

ITUC RAPORLARINA GÖRE 2000'Lİ YILLARDA SENDİKAL HAK İHLALLERİ (2000–2010)

Sevda Köse
Kocaeli Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışma kapsamında sendikal hakların bölünmezliği ilkesinden hareketle 2000–2010 yılları arasında meydana gelen sendikal hak ihlallerinin türleri ve bu ihlallerinin ülke grupları arasındaki dağılımı ITUC (International Trade Union Confederation, Uluslararası Sendika Konfederasyonu)¹ raporları çerçevesinde karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

Çalışmada sendika hakkı bütünsel ve bölünmez bir hak kategorisi olarak ele alınacaktır. Sendika hakkının toplu sözleşme ve grevi içeren toplu eylem hakkı ile bir bütünü oluşturduğu İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi' nin (İHAS) denetim organı İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin (İHAM) yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organları ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nce benimsenmiştir. ILO' nun denetim organları toplu pazarlık ve grev hakları ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliğinin uluslararası çalışma hukukunun temel ilkelerinden biri olduğunu söylemek mümkündür. Sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakkı arasında yaşamsal bir bağ söz konusudur. Grev ve toplu pazarlıksız sendika hakkı üyelerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirme amacını güden sendikaların sadece tabela örgütlenmeler halinde kalmalarına sebep olur.

ITUC her yıl düzenli olarak sendikal hak ihlalleri raporlarını yayınlamaktadır. 156 ülkede ve coğrafi bölgede 176 milyon üyeye sahip uluslararası bir sendikal örgütlenme olan ITUC bu raporlarında ülkeleri coğrafi bakımdan beş farklı bölgeye ayırarak sendikal hak ihlallerini incelemektedir.

Bu çalışmada Türkiye'de meydana gelen sendikal hak ihlalleri yanında Avrupa Birliği'nin çekirdek üye ülkelerinde (AB15) sendikal hak ihlalleri de incelenecektir. Ayrıca Avrupa Birliği'ne yeni üye olmuş Polonya, Romanya, Bulgaristan gibi Türkiye'ye sosyo ekonomik açıdan benzerlikler taşıyan ülkelerdeki sendikal hak ihlalleri de çalışmanın kapsamında yer alacaktır. Siyasal demokrasinin, sendikal özgürlükler için bir ön koşul olduğu bilinmektedir. Bu nedenle siyasal demokrasinin sınırlı olduğu veya olmadığı ülkelerde sendikal hak ihlalleri daha yaygındır. Bu bağlamda sendikal hakların kullanım bedelinin yaşam hakkının sona ermesine kadar vardığı ve fiziksel güç kullanımının yoğun olarak gö-

¹ Bu çalışmada M. Kemal Öke ve Senem Kurt Topuz tarafından yapılan 108K382 numaralı TÜBİTAK Projesinin bulgularından yararlanılmıştır.

rüldüğü Kolombiya, İran, Mısır, Suudi Arabistan, Güney Kore, Rusya ve Çin gibi ülkelerdeki sendikal hak ihlalleri çalışmanın diğer bir boyutunu meydana getirecektir.

Anahtar Kelimeler: Sendikacılık, Sendikal Haklar, Sendikal Hak İhlalleri, Sendika Özgürlüğü, Uluslar arası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC).

ABSTRACT

Within the scope of this study, it shall be strived to examine the types of the trade union rights violations occurred during 2000's as well as the distribution of such violations between the country groups comparatively under the reports of ITUC (International Trade Union Confederation)² considering the principle of indivisibility of the trade union rights.

The fact that the trade union right constitutes a whole together with the collective action covering to collective bargaining and right to strike has been adopted by the European Court of Human Rights, the supervision body of the European Convention on Human Rights as well as the supervision bodies of the International Labor Organization (ILO) and the European Committee of Social Rights, the supervision body of the Revised European Social Charter. The supervision bodies of the International Labor Organization have recognized that the right to collective bargaining as well as right to strike and trade union right constitute the condition of existence for each other. Therefore, it is possible to state that the integrity and indivisibility of the union rights is one of the fundamental principles of international labor legislation. There is a vital relation between trade union right and the rights to collective bargaining as well as right to strike. The union right without strike and collective bargaining leads the transformation of the unions seeking for protecting and improving the economical and the social rights and benefits of their members into the ineffective and inoperative organizations.

ITUC publishes reports on trade union right violations regularly every year. ITUC which an international trade union organization having 176 million members in 156 countries and geographical regions examines the union right infringements in such reports by classifying the countries into five different geographical region categories.

In this study, the union right violations in core member states of the European Union (EU15) shall also be examined in addition to the trade union right violations occurred in Turkey. Furthermore, the trade union right violations in countries admitted to the membership of the European Union recently like Poland, Romania and Bulgaria having socio-economical similarities with Turkey shall also be included in the scope of the study. It is acknowledged that the political democracy is a prerequisite for freedoms of trade union. Therefore, the trade union right violations are more common in countries where the political democracy is limited or not exist at all. In this context, the union right violations in countries like Colombia, Iran, Egypt, Saudi Arabia, South Korea, Russia and China where the exercise of the union rights requires a compensation reaching up to deprivation from right to live and the resort to physical force is observed intensively shall constitute another aspect of the study.

² As a result of divergence caused by Marshall Plan in the World Federation of Trade Unions (WFTU), the WFTU has dissolved and the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) has been established in December 1949 with the participation of the Western European unions that left the WFTU and US Unions. ICFTU established on 1949 has formed ITUC on 2006 by amalgamating with World Confederation of Labor (WCL).

Keywords : Trade Unionism, Trade Union Rights, Violation of Trade Union Rights, Freedom of Trade Union, International Trade Union Confederation (ITUC).

I. KAVRAMSAL OLARAK SENDİKAL HAK VE İHLALLERİ

Sendikalar, en geleneksel tanımı ile çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan örgütlerdir. Sendikal haklar sosyal hakların sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Sendikaların bu haklardan faydalanarak üyelerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmesinin yanı sıra sendikaların ülkenin siyasal, ekonomik ve sosyal yaşamında önemli işlevler üstlenmesini sağlayan haklardır (Gülmez, 2005: 8). Bu hakların uluslararası hukuk alanındaki doğuşu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması ile eş zamanlıdır. Sendikal haklar, ILO'nun yanı sıra Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen birçok belge ve sözleşmede doğrudan veya dolaylı olarak güvence altına alınmışlardır (Gülmez, 2008: 139). Bu haklar, çalışma yaşamında insan haklarının bir göstergesi olarak yer almaktadırlar. İnsan hakları birinci kuşak haklar, ikinci kuşak haklar ve üçüncü kuşak haklar şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Yaşam hakkı, kişi dokunulmazlığı konut dokunulmazlığı gibi hakları kapsamına alan klasik haklar birinci kuşak haklar kapsamındadır. Sosyal haklar ise ikinci kuşak haklar içerisindedir. ILO'ya göre sendikal haklar ile sivil haklar bağlantılı olduğunu belirtmektedir (ILO, 2003: 13) Sendikal haklar, sosyal haklar içerisinde önemli bir yere sahiplerdir. Sendika hakkı, çalışanların bireysel haklarının diğer sosyal haklarının uygulanabilmesinin en önemli güvencesidir (Algan, 2007: 38-65).

ILO'nun Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin 87 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı sözleşmeleri ile tanımlanan ve garanti altına alınan bu haklar her yıl yoğun şekilde ihlale uğramaktadır. Her yıl sadece temel insan hakkı olan sendikalaşma hakkının gereğinin yerine getirme çabası içerisinde olan çok sayıda sendikacı, sendikal aktivist ve sendika üyesi öldürülmekte, birçoğu gözaltına alınmakta, fiziki baskıya maruz kalmakta veya tutuklanmaktadır. Bunun yanı sıra sendika üyesi olan çalışanların işlerine son verilmekte, sendikal yıldırma politikaları çerçevesinde sendikadan uzaklaşmaları sağlanmaktadır (ICFTU, 2006).

1. Sendikal Hak İhlallerinin Türleri

21. yüzyılın ilk yıllarında da sendikal hak ihlalleri, insan hakları ihlalleri şeklinde devam etmektedir. Sendikal hak ihlalleri konusunda durumun daha da kötüye gittiğini ITUC 2009 raporu ortaya koymaktadır (ITUC, 2009). Sendikal hakların ihlali sadece demokrasinin ve sanayileşmenin gelişmediği ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de gerçekleşmektedir (Ewing, 2001: 23). Sendikal hak ihlalleri ülkelerin yasal düzenlemelerdeki kısıtlamalardan kaynaklanabileceği gibi sendikasızlaştırma politikalarından ve işverenlerin sendika karşıtı uygulamalarından da meydana gelebilmektedir. Sendikal hak ihlalleri pek çok ülkede fiziki güç kullanımı, şiddet içeren yöntemlerle de gerçekleştirilmektedir. Sendikal hak ihlallerinde fiziki güç kullanımının öne çıktığı Kolombiya, İran gibi ülke örneklerinin yanı sıra "rafine" yöntemlerin söz konusu olduğu Fransa, Belçika, Türkiye gibi ülkelere rastlamak mümkündür.

a. Yasal Sınırlamalardan Kaynaklanan Sendikal Hak İhlalleri

Yasalardan kaynaklanan sendikal hak ihlalleri önemli bir ağırlık oluşturmaktadır. Ülkelerin yasal düzenlemelerinde sendikal hak ihlalleri sendikalaşmadan, toplu pazarlığa ve grev hakkına kadar sendikal hakların bütün alanlarında görülmektedir. Sendika hakkının giderek daha fazla kabul gördüğü fakat toplu pazarlık ve grev hakkının sendika hakkından ayrı ele alındığı ve ciddi biçimde sınırlandığı ve ihlal edildiği görülmektedir. Bu konuda ITUC raporlarında yer alan bazı örnekler şunlardır: Polonya'da üst düzey kamu görevlilerine, hakim ve savcılara toplu pazarlık hakkı tanınmamıştır (ITUC, 2009). Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunmasına ilişkin 87 sayılı ILO sözleşmesi, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını kamu ve özel kesim çalışanı ayrımı olmaksızın tüm çalışanlara tanımıştır (Gülmez, 2005: 145). Bu bakımdan Polonya'da toplu pazarlık hakkının kullanılmasına yönelik sınırlama yasalardan kaynaklanan sendikal hak ihlallini göstermektedir. 2005 yılında Beyaz Rusya'da sendikaların tasfiyesini daha kolay hale getiren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde sendikaların ve şube örgütlerinin herhangi bir mahkeme kararı olmaksızın tasfiyesi mümkün hale gelmiştir. Beyaz Rusya'da Ocak 2000'de yapılan İş Kanunu greve yönelik ciddi sınırlamalar getirmiştir. Milli güvenliği, kamu yararını, kamu sağlığını veya diğer insanların hak ve özgürlüklerini tehdit ettiği noktada üç aya kadar ertelenmesi mümkündür. Bu durum yasalar eliyle sendikal hakların sınırlandığı ve ihlal edildiğini göstermektedir (ITUC, 2007). Ülkemizde iş sözleşmesine göre çalışanlarla kamu görevlilerinin sendikalaşması konusunda bir ayırıma gidilmiş ve kamu görevlilerinin bir bölümünün sendikalaşmasına olanak tanınmamıştır. 4688 sayılı yasanın 15.maddesinde sendika üyesi olamayacaklar belirlenmiştir. Yargıçlar, üst kademe bürokratlar; yüksekokul üniversite fakülte ve enstitülerin, yöneticileri (rektörler, dekanlar, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve bunların yardımcıları); silahlı kuvvetler mensupları, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil personel, merkezi denetim elemanları, emniyet personeli sendikal örgütlenme dışında bırakılmıştır.

Ciddi bir sınırlama sendikalaşma hakkı yanında toplu pazarlık hakkı konusunda yaşanmaktadır. Grev yasakları ve grev hakkının kullanımına yönelik ihlaller ise sendikal hak ihlalleri içinde önemli bir ağırlık oluşturmaktadır. Bu konuda hem işçiler hem de kamu görevlileri ağır kısıtlama ve ihlaller ile karşı karşıyadır. Kolombiya, Kosta Rika, Şili gibi Latin Amerika ülkelerinde kamu görevlilerine getirilen grev yasağı Anayasa'da ve ilgili yasada yer almıştır (Gülmez, 1996: 126). Grev erteleme, yasal düzenlemelerin kötüye kullanılmasına yönelik önemli bir ihlal grubunu meydana getirmektedir.³

³ Örneğin Hükümet, Danıştay kararına rağmen cam işçilerinin grevini ikinci kez ertelemiştir. Kristal-İş Sendikası ile Şişecam arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma çıkmaması üzerine Kristal-İş, yasal hakkını kullanarak grev kararı almıştır. Ancak hükümet, sendikanın Şişecam'a bağlı işyerlerinde 9 Aralık 2003 günü başlayacak grevini, başlamadan 'milli güvenlik' gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelerek, çalışanların uluslararası sözleşmelerden ve yasalardan doğan hakkı bir biçimde kaldırmıştır. Danıştay sendikanın başvurusu üzerine 12 Ocak 2004'te yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Sendika, Danıştay kararının ardından 30 Ocak 2004'te greve başlamıştır. Bakanlar Kurulu 14 Şubat'ta grevi yeniden ertelemiştir. 'Milli güvenlik' gerekçesine bu kez 'genel sağlık' eklemiştir. Bu grev erteleme bir yasağa bu erteleme değil yasaklamadır. Sendikanın ILO'ya başvurusu üzerine, cam grevinin milli güvenliği tehdit ettiğine ilişkin yeterli gerekçe bulunmadığı, bu nedenle grev ertelenmenin sendikal hak ihlali olduğu belirtilerek "cam, lastik ve belediye hizmetleri gibi ulusal güvenlik ve genel sağlıkla ilgisi olmayan alanlarda pek çok tekrarı olan erteleme uygulamalarının, grev hakkını önleyici nitelikte ve ILO sözleşmelerine aykırı olduğu" ifade edilmiştir (Kristal-İş, 2004).

b. “Rafine” Sendikal Hak İhlalleri

Fiziksel güç kullanımına çok büyük ölçüde yer verilmeksizin daha örtülü ve dolaylı bir ihlal biçimi olan rafine sendikal hak ihlallerinin, örgütlü yaşam üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Rafine ihlaller, sendikal yıldırma ve sendika karşıtlığı politikaları ekseninde şekillenmektedir. Diğer işçilere göre öğle tatilini daha kısa süre kullanan bir işçinin, böyle bir uygulamaya tabi olmasının tek sebebi sendikalı olmasında yer almaktadır. Rafine ihlaller daha çok ayrımcılığa yönelik uygulamalarda kendisini göstermektedir. Bu tür ihlal grubu içine sendikal nedenlerle işten çıkartılma, sendika karşıtlığı, sendikal eylemlerin işveren ve hükümet baskısı ile engellenmesi gibi ihlalleri dahil etmek mümkündür. 2009 yılında hazırlanan bir rapora göre işverenler işçilerin sendikaya üye olmasını engellemek için 41 farklı yöntem kullanmaktadır. Raporda, sendikal örgütlenme aşamasında, “*İşçileri sendikalardan uzak tutmak için sendikaları ve sendikalaşmayı karalayıcı ideolojik söylemlere başvurulduğu*”, “*Sendikalaşma durumunda işten çıkarma ya da işyerini kapatma tehdidiyle işçilerin iş güvencesinin baskı altında tutulduğu*” ifade edilmiştir. *Sendikalaşmaya öncülük eden işçilerin en fazla baskı yaşayan grubu oluşturduğu vurgulanan raporda, bu işçileri yönelik olarak ‘İşten çıkarma, ödünç iş ilişkisi ile başka işyerlerine gönderme, fiili şiddet uygulama’* gibi olumsuzluklar yaşanabildiği belirtilmektedir (Bakır ve Akdoğan, 2009: 90). Sendikal yıldırma ve yönelik çok çeşitli sendikal hak ihlalleri söz konusudur. Sendikaya üye olan işçileri yıldırma için işçinin görev yerini değiştirme, işçiye daha zor iş verme ve işçiye mesleki bilgisi ve yeterliliği dışındaki işleri yapmaya zorlama, sendikalaştığı için işten atılan ve işe iade davasını kazanan işçilere işbaşı yaptırmama, sendikalaşan kadın işçilere eşleri ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma sendikal yıldırma yolu ile yapılan rafine sendikal hak ihlalleri içerisinde değerlendirilebilir.

Tablo 1. Sendikal Nedenle İşten Çıkartılanlar

Rapor Yılı	Avrupa	Afrika	Orta Doğu	Asya ve Pasifikler	Amerikalılar
2000	%18	%23	%5	%28	%25
2001	124	3092	174	8252	7897
2005	63	979	1	2569	976
2007	964	2126	149	4865	523

Kaynak: ICFTU ve ITUC Sendikal Hak İhlali Raporları

2000 yılına ait raporda sendikal nedenle işte çıkarmalar ile ilgili istatistikî bilgi yüzdesel olarak verilmiştir. Sendikal nedenli işten çıkarmalar tablosunu değerlendirmeden önce bazı yöntemsel sorunların altını çizmekte yarar bulunmaktadır. Bu yöntemsel sorunlar ITUC raporlarına dayalı diğer tablolar için de söz konusudur. Bunlardan ilki ITUC raporlarına dayalı düzenli seriler elde etmenin zorluğudur. Bazı yılların raporları seri oluşturmaya imkan verirken bazı yıllar da ise sistematik veri bulmak olanaklı olmamıştır. Bu nedenle sadece düzenli veri elde edebilen yıllar tablolaştırılmıştır. Diğer metodolojik sorun ise ITUC raporlarının kıtasal-bölgesel esaslı olması ve bunların nüfuslarının oldukça farklı olmasıdır.

Örneğin bu nedenle Orta Doğu ülkelerinde sendikal nedenli işten çıkarmalar Avrupa'dan daha düşük görülmektedir. Kuşkusuz sadece toplam nüfus değil, sanayileşme ve ücretli işgücü oranı da önemli bir değişken olarak bu tabloluşturmada ihmal edilmmiştir.

Tablo Açıklaması: 2000 yılında meydana gelen sendikal nedenlerle işten çıkarmaların %18'i Avrupa'da, %23'ü Afrika'da, %28'i Asya ve Pasifiklerde, %5'i Orta Doğu'da, %25'i Amerika'da meydana gelmiştir. Ancak bu oranların yukarıdaki metodolojik uyarı ile birlikte ele alınması zorunludur. Sendikal nedenli işten çıkarmaların ezici çoğunluğunun Asya ve Pasifik ülkelerinde meydana geldiği görülmektedir. Asya ve Pasifikler hem oransal hem de mutlak açıdan sendikal nedenli işten çıkarmaların çok yoğun yaşandığı bir bölgedir. Bölgeler arası karşılaştırmanın metodolojik sorunları nedeniyle bölgeleri kendi içinde dönemsel olarak ele almak daha sağlıklı olacaktır. Avrupa'da 2001 ve 2005 yıllarında görece düşük olan sendikal nedenli işten çıkarmalar 2007 yılında ciddi bir artış göstermiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi 2001 yılında Avrupa'da 124 kişi, Orta Doğu'da 174 kişi, Asya ve Pasifiklerde 8252 kişi, Amerika'da 7897 kişi sendikal nedenlerle işten çıkarılmıştır. Avrupa'da meydana gelen işten çıkarmalar Doğu Avrupa ülkelerinde daha yoğun bir şekilde görülmesine karşın Batı Avrupa ülkelerinde de sendikal nedenli işten çıkarmalar görülmektedir. 2005 yılında Avrupa'da 63 kişi sendikal nedenlerle işten çıkarılırken, Afrika'da 979, Orta Doğu'da 1, Asya ve Pasifiklerde 2569, Amerika'da 976 kişi sendikal nedenle işten çıkarılmıştır. 2007 yılında ise Avrupa'da 964 kişi sendikal nedenle işten çıkarılmıştır, 2126 kişi Afrika'da 149 kişi Orta Doğu'da, Asya ve Pasifiklerde 4865 kişi, Amerika'da ise 8627 kişi işten çıkarılmıştır. Asya ve Pasifiklerde sendikal nedenlerle meydana gelen işten çıkarmalar Güney Kore eksenlidir. Güney Kore'de 2009 yılında sendikal nedenle 3000 kişi işten çıkarılmıştır (ITUC, 2010).

Belçika'da 2001 yılında sendikal nedenlerle 13 işçi işten çıkarılmıştır. Belçikalı yöneticiler, sendikalı 8 işçiyi ve 5 delegeyi işten çıkardıklarında, bu çalışanların işletmenin gelecekteki vizyonuna uygun olmadığını belirtmişlerdir. Belçika'da sendikal haklar yasaları koruma altına alınmış olsa da, işverenler işçileri işten çıkarma konusunda farklı gerekçeler bulma konusunda çekinmemektedirler. Belçika'daki sendikalar böyle bir durumun ortaya çıkmasına sistemin izin verdiğini, yapılan ayrımcılığa yönelik uygulamaların yeterince caydırıcı olmadığını belirtmektedirler. İşverenler mahkeme kararı ile işe iade edilen işçileri işe almaktansa tazminatlarını ödemeyi tercih etmektedirler (ICFTU, 2001: 13).

Bulgaristan'da sendika liderlerinin illegal şekilde işten çıkartıldıkları rapor edilmiştir. Bunun yanı sıra işverenlerin sendikaların işlerine müdahale ettiği ICFTU 2001 raporunda belirtilmektedir. Hraninvest adlı firmanın yöneticisi, sendikalı işçileri işten çıkartma ve fiziksel zarar tehdidiyle sendikanın tüm faaliyetlerini yasaklamıştır (ICFTU, 2001: 40). Bu durum hem önemli bir sendikal yıldırma yoluyla sendikal hak ihlalinin göstermekte hem de sendikalı işçilere yönelik yapılan ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır.

Sendikal hak ihlallerinin bir yansıması da işverenlerin sendika karşıtlığı uygulamaları şeklinde görülmektedir. Örneğin Hırvatistan'da çalışanların %70 i belirli süreli hizmet akdiyle çalışmaktadır ve bu çalışanlar sözleşmelerinin yenilenmeyeceği korkusuyla sendikaya üye olmamaktadırlar (ICFTU, 2002: 193).

Avrupa’da sendikal hak ihlallerinin bir kısmı ayrımcılık şeklinde görülen yıldırma politikalarında kendisini göstermektedir. Örneğin Sırbistan’da sendikal neden ile ayrımcılığa yönelik çeşitli uygulamalardan birisi başka hiçbir işçi için geçerli olmayan bir uygulama olarak işyeri temsilcisi işçinin gelir vergisi ödemelerinin belirlenmesi için banka hesabı açması gerekmektedir. Göçmenlerin örgütlenme özgürlükleri yasal anlamda engellenmemiş olsa da uygulamada, göçmenler sosyal hakları talep etme konusunda çoğu zaman ayrımcılıkla karşı karşıya kalmışlardır. Gürcistan, Bosna Hersek, Sırbistan, Belarus, Almanya, Belçika ve İngiltere’de ayrımcılığa yönelik sendikal hak ihlalleri görülmektedir (ICFTU, 2001: 33–35).

c. Fiziksel Şiddet İçeren İhlaller

Bu hak ihlalleri genellikle açık bir şekilde gerçekleştirilmekte ve etkileri ve sonuçları anında görülebilmektedir. Siyasal demokrasinin kısıtlı olduğu veya olmadığı ülkelerde bu tür ihlaller yaygın bir biçimde meydana gelmektedir. Bu ihlal türlerinin içerisine sendikal faaliyetlere katılanların öldürülmesi, ölüm tehditleri, tutuklanma ve gözaltına alınma gibi birçok sendikal ihlal türü dahil edilebilir. Sendikal hak ihlali türlerinden en önemlisi, sendikal aktivistlerin yaşam haklarının elinden alınmasıdır. Sendika faaliyeti dolayısı ile yaşamlarını kaybeden sendikal aktivistlerin yıllara göre değişen sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Ölüm ile sonuçlanan sendikal hak ihlalleri genellikle Kolombiya, Suriye, Rusya, Çin, Filipinler, Güney Kore gibi siyasal demokrasi açısından sorunlu ülkelerde görülmektedir. Kolombiya’da 2009 yılında 48 sendikacı öldürülmüştür (ITUC, 2010). Kolombiya bu konuda toplam ölümlerin %60’ını oluşturmaktadır.

Tablo 2. Bölgelere Göre Sendikal Faaliyet Nedeniyle Öldürülen Sendikacılar

Rapor Yılı	Avrupa	Afrika	Orta Doğu	Asya ve Pasifikler	Amerikalar
2000	9	2	0	39	90
2001	2	7	0	15	186
2005	0	4	16	116	114
2007	0	24	0	37	80

Kaynak: ICFTU ve ITUC Sendikal Hak İhlali Raporları

Tablo Açıklaması: Tablo 2’de görüldüğü gibi sendikal faaliyetler dolayısı ile meydana gelen ölümler Amerika ile Asya ve Pasifiklerde yüksek oranda seyretmektedir. Amerika Kıtasında ölüm oranlarının yüksekliği sendikacı ölümlerinin yaygın bir biçimde görüldüğü Kolombiya dolayısı genel ortalamadan ciddi bir sapma göstermektedir. 2000 yılında sendikal nedenlerle meydana gelen ölümler en fazla Amerika Kıtasında görülmüştür. Avrupa’da sendikal nedenlerle 9 kişi ölümlenirken, Afrika’da 2 kişi ölmüştür. Orta Doğu için 2000 yılına yönelik herhangi bir sendikal nedenle ölüm kaybı bildirilmemiştir. Amerika Kıtasında ise 90 ölüm meydana gelmiştir. Bu meydana gelen ölümlerin 63’ü Kolombiya’da gerçekleşmiştir. 2001

yılına bakıldığında Avrupa’da 2, Afrika’da 7 kişi sendikal nedenlerle öldürülürken ICFTU raporlarında Ortadoğu’da sendikal nedenle ölüm rapor edilmemiştir. Bu durum Ortadoğu’da sendikal hakların kullanımının özgür bir biçimde gerçekleştiğinin bir kanıtı değildir. Orta doğu sendikal özgürlüklerle ilgili hala birçok istisnanın var olduğu bir bölgedir. Demokratik olmayan rejimlerde, sendikal eylemlerin her türlü biçimi yasadışı değerlendirilmektedir. Bu rejimler, sendikal örgütlenmelerin toplumsal yapılarına uygun olmadığını düşündükleri için Ortadoğu’daki çoğu ülkede sendikalara devletin yakın denetimi altındadır. Böylesi bir durum korunmayan işçi gruplarını ortaya çıkarmaktadır. Yoğun yasal kısıtlamaların olduğu Orta doğu’da sendikal nedenlerle ölüm olayları da meydana gelmektedir (ICFTU, 2001: 157). Asya ve Pasifiklerde 2001 yılında 15 ölüm olayı meydana gelirken, Amerika kıtasında 186 ölüm olayı bildirilmiştir ve sendikal hak ihlalinin yaşam hakkına son verme biçimine dönüştüğü fiziksel ihlal boyutunun en ileri aşaması olan sendikal nedenlerle meydana gelen ölümlerin 153’ü Kolombiya’da meydana gelmiştir. 2005 yılında Avrupa’da sendikal nedenlerle hiçbir ölüm olayı meydana gelmezken Afrika’da 4, Ortadoğu da 14, Asya ve Pasifiklerde 116, Amerika Kıta’sında ise 114 sendikal neden ile ölüm meydana gelmiştir. 2007 yılında ise Avrupa’da ve Ortadoğu’da sendikal nedenlerle meydana gelen herhangi bir ölüm olayı ITUC raporlarında belirtilmemiştir. Asya ve Pasifiklerde 30, Amerika Kıtasında 80 kişi ölmüştür. Sendikal nedenlerle meydana gelen ölüm olaylarını ele alan bu tabloya özet bir biçimde bakıldığında Amerika Kıta’sında yer alan yüksek sayıdaki ölüm olayları Kolombiya’dan kaynaklandığı görülmektedir. Bu Kolombiya’nın ekonomik, sosyal ve siyasi yapısının sendika ve sendikal haklara bakışının bir yansımasıdır. Kolombiya ITUC raporlarında dünyanın en tehlikeli bölgelerinden birisi olarak belirlenmiştir. Kolombiya’da yoğun bir uyuşturucu trafiği söz konusudur. Afrika kıtasında ise sendikal nedenlerle meydana gelen ölümlerde dalgalı bir yapı görülmektedir.

Fiziksel şiddete dayalı sendikal hak ihlalleri sadece Kolombiya, Güney Kore, Suriye gibi ülkelerde değil Avrupa’da da meydana gelmektedir.

Tablo 3. Bölgelere Göre Kaba Kuvvete ve İşkenceye Uğrayan Sendikacılar

Rapor Yılı	Avrupa	Afrika	Orta Doğu	Asya ve Pasifikler	Amerikalar
2000	86	148	-	583	728
2001	76	459	3	1436	957
2005	5	57	95	427	120
2007	14	133	161	427	97

Kaynak: ICFTU ve ITUC Sendikal Hak İhlali Raporları

Tablo Açıklaması: Sendikal haklarını kullanmaları dolayısıyla birçok ülkede sendikacılar kaba kuvvete ve işkenceye tabi tutulmaktadır. Ağırlıklı olarak Latin Amerika’da Kolombiya’da, Asya Pasifik’te sendikal oldukları için işkence ve kaba kuvvete uğrayan bölüm daha çok Filipinler, Çin ve Güney Kore’de meydana gelmektedir. Sendikal hak ihlalinin fiziki güç kullanımı şeklindeki yansımasının bir sonucu olarak işkence ve kaba kuvvet Asya ve Pasifik ülkelerinde ve Amerika’da meydana gelmektedir. Tablo 3’te 2000 yılında Av-

rupa’da 86 işkence ve kaba kuvvete dayalı sendikal hak ihlali meydana gelmiştir. Afrika’da 148, Asya ve Pasifiklerde 583, Amerika’da ise daha çok Latin Amerika’da 728 sendikal nedenle kaba kuvvete ve işkenceye uğrayan işçi olduğu bildirilmiştir. 2001 yılında Avrupa’da 76, Afrika’da 459, Orta Doğu’da 3, Asya ve pasifiklerde 1436, Amerika’da 957 işkence ve kaba kuvvete dayalı sendikal hak ihlali meydana gelmiştir. 2005 yılında ise Avrupa’da 5, Afrika’da 57, Orta Doğu’da 95, Asya ve pasifiklerde 427, Amerika’da 120, işkence ve kaba kuvvete dayalı sendikal hak ihlali meydana gelmiştir. 2007 yılında Avrupa’da 14, Afrika’da 133, Orta Doğu’da 161, Asya ve pasifiklerde 427, Amerika’da 97, işkence ve kaba kuvvete dayalı sendikal hak ihlali meydana gelmiştir. Avrupa’nın değişik bölgelerinde de işkence ve şiddete dayalı sendikal hak ihlalleri yaşandığı görülmektedir. Ancak Avrupa’daki ihlallerde bir azalma eğilimi gözlenmektedir. Orta Doğu’da kaba kuvvete ve işkenceye uğrayan sendikacı sayısında bir artış görülürken, Asya ve Pasifikler’de, Afrika’da ve Amerika’da dalgalı bir yapı görülmektedir.

Fiziksel güç kullanımı şeklinde sendikal hak ihlalleri, sendikal aktivistlerin tutuklanmaları ve gözaltına alınmaları şeklinde de kendisini göstermektedir.

Tablo 4. Tutuklanan ve Göz Altına Alınan Sendikacılar

Rapor Yılı	Avrupa	Afrika	Orta Doğu	Asya ve Pasifikler	Amerikalılar
2000	48	258	51	566	2023
2001	74	365	2	5863	1941
2005	1	159	122	1653	204
2007	23	832	1035	2874	195

Kaynak: ICFTU ve ITUC Sendikal Hak İhlali Raporları

Tablo Açıklaması: Sendikal nedenle gözaltına alınan ve tutuklanmaların yıllar itibari dalgalı bir yapı gösterdiği grafikten görülmektedir. Asya ve Pasifiklerdeki ülkelerde yıllara göre azalış gözlenmektedir. Bunun yanı sıra Avrupa’da da sendikal nedenle gözaltına alınma oranlarında artış görülmüştür. 2000 yılında sendikal nedenlerle Avrupa’da gözaltına alınan ve tutuklananların sayısı 48 iken Afrika Kıtası’nda 258 kişi, Ortadoğu’da 51 kişi, Asya ve Pasifiklerde 566 kişi ve Amerika Kıtası’nda 2023 kişi sendikal nedenlerle gözaltına alınmış veya tutuklanmıştır. 2001 yılında sendikal nedenlerle Avrupa’da gözaltına alınan ve tutuklananların sayısı 74 iken Afrika Kıtası’nda 365 kişi, Ortadoğu’da 2 kişi, Asya ve Pasifiklerde 5863 kişi ve Amerika Kıtası’nda 1941 kişi sendikal nedenlerle gözaltına alınmış veya tutuklanmıştır. Tutuklanan ve göz altına alınan sendikacılar 2005 yılı için Avrupa’da 1 kişi, Afrika’da 159 kişi, Ortadoğu’da 122 kişi, Asya ve Pasifikler’de 1653 kişi, Amerika’da ise 204 kişi, 2007 yılı için tutuklanan ve göz altına alınan sendikacılar Avrupa’da 23 kişi, Afrika’da 832 kişi, Ortadoğu’da 1035 kişi, Asya ve Pasifikler’de 2874 kişi, Amerika’da ise 195 kişi olarak tespit edilmiştir.

Avrupa’da meydana gelen gözaltı ve tutuklanmaların bir kısmı sanayileşmenin ve demokratikleşmenin öncüsü olan, sendikal hareketlerin doğup geliştiği Avrupa Birliği’nin çe-

kirdek ülkelerinde de meydana gelmektedir. Örneğin 2000 yılında İspanya’da geçici işçilerin ücretlerini düşürmek isteyen Giyan tersanesine karşı yapılan gösteride 7 polis yaralanırken 40 gösterici yaralanmış ve diğer göstericiler tutuklanmıştır (ICFTU, 2001: 216). Son yıllarda Avrupa’da sendikal hak ihlalleri konusunda bir yaygınlaşma görülmektedir. 2009 ITUC Raporu’na göre Batı Avrupa’nın yanı sıra Doğu Avrupa’nın geçiş ekonomilerinde sendikal hak ihlalleri yaygınlaşmıştır. Rusya ve Belarus’ta sendikal faaliyetleri yüzünden 50 işçi tutuklanmıştır. Ortadoğu’da görülen sendikal hak ihlalleri genellikle Suudi Arabistan, İran, Yemen gibi ülkelerde meydana gelmektedir. ITUC 2009 raporuna göre bölge ekonomileri için önemli bir yapı olan göçmen işçiler kölelik koşullarında yaşamaktadır. Birleşik Arap Emirlikleri’nde 45 Hintli inşaat işçisi grev yaptıkları gerekçesiyle önce altı ay hapis cezasına çarptırılmış, sonra sınır dışı edilmiştir (www.sendika.org.erişim.10.04.2010).

II. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SENDİKAL HAK İHLALİ ÖRNEKLERİ

Sendikal haklar için siyasal demokrasinin varlığı ön koşuldur, fakat yeter koşul değildir. Bunun en çarpıcı örneğini, Avrupa Birliği çekirdek ülkelerinde (AB 15 Ülkeleri) yaşanan sendikal hak ihlalleri göstermektedir. Sendikalar, sanayileşmenin ve demokratikleşmenin gelişmiş olduğu ülkelerde varlıklarını etkin bir şekilde göstermişlerdir. Ancak, demokrasinin ve sanayileşmenin ileri düzeyde olduğu Fransa, Almanya, İngiltere ve Belçika gibi ülkelerde de sendikal hak ihlalleri yaşanmaktadır.

AB’nin çekirdek ülkelerinin tümü Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunmasına ilişkin 87 sayılı ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı sözleşmelerini onaylamıştır (ICFTU, 2004: 1).⁴ 87 sayılı ILO sözleşmesi, çalışanlara ve işverenlere seçtikleri örgütleri kurma ve üye olma özgürlüğünü tanımaktadır. Bu bakımdan sendika çokluğu ve olumlu sendika özgürlüğü ilkeleri güvence altına alınmaktadır. 87 sayılı sözleşme sendika özgürlüğü bakımından herhangi bir ayrımcılığa yol açan bir uygulamaya izin vermemektedir (Gülmez, 2009: 174). Kamu görevlileri ile diğer çalışanlara sendikal hakların kullanımı bakımından farklı bir uygulama yapılması, ayrımcılık yoluyla sendikal hak ihlallerinin demokrasinin en ileri düzeyde uygulandığı ülkelerde dahi sendikal hakların göz ardı edilebileceği görülmüştür. Bu bağlamda AB’nin çekirdeğini oluşturan, sendikalaşmanın doğup geliştiği ülkelerde dahi önemli sendikal hak ihlallerinin yaşandığını söylemek mümkündür. Bu ülkelerde sendikal hareketlere yönelik ihlallerdeki durumları ilgi çekici bir tablo oluşturmaktadır.

2000’li yıllara ait ICFTU ve ITUC raporlarında Lüksemburg, Hollanda, Avusturya, İrlanda dışında AB15 ülkelerinin tümü için sendikal hak ihlalleri yer almaktadır. Sendikal hak ihlallerine yönelik dikkati çeken önemli bir olgu, olarak kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkına yönelik kısıtlamalardan bahsetmek mümkündür. Örneğin Portekiz’de toplu pazarlığın kapsamına yönelik yasal sınırlamalar söz konusudur. Grevle ilgili olarak ise Belçika’da önemli sendikal hak ihlalleri görülmektedir (ITUC, 2008). Fransa’da da önemli

⁴ ABD önde gelen sanayileşmiş ülke olmasına rağmen 87 ve 98 sayılı sözleşmeyi onaylamamıştır.

sendikal hak ihlalleri söz konusudur. Sendikal eylemciler ayrımcılık uygulamaları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Fransa’da sendikal eylemleri önlemeye yönelik engellemeler meydana gelmektedir (ITUC, 2009). Avrupa Sosyal Şartının (AŞŞ) denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesince (SHAK) Danimarka kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili sınırlamalar ve yasal bir greve katıldıktan sonra tekrardan istihdam edilmeleri konusundaki yetersizlikleri bağlamında eleştirilmektedir. Finlandiya’daki grev hakkı ile ilgili yasal düzenlemeler ve uygulamalar, AŞŞ ve ILO’nun sözleşmeleri ile uyumlu değildir. Almanya’da da aynı şekilde sendikal hakların kullanımı açısından kamu görevlileri farklı bir statüye tabi tutulmuştur (ICFTU, 2004: 6).

Portekiz’de silahlı kuvvetler ve polis güçleri dışındaki tüm çalışanların sendikaya üye olmasına izin verilmiştir. Kamu kesimi toplu pazarlığı, sendikalar ve kamu kesimi arasındaki nihai anlaşma bakımından “tartışma ve değerlendirme” olarak tanımlanmaktadır. Bu görüşmeler, yasal toplu pazarlık süreci ile sonuçlanmamaktadır. Kamu kesimindeki toplu pazarlık ile ilgili yasal düzenlemeler çeşitli sosyal yardımlar, ödemeler ile ilgili konularda toplu pazarlığın kapsamını sınırlandırmaktadır. Toplu pazarlık yasası açıkça, devletin yapısı, belirlediği görevler ve kamu yönetiminin yeterliliği ile ilgili konuları toplu pazarlık kapsamı dışında tutmaktadır. Portekiz’de grev hakkı garanti altına alınmıştır. İşverenin grev esnasında greve giden işçilerin yerine işgücü sağlamasına izin verilmemektedir ve vahşi grev yasaktır (ITUC 2009: 250). Sendikaların işyerine girme hakları vardır, ancak sendikaların düzenleyecekleri toplantıların yıl içerisinde 15 saati geçemeyeceği belirtilmektedir. Kamu kesimindeki sendika toplantı ve toplu pazarlığın genellikle engellendiği ve özel sektör işverenlerinin toplu pazarlığı sabote etmeye çalıştıkları belirtilmektedir (Human Rights Report, 2008).

2008 yılında sendikal hak ihlallerine yönelik olarak, öğrencilerin seviyesine göre öğretmenlerin performansını değerlendirmeye yönelik düzenlemeye karşı başlatılan grev çağrısı karşısında yüzlerce öğretmen okullarda kapalı kalmışlardır. Polis sendikaları taciz ederek, okul müdürlerinden greve katılan öğretmenlerin kayıtlarının tutulması istenilmiştir (ITUC 2009:254).

Portekiz’de 2007 yılında, bu yıl süresince hükümetin tek taraflı düşük ücret artışı kararını protesto etmek için kamu kesimindeki tüm sendikaları içeren büyük çaplı bir grev meydana gelmiştir. Kamu kesiminde toplu pazarlık resmi müzakereleri azaltırken, özel sektör işverenleri genellikle toplu pazarlığı sabote etmektedirler. Portekiz’de görülen sendikal hak ihlalleri genel yapı itibari ile işveren karşıtlığı ve yasal sebeplerden meydana gelmektedir. Sendikal yoğunluk oranları Portekiz’de 1990’lı yıllardan itibaren azalmaya başlamıştır. Sendikal yoğunluk oranlarındaki azalmanın önemli bir kaynağı da işverenlerin sendika karşıtlığı olarak belirtilmektedir (Euroline, 2009)

Sendikal haklarda model olarak görülen AB’nin çekirdek ülkelerinde önemli sendikal hak ihlallerinin yaşandığı ülkelerden birisi de Belçika’dır. Belçika’da kolektif hakların kullanımını engellemeye yönelik işverenler tarafından özellikle çok uluslu şirketlerde düzenlemelerin meydana getirildiği görülmektedir. Belçika’da son yıllarda sendikal haklara yönelik saldırılar yoğunluk kazanmıştır. Sendikal haklara yönelik işveren karşıtlığı Belçika’da da yoğun bir biçimde görülmektedir. Centilmenlik anlayışlarına saygı duymayan bazı Belçikalı işverenler, işçilerin protestolarına karşılık hukuki yolları kullanmayı tercih etmektedirler.

Çalışanların sendikaya üye olmasının veya üyelikten ayrılması önünde herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. İşverenlerin sendika karşıtlığına yönelik uygulamalarında yasal düzenlemeler de belirli noktalarda destek sağladığını söylemek mümkündür. Güçlü bir yasal çerçeveye rağmen yaklaşık işgücünün üçte birini meydana getiren geçici işçilerin özellikle toplu pazarlık haklarının zayıflatıldığı görülmüştür (ITUC, 2009).

Belçika’da 2006 genel grevin ve sendikaların eylemlerinin sert bir şekilde bastırıldığı bir yıl olmuştur. Birçok sendikal aktiviste yıldırma faaliyetleri uygulanmış, tehdit edilmiş veya görevden alınmıştır. Geçici sözleşme ile çalışanların sendikal hakları azaltılmıştır. Geçici çalışanlar, işkolu sözleşmesi kapsamındayken, çok uluslu şirketler, bu çalışanları toplu pazarlık kapsamı dışına alarak sendikal haklara yönelik şiddetin meydana geldiği düzenlemeler yapmaktadırlar.

2006 yılında ulaşım sektöründe meydana gelen bir grevde işveren grevin durdurulması için mahkemeye başvurmuştur. İşveren grevin yasaklanarak 500 Euro para cezası istemiştir. Mahkeme grevin yasaklanmasını kabul ederken para cezasını reddetmiştir. 2005 Nisan ayında işveren, grev eylemini durduran mahkeme kararını protesto eden küçük bir grup işçi üzerine arabası ile gitmiştir. Bunu yanı sıra mahkeme grev gözcülüğü yapan işçiye yönelik 750 Euro para cezası ödenmesini öngörmüştür. Belçika’da küçük ölçekli işletmelerde çalışanların sendikal haklarının kullanımına yönelik engellemeler daha sık meydana gelmektedir. Bunun yanı sıra yasal otoriteler grev hakkının kapsamını tanımlamadan kasıtlı olarak kaçınmışlardır. İşverenler sendikal eylemlere katılmaları dolayısı ile işten atılan işçilerin işe iade edilmelerinden ziyade daha büyük oranlarda işe iade tazminatını ödemeyi tercih etmektedirler. İşçinin işe iade edilmesini reddedilme hakkına imkân tanıyan yasal düzenleme dolayısı ile işveren işe iade etmediği işçi dolayısı ile sorumluluğunu ek bir tazminat ödemek dolayısı ile kurtulmaktadır. Bu durum işçilerin sendikal örgütlenmeye olan güven duygusunun zedelenmesine sebep olmaktadır (ITUC, 2008).

Belçika’da işverenlerin uzun yıllar süresince grevle ilgili bazı eylemlerin yasaklanmasını sağlamaya çalıştıkları belirtilmektedir. Bu sendikal hak karşıtlığı dolayısı ile işverenler grev özcülüğü dahil birçok sendikal eylemin yasaklanması için mahkemede talepten bulunmaktadırlar. Grevin engellenmesine yönelik talepleri beraberinde para cezası uygulamasını da getirmektedir. Grev yasağına uymayan bir sendika para cezası ile büyük ölçüde cezalandırılmaktadır.

Belçika hükümeti, grev hakkının işverenlerin yasal süreçleri kullanarak sendikal hakların azaltılmasına yönelik talepleri konusunda işçi lehine etkili bir duruş sergileyemediği için eleştirilmektedir. Bu bağlamda sendikal haklar, Belçika’da yasal anlamda da çok büyük bir koruma altında olduğunu söylemek mümkün değildir. Yasal düzenlemeleri işverenler kendi lehlerine çevirme konusunda talepkar bir yapı sergilerken, bu noktada işverenlerin amacına yönelik mahkeme kararları ortaya çıkmaktadır. 2005 ‘te meydana gelen genel grev süresince, bu genel grevin sona erdirilmesi için birçok işverenin mahkemeye bireysel olarak başvurduğu ITUC raporlarında belirtilmektedir. Aynı zamanda mahkemenin aldığı bir karar göre işçilerin engel olduğu veya 3. kişilerin şirkete girmek istemesi, işyerinde işçilerce herhangi bir şiddetin yerine getirilip getirilmesine bakılmaksızın bir saldırı anlamına gelmektedir. Bu alınan kararlar önemli ölçüde sendikal hakları sınırlamakta ve

ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarına aykırı olarak değerlendirilmektedir (ITUC, 2008).

Fransa da AB'nin çekirdek ülkelerinden birisidir ve Fransız devriminin yaşandığı bu ülkede temel hak ve özgürlüklerin en iyi şekilde uygulanacağı düşünülebilir. Ancak Fransa'da sendikal eylemleri önlemeye yönelik engellemeler meydana gelmektedir. İşverenler sendikalaşmayı azaltmak ve sendika delegeleri ve üyeleri arasındaki teması azaltmak için taşeron kullanımı veya işletmenin küçük bölümlere ayrılması şeklinde gizli taktikler kullanmaktadırlar. İşverenler sendikaların temsil etmediği grupları kapsam altına almaya çalışan toplu pazarlık uygulamalarını engellemeye çalışmaktadırlar. Fransa'da sendikal hak ihlalleri gizli baskı, müdahale ve ayrımcılık şeklinde kendisini göstermektedir. Bunun yanı sıra çıkarılan yasal düzenlemeler ile ilk ve ortaöğretimde örgütlenme güç hale getirilmektedir.

ITUC'a bağlı CFTD konfederasyonuna göre işverenlerin sendika seçimlerinde müdahalesi bulunmaktadır. ITUC' a bağlı diğer bir sendikal merkez olan CGT'ye göre ise, anti sendikal propagandalar önemli bir problem oluşturmakta ve özellikle büyük işletmelerde sendikalar şirketlerin internet ağlarında kötülenmekte ve medyada aleyhlerinde konuşulmaktadır (ITUC, 2008). CFTD özel sektördeki küçük işyerlerinde sendika kurmanın güç olduğunu ve mahkeme kararlarının sendikal faaliyetleri sınırlandırmaya yönelik çıktığı belirtilmektedir. Fransa'da sendikal ayrımcılık yasak olmasına rağmen bu ayrımcılığın yapıldığını kanıtlamak çok güçtür (Petrol- iş Yıllık 1999–2001,189). İşverenlerin, sendikal işçilere yönelik uyguladığı ayrımcılık uygulamaları, başvuru disiplin yaptırımları ve sendikal işçilerin kariyerlerinin durdurulması şeklinde görülmektedir. Baskı, toplu mücadeleler süresince daha da ağırlaşmaktadır. Greve katılma işten çıkarılma için önemli bir sebebi meydana getirmektedir. Örneğin, 2008 yılında Carefour ve Leclerc'de meydana gelen grev hareketinden süpermarket çalışanlarının %80'ni etkilenmiştir ve bu gruplarda çalışan sendika üyesi grevciler ve delegeler işten çıkarılmıştır. Böyle bir durum sendikal hareketin yavaşlamasına sebep olmaktadır (ITUC, 2008).

Almanya'da çalışanların sendikal haklarının sınırlandırılmasına yönelik uygulamalar görülmektedir. Sendikal haklar bir bütün olarak düşünüldüğü için bireysel ve kolektif hakların birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Almanya'da statüsel konumdaki kamu görevlilerinin grev hakkı bulunmamaktadır (ITUC, 2007). Almanya'da kamu görevlilerine yönelik uygulanan grev kısıtlaması, kamu görevlilerinin işlevinden çok statüsüne dayanmaktadır. Buna göre statüsel durumdaki kamu görevlilerinin grev hakkı bulunmamaktadır. Almanya'da kamu görevlilerinin grev hakkından yoksun bırakılmalarının altında yatan temel gerekçe, devlete karşı özel bir sadakat yükümlülükleri bulunduğu ve egemen güç olan kamu erkinin kullanımına katıldıkları şeklinde ifade edilmektedir (Gülmez, 2005: 120).

İspanya'daki yasal düzenlemeler örgütlenme özgürlüğünü tanımaktadır. Tüm çalışanlar sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilirler, ancak askeri güçler, polis güçlerinin sendikaya üye olmasına izin verilmemektedir. İspanya'da sendikal haklara yönelik ayrımcılık ve ihlal uygulamaları daha çok göçmen işçiler üzerinde odaklanmaktadır. İşgücünün üçte birini meydana getiren göçmen işçilerin kolektif hakları özellikle toplu pazarlık ile ilgili hakları yavaş yavaş azaltılmaktadır. 2006 yılında 2 sendikal banka çalışanı, sendikal eylemelerinden dolayı işten çıkarılmıştır. İspanya'da toplu pazarlık hakları, artan belirli süreli

sözleşme uygulamaları ile azaltılmaktadır. İspanya, AB ülkeleri içerisinde en fazla belirli süreli sözleşme ile işçi çalıştıran ve bu çalışanların çoğunluğunun göçmenlerden meydana geldiği ülkedir. Bu durum, çalışanların çalışma koşullarını etkilemektedir. Belirli süreli çalışanların, çalışma süreleri içerisinde işkolu sözleşmesi kapsamında olmalarına rağmen, uygulamada toplu sözleşmenin yerini bireysel sözleşmeler alarak, bu çalışanlar korumasız kalmaktadır. Çokuluslu şirketler, yaptığı düzenlemelerle çalışanların sendikal haklarını engellemektedirler. (ICFTU, 2006). İspanya’da sendika üyesi oldukları için haksız işten çıkarmalar görülmektedir. 2007 yılında ITUC’a bağlı UGT temsilcisi öldürülmüştür (ITUC, 2009).

İngiltere’de sendikal haklara yönelik gizli ihlaller söz konusudur. Öncelikle sendika karşıtı stratejiler, sendika üyesi çalışanlarının kariyer basamakları önündeki engellemeler şeklinde kendisini göstermektedir. İngiltere’de sendikal hak ihlalleri haksız işten çıkarmalar şeklinde kendisini göstermektedir (ICFTU, 2006). 1999–2002 yılları arasında İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre işçilerin sendikadan uzaklaşmalarının sağlanması şeklinde sendikal karşıtlığın yaşandığını belirtmektedir. Bu noktada işçiler üzerinde en etkin olarak kullanılan yöntem işten çıkarma ve bunun bir tehdit olarak kullanılmasıdır. İşten çıkarma konusunda öncelikle sendika temsilcileri veya aktivistleri hedef alınmaktadır. Bu kişilerin performansları ve işe devamsızlıkları çok sıkı şekilde takip edilmektedir. Bu bakımdan sendikal örgütlenmeye karşı bir yapıyı benimseyen işverenlerin, sendikal hakların kullanımını nedeniyle işçilerin işlerine son vermesi konusunda önemli stratejiler geliştirmektedirler (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 170). Sendika özgürlüğünü kullanma yönünde işverenlerce büyük engellemeler meydana getirilmektedir. Örneğin İngiltere ve İrlanda’da yayın yapan televizyon kanalı BSkyB, işçilerine sendikayı tanımaları halinde çağrı merkezlerinin yurt dışına kaydırılacağı söylenilmiştir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 172). Bu durum sendikaya üye olma hakkının başlangıcında dahi ihlale uğradığını göstermektedir.

İsveç’te sendikal hak ve özgürlükler yasalar tarafından koruma altına alınmış olsa da, özgürce toplu pazarlık yapma konusunda hükümetin müdahaleleri bulunmaktadır. ILO 2003 yılından beri İsveç hükümetinden toplu sözleşmelerin işyeri seviyesinde yapılmasını talep etmektedir. Yunanistan’da tüm çalışanlara örgütlenme özgürlüğü tanınmıştır. Örgütlenme özgürlüğü sadece askeri personele engellenmiştir. Polislerin sendikaya üye olma ve sendika kurma hakları vardır; ancak grev hakları bulunmamaktadır. Yunanistan’da ITUC ve ICFTU raporlarında sendikal hak ihlalleri ile ilgili çok fazla ihlale rastlanılmamıştır. 2008 yılında bir kadın sendika liderine asitli bir saldırı düzenlenmiştir (ITUC, 2009).

Sendikal hak ihlallerinin bir diğer türü de yabancı işçilerin sendikalaşmasına yönelik ihlaller şeklinde ortaya çıkmaktadır. Balibar ve Waller’in belirttiği gibi ırkçılık, şirketlerin maliyetlerini azaltmada, emek maliyetlerini minimize etmede ve emeğin mücadele gücünü azaltmada sihirli bir formül olarak görülmektedir (Basso, 2007: 430). Örneğin İtalya’da sendikalı işçilere ve özellikle göçmen işçilere yönelik ayrımcılık ve ırkçılık uygulamaları yaygın şekilde görülmektedir. Göçmen işçilere yönelik hem ırksal hem de kurumsal ayrımcılık söz konusudur, ancak göçmen işçiler bu ayrımcılığı kabul etme taraftarı değildir. Göçmen işçiler ırkçı ve eşitlik karşıtı taleplere karşılık vermek için kendi sendikaları aracılığı ile örgütlenmektedirler. Ayrımcılığa yönelik uygulamalar karşısında İtalyan sendi-

kalarının tepkileri çelişkili bir yaklaşım sergilemiştir. Göçmen işçilere karşı yapılan ayrımcılığın varlığını ve yabancı düşmanlığını yavaş bir şekilde kabul etmişler ve göçmen işçilerin sendikaya üye olmalarında ve sendikal katılıma teşvik etmelerinde yapabilecekleri her şeyi yapmadıkları konusunda eleştirilmektedirler. Göçmen işçiler birçok ayrımcılık türü ile karşı karşıyadır. Düşük ücretler, sağlıksız koşullarda çalıştırılan göçmen işçilerin günlük 10 ile 12 saate ulaşmaktadır. İtalya’da gemicilik endüstrisi önemli endüstri kollarından birisidir ve büyük ölçüde devlet kontrolünde yer almaktadır. Vasıflı ve yüksek vasıflı işçiler, uzun ve kötü çalışma koşullarında çalışmaya zorlanan yeniçağın köleleri olarak tanımlanmaktadır. İşçi hareketini hissedilebilen iş güvencesizliği, işten çıkarılma korkusu etkilemektedir. Sendika karşıtı politikalar taşeron firmalarda devam etmektedir. Taşeron firma çalışanlarının örgütlenmeleri genellikle engellenmektedir. Sendika üyelerine yönelik düşmanlık gösterilmekte ve şantaj uygulanmaktadır. Sendikalara katılım tehlikeli bir durumu gösterebilir. Kâğıt üzerinde sendikaya üye olmak bir haktır; ama uygulamada alt işveren işçilerin sendikaya katılmasına izin vermemektedir. Sendikal hak önemli bir özgürlükken uygulamada işten çıkarılma korkusu nedeniyle önemli bir baskı unsuru görevini görmektedir (Basso, 2007: 431).

Bu örnekler toparlanacak olursa, sanayileşmenin ve demokratikleşmenin öncüsü olan AB çekirdek ülkelerinde ciddi sendikal hak ihlalleri yaşandığını söylemek mümkündür. Sendikal hak ihlallerinin artışının neoliberal politikalar ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Gelişmiş kapitalist ülkelerin 70’li yıllar boyunca içine düştüğü krizi aşmak için geliştirilen; ekonomide devletin yükümlülüklerini azaltmak ve özelleştirme yoluyla devleti küçültüp kamu harcamalarını azaltmayı, bu yolla iktisadi liberalizmi tam olarak uygulamayı amaçlayan neoliberal politikalar, sosyal haklar üzerinde önemli aşınmaların meydana gelmesine sebep olmuştur. Bunun yanı sıra, sivil ve siyasi hakların, sanayileşmiş dünyada iyice yerleşmiş olduğu görülürken aynı durum sosyal haklar için söz konusu değildir. Avrupa ekseni olarak ortaya çıkan sendikal hakları, neoliberal politikalar doğdukları ülkede tehdit etmektedir. Bütün olarak sendikal hak ihlalleri, artan emek maliyetlerini düşürme çabasının bir dışı vurumu olarak görülebilmektedir. Artan rekabet, küreselleşme, neoliberal politikalar dolayısıyla sendikal haklarda değişik düzeylerde her ülkede dibe doğru bir yarış görülmektedir. AB ülkelerinde de uygulanan neoliberal politikalar doğrultusunda ihlaller meydana gelmektedir. Yasal haklar izlenen ekonomik politikalar ve koruyucu düzenlemelerden uzaklaşılırken, esneklik ve artan rekabet karşısında sendika sağladığı korucu yapı dolayısı nedeniyle istenilmemektedir.

III. TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAK İHLALLERİ

Türkiye’de de yaygın sendikal hak ihlalleri görülmektedir. Sendikal hak ihlallerinin böylesine yaygın olarak görülmesinin temel nedenini dünyadaki sendikal hak ihlalleri eğilimleri yanında Türk sendikacılığının oluşum dinamiklerinde aramak gerekmektedir. Türkiye’de sendikal hareket hem yetersiz sanayileşme hem de etkin demokratik düzenin kurulamaması nedeniyle sınırlı bir yapıya sahip olmuştur (Yorgun, 2007: 152). Türkiye’nin geç sanayileşmesi, işçi ve demokratik hareketlerin tarih sahnesine çıkışını geciktirmiştir. Türkiye’nin modernleşme ve uluslaşma çabası sosyal sınıfların cılızlığı nedeniyle devlet eliyle yürütülmüştür. İşçi ve sendikacılık hareketinin boy verme girişimleri de otoriter yön-

temlerle engellenmiştir. Bu nedenle işçi hareketi paternalist-devletçi bir anlayış çerçevesinde şekillenmeye çalışmış ve kendi dinamikleri uzun süre yetersiz kalmıştır. Öte yandan örgütlü toplum olma ve sınıf bilincinin eksik olduğu bir toplumda sendikal hakların muhafazası da o ölçüde güç olmaktadır. Sahip olunan bu haklar, güçlü bir mücadele geleneğinin eseri olmadığı için toplum tarafından bu hakların benimsenilmesi ve korunması konusunda yeterli bir çaba yoktur. Türkiye’de çalışma hukuku ve sendikal haklar sosyal ve sınıfsal dinamiklerin ürünü olarak değil devletin güdümünde gelişmiştir.

Geleneksel ve tarihsel faktörler yanında kısıtlayıcı yasal düzenlemeler de sendikal hak ihlallerini yaygınlaştırmaktadır, kolaylaştırmaktadır. Ayrıntılı ve yasaklayıcı düzenlemelerin gerçekleştirilmesi sendikal hakkının kullanımı aşamasında önemli kısıtlamaların meydana gelmesine yol açmaktadır. Türkiye’nin sahip olduğu ekonomik yapı örgütlenme sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran bir yapı sergilenmesine sebep olmaktadır. İşsizlik işverenler için, çalışanların sendikal haklarının kullanımını engellenmesi konusunda önemli baskı araçlarından birisi olarak yer almaktadır. Yüksek işsizlik oranları, işverenlerin sendika karşıtlığına yönelik stratejilerini daha kolay uygulamalarına sebep olmaktadır. Sendikal nedenlerle işten çıkarılma önemli sendikal hak ihlalleri şeklinde görülmektedir. İşverenlerin sendika karşıtı bir yaklaşım benimsemelerinin altında yer alan gerçekliklerden birisi de işverenlerin yönetim gücünü başka bir varlık ile paylaşmak istememelerinden kaynaklanmaktadır. Hem yasal hem de çevresel faktörler nedeniyle Türkiye’de sendikal hakların kullanımı önünde önemli ve ciddi engellemeler görülmektedir. Bu engellemeler ve ihlaller Türk sendikacılığına yönelik geleneksel kısıtlayıcı politikalarla ve işverenin sendika karşıtlığı politikalarıyla uyumlu bir yapı göstermektedir.

1982 Anayasası ile 1983 tarihli 2821 ve 2822 yasalarının, sendikal hakların içeriğine yansıyan yaklaşımları, özgür ve gönüllü sendika ve toplu pazarlık düzenini öngören 1961 Anayasası’ndan temelde ayrılmıştır. İnsan haklarının en önemli özgürlük alanlarından birisi olarak değerlendirilen sendikal haklara yönelik sınırlamaları kurala dönüştüren bir yaklaşımı benimsemiştir. 1982 Anayasası’nın sendikalara güven duymayan, ayrıntılı, yasakçı ve baskıcı bir anlayışı söz konusudur. Gülmez’ e göre 1982 Anayasası sendikal hakları olabildiğince kısıtlamak amacı ile çalışma barışını sağlama üretimi artırma amacına yönelmekteydi. Anayasal düzenleme içerisinde ILO’nun sendikal haklarla ilgili temel sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname’si ‘ne dayalı herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türkiye’de sendikal hakların ihlalinin gerçekleştirilebilmesi belli bir noktada yasal düzenlemelerin, sendikal haklar bağlamında kısıtlayıcı, yasaklayıcı ve ayrıntılı kurallara bağlı düzenlemelerinden meydana gelmektedir. Böylesine ayrıntılı ve yasaklayıcı bir düzenleme “özgürlük algısının” özüne aykırı bir yaklaşımı ortaya koymaktadır (Gülmez, 2005: 9). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde ve BM İkiz Sözleşmeleri olarak da bilinen Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nde sendika hakkı ilkece herkese tanınmıştır. Avrupa Konseyi’nin ikiz belgeleri olarak da nitelenen İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve Avrupa Sosyal Şartı da sendikal hakları geniş ve ileri düzeyde ele alan uluslararası belgelerdir (Gülmez, 2007: 31). Türkiye ifade edilen belge ve sözleşmeleri onaylamakla birlikte, Avrupa Sosyal Şartı’nı toplu pazarlık ve grev

hakkını güvence altına alan 5. ve 6. maddelere çekince koyarak onaylamıştır. Türkiye bu çekincelerini Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı için de sürdürmektedir.

Aralık 2009 itibarıyla sendikal haklarla ilgili temel sözleşmelerden olan 87 sayılı ILO sözleşmesi 150 ülke, 98 sayılı ILO sözleşmesi ise 160 ülke tarafından onaylanmakla birlikte günümüzde halen işverenler ve kimi zaman da hükümetler tarafından çeşitli sendika karşıtı politikalar uygulanmakta ve sendikal faaliyetlere müdahale edilmektedir. Kolektif haklara karşı güçlü bir direnç geleneğinin olduğu Türkiye’de sendikal hak ihlalleri, zaten güçsüz olan sendikaları daha da zor duruma düşmesine sebep olmaktadır (Yıldırım, Uçkan, 2010: 164). Türkiye’de yaşanan sendikal hak ihlalleri işverenlerin sendika karşıtlığının yanı sıra yasal düzenlemelerin bu noktada destek sağlamasında da kaynaklanmaktadır.

ITUC raporları, Türkiye’de sendikal hak ihlallerinin yaygın şekilde yaşandığını göstermektedir. Bu sendikal hak ihlalleri hem işçi hem kamu görevlisi hem de ücretli olmayan sendikal hak öznelerini kapsamaktadır Toplu sözleşme ve toplu eylem hakkı ile bir bütün olarak düşünülen sendikal hakların, kamu görevlileri için sağlanmamıştır. Türkiye’de meydana gelen sendikal hak ihlalleri yasal kısıtlamaların yanı sıra işverenlerin sendika karşıtlığına yönelik politikalarından meydana gelmektedir. Bu hak ihlalleri üyelik aşamasında ve sendikal faaliyetlere katılım sırasında ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarihten 2005 yılına kadar Türk-İş’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesi ile 15.531 işçi işten çıkarıldığı ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra 2003–2008 yılları arasında DİSK’e bağlı sendikalara üye olan yaklaşık 30.000 işçi işten çıkarılmıştır (Bakır ve Akdoğan, 2009: 92). Türkiye’de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller, yasalar, örgütlenme sürecinin uzun süreli olması, sendikal nedenler ile işten çıkarmalar, yüksek işsizlik ve sendikalara olan güvenin düşük olması olarak ifade edilebilir (Tes-İş, 2004: 22).

Türkiye’de sendikal nedenlerle işten çıkarılan ve işe iade davasını kazanan işçileri işe geri almama veya işe geri aldıktan sonra çeşitli yıldırma politikaları uygulayarak işçilerin istifa etmesini sağlama, örgütlenme faaliyetini önceden haber alıp engellemek için işçiler arasına muhbirler sokma ve işçiler arasında güvensizlik yaratma, örgütlenmenin başını çeken işçileri veya sendikaya üye olan tüm işçileri ya da bir kısmını işten çıkarma, sendikaya üye olan işçileri fazla mesaiye bırakmama ve işçilerin ücretlerinden keyfi kesintilere giderek sendikal işçilerin reel ücretlerini düşürme, işyerine noter getirerek ya da işçileri işyeri servisleriyle notere götürerek işçilerin sendikadan istifa etmelerini sağlama, sendikaya üye olan işçileri yıldırma için işçinin görev yerini değiştirme, işçiye daha zor iş verme ve işçiyi mesleki bilgi ve yeterliliği dışındaki işleri yapmaya zorlama, sendikalaşan kadın işçilerin sendikadan ayrılmaları için kocaları veya aileleri vasıtasıyla baskı yapılması, özellikle yerel gazeteler vasıtasıyla kamuoyunda sendikaları karalama kampanyası yürütme, akrabalık, hemşerilik gibi geleneksel ilişkileri kullanarak sendikalaşmanın işverene ihanet anlamına geldiğini öne sürerek işçileri psikolojik olarak baskı altında tutma sendikal hak ihlallerinin uygulanma biçimlerini göstermektedir (Yıldırım, Uçkan, 2010: 173).

2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların yanı sıra toplu sözleşme yerine toplu görüşmeyi esas alan ve grev hakkına yer vermeyen 4688 Sayılı Kanun da Avrupa Birliği standartlarına ve ILO sözleşmelerine aykırıdır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, kamu

görevlilerinin örgütlenmesi konusunda kamu görevlilerini, sendikaya üye olabilecek kamu görevlileri ve sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri şeklinde bir ayrıma tabi tutmaktadır. Bu kategorik ayırım, yaklaşık 450.000 kamu çalışanınin sendika üyesi olmasını engellemektedir (ITUC, 2007). Sendikal özgürlükleri kullanma bakımından kamu görevlileri ile ilgili önemli sorunlar görülmektedir. Yaşanan sendikal hak ihlalleri ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49, 51, 53 ve 54. maddeleri, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın ilgili hükümleri, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nın ilgili hükümleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün özellikle 87, 98 ve 158 sayılı sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin yaşama hakkı, düşünce, vicdan ve inanç özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı ve örgütlenme özgürlüğü ile ilgili hükümleri, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin temel hükümleri ve Kopenhag Kriterleri de açıkça ihlal edilmektedir (Birleşik Metal-İş Sendikası, Sendikal Hak İhlalleri Suç Dosyaları: 4).

Türkiye'de yaşanan sendikal hak ihlalleri, birçok ihlal türünün bir arada gerçekleştiğini göstermektedir. Türkiye'de hem fiziki güç kullanımı şeklindeki sendikal hak ihlallerinden bahsetmek mümkünken hem örtülü ihlal biçimleri uygulanmakta hem de yasal nedenlerle kaynaklanan sendikal hak ihlallerinin yaşandığı ayrı bir gerçeklik olarak görülmektedir. Türkiye'de sendikal hak ihlallerinden bazı çarpıcı örnekler vermek istiyoruz. ICFTU 2000 raporu, Türkiye'nin sendikal haklarla ilgili olarak önemli eksikliklerinin olduğunu, sendikal haklara yönelik önemli kısıtlamaların yaşandığını belirtmektedir. İşverenlerin sendika karşıtı ayrımcılık nedeniyle ödedikleri tazminatların çok düşük miktarda kalması ve caydırıcı niteliğe sahip olmaması sendikal hakların yasalar aracılığı ile ihlal edildiğinin bir göstergesidir. Sendika yöneticileri, işçilerin yerlerinin değiştirilmesi ve işten çıkarılmalarına karşı yeterince koruma sağlayamadıkları belirtilmektedir. Rapora göre genel grevin, dayanışma grevinin yasaklanmış olması önemli bir sendikal ihlal biçimi olarak düşünülmektedir. 2000 yılına ait rapor, eğitim uzmanı Süleyman Yeter'in gözaltında iken öldürüldüğünü ifade etmektedir. Basın-iş'e üye Swiss Card ve Abacı Card'ta çalışan 41 işçi sendikal nedenlerle işten atılmıştır. 3 ay boyunca fabrika dışında protesto yapan işçiler tutuklanmışlardır. 8 Nisan'da sendika başkanı Derviş Boyoğlu, sendikal faaliyetlerin durdurulmaması halinde ailesinin ve kendisinin yaşamının tehlikeye gireceği şeklinde tehdit edilmiştir. (ICFTU, 2000: 33, 34).

ICFTU 2001 raporunda, grevlerin genellikle ertelendiğinden söz edilmektedir. İşyeri ve işkolu barajı, sendikal hakların uygulamaya geçilebilmesi açısından önemli bir ihlal olarak görülmektedir. Sadece bu barajlar yüzünden Temmuz ayında 10 sendika %10 barajını sağlayamadığı için toplu pazarlık yapma ehliyetini kaybetmiştir (ICFTU, 2001: 29, 30). Yabancı uyruklu kişilerin sendika üyesi olabilmesi ancak yönetici olamamaları sendikal hakların kullanımını engellemeye yönelik önemli bir ihlal biçimi olarak değerlendirilmektedir. (ICFTU, 2002: 180)

2005 yılında EğitimSen tarafından yapılan eylem sonucunda 17 sendikal eylemci yaralanmış, 10'u gözaltına alınmıştır. 2005 Ocak ayında Jotun Toz Boya fabrikasında çalışan 50 Petrol-İş üyesi işçinin işine son verilmiştir. Bu işçilerin işe geri dönebilmeleri için işveren tarafından sendikalardan ayrılmaları öngörülmüştür. 16 yıldır bu işletmede örgütlü durumda bulunan Petrol-İş Sendikası işveren tarafından 2002 yılından itibaren sistemli bir müdahaleyle karşı karşıya kalmıştır (ICFTU, 2005).

Tek Gıda-İş sendikası İzmir’de 2004 Haziran ayından itibaren örgütlenme çabaları sonucunda 26 işçi, sendika üyeliği dolayısı ile işten çıkarılmıştır. Diğer işçilere ise sendikadan ayrılmaları konusunda baskı ve tehdit uygulanmıştır. İşverenin uyguladığı diğer sendika karşıtı taktik ise tüm işçilere tanınan 1 saatlik öğle yemeği arasını sendika üyesi işçiler için yarım saate düşürmek olmuştur. En son olarak yönetim 25 Kasım’da işçilerin fabrikadaki anahtarlarını araştırarak ve açarak işçilerin özel alanlarına bir müdahalede bulunulmuştur. 2005 yılında Birleşik Metal-İş Sendikasının 164 üyesi işten çıkartılmıştır, 275 üyesi ise sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlanılmıştır. 23 üye uygulanan baskı yüzünden sendikadan ayrılmıştır (ICFTU, 2005).

13 Ağustos 2008’de 9 TÜMTİS üyesi işçi, sendika üyesi oldukları dolayısı ile işten çıkarılmışlardır. 3 gün sonra TÜMTİS İzmir Şubesi lideri Safer Kömürcü ve diğer sendika üyeleri tutuklanmıştır. Ertesi gün polis şiddet uygulayarak 11 sendika üyesini tutuklamıştır. Tutuklanan sendika üyelerinden ikisi hastaneye kaldırılmıştır. TÜMTİS genel sekreteri Gural Yılmaz ve Kömürcü tutuklanan sendika üyesi arkadaşları hakkında bilgi alabilmek için gittikleri karakolda fiziksel şiddete uğramışlardır (ITUC, 2008).

ITUC 2008 raporu, açık bir şekilde Türkiye’de sendikal hakların tam anlamıyla kurulmadığını ve sendikal hakların sorunlu bir alan olduğunu belirtmektedir. KESK ve KESK’e bağlı Kültür Sanat-Sen, Haber-sen, ESM ve SES gibi sendikaların tüzükleri kamu otoritelerince müdahaleye uğramıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, dört sendikanın tüzüğünde yer alan “toplu pazarlık”, “toplu uyuşmazlık”, “grev hakkı” gibi kavramların 4688 sayılı kanunun ihlali anlamına geldiğini belirtmiştir. Özel sektör işverenleri genellikle yasal düzenlemeleri göz ardı etmek ve sendikaları zayıflatmak veya sendikalara zarar vermek için sendikal eylemleri dolayısıyla işçileri işten çıkartmaya yönelik bir eğilim sergilemektedirler (ITUC, 2008).

Antalya’da DİSK’e bağlı Gıda-İş sendikasının 45 üyesi sendikadan istifaya ve yeni bir sendikaya üye olmaya zorlanılmıştır ve bu sendikanın 15 üyesinin işine son verilmiştir. Aynı zamanda Bursa’daki Nestle fabrikasında 20 üye sendikadan ayrılmaya zorlanılmıştır. Son olarak Lüleburgaz’daki ADM Yağ Sanayi fabrikasında 180 sendika üyesi işçinin işine son verilmiştir. 25 Kasım 2009 ‘da yüzlerce kamu görevlisinin grev hakkı istemi talebi ile gerçekleştirdikleri gösteride polis eylemcilere göz yaşartıcı bomba kullanmıştır. Başbakan ise kamu görevlilerinin bu eylemlerinin yasa dışı olduğunu belirtmiştir (ITUC, 2010).

BTS ve Eğitim-Sen Sivas Şubesi başkanları ile SES üyesi bir sendikacı yasadışı örgüt kurmaya yardımcı oldukları iddiası ile tutuklanmışlardır. 2009 yılında 2 sendika üyesi ile 13 sendika lideri tutuklanmıştır. 120 sendika üyesi işçi işten çıkarılmıştır, işe iade kararı çıkmış olmasına rağmen işveren bu duruma karşı çıkmış ve uygulamamıştır (ITUC, 2010).

Yeşil Kundura’da çalışan üç kadın işçi sendikalı oldukları için çalışma haklarına son verilirken, bu kadınlar işverene karşı bir direnişe geçmişlerdir, ancak, işveren kadınların yaptığı bu direniş karşısında, kirada oturan kadın işçilerden birisinin ev sahibini belediye başkanı aracılığı ile arayarak evinden çıkarmasını istemiştir. Türkiye’de çalışma hakkını sendikası aracılığı ile aramaya çalışan kadın işçinin barınma hakkı da elinden alınmaya çalışılmıştır (Gülenç, 2010).

Türkiye’de yaşanan ihlaller bakımından ITUC 2010 raporunda sendikal hakları korumaya yönelik herhangi bir gelişmenin gözlenmediği belirtilmiştir. Olumlu gelişmelerin aksine sendikal hakların kullanımını yavaşlatmak amaçlı davalarda artış meydana gelmiştir. Yıl boyunca gerçekleştirilen gösterilerin polis tarafından kırıldığı ve sendikacılara şiddet uygulanırken 2010 yılı içerisinde 61 sendikacının tutuklandığı ve onlarcasının hapse gönderildiği belirtilmektedir. Bu yaşanan ihlaller birçok ihlal türünün Türkiye’de görüldüğünü gözler önüne sermektedir (ITUC 2010).

IV. YENİ AB ÜLKELERİNDE SENDİKAL HAK İHLALLERİ

Bu bölümde sendikal hak ihlalleri bakımından AB’ye yakın zamanda üyeliğini gerçekleştirmiş ve sosyo ekonomik anlamda Türkiye’ye benzerlik gösteren Polonya, Romanya ve Bulgaristan’da meydana gelen sendikal hak ihlalleri incelenecektir.

Polonya’da işverenlerin ve devletin sendika karşıtlığına yönelik uygulamalarının yer aldığını görmek mümkündür. Polonya’da bağımsız çalışanların sendika kurması ve sendikaya üye olması yasaktır. Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. maddesi sendika hakkının öznesi olarak çalışan ve çalıştıranlardan söz edilmesine karşılık Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, çalışanlar kavramının sadece aktif çalışanlardan ibaret olmadığını vurgulamıştır. Polonya’da işsizlerin, emeklilerin ve evde çalışanların sendika kurmasının yasak olmasını Sosyal Haklar Avrupa Komitesi Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. maddesine aykırı bulmuştur (Gülmez, 2007: 39).

SHAK’ne göre sosyal şart anlamında “çalışanlar” kavramı sadece aktif çalışanları değil aynı zamanda çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsar diyerek Avrupa Sosyal Şartı’ndaki çalışanları ve sendika öznelerini genişletmiştir (Çelik, 2009: 162). Toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı tanınmış olsa da çok uzun süreli prosedürlere bağlanmıştır. Grev hakkını tüm çalışanlara tanıyan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 6. maddesinin 4. fıkrasına çekince koymuştur.

2002 yılı Ağustos ayında yapılan bir yasal düzenleme ile işverenlere süre sınırlaması olmaksızın belirli süreli hizmet akdiyle işçi çalıştırılması imkânı sağlanmıştır. Polonya’da sendikalara yönelik artan bir ayrımcılık söz konusudur. İşverenler, yasal çok ciddi yaptırımlar olmadığı için sendikal örgütleri engelleme konusunda çok fazla çekinceye sahip değillerdir (ITUC, 2009). Polonya iş kanunlarını ILO sözleşmeleri çerçevesinde meydana getirirse de sendikal haklara yönelik şiddet artarak devam etmektedir (ICFTU, 2000: 54).

1 Temmuz 1999’da yürürlüğe giren “Kamu Görevlileri Kanunu”, tüm kamu görevlilerinin sendikada örgütlenmesine izin verirken üst düzey yöneticilerin sendikal seçimlerde yer almasına imkân tanımamıştır. 1999 Eylülünde çıkarılan toplu pazarlıkla ilgili yeni bir düzenleme, işletme düzeyinde örgütlü sendikaların toplu pazarlık yapabilmesine imkân tanımaktadır. ILO bu düzenleme ile ilgili olarak da hükümetten değişiklik yapmasını talep etmiştir. Sendikal ayrımcılığa karşı yasal düzenlemeler, işverenlerin, sendikal eylemlere yönelik müdahalesi olduğunda yeterli bir yaptırıma sahip değillerdir. Sendikal haklara yönelik ihlaller artmıştır. En sık yaşanan ihlal biçimleri işyeri sendika temsilcisine ve sendika üyelerine karşı ayrımcılık, tehdit ve yasal süreçlere müdahale şeklinde belirtilmiştir. Ücret artışları sendikadan istifa eden üyelere sağlanmaktadır. Sendika üyelerinin ve aktivistlerinin

iş sözleşmeleri farklıdır. Sendikal aktivistler, daha kötü koşullarda ve daha tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. 1999 yılında Minimal süpermarket zincirinde örgütlenen sendika, yönetim tarafından tehdit, şantaj ve rüşvet yoluyla zarar verilmeye çalışılmıştır. Süpermarketin diğer bölümlerinde örgütlenmeyi sağlamak imkânsızdı. İşyeri temsilcisi Jaroslw adlı et fabrikasından illegal şekilde işten atılmıştır. Bunun üzerine sendika mahkemeye başvurmuştur (ICFTU, 2000: 5). Kamu sektöründe, çalışanların toplu pazarlık ya da toplu sözleşme hakları vardır. Ancak, ulusal ve yerel yönetim düzeyinde, belirli görevlerde çalışanların sendikada çalışmaları ve sendikada seçilme haklarından mahrum bırakılmışlardır. Sendikal hak ihlalleri bağlamında grev ile ilgili kısıtlamalar söz konusudur. Bu kısıtlamalar, zorunlu hizmetler, askeri hizmetler ve yerel ve ulusal yönetim bakımından uygulanmaktadır. Bu tarz sendikal ihlaller temelini 1991 yılında meydana gelen yasal düzenlemeden almaktadır. Bu yüzden birçok grev sendikal aktivistlerin sosyal yardımları kaybetme riskleri ve sendikanın da meydana gelen zararı tazmin etme riski altında yasa dışı olarak meydana gelmektedir. Özellikle özel sektörde, sendikaya üye olmaya çalışan işçilere karşı birçok durumda işverenin ayrımcılık uygulamaları daha fazla olmuştur. 1999 tarihli sendikalar kanununun tüm çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı tanıırken meydana gelen ayrımcılığa yönelik uygulamalar karşısında, yasal yaptırımların caydırıcı bir niteliği olmadığı belirtilmektedir (ICFTU, 2001: 14).

Romanya bakımından 2003 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu çalışanların sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarını tanımaktadır, ancak bu hak yüksek düzeydeki kamu görevlileri, profesyonel askerler, savcılar ve yargıçlar dışındaki çalışanlar için geçerli bir haktır. Sendikal hakların kapsamı dışında tutulan çok geniş bir grup olduğu için ILO Uzmanlar Komitesi, tüm çalışanları kapsama alınacak şekilde yasal düzenlemenin gerçekleştirilmesini istemiştir. Hükümet kamu kesimindeki ücretle ilgili toplu pazarlık haklarını onaylama konusunda isteksiz davranmaktadır (ICFTU, 2006: 323). İnsan haklarına ve sendikalara yönelik demokratik kurumların ve gelişmelerin varlığına rağmen, endüstri ilişkilerinde hükümet müdahalesini sürdürme konusunda ısrarlıdır. Romanya'daki sendikalar, yasal düzenlemelerin sendikal hakları garanti altına almasına rağmen gerçekte toplu pazarlık ve bağlantılı özgürlüklerin çok az olduğunu belirtmektedirler. Üst düzey kamu çalışanları dışında diğer çalışanlara sendikal haklar tanınmaktadır. Grev yasasına ilişkin bazı gelişmeler olmasına rağmen Romanya'da uygulamada sendikal haklara yönelik şiddet devam etmektedir. 2000'li yılların başlarında kötüleşen ekonomik durum ve ödenmeyen ücretleri protesto etmek için birçok grev meydana gelmiştir. 1998 yılının sonunda 70.000 kişinin istihdam edildiği kamuya ait fabrikaların kapatılmasını da içeren hükümetin sıkı ekonomi reformlarını sürdürmek için sendikalar, grev ve sokak protestoların altı aylık dönemde ücretsiz olması önerisini reddetmişlerdir.

Bulgaristan ise ILO ve Avrupa Konseyi kararlarına rağmen kamu kesiminde grev yasağı varlığını sürdürmektedir. Toplu pazarlık hakkı sadece özel sektör çalışanlarına tanınan bir haktır. Sendikal hakların kullanımı bakımından, Bulgaristan'da önemli oranda ayrımcılık uygulamaları görülmektedir (ITUC, 2009). Sendika özgürlüğü anlamını bireysel ve kolektif özgürlüklerin yaşama geçirilebilmesi ile bulmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü sendikaya, kimseden izin almaksızın serbestçe üye olmayı ifade ederken, bu özgürlük kapsamının bazı ülkelerde daraltıldığı görülmektedir. Bu özgürlüğün daraltıldığı ülkelerden birisi de Bulgaristan'dır. Bulgaristan'da çalışanlara özgürce sendikaya üye olma ve sendika kurma hakkı tanıırken bu özgürlük kamu kesimi çalışanları bakımından sınırlandırılmıştır. Bulgaristan'a

sendikal hak ihlalleri bağlamında bakıldığında toplu pazarlık hakkı sadece özel sektör çalışanları için tanınan bir hakken kamu görevlileri için böyle bir hakkın varlığından söz etmek Kamu Çalışanları Yasası dolayısı ile mümkün değildir. Böylece statü hukukuna göre çalışan kamu görevlileri sendikal haklardan yoksun bırakılmıştır. Bu uygulama ILO ilkelerine aykırıdır. Bulgaristan’da ILO ve Avrupa Birliği kararlarına rağmen kamu kesimindeki grev yasağı varlığını sürdürmektedir (ITUC, 2010).

V. SİYASAL DEMOKRASİNİN KISITLI OLDUĞU VEYA OLMADIĞI ÜLKELERDE SENDİKAL HAK İHLALLERİ

Yoksul, gelişmekte olan, otoriter siyaset rejimlere sahip ülkelerde sendikal hak ihlallerinin artışı sadece siyaset demokrasinin sahip olduğu problemlerden kaynaklanmamakta küreselleşme, neoliberal politikalar, serbest ticaret , sanayi üretiminin bu ülkelere kayması ve bu ülkelere yapılan yatırımların batılı büyük şirketlere ait olması ile ilişkisi bulunmaktadır. Bu bölgelere yoğun bir sermaye ihracı bulunmaktadır. Yeni sanayileşen ve batının yatırım yaptığı bu ülkelere sendikal hak ihlalleri daha yoğun şekilde meydana gelmektedir. Bu ihlallerin temel kaynağı sadece siyaset demokrasilerinde görülen sorunlardan kaynaklanmamakta ekonomi politikalarının da bu bakımdan rolünün büyük olduğunu söylemek mümkündür. Sendikaların varlıklarını koruyabilmeleri ve güçlenebilmelerinin temelinde yer alan sanayileşme ve demokratikleşmenin birlikteliği yer almaktadır. Bu ülkeler sanayileşmekte ancak neoliberal politikalar dolayısı ile demokratikleşmemektedirler.

Sendikal hakların gelişimi ve varlığını sürdürebilmesi için siyaset demokrasinin varlığı ön koşuldur. Siyaset demokrasinin etkin işlediği ülkelere dahi sendikal hak ihlalleri yaşanırken, siyaset demokrasinin var olmadığı/kısıtlı olduğu ülkelere sendikal hak ihlalleri, sendikal çalışanların yaşama haklarını elinden alma yönünde fiziki bir güç kullanımı şeklinde ihlaller şaşırtıcı olmayacaktır. Sendikal haklar nedeni ile Kolombiya, Suudi Arabistan, Mısır, Rusya, Çin, Güney Kore gibi ülkelere yaşanan sendikal hak ihlalleri, siyaset demokrasinin yokluğunun sendikal hak ihlallerini arttırdığının somut kanıtıdır.

Kolombiya, Latin Amerika’da gözetiminde kayıpların ve ölümlerin en yoğun yaşandığı ülkelerden birisidir. Kolombiya’da siyaset rejim liberal demokratik bir rejim olarak görülse de militarist bir görünüm taşıyan, halkın her türlü katılımının sınırlı olduğu otoriter bir başkanlık sistemi mevcuttur (Gözetiminde Kayıplara Karşı Uluslararası Komite Bülteni, Mayıs 2008: 2).

Sendikal hak ihlallerinin, insan hakları ihlali şeklindeki yansıması, en çarpıcı bir biçimde Kolombiya’da kendisini ortaya koymaktadır. Hükümetler tarafından sendikal işçilere yönelik güvenlik önlemleri alınmaya çalışılmasına rağmen, sendikal aktivistlere yönelik meydana gelen cinayet ve ölüm olaylarında ancak toplam ölüm olaylarının %60’ların altına düşülebilmektedir. Sadece 2009 yılında 49 sendikal aktiviste suikast düzenlenirken, bunun 16’sı sendika lideridir ve öldürülen bu sendikal aktivistlerin 4 ü de kadındır. Kolombiya ILO’ nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini kabul etmesine rağmen sendikal haklara yönelik fiziksel şiddetin en yoğun şekilde yaşandığı ülkelere dahi birisi olmuştur.

Kolombiya’da sendikalara karşı hem tarihsel hem de yapısal bir şiddet uygulanmaktadır. Bu şiddet yerine göre insan haklarına yönelik şiddete dönmüştür. Şiddet ölçüsü bu ülkede üstü örtülü şiddetten çok fiziksel şiddete odaklanmıştır.2009 yılında sendikal işçi-

lerin yaşamlarına, vücut bütünlüklerine ve özgürlüklerine yönelik 400'den fazla saldırı meydana gelmiştir. İnsan hakları ihlaline dönüşen sendikal hak ihlalleri konusunda devletin aldığı tedbirlerin yetersizliği ve etkisizliği, sendikal aktivistlere ve sendikal işçilere yönelik saldırı, tehdit, suikastların devam etmesine yol açmıştır. Bir takım düzenlemeler gerçekleştirilmesine karşın, Kolombiya'da, yasal düzenlemeler sendikal haklara yönelik bir takım kısıtlamalar getirmeye devam etmektedirler (ITUC, 2010). Kolombiya'da örgütlenme hakkı anayasal bir özgürlük olarak kabul edilmiştir. Grev hakkı anayasada yer almasına rağmen yasa hala federasyonların ve konfederasyonların grev çağrısı yapmasını engellemektedir. (ITUC, 2009). Sendikacılara ve sendika aktivistlerine yönelik şiddet devletin güvenlik güçleri tarafından uygulanmaktadır (ICFTU, 1995: 46).

Mısır'da hükümetin sendikalar üzerinde önemli etkisi vardır. Polis ve askeri güçler yasal grev ve eylemlerle ilgili olarak müdahalede bulunmaktadır. Grev hakkı çok sınırlı şekilde tanınmaktadır. Özel sektörde toplu pazarlığın kapsamı çok dardır. Toplu pazarlık esnasında hükümetin belirlediği çerçevede hareket edilmektedir (ICFTU, 2005: 33). 2008 yılında yapılan bir gösteride polisin güç kullanımı sonucunda 6 işçi ölmüş ve 100 işçi yaralanmıştır (ITUC, 2009). Suudi Arabistan, sendikal demokrasinin varlık koşulunu yerine getirmesi için gerekli olan demokratik koşullar bakımından sakıncalı bir ülke grubu içerisinde yer almaktadır. Suudi Arabistan'da tüm sendikal haklar ciddi oranda hükümetin müdahalesine tabidir. İşgücünün %67'sini oluşturan yabancı çalışanların, sendikal eylemlere katılması kötü muamele görmelerine veya sınır dışı edilmelerine sebep olmaktadır. İran'da da sendikal neden ile idamlar ve tutuklanmalar görülmektedir (ITUC, 2009).

Rusya'da gözle görülür bir sendika karşıtlığı söz konusudur. Rusya'da meydana gelen sendikal hak ihlalleri yasal sınırlamalar çerçevesinde meydana gelmektedir. Sendikal özgürlük yasal anlamda mevcut olsa da birçok kısıtlama da beraberinde gelmiştir. ILO'nun tüm eleştirilerine karşın yasal bir dizi kısıtlama devam etmektedir. İşçiler sendikaya kurma veya üye olma özgürlüğüne sahiptirler. Ancak sendikaların örgütsel yapısı, grev ve toplu pazarlık konularında bir takım kısıtlamalar söz konusudur. Bu durum Rusya'nın kendi iç dinamiklerinin bir yansıması olarak görülmektedir. 2002 yılındaki İş Kanunu işçilerin sendikal haklarını ve sendikalar tarafından korunmasını güçsüzleştirici bir yapı ortaya çıkartmışlardır. İş Kanunu sendikaların yasal anlamda tanınmasının ve toplu pazarlığın bir gereği olarak sendikal örgütlerin yapısına ilişkin kuralları belirlemiştir. Yasaya göre grev sadece kolektif emek uyuşmazlıklarını çözmede kullanılabilir. Yasa dayanışma grevini ve siyasi grevi yasaklamıştır. Grev çağrısı prosedürü uzun ve karmaşık bir yapıyı sergilemektedir. Yasal grev yapmayı engelleyici birçok ayrıntılı düzenlemeye ve bürokratik yapıya sahip olduğu için yasal greve çıkmak neredeyse imkânsız gibidir. Kamu görevlilerinin birçok grubunun grev hakkı yoktur ve işverenler çoğu zaman grevin yasal olmadığı gerekçesi ile mahkemeye başvurumaktadırlar (ITUC, 2009: 254). Üyelik prosedürü yasaların sendikal organlar üzerinde önemli bir denetim mekanizması olmasını sağlamaktadır. Sendika özgürlüğü ifade edilse de bu özgürlük kâğıt üzerinde var olan ama gerçekte kullanılması bakımından birçok kontrolü beraberinde getiren bir "özgürlüksüzlük" durumunu yansıtmaktadır.

Rusya'da meydana gelen sendikal hak ihlalleri, hükümet müdahalesi, işverenlerin sendika karşıtı yaklaşımları, tutuklanmalar, ölüm tehditleri, yıldırma, sendikal nedenlerle işten çıkarmalar ve tutuklanmalar şeklinde meydana gelmektedir. 2009 yılında en az dört sendi-

kacı saldırıya uğramış ve iki sendikacı sendikal haklarını kullanmaları dolayısı ile ölüm tehdidi almışlardır. ITUC 2009 raporunda, yasal otoritelerin sendikalara gözlerini kapadığını ve işverenlerin sendika karşıtlığını sürdürmeye devam ederken sendika liderlerine ve sendikal aktivistlere yönelik saldırılar meydana geldiği belirtilmektedir (ITUC, 2009: 253). Sendikal nedenlerle 2009 yılında en az 60 işçi işini kaybetmiştir. Ödenmeyen ücretler önemli bir konu olmuştur ve 1999 yılında yapılan açlık grevinde bir işçi hayatını kaybetmiştir. Üç sendikacı öldürülmüştür. Sendika karşıtlığı her şekliyle kendisini göstermektedir. Sendika liderleri çoğu zaman kolluk kuvvetleri tarafından çağrılmaktadırlar. Bu durum bir sonuca ulaşmasa dahi sendika liderleri için bir baskı ve taciz aracı olarak kullanılarak, gerçekleştirilen ihlallerden bir farklı türüdür (ITUC, 2010). Bazı suçlar sendikacıların aleyhine değerlendirilmektedir. Sendikal işçiler potansiyel suçlu olarak görülmektedir, örneğin bir işyerinde bir işçi öldürüldüğünde, polisler o işletmedeki cinayetle bağlantıları olmasa da sendikal tüm işçilerin listesini alırlar. Togliatti'de bir işletmede böyle bir olay meydana gelmiştir.

Sendikalara veya sendikal faaliyetler katılan işçilere işverenler ve diğer otoriteler tarafından kötü muamele edilmektedir. Sendika üyeleri, ayrımcılık ve üyelikten vazgeçme yönünde baskıya uğramaktayken, sendika liderleri de yıldırma, taciz ve hatta fiziksel saldırıya maruz kalmaktadırlar. 2006 yılında 400 sendikal işçi işten çıkarılmıştır (ITUC, 2010). Rusya'daki sendikal hak ihlalleri demokrasinin kısıtlı uygulamasının bir sonucu olarak temel bir hak olan örgütlenme hakkının gereği gibi gerçekleştirilmemesine sebep olmuştur. Rusya'da birçok ihlal türü birlikte görülmekte ve bu ihlal türleri sendikal yaşama yönelik önemli engellemeleri ortaya çıkarmaktadır.

Kore'de temel sendikal haklar yasa tarafından güvence altına alınmış olsa da birçok kısıtlama vardır. Güney Kore'de devam eden grevlere yönelik şiddet, bazı durumlarda ciddi yaralanmalara ve gözaltına alınmaya varacak şekilde uygulanmaktadır. polis tarafından uygulanmaktadır. Toplu pazarlığa yönelik özgürlük sınırlandırılmıştır. Kore sendikal hareketinin eylemlerine yönelik baskı artmakta ve sendika üyelerine yönelik kötü muamele artarak devam etmektedir. Çoğu kamu görevlisinin sendikal hakkı yoktur. Reform sözleri verilmesine rağmen çoğu sendikaya işletme düzeyinde örgütlenmesine izin verilmemektedir (ITUC, 2010).

Çin Halk Cumhuriyeti'nde de devlet kapitalizmi yaşanmaktadır. Gerçekte sendikal özgürlük tam anlamı ile Çin'de yoktur. Çin'de çalışan tüm işçiler tek bir sendikaya bağlıdır. Çin'de sadece bir sendikanın varlığına izin verilmektedir. İşveren tarafından oluşturulan ve kontrol edilen sarı sendikalar mevcuttur. Kriz dolayısıyla Çin'de 30 milyon işçi sınır dışı edilmiş ve 40 milyon işçi isten çıkarılmıştır. Çin'de 2009 yılı boyunca 2000 işçi sendikal nedenlerle işten çıkarılmıştır. Çin'de sendikal haklar devlet eliyle ihlal edilmektedir (ITUC, 2010). Demokratik anlamda sorunlu bölgelerde sendikal hakların korunmasından öte sendikalar yaşam mücadelesi vermektedir. Sendikal olmanın ayrımcılık uygulamalarından öteye yaşam hakkının elinden alınmasına kadar yoğun ihlallerin yaşandığı bu bölgeler sendikalar için önemli problemlili alanlardan birisidir.

DEĞERLENDİRME

Demokratikleşme ve sanayileşme açısından en gelişmiş ülkelerde dahi sendikal hak ihlalleri görülmektedir. Sendikalara yönelik karşıtlık, hem işveren tarafından hem de devlet

tarafından kaynaklanmamaktadır. Bu karşıtlık, sendikal hakları ihlal etme yönünde önemli bir gelişim göstermektedir. Sendikal hak ihlalleri sendikalar varlığını gösterdiği dönemlerden itibaren var olmasına rağmen, son yıllarda daha da artarak devam etmektedir. Bu noktada neoliberal politikalar ve küreselleşme sonucunda gelişen sendika karşıtlığı olgusu, sendikal hak ihlallerini haklı gösterme yollarından birisidir. Bu bağlamda sendikal hakları korumaktan çok sendikal hakları ihlal etmeye yönelik bir eğilim içerisine girilmiştir.

Sendikal hak ihlal türleri genel olarak ortak özellikleri göz önünde bulundurularak ele alındığında temel olarak üç grupta toparlanabilmesi mümkündür. Sendikal haklara yönelik fiziksel güç kullanımı ve şiddeti içeren ihlaller meydana gelebileceği gibi yasaların ortaya koyduğu düzenlemeler sonucunda sendikal hak ihlalleri meydana gelebilmektedir. Bununla birlikte fiziksel şiddet kadar sonuçları hemen ortaya çıkmayan, ancak, daha etkili ve daha ağır sonuçlar ortaya koyan “rafine” ihlaller söz konusudur. Rafine ihlaller, sendikal yıldırma ve sendika karşıtlığı politikaları ekseninde şekillenmektedir. Diğer işçilere göre öğle tatilini daha kısa süre kullanan bir işçinin, böyle bir uygulamaya tabi olmasının tek sebebi sendikalı olmasında yer almaktadır. Rafine ihlaller daha çok ayrımcılığa yönelik uygulamalarda kendisini göstermektedir. Fiziksel ihlal türleri demokratik açıdan sorunlu veya zayıf demokratik yapıya sahip olan Kolombiya, Suriye, Çin, Rusya, Güney Kore gibi ülkelerde daha yoğun şekilde görülürken demokratik ve gelişmiş ülkeler sendikal hakların ihlali konusunda “rafine” yöntemleri tercih etmektedirler.

Sendikal hakların ihlal edilmediği ülke nerdeyse yok gibidir. Tabloya bir bütün olarak bakıldığında, demokrasinin ve sanayileşmenin merkezi olduğu ve sendikal hareketin ortaya çıktığı ülkelerde dahi sendikal hakların ihlal edildiği görülmektedir. Sendikal hakların ihlal edilmesi konusunda oluşan giriştikleri dibe doğru yarış, sendikaların ve sendikaların koruma çemberi içerisine aldıkları bireylerin özgürlüklerini ellerinden almaya doğru odaklanmıştır. Neoliberal politikalar ve küreselleşme çerçevesinde hız kazanan bu yarıştan çalışanların lehine bir sonuç çıkması beklenemez. Özgürlüğün kısıtlandığı veya ihlallerin yoğunlaşması, diğer temel hakların da kolaylıkla ihlal edilebilmesine yol açabilecektir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünlükçü bir bakış açısıyla ele alınması ve korunması çok önemlidir. Sendikal haklar, sosyal haklar için kritik bir öneme sahiptir. Sendikal haklar yerleşmedikçe, diğer haklar da kâğıt üzerinde kalmaktadır. Sendikal haklar, sosyal hakların adeta güvencesidir: Örgütlenme özgürlüğü, bireysel ve kolektif hakları bir bütün olarak düşünmeyi olanaklı kılmaktadır. Grev ve toplu pazarlık hakkı olmadan sağlanan sendika hakkı, sendika kavramının işlevselliğini yerine getirmesi konusunda önemli sorunların ortaya çıkmasına yol açar. Bu bakımdan, sendikal haklar, toplu sözleşme ve grevi içeren toplu eylem hakkı ile bu hakların bütünsel bir kavrayış ile ele alınarak anlam kazanan ve hayat bulan haklardır. Sendikal haklar, sendikalar var olduğu dönemlerden beri ihlale uğramaktadır. Sendikal haklar en demokratikleşmiş, sanayisi en ileri düzeyde bulunan ve yüksek refah seviyesindeki ülkelere, demokratik açıdan problemlili, düşük refah seviyesine sahip ülkelere kadar geniş bir çerçevede ihlale uğramaktadır.

KAYNAKÇA

- Algan, Bülent, (2007), **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Bakır, Onur ve Akdoğan, Deniz, (Ocak-Şubat 2009). “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 383, s. 88–95.
- “Birleşik Metal-İş Sendikası”, Sendikal Hak İhlalleri Suç Dosyaları.
- Basso Pietro, (2007), “Trade Union Responses To Racism in Italy's Shipbuilding And Metalworking Industries”, **European Review of Labour and Research**, Vol. 13, No. 3, s. 431–446.
- Çelik, Aziz, (2009), “Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları ve Türkiye Örneği” **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**, s. 154–164.
- Ewing, Keith, (2001), “Trade Union Rights in Twenty First Century”, **Working USA**, Vol. 5, s. 19 -42
- Gülmez, Mesut, (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Gülmez, Mesut (2008), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkını Kapsar mı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 18/3, s. 137–170.
- Gülmez, Mesut (2007), “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek miyiz?”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 12/1, s. 27-52.
- Gülmez, Mesut (2005), **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu**, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Gülmez, Mesut (1996), **Dünya’da Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.
- ILO, (2003), “Fundamental Rights at Work and International Labor Standards”, Geneva.
- “Sendikal Örgütlenme Engeller ve Deneyimler”, **Tes-is**, Mart 2004, s. 18–67.
- Uçkan, Banu / Yıldırım, Engin, (2010), “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 20/2, s. 163–184.
- Yorgun, Sayım, (2007), **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar**, Bura: Ekin Yayınevi.
- ICFTU, (2004), Internationally Recognized Core Labour Standarts In The European Union: Report For The WTO General Council Review,” Genova.
- ICFTU, (1995), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.icftu.org.
- ICFTU, (2000), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.icftu.org.
- ICFTU, (2001), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.icftu.org.
- ICFTU, (2004), Annual Survey of Violation of Trade Union Rights, www.icftu.org.
- ICFTU, (2005), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.icftu.org.
- ICFTU, (2006), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.icftu.org.

- ITUC, (2007), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org.
- ITUC, (2008), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org.
- ITUC, (2009), Annual Survey of Violation of Trade Union, www.ituc.csi.org.
- ITUC, (2010), Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org.
- Human Rights Report: Portugal, (2008), <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/eur/119099.htm>, erişim, 02.06.2010.
- Euroline, Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers – Portugal, <http://www.euro-found.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/pt0901029q.htm>, erişim, 07.04.2010.
- Petrol- İş, Yıllık 1999–2001.**
- ICAD, (Mayıs 2008), “Gözaltında Kayıplara Karşı Uluslararası Komite Bülteni”, s. 1-8
- Gülenç, Nuran, (15 Haziran 2010), Birgün, www.birgun.net, erişim, 17.06.2010
- Sendika.org, “ITUC: Sendikal Hak İhlallerinde Patlama”, 2009, erişim: 10.06.2010
- Kristal-iş.org, 2004, erişim: 10.05.2010.