

Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu

*The Position of Collective Rights in the European Union
Legislation and the Harmonization Process of Turkey*

Feyza TURGAY

Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü

Ocak/January 2012, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num:1, Page: 25-46
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2012.193.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=477&vol=14&num=1&year=2012>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=477&vol=14&num=1&year=2012>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

© 2000- 2012

"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
"İşGüç" Industrial Relations and Human Resources Journal

Ocak/January 2012, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num: 1

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2012.193.x

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Uludağ University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Marmara University)

Uygulamal/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)

Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)

Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University - CA)

Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University - NL)

Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London - UK)

Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago - NZ)

Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University - USA)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University - LT)

Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University - USA)

Prof. Dr. William L. Murray (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University - UK)

Assoc. Prof. Dr. Owen Stanley (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University - CA)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)

Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)

Prof. Dr. Nihat Erdoğan (Şehir University)

Doç. Dr. Mustafa Kurt (Yalova University)

Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman Özdemir (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)

Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof. Dr. Engin Yıldırım (Constitutional Court of Turkey)

Doç. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayımlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu

The Position of Collective Rights in the European Union Legislation and the Harmonization Process of Turkey

Feyza TURGAY

Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü

Özet

Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını kapsayan çalışanların sendikal hakları konusu Avrupa Birliği Hukuku içinde en tartışmalı alanlardan biridir. Birlik organlarının bu konuda bağlayıcı düzenleme yapma yetkisinin olmaması (Roma Ant. Md.137) ve Avrupa Birliği Hukuku'nun dayandığı pek çok belgede bu haklara yer veriliyor olması tartışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışmada sosyal politika açısından sendikal hakların ne anlama geldiği belirtildikten sonra, Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşma ve belgelerinde ve Topluluk hukukuna dahil ettiği BM, ILO ve Avrupa Konseyi belgelerinde yer alan sendikal haklara ilişkin düzenlemelere yer verilerek AB hukukunda sendikal hakların yerine ilişkin tartışmalar ve müzakere sürecinde sendikal haklar alanında Türkiye-AB uyum süreci değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Avrupa Birliği, sendikal haklar, toplu pazarlık, grev, Türkiye.

Abstract

The issue of collective rights which covers the rights of organising, collective bargaining and strike is one of the contentious subjects in the EU legislation. The facts that the union organs don't have the authority to enact obligatory regulations and many documents on which the EU legislation based include these rights are the emerging points of the debate. In this study, after stating the meaning of collective rights in regards of social policy, the debates about the position of collective rights in the EU legislation and the harmonization process of Turkey to the union in terms of collective rights will be explained by discussing the arrangements on collective rights in UN, ILO and EU Council documents which EU included in founding agreements and documents.

Keywords: European Union, trade union right, collective bargaining, right to strike, Turkey.

1. GİRİŞ

Çalışanların toplu hakları olarak da bilinen sendikal hak ve özgürlükler ve sendikaların bu özgürlükler aracılığıyla gerek üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirilmesi ve gerekse ülkenin siyasal, ekonomik ve sosyal yaşamında önemli roller ve işlevler üstlenmesi "Avrupa sosyal modeli" nin temel bileşenlerinden biridir (Gülmez, 2005:VII).

Sendikal haklar, hem AB hukuku hem de Türk hukuku çerçevesinde sosyal politika açısından en tartışmalı konular arasındadır. Birlik organlarının bu konuda bağlayıcı düzenleme yapma yetkisi olmamakla birlikte (Roma Ant. Md.153)¹, bu durum Birliğin aday ülkelerden sendikal haklara ilişkin belli standartları sağlamasını isteme hakkının olmadığı anlamına gelmemektedir. Birliğin bu boşluğu dolduracak biçimde sendikal haklarla ilgili uluslararası hukuk belgelerine atıflar yapması ve aday ülkelerde bu haklara uygunluk şartı araması sendikal hakların Birlik hukukundaki yerine ilişkin tartışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Türkiye açısından ise sendikal hak ve özgürlüklerin ne ifade ettiği ve kimleri kapsadığı sorusu diğer taraftan Anayasanın 90. maddesi çerçevesinde uluslararası antlaşmalara ve AB'ye uyum süreci önemli tartışma alanlarından biridir.

Bu çalışmada sosyal politika açısından sendikal hakların ne anlama geldiği belirtildikten sonra, Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşma ve belgelerinde ve Topluluk hukukuna dahil ettiği BM, ILO ve Avrupa Konseyi belgelerinde yer alan sendikal haklara ilişkin düzenlemelere yer verilerek AB hukukunda sendikal hakların yerine ilişkin tartışmalar ve müzakere sürecinde sendikal haklar alanında Türkiye-AB uyum süreci değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN SENDİKAL HAKLARI

Talas'a göre sosyal politika; "Ekonomik

bakımdan zayıf ve güçsüz olanların korunması için devlet tarafından oluşturulan bir dizi önlemin, güvence altına alınan kimi hak ve özgürlüklerin adıdır." (Talas, 1992:13) Bu ve pek çok sosyal politika tanımında güvence altına alındığı ifade edilen hakların en önemlilerinden birisi sendikal haklardır. Sendikal haklar; örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını da içeren toplu eylemi de kapsayan bir bütündür. Bölünmezlik ve bütünsellik, sendikal hakların temel özelliklerinin başında gelir. Gerek toplu iş sözleşmesi, gerekse grev hakkını da kapsayan toplu eylem hakkı, sendika hakkının ayrılmaz parçasını oluşturur. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarında da belirtildiği gibi sendika hakkı, işçiler ya da kamu görevlileri için toplu sözleşme ve grev haklarından birine yer vermeksizin tanıınıyorsa, özünden yoksundur (Gülmez, 2010:18).

Görüldüğü gibi hukuksal bir düzenlemede sendikal haklara ilişkin hak ve özgürlükler örgütlenme, toplu sözleşme ve grev ayaklarından herhangi biri eksik ya da sınırlı olarak düzenlenmişse bütünsel olarak sendikal hakların varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Çünkü toplu sözleşme ve grev hakkı olmadan var olan bir örgütlenme hakkı çalışanların taleplerini dile getirmesi ve kabul ettirmesi için yetersizdir. Grev, çalışanların işverenlerine karşı ellerinde bulundurdukları en önemli güçtür. Dolayısıyla grev ve toplu pazarlık hakkından mahrum bir örgütlenme hakkı toplu olarak sendikal hakların varlık sebebini gerçekleştiremeyeceğinden eksik ve çoğu kez etkisizdir. Bu nedenle AB hukuku açısından sendikal haklar bu bütünsellikle ele alınmalıdır.

2. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU KAYNAKLARINDA SENDİKAL HAKLARIN YERİ

Avrupa Birliği hukukunda sendikal hakların yerini anlamak için sadece Birliğin kendi organları tarafından yaratılan hukuka değil birlik dışında yaratılan ama birlik hukukunun bir parçası olan uluslararası kaynaklara da bakmak gerekir. Avrupa

1 30 Mart 2010'da, 137 olan madde numarası 153 olarak değiştirilmiştir.

Topluluğu Adalet Divanı, Topluluğun üçüncü devletler ya da uluslararası kuruluşlar ile yaptığı anlaşmaların, yürürlüğe girmelerinden başlayarak, Topluluk hukuk düzeninin ayrılmaz parçası olduğunu birçok kez onamıştır (Gülmez, 2008a:75). Dolayısıyla, uluslararası sosyal hukuk sözleşmeleri (çalışma sözleşmeleri) ve antlaşmalar da topluluk hukuku kaynakları arasında yer almaktadır. Birincil kaynaklar, Topluluğu kuran antlaşmalar (AKÇT Antlaşması, AET Antlaşması, AAET Antlaşması) ve bunların ekleri ile bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardır (Tek Avrupa Senedi, Maastricht, Amsterdam, Nice Antlaşmaları ve Lizbon Antlaşması). Bunlar topluluğun anayasası olarak da kabul edilir (Çelik, 2008a: 143). İkincil kaynaklar, topluluk kurumlarının (Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon) antlaşmalara dayanarak ürettiği hukuksal belgelerdir. Bunlar tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüşler olarak sıralanabilir. Topluluk Antlaşmasının 249. maddesine göre tüzük, tüm kurallarıyla zorunludur ve tüm üye devletlerde doğrudan doğruya uygulanır. Yönergeler bağlayıcıdır; sonuçları açısından her üye devleti bağlar. Karar muhatapları için bütün unsurlarıyla bağlayıcıdır. Tavsiye ve görüşler ise bağlayıcı değildir (Gülmez, 2008a: 76-77; Çelik, 2008a: 143-144).

Uluslararası antlaşma ve sözleşmeler de, Topluluk hukukunda önemli bir yere sahiptir. *Birleşmiş Milletler, ILO ve Avrupa Konseyi* tarafından kabul edilen çeşitli belgeler sosyal hakların içeriğini geliştirmiş ve koruma altına almıştır. Bu kuruluşların sosyal haklara ilişkin düzenlemeleri bir bütün olarak Uluslararası Sosyal Düzen olarak ifade edilmektedir (Carchedi, 2001:240). AB, kendini doğrudan Avrupa Konseyi sözleşmeleri ile bağlı saymıştır. Topluluğun kurucu antlaşmalarında Avrupa Konseyi'nin sözleşmelerine yollama yapılması ve "*insan hakları ve temel özgürlüklerine saygı*" ilkesine yer verilmiş olması, sosyal ve sendikal hakların çerçevesini evrensel boyutlarda genişletmekte ve bu nedenle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin değerlendirmeler

ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS), Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) göz önüne alınarak yapılmaktadır (Çelik, 2010a).

2.1 Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları ve Belgelerinde Sendikal Haklara İlişkin Düzenlemelerin Evrimi

2.1.1 Roma Antlaşması ve Sendikal Haklar

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'nda, imzalandığı dönemde (1957) piyasa ekseni siyasi felsefeye uygun olarak sosyal politika alanında müdahaleci hükümlere yer verilmiştir (Hantrais, 2000: 1). Sosyal politikaların getireceği sosyal bütünleşme ekonomik bütünleşme için gerekli bir unsur değil aksine ekonomik bütünleşme sonucu ortaya çıkacak bir olgu olarak görülmüştür (Çelik, 2010a).

AET Antlaşmasının 248 maddesinden 12'si (madde 117-128) Sosyal Hükümler başlığı altında sosyal politikaya ilişkindir. Komisyon, Antlaşmanın 118. maddesi ile "*sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili konularda yakın işbirliği sağlamak*" konusunda görevlendirilmiştir. Fakat bu ve diğer sosyal politikaya ilişkin kararların da bağlayıcı hükmünün olmaması bu alanda olumlu bir gelişme sağlanmasının önünü tıkamıştır.

1986 tarihli Tek Avrupa Senedi'yle ise topluluk sosyal politikasına ilişkin olarak, Senedin girişinde imzacı devletler *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi* (1951) ile *Avrupa Sosyal Şartı* (1961) tarafından güvence altına alınan hakların geliştirilmesi için birlikte çalışma konusunda hemfikir olduklarını belirtmişlerdir. Tek Senet ile Topluluk hukukunda önemli değişiklikler yapılmış olmasına rağmen sosyal politika alanında önemli bir gelişme gözlemlenmemiştir (Çelik, 2010a).

2.1.2 Çalışanların Sosyal Hakları Topluluk Şartı (Topluluk Sosyal Şartı, 1989) ve Sendikal Haklar

Topluluk Sosyal Şartı, Tek Senedin sağladığı iyileştirmelere rağmen sosyal politika

alanında olduğu gibi kalan sorunlara çözüm bulmak üzere, Topluluk düzeyinde temel hakları güvence altına almak amacıyla gündeme gelmiştir. 1989 Strasbourg Zirvesi'nde, Topluluk Sosyal Şartı'nın müzakereleri sırasında, Topluluğun sosyal politika alanında müdahaleci düzenleyici rolünü savunanlar ile piyasanın üstünlüğünü savunanlar arasında ciddi bir görüş ayrılığı meydana gelmiştir. Serbest piyasa yanlısı olan İngiltere, 9 Aralık 1989 yılında imzalanan Topluluk Sosyal Şartı'nı onaylamamıştır (Çelik, 2008a: 98-99). Topluluk Sosyal Şartı, Topluluk düzeyinde bir "asgari sosyal kurallar bütünü" oluşturma gereksinimi duyulması ile ortaya çıkmıştır. İç pazarın ekonomik boyutunun yanı sıra onun bağımlı bir değişkeni olarak görülen sosyal boyutunun da geliştirilmesini amaçlayan Topluluk Sosyal Şartı, emeğin Avrupa toplumundaki yerinin dayandığı temel ilkeleri saptama amacı taşıyan bir belgedir. ILO sözleşmeleri ile 1961 Avrupa Sosyal Şartı'ndan esinlenilerek hazırlandığı ön sözde açıkça belirtilen (Kent; 2001; 305) Topluluk Sosyal Şartı'nın, kabul edildiği tarihte zorlayıcı bir hukuksal değeri yoktu ve uygulama konusunu kabul eden ülkelere bırakmıştı (Gülmez, 2008a: 201-203).

1999 yılında İngiltere'nin vetosunu kaldırmasıyla, Amsterdam Antlaşması'nın içine alınan Topluluk Sosyal Şartı 12 sosyal hakka yer vermiştir. Bunlar arasında temel sendikal haklar da vardır. Topluluk Şartı'na göre Avrupa Topluluğu *çalışanlarının ve işverenlerinin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, seçtikleri mesleksi ya da sendikal örgütleri kurmak amacıyla, özgürce örgütlenme hakkı vardır*. Topluluk Şartı, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri bağitleme konusunda ise; *"işverenler ya da işveren örgütleri ve çalışan örgütlerinin, ulusal mevzuat ve uygulamalarca öngörülen koşullarda, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağitleme hakkı vardır"*, diyerek toplu pazarlık için çalışan tarafın, Türkiye'deki uygulamayla benzer şekilde, örgütlü olması şartını getirmiştir. Son olarak Topluluk Şartı toplu eylemler ve grev hakkı ile ilgili olarak; *"ulu-*

sal düzenleme ve toplu sözleşmelerden ileri gelen yükümlülükler saklı kalmak üzere, çıkar uyumsuzluklarında toplu eylemlere başvurma hakkı vardır ve bu hak grev hakkını da içerir", demektir (Gülmez, 2005:237-239).

Topluluk Şartı, Avrupa Sosyal Şartı ile Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden sonra grev hakkından açıkça söz eden üçüncü belgedir (Gülmez, 2005:239).

2.1.3. Maastricht Antlaşması ve Sendikal Haklar

1957 Roma Antlaşmasında önemli değişiklikler öngören Maastricht Antlaşması² ile kademeli biçimde ekonomik ve parasal birliğe geçilmesi, Avrupa vatandaşlığı statüsünün belirlenmesi, güvenlik ve dış politika alanlarında ortak hareket edilmesi ve Topluğa bazı alanlarda daha fazla yetki tanınması konularında yeni düzenlemeler öngörülmüştür. Maastricht Antlaşması içeriği itibariyle sosyal konular yerine ortak dış politika, güvenlik politikası, iç politika ve hukuk politikaları konularında yoğun işbirliğini öngörmüş ve bu niteliğiyle ekonomik ve siyasi niteliği daha ağır basan bir antlaşma olmuştur (Kızıloğlu, 2010:102).

Antlaşma bu yapısıyla sosyal politika alanında Roma Antlaşması hükümlerinde herhangi bir değişiklik yapmamış ve bu nedenle *"gözü kapalı antlaşma"* (Çelik, 2008a: 102) olarak nitelendirilmiştir. Ancak resmi adı Avrupa Birliği Kurucu Antlaşması olan Maastricht Antlaşması'nın giriş bölümünde, kurucu devletler *"özgürlüğe, demokrasiye ve insan hakları ile temel özgürlüklere ve hukuk devleti ilkelerine"* ve *"1961 Avrupa Sosyal Şartı'na ve 1989 tarihli Topluluk Sosyal Şartına"* bağlılıklarını teyit etmişlerdir (Çelik, 2010a).

2.1.4. Sosyal Politika Protokolü ve Sendikal Haklar

Maastricht Antlaşması'nın ekini oluşturan Sosyal Politika Protokolü, Topluluk Sosyal Şartı'nın bir uzantısı niteliğindedir. 1992 yılı itibariyle ekinde yer alan Sosyal Anlaşma te-

2 7.2.1992 tarihinde imzalanmış ve 01.11.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir..

melinde somut ilerlemeler gerçekleştirme iradesini belirtmiş olan 11 üye devlet (İngiltere hariç) bu Protokolü imzalamışlardır.³

1989 tarihli Topluluk Sosyal Şartı'nın Topluluk hukukuna eklenmesi amacıyla imzalan Sosyal Politika Anlaşması sosyal tarafların (European Trade Union Congress (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederation⁴ (UNICE) ve European Centre of Employers and Enterprises (CEEP)) üzerinde anlaştıkları sosyal talepleri içeren bildirideki tüm düzenlemelere yer vermiştir. Birliğe sosyal politika alanında asgari koşulları düzenlemek üzere yönerge çıkarma yetkisi veren protokol ile sosyal politika alanındaki konularda karar alma yönteminde değişikliğe gidilmiş ve daha önce Tek Senet ile başlayan nitelikli oy çoğunluğu ile karar alınan konuların sayısı arttırılmıştır. *İşçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi verme ve danışma, kadın ve erkek işçilerin eşitliği* gibi konularda nitelikli oy çokluğu sistemi benimsenirken; *sosyal güvenlik ve sosyal koruma, iş güvencesi, işçi ve işverenlerin çıkarlarının kolektif düzeyde temsili ve korunması* gibi konularda oy birliği şartı devam etmiştir. *Ücret, örgütlenme özgürlüğü, grev ve lokavt* konuları ise AB'nin düzenleme getirme yetkisinin olmadığı alanlar olarak kalmıştır (Akaya, 2004:40). İngiltere'nin Sosyal Politika Protokolü'nü imzalamamasıyla AB sosyal politikasında ortaya çıkan ikili görünüm 1997 yılında İşçi Partisi'nin iktidara gelmesiyle ortadan kalkmıştır. İngiltere'nin Sosyal Politika Protokolü'nü imzalamasıyla tüm AB üyesi ülkelerin kabul ettiği Protokol'ün Amsterdam Antlaşması'na eklenmesi gündeme gelmiştir (Uçkan, 2006:78-79). AB sosyal politika önlemlerinin dayandığı Sosyal Politika Protokolü ve Topluluk Sosyal Şartı, 1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması'yla Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma-

sı'nın⁵ hükmü haline gelerek 151-155.⁶ maddeleri tarafından içerilmiştir (Çelik, 2008a: 104).

2.1.5 Kopenhag Kriterleri

Kopenhag Kriterleri, AB'nin genişleme sürecinde adaylığa başvuran ülkelerin tam üyeliğe kabul edilmeden önce karşılması gereken koşulları belirleyen bir belgedir. Bu kriterler siyasi, ekonomik ve topluluk mevzuatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Buna göre (Kopenhag Kriterleri,1993);

Siyasi Kriterler: Aday ülkelerde; demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını, azınlıklara saygı gösterilmesi ve korunmasını teminat altına alacak kurumlar var olmalıdır.

Ekonomik Kriterler: Aday ülkelerde; işleyen bir piyasa ekonomisinin varlığını, Birlik içinde piyasa güçleri ve rekabetçi baskı ile baş edebilecek kapasiteyi garanti eden kurumların istikrarını sağlamış olmalıdır.

Topluluk Mevzuatının Benimsenmesi: Üyelik, aday ülkenin siyasal, ekonomik ve parasal birliğin hedeflerine katılma da dahil olmak üzere üyelik yükümlülüğünü üstlenme yeteneğine sahip olmalıdır.

Kopenhag Kriterleri içinde ön koşul niteliği taşıyanlar siyasi kriterlerdir. Bu bölüm aynı zamanda aday ülkelerdeki sosyal/sendikal hakları da ilgilendirmektedir. Çünkü sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmekte ve bu çerçevede Konsey tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri ile Komisyon tarafından hazırlanan Düzenli İlerleme Raporlarında sendikal/sosyal haklar siyasi kriterler bölümünde ele alınmaktadır (Çelik, 2010a).

3 1995 yılında AB'nin Avusturya, Finlandiya ve İsveç'i de içine alacak şekilde genişlemesiyle birlikte Protokol, 14 ülkeyi kapsamı içine almıştır. 1997 yılında da İngiltere tarafından kabul edilmiştir.

4 2007'den beri Business Europe adını kullanmaktadır.

5 30 Mart 2010'dan önceki adı AT Antlaşması.

6 30 Mart 2010'dan önce madde numaraları 136-139 idi.

2.1.6 Amsterdam Antlaşması

1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile sendikal haklar alanında yeni bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak o zamana kadar AB sosyal politika önlemlerinin dayandığı Sosyal Politika Protokolü ve Topluluk Sosyal Şartı, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma hükmü haline gelerek 151-155. maddeleri tarafından içerilmiştir (Çelik, 2008a: 104). Antlaşmanın 151. maddesi ile Avrupa Sosyal Şartı'nın (1961) ilk kez Topluluğun birincil hukuk normu haline gelmesi, sendikal hakların korunması ve gelişmesi açısından bir gelişme sayılabilir.

2.1.7. AB Anayasa Taslağı ve Lizbon Antlaşması sürecinde Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Farklı ideolojik grupların farklı gerekçelerle karşı çıktığı AB Anayasası, Fransa ve Hollanda'nın ret kararıyla rafa kalkmış ve belirsiz bir tarihe ertelenmiştir. Anayasa şimdiye kadar yapılan bütün antlaşmaları tek bir metinde birleştirdiği için, biçimsel olarak büyük bir yenilik getirmekle birlikte, içerik bakımından çok kapsamlı değişiklikler getirmemektedir. AB Anayasası bir nevi var olan kurucu antlaşmalar ve onları değiştiren antlaşmaların sadeleştirilerek bir araya getirilmiş halidir. Anayasanın sosyal politika açısından getireceği en büyük değişiklik Nice zirvesinde ilan edilen ve o tarihte henüz bağlayıcılığı olmayan bir bildiri olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nı (THŞ)⁷ olduğu gibi anayasasının ikinci bölümüne alması olacaktı. THŞ ile sosyal haklar ve toplu işçi hakları Anayasal bir statüye kavuşacak, sendika, toplu pazarlık ve grev haklarına temel haklar olarak yer verilecekti (Çelik, 2010b). Böylelikle Şart'ın hukuki statüsü ile ilgili tartışmalar sonlandırılacak ve temel hak ihlallerinin dava konusu haline gelmesi sağlanacaktı (Uçkan, 2005: 113). Ancak Şart'ın 2007 yılında kabul edilen Lizbon Antlaşması'nın eki haline getirilerek hukuksal anlamda bağlayıcı hale gelmiş,

böylelikle Anayasa'nın kabul edilmeyerek sosyal haklar alanında yarattığı boşluk ortadan kalkmıştır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, AB'nin sosyal haklar dışındaki insan haklarını da içeren ilk belgesidir (Gülmez, 2005: 241). Yedi başlıktan oluşan THŞ'nin, sendikal haklara ilişkin düzenlemeleri *Özgürlükler* (m.12) ve *Dayanışma* (m.28) başlıkları altında açıklanmıştır. Şart'ın örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 12. maddesinde;

"Herkes, özellikle siyasi, sendikal ve sivil konularında olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkını kapsar."

denilmektedir. İfadeye göre, örgütlenme özgürlüğünün yani sendikalar kurma ve bunlara üye olma hakkının öznesi "herkes"tir. Bu kişiler şüphesiz öncelikle "tüm çalışanlar"ı kapsar. Fakat "herkes" ifadesi bunların dışında kalan kişileri de kapsar ve örneğin, emekli işçi ya da kamu görevlilerinin, evde çalışanların ve işsizlerin sendikal örgütlenme hakkını da güvence altına alır. Benzer biçimde bu ifade kapsamında işverenler de bulunmaktadır. Çıkarlarını savunmak isteyen herkesin sendikalaşma hakkı vardır (Gülmez, 2005: 242-243). Şart'ın *Dayanışma* başlığı altındaki 28. maddesinde ise toplu görüşme ve eylem hakkına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

"İşçiler, işverenler veya işçi ve işveren örgütleri; Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşme akdetme hakkına ve uyumsuzluk halinde, çıkarlarını korumak için, grev de dahil, toplu eylem yapma hakkına sahiptir."

2.2. Uluslararası Antlaşma ve Sözleşmelerde Sendikal Haklara İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'ya göre⁸ (153/5) topluluk organları-

7 11 Aralık 2000, Nice.

8 Topluluğu kuran Roma Antlaşması'nın adı The Treaty On The Functioning Of The European Union (2010) olarak değiştirilmiştir.

nın sendikal haklara ilişkin düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır. Ancak bu madde sadece, Topluluk organlarına bu alana yönelik bağlayıcı karar alma konusunda sınırlama getirmekte, diğer taraftan örgütlenme ve grev hakkının Topluluk hukuku dışında olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü örgütlenme ve grev hakkı ön koşul niteliğindeki siyasi kriterlerin bir parçasıdır (Çelik, 2004a: 72-88). Aynı zamanda gerek kurucu antlaşma metinlerinde gerekse Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD) kararlarında sendikal haklara ilişkin konularda uluslararası antlaşma ve sözleşmelere atıf yapılması ve bunların Topluluk hukuku kaynakları arasında gösterilmesi bunun göstergesidir.

2.2.1 Avrupa Konseyi Hukukunda Sendikal Haklar

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen ve Avrupa'nın siyasal ve sosyal düzeninin dayandığı ilkeleri gösteren insan hakları sözleşmelerinden birbirini tamamlayan ikisi, sendikal haklar konusunda "herkes"i ve "çalışanlar"ı kapsayan kurallar içermektedir. Bunlar İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı'dır (Gülmez, 2005: 171).

2.2.1.1 İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (4 Kasım 1950)

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin (İHAS) 11. maddesi dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığı ile sendikal haklardan söz etmiştir. Buna göre;

1. *Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.*
2. *Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğinin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzenininin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlük-*

lerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.

İHAS, madde 11/1 ile sendikalar kurma ve sendikalara üye olma özgürlüğünü "herkes"e tanıırken, 11/2'de bu hakkın bazı hallerde ve bazı meslek grupları için devlet tarafından sınırlandırılabilirliğini belirtmiştir. İlk bakışta, sınırlandırma gerekçesinin "meşru" olarak belirtilmesi, maddenin geniş yorumlanması halinde hakkın özüne zarar vermeye çok müsait gibi görünmektedir. Üstelik sözleşme, sendikal hakların diğer iki ayağını oluşturan toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin olarak, herhangi bir düzenleme yapmayarak bu alanı eksik bırakmıştır. Çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar bu işlevlerini ancak işverene karşı örgütlenerek ve toplu eylemlere başvurarak gerçekleştirebilirler. Bu tarihsel gerçek doğrultusunda, sendika hakkının öteki sendikal hakları da içerip içermediği sorunu, 1970'li yılların ortalarında İHAS denetim organlarının önüne gelmiştir. Denetim sisteminin tek organlı bir yapıya dönüşmesinden (1998'den) önce İnsan Hakları Avrupa Komisyonu (İHAK) ve İHAM, 1 Kasım 1998'den sonra ise tek ve sürekli denetim organı olan İHAM konuyu ele almışlar ve sonunda, 1975'ten 2007'ye kadar süren dönemde, temelde "çıkartlarını savunma" ögesinin yorumlanmasına dayanan kararlarıyla, uluslararası ortak sendikal haklar ortak hukukuyla uyumlu bir yaklaşım benimsemişlerdir (Gülmez, 2008b: 164). Böylelikle, İHAM 1970'li yılların ortalarından bu yana 11. maddeye ilişkin verdiği kararlarla, sendikal haklar arasındaki bütünselliğin içselleştirildiğini göstermekte ve keyfi yorumlamalarla hak öznesi grupların sendikal haklarının serbestçe kullanımını engelleyen uygulamaların önüne geçmektedir.⁹

9 İHAM kararları ve daha ayrıntılı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, "Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz Ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur", Çalışma ve Toplum, Sayı 26, 2010/3.

2.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı(1961- 1996)

Avrupa Konseyi hukukunda sendikal hakların ikinci ve daha önemli dayanağı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin sosyal haklar alanındaki boşluğunu tamamlayan Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)'dir. Bu yönüyle Avrupa Sosyal Şartı, "İHAS' nin ikizi" olma özelliğini taşımaktadır (Gülmez, 2007: 31). Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi üyesi 16 devlet tarafından 18 Ekim 1961 yılında Torino'da imzalanarak kabul edilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) ise 3 Mayıs 1996 yılında Strazburg'da imzalanmıştır. GGASŞ, ASŞ' ni ortadan kaldırmamış, her ikisi de yürürlükte kalarak onaylayacak ülkelere istediği Şart'ı onaylama imkanı sunmuştur. GGASŞ, ASŞ'nin 1-19. maddelerini kimi değişikliklerle almış; 20-23. maddelerinde, 1988 ek protokolünün 4 maddesine yer vermiş; 24-31. maddelerinde ise, 8 yeni sosyal hakkı güvenceye almıştır. ASŞ'de 19, GGASŞ'de 31 sosyal hak vardır. Sosyal şartların maddi içeriği yani sosyal haklar, iki ayrı bölümde yer alır. İlk bölüm tümüyle kabul edilmesi gereken siyasal nitelikli bir deklarasyondur. ASŞ ve GGASŞ' nin ikinci bölümünde ise tanımlanarak güvenceye alınan sosyal haklar vardır ve bu bölüm devletlerin onayına açık olan ve bu yolla hukuksal yükümlülük üstlendikleri bölümdür. Sosyal şartların onay sistemi esneklerdir. Onay sistemine alınan sosyal hakları listeden seçme olanağı vardır. Ancak onaylanan madde ya da fıkra sayısının alt sınırı belirlenmiştir (Gülmez, 2006: 5-8).

Onaylanan maddeler arasında bulunması gereken "zorunlu çekirdek" maddeler vardır. GGASŞ'nin 2.bölümünde yer alan 31 maddeden 9'u çekirdek madde olup, bunlardan en az 6 tanesinin kabul edilmesi gerekmektedir. Bunlar Şart'ın 1-Çalışma Hakkı, 5-Örgütlenme (Sendikalaşma) Hakkı, 6-Toplu Pazarlık Hakkı(Grev dahil), 7-Çocuklar ve Gençlerin Korunması Hakkı, 12-Sosyal Güvenlik Hakkı, 13-Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı, 16-Ailenin Sosyal, Yasal ve

Ekonomik Olarak Korunma Hakkı, 19-Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı ve 20-İstihdam ve Meslek Konularında Fırsat Eşitliği ve Eşit İşlem Hakkı (Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmaması) maddeleridir. Şartı onaylayan ülkeler bu maddelerden en az altısını ve bunlar dahil toplam en az 16 maddeyi veya 63 paragrafı kabul etmek zorundadır (Çelik, 2005; 96). Ancak bunlar arasında da seçim yapma olanağının olması "çekirdek" diye ifade edilen yani birinci derecede önemli olan bu maddeleri diğer maddeler ile aynı önem seviyesine indirgemektedir. Zorunlu çekirdek maddeler arasında sayılan haklardan ikisi örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını düzenleyen maddelerdir. Sosyal Şartların (SŞ) 5. ve 6. maddelerinde sendikal haklara ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

5. madde sendikaların faaliyetlerini tam bir serbestlik içinde yürütmesi için kamu makamlarına yükümlülük yüklemektedir. Örgütlenme hakkı öznesi "çalışanlar" olarak ifade edilmiş ve özel sektör ya da kamu çalışanları bakımından bir ayırım getirilmemiştir. Bir istisna olarak Şart, 5. maddede bu hakkın silahlı kuvvetler mensupları için ne ölçüde uygulanacağını ulusal yasalara ve düzenlemelere bırakır. Ancak bu, silahlı kuvvetler mensupları için bir örgütlenme yasağı getirilebileceği anlamına gelmemektedir. Şart'ın 6. maddesi toplu pazarlık ve toplu eylem haklarını düzenlemiştir. Bu madde ile toplu pazarlık ve grev hakkını kapsayan ortak hareket hakkı, kamu çalışanları dahil tüm *çalışanlara* tanınmıştır. Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin (SHAK) bu iki maddedeki hak öznelerinden "çalışanlar"ın taşıdığı anlam ve içeriğine ilişkin kararı önemlidir. Komite "çalışanlar"ı; işçi, kamu görevlisi, sözleşmeli personel gibi aktif çalışma yaşamındaki bağımlılar ile sınırlı görmemiş, bu terimin uygulama alanını genişleterek "emeğe bağlı hakları kullanan kişiler" tanımını yapmıştır (Gülmez, 2007: 39). Sosyal Şart, yürürlükteki toplu sözleşmelerden ileri gelebilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere tarafların toplu eylem hakkını tanımakta ve grev hakkını açıkça söylemekle

birlikte, hak uyuşmazlığı durumunda ortaya çıkabilecek bir grev ya da toplu eylem hakkından söz etmemiştir. Ancak bu ifade toplu sözleşme görüşmeleri dışında ortaya çıkan tüm grevlerin ASS'ye yasa dışı sayılacağı anlamına gelmez. Grev hakkı tıpkı örgütlenme hakkı gibi memurları da kapsamaktadır. Dolayısıyla memurların tümünü kapsayan bir grev yasağı ASS'ye aykırı sayılacak, ancak polisler, silahlı kuvvetler mensupları, yargıçlar ve yüksek memurlar için getirilecek grev yasağı aykırı olarak değerlendirilmeyecektir (Galgoczi, 2004: 29; Çelik, 2010c: 285-288). ASS aynı zamanda uluslararası alanda grev hakkını tanıyan ilk belge olması bakımından da önemlidir.

2.2.2. ILO Sözleşmelerinde Sendikal Haklar

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin çok sayıda sözleşmesi bulunmaktadır. Ancak burada, konuyla ilgili en temel ikisi üzerinde durulacaktır. Bunlar ILO'nun çekirdek sözleşmeleri arasında yer alan 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesidir. Bu sözleşmeler, Avrupa Birliği'nin ve Topluluğun dayandığı dört temel ilkedeki biri olan "insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı" ilkesi dolayısıyla Avrupa Birliği hukuku ile bütünleştirilmiştir. ILO normlarına atıfta bulunan İlerleme Raporlarında da görüldüğü üzere bu sözleşmeler sendikal hak ve özgürlüklerin dayanakları arasında yer almaktadır (Gülmez, 2005: 140).

2.2.2.1. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi

Sendikal hak ve özgürlükleri uluslararası çerçevede ele alan ilk belge olan 87 sayılı sözleşme 1948 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme çalışan ve işverenlere tanınan sendika hakkının özgürce kullanımını devlete karşı korumayı amaçlayan temel kurallara yer vermiştir. Sözleşmenin 2. maddesinde örgütlenme özgürlüğünün temel çerçevesi belirlenmiştir. Buna göre;

"Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler."

İfadeye göre sözleşme, sendika kurma ve sendikalara üye olma açısından üç ana ilke içermektedir. Bunlar:

- Hiçbir biçimde ayırım gözetmeme,
- Önceden izin almama,
- İstedikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olabilmeye ilkesidir (Gülmez, 2005: 145).

87 sayılı sözleşme örgütlenme hakkını, istihdam biçimlerine, statülerine ve yaptıkları işin niteliğine bakılmaksızın tüm çalışanlara tanımıştır. Sözleşmede yer alan " herhangi bir ayırım yapılmaksızın" ifadesi tüm çalışanların ve işverenlerin sözleşme kapsamında olduğunu göstermektedir. Denetim organları da, "çalışanlar" ifadesini işsizleri ve serbest meslek çalışanlarını da kapsayacak şekilde geniş yorumlamakta ve "hiçbir ayırım yapılmaması" ilkesinin gereği olarak da, iş veya hizmetin niteliği, istihdam biçimi, memur, işçi veya sözleşmeli personel, göçmen işçiler, hiyerarşik konum gibi açılardan sınırlama yapılamayacağı görüşü benimsemektedir (Çelik, 2010c: 270). Sözleşme kişiler yönünden uygulama açısından yalnızca güvenlik görevlileri için sınırlama getirmiş; tanıdığı güvencelerin "silahlı kuvvetler" ile "polis"e "hangi ölçüde" uygulanacağını belirlemesi yetkisini "ulusal mevzuata" bırakmıştır (m.9/1) (Gülmez, 2005: 146). Ancak bu sınırlama dar anlamdadır ve silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri bünyesindeki sivil çalışanları kapsamamaktadır. Sözleşme kapsamında, sendika kurma ve sendikalara üye olma açısından diğer önemli bir husus ise çalışanların önceden izin almadan ve hiçbir müdahale olmadan istedikleri örgütleri kurabilmesinin güvence altında olmasıdır.

87 sayılı Sözleşme metninde grev hakkından açıkça söz edilmemektedir. Ancak ILO denetim organları (Uzmanlar Komisyonu,

Aplikasyon Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi) istikrar kazanmış kararlarında grev hakkını 87 sayılı Sözleşmenin güvence altına aldığı sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedirler (ILO, 2006).

2.2.2.2. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

1949 tarihinde kabul edilen ve 87 sayılı ILO sözleşmesinin tamamlayıcısı ve ikizi niteliğinde olan 98 sayılı sözleşme, örgütlenme (sendika) özgürlüğünü "işverenlere ve işveren örgütlerine" karşı korumayı, böylece de 87 sayılı sözleşmeyi tamamlamayı amaçlamıştır. Bu korumanın özellikle hangi hallerde geçerli olduğu sözleşmenin 1. maddesinin ikinci fıkrasında açıklanmıştır. Buna göre koruma özellikle;

- Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
- Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin izni ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine katılmasından dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle ona zarar vermek; maksatları güden hareketlere ilişkin hususlarda uygulanacaktır.

Sözleşmeye göre, çalışanların, sendika özgürlüğüne zarar vermeye yönelik her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir korunmadan yararlanmasında hükme bağlanmıştır. İşçilerin çalıştırılmasının sendikaya üye olmama ve sendikadan ayrılma şartına bağlanmasını yasaklanmıştır. Madde işçilerin, bir sendikaya üye olmalarından, çalışma saatleri dışında veya işverenin onayı ile çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı işten çıkarılma veya başka yollarla zarar verme amacı güden davranışlara karşı özellikle korunmasını güvence altına almaktadır. Birinci madde, çalışanların sendika özgürlüğünden eksiksiz yararlanmalarını ve sendika üyeliği ve faaliyeti nedeniyle ayrımcılığa karşı korunmalarını öngörürken, 2. madde sendikaların bağımsızlığını sağlamaya ve işveren örgütlerinin karışmasını ön-

lemeye yöneliktir (Çelik, 2010c: 272). 2. maddeye göre, "işçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir." Görüldüğü üzere madde, işçi kuruluşlarının işveren kuruluşlarının etki ve müdahalesinden korunmasına verilen önemi kanıtlamaktadır. Madde hangi davranışların müdahale sayılacağını da belirtmiştir: "işçi kuruluşlarını bir işverenin veya bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren kuruluşunun kendi nüfuzu altına alınmış işçi kuruluşları oluşturmasını tahrik etmeye veya işçi kuruluşlarını mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki anlamıyla ile müdahale hareketlerinden sayılır."

Sözleşmenin 5. maddesi 87 sayılı sözleşmeyle aynı şekilde, uygulama açısından kişiler yönünden sözleşmenin silahlı kuvvetler ile polise hangi ölçüde uygulanacağını ulusal mevzuata bırakmıştır. 6. madde ise "Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiç bir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez" hükmüne yer vermiştir. Ancak bu hükümden hareketle bütün kamu görevlilerinin 98 sayılı Sözleşmenin kapsamı dışında olduğu sonucuna varmak mümkün değildir. ILO denetim organlarının kararlarında da açıklığa kavuşturulduğu üzere, 98 sayılı Sözleşme "devlet adına otorite işlevi yerine getirmeyen" kamu görevlilerini kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, sadece "devlet adına otorite kullanan" kamu görevlileri, dar anlamda devlet memurları olarak 98 sayılı Sözleşmenin kapsamı dışındadır (Gülmez, 2005: 150).

Sözleşmenin 4. maddesi ile toplu pazarlık konusu ele alınmıştır. Madde ile devlete, çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere sendikalar ile işverenler veya işveren örgütleri arasında gönüllü toplu pazarlık ilkesinden yararlanılması ve bu yöntemin tam olarak geliştirilmesini teşvik etmek için ulusal şartlara uygun önlemler alma yükümlülüğü getirmiştir.

2.2.3. Birleşmiş Milletler Hukukunda Sendikal Haklar

2.2.3.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından 1948 yılında hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile yalnızca demokratik anayasalarla tanınan temel medeni ve siyasi haklar değil, ekonomik, toplumsal, kültürel haklar da genel tanımlarla belirli hale gelmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23/4 maddesi, "*herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.*" diyerek örgütlenme hakkını temel insan hakları arasında saymıştır.

2.2.3.2 Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile birlikte uluslararası insan hakları hukukunu oluşturan Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri 1966 yılında onaylanmış, 1976 yılında yürürlüğe girmişlerdir. Bunlar, birinci (sivil) ve ikinci (siyasal) kuşak haklarla ilgili düzenlemelere yer veren Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile üçüncü (sosyal, kültürel) kuşak haklara yer veren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22/1 maddesi, "*Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğüne sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.*" diyerek sendikal hakların kullanımını özne bakımından sınırlandırmamıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ise "*herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı ile kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı*" tanır. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi grev hakkına yer vermezken; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi grev hakkının kullanılma şartını ucu açık bir şekilde ulusal mevzuata bırakan bir düzenleme yapmıştır.

3. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA SENDİKAL HAKLARIN YERİNE İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Avrupa Birliği hukukunda sendikal hakların yeri, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma var olan bir hüküm dolayısıyla çokça tartışılan alanlardan biridir. Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 153/5 maddesine göre AB Konseyi'nin *ücretler, örgütlenme hakkı ve grev hakkı* konularında bağlayıcı karar alma yetkisi yoktur (Consolidated Version Of The Treaty On European Union And The Treaty On The Functioning Of The European Union, 2010/c 83/01). Bu hüküm sadece üye ülke mevzuatlarını tekleştirici karar alma konusunda sınırlama getirmekte; sendikal hakların AB hukuku dışında olduğu ya da AB üyesi ülkelerde bu hakkın ihlal edilebileceği anlamına gelmemektedir (Çelik, 2004b: 48).

Gülmez'in ifadesiyle; "*137/5 (artık 153/5)'te yer alan kural bir istisnadır ve dar yorumlanması gerekir. Kurucu belgelerde, "insan hakları ve temel özgürlüklere saygı" ilkesine yer verilmiş olması, Avrupa Birliği hukukunda sendikal hakların çerçevesini evrensel boyutta genişletmiştir. Bu nedenle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin değerlendirmenin ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS), AŞŞ göz önüne alınarak yapılması gerekir.*" (Gülmez, 2005: 219) Nitekim, Avrupa Birliği de pek çok belgesinde ve raporunda uluslararası antlaşma ve sözleşmeler atfı yaparak, Topluluk hukukunun bu belgelerle bağlı olduğunu açıkça beyan etmiştir.

AB, Topluluk Kurucu Antlaşması¹⁰'nın 6. maddesi ile kendini İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ile bağlı saymaktadır. Antlaşmanın 151. maddesinde Topluluk, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'na ve Avrupa Sosyal Şartı'na açıkça gönderme yapmaktadır. Diğer taraftan Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD) da pek çok kararında ILO ve diğer uluslararası sözleşmelere gönderme yapmaktadır (Çelik, 2008b: 111-112).

¹⁰ Mart 2010'dan beri Avrupa Birliğinin İşleyişine İlişkin Antlaşma.

İlerleme raporlarında, sendikal hakların siyasi kriterler başlığı altında değerlendirilmesi Kopenhag Kriterleri'ne yapılan açık bir göndermedir. Aynı şekilde ASS' nin sendikal haklarla ilgili 5. ve 6. maddelerine yapılan göndermeler de Şart'ın topluluk hukuku açısından bağlayıcılığının bir göstergesidir (AB İlerleme Raporu ve Tavsiye Metni, 2004). Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın başlangıç bölümündeki 12 temel ilkedendir, "Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı'ndan esinlenilmesinin uygun olduğu" belirtilmiştir. ILO sözleşmelerine yapılan bu yollama, Örgütün kabul ettiği sözleşmeleri de "genel ilkeler" olarak Topluluk hukuk düzenine katmıştır (Gülmez, 2005: 237).

Avrupa Birliği uyum sürecinde, sendikal hakların uyum konusu dışında kaldığı çünkü Birlik organlarının bu konuda bağlayıcı karar alma yetkisinin olmadığına ilişkin görüşler mevcuttur. Özellikle işveren çevrelerince benimsenen bu yorum, yukarıda Birliğin konuya ilişkin tutumunun açıklandığı satırlarda iyimser bir beklentinin ötesine geçemeyeceği gerçeği ile karşı karşıyadır. Birlik "temel insan hakları" na saygıyı ilkeleri arasında göstermiş ve sendikal hakların da yer aldığı uluslararası insan hakları sözleşmelerini ve sosyal, kültürel, ekonomik haklara ilişkin pek çok sözleşmeyi gerek kurucu antlaşmalarında yer vererek gerekse de verdiği kararlar ve ilerleme raporlarında atıflar yaparak Birlik hukukuna dahil ettiğini göstermiştir.

4. TÜRKİYE-AB MÜZAKERE SÜRECİNDE SENDİKAL HAKLAR

4.1. Türkiye'de Çalışanların Sendikal Hakları ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelikten Doğan Yükümlülükler

Türk iş hukukunda halen yürürlükte olan ve işçilerin ve işverenlerin örgütlenmesi ve toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin esasları oldukça ayrıntılı bir biçimde düzenleyen

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1982 Anayasasının kabulünün ardından çıkarılmıştır. İşçilerin sendikalaşması ile ilgili ilk düzenlemeler Tatil-i Eşgal Kanunu¹¹ ve Cemiyetler Kanunu ile 1909 tarihine kadar uzanırken, memurlar sendikal haklar konusunda her zaman işçilerden ayrı tutulmuştur.

Kamu görevlilerinin örgütlenmesine ilişkin ilk düzenleme 1961 Anayasası'nın 46. maddesi ile yapılmış ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasa 1961 yılında memurların sendikalaşma hakkını tanısa da, buna ilişkin yasal düzenleme 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu ile ancak 1965 yılında yapılabilmıştır (Mutlu, 2011: 26). Kanun, memurlara grev ve toplu sözleşme hakkı tanımamakta yalnızca örgütlenme hakkı tanımaktaydı. 1971 yılında 1488 sayılı yasayla Anayasada yapılan bir değişiklikle 46. maddedeki sendikalaşma hakkının öznesi olan "çalışanlar ve işçiler" ifadesi "işçiler" olarak değiştirilerek maddenin ilk şeklinde yer alan "İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir" hükmü Anayasadan çıkarılmış ve memurların sendikalara üye olması yasaklanmıştır (Tanör, 1978: 185). 1982 Anayasasının ilk metninde de sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının tamamının öznesi "çalışanlar" değil "işçiler" olarak tanımlanmıştı. Ancak memurların sendikalaşma hakkını yasaklayan açık bir hüküm bulunmamaktaydı. 1995 yılında Anayasa'nın 53. maddesine eklenen bir fıkıyla kamu görevlilerinin toplu görüşme yapacak sendikalar kurmalarına olanak sağlandı. 2001 yılında ise Anayasa'nın 51. maddesinde bir değişiklik yapılarak sendika kurma hakkının öznesi olan "işçiler", "çalışanlar" olarak değiştirildi. Böylelikle anayasada yapılan değişiklik yeni bir yasal düzenleme yapma gereği doğurmuş ve 2001 yılında memurların örgütlenme hakkına ilişkin ikinci yasal düzenleme olan 4688

11 Tatil-i Eşgal Kanunu ile "umuma müteallik hizmetler" gören kurumlarda çalışanların sendikalaşma hakkı kesinlikle yasaklanmış ve önceden kurulan sendikaların varlığına son verilmiştir. (Gülmez, 1991; 360)

sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu (KGSK) kabul edilmiştir (Kaya, 2002: 2). Bu kanuna göre memurların toplu sözleşme ve grev hakkı bulunmamakta yalnızca toplu görüşme hakkı bulunmaktadır.

Türkiye, gerek işçilerin örgütlenme ve grev haklarının serbestçe kullanılabilirliği açısından gerekse de toplu pazarlık ve grev hakkı olmayan kamu görevlilerinin yarım bırakılmış sendikal haklarına ilişkin yasal sınırlamaları dolayısıyla uluslararası arenada pek olumlu bir sicile sahip değildir. Çalışanların özellikle de kamu görevlilerinin sendikal haklarını elde etmeye yönelik yürüttükleri mücadele bilhassa Anayasa'nın 90. maddesi çerçevesindeki tartışmalar ekseninde devam etmektedir. Uluslararası sözleşmelerin Türkiye'nin iç hukukla ilişkisini düzenleyen Anayasanın 90. maddesi usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanun hükmünde kabul etmekte ve bunlara karşı Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını hükme bağlamaktadır. Maddenin son fıkrasına 2004 yılında eklenen yeni cümle ile "insan hak ve hürriyetlerine ilişkin" uluslararası sözleşmeler ile iç hukukun çatışması durumunda uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı kabul edilmiştir.

Türkiye ILO, Avrupa Konsey'i ve Birleşmiş Milletler' in oldukça eski üyelerindedir. Üstelik Avrupa Birliği üyeliği için müzakere sürecindedir. Bu üç uluslararası örgüt- Avrupa Konsey'i başta olmak üzere- sendikal haklara ilişkin oldukça ileri düzenlemelere sahip sözleşme ve belgelere sahiptir. Ana-

yasa 90/son fıkraya 2004 yılında yapılan ekten sonra uluslararası hukuk ile iç hukuk ilişkisine yönelik belirsizlikler, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler açısından ortadan kalkmış olmakla beraber, bu konudaki tartışmalar sona ermemiştir.¹² 90. maddeye göre mevcut ulusal mevzuatta bu haklar olmasa dahi, onaylanan uluslararası antlaşmalarda eğer bu haklar varsa kullanılmasında bir engel yoktur.

4.1.1. Türkiye'nin Sendikal Haklar Açısından ILO Normlarına Uyumu

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)^{13'} nün sendikal haklarla ilgili birbirini tamamlayan iki sözleşmesi çalışmanın başında da bahsedilen 87 ve 98 sayılı sözleşmelerdir.¹⁴ Örgütlenmeyi devlete karşı güvence altına alan 87 sayılı sözleşme, özellikle sendikalara karşı devletin müdahalesini engellediği ve kamu çalışanlarının da sendikal haklarını güvenceye aldığı için Türkiye tarafından geç onaylandığı görüşleri yaygındır (Gülmez, 2005: 144) 98 sayılı sözleşme ise görece hızlı bir şekilde onaylanmış olmasına rağmen hala her iki sözleşme için uyum konusunda sorunlar devam etmekte ve Türkiye sık sık ILO Aplikasyon Komitesi tarafından yakın takibe alınmaktadır (ILO, 2010).

ILO, yıl boyunca takip ettiği ülkelerle ilgili her yıl yapılan Uluslararası Çalışma Konferansları'nda, sözleşmelere uyum konusunda görüşlerini bildirmekte, gerekli gördüğü ülkeleri yakın takibe almaktadır. Yaptırım olmayan Komite, ülkeleri "özel paragrafa" alarak uluslararası alanda imaj ve prestij kaybına yol açmaktadır. Özel paragraf

12 Gülmez madde 90/son fıkraya göre taraf olduğumuz sözleşmelerin denetim organları kararlarını da kapsayacak biçimde ulusal düzenlemelere üstün tutulması gerektiğini ve iç hukuka aktarılmış olması koşulu aranmaksızın, kendiliğinden ve doğrudan uygulama yükümlülüğü getirdiğini söylerken; pek çok iş hukukçusu (Nuri Çelik, Ali Güzel, Kenan Tunçomağ, Tankut Centel) onaylanan uluslararası sözleşmelerin iç hukukun bir parçası haline geldiği ve başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın doğrudan uygulanabilir oldukları görüşüne katılmaktadır. İş hukuku öğretisinin uluslararası çalışma hukuku uygulamalarına yaklaşımıyla ilgili daha kapsamlı bir değerlendirme için bakınız: Mesut Gülmez, " İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde.90/Son Sorunu", Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul, Beta Yayınları, 2010a.

13 Türkiye, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi amacıyla 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne 1932 yılında üye olmuştur.

14 ILO tarafından kabul tarihi sırasıyla; 1948-1949. 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkına İlişkin Sözleşme, Türkiye tarafından oldukça geç bir tarihte -1993- kabul edilirken, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ise 1951 yılında kabul edilmiştir.

veya liste Aplikasyon Komitesinin çalışmalarının sonucunda ortaya çıkan en ağır, en ciddi ve en ivedi durumları kapsayan bir listedir. Türkiye 2010 yılında Aplikasyon Komitesi gündemine alınmış ancak özel paragrafa (kara liste) alınmamıştır. Aplikasyon Komitesinin tutanaklarından bu durum açıkça anlaşılmaktadır (Report of the Committee on the Application of Standards, Provisional Record, Geneva, 2010.). Türkiye önceki yıllarda da pek çok kez Aplikasyon Komitesi gündemine alınmış ancak özel paragrafa sadece 1978, 1979, 1980, 1983 ve 1989 yıllarında girmiştir (Çelik, 2010d). Sonuncusu 2-18 Haziran 2010 tarihleri arasında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Aplikasyon Komitesi, 87 sayılı sözleşmeye uyum için bir eylem takvimi hazırlanması ve bu konuda ILO'nun daimi yardımının kabul edilmesini isteyerek Türk çalışma yaşamının mercek altına alınmasını öngörmüştür. ILO, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki bazı maddeleri eleştirmekle birlikte özellikle toplu sözleşme yetkisi için gereken çift barajın (işkolu seviyesinde %10 ve işyeri seviyesinde %50+1) değiştirilmesi konusunda ısrarcıdır. Bu eleştiriyi dikkate alan AB ise 19 nolu "Sosyal Politika ve İstihdam" müzakere başlığını açmak için 2821 ve 2822 sayılı yasaların değişimini ön koşul olarak Türkiye'nin önüne koymaktadır. Dolayısıyla yapılması beklenen en acil uygulama bu yasalarda yapılması öngörülen değişikliklerin hayata geçirilmesidir.

87 ve 98 sayılı sözleşmeler tüm çalışanlar için (silahlı kuvvetler ve polisler için istisnalar haricinde) örgütlenmeyi güvence altına alırken, Türkiye'de hala pek çok kamu görevlisi için sendikalara üye olmak yasaktır (4688 sayılı KGSK/15.madde). Aynı zamanda toplu pazarlık ve grev hakkı da Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda yer almamaktadır. ILO sözleşmeleri grev hakkından açıkça söz etmemektedir. Oysa Sendika Özgürlüğü Komitesinin (SÖK) 1950'lerden bu yana içtihat niteliği kazanan yerleşik ve istikrarlı kararlarında 87 sayılı Sözleşmenin grev hakkını da güvenceye aldığı kabul edil-

miştir (Gülmez, 2005: 103). 87 ve 98 sayılı Sözleşme metinleri kısa ve genel ifadeler içermektedir. Ancak ILO denetim organları ve özellikle Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kararlarıyla 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler bir bütün olarak sendikal hakları kapsayacak şekilde genişletilmektedir (ILO, 2006). Dolayısıyla Sözleşmelerin pozitif metinlerinde grev hakkına yer verilmemiş olmasının arkasına sığınarak bu hakların evrenselliğini göz ardı etmek oldukça sığ bir yaklaşımdır.

4.1.2. Türkiye'nin Sendikal Haklar Açısından ASS ve GGASS' na Uyumu

1961 tarihli ASS, aynı tarihte dönemin Çalışma Bakanı Cahit Talas tarafından imzalanmış ancak onaylanması 28 yıl gecikmeyle 1989 yılında gerçekleşmiştir. Toplamda 19 sosyal hakka yer veren ASS'nü Türkiye, onay için gerekli sınırı 1 madde ile geçerek toplam 11 madde ile kendini bağlı tutmuştur. ASS'nin altı maddesi (adil çalışma şartları hakkı (m.2), işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı (m.3), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel özürülülerin mesleki eğitimi hakkı ve mesleki ve yeniden uyum hakkı (m.15)) tüm fıkralarıyla onay kapsamı dışında bırakılırken 4. ve 7. maddelerin de sırasıyla, 3 ve 4 fıkrasına çekince konmuştur (Gülmez, 2006:10-11). Sendikal haklara ilişkin olan maddeler çalışmanın başında ayrıntılandırılmış olan 5. (sendika hakkı) ve 6. (toplu pazarlık ve grevi de içerden toplu eylem hakkı) maddelerdir.

Türkiye'nin 2006 da onayladığı GGASS'nin, ASS'den farkı daha fazla sosyal hakka (31 madde) yer vermesidir. Türkiye açısından ASS ve GGASS' nin çekinceli madde/fıkra sayısı bakımından bazı farklılıklar ve benzerlikler mevcuttur. Farklılıklarla ilgili olarak çekinceli madde/ fıkra sayısındaki düşüklük dikkat çekicidir. GGASS'nin 31 sosyal hakkı güvenceye alan maddelerinden 2'si (5. ve 6. maddeler) ve ayrıca 2 fıkrası (m. 2/3 (ASS'de 2 hafta olan asgari 4 haftalık yıllık ücretli izin verilmesini sağlama) ve m. 4/1 (Çalışanlara ve ailelerine uygun yaşam düzeyi sağlamak için, yeterli

ücret hakkı tanınması) onay kapsamı dışında tutulmuştur. ASŞ'deki %36,11'lik çekince oranı, GGASS'de %7,14'düşmüştür ve Türkiye onaylanan madde/fıkra sayıları temelinde yapılan sıralamada 32. sıradan – 19 AB üyesi ülkenin önüne geçerek- 7.sıraya yükselmiştir. Benzerlikler ise ASŞ'ye konulan çekincelerin sürdürülmesidir. Özellikle sendikal haklarla ilgili olan 5. ve 6. maddelere konan çekinceler sürdürülmektedir (Gülmez, 2007:28-37).

GGASS'nin (aynı zamanda ASŞ'nin) 5. ve 6. maddelerle çalışanlara sağladığı sendika, toplu pazarlık ve grev hakkını içeren sendikal haklar şüphesiz ki tüm çalışanları (silahlı kuvvetlere ilişkin istisnalar hariç) kapsamına almaktadır (European Committee of Social Rights, 2002: 25-269). Bu maddelerdeki çekincelerin korunmasıyla, Türkiye'de kamu görevlileri için var olan toplu pazarlık ve grev yasaklarının (bir kısmı için de örgütlenme yasaklarının) sürdürülmek istendiği anlaşılmaktadır. Nitekim çekincelerin korunmasıyla ilgili yapılan açıklamalar gerçekçi bir temelden yoksundur. sendikal hakların çekincesiyle ilgili "Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik şartlar" (Çelik, 2006) gibi oldukça keyfi ve içerikten yoksun bir açıklama iktidarın konuya ilişkin bakışının da bir göstergesidir. AB ilerleme raporlarında GGASS'ye konan çekincelerin kaldırılması ve Şart'ın çekincesiz onaylanması talebi, ilgili maddelerin kabulünün AB uyum sürecinin bir gereği olduğunu göstermektedir.

4.1.3 Türkiye-AB Müzakere Sürecinde İlerleme Raporları ve Katılım Ortaklığı Belgeleri Işığında Türkiye'de Sendikal Haklar

Avrupa Komisyonu, 1998 Cardiff Avrupa Konseyi zirvesinde aday ülkelerin her birinin gerçekleştirdiği ilerlemeler konusunda ilk raporlarını hazırlayacağını belirtmiştir. Rapor kapsamına alınan Türkiye'ye ilişkin birinci düzenli rapor 1998 Ekim ayında yayınlanmıştır. Sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmekte, bu nedenle gerek Konsey tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri (KOB), gerekse Komisyon tarafın-

dan hazırlanan Düzenli İlerleme Raporlarında sendikal/sosyal haklar, siyasi kriterler bölümünde yer almaktadır. Komisyon bugüne kadar 1998-2010 yılları arasında Türkiye'nin her yıl gerçekleştirdiği gelişmeleri değerlendirdiği 12 rapor ve Konsey ise 4 Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) yayınlamıştır. Raporların tümünde "siyasal ölçütler" kapsamında, "ekonomik, sosyal ve kültürel haklar" ile "istihdam ve sosyal işler" alt başlıklarında ve 2005 yılından itibaren de 19. Fasal olarak "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında genel olarak sosyal politikaya ilişkin kimi gelişmeler değerlendirilmiş; sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili ilerlemelerin yanı sıra uyumsuzluklara ilişkin bazı saptamalara da yer verilmiştir (Gülmez, 2005: 252).

1998-2010 yılları arasında çıkan 12 ilerleme raporunda sendikal haklara ilişkin söylenenler neredeyse aynıdır ve bu süre boyunca gözlemlenen gelişmeler oldukça sınırlıdır. 12 yıl önce var olan ve geliştirilmesi gerektiği söylenen sendikal haklara ilişkin düzenlemeler bugün hala aynı eksiklikleri taşımaktadır. İlk ilerleme raporunda, 1995 anayasa değişikliği ile tüm çalışanlara verilen örgütlenme hakkının kamu kesimi için grev ve toplu pazarlık haklarından yoksun olması ve polis ve askeri personelin örgütlenme hakkının dahi olmaması eleştirilmiştir. Sonraki birkaç yılın raporlarında 2001 yılında çıkarılan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası rapor gündemlerinde yer almış ve sıkça eleştirilmiştir. Eleştirilerin odak noktasını örgütlenmesi yasak olan çok sayıda kamu görevlisinin olması (4688/15 m.) ve tüm kamu görevlileri için grev ve toplu pazarlık yasağı getirilmesi oluşturmuştur. Yasa, ILO sözleşmelerine uyumlu olmadığı gerekçesi ile de eleştirilmektedir. Raporlarda sıkça dile getirilen diğer bir konu, bir işçi sendikasının toplu pazarlık yetkisi alabilmesi için aşması gereken çifte baraj şartıdır. Buna göre bir sendikanın toplu pazarlık yetkisi alabilmesi için sözleşme yapacağı işyerinin/işyerlerinin bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %10'unun ve sözleşme kapsamındaki işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi olması gerekmektedir (TSGLK/ 12 m.). 2002 yılından

itibaren ASŞ'na uyum konusunda sorunlar dile getirilmeye başlanmıştır. ASŞ'nın (2006'dan sonra GGASŞ'nın) sendikal haklara ilişkin 5. ve 6. maddelerinde çekince bulunması ve yasal mevzuatta buna ilişkin düzenlemelerin yapılmaması, sonuncu rapora (2010) kadar her yıl gündemde yer almıştır. Türkiye'nin sendikal haklar alanında ASŞ, ILO ve AB standartlarının gerisinde olduğu tüm raporlarda var olan temel eleştiri konusudur. 2006 yılından itibaren Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa ilişkin yasa tasarılarından söz edilmeye başlanmıştır. Son rapora kadar tasarıların bir an evvel kabul edilmesi gerekliliği vurgulanırken, diğer taraftan da yapılan değişikliklerin ILO, ASŞ ve AB standartlarına uyum konusunda kayda değer gelişmeler olmadıkları ifade edilmiştir. Sendikal haklara verilen bu önem, "ILO ve AB standartlarına uyum Katılım Ortaklığı'nın bir önceliğidir" ifadesi ile güçlendirilmiştir. 2008 1 Mayıs'ında Türkiye'de yaşanan dehşet verici olaylar da AB İlerleme Raporlarında sınırlı bir şekilde de olsa yer almıştır. 2008 ilerleme Raporu'nda "gösteri yapma yasağına uymayan gösterici ve sendikacılara orantısız güç kullanılmıştır" denilerek gösteri yapma yasağının nedenleri eleştirilmiştir. 2009 yılında ise 1 Mayıs'ın Emek ve Dayanışma Günü ilan edilerek resmi tatil olması ve Taksim Meydanı'nın gösterilere açılması olumlu adımlar olarak nitelendirilmiştir. Yine 2009 yılı raporunda, siyasi parti ve sendika kurma hakkı da dahil olmak üzere toplanma ve örgütlenme özgürlüğü konusunda, derneklere ilişkin yasal çerçevenin genel olarak Avrupa standartları ile uyumlu olduğu söylenmiş fakat dip not olarak bu ifadenin sendikaları kapsamadığı belirtilerek, Türk mevzuatının sendikal haklar alanında AB standartlarını karşılamadığı yinelenmiştir.

2010 yılı raporunda, 12 Eylül 2010 tarihli referandumla kabul edilen Anayasa değişikliğiyle sendikal haklar alanında yapılacak düzenlemelerden bahsedilmiştir. Raporun yeni anayasa paketinde yer alan sendikal haklara ilişkin açıklamalara verdiği yer oldukça yetersiz ve eksik değerlendirmelerden

oluşmaktadır. İlk bakışta önemli hatta ileri bir hak olarak görülen kamu görevlileri ve diğer kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı tanınması arka planı açıklanmadan olumlu bir gelişme gibi gösterilmiştir. Kamu görevlilerine ve diğer kamu çalışanlarına tanındığı söylenen toplu sözleşme hakkı var olan toplu görüşme uygulamasından daha ileri hükümler içermemektedir. Anayasanın 53. maddesinde yapılması düşünülen değişiklikle sendikalarla idare arasında yapılan görüşmelerde uzlaşma sağlanamazsa uyuşmazlığın Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na (KGHK) götürüleceği belirtilmektedir. KGHK, bugünkü Yüksek Hakem Kurulu gibi hükümet-işveren ağırlıklı bir yapıda olacaktır. KGHK'nın kararları toplu sözleşme hükmünde ve kesin olacak ve bu kararlara itiraz mümkün olmayacaktır. Bu uygulamanın çalışma hukukundaki diğer adı zorunlu tahkimdir ve zorunlu tahkim grev yasağı anlamına gelmektedir. Grevin yasak olduğu hallerde zorunlu hakeme gidilir (Çelik, 2010e). Bu maddede yapılan değişiklik ile zorunlu tahkim-grev yasağı anayasa hükmü haline gelmektedir. Eski 53. maddede zorunlu tahkim dolayısıyla grev yasağı yoktu. Dolayısıyla kamu sendikaları Anayasa madde 90/son fıkrayı dayanarak grev ilan edebiliyorlardı. Şimdi ise birbiriyle çelişkili iki anayasa maddesi karşısında 90. maddenin hukuki zemininin zayıflaması kaçınılmazdır. Ancak yapılması öngörülen değişikliklerin hiçbiri, üzerinden bir yıl geçmiş olmasına rağmen hala gündeme alınmamıştır. Raporda belirtilen diğer değişiklikler siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler üzerindeki yasakların kaldırılması ve aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyeliğin mümkün hale getirilmesidir. Ancak bu konuda hala devam eden yasal sınırlamalar vardır. Raporda Tekel işçilerinin eylemine de yer verilerek özelleştirme sonrası geçici istihdam edilen işçilerin sendikal haklarına ilişkin sorunlara yer verilmektedir. 2010 yılı raporunda Anayasa değişikliklerinin kamu hizmetindeki sendikal hakları geliştirmiş olduğu iddiasına rağmen yine de Türk çalışma hayatı

mevzuatının hala ILO sözleşmeleriyle ve AB standartlarıyla uyumlu olmadığı ve sendikal hakları kısıtlayıcı hükümlerin yer aldığı belirtilmiştir (AB İlerleme Raporları, 1998, 1999...2010).

Raporlarda, ilerleme kaydedildiği söylenen gelişmeler çok sınırlıdır. 2002 yılında gerçekleştirilen reformlar sayesinde serbest bölgelerdeki grev, lokavt ve toplu pazarlığa ilişkin on yıllık yasak koyan hüküm kaldırılmıştır. Ayrıca 2005 yılı toplu görüşmeleri esnasında sendika üyelik aidatlarına devlet katkısı yapılması konusu 2005 İlerleme Raporunda olumlu bir gelişme olarak ele alınmıştır. Bu konu sendikacılığın temel ilkelerine terstir ve bağımsız hareket edebilme yeteneklerini sınırlandıracak niteliktedir. Hatta 4688 sayılı yasanın 20. maddesinde de bu özgürlük ve bağımsızlığı muhafaza edebilmek için "Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar" ifadesi yer almaktadır ve bu konu KESK'in görüşme masasından kalkmasına neden olmuştur (Müftüoğlu, 2007: 143). Mutabakat metnine eklenen bu madde daha sonra Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir.¹⁵ Tüm yönleriyle sendikal hakların özgürlüğünü savunan Birliğin bu gelişmeyi olumlu olarak nitelendirmesi düşündürücüdür. 2007 yılında ise sendika yöneticisi olmak için on yıl çalışmış olmak şartı kaldırılmıştır (AB İlerleme Raporları, 2002, 2005, 2007).

Katılım Ortaklığı Belgeleri, İlerleme Raporları kadar ayrıntılı açıklamalar içermektedir. 2001 tarihli ilk Katılım Ortaklığı Belgesi'nde İstihdam ve Sosyal İşler başlığı altında aralarında sendikal haklara saygının temini ve sendikal faaliyetlerin önündeki sınırlayıcı koşulların kaldırılması da olmak üzere, faal ve otonom sosyal diyalog için koşulların yerinde olmasının sağlanması kısa vadeli hedefler arasında yer almıştır. 2003 tarihli ikinci Belge, Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında bir önceki Belge ile benzer bi-

çimde sosyal diyalog koşullarının oluşturulması için sendikal faaliyetlerin önündeki kısıtlamaların kaldırılarak sendikal haklara saygı gösterilmesini temin etmeyi kısa vadeli hedefler arasında göstermiştir. 2006 yılında yayınlanan üçüncü Belge, önceki ikisinden farklı olarak doğrudan Sendikal Haklar başlığı altında daha ayrıntılı ifadeler yer vermiştir. Belgede, AB standartları ve ilgili ILO sözleşmeleri doğrultusunda, özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı olmak üzere tüm sendikal haklara saygı gösterilmesinin sağlanması ve sosyal diyalogun güçlendirilerek AB ortaklarıyla işbirliğinin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi öngörülmüştür. 2008 tarihli sonuncu Katılım Ortaklığı Belgesi'nde sendikal haklara ilişkin görüşler bu defa İşçi Hakları ve Sendikalar başlığı altında belirtilmiştir. Belgede, yalnızca ifade farklılığı olarak örgütlenme, grev ve toplu sözleşme haklarına AB standartları ve ILO sözleşmeleri doğrultusunda saygı gösterilmesi değil; hakların doğrudan standartlara ve sözleşmelere uygun olmasının sağlanması gerekliliğine dikkat çekilmiştir (AB-KOB, 2001, 2003,2006,2008). Katılım Ortaklığı Belgeleriyle ilgili göze çarpan nokta her yeni belgede sendikal haklara ilişkin başlığın belirginleşerek ayrı bir bölüm haline gelmesi iken içerik anlamında genel ifadeler kullanılarak, İlerleme Raporları kadar ayrıntıya yer vermemesidir.

Türkiye-AB müzakerelerinin ilerleyebilmesi için Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı 19.faslım 2006'dan beri açılması beklenmektedir. Sosyal Politika ve İstihdam faslımın müzakerelere açılabilmesi için Alman Dönem Başkanlığında (19 Ocak 2007) iki adet açılış kriteri bildirilmiştir. Bunlardan ilki, sendikal hakların AB standartları ve ilgili ILO Sözleşmeleri ile uyumlu olmasının (özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı açısından) sağlanmasıdır. Bu amaca hizmet etmek üzere, Türkiye'nin mevcut kısıtlamaları ortadan kaldırması ve kamu ve özel sektörü de kapsamak üzere bu alanda tamamen gözden geçirilmiş bir mevzuatı kabul etmesi beklenmektedir. Müzakerenin ikinci açılış

15 10.11.2009 tarihli Resmi Gazete, Karar no: 2009/92.

kriteri ise, "tüm işgücünün yararı için, bu fasılın kapsamındaki alanlarda yer alan AB müktesebatının aşamalı olarak iç hukuka aktarılması, uygulanması ve yürütülmesini içeren bir eylem planının Avrupa Komisyonuna sunulmasıdır"(AB Genel Sekreterliği, 19.Fasıl). İkinci kriter kapsamındaki eylem planı hazırlanarak Nisan 2010'da Avrupa Komisyonuna iletilmiştir. Birinci açılış kriterine konu sendikal haklarla ilgili yapılması gereken düzenlemeler ise 2821 ve 2822 sayılı yasaların AB ve ILO standartlarına göre değiştirilmesidir. Son birkaç yıldır tasarılar üzerinde çalışmalar devam etmiş ve yasa tasarıları ortaya çıkmıştır. Fakat tasarılar gerek Avrupa Birliği tarafından gerek birtakım sosyal taraflar ve akademik çevrelerce yeterli görülmemektedir. Genel olarak 2821 sayılı yasa yapılmış değişiklikler olumlu görülürken ancak o yasa tamamlayan 2822 sayılı yasanın temel yasalarına dokunulmuş olması yapılan olumlu düzenlemelerin anlamsız hale getirilmesi olarak yorumlanmaktadır. En çok eleştirilen nokta yetki tespiti aşamasında var olan çifte barajlardan biri düşürülürken, %50+1 barajının aynen korunmasıdır. Bu baraj işveren barajı olarak ifade edilmektedir ve bunun devam etmesi yapılan tüm iyileştirmelere gölge düşürücü bir unsur, adeta yutan eleman olarak nitelendirilmektedir(Özveri, 2009). Dolayısıyla AB'ne uyum için de olsa yapılmış olan göstermelik düzenlemeler özü itibarıyla var olan sendikal hakları geliştirmekten uzaktır.

5. SONUÇ

AB hukukunda sendikal hakların yerine ilişkin tartışmalar Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 153/5 maddesi çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu maddeye göre Birlik organlarının sendikal haklara yönelik düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır. Bu madde dar bir anlayışla yorumlandığında AB mevzuatına uyum sürecinde sendikal hakların niteliğinin bir önemi yoktur. Oysa gerek birlik organlarının konuya ilişkin verdikleri kararlarda gerekse AB hukukuna dahil edildiğine dair atılan pek çok uluslararası belgede sendikal hakların bir insan hakkı olduğu ifade edile-

rek bütünselliğinin önemi vurgulanmıştır. Bu açıdan baktığımızda AB'nin müzakere sürecindeki ülkelerden sendikal haklara ilişkin asgari standartları yerine getirmesini beklemesi yerindedir.

Türkiye'nin de, sancılı müzakere süreci geçiren ülkelerden biri olarak bu alanda yapılması gereken pek çok düzenleme vardır. Yapılması beklenen düzenlemeler yalnızca müzakere sürecinin kesintisiz işleyebilmesini sağlamak için değildir. Türkiye, 1951 yılında ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı sözleşmesini, 1992 yılında ise 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkına İlişkin sözleşmesini onaylamıştır. Ayrıca Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi üyesidir. Bu kuruluşlara ait sözleşmeler işçi-memur ayırımı yapmadan tüm çalışanlara örgütlenme hakkı vermiştir. Bunun yanı sıra verdikleri kararlarda sendikal hakların sendika, grev ve toplu pazarlık haklarından oluştuğunu, bunlardan birinin eksik olmasının sendikal hakların özüne zarar verdiğini vurgulayarak grev hakkının geçmediği belgelerde de dolaylı olarak bu hak korunmuştur. Anayasanın 90. maddesi Türkiye'nin bu alana ilişkin yükümlülüğünü açıkça ortaya koymaktadır. Oysa Türkiye'de sendikal haklar alanında keskin bir biçimde işçi-memur ayırımı yapılmakta; her iki kesimin de bu hakların kullanımına yönelik ciddi kısıtlamaları olmasının yanında kamu kesiminin grev ve toplu pazarlık hakkı yasal olarak yoktur.

Türkiye'nin onayladığı ve sendikal haklara ilişkin oldukça ileri düzenlemelere sahip sözleşmelerin ihlali halinde herhangi bir yaptırım olmadığı için alana ilişkin düzenlemeler bu zamana kadar göz ardı edilmiştir. Ancak müzakerelerin devam edebilmesi için gerekli olan 19. Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı fasıl, Birliğin talepleri gerçekleşmeden açılmayacaktır. Dolayısıyla bu alanda bir düzenleme artık zorunludur. Şimdiye kadar 2821 ve 2822 sayılı yasaların değiştirilmesine ilişkin birkaç farklı taslak çalışması yapılmış ancak henüz kabul edilmemiştir. Yasalarda yapılması öngörülen değişikliklerin de ne AB hukukuna ne de onaylanan uluslararası sözleşmelere tam anlamıyla uyumlu olduğunu söylemek beklenildiği gibi mümkün değildir.

Kaynakça

- Akkaya, Yüksel, (2004), AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar İse, Niye AB?, Birikim Dergisi, 2004/187, Kasım.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, 19.Fasıl: Sosyal Politika ve İstihdam.
- Avrupa Birliği İlerleme Raporları 1998-2010 ve Avrupa Birliği Katılım Ortaklığı Belgeleri 2001, 2003, 2006, 2008; <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=123&l=1> E.T. 30.04.2010
- Carchedi, Guglielmo (2001), For Another Europe a Class Analysis of European Economic Integration, Londra: Verso.
- Consolidated Version Of The Treaty On European Union And The Treaty On The Functioning Of The European Union ,2010/c 83/01
- Çelik Aziz, (2004b), AB Emeğe Zararlı mı?, Birikim Dergisi, 2004/187, Kasım.
- Çelik, Aziz, (2004a), AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar, Birikim Dergisi 2004/184-185, Ağustos-Eylül.
- Çelik, Aziz, (2005), Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, Türk-İş Dergisi, 2005/366, Mayıs-Haziran 2005.
- Çelik, Aziz, (2006), Sosyal Şart Şartsız Onaylanmalı, Radikal, 25.05.2006.
- Çelik, Aziz, (2008a), AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Çelik, Aziz, (2008b), Avrupa Birliği Sürecinde Sendikalar, DİSK, Emek Tartışmaları 1.
- Çelik, Aziz, (2010a), AB Hukuku'nda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu, www.kristalis.org.tr/.../ABHukukundaSendikalHaklarveTurkiyeninuyumsuzorunlari.doc E.T. 28.04.2010.
- Çelik, Aziz, (2010b), Avrupa Birliği Anayasası: Sosyal Haklar Açısından Kaçırılan Bir Fırsat, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/AB%20Anayasasi%20iscisi%20Haklari%20Acisindan.pdf E.T. 20.04.2010.
- Çelik, Aziz, (2010c), Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu, Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları, Beta Yayınları, İstanbul, Editör: Selda Çağlar.
- Çelik, Aziz, (2010d), Türkiye Yine ILO Gündemindeydi, Birgün, 01.07.2010.
- Çelik, Aziz, (2010e), Grev Yasağı Geliyor, Birgün, 05.08.2010.
- European Committee of Social Rights, (2002), European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal, Complaint No. 11/2001, Decision on the merits of 22 May 2002.
- Galgoczi, Bela vd.(ed) (2004), The Enlargement of Social Europe, Brüksel: ETUI.
- Gülmez, Mesut, (1991), Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi), 2.Basım, TODAİ, Ankara.
- Gülmez, Mesut, (2005), Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- Gülmez, Mesut, (2006), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, TÜRK-İŞ/SAK, Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar Uluslararası Sempozumu.
- Gülmez, Mesut, (2007), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1,(12).
- Gülmez, Mesut, (2008a), Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.

- Gülmez, Mesut, (2008b), Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar Mı?, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, (18).
- Gülmez, Mesut, (2010), Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, (26).
- Gülmez, Mesut, (2010a), İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde.90/Son Sorunu, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul, Beta Yayınları.
- Hantrais, Linda (2000), Social Policy in the European Union, New York, Macmillan (İkinci Baskı).
- ILO, (2006), Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Fifth (revised) edition, Geneva.
- ILO, (2010), Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva.
- Kaya, Pir Ali, (2002), Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Yasasının Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Mayıs, 2002.
- Kent, Penelope, (2001), Law of the European Union, Londra: Longman, üçüncü baskı.
- Kızıloğlu, Hakkı, (2000), Avrupa Birliğini Oluşturan Temel Mevzuat ve Belgelerde AB Sosyal Politikası, TİSK İşveren Dergisi, Mart, 2000.
- Mutlu, Levent, (2001) , Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik-Sosyal Haklara Etkisi, Sayıştay Dergisi, Sayı: 42, Temmuz-Eylül 2001.
- Müftüoğlu, Özgür, (2008), Türkiye'nin Avrupa Birliği Üyelik Süreci, Emek Tartışmaları I, DİSK.
- Özveri, Murat, (2009), İnsan Kaynakları Yönetimi - Sendika İlişkisi, başlıklı araştırma ödevi sırasında yapılan mülakat, 03.12.2009.
- Talas, Cahit, (1992), Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Bilgi Yayınları, Ankara,1992.
- Tanör, Bülent, (1978), Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May Yayınları, İstanbul.
- Uçkan, Banu, (2005), Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, (6).
- Uçkan, Banu, (2006), Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık, Legal Yayınları, İstanbul.