusu değildir.¹⁰⁰

Sendika hakkı ve sendika özgürlüğü en üst düzeyde Anayasa ile teminat altına alınan değerlerdir. Ayrıca, sendikalar demokrasinin tesis edilmesini sağlayan kurumlar içinde önemli bir yere sahiptir.¹⁰¹ Bu nedenle, iş hayatında sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmaması gerektiği anlayışı kaynağını demokrasiden almaktadır. Ancak, iş hayatında sendikal açıdan demokrasinin hissedilmesi için sendikaların da demokratik bir yapıya sahip olması gerekmektedir.¹⁰²

7. ÜLKEMİZDE İŞ HAYATINDA SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ ZAYIFLATAN SEBEPLER

7.1. İşverenlerden Kaynaklanan Sebepler

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin zayıflamasına işverenlerin izledikleri bazı yanlış politikalar neden olabilmektedir. Örneğin, bazı işverenler sendikal nedenlerle işçilere baskı yapmaktadır.¹⁰³ İşçiler de çoğu zaman işsiz kalma korkusuyla bu baskılara boyun eğmektedir.¹⁰⁴ Bu nedenle işçiler işveren güdümünde olan sendikalarda örgütlenmeye mecbur kalabilmektedirler. Bu durum da işçilere tanınan sendikal hak ve özgürlüklerin zayıflamasına yol açmaktadır.¹⁰⁵ Ülkemizde işverenler işçilere sendikal nedenlerle baskılar yapmakla birlikte, çeşitli faaliyetlerde de bulunmaktadır. Zira, bazı işverenler

97 TUNÇOMAĞ / CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 254 - 255; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 7-8; UÇKAN, Banu, Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, 58.
98 MAKAS, Recep, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendikaların Kuruluş Esasları, TAAD, Y. 4, S. 15/2013, 159.

99 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 19-20.

100 AYDIN, Mesut, 1982 Anayasası'nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, 63; SELAMOĞLU, Ahmet, Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yaşamda Değişim Anlayışı, 40.

101 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20.

102 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 518.

103 URHAN Betül, Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 65-66.

104 MÜTEVELLİOĞLU, Nergis, İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul, 2013, 181-182.

105 GÖRGÜN, Tayfun, Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları, Elektrik Mühendisliği Odası (EMO), S. 451/2014 23.

işçileri sendikasıızlaştırma faaliyetleri içine girmektedir.¹⁰⁶ Bazı işverenler de işçilerin sendikal tercihlerini etkileyecek faaliyetlerde bulunmaktadır. Örneğin işverenler işçilerin e-Devlet üzerinden yapacakları işlemlere müdahil olabilmektedirler. Bu durum işçilerin sendikal haklarına bir kısıtlama getirebilmektedir.¹⁰⁷ Bazı işverenler ise, sendikal faaliyetlerde bulunan işçileri belirleyerek kara liste uygulamasına gitmektedir. Bu durum işçilerin güçlü bir şekilde sendikal örgütlenmeye gidememelerine ve sendikal haklarını kullanamamalarına neden olmaktadır.¹⁰⁸ Bu kara liste uygulaması nedeniyle işçiler işsiz kalma korkusu yaşamaktadır. İşsiz kalma korkusu ile işçiler genellikle sendikal hak ve özgürlüklerini yeterince savunamamakta ve güvencesiz çalışma şartları altında çalışmaya bir nevi mecbur kalmaktadır.¹⁰⁹

Bu sebeplerle sendikal faaliyetlerde bulunmak isteyen işçiler işveren baskısına maruz kalabilmekte ve hak arama mücadelesi zayıflatmaktadır. Bu durum sendikal hak ve özgürlüklerin temelini oluşturan işçilerin özgür iradesini esas alan anlayış ile örtüşmemektedir.¹¹⁰ Dolayısıyla, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü kavramları anlamını yitirmektedir.¹¹¹ Bu nedenle sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen uluslararası ve ulusal normlar ihlal edilmiş olmaktadır.¹¹² Ancak, yaşanan bu olumsuzluklar, işçilerin sendikacılık faaliyetlerini özgürce yapabilecekleri ve işverenlerin işe alımda ve iş akdinin devamı sırasında işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunmalarını engelleyemeyeceği gerçeğini değiştirmemektedir.¹¹³

7.2. Sendikalardan Kaynaklanan Sebepler

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin güçlü bir şekilde kullanılamamasında sendikaların örgütsel yapısından kaynaklanan birtakım sorunlar da etkili

106 YORGUN, Sayım, Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul, 2007, 320.

107 GÖRGÜN, Tayfun, Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları, 23-24.

108 ŞAHLAMAN Fevzi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, ed. Ali Güzel, Deniz Uygun Çankaya, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3, Ankara, 2013, 44-46.

109 MÜTEVELLİOĞLU, Nergis, İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, 181-182.

110 AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 513; TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 258-260; ÖZVERİ Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, 60-61.

111 TERZİOĞLU Ahmet, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, Journal of Economics and Political Researches, C.2, S. 4/2017, 86-87; ANDAÇ Faruk, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Zorunlu Sendikalaşma, 606.

112 SUR, Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, 258-260.

113 TIRYAKI, Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, Ankara, 2017, 446.

olmaktadır.¹¹⁴ Zira, ülkemizde sendikaların dağınık bir yapısı bulunmaktadır.¹¹⁵ Ayrıca, ülkemizde sendikaların işlevselliği ile ilgili sıkıntılar da sendikal hak ve özgürlüklerin zayıflamasına neden olmaktadır. Sendikaların temel işlevlerinden biri mensupları arasında dayanışma bağının güçlenmesine hizmet etmektir.¹¹⁶ Ancak, ülkemizde sendikalar bu yönden yetersizdir ve sendikalar işçiler arasında güçlü bir dayanışma bağını tesis edememektedir. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlükler kağıt üzerinde kalmaktadır.¹¹⁷

Bu doğrultuda, sendikaların dayanışma ortamını tesis etmesi ve bu amaç doğrultusunda harekete geçmesi büyük öneme sahiptir. Ancak, sendikaların birtakım kazanımlar elde edebilmesi için, güçlü bir dayanışma ortamının oluşması gerekmektedir. Zira, sendikaların temel amacı işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve işçilerin işlerini kaybetmemeleri için çaba sarf etmektir.¹¹⁸ Ayrıca, sendikaların bu amaç doğrultusunda katıldıkları toplu iş sözleşmeleri ile işçi haklarına hanel gelmeyecek şekilde işçi-işveren ilişkilerini de düzenlemeleri gerekmektedir.¹¹⁹ Ancak, son yıllarda sendikalar toplu pazarlık gücünü yavaş yavaş kaybetmeye başlamıştır.¹²⁰ Bu durumun ortaya çıkmasında işverenlerin sendikasızlaştırma çabaları etkili olmakla birlikte, sendikaların yapısal eksiklikleri de etkili olmaktadır.¹²¹ Bu nedenle, özellikle işçi sendikaları çoğu zaman işçilerin hak ve menfaatlerini güçlü bir şekilde savunamamaktadır.¹²² Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği açısından sendikalar işçilerin hak ve menfaatlerini tam anlamıyla koruyamamaktadır. Bunun bir nedeni bilgi eksikliği olmakla birlikte, bir nedeni de toplu iş sözleşmesi sürecinde sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik talepte bulunmamaları ya da talepte bulunsalar dahi bu taleplerinin yetersiz kalmasıdır.¹²³ Buna karşın, iş sağlığı ve güvenliği alanında güçlü bir sendikal mücadelenin yapılması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ya da asgari seviyeye indirilmesi açısından büyük yarar sağlamaktadır.¹²⁴

114 URHAN Betül, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 62-63.

115 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20-21.

116 URHAN Betül, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 63.

117 BAYCIK, Gaye, 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi, 211.

118 MÜTEVELLİOĞLU, Nergis, İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, 182-193.

119 GÜNEREN/SUR, Toplu İş İlişkileri, 216.

120 YORGUN, Sayım, Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği, 320..

121 URHAN, Betül, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 65-66.

122 AKTAY/ARICI/SENYEN, KAPLAN, İş Hukuku, 313-344.

123 AKIN, Levent, Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, C. 34, S. 3/2012, 109-110.

124 NARTER, Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 163.

7.3. Diğer Sebepler

Ülkemizde bilinçli bir örgütlenme anlayışının bulunmaması da sendikal hak ve özgürlükleri zayıflatmaktadır.¹²⁵ Örgütlenme bilincinin yetersiz kalmasında bilgi eksikliği etkili olmaktadır.¹²⁶ Bu nedenle, işçiler sendikal faaliyetlerde bulunmak üzere harekete geçmiş olsalar dahi, sendikal hak ve özgürlüklerinden yeterince istifade edememektedirler.¹²⁷ Dolayısıyla, ülkemizde sendikal örgütlenmenin zayıf olması nedeniyle, sendikal hak ve özgürlükler de yeterince sağlanamamaktadır.¹²⁸

Ülkemizde sendikal örgütlenmenin zayıf kalmasında ve sendikal hak ve özgürlüklerin yeterince sağlanamamasına neden olan sebeplerden biri de alt işverenlik uygulamalarıdır.¹²⁹ Alt işverenlik uygulamalarına sıklıkla gidilmesinin temelinde, ucuz işçilik ve işçilik maliyetlerini düşürmekten ziyade, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırma düşüncesi yatmaktadır.¹³⁰ Özellikle Soma maden faciası öncesi dönemde işçilerin hızla sendikalaşması amaçlanmıştı. Böylece, alt işveren (taşeron) ilişkisinin yaygınlaşması ile birlikte sendika ve örgütlenme hakkının, toplu pazarlık hakkının fiilen kullanılması engellenmekteydi.¹³¹ Bu nedenle alt işverenlik ilişkilerinde sıklıkla muvazaalı işlemler yapılmaktaydı.¹³² Buna ek olarak ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin yeterince kullanılamamasında geçici iş ilişki, mevsimlik iş, eve iş verme uygulamaları da etkili olmaktadır.¹³³

125 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20-21.

126 AKIN, Levent, Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, 109-110.

127 GÖRGÜN, Tayfun, Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları, 23-24.

128 DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 20-21.

129 Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri, 2010, 10.

130 KARABACAK, Emre, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar, Ankara, 2018, 49; URHAN, Betül, Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 62-63.

131 Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri, 2010, 10.

132 ÇİL ŞAHİN, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, 2014, 147; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku, 110-111.

133 URHAN, Betül, Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, 67-68.

SONUÇ

Sendikal hak ve özgürlükler temelini insan haklarından almaktadır. Zira, sendikal hak ve özgürlükler temel haklardadır. Bu nedenle, sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanması söz konusu değildir. Bunun içindir ki, sendikal hak ve özgürlükler uluslararası metinlerde en üst düzeyde koruma altına alınmıştır.

Uluslararası alanda yapılan düzenlemelerde sendikal hak ve özgürlüklerin temel haklardan biri olduğu, bu nedenle kısıtlanmasının ya da sınırlandırılmasının mevzu bahis dahi olamayacağı üzerine basarak vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda BM çatısı altında kabul edilen başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere uluslararası alanda geniş yankı bulan birçok önemli metinde sendikal hak ve özgürlüklerin üzerinde durulmuştur. Buna göre, tüm işçilerin sendikal hak ve özgürlüklere sahip olduğu, işçilerin istedikleri gibi örgütlenebileceği, sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceği düzenlenmiştir. Bunun yanında işçilerin özgür iradeleriyle istedikleri sendikalara üye olabilecekleri, istedikleri zaman sendika üyeliklerinin sona erdirebilecekleri düzenlenmiştir. Buna göre BM Örgütü sendikal hak ve özgürlükleri temel hak olarak görmekle birlikte, sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasını ya da ortadan kaldırılmasını şiddetle reddetmiştir. BM tarafından yapılan düzenlemeler uluslararası alanda geniş yankı bulmuş ve sendikal hak ve özgürlüklerin korunması gerektiği yönündeki anlayış daha fazla güç kazanmaya başlamıştır.

Uluslararası alanda BM dışında, AB de sendikal hak ve özgürlüklere kayıtsız kalmamıştır. Zira, AB de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi kabul etmiş olduğu birçok sözleşmede sendikal hak ve özgürlükleri ele almıştır. Ayrıca, AB yapmış olduğu düzenlemelerle sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmaması gerektiği işçilerin özgürce sendikal haklarını kullanması gerektiği anlayışını benimsemiştir. Bunun yanında AB işçilerin sendikal seçimleri konusunda baskı altına alınmaması gerektiği, bu nedenle hiç kimse- nin sendikal tercihleri nedeniyle iradesi üzerinde tahakküm kurulamayacağı anlayışını benimsemiştir. Dolayısıyla AB herkesin serbestçe sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının olduğunu, bu hakların kısıtlanamayacağı kabul etmiştir.

Uluslararası alanda sendikal hak ve özgürlüklere yönelik ILO da kayıtsız kalmamıştır. ILO da kabul ettiği 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerle sendikal hak ve özgürlükler üzerinde durmuştur. Bu bağlamda ILO sendikal hak ve özgürlükleri tüm yönleriyle geniş bir şekilde ele almış ve sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlarını çizmiştir. ILO gerek kabul ettiği 87 sayılı sözleşmede gerek 98 sayılı Sözleşmede tüm işçilerin serbestçe sendika ve üst kuruluşlar kurabile-

ceğini düzenlemiştir. Bu kapsamda ILO herkesin örgütlenme hakkına sahip olduğunu ve örgütlenme hakkının sınırlandırılmasının söz konusu olamayacağını kabul etmiştir. Bunun yanında ILO işçilerin özgür iradeleri ile istedikleri sendikaya üye olabileceklerini ve istedikleri zaman da sendika üyeliğinden çekilebileceklerini ve işçilerin üye oldukları sendikadan ayrılarak başka bir sendikaya üye olmak için zorlanamayacaklarını kabul etmiştir. Bunun yanında ILO işverenlerin de sendikal nedenlerle ayrımcılık yaşamayacaklarını da kabul etmiştir. Buna göre işverenlerin gerek işçi alımı sırasında, gerek iş akdinin devamı süresince gerek iş akdinin sona erdirilmesi açısından sendikal nedenlerle ayrımcılık yapması söz konusu değildir. Bu doğrultuda, işveren işe işçi alımı yaparken işçi adayının sendika üyeliğinden çıkmasını ya da başka bir sendikaya üye olmasını veyahut herhangi bir sendikaya üye olmamasını şart koşmamaktadır. Ayrıca, işveren işe işçi aldıktan sonra da iş akdinin devamı sürecinde işçilere sendikal nedenlerle baskı yapamayacak ve işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunmasını engelleyemeyecektir. Bunun yanında işverenin işçisinin sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle iş akdini feshetmesi de mümkün olmayacaktır. İşverenin bu nedenle iş akdini feshetmesi halinde işveren sendikal nedenlerle ayrımcılık yapmış olacaktır ve sendikal tazminat ödemesi gerekmektedir. Dolayısıyla ILO kabul ettiği 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile sendikal hakların özgürce kullanılmasını ve işçilerin sendikal nedenlerle ayrımcılığa uğramasını reddetmiştir.

Ülkemizde de uluslararası normlar doğrultusunda işçilere en geniş şekilde sendikal hak ve özgürlükler tanınmıştır. Zira, ülkemizde sendikal hak ve özgürlükler temelini Anayasadan almaktadır. Buna göre ülkemizde sendikal hak ve özgürlükler Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Bunun yanında hukukumuzda 6356 sayılı STİSK kapsamında birçok madde sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili olmakla birlikte, STİSK m.25 hükmünde ise doğrudan sendikal hak ve özgürlükler hükme bağlanmıştır. Buna göre, sendikal hak ve özgürlükler tüm yönleriyle ele alınmıştır. Zira, gerek işçi alımında, gerek iş akdinin devamı sırasında, gerek iş akdinin sona erdirilmesi sırasında sendikal nedenlerle işçilere ayrımcılık yapılamayacağı, işverenin bu nedenle işçilere ayrımcılık yapması halinde sendikal tazminat ödemesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Buna göre işçiler istedikleri sendikaya özgürce üye olabilecekleri gibi istedikleri zaman da üyelikten çıkabilmektedir. Buna ek olarak işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle bir ayrımcılığa uğraması da söz konusu değildir.

Bu doğrultuda, ülkemizde uluslararası normlar esas alınarak sendika hakkı ve sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ancak, ülkemizde iş hayatında işçilere yeterince sendikal hak ve özgürlükler sağlanamamaktadır. Bir başka ifadeyle, işçiler yeterince sendikal hak ve özgürlüklerden faydalanamamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında işverenler, sendikalar ve diğer başka faktörler de etkili olmaktadır.

Ülkemizde işverenler işçilere sendikal nedenlerle birtakım baskılar yapmaktadır. İşçilerin sendikal tercihlerine müdahale etmektedir. Ayrıca, bazı işverenler sendikal faaliyetlerde bulunan işçileri mimleyerek o işçilerin sendikal faaliyetlerini zayıflatmaktadır. İşçiler de işsiz kalma korkusu ile işveren güdümünde olan sendikalara girmekte ya da tamamen sendikal faaliyetlerde bulunmama yoluna gidebilmektedir.

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin zayıf kalmasında sendikalardan da kaynaklanan birtakım nedenler bulunmaktadır. Ülkemizde sendikalar örgütsel açıdan bazı sorunlar yaşamaktadır ve sendikaların dağınık bir yapısı bulunmaktadır. Ülkemizde sendikalar işçiler arasında dayanışma ortamını tam anlamıyla tesis edememekle birlikte, sendikalar yapısal olarak da birtakım sorunlar yaşamaktadır. Bu nedenle sendikalar işçilerin haklarını güçlü bir şekilde savunamamaktadır. Bu nedenle sendikaların işçiler arasında daha güçlü bir dayanışma ortamını oluşturma gayesi ile hareket etmesi, sendikal hak ve özgürlüklerin güçlenmesi açısından oldukça faydalı olacaktır.

Ülkemizde iş hayatında görülen bazı uygulamalar da sendikal hak ve özgürlüklerin tam anlamıyla tesis edilememesine neden olmaktadır. Zira, ülkemizde sıklıkla başvuru alan alt işverenlik uygulamaları da sendikal hak ve özgürlükler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Alt işverenlik uygulamaları ile maliyetleri düşürme, ucuz işçilik açısından birtakım kazanımlar elde etmek amaçlanmakla birlikte, asıl amaç işçilerin toplu pazarlık gücünü zayıflatmaktır. Ayrıca, geçici iş ilişkisi, mevsimlik iş ilişkisi, eve iş verme gibi uygulamalar da sendikal açıdan birtakım olumsuzluklara neden olmaktadır.

Son olarak ülkemizde örgütlenme bilincinin zayıf olması da sendikal hakların kullanımı ve sendikal açıdan özgürlükçü bir ortamın oluşmasına mani olmaktadır. Zira, ülkemizde örgütlenme bilinci arttığı takdirde, işçiler arasındaki dayanışma bağı daha güçlü hale gelecektir. Bu şekilde işçiler sendikal açıdan daha etkin bir mücadele içine girebilecektir.

Sonuç olarak, sendikal hak ve özgürlükler temel haklardır ve kısıtlanması söz konusu değildir. Bu nedenle gerek uluslararası düzenlemelerde gerek ulusal düzenlemelerde sendika hakkı ve sendika özgürlüğü en üst düzeyde koruma altına alınmıştır. Ülkemizde de mevzuatımızda sendikal hak ve özgürlükleri korumaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Ancak, ülkemizde iş hayatında işçiler çeşitli sebeplerden dolayı güçlü bir şekilde sendikal haklarını savunamamakta ve özgürce sendikal haklarını kullanamamaktadır. Bu nedenle ülkemizde iş hayatında sendikal hak ve özgürlükler arzu edilen seviyeye ulaşamamıştır.

KAYNAKÇA

AKIN Levent, Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, C. 34, S. 3/2012.

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine, Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013.

AKYİĞİT Ercan, Alt İşverenlik, Ankara, 2011. (Alt İşverenlik)

AKYİĞİT, Ercan, Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum, C. 37, S. 2/2013.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2016. (İş Hukuku)

AYDIN Mesut, 1982 Anayasası'nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S. 2/2016.

ANDAÇ Faruk, “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Zorunlu Sendikalaşma”, International Conference On Eurasian Economies, ed. Selahattin Sarı, Alp H. Gencer, İlyas Sözen, Kazan, Eurasian Economists Association, 09-11 September,/2015.

BAL, Çiğdem, “İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci”, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta, 2016. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi),

BAYCIK, Gaye, 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2/2014.

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul, 2018.

ÇELİK, Nuri/CANIKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2017.

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, 2014.

DEMİR, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt II, Ankara, 2006.

DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, C. 39, S. 4/2013.

DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2017.

DEMİRCİOĞLU Murat, Tankut Centel, *İş Hukuku*, İstanbul, Yayıncılık, 2016.

GÖRGÜN Tayfun, Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları”, Elektrik Mühendisliği Odası (EMO), S. 451/2014.

GÜNAY, Cevdet, İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, 2017.

GÜNEREN, Ali/SUR, Melda, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara, 2009.

- GÜNEŞ, Hamza, Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1/2013.
- İZMİRLİOĞLU, Ayça, Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2010. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi).
- KARABACAK, Emre, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar, Ankara, 2018.
- KAŞTAN, Yüksel, Osmanlı İmparatorluğu'nda Kömür Ocaklarının *İşletmesi* (1839-1918), Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, C.2, S.2/2016.
- KOÇ Yıldırım, Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 8 Mart 2007 Sempozyumuna sunulan tebliğ Fikret Sazak (der.), Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Ankara, 2007.
- KOÇ Yıldırım, Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya, Ankara, 2016.
- KORKMAZ, Fahrettin/ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2016.
- MAKAS Recep, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendikaların Kuruluş Esasları, TAAD, Y. 4, S. 15./2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş İş Hukuku, Ankara, 2014.
- MÜTEVELLİOĞLU Nergis, İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul, 2013.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2016.
- NARTER, Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Ankara, 2018.
- OKUR Zeki, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, C. 39, S. 4/2013.
- ÖZVERİ Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, *İstanbul*, 2012.
- ÖZVERİ, Murat, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği Ve İş Cinayetleri*, İstanbul, 2015.
- SANAL, M. Engin, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 2/2015.
- SELAMOĞLU Ahmet, Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yaşamda Değişim Anlayışı, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 1/2004.
- SUR Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı/2013.

SUR Melda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum S.4/2013.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara, 2016, (İş Hukuku)

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2017. (İş Hukuku)

ŞAHLAMAN Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", ed. Ali Güzel, Deniz Uygan Çankaya, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3, Ankara, 2013.

TERZİOĞLU Ahmet, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, Journal of Economics and Political Researches, C.2, S. 4/2017.

TİRYAKİ Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, Ankara, 2017.

TUNCAY A. Can/SAVAŞ, KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2017,

TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2013.

Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri, 2010.

UÇKAN, Banu, Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, *İstanbul*, 2013.

URHAN, Betül, Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, Çalışma ve Toplum, C. 1, S.4/2005.

YORGUN, Sayım, Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul, 2007.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019_en.pdf.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.

AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111.pdf>.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.

<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>.

https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf.

<https://rm.coe.int/168006b642>.

Y.7.HD, T.20.10.2016, E.2016/30086, k.2016/17046, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/7-hukuk-dairesi?pg=96>.

Y.9.HD, T.02.11.2017, E.2016/34608, k.2017/17263, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>.

Y.9.HD. T.27.02.2014, E.2011/53638, K.2014/6340; Y.9.HD. T.06.02.2008, E.2007/21774, k.2008/13454; Y.9.HD, T.14.03.2007, E.2006/21685, K.2007/6653; Y.9.HD, T.01.10.2010, E.2008/34805, K.2010/266447; Y.9.HD. T.25.05.2011, E.2009/14308, K.2011/15448, <http://ismahkemesi.com/2015/09/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari/>.

AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111.pdf>.

Y.9.HD. T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263, <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2016-34608-k-2017-17263-t-02-11-2017-is-sozlesmesinin-sendikal-sebeple-feshedildigini-belir/2965427>.