

İnsan Hakları Bağlamında Ev İşçilerine Yönelik Sendikal Hak İhlallerinin İncelenmesi



*Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVID-SEN)
Haziran 2022, İstanbul*

İnsan Hakları Bağlamında Ev İşçilerine Yönelik Sendikal Hak İhlallerinin İncelenmesi

Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN)

Yazarlar

Tuğçe SAYIS
Anadolu Üniversitesi
tgcsys@gmail.com

Gülhan BENLİ
EVİD-SEN Genel Başkanı
gul-banli@hotmail.com

Tasarım

Tetis Medya Ajansı, Altan ÇETİNGÖZ
tetismedya@gmail.com

Haziran 2022
İstanbul

“Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Ev İşçileri Dayanışma Sendikası sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.”

İçindekiler

Yönetici Özeti	3
Giriş	7
Araştırma Yöntemi ve Araştırmaya İlişkin Demografik Veriler	9
Sendikal Hak ve Özgürlükler	11
Kavramsal Çerçeve	11
Sendikal Özgürlük Türleri	12
Bireysel Sendika Özgürlüğü	12
Kolektif Sendika Özgürlüğü	12
Temel Bir İnsan Hakkı Olarak Sendikal Haklar ile Bu Hakların Sosyal Haklar İçindeki Yeri ve Önemi	13
Sendikal Hak ve Özgürlüklerin İhlali ve Denetimi	13
Ulusal ve Uluslararası Dayanaklarıyla Sendikal Hak ve Özgürlükler	15
Uluslararası Belgelerde Sendikal Hak ve Özgürlükler	16
Ulusal Belgelerde Sendikal Hak ve Özgürlükler	21
Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Gruplar	27
Sendikal Hak ve Özgürlükler Bağlamında Ev İşçileri: Durum, Görünüm ve Sorun	29
Araştırma Bulguları ve Hak İhlalleri İzleme Sonuçları	32
Araştırma Bulguları	32
Sendikal Olmanın Önemi ve Nedeni Üzerine: Birlikten Kuvvet Doğar	32
Sendikal Bilinç ve Farkındalık Düzeyi Düşük	36
Toplumsal Cinsiyet ve Sendikal Hareketin Erkek Egemen Yapısı	37
Sendikal Harekete ve Sendikalara Karşı Olumsuz Algı	39
Sendikalar Güçsüz, Yapısal Koşullar Yetersiz	39
Yasal Düzenlemeler Ev İşçilerinin Sendikal Hak ve Özgürlüklere Etkin Erişimini Engelliyor	41
İşveren Baskısı ile Sosyal, Ekonomik ve Politik Konjonktür Ev İşçilerini Sendikalardan Uzaklaştırıyor	42
Sonuç ve Öneriler	46
Kaynakça	50

Yönetici Özeti

Yönetici Özeti

Örgütlenme özgürlüğü, çalışanların sahip oldukları ve kullanmaları gereken önemli bir haktır. Ancak Dünyanın birçok yerinde, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı yasaklanmakta ya da önemli ölçüde sınırlandırılmaktadır. Bazı işçi grupları ise sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkından mahrum kalmakta, bu grupların temsil edilmesi ve örgütlenmesi, sosyal ortaklar ve hükümetler açısından çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatında yaşanan esneklik uygulamalarının yaygınlaşması, kayıt dışı olarak ve standart dışı iş sözleşmeleriyle çalışanların iş güvencesinden mahrum kalmaları ve sosyal haklara erişim noktasında karşılaşılmış oldukları sorunlar göz önüne alındığında, bu grup içine dahil edilen çalışanların temsili oldukça önemli hale gelmektedir.

Çalışma ilişkileri açısından bu kişilerin homojen ve istihdam biçimlerinin birbirinden farklı olması, işyerlerinin parçalı ve dağınık olması, kolay bir şekilde örgütlenememelerine ve temsil edilememelerine sebep olmaktadır. Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Gruplar (ÖGÇ) olarak tanımlanan bu çalışanlar arasında alt işverene bağlı, küçük işletmelerde, parçalı ve dağınık işyerlerinde, özel istihdam büroları aracılığıyla, standart olmayan iş sözleşmeleri (geçici, kısmi ve belirli süreli) ile çalışanlar, kadınlar, göçmen işçiler, serbest meslek sahipleri, stajyerler, çıraklar, gençler ve ev işçileri yer almaktadır.

Ev işçileri, bu grup içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bunun nedeni, grup içerisine dahil edilen bazı ÖGÇ'leri de kesişimsel bir şekilde kapsama aldığı içindir. Kadınlar, göçmen işçiler ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışanlar buna örnek gösterilebilir. Gerçekten de ev işçileri birçok farklı unsurun etkisiyle örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların başında gelmektedir. Ev işlerinin kendine özgü yapısı ve işyerlerinin özel hanelerden oluşması, işçilerin neredeyse tamamının yasal düzenlemeler açısından kapsam dışı sayılmaları, düzensiz ve süresiz bir biçimde çalışmaları ve işyerinde ça-

lışan ev işçisi sayısının az olması gibi nedenler, ev işçilerinin örgütlenmesini güçleştirmektedir.

Yalnızca örgütlenme açısından değil aynı zamanda sosyal güvenlik hakkına erişememe ve iş güvencesinden yoksun kalma gibi önemli sorunlar ile karşılaşan ev işçileri, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği, işverenlerin kötü muamelesi ve taciz gibi önemli sorun alanlarının da öznesi olabilmektedir. Dünya genelinde sayısı 75.6 milyondan fazla olan ve toplumun en güvencesiz kesimleri arasında yer alan ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların, gün geçtikçe daha da derinleştiği dikkat çekmektedir.

Ev işçilerinin çalışma ilişkilerinin düzenlendiği yasalarda kapsam dışı sayılmaları ya da belli koşullarda kapsama dahil edilmeleri sendikal hak ve özgürlüklerden etkin bir şekilde yararlanmalarını engellemekte, sendikalara karşı olumsuz tutum ve algı, sendikal bilinç eksikliği ve sosyal, ekonomik ve politik konjonktür ise hali hazırda örgütlenmeleri oldukça güç olan bu grubun örgütlenebilmesini daha da güç hale getirmektedir. Rapor'da üzerinde durulan bu kaygı temelinde ev işçilerinin örgütlenirken karşılaştıkları sorunlara odaklanılmaktadır. Bu doğrultuda temel insan hakları arasında yer alan sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali bağlamında bir izleme süreci gerçekleştirilmektedir. Yapılan araştırmayla, ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların ve sendikal hak ve özgürlükler konusunda yaşanan ihlallerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Raporun oluşturulması sürecinde sendikal hak ve özgürlüklerin ihlaline ilişkin sorunların ve bu ihlallerin ev işçileri açısından boyutunun araştırılması adına literatür taraması yapılmıştır. Belge incelemesi yapılarak, sendikal hak ve özgürlüklerin ulusal ve uluslararası dayanakları ve temel sosyal haklar içinde sendikal hak ve özgürlüklerin önemi üzerinde durulmuştur. Rapor kapsamında yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla derinlemesine görüşme yapılan ev işçilerinin yalnızca karşılaştıkları sendikal hak ihlalleri değil aynı zamanda karşılaştıkları diğer sorunlar ve sendikalara ilişkin tutum ve algıları da ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular, ev işçilerinin birçok sorun ile karşı karşıya kaldıklarını göstermiştir. Sendikal hak ve özgürlükler bağlamında değerlendirildiğinde, kendileri ile görüşme yapılan ev işçilerinin tam olarak sendikal bilince ve sendikalar ve örgütlülük konusunda yeterli farkındalığa sahip olmadığı, sendikal faaliyetlere katılım oranlarının düşük olduğu ve genel olarak sendikalara ilişkin olumsuz bir tutum sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bununla beraber toplumsal cinsiyet ile bağlantılı olarak "sendikada kadının ne işi var", "kadın hakkını sendikada nasıl arayacak", "sendikal faaliyetler ile uğraşacağına evi ile ilgilensin", "sendikalar işe yaramaz" gibi değer yargıları sebebi ile olumsuz sendikal algının pekiştiği, ev işçilerinin gerçek anlamda örgütlenebileceğine inanılmadığına ilişkin değerlendirmeler yapıldığı görülmüştür.

Ev işçilerinin sendikal örgütlülüklerine ilişkin yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut koşulların sendikaların güçlenebilmelerinin önünde önemli bir engel oluşturduğu, bu engelin perçinlenerek ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmalarını da engellediğine dikkat çekilmiştir. Ev işçileri mevcut düzenlemelerin, sendikaların sosyal bir taraf olarak politika oluşturma ve karar alma süreçlerine katılımını sekteye uğrattığını düşünmektedir.

Sendikalara olan güvensizlik ve toplumdaki sendika siyaset ilişkisine yönelik algının örgütlenmeyi olumsuz anlamda etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu durumların sendikalara karşı önyargılı olunmasına ve sendikalar ile iletişime geçme noktasında çeşitli tereddütler yaşanmasına sebep olduğu konusuna özellikle dikkat çekilmiştir. Özellikle işverenlerin sendikalara karşı olumsuz tutum ve algılarından dolayı sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği, sade-



ce işten çıkarılma korkusu değil aynı zamanda çeşitli psikolojik baskılar sebebi ile de ev işçisi kadınların örgütlenmeye karşı mecburi bir önyargıya kapıldıkları ortaya çıkmıştır.

Belirtilmelidir ki, işverenlerin yanı sıra çalışanların haklarını sağlamak ve korumakla yükümlü olan kurumların bu konu ile ilgili gerekli çalışmalar yapmaması hatta ev işlerinin bir işkolu olarak görülmemesi ve çalışanların işçi olarak görülmemesinin direk sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olduğu, alandaki eksiklikler sebebiyle hak ihlallerinin ortaya çıktığı düşünülmektedir. Nitekim ILO Uzmanlar Komitesinin 2014 yılında yayımladığı raporda, 6356 No'lu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının 2.maddesinde sendika tanımında işkolu esasının yer alması eleştirilmiş, aynı zamanda belirtilen işkolları arasında ev işlerinin olmaması sebebiyle ev işçilerinin nasıl örgütleneceği sorulmuştur. Ev işleri daha sonra Genel İşler İşkoluna dahil edilse de¹ katılımcılar yeni bir

1 Uzun yıllardır ev işçileri için mücadele eden bir sendika olan Evid-Sen'in sendikal faaliyetleri, ev işlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda belirtilen işkollarından biri sayılmaması sebebi ile durdurulmuş, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının yürürlüğe girmesinin ardından genel işler işkoluna dahil edilmesiyle yeniden tanınarak faaliyetlerine devam etmiştir. Ancak yine de ev işçileri için yeterince düzenleme yapılmadığından, katılımcılara göre sendikal faaliyetlerin anlamını yitirmeye başladığı da düşünülmektedir. Bu durum, kolektif sendika özgürlüğünün ihlal edildiğinin açık bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikal haklar uluslararası belgelerle güvence altına alınmış temel sosyal haklardır ve Yasaların, uluslararası hukuka uygun olarak hazırlanması gerekir. Ev işlerinin, genel işler işkoluna dahil edilmesi ILO Uzmanlar Komitesinin 2014 tarihli raporundan sonra olmuştur.

kod ile ev işlerinin işkolu olarak sayılması gerektiğini, diğer çalışanlarla aynı koşullarda Yasa kapsamında işçi sayılmamalarının sendikal hak ve özgürlükleri zedelediğini düşünmektedir. Belirtilmelidir ki bu çalışma kapsamında ulusal ve uluslararası standartlar referans alınmaktadır. T.C. Anayasası, 87, 98 ve 189 No'lu ILO Sözleşmeleri, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı gibi uluslararası belgelerde ev işçileri de dahil çalışanların sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Elbette sendikaya üye olamayacak bazı meslek gruplarına ilişkin düzenlemeler de belgelerde yer almaktadır.

Yasal düzenlemeler ile ilgili belirtilmesi gereken önemli hususlardan biri, ev işçilerinin kayıt dışı çalışmaları sebebi ile sosyal güvenlik haklarından yararlanamamalarıdır. Birleşmiş Milletler belgelerinden olan ESKHUS madde 9'da, sözleşmeye taraf devletlerin herkese sosyal sigorta dahil toplumsal güvenlik hakkı tanınması gerektiği belirtilmektedir. Ev işçilerinin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olarak çalışmaları sebebi ile sosyal güvenlik haklarının olmayışı, Türkiye'nin de taraf olduğu bu sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir. Benzer bir şekilde Avrupa Birliği'nin insan hakları sözleşmesi olarak kabul edilen ve her ne kadar birlik vatandaşları için bu hakları görünür kılma amacını taşısa da Avrupa Birliği Temel Haklar Şartınının 34.maddesi de bu bağlamda ihlal edilmektedir. Aynı zamanda ülkemizde işçi sendika üyeliğinin e-devlet üzerinden gerçekleşmesi ve yeni üyelik sisteminin yalnızca sigortalılara açık olması, sigortaları olmayan ve güvencesiz biçimde çalışan ev işçilerinin örgütlenmeleri önünde ciddi bir engel yaratmaktadır. Tüm bunlar insana yakışır iş kavramı üzerinden incelendiğinde özellikle çalışma yaşamına ilişkin temel hakların güvence altına alınması ve sosyal korumanın

güçlendirilmesi unsurları ile mevcut yasal düzenlemeler arasında bir çelişki olduğunu söylemek de mümkündür. Bunun önemli örneklerinden biri de ev işçilerinin işkolu sendikacılığı paralelinde var olan işkolu ve işyeri barajları yanında gerek özel hanelerde çalışmaları ve çalıştıkları yerlerde çalışan sayısının son derece sınırlı olması sebebiyle her ne kadar toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olsalar da yetkisinden mahrum kalmalarıdır. Yasal engel söz konusu olmamasına rağmen mevcut düzenlemeler ve ev işlerine özgü yapısal sorunlar nedeniyle ev işçileri toplu pazarlık hakkından yoksundurlar. Benzer şekilde grev hakkına da erişemeyen ev işçileri, bahsedilen yasal ve yapısal sınırlılıklar nedeniyle sendikal hak ve özgürlüklerden ancak son derece kısıtlı bir şekilde faydalanabilmektedirler.

Özetlemek gerekirse ev işçileri, en temel sosyal haklar arasında yer alan sendikal hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanamadıklarını, bununla bağlantılı olarak çalışma haklarının da ihlal edildiğini düşünmektedir. Yaşanan sorunların ve hak ihlallerinin çözülebilmesi adına daha gerçekçi adımlar atılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ev işçilerinin daha geniş bir şekilde yasal koruma kapsamına alınması ve bu doğrultuda işçi statüsüne dahil edilmesi, örgütlenen sendikaların sosyal taraf olarak dikkate alınması ve bu kapsamda gerek ikili gerekse de üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması, sendikal hak ve özgürlükler alanında farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi gerekmektedir. Sendikaların güçlenebilmeleri ve finansal güçlük çekmeden faaliyetlerini sürdürebilmeleri için gerekli koşulların oluşturulması ve toplumun güvencesiz ve kırılgan diğer kesimlerinin de sendikal hak ve özgürlüklerden faydalanabilmelerini sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması ev işçilerin temel talepleri arasındadır. En temel talepleri ise yapılan hak ihlali çalışmalarından ziyade gerçek anlamda sendikal hak ve özgürlüklerin tanındığı uygulama ve politika oluşturma adımıyla ivedilikle geçilmesi gerektiğidir.

Giriş

Giriş

Sendikalar, yoğun olarak ekonomik mücadelede bulunan örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak sendikaları yalnızca ekonomik mücadelede bulunan örgütler olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Toplumun genel refah seviyesini iyileştirmek için önemli roller de üstlenen sendikalar, politika yapıcılar ile ilişkileri aracılığıyla sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik alanlarda yapılan, yapılacak olan politikalar üzerinde etkili olmaktadır. Böylece sendikalar fırsat eşitliğinin sağlanması için de çaba göstermektedirler. Kendi kendine ortaya çıkmış basit bir olgudan ziyade, sendikalar işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesi adına bir zorunluluk ve önemli mücadelelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Sülker, 1973 s, 34; Demir, 2013, s. 19). 18.yy'ın ikinci yarısında İngiltere'de doğan ve diğer ülkelere yayılan Sanayi Devrimi, ekonomik ve sosyal olarak önemli değişimlere sebep olmuştur. Yaşanan bu değişimler geniş bir işçi sınıfını ortaya çıkarmış ve değişen yaşama ve çalışma koşulları sendikaların oluşumuna zemin hazırlamıştır.

İşçi hak ve özgürlüklerinin en temel kalesi, sendikal hak ve özgürlüklerdir. Temel insan hakları arasında yer alan bu haklar hiçbir şekilde ayırım yapılmadan, ulusötesi engeller yaratılmadan bütün insanlara özgü olan haklardır. Bu haklara ilişkin yasaklar, engeller, kısıtlar, hakların yok sayılması veya işlevsizleştirilmesi, işçi sınıfının en temel savunma aracından mahrum bırakılması anlamına gelmektedir. Diğer temel insan hakları gibi, bu hakların sınırlandırıldığı bir ortamda da dirlik ve düzenden bahsetmek olanaksızdır (Aker, 1981, s. 9; Erdoğan, 2013, s. 200).

Esnekliğin yaygınlaştırılıp meşrulaştırılması, iş ve gelir güvencesinden yoksun bira-

kılma, sendika hakkı başta olmak üzere sosyal haklara erişim noktasındaki sınırlılıklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin hiçe sayılması gibi sorunlar, çalışma hayatının en temel problemleri arasında yer almaktadır. Bahsedilen tüm bu sorunlardan en çok etkilenen gruplar ise en güvencesiz ve kırılgan kesimlerdir. Bu araştırma, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 2021 yılında yayımladığı küresel rapora göre, dünyada sayısı 75.6 milyondan² fazla (ILO, 2021, s. 8-9) olan, toplumun en güvencesiz kesimleri arasında değerlendirilen ev işçilerinin, çalışma hayatında yaşadıkları sorunlarla bağlantılı bir şekilde, sendikal hak ve özgürlükler konusunda örgütlenebilmelerinin önündeki engellere ve karşı karşıya kaldıkları sendikal hak ihlallerine odaklanmaktadır.

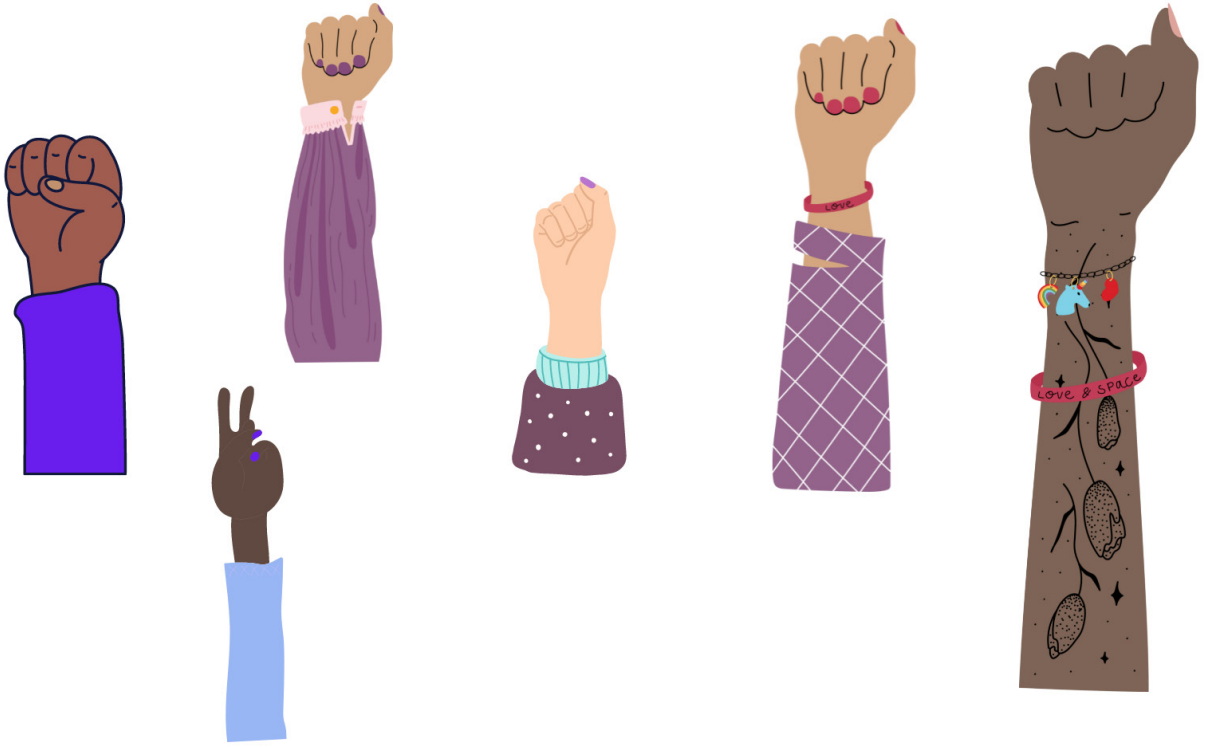
Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (Evid-Sen) olarak Etkiniz AB Programı desteğiyle hazırlanan Rapor'da, temel insan hakları arasında yer alan sendikal hak ve özgürlükler konusunda ev işçilerinin karşılaştığı engeller ve ihlaller tartışılacaktır. Bu raporda ayrıca sendikal hak ve özgürlüklerin ihlaline yönelik çözüm önerilerinin ilgili kişi ve kurumların yardımıyla ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır.

Rapor kapsamında gerçekleştirilen araştırma süresince farklı araçlardan yararlanılmıştır. Bilgi ve belge taramasının yanı sıra yapılan derinlemesine görüşmeler ile mevcut durum ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Okumakta olduğunuz raporda ilk olarak literatür ve bilgi ve belge taraması tekniğiyle en temel insan hakları içinde yer alan sendikal hak ve özgürlükler ile araştırma kapsamında elde edilen bulgular arasındaki gerekli ilişki kurulmuş; bu doğrultuda sendikal hak ve özgürlüklerin ulusal ve uluslararası dayanakları incelenerek ev işçilerinin mevcut durumlarına ilişkin ulusal ve uluslararası bir analiz yapılmaya gayret edilmiştir.

2 ILO'nun 2013 yılında yayımladığı raporda, dünyadaki ev işçilerinin sayısı en az 67 milyon olarak açıklanmıştır. Ev işçilerinin %80'ini kadınların oluşturduğu, aynı zamanda ev işlerindeki kayıt dışı çalışma oranının %75 olduğu ve 15 yaş altında ev işçisi olarak çalışan çocuk sayısının 6 milyondan fazla olduğu belirtilmektedir. 2021 yılındaki raporda ise kayıt dışı çalışma oranının %81'den, ev işçilerinin sayısının ise 75.6 milyondan fazla olduğu ifade edilmiştir. Güler'in de belirttiği gibi farklı dönemlerde açıklanan bu veriler, ev işçiliğinde yaşanan değişimin anlaşılabilmesi açısından önemli bir tabloyu görünür hale getirmektedir (ILO, 2013, s. 19; Güler, 2021, s. 6).

Bu raporda gerçekleştirilen nitel araştırma ile ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerle ilişkin görüş ve düşünceleri ile karşılaştıkları hak ihlalleri ortaya çıkarılacaktır. Aynı zamanda rapor aracılığı ile ev işçilerinin talepleri politika yapıcılara, karar mekanizmalarına ve toplumun

geniş kesimlerine ulaştırılacaktır. Rapor'da ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükler noktasında karşılaştıkları hak ihlallerine ilişkin bir farkındalık oluşturulması ve sorunların çözümüne yönelik önerilerin ortaya konulması da hedeflenmektedir.



Araştırma Yöntemi ve Araştırmaya İlişkin Demografik Veriler

Rapor kapsamında sosyal bilimlerde niteliksel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Aynı zamanda konuya ilişkin daha kapsamlı ve zengin bir çıkarım sağlanabilmesi adına temel insan hakları belgeleri, uluslararası sözleşmeler ile ulusal yasalar incelenmiş ve araştırma bulguları, metinlerde yer alan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin bölümler özelinde yorumlanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular, yazarın hazırlamış olduğu yarı yapılandırılmış soru formuna göre değerlendirilmiştir. Bu bağlamda küresel salgın döneminde yüz yüze iletişimin mümkün olmaması sebebi ile Evid-Sen'in yakın ilişki içerisinde bulunduğu çoğunlukla İstanbul'da yaşayan 12 ev işçisi ile telefon üzerinden görüşme gerçekleştirilmiştir. Ev işçilerine yarı yapılandırılmış soru formundaki sorular yöneltilmiş ve verilen cevaplar herhangi bir ses kayıt cihazı olmadan not edilmiştir. Verilen cevaplar tasnif edilmiş ve her bir ev işçisinin daha sonraki bölümlerde aktaracağımız sorun alanlarına ilişkin görüş ve düşünceleri, hak ihlallerine yönelik bir izleme çabası içinde hareket edilerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sırasında çeşitli zorluklar ile karşılaşmıştır. Ev işçilerinin çalışma saatlerinin görüşme yapılmaya uygun olmaması, özellikle yatılı kalanların, işverenlerinin haberi olmadan soruları cevaplayabilmeleri, yapılan görüşmelerin uzun sürmesi sebebi ile alınan notların tasnifinde karşılaşılan zorluklar, bazı görüşmelerin mesai saatleri sebebi ile parçalı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bu sebeple konu bütünlüğünün bozulması, telefon sinyallerinde yaşanan yapısal sorunlardan kaynaklı iletişimin sekteye uğraması ve ev işçilerinin hazırlanan rapora ve konuya ilişkin ilgilerinin azalması araştırma sırasında karşılaşılan zorluklara örnek verilebilir.

Yapılan çalışmanın aynı zamanda çeşitli kısıtlılıkları da mevcuttur. Bu kısıtlılıklar; ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerine ilişkin

yapılan bu araştırmanın yalnızca 12 ev işçisini kapsamı ve dolayısıyla verilerin 12 kişiden elde edilmesi, kendileriyle görüşme yapılan ev işçilerinin tamamının büyük şehirlerde yaşaması buna istinaden rapor kapsamında değerlendirilen verilerin taşrada yaşayan ev işçilerinin görüşlerini içermemesi, kadınların ikisi hariç tamamının 50 yaş ve üzeri olması sebebiyle elde edilen verilerde daha genç kadınların deneyimlerine yer verilmemesi, ev işçisi olarak çalışan göçmen kadınlar olmasına rağmen yalnızca bir göçmen işçi ile görüşülmesi dolayısıyla da diğer göçmen işçilerin karşılaştığı sorunlara ve düşüncelerine yer verilmemesidir. Söz konusu bu durumların yarattığı farklı deneyimler ve ihtiyaçlar, beraberinde farklı sorunlar ve hak ihlallerinin yaşanmasına sebep olabilir.

Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler ise Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1. Ev İşçilerinin Demografik Verileri

	Yaş	Eğitim	Medeni Durum	Mesleki Tecrübe	Çalışma Şekli	Üstlendiği Görev	Ülke/Şehir
Katılımcı 1	55	İlkokul	Evli	10 Yıl	Gündüzlü	Temizlik	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 2	54	Lise Terk	Evli Değil	18 Yıl	Yatılı	Çocuk Bakım	Türkiye/Ankara
Katılımcı 3	54	İlkokul	Evli Değil	13 Yıl	Yatılı	Çocuk Bakım/Ev İçi Düzen	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 4	52	İlkokul	Evli	35 Yıl	Gündüzlü	Temizlik/Ev İçi Düzen	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 5	51	İlkokul	Evli Değil	30 Yıl	Yatılı	Çocuk Bakım/Kısmen Ev İçi Düzen	Amerika
Katılımcı 6	51	Lise	Evli Değil	18 Yıl	Yatılı	Çocuk Bakım	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 7	51	Lise	Evli Değil	15 Yıl	Gündüzlü	Temizlik	Türkiye/Bursa
Katılımcı 8	50	Lise	Evli Değil	30 Yıl	Yatılı	Çocuk Bakım	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 9	33	Lise	Evli	5 Yıl	Yatılı	Temizlik/Ev İçi Düzen	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 10	48	Lise	Evli	16 Yıl	Gündüzlü	Çocuk Bakım	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 11	56	Ortaokul	Evli Değil	15 Yıl	Yatılı	Hasta/Yaşlı Bakım	Türkiye/İstanbul
Katılımcı 12	50	İlkokul	Evli	10 Yıl	Gündüzlü	Temizlik/Ev İçi Düzen	Türkiye/İstanbul

Görüşme yapılan ev işçilerinin sosyo-demografik verileri incelendiğinde; neredeyse tamamının İstanbul'da çalışan ev işçilerinden oluştuğu, yaş ortalamalarının 50'nin üzerinde, mesleki tecrübelerinin ise ortalama 18 yıl olduğu görülmektedir. Ev işçilerinin mesleki tecrübelerinin yüksek olması araştırma bulgularının özellikle tecrübeyle ilişkin hususlarda çok daha anlamlı olmasına katkı sunmuştur.

5 ev işçisi ilkökul mezunu, 1'i lise terk, 1'i ortaokul mezunu, 5'i de lise mezunudur. 7 kişinin yatılı olarak çalıştığı ve çoğunlukla çocuk bakımıyla beraber ev içi düzenden sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak incelendiğinde, görüşme yapılan ev işçilerinin yarısı çocuk bakımından, 5'i temizlik/ev içi düzenden, 1'i ise hasta/yaşlı bakımından sorumlu olduğunu belirtmiştir. Tablo 1'e göre yatılı olarak çalışan ev işçilerinden biri hariç diğer katılımcılar evli değildir. Bunda evli olan kişilerin eşlerinin, yatılı olarak çalışmaya sıcak bakmadığı, dolayısıyla yatılı işleri genelde evli olmayan kişilerin tercih etmesi etkili olmaktadır. Yatılı olarak çalışan ev

işçileri evli olsalar, eşlerinin buna çok sıcak bakmayacağını, kabul etmeyeceğini belirtmiş ve kimseye bağımlı olmadıkları için gerekirse özgür bir şekilde yatılı çalışabileceklerini, bunun kendi tercihlerine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışma şekli ile ilgili belirtilmesi gereken önemli bir husus vardır. Şöyle ki, katılımcıların ev işlerinde çalışma şekilleri birbirinden farklılık göstermekte ve karşılaşılan ihlallerde, bu farklı çalışma şekilleri etkili olmaktadır. Çünkü her çalışma şekli, genel ortak sorunların yanında, kendine özgül sorunları da içinde barındırmaktadır. Raporun bundan sonraki bölümünde ele alınan konunun önemini anlaşılabilmesi açısından sendikal hak ve özgürlüklerin kavramsal çerçevesi çizilerek raporun temel odak noktası olan sendikal özgürlükler kısaca tanımlanacaktır. Bu kavramsal çerçevenin yapılması, rapor kapsamında ele alınan konunun okuyucular tarafından açık ve net bir şekilde anlaşılabilmesi adına önemli ve gereklidir.

Sendikal Hak ve Özgürlükler Kavramsal Çerçeve

Sendika hakkı, bünyesinde birçok önemli hak ve özgürlüğü taşıyan ve sendikal özgürlüklere ilişkin düzenleme yapılmasını zorunlu kılan en temel hak olarak değerlendirilmektedir. Bu hak, kişilere örgütlenme hakkı vermekte ve hükümetlerin de hak olarak görülen ekonomik ve toplumsal niteliklerin kazanılması ile ilgili düzenlemeler yaparak olumlu gelişmeleri sağlamasını öngörmektedir (Yüksel, 2016, s. 143). Sendikalar ise, sendikal hak ve özgürlüklerin etkin bir şekilde kullanılabilmesi ve geliştirilmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Ayrıca, faaliyetleri ile yalnızca çalışma hayatı ile ilgili temel sorunlara değinmeyip, aynı zamanda toplumsal sorunlar için de baskı oluşturup çeşitli süreçlere dahil olduklarından, demokrasilerin bütünleştirici bir unsuru olarak da karşımıza çıkmaktadırlar (Aktay, 1993, s. 34; Aydın, 2006, s. 2).

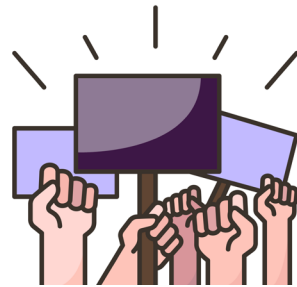
Sosyal haklar, sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı kişilerin korunması, haklarının iyileştirilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıyla sosyal adaletin gerçekleştirilmesini amaç edinen, eşitlikçi bir nitelik taşıyan haklardır (Talas, 1982, s. 43). İkinci kuşak haklar kategorisinde değerlendirilen sosyal hakların elde edilmesi birinci kuşak haklara göre daha mücadeleci yollarla olanaklı olmuştur. Klasik sosyal haklar içerisinde yer alan sendikal haklar ise diğer sosyal haklara ulaşabilme noktasında önemli bir merdiven niteliği taşımaktadır. İşçi sınıfı, ancak bu hakkı elde ederek diğer temel sosyal hakları elde etme fırsatı bulmuştur. Aynı zamanda sendika hakkı tek başına bir anlam ifade etmemekte, bu hak ancak toplu sözleşme ve grev hakları ile birleştiği zaman bir anlam ifade etmektedir (Tanör, 2000; akt. Çelik, 2010, s. 260).

Sendikal haklar; bahsedildiği gibi örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını da içeriğinde barındıran çok yönlü haklardır. Tıpkı hukuk ve hak kavramlarının ayrılmaz bir bütünü oluşturduğu gibi, bu haklar da birbirlerinden ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır. Öyle ki Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AIHM)

vermiş olduğu hükümlerde de değerlendirildiği üzere sendikal haklar, içeriğindeki haklardan herhangi biri olmadan yasallaşmış ve meşrulaştırılıyorsa, Gülmez'in de belirttiği gibi özünden yoksun olarak değerlendirilmektedir (Gülmez, 2010, s. 18; Turgay, 2012, s. 28; Güneş, 2013, s. 65).

Uluslararası birçok kaynakta sendikal hak ve özgürlüklere geniş ölçüde yer verilmiştir. ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri, AB'nin İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmesi, BM'nin İnsan Hakları Bildirgesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Avrupa Konseyi'nin İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı, sendikal özgürlüklere yer verilmiş olan bazı uluslararası belgelerdir (Talas, 1979, s. 36; Işıklı, 1971, s. 187-188).

Sendikal hak ve özgürlükler, çifte temel hak olarak da nitelendirilmektedir. Çünkü bireysel olarak kişilerin olduğu kadar kolektif yapılar olan sendikaların haklarını da içinde barındırarak özgürce faaliyette bulunmalarını güvence altına alır. Sendikaların işleyişi ve kuruluşu açısından, bireylerin de sendikalar kurabilme, üye olma ve faaliyette bulunmaları açısından özgür olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla çifte temel hak olarak nitelendirilen sendika hakkı ve özgürlüğü, bireysel ve kolektif olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü; olumlu ve olumsuz açıdan, bir sendikaya üye olma, üyelikten çekilme, herhangi bir sendikaya üye olmama, istediği bir sendikayı seçme, gerekli şartları sağlamak koşulu ile sendika kurabilme ve özgürce sendikal faaliyette bulunabilme gibi hakları kapsarken; kolektif sendika özgürlüğü de sendikaların varlığını güvence altına almaktadır (Terzioğlu, 2012, s. 2; Sanal, 2015, s. 101; Kablay, 2017, s. 30).



Sendikal Özgürlük Türleri

Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, çalışanların özgür bir şekilde sendika kurabilme, sendikalara üye olabilmeye ve sendikal faaliyette bulunabilmelerini kapsar. İsmi olumsuz olsa da özünde olumlu bir anlam barındıran olumsuz sendika özgürlüğü ise, çalışanların sendikalara üye olmama ve üyelikten ayrılma haklarını kapsamaktadır (Eren, 1974, s. 245; Günay, 1994, s. 391; Gülmez, 2010, s. 19-20).

Closed shop olarak isimlendirilen kapalı işyeri şartı, yani işe girebilmek için işyerindeki örgütlü bir sendikaya üye olma zorunluluğu; union shop olarak isimlendirilen, yani işçilerin işe girdikten belli bir süre sonra belirlenen sendikaya üye olmaları şartı ile sendikalı işyeri şartı uygulamaları, bireysel sendika özgürlüğünün olumsuz ayağına uygun olmayan düzenlemeler olarak kabul edilmektedir. Çünkü olumsuz sendika özgürlüğünde düzenlendiği gibi, bireylerin sendikalara üye olmama ve istedikleri sendikaya üye olmaya da kendilerinin karar vermesi gibi hakları saklıdır ve yasalarca koruma altındadır. Bahsedilen bu uygulamalar ile sendikal özgürlükler ihlal edilmektedir (Kablay, 2017b, s. 30; Uçkan, 2001, s. 161-164).

Bireysel sendika özgürlüğünün, olumlu ayağında yer alan özgür bir şekilde sendika kurabilme ve bu sendikalara üye olabilmeye hakları da, birden fazla sendikanın kurulabilmesi anlamına gelen "Sendika Çokluğu İlkesi" ile birlikte uygulanabilmektedir (Başbuğ, 2014, s. 70). Sendika çokluğu ilkesine göre, bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir, aynı zamanda federasyon ve konfederasyon şeklindeki üst kuruluşların kurulabilmesi durumu da bu ilkenin içeriğinde mevcuttur.

Kolektif Sendika Özgürlüğü

Kolektif sendika özgürlüğü ise bireysel özgürlükler dahilinde hakları güvence altına alınan işçilerin kurmuş olduğu sendikaların ve üst örgütlerin kurumsal kişilikleri ve faaliyetleri ile ilgilidir. Kolektif özgürlüklerin güvence altına alınması ile sendikalar diledikleri üst kuruluşlara üye olabilmekte, çalışma hayatında yapılacak politikaların belirlenmesindeki gerekli rolleri üstlenmekte ve çeşitli baskı ve yasaklanmalara maruz kalmadan özgür bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmektedir. Bireysel ve kolektif özgürlükler, birbirinden bağımsız olarak düşünülememekte ve ancak beraber güvence altına alındıkları takdirde bir bütünü ifade ederek anlam kazanmaktadırlar (Argun, 1995, s. 10).

Hukuki niteliklerinin, kendi içerisinde de bulunduğu kolektif özgürlükler, esasen sendikaların varoluşlarına ilişkin olan hakları kapsamaktadır. Kolektif özgürlükler dahilinde, sendikalar özgürce kendi tüzüklerini ve yönetmeliklerini oluşturabilir, özgürce faaliyetler düzenleyebilmektedirler. Ayrıca sendikaların tüm hakları uluslararası normlar ile de saklıdır (Aca & Güler & Tokol, 2013, s. 296).

Böylece, bireysel özgürlükler kapsamında işçilere tanınan olumlu ve olumsuz tüm özgürlükler, kolektif özgürlüklerde sendikalara sağlanmaktadır. Kolektif özgürlükler, sendika üyelerinin değil, onları temsil eden örgütlerin tüzel kişiliklerini ilgilendiren, grev ve lokavta dair sınırlılıkların belirlendiği ve bu sınırlılıklar dahilinde hak mücadelesinde bulunmalarının yasal çerçevesini oluşturan özgürlükler olarak değerlendirilmektedir (Aktay, Arıcı & Senyen-Kaplan, 2013, s. 310). Genel olarak sendikaların hukuksal kişilikleri ile alakalı olan kolektif özgürlükler açısından sendikalar, hükümetlere ve işverenlere karşı kendini muhafaza ederek özgürlük çerçevelerini çizmektedirler. Bu özgürlük, devletin tüm organlarına karşı her şekilde bağımsızlığın ve otonom bir karaktere sahip olmanın göstergesidir (Pekin, 1985, s. 27).

Temel Bir İnsan Hakkı Olarak Sendikal Haklar ile Bu Hakların Sosyal Haklar İçindeki Yeri ve Önemi

Sosyal haklar, ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı kişilerin korunması, bu kişilerin sahip oldukları hakların iyileştirilmesi, toplumdaki adaletsizliğin çözülmesiyle birlikte fırsat eşitliğinin sağlanması ve de en önemlisi emekçi sınıfın hak ve çıkarlarının korunup, geliştirilerek güvence altına alınmasını kapsayan haklar olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de de 1961 Anayasası ile sosyal haklar en ileri şekilde düzenlenmiştir (Talas, 1982, s. 43; Turan, 1996, s. 104; Karan, 2007, s. 34; Aliefendioğlu, 1991, s. 36; Uygun, 2003, s. 279).

İkinci kuşak haklar kategorisinde değerlendirilen sosyal haklar, sosyal adaleti sağlamak amacı ile ortaya çıkmış, gelişmiş ve zaman geçtikçe de çeşitli düzenlemelerle teminat altına alınmıştır. Bu düzenlemelerden en önemlileri ise ILO’nun sözleşme ve tavsiyeleridir (Sur, 1998, s. 66-67; Kaya, 2013, s. 132).

Şöyle ki, ILO’nun esas amacı ve kuruluş felsefesi “sosyal adalet”i sağlamaktır. Küresel bir refah için sosyal adaletin gerekliliğine, gerek kuruluş Anayasasında gerekse de amaç ve hedeflerinin belirtildiği Filadelfiya Bildirgesinde yer verilmiştir. Sendikal hak ve özgürlükler o kadar önemlidir ki, adaletin ve barışın sağlanabilmesinin en temel aracı olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple sendikal hak ve özgürlükler, sadece sosyal haklar içerisinde değil, en temel haklar içerisinde de son derece önemli bir yere sahiptir (Işıklı, 1989, s. 268).

ILO’nun kuruluş felsefesi sayılan “Sosyal adaletin” sağlanması demek, sosyal devlet olmanın ve böylece sosyal hakları herkese sunmanın bir ön şartıdır. Sosyal devletin temel görevi, bu hakların hukuksal olarak güvence altına alınması ve eşit ve etkili bir biçimde kişilere ulaştırılmasıdır (Serim, 1994, s. 88). Şunu söylemek mümkündür; sosyal haklar içerisindeki tüm hakların teminat altına alınması ve geliştirilmesinin en mühim aracı olarak sayılan

sendikal haklar, sadece sosyal haklar açısından değil, ekonomik ve sosyal bütün haklar içerisindeki en temel hak olarak değerlendirilir. Çünkü sendika hakkı, daha önce de ifade edildiği gibi temelinde birçok hakkı barındırmaktadır (Gülmez, 2008, s. 138-139). Araştırmanın bir sonraki kısmında sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali ve denetimi ile ilgili önemli bilgilere yer verilecektir.

Sendikal Hak ve Özgürlüklerin İhlali ve Denetimi

Sendikal hak ve özgürlükler, gerek ulusal, gerekse de uluslararası düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır. Yaşanan hak ihlallerinin denetim ve yaptırımını, ilk olarak hak ihlalinin ortaya çıktığı ülkenin ulusal yasalarına göre, gerekli durumlarda da uluslararası düzenlemelere göre yapılmaktadır. Türkiye’de de sendikal hak ve özgürlüklerin ihlaline ilişkin denetimler uluslararası düzenlemelere göre yapılmaktadır. Yapılan ihlallerin denetiminin ne oranda ciddiye alındığının tartışılır nitelikte olduğunu söylemek ise yanlış olmayacaktır. Sendikalaşma özgürlüğünün uluslararası alanda hukuken tanınıp, hak niteliğinde değerlendirilmesi ve denetlenmesi, Birleşmiş Milletlerin uzmanlaşmış örgütü olan ILO’nun sorumluluğundadır. ILO, sendikal hak ve özgürlükleri en temel insan hakkı olarak değerlendirmekte, bu konu ile ilgili hassasiyetini de kurmuş olduğu komisyonlarca yayımlanan belgeler, yürürlüğe koyduğu sözleşmeler ile açıkça göstermektedir (Aker, 1981, s. 12).

Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi ile ilgili ilk olarak, BM ile ILO arasında 1950 yılında, yönetim ve işleyişi ILO Anayasası’na göre düzenlenen “Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu”, 1951 yılında ise “Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi” kurulmuştur. Daha sonrasında bu organlar, ILO Anayasasını, sözleşmeleri dikkate alarak hak ihlallerine ilişkin gerekli denetimleri yapıp rapor tutmakla görevlendi-

rilmişlerdir. Bu doğrultuda Türkiye ile ilgili de pek çok olumsuz raporun da oluşturulduğu görülmüştür (Pekin, 1985, s. 157; Gülmez, 1989, s. 12).

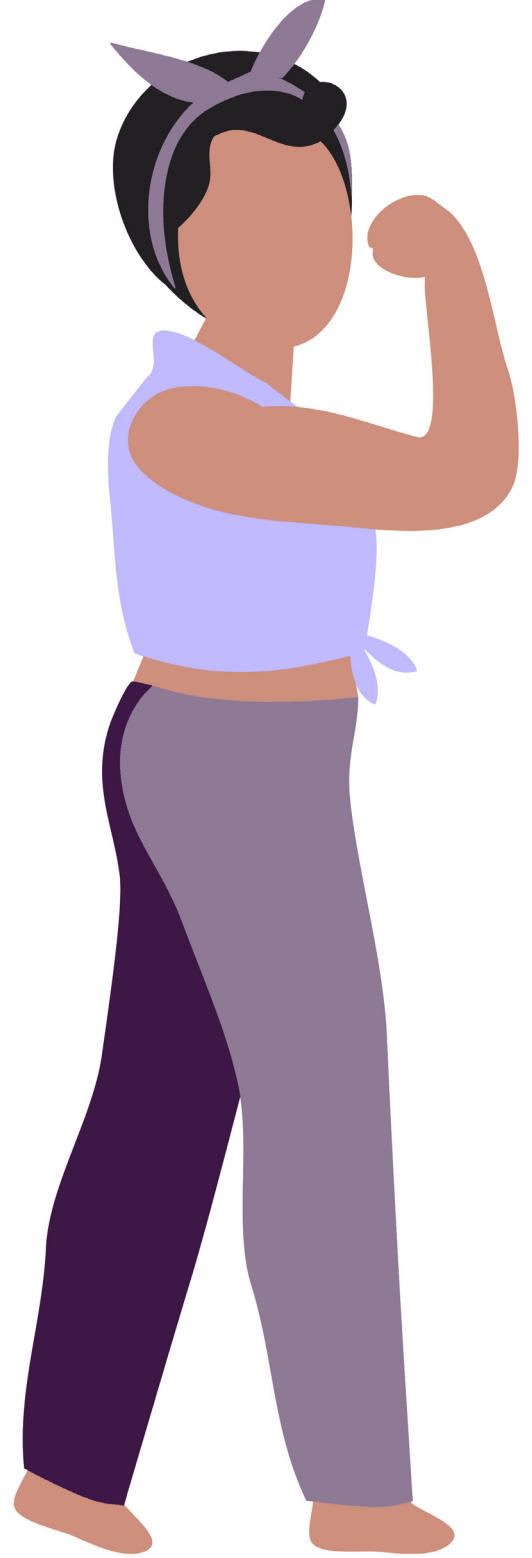
Bu iki komisyona atfedilen görevler ise şu şekildedir; komisyonların hükümet yetkilileri ile günlük iletişime geçerek yapmış oldukları, düzenli denetimlerden oluşan raporları hazırlayıp, ilgili mercilere sunmaktır. Gülmez'in de belirttiği gibi, hak ihlalleri ile ilgili bu denli bir ciddiyet, sendikal hak ve özgürlüklerin ILO için ne derece önemli olduğunu gözler önüne sermektedir (Gülmez, 1988, s. 378).

Sendika Özgürlüğüne ilişkin hak ihlallerini inceleyen Sendika Özgürlüğü Komitesinin incelemiş olduğu olayların arasında en çok yer tutanlar şu şekilde sıralanabilir;

- » genel olarak sendika ve grev haklarına müdahaleler
- » yönetici seçimleri veya görevden alınmaları
- » sendikal faaliyetlerin engellenmesi
- » sendikacılık faaliyeti yürütenlerin gözaltına alınması ve sendika karşıtı davranışlar (Pekin, 1985: 158).

Sayılan ihlaller, sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de meydana gelmektedir. Bu açıdan bakılırsa, hak ihlallerinin yapılmasını ülkelerin salt gelişmişlik düzeyine bağlamak doğru bir değerlendirme değildir (Ewing, 2001, s. 23; Köse, 2010, s. 381; Aca & Güler & Tokol, 2013, s. 297).

Sendikal özgürlüklerin ihlali ile ilgili Dünya'dan verilen örnekler de, hak ihlallerinin yapılmasının, ülkelerin yalnızca gelişmişlik düzeyine bağlı olmadığını destekler niteliktedir. 1989 yılından önceki dönemlerde, demokrasilerin yeni geliştiği Macaristan, Polonya gibi ülkelerde sendika üyeliği işçilerin özgürce vermiş olduğu karara göre değil de zorunlu bir seçim olarak işçilerin karşısına çıkarılmıştır. Bu zorunlu üyelik seçimi, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerdeki bazı mesleklerde yaygınlık kazanmış, ancak 1990'lı yıllardan itibaren ülkelerdeki bu zorunluluğun, olumsuz sendika özgürlüğünü ihlal ettiği nihayet açığa kavuş-



muş ve zorunlu seçim uygulamaları etkinliğini kaybetmiştir (Visser, 2006, s. 39).

Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali, genel olarak yasal düzenlemelerdeki kısıtlamalardan ya da işverenlerin uyguladığı zorlayıcı politikalardan dolayı yaşanmaktadır. Şöyle ki özellikle işverenlerin sendikasızlaştırmaya yönelik uyguladıkları politikalar ve işyerlerini adeta kale gibi koruyarak sendikaları bu kaleye zarar verecek örgütler olarak değerlendiren sendika karşıtı davranış sergilemeleri, hak ihlallerine neden olmaktadır. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımını zorlaştıran, etkisiz ve hatta imkansız hale getiren yasal düzenlemeler de sendikal hak ihlallerine sebep olan en temel sorunlardan biridir. Çünkü yasal düzenlemeler ne kadar koruyucu olursa, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı ile ilgili yeterli ve uygun zemin olduğu için işverenlerin sendika karşıtı uygulamaları da o kadar etkisiz hale getirilecektir. Gerçekten de yasal düzenlemeler, sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali açısından büyük öneme sahiptir. Bu düzenlemelerin aynı zamanda uluslararası yasal düzenlemelere de uygun olması gerekmektedir.

Gülmez'in (2001-2002,2003) Türkiye açısından "Uyum düzenlemelerinin üvey evladı" olarak nitelendirdiği sendikal hak ve özgürlükler, sürekli değişikliğe uğramış, çıkarılan tasarımlar, yönetmelikler ve yasalar ile üzerinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yapılan sayısız düzenleme ve değişikliklere rağmen, uluslararası alanda çıkarılmış olan belgelere maalesef ki uyumlu hale getirilememiştir (Gülmez, 2001-2002, s. 2; Gülmez, 2003, s. 248). **Y a p ı l a n** açıklamalara ilişkin şunu söylemek yanlış olmayacaktır: Türkiye'deki sendikal haklara ilişkin ihlallere uluslararası alanda da dikkat çekilmektedir. Nitekim Türkiye, ITUC Küresel Haklar En-

deksinde 2021 yılında olduğu gibi 2018 yılında da işçiler için en kötü ülkeler arasına girmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki Türkiye, ILO Aplikasyon Komitesinin çalışmaları sonucunda ortaya çıkan ağır ve ciddi durumları kapsayan kara listeye³, geçtiğimiz yıllarda girmiştir.⁴ Bunda, yaşanan ihlallerin etkili olduğu belirtilmelidir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali ve denetiminin incelenmesi araştırmanın öznesini oluşturan ev işçileri için oldukça önemlidir. Şöyle ki sendikal hak ve özgürlükler, en temel sosyal haklar arasında yer almakta ve diğer sosyal haklara erişebilme noktasında önemli bir merdiven niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla bu konuya özellikle dikkat çekilmeli ve sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali ile en fazla karşılaşan güvencesiz kesimler incelenmelidir. Bu araştırma ile en güvencesiz ve kırılgan kesim olan ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerinin ihlali odaklanılmaktadır.

Ulusal ve Uluslararası Dayanaklarıyla Sendikal Hak ve Özgürlükler

Okumakta olduğunuz bu raporda, sendikal hak ve özgürlükleri ulusal ve uluslararası dayanaklarıyla birlikte incelemek, araştırmanın öznesini oluşturan ev işçilerinin karşılaşmış oldukları hak ihlallerinin anlaşılabilmesi ve çözüme kavuşturulması açısından önem arz etmektedir. Ulusal düzeyde çıkarılan yasaların çeşitli uluslararası belgelere uygun şekilde hazırlanması gerektiği ve sözü edilen uluslararası belgelerde sendikal hak ve özgürlüklerin temel insan hakkı olarak değerlendirildiği göz önüne alındığında, ev işçilerinin halihazırdaki durumlarının, uluslararası düzenlemelere aykırılık

3 Sözü edilen kara listeye girmek, ILO'nun sözleşmelerini onaylayan ülkelerin, sözleşme maddelerini ısrarlı bir biçimde ihlal ettiklerinde "Standartların Uygulanması Komitesinde özel paragrafta yer almak" anlamına gelmektedir. Esasen özel paragrafta alınmak, bir çeşit ayıplanma niteliği taşıdığından, ülkeler, Standartların Uygulanması Komitesi'nde (Aplikasyon Komitesi) incelenmeye girmemek için özel çaba göstermektedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Y. (2000). Türkiye-ILO ilişkileri. Türk-İş Eğitim Yay, No.44. Ankara.

4 Daha önceki yıllarda Türkiye, çok kez Aplikasyon Komitesinin gündemine alınmıştır ancak her yıl kara listeye girmemiştir. Ayrıca bkz. Çelik, A. (2010). Türkiye yine ILO gündemindeydi. BirGün, 01.07.2010. <https://www.birgun.net/haber/turkiye-yine-ilo-gundemdeydi-4268>.

teşkil ettiği görülmektedir. Bu sebeple sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili düzenlemeler içeren uluslararası belgelere kısaca değinmekte fayda vardır.

Uluslararası Belgelerde Sendikal Hak ve Özgürlükler

Sendikal haklar, uluslararası belgelerde güvence altına alınmıştır. Buna örnek olarak verebileceğimiz en önemli belgelerden birisi ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesidir. Sözleşme ILO tarafından 1948 yılında kabul edilmiş, 1950 yılında ise yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise en temel sözleşmeler arasında yer alan bu sözleşmeyi, ancak 44 yıl sonra 1992 yılında onaylamıştır. Sözleşme, onaylayan ülkeler için bağlayıcı hükümler içermektedir. Sözleşme'nin 8.maddesi ile de yasaların, sözleşmede öngörülen güvencelere zarar verecek biçimde uygulanamayacağı düzenlenmiştir.

İlgili Sözleşmenin 2.maddesi ile çalışanlar ve işverenlerin, özgür bir şekilde sendikalar kurabilecekleri ve kurdukları bu örgütlere özgürce katılabilecekleri düzenlenmiştir. 3.maddesinde ise çalışan ve işveren örgütlerinin, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleyebilme ve temsilcilerini serbestçe seçebilme haklarına sahip oldukları, kamu makamlarının bu hakkın sınırlandırılmasına ya da yasaya uygun bir biçimde kullanılmasına engel olacak müdahalelerden sakınması gerektiği düzenlenmiştir. Nitekim 11.maddede, üye devletler için sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımının güvence altına alınarak, zorunlu ve uygun önlemlerin alınmasına ilişkin yükümlülükler öngörülmüştür.

Genel olarak sözleşmenin bütün maddelerinde, diğer maddelere atıf yapılmış ve sözü geçen maddelerin ihlal edilemeyeceği ve olumsuz işlemlerin yapılamayacağı belirtilerek, sendikal özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bu sözleşme, sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili en önemli ve en temel sözleşme olarak değerlendirilmektedir.

Bir diğer önemli ILO sözleşmesi ise 98 No'lu Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesidir. 1949 yılında ILO tarafından kabul edilen

bu sözleşmeyi, Türkiye 1951 yılında onaylamış ve sözleşme 1952 yılında yürürlüğe girmiştir. Esasen bu sözleşme de onaylayan ülkeler açısından bağlayıcılığı olan ve ulusal yasalarda da uygun düzenlemelerin yapılmasını öngören bir sözleşmedir. Ancak o tarihte Türkiye'de yürürlükte olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa, sözleşmeye uygun düzenlemeler yapmamış, sözleşmeye uygun düzenlemelerin yapılması ancak 1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 sayılı yasalar ile söz konusu olmuştur.

İlgili sözleşmenin 1.maddesinde işçilerin istihdam edilirken, herhangi bir sendikal ayrımcılığa maruz bırakılmayacağı, yani bir önceki bölümde belirtilen ve sendikal özgürlüğü ihlal eden closed shop ve union shop uygulamalarının yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu maddeye göre işe girişlerde işçilerin bir sendikaya üye olmama ve sendika üyeliğinden ayrılma haklarının saklı olduğu, aynı şekilde sendikal faaliyete katılmalarından ve sendikaya üye olmalarından ötürü işten çıkarılmayacakları da ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 2.maddesinde, işveren ve işveren sendikaları güdümündeki işçi sendikalarının kurulması ve bu sendikaları mali ya da çeşitli yollar ile yönlendirmenin müdahale edici bir girişim olduğu belirtilmektedir. Ancak pratiğe bakıldığında, Dünya'da ve ülkemizde işveren ve işveren güdümünde birçok sendikaların kurulduğunu, esasen siyaseten yönlendirilen işçi sendikalarının var olduğunu göz önüne getirirsek, bu durumun sözleşmeye aykırılık teşkil ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

ILO'nun Anayasasında yer alan ve kabul ettiği sözleşmelerle de güvence altına aldığı hak ve özgürlüklerin uygulanmasına, denetlenmesine ilişkin çeşitli denetim mekanizmaları da mevcuttur. Raporlara dayalı denetim ve yakınmalara dayalı denetim olarak sınıflandırılan bu mekanizmalar arasında, yakınmalara dayalı denetimin en önemli organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) yer almaktadır. 1951 yılında kurulan SÖK, yargı benzeri bir işlev üstlenmekte ve özellikle 87 ve 98 No'lu Sözleşmeler ile güvence altına alınan sendikal hak ve özgürlüklerin işlerlik kazanması üzerine



çalışmaktadır. Bireysel yakınmalardan ziyade hükümetlerin veya ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerin yakınmaları ile ilgilenmektedir. Komite, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ihlalleri saptamakta ve bunun giderilmesi için çeşitli çalışmalar yapmaktadır. 87 No'lu sözleşmenin sözel metninde grev hakkına açıkça yer verilmemiştir. Ancak SÖK ve ILO'nun diğer denetim organları olan Uzmanlar Komisyonu ve Aplikasyon komitesinin istikrar kazanmış kararlarında grev hakkının 87 No'lu sözleşmede, sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olduğu kabul edilmektedir (ILO, 2006; Çelik, 2010, s. 272-275; ILO, 2018a).

ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin düzenlemelerinin de yer aldığı bir diğer önemli sözleşme ise okumakta olduğunuz raporun öznesini oluşturan ev işçilerini özel olarak ilgilendiren 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İşe İlişkin Sözleşmesidir. Sözleşme ev işçilerinin istihdam ve çalışma koşulları açısından çeşitli ayrımcılığa ve insan hakları ihlallerine maruz kaldıklarını değerlendirerek, onların tüm haklardan tam anlamıyla yararlanabilmeleri için genel ve özel standartların talep edilebilmesine olanak sağlayan düzenlemeler içermektedir. ILO ilgili Sözleşme ile ev işlerinin özel koşullarını kabul etmiş ve diğer uluslararası yasa ve düzenlemelere atıf yaparak 2011 yılında sözleşmeyi kabul etmiştir. Türkiye, 2013 yılında yürürlüğe giren bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

Sözleşmenin 2.maddesinde, ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanabilmelerini ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınmasını sağlamak açısından üye ülkelerin, bu hakların kullanılmasına ilişkin engelleri, yasal veya idari kısıtlamaları belirlemeleri ve bunları ortadan kaldırmaları gerektiği belirtilmektedir. Aynı zamanda üye ülkelerin, diğer işçi ve işveren örgütlerinin, ev işçilerinin kurmuş oldukları ve üye oldukları sendikaların bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması koşuluyla üyelerinin çıkarlarını etkili bir biçimde koruma kapasitelerini arttıracak önlemler alma ve buna ilişkin önlemleri destekleme konusunu dikkate almaları gerektiği ifade edilmiştir. Yani 2011 yılında kabul edilen bu sözleşme ile

ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerinin güvence altında olduğu, sözleşmeyi onaylayan ülkeler açısından ulusal yasalarda buna uygun düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

ILO'nun sendikal haklar ile ilgili diğer sözleşmeleri de şu şekilde sıralanabilir; 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi, 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 141 No'lu Tarım İşçilerinin Örgütlenmesine İlişkin Sözleşme, 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi ve 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesidir.

Dünya'da temel hak ve özgürlüklerin, en temel belgesi olarak varlığını hala korumakta olan bir diğer Uluslararası belge de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB)'dir. Bildirge 217 sayılı karar ile 1948 yılında Birleşmiş Milletler tarafından duyurulmuştur. Esasen bildirge bağlayıcılığı olan bir yasa niteliği taşımamakla beraber, ülkeler yasalarını hazırlarken ve araştırmacılar, hak ve özgürlüklere ilişkin yapmış oldukları bilimsel çalışmalarda, mutlaka bu belgeye atıfta bulunmaktadır. Bildirgenin 23.maddesinde, herkesin çıkarını korumak için sendikaya üye olma ve sendika kurma hakkı olduğu düzenlenmiştir.

Bir diğer BM belgesi olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHUS) ise 1966 yılında kabul edilmiş, ancak 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi, 2003 yılında onaylamıştır. Bu belge, sözleşmeyi onaylayan ülkelerce bağlayıcılığı olan bir belgedir. Sözleşmenin 8.maddesinde bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü koruma altına alınmıştır. Şöyle ki bu sözleşme, grev hakkını açıkça düzenleyen 3 belgeden biridir.⁵ Ancak belirtmek gerekir ki, grev hakkının öznelerine yer verilmemiş ve bu hakkın, her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmasını sağlama yükümlülüğünü öngörmekle yetinmiştir.⁶ BM'nin bir diğer sözleşmesi Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ise, 1966 yılında ESKHUS ile aynı ta-

rihte kabul edilmiştir. Türkiye ise yine çekince ile 2003 yılında bu sözleşmeyi onamıştır. Sözleşmenin tıpkı ESKHUS gibi onaylayan ülkelere bağlayıcılığı söz konusudur. Sendikal haklar, en temel sosyal haklar arasında yer aldığından, bahsedilen sözleşmelerde de güvence altına alınmıştır. Sözleşmenin 22.maddesinde, herkesin örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu, bu hakkın, çıkarlarını korumak için sendikaya üye olma ve sendika kurma hakkını içerdiği; bu hakkın kullanılmasına hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlamanın konulamayacağı; bu madde ile ILO'nun 87 No'lu sözleşmesine taraf devletlere, bu sözleşmede sağlanan güvencelere aykırı yasama faaliyetleri yapma yetkisinin verilmediği açıkça ifade edilmiştir.

Avrupa Konseyi'nin en temel belgesi olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 1950 yılında Roma'da imzalanmıştır. Sözleşme, İHEB'i de temel line alarak, bu bildirgenin tüm Avrupa ülkelerinde de temel alınması düşüncesi ile ortaya çıkarılmış ve özellikle Avrupa Konseyi'ne üye olan devletlerce uygulanması hedeflenmiştir. Elbette ki salt konseye üye olan devletlerin değil, diğer tüm devletlerin, sözleşmede yer alan haklara uygun olarak ulusal düzenleme yapmaları beklenmektedir. Sendikal haklar, sözleşmenin 11.maddesinde düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. İlgili maddeye göre herkesin barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahip olduğu, bu hakkın, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerdiği ifade edilmektedir.

Bu sözleşme ayrı bir önem arz etmektedir. Şöyle ki, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan temel hak ve özgürlüklerin ihlaline ilişkin tüm bireylerin başvurabildiği en yüksek yargı mercii Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'dir. Mahkeme⁷, sözleşmede yer alan temel hak ve özgürlüklerin en az birinin ihlal edildiği gerekçesiyle 1959-2021 tarihleri

5 Diğer belgeler, Avrupa Sosyal Şartı ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartıdır.

6 Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, M. 2001-2002 AB Hukukunda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu. İnsan Hakları Yıllığı, 23-24.

arasında Türkiye'ye ilişkin toplam 3.385 davayı incelemiştir. Rapor kapsamında ele alınan sendikal haklara ilişkin olan 11.maddenin ihlal edildiği dava sayısı ise 111'dir (ECHR, 2021).

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin ayrılmaz unsurlarından olan grev hakkını ihlal eden düzenlemeler, Sözleşmenin 11.maddesi ile ilgili örnek gösterilebilecek niteliktedir. Şöyle ki, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, sendikal haklar ile ilgili olan maddelerini, ILO'nun özellikle 87 No'lu sözleşmesine atıf yaparak düzenlemiştir. AİHS de İHEB temel alınarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla AİHS'in 11.maddesinin ihlali, aynı zamanda İHEB'in sendikal haklar ile ilgili maddelerinin ve 87 No'lu sözleşmenin ihlali anlamına gelmektedir.

87 No'lu ILO sözleşmesinin ihlali, grev hakkı ile ilgili hükümlerin yerine getirilmediğini göstermektedir. Türkiye'de yasalarda tanınan grev hakkının, keyfi uygulamalar doğrultusunda "milli güvenliği" ve "sağlığı" tehdit ettiği gerekçesi ile sürekli olarak engellendiği düşünüldüğünde, bahsedilen anlamda bir hak ihlalinin yaygın olduğu görülmektedir. Bu anlamda sendikal hak ve özgürlükler hususunda yasal düzenlemelerle uygulama arasındaki boşluğa da dikkat çekmek gerekmektedir. Ayrıca mevcut yasal düzenlemelerin sendikal hak ve özgürlükleri kesintiye uğratabilecek ucu açık hükümlere yer verdiği de üzerinde durulması gereken önemli sorunlar arasındadır. Aksine AİHS'in 11.maddesi, ulusal güvenliğin tehdit edildiği, sağlığın korunması gereken durumlarda, hakların kısıtlanabileceğine değinmiştir ancak, bu gerekçelerin keyfi olarak gösterilemeyeceğini de belirtmiştir. Türkiye'de verilen grev erteleme kararları ile sunulan gerekçeler yasal olarak değil, keyfi olarak sunulmaktadır.

Bu konu ile ilgili ayrıca belirtmek gerekirse; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği dönemde, sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olan 11.maddedeki açıklamalar, dar kapsamlı yapılmıştır. Bu kapsam

daha sonra, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarıyla genişletilmiş ve grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının da sendikal hak ve özgürlüklerin ayrılmaz bir parçası olduğu, özellikle 2000'li yıllarda verilen AİHM kararlarında netleştirilmiştir. Türkiye ile ilgili, Mahkemenin o yıllarda vermiş olduğu 11.maddenin ihlaline ilişkin kararların ise çoğunlukla grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının ihlaline yönelik olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2010, s. 283-285; Gülmez, 2008, s. 138-139).

Avrupa Konseyinin bir diğer belgesi de Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı'dır. 1965 yılında yürürlüğe giren ve temel sosyal haklar ile ilgili önemli düzenlemeler yapan ASŞ'nin Türkiye'de yürürlüğe girmesi ancak 1989'u bulmuştur. Belirtilmelidir ki Türkiye Şartı onaylasa da kimi maddelere, tıpkı diğer uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi çekinceler koyarak⁸, tam anlamıyla bu şartın tarafı olan bir hükümet olma niteliği sergileyememiştir. Ayrıca şart, 1996 yılında da yeniden revize edilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) kabul edilmiştir.

Ayrıca ASŞ, AİHS'in güvenceye aldığı temel ekonomik ve sosyal hakları garanti eden bir anlaşma niteliği taşımaktadır. İnsan haklarını geniş boyutuyla ele almaktadır. Bu sebeple Avrupa'nın sosyal anayasası olarak değerlendirilmekte ve insan haklarını inşa eden önemli bir rehber olarak kabul edilmektedir (ESC, 1965). Belirtilmelidir ki, ASŞ ve GGASŞ, sendikal haklara ilişkin olan ILO sözleşmelerine göre daha ileri düzenlemeleri kapsamaktadır. Bunlardan ilki sendika hakkının yalnızca işçilere değil aynı zamanda memurlara ve memur statüsünde çalışan herkese tanınması, diğeri de grev hakkını açıkça düzenlemiş olmasıdır⁹ (Çelik, 2014, s. 239, akt; Yorgun, 2016, s. 1176).

Avrupa Birliğinin insan hakları belgesi niteliği taşıyan belgelerinden bir diğeri de Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartıdır. Şartın 11. ve 12.maddelerinde sendikal

7 Belirtmek gerekirse, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 2020 yılında yayımlamış olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11.maddesine ilişkin Rehber'de, maddeye ilişkin içtihatlar incelenmiş ve özetlenmiş, sözleşmenin insan hakları alanında Avrupa kamu düzeninin anayasal belgesi olduğu vurgulanmıştır (Council of Europe, 2020).

8 Çekince koyulan maddeler: örgütlenme hakkına ilişkin olan 5.madde ile toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6.maddedir.

hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bu hakların kullanılması, ulusal uygulama ve düzenlemelerin öngördüğü koşullara bağlı tutulmuştur. Aynı zamanda çıkar uyuşmazlıklarında toplu eylemlere başvurma hakkının olduğu, özneleri belirtilmeyen bu hakkın grev hakkını da içerdiği ifade edilmiştir. Belirtilmelidir ki, grev hakkını açıkça düzenleyen 2 önemli temel belge daha vardır. Bunlar daha önce de ifade edildiği gibi, Avrupa Sosyal Şartı ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşmedir (Gülmez, 2001-2002, s. 3-5).

Birliğin sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan bir başka belgesi ise Avrupa Birliği Temel Haklar Şartıdır. Temel hakları anlaşılır bir şekilde formüle etme imkanı sunan şart, Avrupa Birliği'nin¹⁰ meşruiyetini güçlendirerek, Birlik vatandaşları için bu hakları görünür kılmaktadır (Metin, 2002, s. 36). 12.maddede herkesin sendikal ve sivil konularda örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu, bu hakkın aynı zamanda kişilerin, çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve bu sendikalara üye olma hakkını kapsadığı ifade edilmektedir. 28.maddede ise toplu görüşme ve grev hakkı güvence altına alınmıştır. Bu hak yalnızca örgütlü çalışanlar için değil, sendikasız işçi toplulukları için de tanınmıştır (Çelik, 2010, s. 293-294).



Sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası belgelerin incelenmesi, daha önce de belirtildiği gibi okumakta olduğunuz araştırma raporu açısından önemlidir. Belirtilmelidir ki ulusal yasalar, taraf olunan uluslararası sözleşme ve düzenlemelere uygun olarak revize edilmelidir. Taraf olunmasa bile, tüm ülkelerin temel insan haklarından sayılan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin uygun ve yasaklayıcı tavırdan uzak düzenleme yapması beklenmektedir. Raporun bundan sonraki bölümünde uluslararası düzenlemelere uygun olması gereken ulusal düzenlemeler incelenmiştir. Ev işçilerinin mevcut durumunun tespit edilmesi açısından sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin yasaklayıcı ve özgürlükçü düzenlemelerin ulusal düzeyde incelenmesi de son derece önemlidir.

9 ASŞ ve GGASŞ ile ilgili belirtilecek önemli bir husus vardır. Bu da çalışmanın konusunu oluşturan ev işçileri ile ilgilidir. Şöyle ki ASŞ ve GGASŞ'de, sendika hakkının öznesi çalışanlar olarak belirlenmiştir. Ancak Sosyal Şart'ın denetim ve yorumunu yapmakla görevli olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, çalışanların yalnızca aktif olarak çalışma hayatının içinde bulunanlar ile sınırlı olmadığını saptamış, Polonya'nın Sosyal Şart'a uygunluğunu denetlerken, ev işçilerinin sendika kurmasının yasaklanmasını ASŞ'ye aykırı bulmuştur (Gülmez, 2006, s. 39). SHAK'a göre çalışanlar kavramı, Sosyal Şart'da yalnızca aktif olarak çalışanları değil, aynı zamanda çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsamaktadır denilerek ASŞ'deki çalışanlar kavramı ve sendika özneleri genişletilmiştir. Polonya ev işçileri gibi kapsam dışındaki diğer kişilerin de çeşitli derneklerde örgütlendiğini belirten bir rapor sunmuş, ancak bu gerekçenin sendika kurma hakkının tanınmasına engel olamayacağı, dolayısıyla sendikaların sahip olduğu rollerin diğer örgütlerce yerine getirilemeyeceği savunulmuştur. Böylece SHAK, Polonya'nın komiteye sunduğu gerekçeleri yeterli bulmayarak, ev işçilerine sendika hakkı tanımamasını Sosyal Şartın 5.maddesine aykırı bulmuştur (Çelik, 2010, s. 297-298).

10 Türkiye, 1964 yılından beri Avrupa Birliği'ne Ortaklık Anlaşması ile bağlıdır. 1999 yılında aday ülke statüsü kazanan ülkemiz için 2005 yılında katılım müzakereleri başlamıştır. Belirtmek gerekirse, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri, AB müktesebatının bir parçasıdır ve sözleşme maddelerinin ulusal yasalarda uygulanması, Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19.Fasıl'ın müzakereye açılması için ön kriterlerden biri olarak belirlenmiştir. Avrupa Komisyonu, Türkiye gibi aday ülkeler için, üyelik aşamasında kaydettiği ilerlemelere ilişkin rapor hazırlamaktadır. Bu rapor, hükümet tarafından verilen bilgilere, Avrupa Parlamentosu'nun karar ve raporlarına ve diğer uluslararası örgüt ve sivil toplum kuruluşlarının değerlendirmelerine atıfta bulunmaktadır. Bu sebeple Avrupa Komisyonu da ILO'nun gündeme getirdiği konulara dikkat çekilmektedir. Ülkemiz için ilk İlerleme Raporu 1998'de yayımlanmaya başlamıştır (AB İlerleme Raporu, 2018). Daha önce de belirtildiği gibi sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin çeşitli eleştiriler alan Türkiye'nin, eleştirilere yönelik yapacağı olumlu düzenlemeler AB'ye üyelik sürecini de olumlu anlamda etkileyecektir.

Ulusal Belgelerde Sendikal Hak ve Özgürlükler

Türkiye’de sendikalar, ancak yasal düzenlemelerin izin verdiği ölçüde gelişme imkanı sağlayabilmektedir. Uçkan Hekimler’in de belirttiği gibi, Avrupa ülkelerinin aksine Türkiye’de yasalar, sendikal hak ve özgürlüklerin çerçevesini çizerek öncelemektedir. Dolayısıyla Anayasa ve sendikal haklara ilişkin olan diğer yasalara bakıldığında, bu hakların kullanımı ile ilgili önemli kısıtlılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi, sendikal haklar; örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını kapsamaktadır. Ülkemizde gerek Anayasa’da gerekse sendikal haklara ilişkin düzenlemelerin yapıldığı yasalarda bu haklar güvence altına alınmıştır ancak önemli kısıtlılıklara tabi olarak ve hatta kimi zaman da kullanılamaz hale gelecek biçimde düzenlenmiştir (Uçkan Hekimler, 2017 s. 140). Bu bölümde Anayasa ve diğer yasalarda sendikal haklara ilişkin düzenlemelere yer verilecektir.

Sendikal haklara ilişkin ulusal düzenleme, Anayasanın 51.maddesinde yapılmıştır. 2001 yılında 4709 sayılı Yasa¹¹ ile değiştirilen 51.maddenin ilk fıkrasına göre, çalışanların ve işverenlerin özgür bir şekilde sendikalar kurabilecekleri, üye olabilecekleri ve üyelikten ayrılacakları; kimsenin üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilmektedir. Böylece pozitif ve negatif sendika özgürlüğü güvence altına alınarak, sendikalara üye olma hakkı ayırım gözetmeksizin herkese tanınmıştır.

Ancak Gülmez’in de (2001-2002) belirttiği gibi, 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliğinde sendika hakkına ilişkin, çalışanlar arasında ayırım gözetme ve kamu görevlilerinin sendikalaşması konusunda daha kısıtlayıcı düzenleme yapma imkanı veren “işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının, kapsam, istisna ve sınırları gördük-

leri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.” fıkrası eklenmiştir. Bu değişiklik uyum açısından olumlu bir adım olarak değerlendirilmektedir ancak 2001 değişikliğinin bu bağlamda hiçbir katkısı olmamıştır (Gülmez, 2001-2002, s. 20).

51.maddenin ikinci fıkrasında ise sendika kurma hakkının ancak milli güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması nedenleriyle ve kanunla sınırlanabileceği belirtilmiştir. Yine aynı maddenin son fıkrasında ise sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca bu maddenin dördüncü fıkrasında yer alan, aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamaz hükmü de kaldırılmıştır. 1995 yılında yapılan değişiklik ile sendikaların siyasi faaliyette bulunamayacağına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı sendikal faaliyet başlıklı 52.madde ise mülga edilmiştir.

2010 yılına kadar Toplu İş Sözleşmesi kenar başlığı altında düzenlenen 53.madde, Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı olarak değiştirilmiştir. Buna göre 53.maddenin ilk fıkrasında, işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilerek sendikal hakları güvence altına alınmıştır. Ayrıca 2010 yılında yapılan değişiklik ile maddenin üçüncü ve dördüncü fıkraları kaldırılmıştır. Kaldırılan dördüncü fıkra ise aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ile ilgilidir.

1961 Anayasasından farklı olarak, toplu iş sözleşmesi hakkına işçilerin yanı sıra işverenlerin de sahip olduğu belirtilmiştir. 2010 yılında 5982 sayılı Yasa ile Anayasa’ya eklenen ek fıkralar doğrultusunda memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, toplu sözleşme yapma hakkına

11 Belirtilmelidir ki, 1982 Anayasası 1961 Anayasasından farklı olarak sendikaların kuruluş amaçlarını ve faaliyetlerinin çerçevesini sınırlamıştır. 1961 Anayasası’nda sendika kurma hakkı 46. maddede düzenlenmişti. İlgili maddeye göre çalışanların tamamı kapsama alınmış, 1971 yılında yapılan 1488 sayılı değişiklik ile işçiler olarak değiştirilmiştir. 1982 Anayasası’nda da bu ilke devam ettirilmiş, ancak 2001 yılında 4709 sayılı değişiklik ile çalışanların tamamı yeniden kapsama alınmıştır.

sahip oldukları düzenlenmiştir (madde 53/Ek fıkra 3). Değiştirilen bu madde ile memurlara ve diğer kamu görevlilerine işçilerden farklı olarak toplu sözleşme hakkı tanınmış, anılan maddenin dördüncü fıkrasında ise, toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) başvurabileceği, bu başvuru sonucunda ortaya çıkan kararların da kesin ve toplu sözleşme hükmünde olduğu belirtilmiştir (madde 53/ Ek fıkra 4). 53.madde ile ilgili belirtilmesi gereken önemli bir husus vardır. O da zorunlu tahkim mekanizmasının getirilmiş olmasıdır. Zorunlu tahkim mekanizması ile kamu görevlilerinin grev hakkı örtülü bir şekilde yasaklanmıştır.

Grev hakkı ve lokavt başlıklı 54.maddenin ilk fıkrasında ise toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir (madde 54/1). Şöyle ki, sendikal hakların ayrılmaz parçası olan grev hakkı, 53. maddenin üçüncü fıkrasında da belirtildiği gibi toplu sözleşme yapma hakkına sahip olan memurlar ve diğer kamu görevlilerine tanınmamıştır. Bu da memurların ve diğer kamu görevlilerinin sendika hakkını ihlal eden bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda grevin

ancak çıkar uyuşmazlıklarında yapılabileceği, dolayısıyla hak grevinin yapılamayacağı yine ilgili fıkradan anlaşılmaktadır.

2010 yılında yapılan değişiklik ile Anayasa'nın 54. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan siyasi, dayanışma ve genel grev ve lokavtların, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yasak olduğuna ilişkin düzenleme kaldırılmıştır. Aslında görünürde bu fıkranın kaldırılmış olması, ilgili fıkradaki grev türlerinin yasal olduğu anlamına gelmektedir. İlk fıkrada greve ancak uyuşmazlık çıkması halinde gidilebileceği belirtilerek ise bu yasak özünde korunmaya devam etmiştir.

54. maddenin dördüncü fıkrasında ise, grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda, erteleme sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından çözüleceği, YHK'nin kararlarının ise kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu belirtilmiştir (madde 54/4). Özellikle grev ertelemeleri noktasında YHK'nin vermiş olduğu kararlarının kesin olması durumu, grev hakkının kullanılmasını engelleyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü uygulamaya bakıldığında, alınan grev ertelemesi kararlarının çok da iyi niyetli olmadığı görülmektedir.



Aynı zamanda, Anayasanın 90.maddesinin son fıkrasında usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu ve bunlara karşı Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı belirtilmektedir. 2004 yılında¹² eklenen yeni cümle ile temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşmeler ile yasalar arasında çatışma olması durumunda uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı ifade edilmektedir. Belirtilmelidir ki tüm bunlara karşın, iç hukukun uluslararası sözleşmelere tam olarak uygun olduğunu söylemek yanlış olacaktır.

Tarihsel olarak incelendiğinde, Türkiye'de sendikal haklara ilişkin düzenlemelerin yapıldığı 4 yasa yürürlüğe girmiştir. Bunlar; 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası, 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve son olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'dır. Ek olarak 1963 yılındaki 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 1983 yılındaki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası da, kolektif özgürlükler ile ilgili düzenleme yapmak amacı ile diğer yasalarla birlikte yürürlüğe girmiştir. Raporda, sendikal haklara ilişkin olarak yalnızca 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ele alınacaktır.

2821 sayılı Sendikalar Yasası, 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe ortamının getirdiği yasakçı havada hazırlanarak 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Esasen yasanın yürürlüğe girmesiyle, daha önceki yasa ile özgürlükçü bir ortamda faaliyet gösteren sendikalar, çeşitli kısıtlamalara maruz bırakılmış, grev ve toplu iş sözleşme süreçleri durdurulmuş, birçok sendikacı gözaltına alınmış ve pek çok sendikanın faaliyetleri tamamen durdurulmuştur.

Gerçekten de bir ülkede çıkarılan yasalar, o ülkenin rejimine göre şekillenmekte ve dönemin şartlarını taşımaktadır. Literatürde

“Darbe Anayasası” olarak bilinen Anayasa, içinde bulunduğu ortamın koşullarına göre hazırlandığı için birçok temel hak ve özgürlük, kısıtlayıcı ve yasaklayıcı bir anlayışla düzenlenmiştir (Sayis, 2019, s. 94). Dönemin Anayasası'nda yer almayan temel haklardan olan sendikal haklara ilişkin düzenlemeler, 1983 yılında 2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlüğe girmesiyle yapılmaya başlanmıştır. Belirtildiği gibi, bir ülkede çıkarılan yasaların ülkenin rejimine göre şekillendiği ve dönemin şartlarını taşıdığı göz önünde bulundurulursa çıkarılan bu yasaların da yasakçı zihniyette hazırlandığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Yasanın sendikal hak ve özgürlükler açısından Uluslararası düzenlemelere uygunluğuna ilişkin belirtmek gerekirse; daha önce 274 sayılı Yasa döneminde sendika üye sayılarının belirlenememesi ve sahte üyeliklerin önüne geçilmesi amacıyla 2821 sayılı Yasa'da noter onaylı üyelik sistemi düzenlenmiştir. Getirilen bu üyelik sistemi, ILO tarafından örgütlenmeyi zedelediği düşüncesi ile eleştirilerek sistemin eksik yönleri ortaya konulmuştur (Özveri, 2012, s. 53-57). Sistemin eleştirilmesinin en büyük nedenlerinden biri, sendikaya üye olurken ve üyelikten ayrılırken noter onayının zorunlu tutulmasıdır ki noter onaylı bu sistemin maliyetli olması sebebi ile işçilerin sendikalara ilişkin tutumları değişebilmektedir. Örneğin işçiler ekonomik baskı hissederek, sendikalara üye olmaktan ya da üye oldukları sendikadan ayrılmaktan kaçınma davranışı gösterebilir. Bu durumu, ILO'nun eleştirileri doğrultusunda sendikal hak ve özgürlükleri zedeleyici bir düzenleme olarak kabul etmek mümkündür (Kablay, 2017, s. 31).

2821 sayılı Yasada, sendika özgürlüğünün türlerinden olan bireysel sendika özgürlüğünün olumlu ve olumsuz tarafları güvence altına alınmıştır. Ancak bir önceki paragrafta belirtildiği gibi, aynı zamanda sendikal özgürlükleri zedeleyen birçok düzenleme yapılmıştır.

Genel olarak özetlersek; Yasanın 3.maddesinde, sendikaların ancak işkolu esasına göre kurulabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla sendikaların kuruluşuna ilişkin olarak yapılan bu

12 T.C. Anayasası (Ek cümle: 7/5/2004- 5170/7 md.)

düzenleme sendika özgürlüğüne uygun olmayan bir düzenlemedir. Sendika çokluğu ilkesi¹³ne göre işçiler dilerlerse işkolu, işyeri, meslek sendikası kurabilmelidir. İlgili maddeye göre yalnızca işkolu esasına göre sendikalar kurulabilmektedir. 6.maddede sendikalar ve üst kuruluşların bildirim yapmaları halinde tüzel kişilik kazanabilecekleri, önceden izin almaksızın özgürce kurulabilecekleri belirtilerek bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ancak aynı maddede bildirim ile ilgili yapılacakların ayrıntılı olması süreci uzatabilmekte, dolayısıyla bir yandan özgürlük sağlanırken, bir yandan da özgürlüğü zedeleyici bir düzenleme getirebilmektedir. 25.maddede ise üyelerin özgürce sendikalardan ayrılacakları belirtilerek olumsuz sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ancak üyelikten ayrılma sürecinin uzun olması, yani notere bildirimden ardından ancak 1 ay sonra ayrılma işleminin gerçekleşecek olması başka bir sendikaya üye olmak isteyen kişinin yeni üyelik sürecini uzatması sebebi ile olumsuz sendika özgürlüğünü zedeleyici bir düzenleme olarak kabul edilebilir.

2821 sayılı Yasa döneminde, kolektif özgürlüklere ilişkin düzenlemeler, aynı tarihte birlikte çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılmıştır. 2822 sayılı Yasanın 12.maddesinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan yetki koşulları düzenlenmiştir. Burada, sendikal özgürlükleri zedeleyen durum ise işkolu barajıdır. İşkolu barajının %10 olarak belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini almayı zorlaştırmış hatta imkansızlaştırmıştır. Dolayısıyla da sendikal hakların üçlü sacayağından biri olan toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasını büyük oranda kısıtlamıştır. Bu doğrultuda ilgili düzenlemelerin taraf olunan ve olunmayan sözleşmelere aykırılık teşkil ettiği dolayısıyla da sendikal hak ve özgürlükleri zedelediği açıkça ortadadır.



33.maddede ise, daha önceki Yasa'da grev ertelemeleri ile ilgili 30 gün olan sürenin 60 güne çıkarılması sürecin uzamasına, geciktirilmesine, hatta daha önceki bölümlerde ifade edildiği gibi salt bu sürecin değil, keyfi olarak alınan grev erteleme kararının, grev hakkının kullanılmasının engellenmesine sebep olmuştur. Bu durum sendikal hak ve özgürlüklerin zedelenmesini beraberinde getirmiştir. Belirtilebilir ki 34.maddede düzenlenen arabuluculuk düzenlemesi ile bu hakkın kullanılmasının zorunlu arabulucu aracılığı ile engellenmesi desteklenmiştir.

Bu durum ile ilgili bir örnek vermek gerekirse, 2012 yılında Türk Hava Yolları ile Hava İş Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkmış ve taraflar toplu pazarlık aşamasında arabulucuya başvurmuşlardır. O tarihe kadar grev yasakları kapsamında olmayan Havacılık Sektörü, "Bazı

13 Sendika çokluğu ilkesi, sendika kurma hakkının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu ilkeye göre işçiler, işkolunda faaliyet gösteren sendikalardan birine üye olmakta özgürdürler. Yazara göre her ne kadar sendika özgürlüğünün önemli bir parçası olsa da, sendika çokluğu ilkesinin örgütlenmeyi parçaladığı ve sendikaları güçsüzleştirdiği düşünülmektedir. Buna benzer sonuçlara yazarın 2019 yılında yayımlanan "e-Devlet Aracılığıyla Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri" başlıklı Yüksek Lisans Tezinin alan araştırması verilerinde de ulaşılmıştır. Nitekim Talas (1961) ve Işık(1962) da sendika çokluğu ilkesinin sendikaları bölünmeye sevk edeceğini ve sendikal hareketi zayıflatacağını belirtmişlerdir.

Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi'nin Mecliste kabul edilip yasalaşmasıyla, 2822 sayılı Yasanın grev yasağının bulunduğu işler ile ilgili olan 29.maddesine eklenerek grev yasakları kapsamına dahil edilmiştir. THY ile Hava İş arasında yapılan toplu iş sözleşmesi, zorunlu tahkim ile sonuçlandırılmıştır. Burada belirtilecek önemli husus da, 6356 sayılı Yasa'da havacılık sektörü grev yasakları kapsamında çıkarılmıştır. Özveri'nin de belirttiği gibi sendikal faaliyet, yasal sınırlar içinde yalnızca toplu iş sözleşmesi yapma ve greve başvurma hakkına indirgenmiştir (Özveri, 2012, s. 21-24). Havacılık sektörü, grev yasağının bulunduğu işler arasında bulunmamasına rağmen, THY'nin aldığı grev kararı sonrasında Yasaya dahil edilmiş, 4 ay sonra yürürlüğe giren yeni Yasa'da (6356) kapsamdan çıkarılmıştır. THY grevi, 2822 sayılı Yasaya konulan yeni madde ile adeta engellenmiştir.

2012 yılında, ILO'nun 87 ve 98 No'lu sözleşmelerine uyumlu bir yasa oluşturmak amacıyla yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, her ne kadar uyum amacıyla çıkarılmış olsa da, 2821-2822 sayılı Yasalar dönemindeki sendikal özgürlükleri zedeleyen birçok madde yeni yasada da korunmaya devam etmiş, ILO'nun eleştirdiği konulara ilişkin düzenlemeler yapılmamıştır. Daha önce de ifade edildiği gibi, Yasanın en çok eleştirilen noktalarından birisi ise sendika özgürlüğünü zedeleyen e-Devlet aracılığı ile sendikaya üyelik sistemidir (Özveri, 2012, s. 25; Gülmez, 2013b, s. 265).

Yasanın 3.maddesinde önceden izin alınmaksızın sendikalar ve üst kuruluşların özgürce kurulabileceği ifade edilmekte, ancak bu sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenebilecekleri belirtilmektedir. Üst kuruluşlar olarak kastedilen ise yalnızca konfederasyonlar olmuştur. 87 No'lu ILO Sözleşmesinin 5.mad-

desinde çalışanlar ve işverenlerin özgürce sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar kurabileceği düzenlenmiştir.. Ulusal Yasaların ILO sözleşmelerine uygun düzenlemeler yapılması gerektiği göz önüne alındığında, Yasanın 3.maddesinde belirtilen bu yasal zorunlulukların, sendika özgürlüğünü zedelediğini söylemek mümkündür.

17. ve 19. maddede bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır ancak 19. maddenin 3. fıkrasında bir işçinin sendika üyeliğinden çekilmesinin 1 ay sonra geçerlilik kazanacağı dolayısıyla başka bir sendikaya da ancak 1 ay sonra üye olabileceği belirtilmiştir. Şöyle ki bu düzenleme, daha önceki yasada da ifade edildiği gibi başka bir sendikaya üye olma sürecini uzattığı için bir kısıtlılık yaratmakta, sendika özgürlüğünü zedeleyici bir nitelik taşımaktadır.

41.maddede, Toplu İş Sözleşmesi yetkisi ile ilgili barajlara ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Eski yasadaki farklı olarak işkolu barajı %1 olarak belirlenmiştir. Esasen işkolu barajı, Yasa yürürlüğe girdikten 2 yıl sonra %3'ten %1'e indirilmiştir. Yasa yürürlüğe girdiği tarihte Ekonomik ve Sosyal Konsey'e¹⁴ üye olanların %1, olmayanların ise %3 koşulu üzerinden değerlendirileceği belirtilerek, Konsey'e üye olan ve olmayan sendikalar arasında da bir ayırım yapılmıştır. Bu, sendikal özgürlükleri zedeleyen bir durum olarak değerlendirilmiştir (Gülmez, 2013a, s. 17).

Yasanın 41.maddesi¹⁵, toplu pazarlık açısından bir kısıtlama olarak yorumlanmaktadır. İfade edildiği gibi ESK'ye üye olan ve üye olmayan sendikalar arasında ayırım yapmakta, toplu iş sözleşmesi yetkisi almak isteyen sendikalar arasında baraj koşulunun oranı açısından bir eşitsizliğe sebep olmaktadır. Ayrıca işkolu ve işyeri için belirtilen barajlar, gerçekten de yetki sürecini uzatmakta ve sendikaların toplu

14 Bir sosyal diyalog platformu, danışma organı niteliği taşıyan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in işlevi, etkinliği ve görevlerine ilişkin çeşitli tartışmalar mevcuttur. Üç ayda bir toplanması gereken ESK, 2001-2009 yılları arasında yalnızca 9 defa toplanmış, 2009 sonrasında ise toplantı yapmamıştır. Anayasal statüsünü kazandıktan sonra da toplanmayan konsey, kendi alanına giren konularda on yıldır toplanma girişiminde bulunmamıştır. Çelik'in de belirttiği üzere, olmayan ve işlemeyen metruk bir yapının üyesi olmak ayrıcalık haline gelmiştir. Nitekim bu ayrımcı yasal düzenleme, 2015 yılında Anayasa Mahkemesi'nin kararı ile iptal edilmiştir. Ayrıntılı inceleme için bkz. Çelik, A. (2020). Metruk Bir Anayasal Kurum Olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Tarihçesi. Yönetim ve Çalışma, 4(1), s. 14-35.



iş sözleşmesi yapmaları dolaylı açıdan engellenmektedir. Bu da, kolektif sendika özgürlüğünü zedeleyici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Şöyle ki, Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının az olması, aynı zamanda sendikal örgütlenme düzeyini de olumsuz etkilemektedir. (Sayıs, 2019, s. 104).¹⁶

Yasanın 63.maddesinde ise grev ertelemeleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Tıpkı 2822 sayılı Yasada olduğu gibi milli güvenliği bozucu ve genel sağlığı etkileyici nitelikteki bir grev ile ilgili erteleme kararı verilecek, bu erteleme kararının alınmasıyla devreye zorunlu arabulucu girecektir. Ayrıca ilgili maddede, zorunlu arabulucunun grev erteleme süresince uyuşmazlığı giderememesi halinde sürecin "zorunlu tahkim" ile Yüksek Hakem Kurulu'na sonlandırılarak çözüleceği belirtilmiştir.

Türkiye'deki yasal düzenlemelerin, sendikal hak ve özgürlükler açısından yeterli

olduğunu söylemek mümkün değildir. Hakkın Yasalarda yalnızca tanınmış olması yeterli değildir. Her şeyden önce bu hakkın özgürce kullanılmasına uygun yasal ortamın sağlanması gerekmektedir. Ayrıca Yasaların, Uluslararası düzenlemelere uygun olması gerektiği de göz önüne alındığında, halihazırdaki düzenlemelerin uygun olmadığı görülmektedir. Nitekim Türkiye'deki mevcut yasal ve yapısal alandaki eksiklikler, araştırmanın konusu itibarıyla ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklere erişim noktasında karşılaştıkları zorluklarda da kendini göstermektedir. Ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerinin ihlaline ilişkin olan raporun bundan sonraki kısmında, örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplardan söz edilerek, ev işçilerinin bu grup içerisindeki yeri, mevcut durumları ve karşılaştıkları zorluklar incelenecektir.

15 AB İlerleme Raporlarında ve ILO raporlarında, ülkemizdeki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının az olmasının en temel sebebinin, Yasanın 41.maddesi olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, ILO Uzmanlar Komitesinin 2018 yılında yayınladığı raporda, yetki için konulan çift baraj uygulamasının ve yetkisiz sendikanın imzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin geçersiz sayılması durumunun, 98 No'lu sözleşmeye aykırı olduğu, özellikle %1 olarak belirlenen işkolu barajının kaldırılması gerektiği; yine 2018 yılında yayımlanan AB İlerleme Raporunda ise işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alınabilmesi için belirlenen çift baraj uygulamasının kaldırılması gerektiği belirtilmektedir (ILO, 2019, s. 8-11).

16 İşkolu için belirlenen %3 koşulu, 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Torba Yasa ile 6356'ya eklenen geçici 1. madde ile %1 olarak değiştirilmiştir. Ek Madde 1- (Ek: 10/09/2014-6552/21.md.; İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/05/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı kararı ile).

Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Gruplar

Örgütlenme özgürlüğü, çalışanların sahip oldukları ve kullanmaları gerektiği önemli bir haktır. Ancak Dünyanın birçok yerinde, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı yasaklanmakta ya da önemli ölçüde sınırlandırılmaktadır. Bazı işçi grupları ise sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkından mahrum bırakılmaktadır. (ILO, 2000, 2002)

Ülkemizde ve Dünyada kayıt dışı olarak çalışan, standart dışı iş sözleşmelerine sahip olan¹⁷ örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplar (ÖGÇ) içinde yer alan çalışanların temsil edilmesi ve örgütlenmesi, hükümetler ve sosyal ortaklar açısından çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Kapsayıcı ve sürdürülebilir bir büyüme sağlayabilmek açısından özellikle çalışma hayatında esneklik uygulamalarının yaygınlaşması, çalışanların iş güvencesinden mahrum kalmaları ve sosyal haklara erişim noktasında yaşanan sorunlar göz önüne alındığında, bu grup içine dahil edilen çalışanların temsil edilmesi oldukça önemlidir (ILO, 2018b, s. 8).

Kayıt dışı olarak çalışan ve standart dışı iş sözleşmelerine sahip olan kişilerin, çalışma ilişkileri açısından heterojen olması, istihdam biçimlerinin aynı türden ve işyerlerinin tam olarak belli olmaması (işyerlerinin parçalı ve dağınık olması), bu kişilerin kolay bir şekilde örgütlenememesine ve temsil edilememesine sebep olmaktadır. Daha çok akrabalık, din, aile gibi temel değerler özelinde dayanışma ve örgütlenme biçimlerinin yaygın olduğu kayıt dışı çalışanlar arasında, sınıf temelinde bir sosyal dayanışmanın daha az olduğunu söylemek mümkündür. Bahsedilen tüm bu sebeplerden dolayı çeşitli zorluklar ile karşılaşan bu kişilerin sınıf temelinde örgütlenebilmeleri, sahip oldukları dezavantajların ortadan kaldırılması açısından oldukça önemlidir. Çünkü sendikalar,

tüm çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan örgütlerdir ve halihazırda dezavantajlı konumda olan bu grupların, örgütlenmelerinde karşılaşmaları güçlükler, onları daha da korunaksız hale getirmektedir (ILO, 2002; Hlela, 2003; Kapar, 2007a, s. 92).

Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Gruplar için bir tipoloji sunulacak olursa, bu kişileri dört gruba ayırmak mümkündür. İlk grup; sendikaların temsil etmekte zorlandığı ve toplu pazarlığın daha az yaygın olduğu kayıtlı sektörlerde çalışan kişilerdir. Küçük işletmelerde, alt işverene bağlı, özel istihdam büroları aracılığıyla ve evden çalışanlar ile ev işçileri bu grup içerisinde yer almaktadır. Sendikaların bu gruptaki işçilere ulaşabilmesi zordur çünkü işyerlerinin küçük, parçalı ve dağınık olması bu gruplara erişimi zorlaştırmaktadır. Bu durum aynı zamanda sendikaların ortak bir bilinç yaratma ve bununla bağlantılı olarak toplu eylemi teşvik etme ihtimalini de azaltmaktadır. İkinci grup; karakteristik olarak düşük örgütlenme düzeyine sahip olarak görülen standart olmayan iş sözleşmeleri ile (geçici, kısmi ve belirli süreli) çalışanlar, serbest meslek sahipleri, çıraklar, stajyerler, kursiyerler, gençler, göçmen işçiler ve kadınlardır. İşçi sendikaları ile iletişime geçme noktasında, dil engelleri ve işyeri soyutlanması gibi çeşitli engeller ile karşılaşabilmektedir. Ayrıca gençler, göçmenler ve kadın çalışanlar, sıklıkla standart olmayan iş sözleşmeleri ile çalışmaktadırlar ve sendikaların önceliğinin standart iş sözleşmesi ile çalışan kişiler olduğuna ilişkin algılarından dolayı örgütlenme konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Üçüncü grup; kayıt dışı sektörlerde parçalı ve dağınık işyerlerinde çalışan kişilerdir. Bu kişiler nadiren de olsa toplu hareket etmektedirler, ancak sendikaların bu kişileri etkili bir biçimde örgütleyebilmesi zordur. Dördüncü ve son grup ise; kayıt dışı serbest meslek sahipleridir. Bu kişiler, örgütlenme konusunda düşük teşvike sahiptir (ILO, 2018b).

17 Standart kavramı, var olan istihdam ilişkisinin, işçiye asgari yaşam standardı sunabilme kapasitesini ve işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi anlamına gelmektedir. Standart dışı istihdam da, bu standardın yeteri kadar sağlanamadığı, güvencesiz bir istihdam biçimini ifade eder. Standart dışı iş sözleşmelerine sahip olan ÖGÇ'ler, geçici istihdam, kısmi zamanlı istihdam, alt işveren, bağımlı serbest meslek, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi de dahil olmak üzere çeşitli istihdam biçimlerinde çalışmaktadırlar (ILO, 2016; ILO, 2018b).

Ev işçileri, grup içerisinde dahil edilen diğer bazı ÖGÇ'leri de kısmen kapsamına aldığı için, önemli bir yere sahiptir. Bunlar; kadınlar, göçmenler ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışanlardır. Ev işçileri, birçok farklı unsurun etkisiyle örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların başında gelmektedir. Ev işlerinin kendine özgü yapısı ve işyerlerinin özel hanelerden oluşması, işçilerin neredeyse tamamının yasal düzenlemeler açısından kapsam dışı sayılmaları, düzensiz ve süreksiz bir biçimde çalışma ve işyerinde çalışan ev işçisi sayısının az olması gibi nedenler, ev işçilerinin örgütlenmesini

güçleştirmektedir (Güler, 2021, s. 68). Belirtilebilir ki ev işçilerinin neredeyse tamamı, örgütlenmesinde güçlük çekilen bir diğer grup olan kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rolleri açısından yüklendikleri sorumluluklar da ev işçilerinin sendikal faaliyetlere yeterince veya hiç zaman ayıramamalarına sebep olmaktadır. Bu da örgütlenmeyi güçleştiren unsurlardan biridir. Okumakta olduğunuz raporun bundan sonraki kısmında ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükler açısından karşılaştığı çeşitli zorluklara yer verilecektir.



Sendikal Hak ve Özgürlükler Bağlamında Ev İşçileri: Durum, Görünüm ve Sorun

Daha önce de ifade edildiği gibi, sürdürülebilir bir büyüme sağlayabilmek açısından özellikle çalışma hayatında esneklik uygulamalarının yaygınlaşması, çalışanların iş güvencesinden mahrum kalmaları ve sosyal haklara erişim noktasında karşılaşılan sorunlar göz önüne alındığında örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların temsil edilmesi önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan bu sorunları, insana yakışır iş kavramı üzerinden incelemek mümkündür.

Şöyle ki, bahsedilen tüm bu sorunlar, insana yakışır iş talebini ortaya çıkarmış, bu bağlamda ILO 1999 yılında bu kavramı gündemine getirmiş ve kavram doğrultusunda oluşturulan program hedefleri ILO'nun temel hedefi haline gelmiştir. İnsana yakışır iş kavramının, dört temel unsur üzerine kurulu olduğu belirtilmektedir. Bunlar; istihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalogdur. İnsana yakışır iş kavramına, özellikle toplumsal cinsiyet açısından bakılırsa, kadınların erkeklere göre çalışma standartlarının düşük olduğu işlerde ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak görülen bakım ve temizlik işlerini içine alan hizmet sektöründe daha yoğun istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki boşlukları tamamlayabilmeleri açısından önemli bir istihdam alanı haline gelen ve örgütlenme, çalışma süreleri, iş ve gelir güvencesi açısından sorunlar ile karşı karşıya kalan ev işçiliğinin, insana yakışır iş bağlamında incelenmesi oldukça önemlidir¹⁸ (İslamoğlu & Yıldırım, 2014, s. 146).

18 ILO'nun temel hedefi haline gelen İnsana yakışır iş kavramının gündeme gelmesiyle, ev işçileri desteğe ihtiyaç duyan işçi kategorisi içinde değerlendirilerek, bu işçi kategorisinin talepleri ve karşılaştığı sorunların, nasıl daha etkin bir şekilde düzenlenebileceği arayışına girilmiştir. Nitekim bu gelişmeleri takip eden süreçte de 2011 yılında 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İşe İlişkin Sözleşme, ILO tarafından kabul edilmiş, böylece konuya ilişkin hedef, faaliyet ve planlar daha somut bir görünüme kavuşmuştur (ILO, 2010; Güler, 2021, s. 31).

19 Ev işçileri ile ilgili olarak net bir sayıya ulaşmak mümkün değildir. Örneğin Türkiye'de ev işçisi olarak çalışan yerli ve yabancı kadınların büyük çoğunluğu kayıt dışıdır. Dolayısıyla kadın sayısının tespit edilmesi zorlaşmaktadır (Gökçek Karaca & Kocabaş, 2009, s. 175 s. Tire, 2016, s. 40). Bu durumun 2021 yılı itibarıyla değişmediğini belirtmekte fayda vardır.

İnsana yakışır iş kavramının unsurlarından biri olan çalışma yaşamına ilişkin temel haklar açısından örgütlenme hakkı son derece önemlidir. Daha önce de değinildiği gibi kimi kesimler kayıt dışı olarak çalıştıklarından, örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplar içerisinde yer almaktadırlar. Bu grup içerisinde dahil edilenlerden biri de ev işçileridir. ILO'nun 2021 yılında yayımlanmış olduğu küresel rapora göre dünya genelinde sayısı 75.6 milyondan fazla olan¹⁹ ve toplumun en güvencesiz kesimleri arasında yer alan ev işçileri, sendika hakkı başta olmak üzere temel sosyal haklara erişim noktasında çeşitli sınırlılıklar ile karşılaşmaktadır. Gerçekten de yalnızca ev işçilerinin değil, dünyadaki tüm çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanmadığını söylemek mümkündür. Örgütlenmeye en çok gereksinim duymalarına rağmen ev işçileri de sendikal hak ve özgürlüklerden mahrum bırakılmakta, örgütlenmeye ilişkin önemli sorunlar ve engeller ile karşı karşıya kalarak korumasız biçimde çalışmak zorunda kalmaktadır (Kapar, 2007b, s. 8; ILO, 2004; ILO, 2021).

Ayrıca belirtmelidir ki, kimi ülkelerde ev işçileri önemli örgütlenme düzeylerine ulaşmış olsa da çoğu ülkede durum böyle değildir. Bu tür örgütleri desteklemek ve aynı zamanda ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde ev işçilerinin bilgi alışverişi yapabilecekleri kanalların oluşturulmasına ve dayanışma ağlarının kurulmasına yardımcı olmak çok önemlidir. Sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkının gerçek anlamda tanınmış olması önemli olmakla birlikte, bunun yeterli olmadığı da vurgulanmalıdır. Ülkeler, ev işçilerinin, bu haklarını gerçek anlamda kullanabilmeleri adına uygun zemini yaratmalıdır (Ramirez Machado, 2003, s. 70). Belirtmelidir ki, yalnızca ev işçilerinin değil, tüm işçiler için sendikal hakların gerçek

anlamda kullanılması, yasal zeminin uygunluğuna ve her şeyden önce örgütlenme bilincine sahip bir sınıfın varlığına bağlıdır.

Türkiye açısından yorum yapmak gerekirse, sendikal hak ve özgürlükler çeşitli ulusal yasalarda ve Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası belgelerde güvence altına alınmıştır. Ancak ev işçilerinin örgütlenmesine ilişkin olarak yasal bir karışıklık mevcuttur.²⁰ Çünkü ev işçilerinin bu hak ve özgürlüklerden yararlandığına dair açık bir ifade belirtilmemiştir. Örneğin raporun alan araştırması kısmında yer verdiğimiz ev işçilerinin tamamına Ev İşçileri Dayanışma Sendikası aracılığı ile ulaşılmıştır. Aynı zamanda Evid-Sen, 2009 yılından beri ev işçileri ile ilgili çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Ancak 15.06.2011 tarihinde İstanbul Valiliği'ne sendikanın kurulması için yapılan başvuru, Valilik tarafından mevzuata uymadığı, ev işçilerinin sendika kuramayacağı gerekçesi ile reddedilerek evraklar iade edilmiştir. Ancak Beyoğlu Güvenlik Büro Amirliği adreste kimseyi bulamadığı için tebligatı yapamadığından evraklar Valiliğe geri gönderilmiştir. Böylece Evid-Sen 2821 sayılı Yasanın 6.maddesine göre tüzel kişilik kazanmıştır. Sendika fiilen kurulduğu için Valilik, Bakırköy Nöbetçi İş Mahkemesi Hakimliğine başvuru yaparak sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasını istemiştir. Mahkeme, ev işlerinin, 2821 sayılı Yasanın 60.maddesine göre işkolu sayılmaması sebebi ile yine aynı yasanın 54.maddesi uyarınca başvuru kabul edilerek sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilmiştir. Sendikanın itirazı üzerine 27.12.2012 tarihinde kararı değerlendiren Yargıtay 9.Hukuk Dairesi de işçilerin Sendikalar Yasası kapsamına girmemesi sebebi ile uyuşmazlığın iş mahkemelerinde değil de kamu mahkemelerinde çözülmesi gerektiğine karar

vermiştir. Daha sonra, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, dava konusunun 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine 07.07.2014 tarihinde karar vermiştir. Böylece, hukuk mücadelesi yıllar alan Evid-Sen, yeniden tanınarak faaliyetlerine devam etmiştir²¹ (Üstek, 2015, s. 10; Evid-Sen, 2012; Güler, 2021, s. 73).

Evid-Sen dışında İMECE Ev İşçileri Sendikası da, ev işçilerinin örgütlenmesine ilişkin çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Evid-Sen gibi, İMECE de ev işinin bir meslek olarak tanınması, Türkiye'nin 2011 tarihli 189 No'lu ILO sözleşmesini onaylaması, ev işlerinin de insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı olarak gerçekleşen şiddete karşı ve ev işçilerinin yaşadığı iş kazalarına ilişkin kampanyalar yürütülmesi gerektiğini savunmaktadır (ILO, 2018b, s. 44).

Kuruluş süreci 2001 yılında Esenyurt'ta kurulan Kadın Araştırmaları Merkezine (KAD-MER) dayanan, faaliyetlerine 2011 yılında Kadın Sendikası girişimi olarak devam eden ve resmi olarak 2013 tarihinde kurulan İMECE Ev İşçileri Sendikası, genel işler işkolunda faaliyetlerini sürdürmektedir. İlk genel kurulunu 2014 tarihinde gerçekleştiren sendika, genel anlamda işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasının yanında, kadın işçilerin sorunlarına ilişkin faaliyetler yürüteceğine ve bu faaliyetlere öncelik tanıyacağını, yalnızca ev işçilerinin değil aynı zamanda ev eksenli çalışanların, ücretsiz aile işçilerinin, mevsimlik tarım işçilerinin de sendikada örgütlenebileceğini tüzüğünde belirtmiştir. Ev işçilerinin örgütlenmesi, işçilere hukuki destek sağlanması, karşılaştıkları temel sorunlar karşısında dayanışma ağlarının oluşturulması ve toplu eylemlerin gerçekleştirilmesi, İMECE'nin

20 ILO Uzmanlar Komitesi, 2014 yılında yayımladığı raporda, Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının 2.maddesine açıkça atıf yaparak, sendika tanımında işkolu esasının yer almasını eleştirmiş, aynı zamanda belirlenen 20 işkolu dışında sendikal örgütlenme yapılamayacağını bildirilmesiyle, ev işçilerinin nasıl örgütlenebileceği açıkça sorulmuştur. İşkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğunun 98 No'lu Sözleşmeye aykırı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Yasanın yürürlüğe girmesinden önce yayımlanan AB İlerleme Raporları, ILO Uzmanlar Komitesi ve ILO Üst Düzey Heyeti raporlarında da işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğunun kaldırılması gerektiği, meslek ve işyeri esasına göre örgütlenmeye de izin verilmesi gerektiği ifade edilmektedir (ILO, 2019, s. 17-18).

21 Belirtilmelidir ki, Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 07.07.2014 tarihli ve 2014/23540 sayılı kararıyla sendika olarak kabul edilen Evid-Sen, 20 No'lu "Genel İşler" işkoluna dahil edilmiştir (ILO, 2019, s. 18).

öncelik verdiği bazı temel faaliyetler arasında sayılmaktadır. Sendika tarafından oluşturulan ve faaliyet gösterdiği dönemde, yalnızca ev işçilerine değil tüm kadınlara açık olan ve ev işçilerinin istihdam ilişkilerine ve sendikal hak ve özgürlüklerine ilişkin olarak bilinçlendirilmelerini ve sahip oldukları hakların farkına varmalarını hedefleyen “Süpürge Akademisi” önemli bir girişim olarak dikkat çekmektedir (Aykut, 2010, 217-218; İMECE, 2013; 2020; Güler, 2021, s. 72).

Ev işçileri temelde iki gruptan oluşmaktadır. İlki kayıt dışı olarak istihdam edilen ve raporun alan araştırması kısmında da karşımıza çıkan tanıdıkları aracılığı ile işe giren kadınlar, ikincisi de özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan göçmen kadınlardır (Erdoğan & Toksöz, 2013, s. 3; ILO, 2018b). Bahsedilen bu iki gruptaki kadınlar genelde kayıt dışı olarak çalışmakta ve hukuki düzenlemelerden mahrum kalmaktadır. Okumakta olduğunuz raporun konusu itibarıyla, ev işçilerine ilişkin düzenlemeler her ne kadar çeşitli Yasalarda yer alsada bu düzenlemelerin kadük kaldığını söylemek mümkündür. Özellikle ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden faydalanmalarına ilişkin

önemli kısıtlılıklar vardır.

Ev işçileri, ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’nda kapsam dışı sayılmıştır. Ev işçilerinin ve onların işverenlerinin hak ve yükümlülükleri 6098 sayılı Türk Borçlar Yasasında düzenlenmektedir. ILO’nun da belirttiği gibi, ev işçileri tipik “örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplar”dır. Şöyle ki, işverenleri tarafından ev işçilerinin örgütlenmeleri gereksiz görülmektedir. Bunun temelinde, işverenleri ile geliştirdikleri koruyucu, paternalist (aynı zamanda maternalist) ilişkiler vardır (ILO, 2018b, s. 43). Görüşülen ev işçileri de buna benzer yorum yapmışlardır. Çünkü işverenlerine göre ev işçilerinin hakları zaten kendileri tarafından verilmekte, onların haklarını korumak için sendikalara ihtiyaç duyulmadığı, halihazırda diğer işçi sendikalarının bile yasa koyucuya etki etmediği, dolayısıyla ev işçilerinin sendikalarının da bir etkisi olmayacağı düşünülmektedir. Raporun bundan sonraki bölümünde ev işçilerinin karşılaştıkları hak ihlalleri, sendikal hak ve özgürlükler temelinde, gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgular aracılığı ile ele alınacaktır.



Araştırma Bulguları ve Hak İhlalleri İzleme Sonuçları

Araştırma Bulguları

Bu Rapor'da ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükler kapsamında örgütlenebilmelerinin önündeki engeller ve bu bağlamda tespit edilen hak ihlallerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır, aynı zamanda ev işçilerinin sendikalara ilişkin tutum ve algıları ile karşılaşmış oldukları diğer sorunlar da incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında elde edilen bulgular ev işçilerinin sendikalar ve örgütlenme ile ilgili birbiri ile iç içe geçmiş birçok sorunu aynı anda yaşadığını göstermiştir. Karşılaşılan sorunlar sendikal hak ve özgürlükler çerçevesinde değerlendirildiğinde ev işçilerinin, sendikalar ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıkları, yeterince bilgi sahibi olmadıkları için örgütlenmeye karşı önyargılı oldukları, sendikaların güçsüz yapısının ve diğer yapısal koşulların yetersiz oluşunun da sendikalara karşı olumsuz tutumlarını arttırdığı, ekonomik, sosyal ve politik konjonktürün örgütlenmelerini önemli ölçüde etkilediği, yasal düzenlemelerin yetersizliğinin sendikal hak ve özgürlüklere etkin bir şekilde yararlanmayı engellediği, işverenlerin baskıcı tutumunun ve toplumsal cinsiyet rollerinin sendika ile iletişime geçmeyi etkilediği ve sendikadaki erkek egemen yapının da örgütlenme önünde bir engel olduğunu düşündükleri görülmüştür. Kısaca belirtmek gerekirse, hazırlanan raporda elde edilen bulgular, sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali bağlamında çarpıcı ve birbiri ile bağlantılı sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Sendikalı Olmanın Önemi ve Nedeni Üzerine: Birlikten Kuvvet Doğar

Gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda ev işçileri, sendikaya üye olmanın en önemli faydasının seslerini duyurabilmek olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda sosyalleşme, özgüven kazanma ve benliğinin farkına varma

açısından da önemli mesajlar içeren ifadelerde, sendikaların özellikle zor koşullarda yaşayan ve çalışan ev işçilerinin özgüvenlerini sağlamalarında, sosyalleşmelerinde ve en önemlisi de sınıf bilinçlerinin gelişmesinde önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

"Örgütlenme denilince benim aklıma toplu halde bilgilenme, öğrenme geliyor. Bir araya gelip ortak hareket etmek, mücadele etmek geliyor. Herkesin bir araya geldiği, derdimizi anlatabileceğimiz, haklarımızı nasıl alabileceğimizi, aldığımızı konuştuğumuz bir kurum sendika. En büyük faydası hakkını arayabilmek, sesini duyurabilmek, biz de buyuz diyebilmek. Hele ki bizim gibi güvencesiz çalışanlar için sendikaya üye olmanın başka ne gibi faydası olabilir zaten?" Katılımcı 2.

"Ben sendikayı çılgınlık olarak görüyorum. Örgütlenme de öyle. Sadece ev işçileri değil, kadınlar böyle cesaretli değiller. Bir elin sesi var iki elin sesi var, sendika olunca sesimizi duyurabiliyoruz. Sendika hayatıma girdikten sonra birçok arkadaş edindim. Kendime olan güvenim geldi, daha iyi hissettim." Katılımcı 3.

"Sendika harici bir yerde hak aranmaz. Herkes kendi çıkarına göre yönlendiriyor, mesela STK'lar gibi. Bizim esas derdimizi anlatan tek platform sendika. Sadece sesimizi duyurmamız gerek, başka türlü bu işin altından kalamayız!" Katılımcı 4.

Ev işçileri, kurumsal bir yapının üyesi haline gelmeleri halinde, yasal korumadan mahrum olmanın ve kurumsal bir istihdam ilişkisine dahil olmamanın neden olduğu açığı kapatabileceklerini düşünmektedirler. Bu açığı telafi etme düşüncesi de kişileri sendika ile iletişime geçme noktasında etkilemektedir. Aynı zamanda sadece kendileri için değil, diğer bütün işçiler için de düşünerek hareket etmeleri gerektiğini ve gerçek anlamda örgütlenmenin anahtarının bencil yaklaşmamak olduğunu ifade etmişlerdir.

"Dediğim gibi, sen bir kurum çatısı altında olunca seni ciddiye alıyorlar. Bir kişi sendikaya üye olmadığında toplu mücadeleden ya da seslerini duyurmaktan mahrum kalır. Aslında bir de şöyle bir durum var, işçiler de vurdum-duymazlar, çok umurlarında da değil. Bencil

yaklaşılmalı, sen hakkını alıyorsan ama bir kişi bile alamıyorsa bunun için de mücadele etmelisin. Örgütlenme budur bence.” Katılımcı 8.

Görüşme gerçekleştirilen ev işçileri, ancak birlik olduklarında kuvvetli olabileceklerini, seslerini ne kadar yüksek duyururlarsa o kadar etkili olabileceklerini ifade etmişlerdir. Bunun ancak sendika ile mümkün olacağını belirten görüşmeciler, sendikal bilincin gelişmesiyle kendilerini daha net ifade edebildiklerini ve bu durumdan cesaret alarak hareket ettiklerini aktarmışlardır.

“Sendika hayatıma girdikten sonra bilinçlendim bir kere. Sigortasız çalıştığımı ispat ettiğin sürece hakkını alabileceğimi öğrendim. Aslında söyleyemeyeceğim, haykıramayacağım duygularımı kaleme döktüm ve rahatladım. Haklarımın farkına vardım. Bir elin nesi var, iki elin sesi var. Birlikten kuvvet doğar, bir ses ne kadar yüksek çıkarsa verilmemiş haklar kazanılır.” Katılımcı10.

“Sendikaya üye olmanın faydaları ne mi? Bir kere hakkını arıyorsun, bilinçleniyorsun, aydınlanıyorsun. Robot, makine olmadığını farkına varıyorsun, bildiğin şeyleri konuşma cesareti buluyorsun. Benim öyle oldu, kendimi net ifade etmeye başladım. Sendika ile onlara şunu diyebildim; Sizin paranız kıymetliyse, benim de sağlığım, emeğim kıymetli.” Katılımcı 11.

Kendileri ile görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin bir kısmı, iş tanımlarının belli olmaması, sosyal güvenlik hakkından etkin bir şekilde yararlanamamaları ve ev işçilerine özgül koşullar nedeniyle yaşadıkları sorunlara çözüm bulmak adına sendika ile iletişime geçmeyi, sendika aracılığıyla hak ve çıkarlarını aramayı tercih etmişlerdir. Yaşadıkları somut sorunlara farklı kanallar aracılığıyla ve sendika ile birlikte çözüm aradıklarını belirten işçiler olmuştur.

“İşyerinde bir haksızlık ile karşılaştım. 2015 yılından beri zaten sendikadan haberdarım. Çalışma saatlerimizin belli olmaması, sigortamızın olmaması ve bir iş düzenimizin olmaması sebebiyle iletişime geçtim. Mahkemem hala sürüyor, 7 yıl çalışmamı 1 ay gibi göstermeye çalıştılar sırf sigorta için toplu para verecekler diye. Sendika sesimi duyurmama

yardımcı oldu. Belli yerlerde röportaj verdim, sorunlarımı anlattım. Biz de işçi sıfatında gözükmek istiyoruz dedim.” Katılımcı 4.

Ev işçileri, başka bir alanda karşılaşmış oldukları hak ihlalleri sebebi ile sendikalar ile iletişime geçmekte, yaşamış oldukları hak ihlallerini sendikalar ile çözebileceklerine inanmaktadırlar. Ancak ilerleyen dönemlerde, sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali ile karşılaştıklarında, kesişimsel bir hak ihlali ortaya çıkmakta, dolayısıyla ev işçileri aynı anda birden farklı alanda birbiriyle ilişkili şekilde çok temelli bir ihlalin öznesi haline gelmektedir.

“Kişi ancak hak ihlali olursa iletişime geçiyor sendikayla. Mesela ben, benim yaşadıklarımı kimse yaşamasın, bizden sonrakiler güzel şeyler yaşasın diye iletişime geçtim. Çünkü benden geçmişti, yaşadığımı yaşadım zaten, bedelini ödedim. Bu bizim hakkımız, neden kullanmayalım? Yaşama hakkı elde edebilmek için önce ölüyor muyuz? Zaten yaşama hakkımız var. Bu da onun gibi bir şey.” Katılımcı 5

Sendika hak ve özgürlüğü, en temel insan hakları arasında yer almakta ve diğer sosyal haklardan yararlanabilme noktasında merdiven niteliği taşımaktadır. Avrupa'nın sosyal Anayasası olarak değerlendirilen, AİHS'in güvence altına aldığı temel ekonomik ve sosyal hakları garanti eden bir anlaşma niteliği taşıyan ve ILO sözleşmelerine göre daha ileri düzenlemeleri kapsayan GGASŞ, tüm çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları için ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğunu, şarta taraf olan devletlerin bu hak ve ilkeleri etkili bir biçimde gerçekleştirebilecekleri politikalar yapması gerektiğini belirtmektedir. Daha önceki bölümlerde, Sosyal Şartın denetim ve yorumunu yapmakla görevli olan SHAK'ın, bir ülkede ev işçilerinin sendika kurmasının yasaklanmasını şarta aykırı bulduğuna ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.²²

Kendileri ile görüşme gerçekleştirilen ev işçileri, işverenlerin kötü davranış ve muamelelerden bahsederken özellikle pandemi döneminde artan psikolojik bir şiddet ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu kapsamda da kimi zaman ücretlerini de alamadıklarını belir-

22 İlgili örnek için 9.dipnota bakınız.

ten işçiler, sendika sayesinde bu haklarına erişebildiklerini ifade etmişlerdir.

“Mesela daha önce çalıştığım yerde, zengin bir işveren çıkmak istiyorum diye bağırdı çağırırdı, hiçbir hakkını da vermiyorum dedi. Üzerine, üniversite mezunu olan oğlumu girdiği işten bile çıkarttı, sırf eli kolu uzun olduğu için yapabildi bunu. Ben kiminle görüştüysen engelliyor beni, zengin ortama giremiyorum” Katılımcı 6.

“Sendikaya ulaştım, o bana yolları gösterdi. Sonra paramı ödediler paşa paşa. Hatta bunun üzerine sendikadan bahsettim, her şeyden de haberin var dediler. E tabi olacak. Anlaşılan böyle bir sorun yaşayınca sendikayla iletişime geçtim.” Katılımcı 7.

Burada katılımcı 6'nın ifadeleri dikkat çekicidir. Şöyle ki, dile getirilen ve tespit edilen sorunlar Türkiye'nin de taraf olduğu Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 7.maddesi ile doğrudan çelişmektedir. Kendisiyle görüşme yapılan katılımcı 6, işverenin kendisine ağır ithamlarda bulunduğunu, hakkı olanı bile vermediğini ve çeşitli hakaretlere maruz kaldığını ifade etmiştir. Maruz kaldığı eylemler ile bağlantılı olarak ailesinin de olumsuz biçimde etkilendiğini, daha sonra girmiş veya girecek olduğu işlerde kendisine mobbing uyguladığını belirtmiştir. Yaşanan bu durum aynı zamanda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onurlu Çalışma Hakkı başlıklı 26.maddesine de aykırılık teşkil etmektedir. Yaşanan bu ihlaller hak ve özgürlüklerin korunması ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli olan yasal zeminin tam olarak sağlanamamış olduğunu, dolayısıyla uygulamada zorluklarla karşılaşıldığını, aynı zamanda işverenin de çalıştırdığı kişinin hak ve çıkarlarını gözetmeden hareket ettiğini gösterir niteliktedir.

Gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda, ev işçilerinin sadece karşılaştıkları tekil sorunlara yönelik değil, kolektif bir beklenti noktasında da sendikalarla iletişim kurma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu aşamada ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların çözümü noktasında tek başlarına değil, birlikte hareket ederlerse bir şeyleri başarabileceklerini düşündükleri görülmüştür.

“Aslında ben zorda kaldığım için sendikayı seçmedim. Bu durumda olan diğer ev işçileri için katıldım. Sendika bir arkadaşına yardımcı oldu, o da etkiledi beni. Bir de hiç kimse yalnız, tek başına insanı ciddiye almıyor. Ama sendika çatısı altında olunca, kurum olunca seni ciddiye almak zorunda kalıyorlar.” Katılımcı 8.

Ev işçilerinin sendikalarla kendiliğinden iletişim kurmalarının önünde çeşitli güçlükler vardır. Bu doğrultuda sendika temsilcilerinin, ev işçileri ile iletişime geçebilmek adına belirli stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda bu stratejilerin geliştirilebilmesi için alanda örgütlü olan sendikaların imkan ve kapasitelerinin son derece önemli olduğu göz önüne alındığında, alandaki zayıf örgütlülüğün nedenlerinden birinin de belirtilen bu husus üzerinden okunmasının faydalı olacağını ve katkı sağlayacağını söylemek mümkündür.

“Sendikanın bana yardımı çok oldu. Ben değil, sendika beni buldu. Gülhan hanım bana ulaştı. Sorun yaşayan insan çok, sendika gerçekten çok ilgili iyi bir sendika, büyümesini istiyorum aynı zamanda. Korona'nın ilk çıktığı zaman yatılı bir yerde çalışıyordum, odam bile yoktu. 6 köpek ile ilgileniyordum bir de. Bazı sorunlar yaşadık işte, çok anlatmak istemiyorum. Ünlü biri olunca haberlere çıktı, öyle haberi oldu herkesin.” Katılımcı 9.

Katılımcı 9'un ifadeleri, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 5.maddesine ilişkin doğrudan ihlalleri görünür kılmaktadır. Yapılan görüşmede adeta köle gibi çalıştırıldığını, hakkı olmasına rağmen izninin kullanılmasına müsaade edilmediğini belirten katılımcı aynı zamanda göçmen olduğu için de temel insan haklarının ihlal edildiğini düşünmektedir. Gerçekten de yaşanan bu durum benzer şekilde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 19.maddesi ve 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İşe İlişkin Sözleşmesinin 8.maddesine ilişkin doğrudan ihlalleri görünür hale getirmektedir. Karşılaşılan ihlaller değerlendirildiğinde, özellikle işverenin yanında çalıştırdığı kişinin hak ve çıkarlarını gözetmeden hareket ettiği ve yükümlülüklerini yerine getirmediğini de belirtmek yanlış olmayacaktır. Nitekim katılımcının bu

konuya ilişkin diğer ifadeleri de bunu destekler niteliktedir. Belirtmek gerekir ki, hak ve özgürlüklerine doğrudan saldırı olduğunu düşünen katılımcı, göçmen olması sebebi ile tam olarak korunamadığını, işveren ile birlikte hükümetin de hak ve özgürlüklerin korunması noktasında yükümlülüklerini yerine getirmediğini ifade etmiştir.

Katılımcıların neredeyse tamamı, genel olarak sendikalardan daha önce haberdar olmadıklarını, işin içine girince biraz da olsa bilgilendiklerini belirtmişlerdir. Ev işçilerinin büyük çoğunluğunun, sendikaya yalnızca maddi kaygılarla yaklaştığını, "sosyal" yönünü görmezden geldiklerini belirten katılımcılar, bu algının yıkılması için her şeyden önce ev işçilerinin bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Şöyle ki, alanda örgütlülüğün zayıf olmasının en önemli nedenlerinden birisi, ev işçilerinin sendikalar ve örgütlülük konusunda yeterli farkındalığa ve bilince sahip olmamalarıdır.

"Tesadüfen google'dan araştırma yaparken Evid-Sen'i gördüm. Hatta işverenim bana söyledi böyle böyle bir sendika varmış istersen bir araştır dedi. Böylece sendikaya ulaştım. Yani hakkımı aramak, kaç saat çalışmam gerektiğini bilmek, çalışma saatlerinde bir standardın sağlanması için sendikayı seçtim." Katılımcı 11.

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen bu bulgular, ev işçilerinin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarının olduğunu düşündüklerini ve ancak birlik olurlarsa güçlü olabileceklerine inandıklarını göstermektedir. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 20 ve 23.maddelerinde herkesin barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahip olduğu, çıkarların korunması adına sendika kurulabileceği ve kurulan sendikalara üye olunabileceği belirtilmektedir. AIHS, GGASŞ, ESKHUS gibi uluslararası diğer belgelerde de sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır.



Sendikal Bilinç ve Farkındalık Düzeyi Düşük

Yapılan görüşmeler doğrultusunda ev işçileri, sendika ile iletişime geçmek için hak ihlali yaşamaya gerek olmadığını; bilinçlenmek, farkındalık sahibi olmak ve sahip oldukları temel insan haklarından olan sendikal hak ve özgürlüklerden etkin bir şekilde yararlanabilmek adına sendikalar ile iletişime geçilmesi, örgütlenmeye ilişkin bilgi alınması gerektiğini düşünmektedir.

“Sendika ile iletişime ancak hak ihlali olunca geçilmemesi gerekiyor ama hak ihlali olunca işte, bilgili kişi de onu yönlendiriyor. Zincirleme gibi. Kişi hak ihlali yaşamasa da sendikayla iletişime geçmeli, bilinçlenmeli, bir şeyler öğrenmeli. Bu bizim hakkımız, tabii ki kullanacağız. Kullanmak için olumsuz bir şey yaşamamıza gerek yok.” Katılımcı 2.

Sendikal bilince sahip olmama durumunun kendiliğinden bir hak ihlali yarattığına ilişkin çarpıcı ifadelerde bulunan ev işçileri de olmuştur. Şöyle ki, ev işçisi kadınların sendika hakkının olduğu ve bu hakkın korunması gerektiğini düşünen ev işçileri, örgütlenmenin önündeki yasal engellerin yanında, sendikal bilince sahip olunmadığı ve kadınların sendika hakkı olduğunu düşünmemeleri sebebi ile halihazırda yaşanan hak ihlallerinin daha da perçinlendiğine ve bu durumun yeni bir ihlal alanı oluşturduğuna dikkat çekmişlerdir.

“Biz de işçiyiz, bizim de sendika hakkımız var, biz de hakkımızı korumalıyız. Yoksa nasıl korunacağız? Zaten sendika hakkını tanımıyorlar. Kadınlar kendi kendilerine bile bu hakkı ihlal ediyorlar. Çünkü hakkı olduğunu düşünmüyor. Ne zaman düşsem o zaman giderim sendikaya demeyecek, diğer sorun yaşayan ev işçileri için bile katılması lazım.. Onların iyiliği için, onların sorunları düzelsin diye de mücadele edecek. Ancak böyle görünür hale geliriz, kimse ev işçilerinin farkında değil, biz birbirimizi kalkındırmalıyız. Hakkımızı kullanmalıyız. Bizimkiler ancak mecbur kalırsa sendikayla iletişime geçiyor.” Katılımcı 3.

Ev işçileri, sendika haklarının olduğunu

düşündüklerini, ancak ev işçileri arasında farkındalık oluşup bilinçlendikleri takdirde sendikal mücadelenin işe yaracağını düşünmektedirler. Yalnızca sendika haklarının olduğunu düşünmenin tek başına anlam ifade etmediğini, bunun ancak bilinçli ve farkındalık sahibi bir sınıf ile anlamlı hale geleceğini ifade etmişlerdir.

“Sendikanın beklentilerimi karşılayacağını düşünüyorum. Ama bu ancak nasıl olabilir biliyor musunuz? Sendika aktif olabilirse ve her şeyden önce ev işçileri birlik olabilirse! Sendika hakkımız elbette var. Ama birçok kadın sendikadan haberdar bile değil, nasıl sendika hakkının olduğunu düşünsün ki? Kadınlara şöyle bir bakarsan, sendikal faaliyete katılım desek bile kimse yanaşmıyor. İş icraata gelince geri çekiliyorlar. Yalnızca maddi boyutu ile değerlendiriyorlar sendikayı, bir araya gelmeyi.” Katılımcı 8.

Kendileri ile görüşme yapılan ev işçileri, ev işçisi olarak görünmez olduklarını, yaptıkları işin toplumda saygın görünmediğini, aynı zamanda işverenlerinin bile kendilerini işçi olarak değil de bir yardımcı gibi değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Burada, yalnızca işçilerin değil onları çalıştıran işverenlerinin de bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünen ev işçileri, bu bilincin ancak sendikaya üyelikle mümkün olabileceğini düşünmektedir. Çünkü onlara göre, daha önce de belirtildiği gibi seslerini duyurabilmek ve toplumda saygınlık kazanabilmek için sendikaya üye olmak çok önemlidir. Üye oldukları takdirde sendikanın görünür hale geleceğini, böylece “ev işçilerinin de sendikası varmış!” denileceğini ve kendilerine olan olumsuz bakışın değişeceğini düşünmektedirler. Şöyle ki, üye olmanın önemli olduğunu, sendikaya üyeliğin faydalarına ilişkin herhangi bir fikir belirtmeyen işçiler dahi düşünmektedir. Bunda, bir şeyleri değiştirmeye ilişkin istek ve inançları da etkili olmaktadır.

“Sen bilinçli olduğun zaman bile işe almıyorlar seni, kaale almıyorlar, çünkü bir yasan bile yok. Görünmüyorsun ki, bunun için statümüzü kazanıp baskı yapmalıyız. Hem bilinçlenmeli hem de kapı kapı gezip işverenleri bilinçlendirmemiz lazım.” Katılımcı 10.

Toplumsal Cinsiyet ve Sendikal Hareketin Erkek Egemen Yapısı

Kendisiyle görüşme gerçekleştirilen ev işçileri, yaptıkları işin doğasında erkeğe yer olmadığını, esasen toplumun böyle bir tanımlama yaptığını belirterek kadınların, kendilerine biçilen bu rolleri doğuştan kazandıklarını, kazanmak durumunda bırakıldıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim seviyelerinin adeta kaderlerini belirlediğini söyleyen ev işçileri, eğitimlerine devam edip bir meslek sahibi olmamışlarsa, ev işçiliğinin bir kader olduğuna inanmaktadırlar. Çünkü onlara göre bir kadın eğitime devam etmemişse ve mesleği yoksa, en iyi bildiği işi yani ev işçiliğini yapmalıdır.

“Erkek ev işçisi duydun mu hiç? Hep kadınlar. Çünkü kadınlar buna mecbur! En iyi bildikleri iş bu, eğer okumadıysa. Kadınlar üzerinde öyle bir baskı var ki, kocası bile çalış diye baskı yapıyor. Nerde çalışmasını ister, ne yapmasını ister? En iyi bildiği işi, yani ev işini yapmasını ister.” Katılımcı 1.

Yapılan görüşmeler doğrultusunda ev işçileri, evlilerse eşlerinin, değilse ailedeki diğer erkek üyelerin çeşitli türden baskılarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu baskılar, sendikalarda kadınların görev almaması gerektiğine, kadınların haklarını aramalarının engellenmesine, sendikaların gereksiz görülerek kadınların burada boşa vakit harcamamaları gerektiğine ilişkin baskılardır.

“Daha önce sosyal hizmetlerin yaptığı toplantılara katılmıştım. Eski eşimden saklıyordum her şeyi, duysaydı beni boşardı. Bize verdikleri broşür vs. hepsini kömürlükte saklıyordum. O duysa bana hakaret ederdi, anlayışsızdı. Evli olduğum zaman olsa, gözüm açılmasın diye sendikada ne işin var diyip beni engellerdi eşim. Sendika işi yalnızca erkek işi değil! Kadınlara bir fırsat verilsin de görsünler neler yapıyoruz, yapacağız!” Katılımcı 2.

“Ev işçisi kadınlara hem toplumsal baskı, hem de evde eşlerinden baskı var. Sindirilmeye çalışıyorlar, korkutuluyorlar. Yasal düzenlemeler zaten yetersiz, sendikamıza maddi manevi destek verilmesi gerekiyor. Sendikada kadının ne işi var diyorlar. Kadınların çoğu da bu yüzden korkuyor, yanaşmıyor.” Katılımcı 4.



Kendileriyle görüşme yapılan ev işçileri, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele aşamasında, kolektif hareketin kendilerini motive ettiğini belirtmişlerdir. İfadelerdeki çarpıcı noktalardan biri de, aile kavramının, geleneksel tarifi dışında, kolektif, dayanışma, benzer olanla kurulan birlik üzerinden tanımlanmasıdır. Bu tanımlama, sendikada bir araya gelmenin aile üyelerinin evde bir araya gelmesine, birbirlerine vermiş oldukları ekonomik, sosyal ve psikolojik desteğin ise aile üyelerinin ekonomik ve sosyal açıdan birbirlerine verdikleri desteğe benzetilmesiyle yapılmıştır. Ev işçileri aile olmanın kan bağından ibaret olmadığını, hatta yeri geldiğinde kan bağı olan insanlardan zarar gördüklerini ancak dayanışma amacıyla bir araya geldikleri ev işçilerinden zarar görmediklerini ifade etmişlerdir. Bu ifadeler, tıpkı yaşadıkları diğer benzer sorunları özellikle de sendikal hak ve özgürlüklerinin ihlaline ilişkin sorunları çözmeye ne derece istekli olduklarını gösterir niteliktedir. Nitekim aile üyeleri arasında farklı çıkarlar ve hatta aynı çıkarlar söz konusu olsa bile çatışmamanın olanaksız olduğunu, ancak ev işçilerinin aynı sorunları yaşadıkları ve aynı çıkarlar doğrultusunda hareket ettikleri için çatışmayacaklarını, esasen çatışmamaları gerektiğini ve tüm bu sebeplerden dolayı sendikanın aileden daha güçlü, kalıcı bir birlik olduğunu da özellikle vurgulamışlardır.

“Sendikaya üye olmamanın güçlüğü çok var. Mesela sendika kadınların sığınma evi gibi adeta, sığınacakları bir liman gibi. Ev işçisi kadınlar bu psikolojik destekten, birlik beraberlikten mahrum kalacaklar. Çünkü sendika, sorunlarımızın konuşulduğu ve birbirimize destek olduğumuz bir aile gibi. Ev işçilerinin örgütlenmesindeki en büyük etkenlerden biri de eşlerinden korkan ev işçileri. Korktukları için sendikaya vakit ayırmıyorlar, başka şeylerle uğraşıyorlar. Sadece eşlerinden değil, babasından, ailesinden korkuyorlar. Senin ne işin var sendikada diyorlar!” Katılımcı 3.

Kendisiyle görüşme yapılan ev işçileri, tıpkı diğer işlerde olduğu gibi sendikalarda da erkek egemen bir yapının hakim olduğunu ve bu egemen yapının kadınların örgütlenmesinde önemli bir engel yarattığını belirtmişlerdir. Ev işçileri, eşleri ya da aileleri tarafından baskı-

ya maruz kalmadıkları takdirde, kadınların hak aramak için sendikaları tercih edebileceğini, dolayısıyla böylesi bir durumun örgütlenme açısından olumlu olabileceğini düşünmektedirler.

“Biz işin cinsiyetini kodlamışız kafamıza. Sendika işlerinde de öyle. Her mesleği hem kadın hem erkek yapıyorsa, kadın sendikaya niye giresin? Sendikaya katılmanın da mı cinsiyeti var?” Katılımcı 5.

“Sendikada kadının ne işi var diye bakılıyor, öyle değerlendiriliyor. Öğretmen eniştem bile kuzenimin form doldurmasını istemedi, ne işin var diye. Bu çok yanlış bir düşünce, ne alakası var, ne demek ne işin var...” Katılımcı 7.

AIHS madde 14’de, sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmanın cinsiyet, ırk, renk, dil, din başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeden sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Şöyle ki, sendikalarda hakim olan erkek egemen bu yapı, kadınları sendikalardan uzaklaştırmakta ve sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmalarını dolaylı biçimde engellemektedir. Gerçekten de kendileri ile görüşme yapılan ev işçileri, yalnızca eşlerinin ya da ailelerinin değil, toplumda genel olarak sendikalarda kadının yer almaması gerektiğine ilişkin yorumlar yapıldığını, dolayısıyla kadınların korku, çekince ve yalnız kalma duygularından hareketle sendikalara dahil olmadıklarını, bunun da sendikal hak ve özgürlükleri zedelediğini ifade etmektedirler. Bu durumun sözleşmenin 14.maddesini ve keşimsel olarak sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olan 11.maddesini ihlal ettiğini söylemek mümkündür. Yaşanan bu ihlaller, kişi hak ve özgürlüklerinin korunmasından sorumlu olan hükümet yetkililerinin yükümlülüklerini yerine getirmediğini gösterir niteliktedir. Belirtilmelidir ki hak ve özgürlüklerin herkese tanınmış olması yalnız başına yeterli olmamakla birlikte yasal zeminin buna uygun hale getirilmesi ve bu hak ve özgürlüklerin kullanılmasını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aynı zamanda kadın erkek eşitliği özelinde işverenlerin işe giriş çıkışlarda göstermiş oldukları tutumun da hak ihlaline sebep olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sendikal Harekete ve Sendikalara Karşı Olumsuz Algı

Görüşme yapılan ev işçileri, kadınların genel olarak sendikaları yetersiz gördükleri ve bu örgütlere inanmadıkları için de faaliyette bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Bu olumsuz algının değişmesinde, sendikalara çok büyük sorumluluk düştüğünü ifade eden ev işçileri, aynı zamanda bu algının yayılmasına sebep olan tüm olguların ortadan kaldırılması gerektiğine ve devletin de en az sendikalar kadar sorumlu olduğuna inanmaktadırlar.

“Kadınlar şöyle düşünüyor; ya sendika sanki ne yapacak, ya da ne yaptı? diyor. Sendikaya inançları yok, ama benim var. Bunu değiştirmek istiyorum. Ev işçisi kadınlar özellikle Evid-Sen’in yetersiz kaldığını düşünüyor. E bir ya da iki kişi ile ne yapılır ki? İşçiler destek çıkmazsa nasıl yeterli hale gelir?” Katılımcı 4.

Kendileri ile görüşme yapılan ev işçileri, genel olarak sendikalara ve sendikal harekete ilişkin olumsuz algıya sahip olsalar da inançlarını yitirmek istemediklerini, bir şeylerin değişebileceğine inandıklarını; aynı zamanda bu inanca ihtiyacı olduklarını da ifade ederek, endişe ve kaygılarını belirtmişlerdir. Bu endişe ve kaygıların oluşmasında, bazı sendikaların işverenle ortak hareket etmesinin etkili olduğu da belirtilmiştir.



“Sendika işe yaramaz algısı var. Diğer sendikalara bakanlar öyle düşünüyor, o yüzden iletişime geçmiyorlar. Bu önyargının kırılması için sendikanın yaptığı işler ile kendini duyurması ve güven kazanması lazım. Çünkü güvenmiyorlar. Diğer sendikalar devlet ile işbirliği içinde, çok kazanım elde edemiyorlar.” Katılımcı 6.

“Mesela geçmişteki sendikalar ile şimdiki sendikalara bakıyor ev işçisi kadınlar. E şimdiki sendikalar işverenle ortak hareket ettiği için gereksiz buluyorlar sendikayı, ondan dolayı da iletişime geçmiyorlar.” Katılımcı 10.

Sendikal harekete ve sendikalara karşı olumsuz algı, görüşme yapılan ev işçilerinin ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Bu olumsuz algının ortadan kaldırılması için sendikalara büyük sorumluluklar düşmektedir. Belirtilebilir ki sendikalar ancak üyeleri ile güçlü hale gelmekte ve baskı unsuru olabilmektedir. Örgütlenmenin gerekliliğine inanan ev işçilerinin desteği, bu açıdan oldukça önemlidir. Kısaca sendikal hak ve özgürlüklerin halihazırda etkin bir şekilde kullanılmadığı bir süreçte sendikaların bizatihi bir hak ihlalinin temel aktörü haline gelmemeleri için var oluş nedenlerinin bilincinde mücadeleci bir strateji ortaya koymaları gerekmektedir.

Sendikalar Güçsüz Yapısal Koşullar Yetersiz

Yapılan görüşmeler doğrultusunda ev işçileri, sendikaların yetersiz, güçsüz ve etkin olmayan yapısından kurtulması ve esasen kayıt dışı olarak ya da standart olmayan biçimde çalışan ev işçilerine örgütlenmenin önemini, gücünü ve gerekliliğini göstererek, duyulan önyargıların yıkılması gerektiğini düşünmektedir.

“Kadınlar şunu düşünüyor; bizim sendikada ne işimiz var, fabrikada çalışmıyoruz etmiyoruz, ne diye sendika peşinde koşalım? İşimden kalan zamanları gider çocuklarımla geçiririm. Zaten it gibi çalışıyorum, sendika gibi boş işlerle uğraşamam diyor. Sendikanın etkin olması, kişilerin sendikayla iletişime geçmesini olumlu anlamda etkiliyor.” Katılımcı 2.

Kendileri ile görüşme yapılan ev işçileri, sendikanın sabit bir yerinin olmayışının kadınların fikirlerini değiştirdiğini, dolayısıyla sendikadan uzaklaşma eğiliminde olabileceklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda, sendikanın yasal bazı sebeplerden dolayı aktif olmadığını ya da görünür hale gelemediğini düşünen ev işçileri, diğer kadınların sahip olduğu geçici çalışma düşüncesinden dolayı örgütlenmeye yaklaşmadıklarını, dolayısıyla sendikanın görünür hale gelmesine destek olmak yerine, sürecin daha çok uzamasına sebep olduklarına inanmaktadırlar. Görüşmelerdeki önemli ifadelerden birisi de sendika aidatıdır. Ev işçilerinin büyük çoğunluğunun sendika aidatı sebebi ile sendika ile iletişime geçmediğini belirten ev işçileri, bu durumu sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi olarak değerlendirmektedir. Görüşme yapılan işçilerin tamamı, sendika aidatlarını, geçici veya kayıt dışı çalışmalarıyla da bağlantılı bir şekilde finansal bir yük olarak değerlendirmişlerdir. Dolayısıyla halihazırda gelir güvencesi bulunmayan ev işçilerinin sendika aidatlarını ödemekte güçlük çekmeleri fiilen sendika üyesi olmalarının önünde de bir engel olarak dikkat çekmektedir.

"...Bir de ne var biliyor musun? Sendikaya vereceğimiz para. Kadınların çoğu bu yüzden bile sendikaya katılmak istemezler. Çünkü bizim insanımız almaya alışmış hep, vermeye değil. üç kuruşa çalışıyorum, ben zaten zar zor geçiniyorum bir de para mı vereceğim diyip vermezler. Kasada bir para birikecek ki sendika da kendine bir yer tutabilsin, zor durumda olana yardım edebilsin. Para olmadan kim kime yardım edecek? Ama devletin de destek vermesi lazım kesinlikle." Katılımcı 3.

"Bir de aidat meselesi var. Ben öderim, ama birçok ev işçisi bu sebepten dolayı sendikaya karşı duruyorlar. Bu da önemli bir sorun, devlet desteği ile halledilebilir. En azından belli bir aşamaya gelinceye kadar..." Katılımcı 11.

Karşılaşılan bu sorunlar, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 30.maddesine ilişkin ihlalleri görünür kılmaktadır. Şöyle ki, kadınların yaşadıkları maddi sorunlardan dolayı sendikaya üye olduklarında vermek duru-

munda olacakları sendika aidatını vermek istememeleri, sendikalardan kaçınmalarına sebep olmaktadır. Kendileri ile görüşme yapılan ev işçileri, sendikalara verilecek maddi destek ile halihazırda güvencesiz, toplumsal olarak dışlanan, çalışan diğer kesimlere göre daha yoksul olan ev işçilerinin örgütlenebileceğini, hemen hemen birçok kadının maddi kaygılar sebebi ile sendikaya olumlu bakmadığını ve tüm bunların sendikal hak ve özgürlüklerini ihlal ettiğini ifade etmişlerdir. Yaşanan ihlaller, özellikle işverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmemeleri sebebi ile görünür hale gelmektedir. Nitekim bu yalnızca işverenlerin değil, aynı zamanda kişilerin hak ve özgürlüklerini korumakla yükümlü olan devletin de sorumluluğunu yerine getirmemesi sebebi ile de görünür hale gelmektedir. Şöyle ki, etkili bir denetim sistemi ile sorunların tespit edilmesi ve yaşanan sorunlara ilişkin ciddi yaptırımlar uygulanması gerekmektedir. Aksi halde araştırmanın öznesini oluşturan ev işçilerinin yalnızca sendikal hak ve özgürlüklerine değil, karşılaştıkları diğer sorunlara ilişkin ihlallerin de ortadan kaldırılması olanaksız hale gelecektir.

Görüşme yapılan ev işçileri, sendikanın beklentilerini karşılayabileceklerine inandıklarını, ancak bunun için de çok çaba sarf edilmesi gerektiğini özellikle ifade etmişlerdir. Şöyle ki, yasal düzenlemeler yetersiz olduğu için görünür olmadıklarını, görünür olmadıkları için de sendikanın ne kadar çabalasa da bir sonuç elde edemeyeceğini düşünen ev işçileri, bunun tek çözümünün bir araya gelip mücadele etmek olduğunu belirtmişlerdir. Ancak birlik oldukları zaman sendikanın baskı unsuru olabileceğine ve böylece beklentilerini karşılayabileceğine dikkat çekmişlerdir.

"Sadece broşür dağıtarak, bir şeyler yaparak da hak kazanamayız. Sendikanın kamuoyuna baskı yapması gerek. Bu da diğer ev işçilerinin birlik olmasına bağlı. Onlar birlik olursa beklentiler karşılanır..." Katılımcı 12.

Yasal Düzenlemeler Ev İşçilerinin Sendikal Hak ve Özgürlüklere Etkin Erişimini Engelliyor

Yasal engeller, yalnızca sendikal haklara ilişkin yeterli düzenlemelerin olmaması açısından değil, aynı zamanda çalışma yaşamındaki yasal korumadan yoksunluğun da sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediğini görünür kılmak açısından önemlidir. Çünkü ev işçileri, iş güvenceleri ya da sosyal güvenlik hakları olmadığı için örgütlenme içerisine girmekten ve bu eylemlerinden ötürü işsiz kalmaktan, gelersiz kalmaktan endişe duymaktadırlar.

“Yasal düzenlemeler kesinlikle yeterli değil. Yeterli olsa bu halde olmayız. Haksızlığa uğruyoruz, hükümetten buna yönelik beklentimiz var. Sadece yasal düzenlemeler değil, ev işçileri de örgütlenemiyor. Herkes ayrı yerlerde, birlik yok. Herkesin çalışma düzeni ayrı, bir toplanti organize ediliyor, birine uyuyor diğerine uymuyor.” Katılımcı 2.

Görüşme yapılan ev işçileri, sendikal hak ve özgürlüklerinin olduğunu düşünmekte ve bu hak ve özgürlüklere ulaşabilme noktasında sendikaların merdiven niteliği taşıdığını belirtmişlerdir. Ancak tüm bunların yeterli olmadığını, yasal düzenlemelerin bu yönde geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Özellikle de statü kazanmak istediklerini, bu yönde atılacak adımların, sendikal hak ve özgürlüklerinin gelişimine çok büyük etki edeceğini ifade etmişlerdir.

“Ev işçisinin de kesinlikle sendika hakkı var. Hak kaybı yaşadığında başka nasıl hakkını savunacak ki? Ev işçisi de emekçi. Gerçi bizim ülkemizde insan haklarına saygı bile yok! Nasıl sendika hakkını insan hakkı olarak sayıp kabul etsinler ki? Gerçekten de kadınlar örgütlenme için ne kadar adım atarlarsa atsınlar yasal düzenlemeler yetersiz olduğu müddetçe yol katetmek mümkün değil. Biz daha işçi olarak bile kendimizi kabul ettirememişiz. Nasıl örgütlenecek ev işçileri? Hangi sıfatla? Gemide çalışanlarla ilgili düzenleme bile var. Biz kimiz? Bizi

umursamıyorlar ki.” Katılımcı 5.

“Bizim de haklarımız yok mu? Fabrika işçisi mi olmak zorundayız. Biz de ev işçisiyiz, çalışmıyor muyuz?” Katılımcı 6.

“Her ne kadar sendika hakkımızın olduğunu düşünsek de hukuki düzenlemelerle bu hakkı kullanabileceğiz. Örgütlenmenin önündeki engeller bilinçlenerek kalkacak.” Katılımcı 8.

Belirtmek gerekirse, uzun yıllardır ev işçileri için mücadele eden bir sendika olan Evid-Sen’in sendikal faaliyetleri, ev işlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasası’nda belirtilen işkollarından biri sayılmaması sebebi ile durdurulmuş, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının yürürlüğe girmesinin ardından genel işler işkoluna dahil edilmesiyle yeniden tanınarak faaliyetlerine devam etmiştir. Ancak yine de ev işçileri için yeterince düzenleme yapılmadığından, katılımcılara göre sendikal faaliyetlerin anlamını yitirmeye başladığı da düşünülmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, sendikanın görünür hale gelememesinde yasal kısıtlılıkların fazlasıyla etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Bu durum, kolektif sendika özgürlüğünün ihlal edildiğinin açık bir örneği olarak karışımıza çıkmaktadır. Sendikal haklar uluslararası belgelerle güvence altına alınmış temel sosyal haklardır ve Yasaların, uluslararası hukuka uygun olarak hazırlanması gerekir. Nitekim ILO Uzmanlar Komitesinin 2014 tarihli raporunda, işkoluna ilişkin bu durum eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerine aykırı olarak değerlendirilmiştir. Ev işlerinin, genel işler işkoluna dahil edilmesi de bundan sonra olmuştur.

Bütün bunların yanında daha önce de vurgulandığı üzere sendikal haklar örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını içinde barındıran bütüncül bir yapıya sahiptir. Konu bu anlamda değerlendirildiğinde halihazırda yasaların bir hakkın varlığını tanıması yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda yasalarca tanınan haklardan uygulamada ne ölçüde faydalanılabildiği de son derece önemlidir. Dolayısıyla ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükler açısından örgütlenme hakkına sahip olmaları tek başına yeterli değildir. Ev işçileri işkolu sendika-

cılığı paralelinde var olan işkolu ve işyeri barajları yanında gerek özel hanelerde çalışmaları ve çalıştıkları yerlerde çalışan sayısının son derece sınır olması nedeniyle her ne kadar toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olsalar da yetkisinden mahrum kalmaktadırlar. Dolayısıyla önünde bir yasal engel söz konusu olmamasına rağmen mevcut düzenlemeler ve ev işlerine özgü yapısal sorunlar nedeniyle ev işçileri toplu pazarlık hakkından yoksundurlar. Benzer şekilde grev hakkına da erişemeyen ev işçileri bahsedilen yasal ve yapısal sınırlılıklar nedeniyle sendikal hak ve özgürlüklerden ancak son derece kısıtlı bir şekilde faydalanabilmektedirler.

Yasal düzenlemeler ile ilgili belirtilmesi gereken önemli bir husus da, ev işçilerinin kayıt dışı çalışmaları sebebi ile sosyal güvenlik hakkından yararlanamamalarıdır. Birleşmiş Milletler belgelerinden olan ESKHUS madde 9'da, sözleşmeye taraf devletlerin herkese sosyal sigorta dahil toplumsal güvenlik hakkı tanınması gerektiği belirtilmektedir. Ev işçilerinin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olarak çalışmaları sebebi ile sosyal güvenlik haklarının olmayışı, Türkiye'nin de taraf olduğu bu sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir. Benzer bir şekilde Avrupa Birliği'nin insan hakları sözleşmesi olarak kabul edilen ve her ne kadar birlik vatandaşları için bu hakları görünür kılma amacını taşısa da Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 34.maddesi de bu bağlamda ihlal edilmektedir. Aynı zamanda ülkemizde işçi sendika üyeliğinin e-devlet üzerinden gerçekleşmesi ve yeni üyelik sisteminin yalnızca sigortalılara açık olması, sigortaları olmayan ve güvencesiz biçimde çalışan ev işçilerinin örgütlenmeleri önünde ciddi bir engel yaratmaktadır. Tüm bunlar insana yakışır iş kavramı üzerinden incelendiğinde özellikle çalışma yaşamına ilişkin temel hakların güvence altına alınması ve sosyal korumanın güçlendirilmesi unsurları ile mevcut yasal düzenlemeler arasında bir çelişki olduğunu söylemek de mümkündür.

İşveren Baskısı ile Sosyal Ekonomik ve Politik Konjonktür Ev İşçilerini Sendikalardan Uzaklaştırıyor

Görüşme yapılan ev işçileri, işverenlerin sendikalara karşı önyargılı olduğunu, özellikle örgütlenme kelimesine karşı sert biçimde tepki göstererek psikolojik baskı uyguladıklarını belirtmişlerdir. Sözü edilen psikolojik baskılar, işverenlerin, sendikaların etkin olamayacağına, dolayısıyla onların hak ve çıkarlarını koruyacak yetkinliğe sahip olmadıklarına ilişkin ev işçilerine yönelmiş oldukları ifadelerdir. Bu ifadeler işçiler üzerinde psikolojik bir baskı oluştursa da, örgütlenmenin gerekliliğine inancı olan ev işçileri, sendikaları desteklemeye devam etmektedir.

"Bana hiç soran olmadı üye olup olmadığımı. Zaten bunu öğrenseler bu kadın çok şey biliyor diye işten bile çıkarırlar, bunun farkındayım. Çünkü işveren ben senin ekmeğini veriyorum, benim dediklerim olacak, başka bir şeye gerek yok diyor. Kişinin özgürlüğünü elinden alıyor yani. Onu zorluyor! Sendikadan bahsetsek bizi asla barındırmaz." Katılımcı 2.



"İşyerimde bazı sıkıntılar yaşıyordum, sendikaya girmek istedim işte. İşverenim sendika ile görüştüğümü duyunca, ne idüğü belirsiz kişiler ile görüştüğümü söyleyip beni eleştirdi. Aramızda sıkıntı çıktı, sendika duyulduğu için daha da kötü oldu, dikkat çektim. Sendikayı duyunca korktular! Bana sendikadan ayrılacak-sın falan demedi ama kimle görüşüyorsan onlar sokuyor bunları senin aklına dedi. Bir nevi beni sendikadan uzaklaştırmaya çalıştı." Katılımcı 4.

"Ev işçilerinin örgütlenmesinde işveren engeli var. Ben engellenmedim ama hakkımı arayınca, sesim biraz çok çıkınca en başta sıcak bakanlar, bana ters gitmeye başladı. Fabrikada bile patron sendika istemiyor işyerinde, evde de ev işçilerinin işverenleri istemiyor bunu." Katılımcı 11.

Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre ev işçileri, yalnızca işverenlerin olumsuz tutumundan değil, aynı zamanda toplumda sendikaların yasa dışı örgütler olarak değerlendirilmesinden dolayı da sendikal örgütlenmeye mesafeli yaklaşıldığını ifade etmişlerdir. Şöyle ki sendikalar, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan ve faaliyet gösteren örgütlerdir. İşçilerin sendikaya üye olmalarının ya da üye oldukları sendikada faaliyet göstermelerinin engellenmesi, en temel insan hakları arasında yer alan sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Toplumdaki bu olumsuz algı ve mevcut siyasal koşullar kişilerin sendikalara karşı önyargılı olmalarına ve sendikalar ile iletişime geçme noktasında tereddüt yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durum örgütlenmeyi zedeleyici niteliktedir.

"İşyeri bana baskı yapmadı ama haberlerde falan bir şeyler çıkınca sen bu işlerin içinde değilsin dimi diye sordular. İşte katılma, girme bu işlere diye nasihat ediyorlardı. Sendikaya herkes karşı, terör örgütü gibi görüyorlar. Bu yüzden de yaklaşmıyorlar. Ben kötü bir şey yapmıyorum ki, yasal hakkımı öğrenip savunuyorum. Ama çevrem hep öyle düşündü, bizim başımız belaya girer diye düşündüler. Birçoğu da haftada 1 gün iznim var, bunu sendikada mı geçireceğim diyor" Katılımcı 3.

"Aslında ilk başta tereddüt ettim, ama baktım ki kötü değil, aksine iyi şeyler yapıyor

sendika. Mesela konuştuklarımız ortada, ne yaptığımız ortada, biz tutup devleti mi kötülüyoruz ki başımıza kötü bir şey gelsin, ya da riske girmiş olalım. Bizim hakkımızı savunuyor, bize destek oluyor, bilgilendiriyor.." Katılımcı 9.

Kendileri ile görüşme gerçekleştirilen işçiler, ev işçilerinin örgütlenmesinde yalnızca işten atılma korkusu ve ekonomik zorlukların değil, bağlı buldukları aracı şirketlerin sendikal bilince sahip işçileri tercih etmediğini, hatta işverenin siyasi görüşüne göre işçileri yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Ev işçilerinden biri, bizzat yaşamış olduğu bir deneyimi aktararak, işverenin, sendikalı olduğunu öğrenince güler tepki verdiğini ifade etmiş, ev işçilerinin örgütlenmesine ilişkin yalnızca işçilerin kendi aralarındaki inançsızlığa değil, işverenlerin inançsızlığına da dikkat çekmiştir.

"Ev işçilerinin örgütlenmesindeki engeller; işten atılma korkusu ve ekonomik zorluklar. Bunlar yüzünden zorluklara mecburen katlanıyorlar, bilinçli değiller. Bu kesinlikle en büyük sebebi. Ama korkmamak lazım, cesur olmak lazım ve birlik olmak lazım. Yoksa bu engelleri de yıkamayız.. Mesela aracı şirketler, sendikaya üye olan işçiler zaten bilinçli oldukları için bunları kabul etmiyor. Almak istemiyor bilinçli diye. Hatta işverenin siyasi görüşüne göre bile işçiyi yönlendiriyorlar. İşveren sendikayı öğrense işten atar. 6-7 ay çalıştıktan sonra bir işyerinde haklardan bahsederken ben de sendikaya üyeyim, işte böyle bir sendika var ve biz bunu başaracağız dedim. İşverenim gülümseyip geçti, kayda değer görmedi, inanmadı. Ama biz başarınca göreceğiz." Katılımcı 10.

Katılımcı 10'un ifadeleri, 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İşe İlişkin Sözleşmenin 15.maddesine ilişkin doğrudan ihlalleri görünür hale getirmektedir. Şöyle ki,

"Bizim ev işçisi kadınlar, üye kelimesinden bile korkuyor. Başıma bir şey mi gelir diye düşünüp yanaşmıyorlar sendikaya, doğal olarak örgütlenme diyince birçok kadının aklına korku geliyor. Mesela ben etrafımdakilere sendikalarla ilgili bilgi verip örgütlenmenin öneminden bahsediyorum, onları etkilemeye çalışıyorum. Eşim bana ne yapıyorsun ya sen terörist misin diyor. Yani hak arayınca, hakkı-

nı savununca terörist damgası yiyorsun. Ben inandığım yolda korku yaşamam, haksızlığa karşı gelmek kötü mü?” Katılımcı 12.

Katılımcı 12'nin ifadeleri ise dikkat çekicidir. Kadınların örgütlenme denildiğinde akıllarına korku geldiğini belirtmektedir. Gerçekten de katılımcıların neredeyse tamamı, ev işçisi kadınların sendikaya yanaşmadığını, önyargılı olduklarını ve özellikle evli kişilerin çekindiklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında gerek toplum gerekse yakınları tarafından damgalanma korkusu ile kendisinin ve yakınlarının başını derde sokma kaygısının ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden etkin bir şekilde faydalanmalarının önünde önemli bir engel oluşturduğu anlaşılmaktadır. Tespit edilen bu sorunlar, ulusal yasalarda güvence altına

alınan temel sosyal haklar arasındaki sendikal hak ve özgürlüklerin dolaylı bir biçimde ihlal edildiği anlamına gelmektedir. Benzer bir şekilde, ulusal yasaların uluslararası düzenlemelere uygun bir şekilde düzenlenmesi gerektiği göz önüne alındığında, taraf olunan sözleşme ve diğer uluslararası belgelerde sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin maddelerin ihlal edildiğini söylemek mümkündür. Bu durumda, toplumun sendikalara ilişkin olumsuz algısından dolayı görünür hale gelen hak ihlalleri, kişi hak ve özgürlüklerini korumakla yükümlü olan yetkili kişilerin bu algının değişmesine yönelik uygun yasal zeminin sağlanması konusunda gayretsiz kalmasından ötürü daha da görünür hale gelmekte, olumsuz algı düşüncesi perçinlenmektedir.



Sonuç ve Öneriler

Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, ev işçilerinin yalnızca sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin değil, aynı zamanda birçok sorun ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Yaşanan sorunlar sendikal hak ve özgürlükler kapsamında değerlendirildiğinde, ev işçilerinin tam olarak sendikal bilince sahip olmadıkları, sendikal faaliyetlere katılım oranının düşük olduğu, genel olarak sendikalara ilişkin olumsuz bir algının varlığı; bununla beraber toplumsal cinsiyet ile bağlantılı olarak da bu olumsuz algının pekiştiği, ev işçilerinin örgütlenebilmesine ilişkin inancın azlığı ve yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır.

Kendileri ile görüşme yapılan ev işçilerinin neredeyse tamamı, sendikalardan daha önce haberdar olmadıklarını, ancak işin içine girince yeteri kadar olmasa da bu konuda bilgilendiklerini belirtmişlerdir. Ev işçileri, yaşamış oldukları hak ihlallerinin sendikalar ile giderilebileceğine; bu bağlamda sendikalı olmanın önemi ve nedeni üzerine ev işçilerinin mutlaka bilgilendirilmesi gerektiğine inanmaktadırlar.

Alanda örgütlülüğün zayıf olmasının en önemli nedenlerinden birisi, ev işçilerinin sendikalar ve örgütlülük konusunda yeterli farkındalığa ve bilince sahip olmamalarıdır. Şöyle ki, sendikal bilince sahip olmama durumunun kendiliğinden bir hak ihlali yarattığına ilişkin çarpıcı ifadelerde bulunan ev işçileri de olmuştur. Sendika hakkının olduğunu düşünen ev işçileri, diğer ev işçisi kadınların, sendika haklarının olduğunu düşünmemeleri sebebi ile hak ihlallerinin daha da perçinlendiğine ve bu durumun yeni bir ihlal alanı oluşturduğuna dikkat çekmişlerdir. Ancak farkındalığa ve bilince sahip oldukları takdirde sendikal mücadelenin işe yarayacağını düşünmektedirler. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, ev işçisi kadınların sendika haklarının olduğunu düşünmelerinin tek başına anlam ifade etmediği, bunun ancak bilinçli ve farkındalık sahibi bir sınıf ile anlamlı hale geleceği sonucuna ulaşılmıştır.

Rapor kapsamında elde edilen bulgular, toplumsal cinsiyet rolleri ve erkek egemen toplum yapısının örgütlenme üzerinde etkili

olduğunu göstermektedir. Eğitimlerine devam edip bir meslek sahibi olmamışlarsa, ev işçiliğinin kadınlar için bir kader olduğunu düşünen ev işçileri; evlilerse eşlerinin, değilse ailedeki diğer erkek üyelerin çeşitli türden baskılarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu baskılar; sendikalarda kadınların görev almaması gerektiği, kadınların genel olarak haklarını aramalarının engellenmesi, sendikaların gereksiz görülerek kadınların burada boşa vakit harcamaması gerektiğine ilişkin baskılardır. Aynı zamanda tüm katılımcıların, diğer tüm işlerde olduğu gibi sendikalarda da erkek egemen bir yapının olduğuna ve bu egemen yapının kadınların örgütlenmesinde önemli bir engel oluşturduğuna inandıkları da ortaya çıkmıştır. Yapılan görüşmeler doğrultusunda ev işçisi kadınların, eşleri ya da aileleri tarafından baskıya maruz kalmadıkları takdirde, hak aramak için sendikaları tercih edebileceği, dolayısıyla örgütlenme açısından önemli kazanımlar elde edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Şöyle ki, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele aşamasında, kolektif hareketin ev işçilerini motive ettiğini söylemek mümkündür. Nitekim bu veriye, birçok ev işçisinin aktarımlarında da rastlanmıştır. Ev işçileri sendikayı, dert-



leşebilecekleri, her anlamda birbirlerine destek olabilecekleri ve manevi anlamda iyi hissedebilecekleri bir çatı olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

Rapor kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın bulguları incelendiğinde, ev işçilerinin sendikal örgütlülüklerine ilişkin yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belirtmek gerekirse, ev işçilerinin yalnızca örgütlenme özgürlüğüne sahip olmaları yeterli olmamakla beraber, sendikal hak ve özgürlüklerden tam olarak bahsedilebilmesi için toplu pazarlık ve grev hakkını da etkin bir şekilde kullanabilmeleri gerekmektedir. Şöyle ki, mevcut düzenlemeler sendikaların sosyal bir taraf olarak politika oluşturma ve karar alma süreçlerine katılımını da engellemektedir. Dolayısıyla ev işçilerini örgütleyen sendikaların mevcut yasal ve yapısal koşullarda güçlenmeleri pek de mümkün değildir. Sözü edilen bu duruma, görüşme gerçekleştirilen birçok ev işçisinin aktarımlarında da rastlanmıştır. Son olarak, sendikal yapıların güçsüzlüğünün, yasal düzenlemelerin yetersizliği ile bağlantılı bir şekilde ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmaları adına önemli bir engel olduğunu belirtmek mümkündür.

Yalnızca yasal düzenlemelerin yetersizliğinden dolayı değil, aynı zamanda sendikaların güçsüz ve yetersiz olması, sendikal harekete ve sendikalara karşı olumsuz algı sebebi ile de örgütlenmenin zedelendiğine ilişkin bulgulara rastlanmıştır. Bu bağlamda, sendikalara olan güvensizlik ve toplumda sendikalara yüklenen politik anlamlar, örgütlenmeyi olumsuz biçimde etkilemektedir. Şöyle ki, tüm bunlar kişilerin sendikalara karşı önyargılı olmalarına ve sendikalar ile iletişime geçme noktasında çeşitli tereddütler yaşamalarına sebep olmaktadır. Nitekim görüşme yapılan ev işçileri, birçok kadının sayılan sebeplerden dolayı sendikaları tercih etmediğine, bu durumun örgütlenmeyi ciddi anlamda zedelediğine ve sendikaların bu olumsuz algıyı yıkmak için önemli sorumluluklar üstlenmesi gerektiğine inanmaktadır.

Son olarak ev işçilerinin, işverenlerin sendikalara karşı olumsuz tutum ve davranışlarından dolayı sendikal hak ve özgürlüklerinin

ihlal edildiği ortaya çıkmıştır. Bulgular incelendiğinde, işverenlerin sendikalara karşı önyargılı oldukları ve ev işçisi kadınlara çeşitli psikolojik baskı uygulayarak onları sendikalardan vazgeçirmeye çalıştıkları görülmektedir. Şöyle ki, işten çıkarılma korkusunun örgütlenmeyi olumsuz anlamda etkilediğine ilişkin görüşlerin yanı sıra, işverenlerin inançsız yaklaşımlarının da dolaylı yönden örgütlenmeyi zedelediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bir çeşit yıldırma politikası olarak değerlendirilmekte ve bireysel sendika özgürlüğü ihlal edilmektedir.

Temel insan hakları arasında yer alan sendikal hak ve özgürlüklerin, ev işçilerini kapsayacak biçimde genişletilebilmesi adına bazı öneriler sunulabilir:

» Öncelikle ev işçilerinin çok daha geniş bir şekilde yasal koruma kapsamına alınması, bu doğrultuda ev işçilerinin işçi statüsüne dahil edilmesi,

» Sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ulusal yasal düzenlemelerin işkolu sendikacılığına ve bu doğrultuda dizayn edilmiş bir toplu pazarlık mekanizmasına sıkışmışlığının ortadan kaldırılması, ev işçileri gibi örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların da sendikal hak ve özgürlüklerden etkin bir şekilde faydalanabilmelerini sağlayacak güncel yasal düzenlemeler yapılması,

» Ev işlerine özgü toplu pazarlık yollarının aranması ve alternatif modellerin oluşturulması. Bu anlamda farklı ülkelerdeki iyi uygulamalardan faydalanılması,

» Ev işçilerini örgütleyen sendikaların bir sosyal taraf olarak dikkate alınması, bu kapsamda gerek ikili gerekse üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması. Ev işçilerine yönelik sorunların çözümü adına mekanizmaların oluşturulması ve oluşturulan mekanizmaların yönetiminde sendikalara rol verilmesi, (Örneğin verilecek eğitim ve sertifikalarla sendikaları yetkili kılmak, oluşturulacak şikayet platformlarında sendikalar üzerinden hareket etmek, sigorta kayıt sistemlerinde çek sistemi gibi sendikaları yetkili taraf haline getirmek vb.)

» Ev işçilerine yönelik sendikal hak ve özgürlükler anlamında farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülmesi bu anlamda kampan-

yalara öncelik verilmesi.

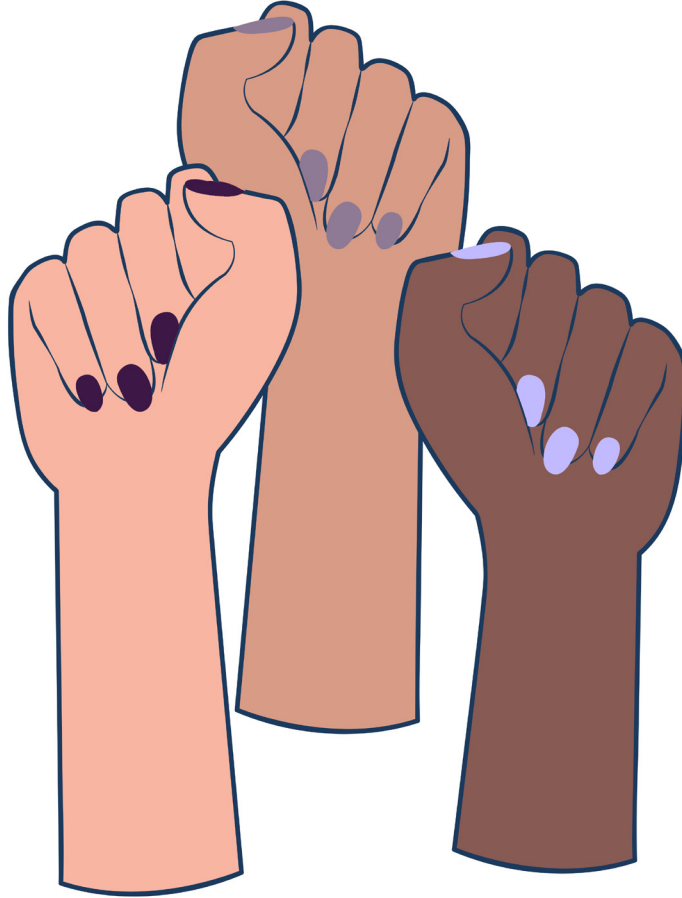
» Sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ihlaller noktasında şikâyet mekanizmalarının oluşturulması. Bu anlamda denetim ve cezai yaptırımların artırılması.

» Sendikaların güçlenebilmeleri, finansal güçlük çekmeden serbestçe faaliyetlerini yürütebilmeleri adına, gerekli koşullar oluşturulmalıdır.

Okumakta olduğunuz bu rapor, örgütlenmesinde güçlük çekilen en güvencesiz gruplar arasında yer alan ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükleri önündeki engellerin neler olduğunun ortaya çıkarılması açısından önemlidir. Bu bağlamda sendikal hakların önemini geniş kitlelere ulaştırılması ve ev işçilerinin karşılaştığı hak ihlallerinin giderilmesi için gerekli olan politika önerileri sunulmuştur. Elde edilen veriler ve sunulan politika önerileri; ev

işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerine ilişkin yeni politikaların uygulanabilirliği, işverenlerin de ev işçilerini sendikalara yönlendirerek sendikal örgütlenmeye katkı sağlayabilmeleri, ev işçilerinin örgütlenebilmeleri için teşvik edilmeleri ve uygun yasal zeminin oluşturulması ve son olarak sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesine sebep olan iç ve dış etkenlerin ortadan kaldırılması açısından oldukça önemlidir.

Aynı zamanda, yapılan bu araştırma ile ev işçilerinin bir sonraki aşamada ihtiyaç duydukları eylemler ortaya çıkarılmıştır. Şöyle ki, ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerinin zedelendiğine ilişkin hali hazırda yapılan tespit adımından çıkılıp, gerçek anlamda hak ve özgürlüklerin tanındığı uygulama ve politika oluşturma adımına ivedilikle geçilmesi gerekmektedir.



Kaynakça

Kaynakça

- AB (2018). Avrupa Birliği İlerleme Raporu 2018. https://www.ab.gov.tr/46224_en.html
- Aca, Z., Güler, C., & Tokol, A. (2013). Sendikal Hak İhlalleri: Bursa Örneği (2011-2012). 5. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu içinde (s. 295-317). İstanbul: Petrol-İş.
- Aker, Ö. (1981). Sendika Özgürlüğü. Ankara: Yol-İş Federasyonu.
- Aktay, N. (1993). Sendika Hakkı. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen-Kaplan, T. (2013). İş Hukuku (6.Baskı). Ankara: Gazi.
- Aliefendioğlu, Y. (1991). Temel Hak ve Özgürlükler Açısından Anayasa Yargısı. *Amme İdaresi*, 24(3), 27-46.
- Argun, N. F. (1995). Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği. *Türkiye Barolar Birliği*, 1, 5-23.
- Aydın, M. (2006). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü. *Tühis*, 20(1-2), 1-34.
- Aykut, E. (2010). Kolları Sıvıdık Temizliğe Gidiyoruz!: Ücretli Ev Emeği ve İmece Deneyimi, Hacıyatmazı Devirmek: Neoliberal Pratiklere Karşı Kolektivite, Ed. Yıldırım Şentürk & Sibel Yardımcı, s. 213-239. İstanbul: Kalkedon.
- Başbuğ, A. (2014). 6356 Sayılı Kanunun Türk Çalışma Hayatına Etkileri. 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi içinde (s. 49-77). Ankara: Türk-İş.
- Çelik, A. (2010). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu. Selda Çağlar (Ed.), *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* içinde, (s. 255-333). İstanbul: Beta.
- Çelik, A. (2020). Metruk Bir Anayasal Kurum Olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Tarihçesi. *Yönetim ve Çalışma*, 4(1), s. 14-35.
- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 17-42.
- ECHR (2021). Violations by Article and by State 1959-2020. https://www.echr.coe.int/Documents/Stats_violation_1959_2021_ENG.pdf
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1966 (No: 2200A-XXI). url: <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/4EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>
- Erdoğan, S. & Toksöz, G. (2013). Türkiye'de Ev İşçileri: Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- Erdoğan, S. (2013). Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları. 5. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu içinde (s. 197-222). İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Eren, F. (1974). Dernek ve Sendikalara Üye Olma, Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, (31), 245-278.
- ESC (1965). European Social Charter. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>
- EVİD-SEN (2012), Ev İşçiler Dayanışma Sendikası: Ev İşçiliği, Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlenme, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 44(12), 32-40.
- Ewing, K. (2001). Trade Union Rights in Twenty First Century. *Working USA*, 5(1), 19-42.
- Gökçek Karaca, N. & Kocabaş, F. (2009). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Kamu-İş*, 4(10). 161-176.
- Güler, C. (2021). Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sınırlar. *Uluslararası Çalışma Örgütü*, Ankara.
- Gülmez, M. (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri) (Cilt 1). Ankara: TODAİE No: 223.
- Gülmez, M. (1989). 87 Türkiye'yi Üye Devlet Olarak Bağlar. *Mülkiyeliler Birliği*, 13(105), 11-15.
- Gülmez, M. (2001-2002). Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu. *İnsan Hakları Yıllığı*, 23-24(1), 1-29.
- Gülmez, M. (2003). Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar. *Anayasa ve Uyum Yasaları (13-14 Aralık 2002) Açık Oturum Tutanaqları* içinde (s. 248-273). Ankara: Türkiye Barolar Birliği: 50.
- Gülmez, M. (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 137-169.

- Gülmez, M. (2010). *Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur". Çalışma ve Toplum, 3(26), 9-50.*
- Gülmez, M. (2013a). "Örgütlenme ÖzgürSÜZLüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!. *Çalışma ve Toplum, 2(37), 13-40.*
- Gülmez, M. (2013b). *Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Durumu. Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2 içinde (s. 215-285). Ankara: Türk-İş.*
- Günay, İ. C. (1994). *Bireysel Sendika Özgürlüğü. Ankara Barosu, 51(3), 389-409.*
- Güneş, H. (2013). *Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. ÇSGB Çalışma Dünyası, 1(1), 62-79.*
- Hlela, S. K. (2003). *Dilemmas of Collective Action in the Informal Economy: How the Other Quarter Lives?, Centre for Policy Studies, 16(4).*
- ILO (1994). *Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No.87), 1948, and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949. International Labour Conference 81st Session 1994 Report III (Part 4B), International Labour Office, Geneva.*
- ILO (2000). *Your voice at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General. First Published, International Labour Office, Geneva*
- ILO (2002). *Decent Work and the Informal Economy, International Labour Conference 90th Session, Report VI, International Labour Office, Geneva.*
- ILO (2004). *Organizing For Social Justice. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General. 92nd Session, Report I(B). Geneva: International Labour Office*
- ILO (2006). *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition, Geneva, International Labour Office.*
- ILO (2010). *Decent work for domestic workers. International Labour Conference, 99th Session, Geneva: International Labour Office.*
- ILO (2011), *C-189, Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO*
- ILO (2018a). *Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. Ankara. s. 1-43.*
- ILO (2018b). *Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. Yay. Hz: Oscar Molina, Igor Guardiancich. Ankara. s. 1-52.*
- ILO (2019). *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. Yay. Hz: Gaye Baycık. Ankara. s. 1-31.*
- ILO (2021), *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Geneva: ILO Office. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_802551/lang--tr/index.htm*
- Işık, A. (1971). *İşçi-Memur Ayırımı Sorununun Düşündükleri. Ankara Üniversitesi SBF, 26(04), 181-212.*

- Işıkılı, A. (1989). 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının Uluslararası Normlara Aykırılığı. Sadun Aren'e Armağan içinde (s. 266-292). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- ITUC. (2018). ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries For Workers. Brussels: International Trade Union Confederation.
- ITUC. (2020). ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries For Workers. Brussels: International Trade Union Confederation.
- İMECE (2013), İMECE Ev İşçileri Sendikası Tüzüğü, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1766/imeceevs.pdf>,
- İMECE (2020), İmece Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, <http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=199>
- Kablay, S. (2017). Sendika Üyelik Sistemi ve Sendikal Özgürlükler: e-Devlet Üyeliği Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışma Ortamı. (153), 30-32.
- Kapar, R. (2007a). Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar. Çalışma ve Toplum. (12), 83-117.
- Kapar, R. (2007b). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik, (29), 2-10.
- Karan, U. (2007). Sosyal Hakların Güçlendirilmesi Açısından Bir İmkan: "Bütüncül Yaklaşım". Amme İdaresi, 40(3), 31-62.
- Kaya, A. P. (2013). Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi. 5. Sosyal Haklar Uluslar arası Sempozyumu içinde (s. 131-155). İstanbul: Petrol-İş.
- Koç, Y. (2000). Türkiye-ILO İlişkileri. Ankara: Türk-İş Eğitim Yay.
- Köse, S. (2010). ITUC Raporları Çerçevesinde 2000'lerde Sendikal Hak İhlalleri. 2. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu içinde (s. 379-407). İstanbul: Petrol-İş.
- Metin, Y. (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. Ankara Üniversitesi SBF. 57(4). 35-63.
- Özveri, M. (2012). Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası. İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Pekin, F. (1985). Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar. İstanbul: Alan.
- Ramirez Machado, M. J. (2003). Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective. Geneva: International Labour Office.
- Sanal, E. (2015). Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi. Sosyal Siyaset Konferansları, (69), 99-133.
- Sayis, T. (2019). E-Devlet Aracılığıyla Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Serim, B. (1994). Örgütlenme Özgürlüğü "Depolitizasyon" ve Engeller. Amme İdaresi, 27(1), 83-105.
- Sur, M. (1998). Sosyal Hakların Uluslararası Alanda Korunma Sistemleri. İnsan Hakları Yıllığı, 19-20, 65-91.
- Sülker, K. (1973). 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri (2. Baskı). İstanbul: Gerçek.
- Talas, C. (1979). Bir İnsan Hakkı Olarak Sendika Hakkı ve Uluslar arası Belgelerde Yeri ve Evrimi. İnsan Hakları Yıllığı, (1), 36-63.
- Talas, C. (1982). Sosyal Haklar ve Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Evrimi. İnsan Hakları Yıllığı, 1(3-4), 38-75.
- Terzioğlu, A. (2012). Bireysel Sendika Özgürlüğü Kavramı ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Bu Yönde Getirdiği Hükümler. Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, (128), 1-22. url: <http://www.eakademi.org/arsiv.asp?sayi=128>.
- Tire, O. (2016), Türkiye'de Ev İşçilerinin Dünü ve Bugünü, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler, 9(6), 34-43.
- Turan, G. (1996). Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Gelişimi ve Yorumu. İnsan Hakları Yıllığı, 17-18(1), 103-120.
- Turgay, F. (2012). Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu. "İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları, 14(1), 25-46.

- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68(1). 127-154.
- Uçkan, B. (2001). Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF*, 56(3), 157-176.
- Uygun, O. (2003). Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi. *Anayasa Yargısı*, 20, 250-284.
- Üstek, F. (2015), *Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Ev İşçiliği, 2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, s. 207-232. Ankara: İmge.
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 38-49.
- Yıldırım, S. & İslamoğlu, E. (2014). “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, *Sosyal Güvenlik*, 4(2). 145-175.
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 50(3), 1171-1202.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (2. Baskı)*. Bursa: Ekin.





Toz Bezi Değiliz Ev İşçisiyiz...

İstanbul, 2022