

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, İNSAN HAKLARI VE TOPLUMSAL ADALET
PERSPEKTİFİNDEN SENDİKALARIN ROLÜ: TÜRKİYE VE
ULUSLARARASI STANDARTLARIN KARŞILAŞTIRMALI İNCELEMESİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

Berke YÜKSEL

Ankara, 2025

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, İNSAN HAKLARI VE TOPLUMSAL ADALET
PERSPEKTİFİNDEN SENDİKALARIN ROLÜ: TÜRKİYE VE
ULUSLARARASI STANDARTLARIN KARŞILAŞTIRMALI İNCELEMESİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

Berke YÜKSEL

**Danışman
Prof. Dr. Abdurrahman SAYGILI**

Ankara, 2025

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, İNSAN HAKLARI VE TOPLUMSAL ADALET
PERSPEKTİFİNDEN SENDİKALARIN ROLÜ: TÜRKİYE VE
ULUSLARARASI STANDARTLARIN KARŞILAŞTIRMALI İNCELEMESİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**Danışman
Prof. Dr. Abdurrahman SAYGILI**

Ankara, 2025



**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI**



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan Hakları Anabilim Dalı 23941321 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Berke YÜKSEL'in "Örgütlenme Özgürlüğü, İnsan Hakları ve Toplumsal Adalet Perspektifinden Sendikaların Rolü: Türkiye ve Uluslararası Standartların Karşılaştırmalı İncelemesi" adlı (İngilizce Başlığı "The Role of Trade Unions From The Perspective of Freedom of Association, Human Rights And Social Justice: A Comparative Study of Turkish And International Standards") tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

☒ BAŞARILI

☐ BAŞARISIZ

bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi Sistemi*'ne (OİBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

TARİH: 06/02/2025

Prof. Dr. Abdurrahman SAYGILI

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Abdurrahman SAYGILI danışmanlığında hazırladığım “Örgütlenme Özgürlüğü, İnsan Hakları ve Toplumsal Adalet Perspektifinden Sendikaların Rolü: Türkiye Ve Uluslararası Standartların Karşılaştırmalı İncelemesi (Ankara.2025)” adlı yüksek lisans – tezsiz dönem projemdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

16.01.2025
Berke YÜKSEL

ÖNSÖZ

Bu çalışma, örgütlenme özgürlüğünün insan hakları ve toplumsal adalet bağlamındaki yerini anlamak ve sendikaların bu özgürlük çerçevesinde sahip olduğu hakları detaylı bir şekilde ele almak amacıyla hazırlanmıştır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kolektif olarak seslerini duyurabilmesi, haklarını savunabilmesi ve toplumsal dengeyi sağlayabilmesi için hayati bir öneme sahiptir. Bu tez, özellikle Türkiye’de sendikal hakların mevcut durumunu ve uluslararası normlarla uyum düzeyini inceleyerek, bu alandaki eksikliklere ışık tutmayı hedeflemiştir.

Araştırma sürecinde, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar konusundaki uluslararası standartların ve Türkiye’deki yasal düzenlemelerin kapsamlı bir analizi yapılmıştır. Bunun yanı sıra, bu hakların uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ve çözüm yolları, eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Çalışma, yalnızca mevcut sorunları tespit etmekle kalmayıp, aynı zamanda gelecekte bu sorunların nasıl aşılabileceğine dair öneriler sunmayı amaçlamıştır.

Bu süreçte, tez danışmanıma ve çalışmaya katkı sağlayan tüm arkadaşlarıma, aileme ve emeği geçen herkese en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, bu çalışmayı tamamlamamda sağladığınız destek, ilerlememi mümkün kılan en önemli güç olmuştur.

Bu tez, yalnızca bir akademik eser değil, aynı zamanda çalışanların haklarını daha güçlü bir şekilde savunabilecek bir yapının oluşturulmasına yönelik bir çağrıdır. Örgütlenme özgürlüğünün korunması ve sendikal hakların geliştirilmesi, sadece bireylerin değil, aynı zamanda toplumun tamamının refahını artıracak bir gerekliliktir. Umarım bu çalışma, bu yöndeki tartışmalara ve uygulamalara katkı sunabilir.

Saygılarımla,

Berke YÜKSEL

16.01.2025

İçindekiler

ÖNSÖZ	5
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	3
1.3. Araştırma Yöntemi ve Yaklaşımı	4
1.4. Tezin Yapılandırılması	5
2.ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN TEORİK ÇERÇEVESİ	7
2.1. Örgütlenme Özgürlüğünün Tanımı	7
2.2. İnsan Hakları Bağlamında Örgütlenme Özgürlüğü	7
2.3. Sosyal Adalet ve Demokrasi İlişkisi	8
2.4. Örgütlenme Özgürlüğünün Tarihsel Gelişimi	9
3.SENDİKALARIN TANIMI VE TEMEL FONKSİYONLARI	10
3.1. Sendika Kavramının Tanımlanması	10
3.2. Sendikaların Temel Görev ve Amaçları	10
3.3. Çalışan Haklarının Korunmasında Sendikaların Rolü	11
3.4. Çeşitli Ülkelerde Sendikacılık Modelleri	12
4. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE SENDİKAL HAKLAR	13
4.1. Sendika Kurma ve Üyelik Hakkı	13
4.2. Toplu Pazarlık Hakkı	13
4.3. Grev ve Toplu Eylem Hakkı	14
4.4. Sendikal Özgürlüklerin Korunması	14
5. SENDİKALARIN ULUSLARARASI HUKUKTAKİ YERİ	15
5.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	15
5.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Sendikal Haklar	16
5.3. Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Sendikal Haklar	17
5.4. Uluslararası Hukuk ile Ulusal Hukuk Arasındaki Uyumsuzluklar	17
6. TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAKLAR VE MEVZUAT	18
6.1. Türkiye Anayasasında Sendikal Haklar	18
6.2. Türk İş Kanunu ve Sendikal Haklar	18
6.3. Türkiye'de Sendikaların Hukuki Durumu	18
6.4. Türkiye'deki Uygulamalardaki Sorunlar	19
7. SENDİKALARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	20
7.1. Hukuki Engeller ve Düzenlemeler	20
7.2. Sosyal ve Kültürel Engeller	20
7.3. Ekonomik Baskılar ve İşveren Politikaları	20
7.4. Sendikaların Güçlenmesine Yönelik Çözüm Önerileri	21

8. KÜRESELLEŞME VE SENDİKALAR	22
8.1. Küreselleşmenin Çalışma Hayatına Etkisi	22
8.2. Çok Uluslu Şirketler ve Sendikal Haklar	22
8.3. Dijitalleşme ve Yeni Nesil Çalışma Modelleri	23
8.4. Sendikaların Değişen Rollerini	24
9. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GELECEĞİ VE YENİ TRENDLER.....	26
9.1. Uluslararası Eğilimler	26
9.2. Türkiye’de Sendikal Hakların Geleceği.....	26
9.3. Sosyal Diyalog ve İşçi-İşveren İlişkilerinde Yeni Yaklaşımlar	27
10. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER.....	1
10.1. Genel Bulgular.....	1
10.2. Sendikal Hakların Geliştirilmesi için Öneriler.....	2
10.2.1. Yasal Düzenlemelerin Güçlendirilmesi:	2
10.2.2. Toplumsal Farkındalık Çalışmaları:	2
10.2.3. Dijitalleşme ve Yeni Nesil Çalışanlara Uyum:	3
10.2.4. Uluslararası İş Birliğinin Artırılması:	3
10.2.5. İşverenlerle Diyalog Mekanizmalarının Güçlendirilmesi:.....	3
10.3. Örgütlenme Özgürlüğünün Güçlendirilmesinin Toplumsal Etkileri	4
ÖZET	5
ABSTRACT	6
KAYNAKÇA	7

1.GİRİŞ

Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin haklarını topluca ifade edebildikleri, eşitlik ve adaletin tesisi açısından kilit öneme sahip bir temel insan hakkıdır. Bireylerin ortak bir amaç etrafında bir araya gelerek örgüt kurma, bu örgütlerin işleyişine katılma ve haklarını savunma özgürlüğü, demokratik toplumların en sağlam yapı taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu özgürlük, bireylerin yalnızca kendi hak ve çıkarlarını savunmalarına olanak tanımaz; aynı zamanda toplumda denge ve istikrarın sağlanması, hukukun üstünlüğünün korunması ve sosyal adaletin geliştirilmesi için hayati bir rol oynar.

Örgütlenme özgürlüğünün iş hayatındaki en somut yansıması sendikalar aracılığıyla görülmektedir. Sendikalar, çalışanların ortak sorunlarını dile getirebileceği, haklarını topluca savunabileceği ve işverenle adil bir zeminde müzakere edebileceği mekanizmalardır. Bu mekanizmalar, çalışanların ücret, sosyal haklar, çalışma koşulları gibi konularda eşit ve adil muamele görmelerini sağlamakla kalmaz; aynı zamanda demokratik işleyişin de bir parçasını oluşturur. Sendikalar, bireysel seslerin topluca yankı bulduğu ve bu sayede daha güçlü bir etki yaratılabildiği örgütlerdir.

Ancak bu özgürlük ve bu özgürlüğün tezahürü olan sendikal haklar, her zaman kolayca kullanılabilir değildir. Çeşitli hukuki engeller, işverenlerin olumsuz tutumları, yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler ve toplumsal algılar, sendikal hakların tam anlamıyla hayata geçirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu sorunlar, yalnızca bireysel hakların ihlaliyle sonuçlanmaz; aynı zamanda sosyal adaletin ve demokratik işleyişin zedelenmesine de neden olur.

Bu çalışma, örgütlenme özgürlüğünün temelini, tarihsel ve hukuki gelişimini, uluslararası belgelerle tanımlanan hak ve yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca Türkiye özelinde, mevcut hukuki çerçevenin ve uygulamaların, sendikaların karşılaştığı zorlukların ve bu zorlukların aşılması için önerilen çözümlerin detaylı bir analizine yer verilmiştir. Çalışma hem ulusal düzeydeki düzenlemeleri hem de uluslararası normları göz önünde bulundurarak, örgütlenme özgürlüğünün güçlendirilmesine ve sendikal hakların daha etkin bir şekilde korunmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Bu çalışma, örgütlenme özgürlüğünün korunmasının hem bireysel hakları hem de toplumsal faydayı geliştirmek için neden hayati olduğunu açıklamayı ve bu doğrultuda bir yol haritası çizmeyi amaçlamaktadır.

1.1. Araştırmanın Önemi

Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin haklarını toplu bir şekilde ifade etmesine, savunmasına ve geliştirmesine olanak tanıyan en temel insan haklarından biri olarak görülmektedir. Bu hak, demokratik bir toplumun işleyişi açısından yalnızca bireysel bir özgürlük alanı sunmakla kalmaz; aynı zamanda sosyal adaletin, ekonomik dengelerin ve toplumsal istikrarın sağlanmasında da kritik bir rol oynar. Keller (2008), örgütlenme özgürlüğünün demokratik toplumların sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez olduğunu ve toplumsal adaletin sağlanmasında merkezi bir yer tuttuğunu vurgulamaktadır. Çelik (2021) ise bu özgürlüğün, çalışan haklarının korunması ve geliştirilmesinde sendikaların üstlendiği stratejik rolü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğü, bireylerin yalnızca bireysel haklarını savunmalarına olanak tanımakla kalmayıp, kolektif hareket aracılığıyla haklarını genişletmelerine ve toplumsal düzeyde eşitliği teşvik etmelerine olanak sağlayan temel bir araçtır.

Sendikalar, bu özgürlüğün en somut tezahürlerinden biri olarak, bireylerin ekonomik ve sosyal haklarının toplu olarak savunulmasında hayati bir rol oynamaktadır. Sendikaların etkin işlev görmesi, işçi-işveren ilişkilerinde adil bir dengenin kurulmasını kolaylaştırmakta, çalışanların haklarının korunmasını ve geliştirilmesini mümkün kılmaktadır. Bu durum yalnızca çalışanlar açısından değil, aynı zamanda toplumsal refah açısından da geniş kapsamlı faydalar sunmaktadır. Sendikal hakların etkin bir şekilde kullanıldığı toplumlarda, daha adil ücretler, insani çalışma koşulları ve sosyal güvence gibi temel işçi haklarının yaygınlaşması, toplumsal barışın ve ekonomik istikrarın korunmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Türkiye’de ise sendikal haklar, uzun süredir hukuki ve pratik zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu zorluklar, hem uluslararası insan hakları standartlarıyla uyum düzeyi hem de yerel yasal düzenlemelerin yeterliliği bağlamında yeniden değerlendirilmesi gereken bir dizi sorunu gündeme getirmektedir. Bu araştırma, Türkiye’deki sendikal hakların mevcut durumunu ortaya koyarken, bu hakların korunmasında karşılaşılan engelleri ve bu engelleri aşmaya yönelik çözüm yollarını ele almayı amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, uluslararası düzenlemelerle uyum düzeyini analiz ederek, Türkiye’de sendikal hakların geliştirilmesine yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda, araştırmanın uluslararası insan hakları normlarıyla ulusal düzenlemeler arasındaki ilişkiye dair karşılaştırmalı bir perspektif geliştirmesi, yalnızca akademik

literatürün genişlemesine değil, aynı zamanda Türkiye’deki sendikal hakların uygulanmasında yapılabilecek reformların belirlenmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Araştırmanın amacı, mevcut sorunların ötesine geçerek, sendikal hakların daha etkin korunması ve genişletilmesine yönelik pratik ve uygulanabilir öneriler sunmak, böylece hem bireysel hakların hem de toplumsal adaletin geliştirilmesine yönelik somut bir yol haritası oluşturmaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütlenme özgürlüğü ile sendikal haklar arasındaki ilişkiyi ulusal ve uluslararası standartlar çerçevesinde analiz etmektir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2020 raporlarında belirtildiği üzere, örgütlenme özgürlüğü yalnızca bir insan hakkı olarak değerlendirilmemeli, aynı zamanda çalışanların sosyal ve ekonomik koşullarını iyileştirmek için vazgeçilmez bir araç olarak ele alınmalıdır. Ewing (2004) da bu özgürlüğün hem bireysel hem de kolektif hakların temeli olduğunu ve toplumsal eşitliğin sağlanmasında kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda araştırma, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar arasındaki etkileşimi daha derinlemesine anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırma dört ana soruya yanıt aramaktadır:

- a. Örgütlenme özgürlüğünün tanımı nedir ve sendikal haklarla ilişkisi nasıldır?
- b. Türkiye’de sendikaların örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde sahip oldukları haklar nelerdir?
- c. Sendikal hakların korunmasına yönelik uluslararası normlar ve mekanizmalar, bu hakların etkin bir şekilde uygulanmasına nasıl katkıda bulunmaktadır?
- d. Türkiye’de sendikal hakların uygulanmasında karşılaşılan başlıca sorunlar nelerdir ve bu sorunların çözümü için hangi adımlar atılabilir?

Bu sorular doğrultusunda araştırma, örgütlenme özgürlüğünün teorik arka planını ve uluslararası hukukta sendikal hakların yerini kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Türkiye’nin mevcut anayasal ve yasal düzenlemelerinin uluslararası normlarla uyum düzeyi, karşılaştırmalı bir perspektif ışığında değerlendirilmektedir. Ayrıca, sendikaların yalnızca bir hak savunucusu değil, aynı zamanda toplumsal dönüşümün ve ekonomik istikrarın bir aktörü olarak nasıl bir rol üstlendiği detaylandırılmaktadır.

Araştırmanın kapsamı, bireysel hakların korunmasından, kolektif hakların etkin şekilde uygulanmasına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Uluslararası normlar ışığında Türkiye’de sendikal hakların mevcut durumu, karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sistematik bir şekilde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, araştırma hem teorik literatüre katkı sağlamakta hem de pratik öneriler sunarak, sendikal hakların daha güçlü bir şekilde korunması ve geliştirilmesine yönelik adımlar atılmasına rehberlik etmektedir. Bu kapsamlı çerçeve, örgütlenme özgürlüğünün ve sendikal hakların gelecekteki düzenlemelerine yönelik somut bir temel oluşturmayı hedeflemektedir.

1.3. Araştırma Yöntemi ve Yaklaşımı

Bu çalışmada, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklarla ilgili ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerin karşılaştırmalı bir analizi yapılmıştır. Hepple (2005), karşılaştırmalı analizlerin, hukuki düzenlemeler ile uygulama arasındaki uyumsuzlukları anlamak açısından önemini vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Erdem (2020) de karşılaştırmalı analiz yönteminin, sendikal hakların farklı ülkelerdeki uygulamalarını daha net bir şekilde ortaya koyduğunu belirtmektedir.

Bu araştırma, nitel bir yöntem çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, literatür taraması temel bir veri toplama yöntemi olarak kullanılmış ve örgütlenme özgürlüğü ile sendikal haklarla ilgili ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler, akademik makaleler, raporlar ve ilgili yargı kararları incelenmiştir. Araştırmanın yaklaşımı, betimleyici ve analiz odaklı bir nitelik taşımaktadır.

İlk aşamada, örgütlenme özgürlüğünün kavramsal çerçevesi ve tarihsel gelişimi ele alınmıştır. Daha sonra, Türkiye’deki sendikal hakların anayasal ve yasal düzenlemeleri değerlendirilmiş ve uluslararası normlarla karşılaştırmalı bir analiz yapılmıştır. Bu karşılaştırma, Türkiye’nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirme düzeyini ve uygulamada karşılaşılan zorlukları anlamak için kritik bir bakış açısı sunmaktadır.

Ayrıca, çalışmada karşılaştırmalı hukuk yöntemi kullanılmıştır. Farklı ülkelerdeki sendikal hakların durumu incelenerek Türkiye ile benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmuştur. Bu yöntem, Türkiye’de sendikal hakların geliştirilmesine yönelik uygulanabilir önerilerin oluşturulmasına katkı sağlamıştır. Araştırma boyunca elde edilen veriler, tematik bir analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu yaklaşım, örgütlenme

özgürlüğü ve sendikal haklar konusundaki temel sorunların anlaşılmasını ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesini mümkün kılmıştır.

1.4. Tezin Yapılandırılması

Tez, araştırma konusunun kapsamlı, anlaşılır ve sistematik bir şekilde incelenmesini sağlamak amacıyla ayrıntılı bir yapılandırmaya sahiptir. Bora (2019), araştırma konularının tematik başlıklar altında ele alınmasının, hem okuyucunun tezin ana hatlarını kavramasını kolaylaştırdığını hem de çalışmanın metodolojik bütünlüğünü güçlendirdiğini ifade etmektedir. Standing (2011) ise bir tezde literatürün yapılandırılmış bir çerçevede sunulmasının, araştırmanın güvenilirliğini artırarak daha ikna edici bir analiz sunma açısından kritik olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, tezde kullanılan yapılandırma, konunun derinlemesine anlaşılmasını ve sonuçların daha açık bir şekilde ortaya konulmasını hedeflemektedir.

Bu tez, giriş bölümü de dahil olmak üzere toplam on iki ana bölümden oluşmaktadır. Her bir bölüm, çalışmanın farklı bir boyutuna odaklanarak hem teorik hem de pratik açıdan önemli sorulara yanıt aramaktadır. Bölümlerin genel kapsamı şu şekilde düzenlenmiştir:

1. Giriş: Tezin ilk bölümü, çalışmanın amacını, önemini ve kapsamını açıklayan bir çerçeve sunar. Burada, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar bağlamında ele alınacak temel sorular ortaya konulmakta, aynı zamanda çalışmanın dayandığı metodolojik yaklaşım özetlenmektedir.

2. Örgütlenme Özgürlüğünün Tanımı ve Hukuki Dayanakları: Bu bölüm, örgütlenme özgürlüğü kavramını teorik ve hukuki açıdan ele alarak, bu özgürlüğün demokratik toplumların işleyişindeki rolünü tartışmaktadır. Aynı zamanda ulusal ve uluslararası hukukta bu özgürlüğü tanıyan ve koruyan temel belgeler de incelenmektedir.

3. Sendikaların Tarihsel Gelişimi ve Tanımı: Sendikaların tarihsel süreç içinde nasıl şekillendiği, ne tür işlevlere sahip olduğu ve toplumsal değişimlere nasıl yanıt verdiği bu bölümde ele alınır. Sendikaların başlangıcından günümüze kadar olan dönüşümü, örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilir.

4. Örgütlenme Özgürlüğü Bağlamında Sendikal Haklar: Bu bölümde sendikal hakların kapsamı, toplu pazarlık, grev ve toplu iş sözleşmesi yapma hakları derinlemesine

incelenir. Sendikal hakların yalnızca bireylerin ekonomik çıkarlarını değil, aynı zamanda toplumsal dayanışmayı ve adaleti nasıl desteklediği vurgulanır.

5. Uluslararası Hukuk ve Sendikal Haklar: Sendikal hakların uluslararası düzeydeki hukuki çerçevesi bu bölümde ele alınır. ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları gibi uluslararası normlar ve içtihatlar detaylı olarak analiz edilir. Türkiye'nin bu uluslararası normlara uyumu ve karşılaşılan zorluklar da değerlendirilir.

6. Türkiye'de Sendikal Hakların Mevzuat ve Uygulama Boyutu: Türkiye'de sendikal hakların anayasal ve yasal dayanakları, bu hakların uygulanmasında karşılaşılan pratik sorunlar ve yasal düzenlemeler arasındaki uyumsuzluklar bu bölümde ele alınır. Kamu çalışanlarının sendikal hakları, grev yasağı uygulamaları ve işveren baskıları gibi konular bu bağlamda tartışılır.

7. Sendikaların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Sendikaların yasal, sosyal ve ekonomik açıdan karşı karşıya kaldığı engellerin detaylı bir analizi bu bölümde yapılmaktadır. Sorunların kaynağına inerek, sendikal hakların daha etkili bir şekilde kullanılmasını sağlayacak çözüm önerileri geliştirilir.

8. Küreselleşme ve Sendikal Haklar: Küreselleşmenin ve dijitalleşmenin sendikal haklar üzerindeki etkisi, bu bölümde kapsamlı bir şekilde ele alınır. Küresel ticaret, yeni istihdam modelleri ve dijital platformlarda çalışanların karşılaştığı zorluklar analiz edilir. Aynı zamanda, sendikaların bu değişimlere nasıl uyum sağladığı ve gelecekte neler yapılması gerektiği değerlendirilir.

9. Sonuç ve Değerlendirme: Bu bölümde tezin genel bulguları özetlenir ve araştırma sorularına verilen yanıtlar sistematik bir şekilde sunulur. Elde edilen sonuçlar, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal hakların korunmasına yönelik çıkarımlar ve önerilerle desteklenir.

10. Özet: Çalışmanın genel amacı, kapsamı ve elde edilen sonuçlar kısa ve öz bir şekilde sunulur, okuyucunun ana hatları kolayca kavrayabilmesi sağlanır.

11. Kaynakça: Tezde kullanılan tüm literatür, uluslararası belgeler, mevzuat ve yargı kararları eksiksiz bir şekilde listelenir.

2.ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN TEORİK ÇERÇEVESİ

2.1. Örgütlenme Özgürlüğünün Tanımı

Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kolektif bir şekilde haklarını savunabilmesi için demokratik toplumların temel dayanaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Hepple (2005), örgütlenme özgürlüğünün bireysel hakların kolektif düzeyde uygulanmasını sağladığını ve bu özgürlüğün çalışma hayatında eşitliği güçlendirdiğini belirtmiştir. Bu özgürlük, bireylerin sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda örgütlenebilmesini ve bu örgütler aracılığıyla haklarını savunmasını sağlar. Dolayısıyla, örgütlenme özgürlüğü, bireysel hakların kolektif bir çerçevede kullanılmasını mümkün kılan temel bir insan hakkıdır.

Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendilerini ifade etme ve çıkarlarını koruma mekanizmalarının bir parçasıdır. İşçi örgütleri, sivil toplum kuruluşları, siyasi partiler ve diğer benzeri yapılar, bu hakkın uygulanabilirliğini somutlaştıran örneklerdir. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğü, yalnızca bireylerin haklarını savunmaları için bir araç değil, aynı zamanda toplumsal katılımın ve demokratik sürecin işleyişinin de bir garantisidir.

2.2. İnsan Hakları Bağlamında Örgütlenme Özgürlüğü

Örgütlenme özgürlüğü, uluslararası insan hakları belgelerinde geniş bir şekilde tanınmakta ve korunmaktadır. Bu özgürlük, bireylerin hak ve çıkarlarını kolektif bir şekilde savunabilmesinin yanı sıra, toplumsal eşitliği ve adaleti sağlamada önemli bir rol oynar. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 20. maddesi, örgütlenme özgürlüğünü açıkça tanımlamakta ve bu hakkın korunmasını teminat altına almaktadır. Çelik (2021), örgütlenme özgürlüğünün insan hakları bağlamında değerlendirildiğinde, toplumsal dayanışma ve demokratik katılım açısından kritik bir rol oynadığını ifade etmiştir. ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi, bu hakkı uluslararası düzeyde koruma altına almıştır.

Ayrıca, örgütlenme özgürlüğü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinde de güvence altına alınmıştır. Bu maddeye göre, herkes barışçıl bir şekilde toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, sendikaların kurulması ve faaliyet göstermesi açısından da büyük bir önem taşır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 No'lu

Sözleşmeleri, özellikle işçi ve işveren örgütlenmelerini koruma altına alarak, bu hakkın uygulanabilirliğini artırmıştır.

İnsan hakları bağlamında örgütlenme özgürlüğü, yalnızca bireylerin kendi haklarını koruma ve geliştirme mekanizması olarak değil, aynı zamanda toplumsal denge ve adaletin sağlanması açısından da kritik bir öneme sahiptir. Bu özgürlük, bireylerin seslerini duyurabilmesi, demokratik süreçlere katılım gösterebilmesi ve hak ihlallerine karşı etkin bir şekilde mücadele edebilmesi için bir araç sunar. Bu nedenle, örgütlenme özgürlüğünün korunması ve güçlendirilmesi, insan haklarının tam anlamıyla hayata geçirilmesi açısından vazgeçilmezdir.

2.3. Sosyal Adalet ve Demokrasi İlişkisi

Bora (2019), sosyal adaletin ve demokrasinin birbirini tamamladığını, sendikaların bu ilişkinin güçlendirilmesindeki rolünü vurgulamaktadır. Özellikle, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının toplumsal dengeyi sağlamadaki katkısını ele almıştır. Sosyal adalet, toplumdaki bireylerin hak ve fırsatlara eşit erişimini sağlamayı amaçlarken, demokrasi, bireylerin karar alma süreçlerine katılımını ve haklarının korunmasını garanti eder. Örgütlenme özgürlüğü, bu iki temel değer arasındaki ilişkiyi somutlaştıran bir mekanizma olarak öne çıkar.

Demokrasi, halkın iradesinin yönetime yansıdığı bir sistem olarak tanımlanır ve bireylerin kolektif haklarının korunmasını gerektirir. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğü, bireylerin demokratik süreçlere katılımını mümkün kılarak sosyal adaletin tesis edilmesine katkıda bulunur. Sendikalar, dernekler ve diğer toplumsal örgütler, bireylerin sosyal ve ekonomik haklarını savunmaları için birer araç niteliğindedir. Özellikle dezavantajlı grupların haklarının korunması ve güçlendirilmesi, sosyal adaletin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.

Sosyal adalet ve demokrasi arasındaki bu bağ, örgütlenme özgürlüğünün etkin bir şekilde kullanılmasıyla daha da güçlenir. Örneğin, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışan sendikalar, sosyal adaletin sağlanmasında doğrudan bir rol oynar. Aynı şekilde, bireylerin örgütlenerek seslerini duyurabilmesi, demokratik sistemlerin işleyişini güçlendirir. Bu nedenle, örgütlenme özgürlüğü, sosyal adalet ve demokrasi arasındaki ilişkinin hem bir yansıması hem de bir taşıyıcısıdır.

2.4. Örgütlenme Özgürlüğünün Tarihsel Gelişimi

Standing (2011), örgütlenme özgürlüğünün sanayi devrimi ile daha belirgin bir şekilde ortaya çıktığını ve toplumsal hareketlerin temel taşlarından biri haline geldiğini ifade etmektedir. Örgütlenme özgürlüğü, insanlık tarihi boyunca farklı şekillerde ortaya çıkmış ve zamanla bugünkü anlamını kazanmıştır. İlk örgütlenme biçimleri, insanların ortak amaçlar doğrultusunda bir araya geldiği sosyal ve ekonomik topluluklar olarak şekillenmiştir. Sanayi Devrimi, örgütlenme özgürlüğünün modern anlamda gelişimine büyük katkı sağlamış ve özellikle işçi haklarının savunulması bağlamında sendikaların ortaya çıkışını hızlandırmıştır.

18.ve 19. yüzyıllarda sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte, işçilerin ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlere karşı örgütlenme ihtiyacı doğmuştur. Bu dönemde işçi hareketleri ve grevler, örgütlenme özgürlüğünün ilk somut örnekleri arasında yer almıştır. 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında, birçok ülkede sendikal hakları ve örgütlenme özgürlüğünü tanıyan yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Uluslararası düzeyde, örgütlenme özgürlüğünün gelişimi, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasıyla hız kazanmıştır. ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı) ve 98 No'lu Sözleşmesi (Toplu Pazarlık Hakkının Korunması), örgütlenme özgürlüğünün uluslararası normlar çerçevesinde tanınmasını sağlamıştır. Aynı şekilde, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi belgeler, örgütlenme özgürlüğünü temel bir insan hakkı olarak tanımlamış ve koruma altına almıştır.

Türkiye'de ise örgütlenme özgürlüğünün gelişimi, Cumhuriyetin ilanından sonra yasal ve anayasal düzenlemelerle ilerlemiştir. 1961 Anayasası, sendikal hakları ve örgütlenme özgürlüğünü açıkça tanımış ve bu hakları güvence altına almıştır. Ancak, sonraki dönemlerdeki siyasi ve ekonomik dalgalanmalar, bu hakların kullanımında zaman zaman kısıtlamalara yol açmıştır. Günümüzde, örgütlenme özgürlüğü, uluslararası normlara uyum sağlama çabaları çerçevesinde daha güçlü bir yasal zemine oturtulmaya çalışılmaktadır.

3.SENDİKALARIN TANIMI VE TEMEL FONKSİYONLARI

3.1. Sendika Kavramının Tanımlanması

Keller (2008), sendikaların, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını kolektif bir şekilde savunmak amacıyla kurulan örgütler olduğunu ve demokratik toplumların temel unsurlarından biri olarak işlev gördüğünü belirtmektedir. Sendikalar, çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlerdir. İşçilerin hak ve çıkarlarını toplu bir şekilde savunmak için bir araya gelmesiyle oluşan sendikalar, aynı zamanda demokratik toplumların önemli unsurları arasında yer alır.

Sendikaların temel işlevi, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, adil ücret politikalarını savunmak ve işverenlerle yapılacak toplu pazarlık süreçlerinde etkin bir rol oynamaktır. Bu doğrultuda, sendikalar hem ulusal hem de uluslararası düzeyde hukuki ve sosyal bir çerçeveye sahiptir. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) normlarına uygun olarak faaliyet gösteren sendikalar, örgütlenme özgürlüğünün somut bir yansımasıdır.

3.2. Sendikaların Temel Görev ve Amaçları

Erdem (2020), sendikaların toplu pazarlık süreçlerindeki rolünü ve grev hakkının çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını geliştirme açısından önemini vurgulamaktadır. Sendikalar, üyelerinin haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla çeşitli görev ve sorumluluklar üstlenir. Bu görev ve amaçlar, sendikaların işleyişinin temelini oluşturur ve şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Toplu Pazarlık Yapma:** Sendikaların en önemli görevlerinden biri, üyeleri adına işverenlerle toplu iş sözleşmeleri yapmak ve bu süreçte üyelerinin çıkarlarını en iyi şekilde temsil etmektir.
- b. Çalışma Koşullarını İyileştirme:** Sendikalar, işçilerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olmasını sağlamak için işyerinde sağlık ve güvenlik standartlarının artırılmasını talep eder.
- c. Ücret Politikalarını Savunma:** Sendikalar, üyelerinin hak ettikleri ücretleri alabilmesi için adil bir ücret politikasının oluşturulması yönünde çalışmalar yapar.

- d. Hukuki Destek Sağlama:** Sendikalar, üyelerinin işverenlerle yaşadığı hukuki sorunlarda destek sunar ve haklarını savunur.
- e. Eğitim ve Farkındalık Yaratma:** Sendikalar, üyelerine yönelik eğitim programları düzenleyerek işçi hakları, örgütlenme ve toplu pazarlık süreçleri hakkında farkındalık yaratır.
- f. Sosyal Dayanışma Sağlama:** Sendikalar, üyeler arasında dayanışma ve birlik duygusunu güçlendirmek için sosyal etkinlikler ve dayanışma fonları oluşturur.
- g. Politik Katılım ve Lobi Faaliyetleri:** Sendikalar, işçilerin çıkarlarını savunmak için siyasi karar alma süreçlerinde aktif rol oynar ve işçi haklarının geliştirilmesi için lobi faaliyetlerinde bulunur.

Bu görev ve amaçlar, sendikaların yalnızca üyelerinin haklarını koruma görevini değil, aynı zamanda toplumsal adaletin sağlanmasındaki katkılarını da vurgular.

3.3. Çalışan Haklarının Korunmasında Sendikaların Rolü

Çelik (2021), sendikaların çalışan haklarının korunmasındaki temel işlevlerinden birinin, işçi-işveren ilişkilerinde denge unsuru olmak olduğunu belirtmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ve grev gibi araçlar, çalışanların haklarını savunma ve geliştirme noktasında sendikaların en etkili yöntemleri arasında yer alır. Sendikalar, çalışanların bireysel olarak savunmakta zorlanabileceği hakları, kolektif bir güç olarak daha etkin bir şekilde koruyabilir.

Sendikaların çalışan haklarının korunmasındaki rolleri arasında şunlar yer alır:

- a. Toplu İş Sözleşmeleri:** Çalışanların ücret, çalışma saatleri ve iş koşulları gibi temel haklarını güvence altına alan sözleşmeler yapar.
- b. Hukuki Destek:** Sendikalar, üyelerinin işten çıkarılma, ayrımcılık veya kötü muamele gibi durumlarla karşılaşması halinde hukuki destek sunar.
- c. Eğitim ve Farkındalık:** Çalışanlara haklarını öğrenmeleri ve bu hakları koruyabilmeleri için eğitim programları düzenler.
- d. Grev Hakkı:** Çalışanların taleplerini duyurabilmesi ve haklarını savunabilmesi için barışçıl grevler organize eder.
- e. Ulusal ve Uluslararası Destek:** Hak ihlalleriyle mücadelede diğer sendikalar ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapar.

3.4. Çeşitli Ülkelerde Sendikacılık Modelleri

Ewing (2004), sendikal hakların farklı ülkelerdeki uygulamalarını karşılaştırmalı bir şekilde ele alarak, sendikaların farklı ekonomik, sosyal ve yasal yapılara nasıl uyum sağladığını incelemiştir. Bu analiz, ülkeler arasındaki sendikacılık modellerini ve bu modellerin işleyiş biçimlerini anlamak açısından değerli bilgiler sunmaktadır.

Farklı ülkelerdeki sendikacılık modelleri şunlardır:

- a. İskandinav Modeli:** İsveç, Norveç ve Danimarka gibi ülkelerde sendikalar, çalışanların büyük bir kısmını kapsayan güçlü örgütlerdir. Toplu pazarlık süreçleri işveren ve sendikalar arasında uzlaşuya dayalı olarak yürütülür. Devlet, bu süreçlere genellikle müdahale etmez.
- b. Anglosakson Modeli:** ABD ve İngiltere gibi ülkelerde sendikalar, daha çok belirli sektörlerde faaliyet gösterir ve üyelik genellikle gönüllülük esasına dayanır. Bu modelde grevler ve toplu pazarlık, işverenle doğrudan müzakereye odaklanır.
- c. Avrupa Kıta Modeli:** Almanya ve Fransa gibi ülkelerde sendikalar, çalışanların haklarını korumak için işveren temsilcileriyle birlikte hareket eden güçlü sosyal ortaklardır. Bu modelde, devletin işçi-işveren ilişkilerinde düzenleyici bir rolü vardır.
- d. Asya Modeli:** Japonya ve Güney Kore gibi ülkelerde sendikalar, genellikle şirket düzeyinde örgütlenir. Çalışanlar, işyerlerindeki sendikalara üye olur ve toplu pazarlıklar bu düzeyde gerçekleşir.
- e. Türkiye Modeli:** Türkiye’de sendikalar, anayasal ve yasal düzenlemelerle faaliyet gösterir. Ancak, sendikal örgütlenme oranı diğer modellere göre daha düşüktür. Türkiye’deki sendikalar, toplu pazarlık yapma ve çalışan haklarını koruma görevlerini üstlenir, ancak zaman zaman yasal ve politik engellerle karşılaşır.

Bu farklı modeller, sendikaların ülkeden ülkeye değişen yapısını ve rollerini anlamak açısından önemli bir perspektif sunar. Her modelin kendi içinde avantajları ve dezavantajları bulunmakta olup, bu farklılıklar sendikacılık faaliyetlerinin etkisini şekillendirmektedir.

4. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE SENDİKAL HAKLAR

4.1. Sendika Kurma ve Üyelik Hakkı

Sendika kurma ve üyelik hakkı, örgütlenme özgürlüğünün temel unsurlarından biridir. Hepple (2005), bu hakkın bireylerin kendi hak ve çıkarlarını savunmaları için vazgeçilmez bir mekanizma sunduğunu ifade etmektedir. Çelik (2021) ise, Türkiye’de sendika kurma süreçlerindeki bürokratik engellerin ve işverenlerin olumsuz tutumlarının bu hakkın kullanılmasını sınırlandırdığını belirtmektedir.

Bu hak, çalışanların kendi haklarını savunmak ve geliştirmek amacıyla serbestçe sendika kurmalarını ve diledikleri sendikaya üye olmalarını güvence altına alır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 87 No’lu Sözleşmesi, bu hakkı koruma altına alan en önemli uluslararası belgelerden biridir. Aynı zamanda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 51. maddesi, bu hakkın yasal dayanaklarını oluşturur.

Sendika kurma ve üyelik hakkı, yalnızca çalışanların bireysel özgürlüklerini değil, aynı zamanda toplumsal dayanışmayı ve kolektif hareketleri de teşvik eder. Ancak, bu hakkın kullanımı birçok ülkede yasal ve pratik engellerle karşılaşmaktadır. Türkiye’de de sendika kurma sürecindeki bürokratik prosedürler ve bazı sektörlerdeki örgütlenme yasakları, bu hakkın tam anlamıyla uygulanmasını sınırlandıran etkenler arasında yer almaktadır.

4.2. Toplu Pazarlık Hakkı

Toplu pazarlık hakkı, çalışanların ekonomik ve sosyal koşullarını iyileştirmek için işverenle kolektif müzakereler yürütmesine olanak tanır. ILO’nun 98 No’lu Sözleşmesi, bu hakkı güvence altına almıştır (ILO, 2020). Ewing (2004) ise toplu pazarlık hakkını demokratik işyerlerinin temel taşı olarak tanımlamış, bu hakkın çalışanların seslerini duyurmalarındaki rolünü vurgulamıştır.

Türkiye’de toplu pazarlık hakkı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak, toplu pazarlık sürecinin etkin bir şekilde yürütülmesi için sendikaların güçlü bir örgütlenme yapısına sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda,

işveren tarafının bu süreçte yapıcı bir tutum sergilemesi ve devletin dengeleyici bir rol oynaması, toplu pazarlığın etkinliğini artıran unsurlar arasında yer alır.

4.3. Grev ve Toplu Eylem Hakkı

Grev ve toplu eylem hakkı, çalışanların haklarını savunmak amacıyla iş durdurma veya toplu hareket düzenleme özgürlüğünü ifade eder. Standing (2011), grevlerin çalışanların haklarını savunmak için tarih boyunca en etkili yöntemlerden biri olduğunu belirtmektedir. Türkiye bağlamında ise Çelik (2021), grev hakkının uygulamadaki kısıtlamalarının sendikal hareketleri olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Bu hak, sendikaların en önemli mücadele araçlarından biri olup, çalışanların işveren üzerindeki baskı gücünü artırır. Grev hakkı, uluslararası hukukta ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ile korunmaktadır.

Türkiye'de grev hakkı, Anayasa'nın 54. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Ancak, grev hakkının kullanımına yönelik bazı kısıtlamalar bulunmaktadır. Özellikle, stratejik sektörlerde grev yasağı gibi düzenlemeler, bu hakkın kullanımını sınırlandırmaktadır. Bu durum, çalışanların hak arama süreçlerinde önemli bir engel teşkil etmektedir.

4.4. Sendikal Özgürlüklerin Korunması

Sendikal özgürlüklerin korunması hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yasal düzenlemelerle sağlanmaktadır. Hepple (2005), bu özgürlüklerin demokratik bir çalışma ortamının temel taşı olduğunu vurgulamaktadır. Erdem (2020) ise Türkiye'deki yasal düzenlemelerin sendikal özgürlüklerin korunmasında yetersiz kaldığını belirtmektedir.

Türkiye'de sendikal özgürlükler, yasal bir çerçeveye sahip olsa da uygulama aşamasında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Sendikal faaliyetlere yönelik işveren baskıları, sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılmalar ve toplu eylemlere müdahaleler, bu özgürlüklerin tam anlamıyla hayata geçirilmesinin önündeki başlıca engellerdir. Bu nedenle, sendikal özgürlüklerin korunması için yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması ve farkındalık çalışmalarının artırılması büyük önem taşımaktadır.

5. SENDİKALARIN ULUSLARARASI HUKUKTAKİ YERİ

5.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization- ILO), çalışma hayatıyla ilgili standartları belirlemek ve bu standartların uygulanmasını sağlamak amacıyla 1919 yılında kurulmuş olan bir Birleşmiş Milletler uzman kuruluşudur. ILO, kuruluşundan bu yana çalışma yaşamında sosyal adaletin ve insan onuruna yakışır iş koşullarının teşvik edilmesine öncelik vermektedir. Bu bağlamda, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal hakların korunması için geliştirdiği uluslararası normlar, küresel düzeyde kabul görmüş en temel referans kaynakları arasında yer almaktadır. Özellikle ILO'nun 87 No'lu *Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi* ile 98 No'lu *Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi*, sendikal hakların tanınması ve uygulanabilirliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi, bireylerin önceden herhangi bir resmi onay ya da izin almaksızın sendika kurma ve sendikal örgütlenmelere katılma hakkını garanti altına alır. Bu belge, bireylerin örgütlenme özgürlüğünün uluslararası düzeydeki en net ifadesi olarak kabul edilir. Öte yandan, 98 No'lu Sözleşme ise toplu pazarlık hakkını güvence altına alarak, işçi-işveren ilişkilerinde adil bir denge oluşturmayı amaçlamaktadır. Sözleşme, sendika üyelerinin toplu pazarlık yapma sürecinde işveren baskısından korunmasını ve işçilerin taleplerini kolektif biçimde dile getirebilmelerini sağlamayı hedefler.

Her iki sözleşme de taraf devletler açısından bağlayıcı nitelikte olup, ILO'nun denetim mekanizmaları aracılığıyla taraf ülkelerdeki uygulanabilirlikleri izlenmektedir. Bu denetim mekanizmaları, raporlama sistemlerinden uzmanlar komisyonlarının değerlendirmelerine ve gerektiğinde sendikal şikâyetlerin incelenmesine kadar uzanan bir dizi süreci kapsamaktadır. ILO'nun bu kapsamlı denetim çerçevesi, sözleşme hükümlerinin yalnızca hukuki bir çerçevede kalmasını engelleyerek, etkin biçimde uygulanabilirliğini destekler.

Türkiye, ILO'nun 87 ve 98 No'lu sözleşmelerini onaylayan ülkeler arasında yer almakta ve bu doğrultuda ulusal mevzuatında düzenlemeler yapmıştır. Bununla birlikte, sözleşmelerin uygulama süreçlerinde karşılaşılan pratik ve yapısal zorluklar, sendikal hakların etkin bir şekilde hayata geçirilmesini sınırlamaktadır. Türkiye'de sendikalaşma

oranlarının düşük olması, işverenlerin sendikal faaliyetlere yönelik olumsuz tutumları ve çalışanların örgütlenme özgürlüğünü kullanma konusunda yaşadığı çekinceler, bu sözleşmelerin uygulama süreçlerini olumsuz etkileyen başlıca faktörler arasında bulunmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'nin ILO standartlarına tam anlamıyla uyum sağlaması ve sendikal hakların kullanılabilirliğini artırması hem ulusal çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesi hem de uluslararası itibarın güçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

5.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Sendikal Haklar

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), örgütlenme ve sendika kurma özgürlüğünü koruma altına alarak bu hakların uluslararası düzeyde tanınmasını ve korunmasını hedeflemektedir. AİHS'nin 11. maddesi, bireylerin sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkını uluslararası normlar çerçevesinde güvence altına almaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), AİHS'nin yorumlanmasında ve uygulanmasında nihai otorite olarak, sendikal hakları yalnızca örgütlenme özgürlüğüyle sınırlı görmemiş; toplu pazarlık yapma ve grev hakkını da kapsayacak şekilde geniş bir perspektiften değerlendirmiştir.

Özellikle *Demir ve Baykara v. Türkiye* (2008) kararı, sendikal hakların Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilmesi açısından önemli bir içtihat oluşturmuştur. AİHM, kamu çalışanlarının toplu sözleşme yapma hakkının, örgütlenme özgürlüğüyle sıkı bir şekilde bağlantılı olduğuna hükmetmiştir. Bu karar, sendikal hakların AİHS kapsamında daha geniş bir bakış açısıyla ele alınmasını sağlamış, sendikal hakların güçlendirilmesi yönünde ulusal düzeyde yapılması gereken düzenlemelere dair yol gösterici olmuştur.

Türkiye'de AİHS'nin 11. maddesi anayasal düzeyde uygulanmaya çalışılsa da sendikal hakların kullanımında zorluklar sürmektedir. Kamu çalışanlarının örgütlenme haklarına getirilen sınırlamalar, grev yasakları ve işveren baskıları, Türkiye aleyhine açılan davaların artmasına yol açmıştır. Bu da Türkiye'nin sendikal haklar konusundaki uluslararası yükümlülüklerini tam olarak yerine getiremediği eleştirilerini artırmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'nin AİHS'nin 11. maddesi ve AİHM içtihatlarına tam uyum sağlaması, sendikal hakların korunmasında büyük bir fırsat yaratacaktır. Bu uyum, hem Türkiye'nin insan hakları sicilini iyileştirecek hem de sendikal hakların ulusal düzeyde daha etkili korunmasını sağlayacaktır.

5.3. Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Sendikal Haklar

Avrupa Sosyal Şartı, sendikal hakları ve toplu pazarlık süreçlerini daha ayrıntılı bir şekilde düzenleyen bir başka önemli belgedir. Kılıç (2017), Avrupa Sosyal Şartı'nın özellikle kamu çalışanlarının sendikal haklarını genişleten hükümler sunduğunu belirtmektedir.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamış olmakla birlikte, bazı maddelerine çekinceler koymuştur. Bu çekinceler, özellikle grev hakkının kapsamı ve kamu çalışanlarının sendikal hakları ile ilgilidir. Avrupa Sosyal Şartı denetim organları, Türkiye'nin koyduğu çekincelere rağmen sendikal hakların güçlendirilmesi gerektiği yönünde tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin sendikal haklar konusunda Şart'a tam uyum sağlaması, uluslararası itibar açısından da büyük önem taşımaktadır.

5.4. Uluslararası Hukuk ile Ulusal Hukuk Arasındaki Uyumsuzluklar

Uluslararası hukuk ile ulusal hukukun sendikal haklar bağlamında uyumlu olmadığı durumlar, uygulamada önemli sorunlara yol açmaktadır. Erdem (2020), Türkiye'de ulusal mevzuatın ILO standartlarına tam olarak uyum sağlayamamasının, sendikaların etkinliğini sınırlandırdığını belirtmektedir.

Bu uyumsuzluklar, genellikle yasal düzenlemeler ile uygulama arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Örneğin, yasal olarak tanınan grev hakkı, uygulamada çeşitli sektörlerde kısıtlanabilmekte veya sendika üyeleri işveren baskısına maruz kalabilmektedir. Ayrıca, uluslararası normlara uygun olmayan bazı mevzuat hükümleri, Türkiye'nin uluslararası arenada eleştirilmesine yol açmaktadır.

Ulusal hukuk ile uluslararası hukuk arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi için, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin iç hukuka tam ve doğru bir şekilde aktarılması gerekmektedir. Bu bağlamda, sendikal hakların korunması ve geliştirilmesi için hem yasal düzenlemelerin hem de uygulama mekanizmalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

6. TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAKLAR VE MEVZUAT

6.1. Türkiye Anayasasında Sendikal Haklar

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, sendikal hakları güvence altına alan çeşitli düzenlemeler içermektedir. Anayasa’nın 51. maddesi, çalışanların önceden izin almaksızın sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımaktadır. Bu madde, örgütlenme özgürlüğünün anayasal temellerini oluştururken, sendikaların bağımsız ve serbest bir şekilde faaliyet gösterebilmesini garanti altına alır. Bunun yanı sıra, Anayasa’nın 53. maddesi toplu iş sözleşmesi yapma hakkını düzenlerken, 54. madde grev hakkını güvence altına almaktadır. Ancak, kamu hizmetlerinin aksamasını önlemek amacıyla bazı sektörlerde grev hakkına sınırlamalar getirilmiştir. Anayasa, sendikal hakların tanınması açısından uluslararası standartlara uygun bir çerçeve sunmaktadır; ancak uygulamada bu hakların tam anlamıyla hayata geçirilmesi çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır.

6.2. Türk İş Kanunu ve Sendikal Haklar

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türkiye’deki sendikal hakların yasal çerçevesini belirlemektedir. Türk İş Kanunu, sendikal hakların yasal dayanaklarını oluşturan önemli bir mevzuattır. 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma haklarını düzenlemektedir. Bu kanunlar, sendikaların kuruluş ve işleyiş süreçlerini detaylı bir şekilde ele alarak, işçi-işveren ilişkilerinde adil bir denge kurmayı hedefler. 6356 sayılı Kanun, sendika kurma hakkını daha detaylı düzenlerken, toplu iş sözleşmesi süreçlerinin hukuki çerçevesini belirlemektedir. Bununla birlikte, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk ve tahkim mekanizmalarını öngörmektedir. Ancak, uygulamada sendikalaşma oranlarının düşük olması, yasal düzenlemelerin etkinliğini sınırlayan temel faktörlerden biridir.

6.3. Türkiye’de Sendikaların Hukuki Durumu

Türkiye’de sendikalar, hukuki olarak bağımsız tüzel kişiliklerdir ve faaliyetlerini Anayasa ve ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütürler. Ancak, sendikaların hukuki durumu, özellikle örgütlenme özgürlüğü bağlamında çeşitli sınırlamalarla karşılaşmaktadır. Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkı konusundaki kısıtlamalar ve belirli sektörlerdeki grev yasakları, sendikal özgürlüklerin kapsamını daraltan önemli

unsurlardır. Sendikaların finansal kaynakları ve üyelik oranlarının düşük olması, hukuki statülerinin güçsüz kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, işverenlerin sendikal faaliyetlere yönelik olumsuz tutumu ve işçilerin sendikalaşma konusundaki çekinceleri, sendikaların hukuki işlevlerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye’de sendikaların hukuki durumunun güçlendirilmesi için daha etkin denetim mekanizmalarına ve uluslararası standartlara uyumlu düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

6.4. Türkiye’deki Uygulamalardaki Sorunlar

Türkiye’de sendikal hakların kullanımı, uygulamada çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar arasında şunlar öne çıkmaktadır:

- a. **Sendikalaşma Oranlarının Düşüklüğü:** Türkiye’de sendikalaşma oranları, diğer birçok ülkeye kıyasla oldukça düşüktür. Bu durum, işçilerin haklarını toplu bir şekilde savunmasını zorlaştırmaktadır.
- b. **İşveren Baskıları:** İşverenlerin, sendikalaşmaya karşı olumsuz tutum sergilemesi ve sendikal faaliyetlere katılan işçilere yönelik ayrımcılık yapması, sendikal hakların kullanımını sınırlayan temel faktörlerden biridir.
- c. **Grev Yasakları:** Stratejik sektörlerde grev yasaklarının bulunması, çalışanların toplu eylem hakkını kısıtlamaktadır. Bu durum, işçilerin hak arama süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- d. **Yasal ve Bürokratik Engeller:** Sendika kurma süreçlerindeki bürokratik prosedürler ve yasal düzenlemelerdeki belirsizlikler, örgütlenme özgürlüğünü kısıtlayan diğer önemli unsurlardır.
- e. **Toplu Pazarlık Süreçlerindeki Sorunlar:** Toplu pazarlık süreçlerinde işçi-işveren arasında eşit bir denge kurulmasının zor olması, bu süreçlerin etkinliğini azaltmaktadır.

Bu sorunların çözümü için sendikal hakların uygulanabilirliğini artıracak yasal düzenlemelere ve farkındalık çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, sendikaların güçlenmesi ve üyelik oranlarının artırılması için işçiler üzerindeki baskıların azaltılması büyük önem taşımaktadır.

7. SENDİKALARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

7.1. Hukuki Engeller ve Düzenlemeler

Sendikaların faaliyetlerini etkileyen en önemli sorunlardan biri, hukuki engellerdir. Türkiye’de sendikal haklar anayasal güvence altında olmasına rağmen, uygulamada yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve bürokratik engeller sendikaların etkinliğini sınırlandırmaktadır. Örneğin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika kurma ve toplu pazarlık süreçlerine ilişkin düzenlemeler içermesine rağmen, birçok hüküm uluslararası standartlara tam anlamıyla uyumlu değildir. Greve katılım süreçlerinde getirilen kısıtlamalar, kamu sektöründe çalışanların sendikal haklarının sınırlandırılması ve işverenlerin sendikal faaliyetlere karşı olumsuz tutumları, hukuki düzenlemelerdeki önemli eksiklikler arasında yer alır. Ayrıca, işçilerin sendikalaşma süreçlerinde karşılaştıkları baskılar ve işten çıkarılma riski, yasal koruma mekanizmalarının yeterince etkili olmadığını göstermektedir.

7.2. Sosyal ve Kültürel Engeller

Türkiye’de sendikaların karşılaştığı bir diğer önemli sorun, sosyal ve kültürel engellerdir. Toplumun genelinde sendikalara yönelik olumsuz bir algının bulunması, sendikalaşma oranlarının düşük olmasının başlıca nedenlerinden biridir. İşçilerin sendikalara katılmaktan çekinmesi, çoğu zaman işverenlerin sendikalara karşı sergilediği olumsuz tutum ve ayrımcılık korkusundan kaynaklanmaktadır. Kültürel olarak, bireysel hakların ön planda tutulduğu bir toplum yapısında, kolektif örgütlenme ve dayanışma bilincinin yeterince gelişmemesi, sendikaların toplumsal desteğini sınırlayan unsurlar arasında yer alır. Ayrıca, sendikaların toplum nezdinde yeterince şeffaf ve güvenilir bir imaj sergileyememesi, üyelik oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

7.3. Ekonomik Baskılar ve İşveren Politikaları

Ekonomik baskılar ve işveren politikaları, sendikal hakların kullanımını doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir. İşverenlerin sendikalara karşı baskıcı tutumları, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü kullanmasını sınırlamaktadır. Özellikle özel sektörde, sendikalaşmaya karşı yürütülen sistematik kampanyalar ve sendikal faaliyetlere katılan işçilerin işten çıkarılması, sendikaların etkinliğini büyük ölçüde azaltmaktadır. Buna ek olarak, düşük ücret politikaları ve esnek çalışma modelleri, işçilerin sendikal haklarını

kullanma konusunda daha temkinli davranmasına yol açmaktadır. Küreselleşme ile artan rekabet koşulları, işverenlerin sendikal faaliyetlere karşı daha sert politikalar benimsemesine neden olmuştur. Bu durum, sendikaların pazarlık gücünü zayıflatmakta ve işçilerin haklarını savunma süreçlerini zorlaştırmaktadır.

7.4. Sendikaların Güçlenmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Sendikaların karşılaştığı sorunların çözümü hem yasal düzenlemelerde hem de toplumsal algıda önemli değişiklikler yapılmasını gerektirmektedir. Aşağıda, sendikaların güçlenmesine yönelik bazı çözüm önerileri sunulmuştur:

- a. Yasal Düzenlemelerin Uluslararası Standartlara Uyarlanması:** Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun şekilde, sendikal hakları daha güçlü bir şekilde koruyan yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle grev hakkının kapsamı genişletilmeli ve kamu çalışanlarının sendikal hakları üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmalıdır.
- b. Sendikal Farkındalık Kampanyaları:** Toplum genelinde sendikaların rolü ve önemi hakkında farkındalık yaratacak eğitim ve kampanyalar düzenlenmelidir. Bu kampanyalar, sendikaların yalnızca işçi haklarını koruma aracı değil, aynı zamanda toplumsal dayanışmanın bir simgesi olduğunu vurgulamalıdır.
- c. İşveren-İşçi Diyalogunun Güçlendirilmesi:** İşverenlerin sendikal faaliyetlere daha olumlu yaklaşmasını sağlamak için işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen mekanizmalar geliştirilmeli ve bu süreçlere devlet desteği sağlanmalıdır.
- d. Şeffaflık ve Güvenilirlik:** Sendikaların şeffaf ve hesap verebilir yönetimi, toplum nezdindeki güvenilirliğini artırarak desteğini güçlendirecektir.
- e. Finansal Kaynaklar:** Etkin faaliyetler için sendikaların finansal kaynaklarının artırılması önemlidir. Devlet desteği veya gelir çeşitlendirme mekanizmaları bu konuda faydalı olacaktır.
- f. Sendikaların Güçlenmesi:** Yalnızca işçilerin haklarını savunma açısından değil, aynı zamanda toplumsal adaletin sağlanması ve demokratik süreçlerin işlerliğinin artırılması açısından da kritik bir öneme sahiptir.

8. KÜRESELLEŞME VE SENDİKALAR

8.1. Küreselleşmenin Çalışma Hayatına Etkisi

Küreselleşme, ekonomik, teknolojik ve toplumsal süreçlerin uluslararası boyutta yoğunlaştığı ve birbirine daha bağımlı hale geldiği bir dönemi temsil etmektedir. Bu süreç, işgücü piyasalarını derinlemesine etkilemiş, geleneksel çalışma ilişkilerini dönüştürmüş ve işçi haklarının korunmasına yönelik mevcut mekanizmaların yetersiz kalmasına yol açmıştır. Özellikle düşük ücret politikalarının küresel çapta yaygınlaşması ve esnek çalışma modellerinin benimsenmesi, işçilerin haklarını savunmasını daha karmaşık hale getirmiştir.

Küreselleşme, çalışma koşullarını doğrudan etkileyerek işverenlerin küresel rekabeti gerekçe gösterip sendikal hakları kısıtlamalarına yol açmıştır. Daha düşük maliyetli üretim arayışları, işverenlerin sendikal faaliyetlere karşı daha sert politikalar uygulamasını beraberinde getirmiştir. Bu durum, sendikaların pazarlık gücünü zayıflatarak, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunma süreçlerini olumsuz etkilemiştir.

Küreselleşmenin etkisiyle yeni istihdam modelleri de ortaya çıkmıştır. Geçici işçilik, serbest çalışma (freelance) ve uzaktan çalışma gibi esnek istihdam biçimleri, geleneksel sendikal örgütlenme yapılarının işlevselliğini azaltmıştır. Bu tür istihdam biçimlerinde çalışanlar, genellikle bireysel sözleşmelerle istihdam edilmekte, bu da onların sendikal korumadan yoksun kalmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, sendikalar bu yeni çalışma dinamiklerine uyum sağlayacak stratejiler geliştirmek zorunda kalmaktadır. Sendikaların gelecekteki başarısı, bu değişimlere hızlı uyum sağlayabilmeleri ve işçi haklarını yeni çalışma biçimlerine uygun şekilde savunma kapasitelerine bağlıdır.

8.2. Çok Uluslu Şirketler ve Sendikal Haklar

Küreselleşmenin önemli aktörlerinden olan çok uluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde iş gücü piyasalarını dönüştürmekte; ancak sendikal hakların uygulanmasını zorlaştıran etkileri de sıklıkla gözlemlenmektedir.

Özellikle işçi haklarının daha zayıf korunduğu ülkelerde, çok uluslu şirketler yerel düzenlemelerden yararlanarak sendikal faaliyetleri engelleyebilmektedir. Bu şirketlerin esnek üretim yapıları ve taşeronlaşma yöntemleri, çalışanların örgütlenme haklarını kullanmasını daha da zorlaştırmaktadır. Örneğin, işçilerin sendikaya üye olma veya toplu

pazarlık yapma haklarını engellemek için dolaylı baskı yöntemleri uygulanabilmekte; hatta sendikal faaliyetlere katılan çalışanların işten çıkarılması gibi ciddi ihlaller yaşanabilmektedir.

Bu bağlamda, uluslararası işçi dayanışmasının güçlendirilmesi, çok uluslu şirketlerin neden olduğu sendikal hak ihlallerini önlemede kritik bir rol oynayabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlar, bu şirketlerin faaliyetlerini düzenlemek ve işçi haklarını güvence altına almak için daha güçlü denetim ve yaptırım mekanizmaları geliştirmelidir. Ayrıca, sendikaların küresel ağlar kurarak ulusal sınırların ötesinde işbirliği yapmaları, çok uluslu şirketlerin sendikal hakları sınırlayan politikalarına karşı etkili bir yanıt oluşturabilir.

8.3. Dijitalleşme ve Yeni Nesil Çalışma Modelleri

Dijitalleşme, çalışma hayatını köklü bir biçimde dönüştürerek geleneksel işçi-işveren ilişkilerini yeniden tanımlamış ve bu süreçte iş gücü piyasalarında önemli yapısal değişimlere yol açmıştır. Dijital platformlar üzerinden yürütülen işler, uzaktan çalışma ve bağımsız yüklenici statüsündeki iş ilişkileri gibi yeni nesil çalışma modelleri, çalışanların fiziksel bir işyerine bağımlı olmaksızın hizmet sunmasına olanak tanımaktadır. Ancak bu yenilikçi çalışma biçimleri, geleneksel sendikal örgütlenme mekanizmalarını zayıflatmış ve çalışanların toplu eylemlere katılımını zorlaştırmıştır.

Özellikle dijital platformlar üzerinden iş yapan bireylerin çoğunlukla bağımsız yüklenici veya taşıeron olarak değerlendirilmesi, onların sendikal korumadan yoksun kalmasına neden olmaktadır. Geleneksel sendikalar, toplu pazarlık süreçleri ve işçi haklarının savunulması açısından belirli bir işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde hareket ederken, dijital platform çalışanlarının büyük bir kısmı bireysel sözleşmelerle çalıştığından, toplu pazarlık yapma hakkından mahrum kalmaktadır. Bu durum, dijitalleşmenin çalışma hayatına getirdiği en önemli zorluklardan biridir.

Bununla birlikte, dijitalleşme yalnızca işçi-işveren ilişkilerini değil, aynı zamanda çalışanların bireysel haklarını da etkilemiştir. Teknolojik gelişmeler, işverenlerin çalışanlar üzerindeki izleme ve denetim kapasitesini artırmış, bu da çalışanların bireysel özgürlüklerini sınırlayan bir çalışma ortamı yaratmıştır. Örneğin, dijital izleme araçlarıyla iş verimliliği ölçümleri yapılabilirken, bu araçlar aynı zamanda çalışanların kişisel mahremiyetini tehdit etmektedir. Bu bağlamda, dijitalleşme ile gelen yeni nesil çalışma

modelleri, yalnızca örgütlenme özgürlüğü üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların temel hakları ve özgürlükleri üzerinde de ciddi bir etkiye sahiptir.

Bu yeni dinamiklere yanıt verebilmek için sendikaların stratejik bir dönüşüm geçirmesi gerekmektedir. Sendikalar, dijital platformlar aracılığıyla örgütlenme stratejileri geliştirmeli ve yeni nesil çalışan gruplarına yönelik özel politikalar oluşturmalıdır. Dijital araçların etkili bir şekilde kullanılması, sendikaların daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlayabilir. Örneğin, online topluluklar oluşturmak, dijital eğitim programları sunmak ve uzaktan çalışan bireylerin haklarını savunmak gibi yöntemlerle sendikalar, dijitalleşmenin olumsuz etkilerini dengeleyebilir. Aynı zamanda, sendikaların bu dönüşüm sürecinde dijitalleşmenin avantajlarından yararlanarak daha esnek, yenilikçi ve kapsayıcı politikalar geliştirmesi, onların etkisini artıracak ve işçi haklarını koruma kapasitelerini güçlendirecektir.

Sonuç olarak, dijitalleşme ve yeni nesil çalışma modelleri, sendikaların geleneksel rollerini aşarak modern iş gücü piyasasının gerekliliklerine uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların dijitalleşmenin getirdiği değişimlere uyum sağlayarak etkili örgütlenme stratejileri geliştirmesi, hem dijital platform çalışanlarının haklarını koruma açısından hem de sendikal hareketin uzun vadeli sürdürülebilirliği için kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

8.4. Sendikaların Değişen Roller

Küreselleşme, dijitalleşme ve yeni çalışma modellerinin etkisi, sendikaların geleneksel rollerini ve işlevlerini yeniden değerlendirmesini gerektirmiştir. Geleneksel olarak, sendikalar işçilerin ücret, çalışma saatleri ve diğer temel çalışma koşullarına ilişkin haklarını savunan yapılar olarak görülmüş; toplu pazarlık süreçlerinde işveren karşısında işçilerin çıkarlarını temsil etmeyi temel amaç edinmiştir. Ancak günümüzün hızla değişen işgücü dinamikleri, sendikaların bu dar kapsamlı rollerinin ötesine geçmesini zorunlu kılmaktadır. Modern sendikaların, yalnızca işçi haklarını savunan bir yapı olmaktan çıkarak, çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen, kişisel becerilerinin artırılmasına katkıda bulunan ve dijital çağın gereklerine uyum sağlamalarına öncülük eden çok yönlü bir organizasyon haline dönüşmesi gerekmektedir.

Özellikle küreselleşme süreciyle birlikte iş gücü piyasalarında meydana gelen değişiklikler, esnek çalışma biçimlerinin artması ve dijital platformlar üzerinden yürütülen işlerin yaygınlaşması, sendikaların bu yeni çalışma modellerine uyum

sağlamasını gerekli kılmaktadır. Dijitalleşme ve otomasyonun artması, yalnızca işyerlerindeki çalışma süreçlerini değil, aynı zamanda işçi-işveren ilişkilerinin doğasını da değiştirmiştir. Bu bağlamda, sendikaların teknolojik gelişmelere uyum sağlama kapasitesi, onların işçi haklarını savunma gücünü doğrudan etkilemektedir. Sendikaların, dijital araçları etkin bir şekilde kullanarak üyelerle iletişim kurması, online platformlar aracılığıyla örgütlenme süreçlerini kolaylaştırması ve dijital ortamda hak savunuculuğu yapması, örgütlenme özgürlüğü açısından yeni fırsatlar sunmaktadır.

Bununla birlikte, sendikaların değişen rolü, yalnızca dijitalleşmeyle sınırlı kalmamakta; çevresel sürdürülebilirlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik gibi küresel öneme sahip konuları da içermektedir. Çalışma hayatında çevresel ve sosyal sorumluluk bilincinin artması, işverenlerin yanı sıra sendikaların da bu alanlara yönelik politikalar geliştirmesini gerektirmektedir. Sendikalar, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini destekleyen politikalar geliştirerek, üyelerinin yalnızca ekonomik haklarını değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal haklarını da koruyabilir. Bu, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve çeşitliliği teşvik etmek anlamına gelir. Çeşitliliğe önem veren ve kapsayıcılığı artıran sendikalar, sadece üyeleri için değil, genel olarak tüm çalışanlar için daha adil bir iş gücü piyasası oluşturmaya katkıda bulunabilir.

Sonuç olarak, sendikaların değişen rolleri, onların yalnızca işçi hakları savunucusu olmaktan çıkarak, toplumsal sorunlarla ilgilenen, çalışanların her türlü gelişimine destek veren ve dijital çağın gerekliliklerine uygun stratejiler geliştiren organizasyonlara dönüşmesini gerektirmektedir. Bu dönüşüm, sendikaların daha geniş kitlelere ulaşmasını, yeni nesil çalışanların ihtiyaçlarına yanıt verebilmesini ve örgütlenme özgürlüğü açısından yeni olanaklar sunmasını sağlayacaktır. Sendikaların bu şekilde yeniden yapılandırılması hem bireylerin hem de toplumun genel refahını artırarak, demokratik süreçlere de önemli katkılarda bulunacaktır.

9. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GELECEĞİ VE YENİ TRENDLER

9.1. Uluslararası Eğilimler

Örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar, uluslararası düzeyde değişen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşulların etkisiyle sürekli evrim geçirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar, çalışma yaşamını daha adil ve sürdürülebilir hale getirmek için yeni normlar ve standartlar geliştirmeye devam etmektedir. Özellikle dijital çalışma ortamlarında işçi haklarının korunması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve platform çalışanlarının sendikal haklara erişiminin sağlanması, günümüzün en kritik tartışma konuları arasında yer almaktadır. Bu gelişmeler, yalnızca bireylerin haklarını güvence altına almakla kalmayıp, aynı zamanda iş gücü piyasalarının adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesini de zorunlu kılmaktadır.

İklim değişikliği ve çevresel sürdürülebilirlik politikalarının çalışma hayatına etkisi, uluslararası sendikal gündemin bir diğer önemli boyutunu oluşturmaktadır. "Yeşil işler" olarak adlandırılan çevresel açıdan sürdürülebilir istihdam modelleri, işçi haklarının korunması ile çevresel sorumlulukların bütünleştirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, sendikaların yeni nesil istihdam politikalarına uyum sağlaması, çalışan haklarını gözetirken çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine de katkıda bulunması önem arz etmektedir.

Aynı şekilde, küresel dayanışma ağlarının güçlendirilmesi ve işçi haklarını savunan uluslararası kampanyaların yaygınlaştırılması, örgütlenme özgürlüğü için gelecekte önemli fırsatlar sunmaktadır. Uluslararası işçi dayanışmasının artırılması hem ulusal düzeydeki düzenlemelere hem de uluslararası normlara daha fazla uyum sağlanmasına katkıda bulunacak; bu da örgütlenme özgürlüğünün daha güçlü bir şekilde korunmasına ve uygulanmasına olanak tanıyacaktır.

9.2. Türkiye’de Sendikal Hakların Geleceği

Türkiye’de sendikal hakların geleceği hem ulusal hukuk düzenlemelerindeki gelişmelere hem de uluslararası standartlarla uyum çabalarına bağlıdır. Türkiye, sendikal hakları anayasal düzeyde tanımış ve çeşitli yasal düzenlemelerle bu hakları güvence altına almıştır. Ancak uygulama düzeyinde karşılaşılan sorunlar ve eksiklikler, bu hakların tam anlamıyla hayata geçirilmesini engellemektedir. Özellikle sendikalaşma oranlarının

düşük olması, işverenlerin sendikalara yönelik olumsuz tutumları ve grev hakkı üzerindeki kısıtlamalar, sendikal hareketlerin gelişimini sınırlayan temel faktörler arasında yer almaktadır.

Sendikal hakların geleceği, aynı zamanda Türkiye’de değişen iş gücü dinamiklerine uyum sağlanmasıyla doğrudan ilişkilidir. Dijital platform çalışanları gibi yeni işçi gruplarının örgütlenme süreçlerine dahil edilmesi, sendikal hakların kapsamını genişletmek ve yeni nesil çalışanlar için daha erişilebilir hale getirmek açısından önemli olacaktır. Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği, çevresel sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm gibi konular, Türkiye’de sendikaların stratejik önceliklerini yeniden belirlemesini gerektiren başlıca unsurlar arasında yer almaktadır.

Bu doğrultuda hem yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi hem de sendikal hareketlerin toplumsal destek kazanması için farkındalık kampanyaları düzenlenmesi, Türkiye’de sendikal hakların geleceği açısından kritik önem taşımaktadır. Daha güçlü bir sosyal diyalog, sendikaların toplumsal algısını iyileştirecek ve örgütlenme özgürlüğünün daha geniş bir çerçevede uygulanmasını sağlayacaktır.

9.3. Sosyal Diyalog ve İşçi-İşveren İlişkilerinde Yeni Yaklaşımlar

Sosyal diyalog, demokratik toplumlarda işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı ve dengeli bir biçimde yürütülmesinde kritik bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Çalışma barışının korunması ve iş yerindeki çatışmaların önlenmesi adına sosyal diyalog, işçi temsilcileri, işverenler ve hükümetler arasında etkin bir iletişim kanalı oluşturarak karşılıklı anlayış ve iş birliğini teşvik eder. Geleneksel sosyal diyalog mekanizmaları, 20. yüzyılda sanayi üretiminin baskın olduğu, daha durağan iş gücü ilişkileri üzerine inşa edilmiştir. Ancak küreselleşme, dijitalleşme ve yeni nesil çalışma modellerinin etkisiyle bu mekanizmaların mevcut yapısı değişim baskısı altındadır. Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi, üretim süreçlerinin küreselleşmesi ve iş gücü dinamiklerindeki dönüşüm, sosyal diyalogun daha esnek ve yenilikçi yaklaşımlarla yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır.

Özellikle yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerine entegrasyonu, işçi-işveren ilişkilerinde önemli fırsatlar sunmanın yanı sıra zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bu teknolojik dönüşüm, işçilerin rollerini ve sorumluluklarını yeniden tanımlamakta, işverenlerin çalışanlar üzerindeki denetimini artırarak iş yerindeki güç dengelerini yeniden şekillendirmektedir. İş gücünün niteliğinin değişmesi, geleneksel sendikal yapıların da bu yeni gerçekliklere uygun çözümler geliştirmesini gerektirmektedir. Bu

bağlamda, sosyal diyalog mekanizmalarının güncel ihtiyaçlara yanıt verecek şekilde esnetilmesi, yeni teknolojilerin çalışma ilişkilerindeki etkisini yönetmek açısından hayati önemdedir.

İşverenlerin daha şeffaf ve katılımcı bir yaklaşımı benimsemesi, sosyal diyalogun etkili bir araç olarak kullanılmasını mümkün kılabilir. İşverenlerin çalışanlarıyla açık bir iletişim kurması, yalnızca işçilerin haklarını daha etkin bir biçimde savunmalarına olanak tanımakla kalmaz, aynı zamanda iş yeri verimliliğini artırabilir ve çalışma barışını güçlendirebilir. Bu nedenle, sosyal diyalog süreçlerinin modern iş yerlerinde daha kapsayıcı bir niteliğe bürünmesi hem işverenlerin hem de çalışanların ortak çıkarlarını koruyan bir denge kurulmasını sağlayacaktır.

Uluslararası düzeyde, hükümetler ve ilgili kuruluşların sosyal diyalog süreçlerini desteklemesi, bu mekanizmaların daha işlevsel hale gelmesinde kilit bir rol oynar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve benzeri kuruluşların sosyal diyalogu teşvik eden politikaları, üye ülkelerde işçi-işveren ilişkilerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, sosyal diyalog yalnızca iş ilişkilerinin düzenlenmesinde değil, aynı zamanda sendikaların toplumsal rolünün güçlenmesinde ve demokratik katılımın artırılmasında da önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, sendikaların değişen iş gücü dinamiklerine uyum sağlaması ve işverenlerle yapıcı iş birliği geliştirmesi, işçi-işveren ilişkilerinde dengeleyici bir rol üstlenmeye devam etmelerini sağlayacaktır. Bu süreç, sendikal hakların korunması ve genişletilmesi için gerekli olduğu kadar, sosyal diyalogun demokratik bir toplumun temel dayanaklarından biri haline gelmesi açısından da kritik öneme sahiptir. Sendikaların teknolojik yeniliklere adapte olarak, daha geniş bir iş gücü kesimine hitap eden, katılımcı ve kapsayıcı politikalar geliştirmesi hem örgütlenme özgürlüğünün korunmasını hem de sendikal hareketlerin çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde yeniden şekillenmesini mümkün kılacaktır.

10. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

10.1. Genel Bulgular

Bu tez çalışması, örgütlenme özgürlüğünün insan hakları bağlamındaki önemini ve sendikaların bu özgürlük kapsamında sahip oldukları hakları detaylı bir şekilde ele almıştır. Çalışmada, örgütlenme özgürlüğünün yalnızca bireysel hakların korunması açısından değil, aynı zamanda toplumsal adaletin sağlanması, ekonomik dengenin güçlendirilmesi ve demokratik süreçlerin işlerliğinin artırılması açısından da kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Araştırma bulguları, sendikaların hem bireysel düzeyde çalışan haklarını savunmada hem de toplumsal düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesinde merkezi bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur.

Türkiye özelinde yapılan analizler, sendikal hakların anayasal ve yasal çerçevede genel olarak uluslararası standartlara uygun düzenlendiğini, ancak uygulamada çeşitli eksikliklerin ve kısıtlamaların devam ettiğini göstermektedir. Özellikle, sendikalaşma oranlarının düşük olması, grev hakkının sınırlı bir şekilde uygulanması ve işverenlerin sendikal faaliyetlere yönelik olumsuz tutumları, bu hakların etkin bir şekilde kullanılmasının önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Bu durum, yalnızca işçilerin bireysel haklarını zayıflatmakla kalmamakta, aynı zamanda toplumsal eşitlik ve çalışma barışı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Tez çalışmasında ayrıca küreselleşme, dijitalleşme ve yeni nesil çalışma modellerinin sendikalar üzerindeki etkileri de değerlendirilmiştir. Geleneksel endüstriyel ilişkilerin değişmesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve dijital platformların işgücü piyasasına olan etkisi, sendikaların işlevlerini ve stratejilerini yeniden gözden geçirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların yeni nesil işçi gruplarına hitap edebilmesi, dijital teknolojilere uyum sağlayarak örgütlenme yöntemlerini çağdaşlaştırması ve genç iş gücünü daha etkin bir şekilde kapsamaları, örgütlenme özgürlüğünün geleceği açısından belirleyici olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, örgütlenme özgürlüğünün insan hakları açısından taşıdığı değeri ve sendikaların bu kapsamda oynadığı rolü açıkça ortaya koymuştur. Türkiye'nin sendikal hakları koruma ve geliştirme yönündeki çabalarını artırması hem bireysel hakların korunması hem de toplumsal refahın sürdürülebilir bir şekilde artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, daha kapsayıcı ve yenilikçi sendikal

stratejiler ile uluslararası standartlarla uyumlu bir uygulama yaklaşımı benimsemek, sendikaların etkinliğini ve örgütlenme özgürlüğünün gücünü artıracaktır.

10.2. Sendikal Hakların Geliştirilmesi için Öneriler

Sendikal hakların daha etkin bir şekilde korunması ve geliştirilmesi, yalnızca bireysel hakların savunulması açısından değil, aynı zamanda toplumsal adaletin, ekonomik dengenin ve demokratik süreçlerin güçlenmesi bakımından da büyük bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda, aşağıda sıralanan öneriler hem ulusal düzeyde hem de uluslararası normlarla uyumlu bir sendikal yapının tesis edilmesine katkı sunabilir:

10.2.1. Yasal Düzenlemelerin Güçlendirilmesi:

Türkiye’de sendikal hakların uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmesi için mevcut yasal çerçevenin güçlendirilmesi gereklidir. Bu kapsamda, grev hakkının kullanımına yönelik mevcut sınırlamaların kaldırılması ve kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğünü engelleyen yasal engellerin giderilmesi önem arz etmektedir. Aynı zamanda, toplu pazarlık süreçlerini kolaylaştıracak, sendikaların faaliyetlerini şeffaf ve etkili bir şekilde yürütebileceği yasal mekanizmaların oluşturulması da gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) gibi belgeler doğrultusunda yapılacak düzenlemeler, sendikal hakların uluslararası standartlarla uyumlu hale gelmesini sağlayarak işçi haklarının korunmasında daha sağlam bir zemin oluşturabilir.

10.2.2. Toplumsal Farkındalık Çalışmaları:

Sendikaların önemi, tarihsel rolü ve günümüzdeki işlevleri konusunda toplumun daha bilinçli hale getirilmesi büyük bir ihtiyaçtır. Çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını teşvik etmek, sendikalaşma oranlarının artması ve örgütlenme özgürlüğünün yaygınlaşması açısından kritik bir adımdır. Bu doğrultuda, işçi hakları, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerine dair kapsamlı eğitim programları hazırlanmalıdır. Medya, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumlarıyla iş birliği yapılarak, sendikaların demokratik toplumlarda oynadığı kilit role dair farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir. Ayrıca, sendikal faaliyetlerin şeffaflığını ve güvenilirliğini artıracak iletişim stratejileri geliştirilerek, sendikaların toplumsal güven düzeyi artırılabilir.

10.2.3. Dijitalleşme ve Yeni Nesil Çalışanlara Uyum:

Dijital dönüşüm ve yeni çalışma modellerinin yükselişi, sendikaların geleneksel örgütlenme yöntemlerini gözden geçirmesini ve dijital ortamda da güçlü bir varlık göstermesini zorunlu kılmaktadır. Serbest çalışanlar, uzaktan çalışanlar ve dijital platform çalışanları gibi yeni nesil iş gücüne yönelik yenilikçi stratejiler geliştirilmelidir. Bu stratejiler, dijital platformlar üzerinden çalışanlarla doğrudan iletişim kurmayı, çevrimiçi toplu pazarlık süreçlerini yönetmeyi ve dijitalleşmenin getirdiği zorlukları aşmayı hedeflemelidir. Ayrıca, sendikaların dijital ortamda faaliyet göstermesi, işçilerle daha hızlı ve etkili bir şekilde bağlantı kurarak, onların haklarını savunma yeteneğini artıracaktır.

10.2.4. Uluslararası İş Birliğinin Artırılması:

Sendikal hakların korunması ve geliştirilmesinde uluslararası dayanışma ve iş birliği önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye'deki sendikaların, uluslararası sendika federasyonları ve konfederasyonlarla daha sıkı ilişkiler kurması, küresel ölçekte işçi haklarının savunulmasına katkıda bulunabilir. Uluslararası sendikal dayanışma, sadece hak savunusunda değil, aynı zamanda iyi uygulamaların paylaşılması ve yeni stratejilerin geliştirilmesi açısından da faydalı olacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği gibi kuruluşlarla yapılacak ortak çalışmalar, sendikal hakların uluslararası düzeyde güçlendirilmesine olanak tanıyabilir.

10.2.5. İşverenlerle Diyalog Mekanizmalarının Güçlendirilmesi:

Sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi, işçi-işveren ilişkilerinde uzlaşmayı teşvik etmek ve sendikal hakların uygulanabilirliğini artırmak açısından hayati bir öneme sahiptir. İşverenlerin sendikal faaliyetlere yönelik algısını olumlu yönde dönüştürmek ve sendikalarla yapıcı bir iş birliği geliştirmelerini sağlamak için katılımcı ve şeffaf diyalog süreçleri oluşturulmalıdır. Bu süreçler hem işçilerin haklarını koruyacak hem de işverenlerin verimliliğini artıracak çözümler sunabilir. Aynı zamanda, hükümetlerin de bu sürece aktif katılımıyla, işçi-işveren ilişkilerindeki dengenin sağlanması ve çalışma barışının korunması mümkün olacaktır.

10.3. Örgütlenme Özgürlüğünün Güçlendirilmesinin Toplumsal Etkileri

Örgütlenme özgürlüğü, yalnızca bireysel hakların korunmasında değil, aynı zamanda toplumsal adaletin, sosyal eşitliğin ve ekonomik dengenin inşa edilmesinde temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Sendikaların, üyelerinin haklarını savunmada ve çalışma koşullarını iyileştirmede oynadığı etkin rol hem bireysel hem de toplumsal düzeyde geniş kapsamlı olumlu sonuçlar doğurur. Güçlü ve etkili sendikalar, çalışanların ücret, sosyal haklar ve çalışma şartlarına ilişkin taleplerini daha güçlü bir şekilde gündeme taşıyabilir ve işçi-işveren ilişkilerinde daha adil bir denge kurulmasına katkıda bulunabilir. Bunun sonucunda, işyerinde huzur ve verimlilik artarken, çalışma barışının sürdürülebilirliği ve toplumsal istikrarın güçlenmesi sağlanabilir.

Örgütlenme özgürlüğü ayrıca demokratik katılımı teşvik ederek, bireylerin toplumsal süreçlere daha aktif bir şekilde dahil olmasını mümkün kılar. Sendikaların etkin biçimde çalışması, yalnızca üyelerine yönelik faydalar üretmekle kalmaz; daha geniş bir toplumsal refahın önünü açar. Özellikle kadınlar, gençler, göçmen işçiler ve diğer dezavantajlı gruplar açısından sendikaların savunuculuk kapasitesi, bu kesimlerin eşitlikçi bir biçimde sosyal ve ekonomik yaşamda yer almasını sağlayarak toplumsal uyumu artırır. Bu bağlamda, örgütlenme özgürlüğü, sadece bireylerin haklarını koruyan bir araç değil, aynı zamanda toplumsal çeşitliliğin ve kapsayıcılığın güvencesidir.

Örgütlenme özgürlüğü, toplumsal bilinci artırır ve adil bir ekonomik düzenin temellerini atar. Sendikalar, üyelerinin ekonomik haklarını savunurken sosyal ve kültürel gelişimlerine de katkıda bulunarak bireylerin bilinçli yurttaşlar haline gelmesini sağlar. Bu durum, katılımcı yönetim anlayışını teşvik eder ve toplumun farklı kesimlerinin karar alma mekanizmalarına etkin katılımını mümkün kılar. Bireysel hakların toplumsal faydaya dönüşmesini sağlayarak geniş kitlelere yarar sağlar.

Sonuç olarak, sendikal hakların ve örgütlenme özgürlüğünün güçlendirilmesi, yalnızca bireysel hakların korunmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda daha adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir toplumsal düzenin oluşturulmasında temel bir rol oynar. Bu süreç, demokratik değerlerin kökleşmesine, sosyal barışın korunmasına ve ekonomik istikrarın sürdürülebilir bir biçimde sağlanmasına önemli katkılar sunar. Dolayısıyla, örgütlenme özgürlüğünün desteklenmesi, uzun vadede daha kapsayıcı ve dirençli bir toplumun inşa edilmesine öncülük eder.

ÖZET

Bu tez, örgütlenme özgürlüğünün insan hakları bağlamındaki yerini ve sendikaların bu özgürlük çerçevesinde sahip olduğu hakları derinlemesine analiz etmeyi amaçlamıştır. Örgütlenme özgürlüğü, yalnızca bireylerin haklarını savunabilmesi için değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik, adalet ve ekonomik denge gibi temel değerlere ulaşılabilmesi açısından da vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Demokratik toplumların inşasında merkezi bir rol oynayan bu özgürlük, bireylerin birlikte hareket ederek haklarını etkin bir şekilde koruma altına almalarını sağlamaktadır.

Bu tez kapsamında örgütlenme özgürlüğünün tarihsel ve hukuki temelleri incelenmiş, ulusal ve uluslararası düzeydeki yasal dayanaklar ele alınmıştır. ILO'nun 87 ve 98 No'lu Sözleşmeleri, AIHS'nin 11. maddesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası normlar doğrultusunda Türkiye'deki sendikal hakların uyum düzeyi analiz edilmiş; mevcut yasal çerçeve değerlendirilerek uygulamada karşılaşılan sorunlar belirlenmiştir.

Küreselleşme ve dijitalleşmenin sendikal haklara etkileri incelenerek, yeni nesil çalışma modellerinin getirdiği fırsat ve zorluklar değerlendirilmiştir. Küresel rekabet, esnek çalışma biçimleri ve dijital platformların sendikal örgütlenmeye etkisi analiz edilmiş; sendikaların bu koşullara uyum sağlaması için atması gereken stratejik adımlar belirlenmiştir.

Araştırma, Türkiye'de sendikal hakların uygulanmasındaki hukuki, sosyal ve ekonomik engelleri irdelenmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirmiştir. Yasal düzenlemelerin uluslararası standartlarla uyumu, toplumsal farkındalığın artırılması, sendikalaşma oranlarının yükseltilmesi ve sosyal diyalogun etkinleştirilmesi gibi çözümler sunulmuştur.

Sonuç olarak, bu çalışma, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal hakların geliştirilmesinin bireysel düzeyde hakların korunmasını sağlamanın ötesinde, toplumsal refahın artırılmasına, demokratik süreçlerin güçlenmesine ve ekonomik dengeye katkı sunduğunu göstermiştir. Türkiye'nin sendikal haklar konusunda daha kapsayıcı, katılımcı ve etkili politikalar geliştirmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Bu tez, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar alanında yapılacak gelecekteki araştırmalar ve reformlar için bir referans niteliği taşımayı ve pratik çözümler sunmayı amaçlamaktadır.

ABSTRACT

This thesis aims to deeply analyze the place of freedom of association in the context of human rights and the rights that unions have within the framework of this freedom. Freedom of association is considered an indispensable element not only for individuals to defend their rights, but also for achieving fundamental values such as social equality, justice and economic balance. This freedom, which plays a central role in the construction of democratic societies, enables individuals to act together and effectively protect their rights.

Within the scope of this thesis, the historical and legal foundations of freedom of association have been examined, and national and international legal bases have been addressed. The level of compliance of trade union rights in Turkey has been analyzed in line with international norms such as ILO Conventions No. 87 and 98, Article 11 of the ECHR and the European Social Charter; the current legal framework has been evaluated and the problems encountered in practice have been determined.

The effects of globalization and digitalization on trade union rights have been examined, and the opportunities and challenges brought by new generation working models have been evaluated. The effects of global competition, flexible working styles and digital platforms on trade union organization have been analyzed; the strategic steps that unions need to take to adapt to these conditions have been determined.

The research has examined the legal, social and economic obstacles to the implementation of trade union rights in Turkey and has developed suggestions for the solution of these problems. Solutions such as harmonization of legal regulations with international standards, increasing social awareness, increasing unionization rates and activating social dialogue have been presented.

As a result, this study has shown that freedom of association and the development of trade union rights contribute to increasing social welfare, strengthening democratic processes and economic balance, beyond ensuring the protection of rights at the individual level. It has been revealed that Turkey needs to develop more inclusive, participatory and effective policies regarding trade union rights. This thesis aims to be a reference for future research and reforms in the field of freedom of association and trade union rights and to offer practical solutions.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

Bora, A. (2019). *Sendikacılık ve Toplum: Türkiye’de Örgütlenme Özgürlüğü Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Sosyal Bilimler Yayınları.

Çelik, S. (2021). "Uluslararası Hukuk ve Sendikal Hakların Korunması: ILO’nun Rolü." *İnsan Hakları Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 45-67.

Erdem, A. (2020). "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Türkiye’de Grev ve Toplu Pazarlık Hakkı." **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 10(1), 67-85.

Ewing, K. (2004). **Freedom of Association and Democratic Rights in the Workplace**. Oxford University Press.

Hepple, B. (2005). **Labour Laws and Global Trade**. Cambridge University Press.

Kara, Y. ve Öztürk, L. (2020). *Dijitalleşme Çağında İşçi Hakları ve Sendikal Mücadele*. İstanbul: İşçi Hakları Yayınları.

Keller, W. (2008). **Freedom of Association in Democratic Societies**. Cambridge University Press.

Sevinç, T. (2018). "Türkiye’de Grev Hakkı ve Uluslararası Standartlar." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 9(2), 103-126.

Standing, G. (2011). **The Precariat: The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic.

Raporlar ve Belgeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2020). *87 No’lu Sözleşme: Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Korunması*. Cenevre: ILO Yayınları.

Avrupa Konseyi (2021). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye: Sendikal Haklar Üzerine Değerlendirme*. Strazburg: Avrupa Konseyi Yayınları.

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022). *Türkiye’de Sendikal Haklar ve Mevzuat Raporu*. Ankara: Resmi Yayınlar.

İnternet Kaynakları

International Labour Organization (ILO). "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)." Erişim: <https://www.ilo.org>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. "Türkiye ile İlgili Sendikal Haklar Kararları." Erişim: <https://hudoc.echr.coe.int>

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK). "Sendikal Haklar ve Toplumsal Dayanışma." Erişim: <https://www.disk.org.tr>

Hukuki Metinler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 51, 53 ve 54. Maddeler.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Madde 11.

İlgili Yargı Kararları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). "Demir ve Baykara v. Türkiye" Davası, Başvuru No. 34503/97.

Türkiye Anayasa Mahkemesi. "Sendikal Hakların İhlaline İlişkin Karar," E.2015/72, K.2016/45.