

**ASŞ'İN 50. YILDÖNÜMÜ:  
1961'DEN 2011'E,  
TÜRKİYE VE GELECEK PERSPEKTİFLERİ \***

**Régis Brillat**  
**Avrupa Sosyal Şart Bölümü Şefi**  
**Sosyal Haklar Avrupa Komitesi Yürütme Sekreteri**

**ÖZET**

Avrupa Konseyi, 18 Ekim 2011'de Avrupa Sosyal Şartı'nın 50. yılını kutlayacak. 1961'den beri alınan yol, olağanüstüdür ve özellikle, 1990'lı yıllarda gerçekleştirilen Sosyal Şart reformu, bu sözleşmeyi derin biçimde dönüştürdü. Bundan böyle 43 Avrupa devletinin kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin gerçek bir tamamlayıcısını oluşturur. Denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin etkinlikleri sayesinde daha etkili olan Avrupa Sosyal Şartı daha çok tanınıyor ve taraf devletlerin ulusal hukukları üzerindeki etkisi düzenli biçimde artıyor.

Bununla birlikte bir yıldönümünün kutlanması, yalnızca geçmişe bakma fırsatı değildir. Aynı zamanda gelecek perspektiflerini belirleme amacı da taşımaktadır. Bu konuda, son hedef, 1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan tüm insan haklarının Avrupa'da aynı biçimde ele alınması olarak durmaktadır. Bu yolda ilerleme olanağı veren düzenlemelere (ayarlamalara) düzenli olarak başvurulması önem taşır.

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onayladı ve kurallarından anlamlı sayıdaki bir bölümünü kabul etti. Türkiye, bu olumlu evrimi izlemeye (sürdürmeye) ve güçlendirmeye ve özellikle de, iki temel maddeyi kabul etmeye (onay kapsamına almayı) davet edildi: Sendika özgürlüğü konusundaki 5. madde ve toplu pazarlık hakkı konusundaki 6. madde. Bu konuda, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin içtihadında, örneğin Demir-Baykara kararında, söz konusu hakların uygulamaya konulması konusunda benzer gerekliliklerin saptandığını not etmek ilginç olacaktır. Öte yandan, kolektif şikâyetler (toplu yakınmalar) usulünün kabul edilmesi de (onaylanması da) önemli bir hedeftir. Gerçekten bu usul, Avrupa Konseyi'nin üç statü hedefinin (kuruluş amacının) odağında nasıl ve ne denli yer aldığını ortaya koyar: Sosyal hakları kapsamadıkça tam olarak gerçekleştirilemeyen insan hakları, sosyal boyutu olmaksızın tam olarak var olamayan demokrasi ve tam olarak sosyal adaletle gerçekleşen hukukun üstünlüğü.

\* Çeviri: Mesut Gülmez.

**COLLECTIVE LABOUR RIGHTS  
AS HUMAN RIGHTS  
AND TURKISH LABOUR LAW**

**Rüçhan Işık**  
**Bilkent University, Faculty of Law**  
**Member of the European Committee of Social Rights**

**ABSTRACT**

In this presentation, the provisions of the right to organise; right to negotiate collectively; right to initiate collective labour disputes; right to solve these disputes through peaceful and contentious methods; if necessary, right to strike and the right to conduct collective agreements, all of which are reviewed in the introduction part of the Collective Labour Law doctrine, are explained under the fundamental labour rights in collective labour law and articles 5 and 6 of the ESC. This is followed by the assessment of the Turkish legislation on the same issue in terms of the provisions in articles 5 and 6.

*Article 5* covers *the right to organise*, i.e. ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form organisations at every level for the protection of members' economic and social interests; the organisations' activities; and the principle of non-discrimination (in connection to articles 19/IV and E).

*Article 6* covers *the right to bargain collectively*, including the establishment and promotion of joint consultation between workers and employers, and voluntary negotiations between social partners' organisations. Moreover, it regulates the promotion and use of machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes of interest. Article 6 also recognises the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interests including the right to strike.

Other key sources of this topic are; article 11 of the European Convention on Human Rights, and the case law of the supervisory bodies, namely the European Committee of Social Rights and the European Court of Human Rights. Certainly, the ILO Conventions no. 87 and 98, and the related case law of the Committee of Freedom of Association (Application Committee) also constitute the legal sources. Both Conventions of the ILO have guaranteed workers the right to organize and bargain collectively.

The present situation of the Turkish collective labour legislation: As it is known, Turkey has not yet approved articles 5 and 6 of the ESC. The present Turkish legislation, according to the ILO case law on Conventions 87 and 98, has been found since 1980s in violation of the respective Conventions. If Turkey approves articles 5 and 6 of ESC without making the necessary improvements in its legislation and in its implementation,

it is clear that the continuation of non-conformity from the point of ECSR will remain unavoidable.

Recommendation: Turkey ought to amend and improve its collective labour legislation in the direction of establishing full conformity with the collective labour law principles of both the ILO and the ECSR.

**Keywords:** Social dialogue, social partners, collective negotiations, collective agreements, collective disputes, disputes of interests, disputes of rights, settlement of disputes, peace obligation, right to negotiate, right to strike, union density, structures of bargaining.

## İNSAN HAKLARI OLARAK KOLLEKTİF ÇALIŞMA HAKLARI VE TÜRK İŞ HUKUKU

Rüçhan Işık

Bilkent University, Faculty of Law

Member of the European Committee of Social Rights

### ÖZET

Bu sunumda, Toplu İş Hukuku öğretisinin giriş kısmında incelenmeye başlanan ve ana bölümlerde sırası ile sendika kurma, toplu pazarlık yapma, toplu iş uyuşmazlığı çıkarma, barışçı ve mücaleci yöntemlerle bu uyuşmazlıkları çözme, gerekirse greve gitme ve nihayet toplu iş sözleşmesi yapma haklarının, kolektif iş hukukundaki temel çalışma hakları ve ASS'nın 5. ve 6. maddelerdeki hükümleri açıklanmaktadır. Bunu, Türk mevzuatında aynı alandaki düzenlemelerin 5. ve 6. maddelerdeki hükümler karşısında değerlendirilmesi takip etmiştir.

**Madde 5, örgütlenme hakkını**, diğer bir ifadeyle, üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak amacı ile işçilerin ve işverenlerin her seviyede örgüt kurma özgürlüklerinin gerçekleştirilmesini, özendirilmesini; örgütlerin faaliyetlerini ve ayrımcılık yasağı ilkesini (ASS 19/IV ve E maddeleri ile bağlantılı olarak) kapsamaktadır.

**Madde 6**, işçi ve işverenler arasında istişarenin (sosyal diyalog) oluşturulması ile özendirilmesini ve sosyal partner örgütleri arasında gönüllü görüşmeler de dahil olmak üzere, **toplularlık hakkını** kapsamaktadır. Ayrıca ilgili madde, arabuluculuğun ve menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için gönüllü tahkimin teşvikini ve bunların sağlanması için ilgili araçların kullanımını da düzenlemektedir. 6. madde aynı zamanda, menfaat uyuşmazlıkları hallerinde işçi ve işverenlerin toplu eylem haklarını da - grev hakkı da dahil olmak üzere - tanımaktadır.

Bu konuda diğer önemli kaynaklar ise; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11'inci maddesi ve denetleme organları olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarıdır. Kuşkusuz, 87 ve 98 numaralı ILO Sözleşmeleri ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin (Uygulama Komitesi) ilgili içtihatları da hukuki kaynakları oluşturmaktadır. ILO'nun her iki Sözleşmesi de işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık yapma haklarını teminat altına almaktadır.

Türk toplu iş mevzuatının mevcut durumu: Bilindiği üzere Türkiye, ASS'nın 5. ve 6. maddelerini henüz onaylamamıştır. 87 ve 98 numaralı Sözleşmelere ilişkin ILO'nun içtihatları uyarınca yürürlükteki Türk mevzuatı, 1980'lerden bu yana söz konusu Sözleşmelere aykırı bulunmuştur. Türkiye, ASS'nın 5. ve 6. maddelerini mevzuatında ve uygulamasında gerekli yenilikleri yapmadan onaylar ise, ASHK açısından 'ihlal' kaçınılmaz olacaktır.

Öneri: Türkiye, gerek ILO'nun gerekse de ASHK'nin toplu iş hukuku ilkeleri ile tam uyum sağlamaya yönelik olarak toplu iş mevzuatını aynı anda değiştirmeli ve geliştirmelidir.

**Anahtar sözcükler:** Sosyal diyalog, sosyal partnerler, toplu pazarlık, toplu sözleşmeler, toplu uyuşmazlıklar, menfaat uyuşmazlıkları, hak uyuşmazlıkları, uyuşmazlıkların çözümü, dirlik borcu, pazarlık hakkı, grev hakkı, sendika yoğunluğu, pazarlık şekilleri..