

# EVRENSEL VE BÖLGESEL ÖLÇEKLİ ULUSALÜSTÜ KURALLARIYLA SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER VE TÜRKİYE SORUNU

*Mesut Gülmez*

Başlığından, çok kapsamlı olduğu düşünülebilecek bildiri, sendikal hak ve özgürlükler konusunu Dünya genelinde ve Türkiye özelinde ele almayı amaçlıyor.

“Sendika özgürlüğü”nün doğum tarihi 1919’dur. Serüveni, Uluslararası Çalışma Hukuku alanında, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ / ILO) “*anayasa*” ve “*kurucu*” ilkelerden biri olarak Versay Barış Antlaşması’na yazılmakla başladı. 100. yılına doğru yol alıyor. Onuncu ve sonuncu onyılının ortalarına yaklaşmak üzere.

Amacım, bu serüveni, evrensel ve bölgesel ölçekli uluslararası kurallar ve denetim sistemleri temelinde, kalın çizgileriyle özetleyip bazı değerlendirmeler yapmaktır. Kronikleştirdiğimi düşündüğüm “Türkiye sorunu” konusunda da, eleştirel bazı saptamalarda bulunacağım.

Bu yaklaşımla, konuyu tüket(e)meyeceğimi belirtmeme gerek yok sanırım. Yine, özellikle Programdaki dört konuşmayla da çakışmalara yer vermemeye özen göstereceğim. Çünkü bildirimleri önceden görme / okuma ayrıcalığımdır.

## I. İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMELERİ “ULUSALÜSTÜ”DÜR

Bildiri başlığında kullandığım bir terim, sanırım dikkat çekmiştir. Bazı meslektaşlarım gibi “uluslararası” (international) değil “ulusalüstü” (supranational) diyorum. Bunu, “tekçi” (monist) sistemi benimseyen Anayasa’nın 2004’te yaptığı eklemeyi göz önüne alarak vurguluyorum. Artık sendikal haklara ilişkin kurallar, aslında genel olarak –Anayasa’daki anlatımla– “usulüne göre yürürlüğe konulan”, kısaca onaylanan insan hakları sözleşmeleri, “uluslararası” olmasının ötesinde “ulusalüstü” nitelik taşıyor. Bu konuda, 2004 öncesinde öğretilerde tartışılmalı bir durum vardı. 2004’te, “*sözleşme-yasa*” çatışması yönünden kesinlikle sona erdi.

Ancak, “*sözleşme-Anayasa*” çatışması konusunda hukuksal boşluk var. Kanımca, bu konuda da, daha ileri hak ve güvenceler içerdiği ölçüde, insan hakları sözleşmelerinin üstünlüğü geçerlidir. Çünkü Anayasa’ya göre “insan hakları”, Cumhuriyetin değiştirilemez temel ilkeleri arasında yer alır. Devletin, insan haklarına hem “saygılı” ve hem de “dayalı” olduğunu belirttiği bir Anayasa’nın, kendisinin de insan haklarına ilişkin sözleşmelerle sorunu olamaz, olmamalıdır. Çatışma ve aykırılık varsa, öncelik, daha ileri hak ve özgürlük içeren sözleşmelere tanınmalıdır. Anayasa’nın, kendi ilkesini yok sayması yada inkar etmesi düşünülemez.

Ulusalüstülüğü, salt insan hakları sözleşmelerinin pozitif metinlerinin “*yasalara öncelik*” taşıması anlamında kullanmıyorum. Denetim organlarının kararlarını da kapsamak üzere, “*doğrudan etki ve uygulama*”yı da içerdiği görüşündeyim. Hukuksal dayanakları insan hakları sözleşmeleri olan sendikal haklar açısından durum çok

açıktır. 60 yılı aşkın bir sürede oluşturulmuş, yerleşik bir uluslararası içtihat vardır. Bu içtihat, yasama ve yürütmenin yanı sıra, yargı organlarını da bağlar.

“Türkiye Sorunu”nu ele aldığım, bu konulardaki yaklaşımları nedeniyle, özellikle iş hukuku öğretisi ile yargı organlarını eleştireceğimi şimdiden belirteyim!

## II. EVRENSEL ÖLÇEKLİ ULUSLARARASI KURALLAR

Sendikal hak ve özgürlüklerin evrensel ölçekte üretilmiş uluslararası kuralları, ILO ve Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmelerinde ve denetim organlarının kararlarında yer alır.

### 1. ILO: Sendika Özgürlüğünün “Amiral Gemisi”

Evrensel ölçekte uluslararası kurallar üreten kuruluşların başında, kuşkusuz ILO vardır. *Sosyal ve sendikal haklar alanında kural üretme yetkisi, öncelikle ILO’nundur.* Bu, aslında Milletler Cemiyeti döneminden, yani 1919’dan beri böyledir. Ve ILO, 1946’dan beri de BM’nin “uzman kuruluşu”dur.

ILO bağlamında ısrarla vurguladığım bir nokta vardır ve şudur: Gerek tarihsel olarak, gerekse maddi içerik ve denetim sistemi olarak *insan hakları, sosyal haklardan başlayarak uluslararasılaştı...* Devletlerin iç işi / ulusal sorunu olmaktan çıktı... İnsan haklarında uluslararasılaşma süreci, 1919’da ILO ile başladı. Bu nedenle ILO, aslında bir *İnsan Hakları Kuruluşu*’dur.

ILO sendikal hak ve özgürlükler pozitif hukuku, *4 farklı nitelik taşıyan toplam 20 belgeden oluşur.* Bunlar; Anayasa, sözleşme, tavsiye ve kararlardır. Kuşkusuz, denetim organlarının bu belgelerden ürettiği kararlar, kısacası “*ıçtihatlar*” da, sendika hak ve özgürlüğünün hukuksal kaynakları kapsamındadır.

*Sözün özü, ILO, geniş anlamda sendika özgürlüğünün “amiral gemisi”dir.*

#### a. Anayasal İlkeler Dönemi (1919-1944)

“Sendika özgürlüğü”, 1919’da *anayasal ve kurucu ilke* olarak doğdu ve tanındı.

Sendika özgürlüğünün, Savaş sonrasında doğacak uluslararası kuruluşun anayasal belgesine yazılması kaçınılmazdı, bir yazgıydı sanki!

“Sendika özgürlüğü”, *üçlü yapı ve sosyal adalet ilkeleriyle eşzamanlı olarak* doğdu. Bu üç anayasal ilke arasındaki yaşamsal bağlantı açıktır. Ama aynı zamanda bu kurucu ilkeler, demokrasiye de yeni bir boyut kazandırıcı niteliktedir. Ve öncüdür.

Ancak soyuttan somuta geçiş, 1919–1939 arasında başaramadı... Siyasal ve ekonomik dış çevre koşulları elverişli değildi çünkü... 1921’de kabul edilen 11 sayılı sözleşme, sendika özgürlüğünün maddi içeriğine ilişkin hiçbir kural içermiyordu...

Anayasal ilkeler alanında ikinci adım, *Filadelfiya Bildirgesi*’yle 1944’te atıldı. Sendika özgürlüğüne “*toplular pazarlık hakkı*” da eklendi. Ama aynı zamanda, “*düşünce ve örgütlenme özgürlüğü*, sürekli bir kalkınmanın kaçınılmaz koşulu” olarak, yeni anayasal belgeye yazıldı.

Bu, hem ILO’nun bir “İnsan Hakları Kuruluşu” olmasının perçinlenmesi idi. Hem de, BM’nin kurulmasından 1 yıl, özellikle de 1948’de İnsan Hakları Evrensel Bil-

dirgesi'nin (İHEB) kabul edilmesinden 4 yıl önce, *insan haklarının bölünmezlik, bütünlük ve karşılıklı bağımlılık* ilkelerinin evrensel düzeyde anayasallaşması demekti.

### **b. Soyut İlkelerden Somut Kurallara Geçiş Dönemi (1948-1981)**

Anayasal ilkelere somut içerik kazandırma süreci, 1948 ve 1949'da başladı.

Bu süreç, sendikal haklar pozitif hukuku alanında 1981'de, 33 yıl içinde tamamlandı. Böylece, sendika özgürlüğü ve çalışma ilişkileriyle ilgili **toplam 20 belge** kabul edildi. Bunlar; **8 sözleşme, 10 tavsiye ve 2 UÇK kararı**'dir. Süre nedeniyle, bunlardan yalnızca bazılarını ve yalnızca sayılarıyla anacağım!

Sözleşmelerden özellikle 2'si, **birbirinin ayrılmaz ikizidir**: Sendika özgürlüğünü devlete karşı koruyan **87** ve işverene karşı koruyan **98** sayılı sözleşmeler. Biçimsel olarak 2 sözleşmenin varlığı, kuşkusuz sendikal hakların bölünmezliğini etkilemez.

ILO denetim sistemleri, çalışmalarını bu 2 sözleşme üzerinde yoğunlaştırmıştır. Kuşkusuz, kamu kesiminde / yönetiminde çalışma ilişkileri için 1978'te kabul edilen **151** sayılı sözleşmeyi unutmamak gerekir.

Hemen belirteyim: Ülkemizde, kamu görevlilerinin sendikal hakları değerlendirilirken göz ardı edilen çok önemli bir nokta vardır: **151, yedek sözleşmedir ve daha elverişli / ileri ILO sözleşmeleri yoksa uygulanır**. 151'in kendisi bunu söyler. Ama öğreti ve yargı, nedense 1. maddede yazılı bu kuralı görmezlikten gelir! Politikacılar ve bazı sendikacılar unuttur! 87 ve 98 yokmuşçasına, kamu görevlilerinin tümü 151 kapsamına giriyormuşçasına ve sendikal hakların tümü yönünden bu sözleşmeye bağıymışçasına yorumlar yaparlar. Dayanakları, 87 ve 98'in "genel" ve "önceki" sözleşmeler, 151'in ise "özel" ve "sonraki" sözleşme olmasıdır. Doğrudur! 151 özel sözleşmedir ama, yedektir! 87 ve 98'i tamamlayıcıdır! Özellikle akademisyenler için, bu maddi hatayı anlayışla karşılayamadığımı belirtmek isterim.

**Anayasal ilkeler**, salt sözleşme ve tavsiyelere dayanak olmadı. Aynı zamanda, "onay koşulsuz" işletilmek üzere kurulan, **sendikal hak ihlallerine özgü denetim sisteminin de anayasal dayanağı oldu**.

1950/1951'de, sendikal örgütlerin ultimatolarıyla, sendikal hakların doğasına uygun, **özel bir denetim sistemi** kuruldu. Amaç, 87 ve 98'in kâğıt üzerinde kalmaması idi. Temel organ olarak, üçlü yapıda Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kuruldu. SÖK'ün, 1951'den beri "sendikal haklar uluslararası ortak hukuku"na yaptığı olumlu katkı tartışmasızdır. SÖK, işe **sendikal haklar ile kişi özgürlükleri arasındaki karşılıklı bağlantıyı**, insan haklarının bölünmezliğini vurgulayan kararlarıyla başladı. Çünkü en yoğun biçimde saldırıya uğrayan hak ve özgürlükler, bireysel ve toplu yönleriyle sendikal haklarını kullanan sendikacıların ve üyelerin kişi hak ve özgürlükleriydi. SÖK'ün bu alandaki kararları, **1970'te bir UÇK Kararı** ile "sonradan" ILO pozitif hukukuna taşındı.

Sendikal yakınmalara dayanan özel denetim sisteminin en önemli özelliği, **sözleşmelerin onaylanması ve iç hukukta başvuru yollarının tüketilmiş olması koşullarının aranmamasıdır**. Aslında tersini düşünmek bile anlamsızdır. Böylece ILO, "insan

haklarının uluslararası korunması” alanında, onay koşulundan bağımsız biçimde işletilen denetim siteleri kurulmasının öncülüğünü yaptı.

1948–1981 arasında oluşturulan pozitif hukukun boşlukları vardı kuşkusuz. Gelişmişlik düzeyi ve siyasal rejimleri çok farklı “ulus” devletlerden oluşan bir uluslararası örgüt olarak, ILO’nun “ideal” düzeyde ileri hak ve güvenceler içeren kurallar üretmesi beklenemezdi. Üstelik, çıkar çelişkisi içinde bulunan sosyal tarafların da bulunduğu bir kurumsal yapı için bunun zorluğu ve hatta olanaksızlığı açıktır... Kaldı ki ILO da, kurumsal yapısı içinde bu sorunu yıllardır tartışıyor...

***Pozitif hukuktaki en temel boşluk, grev hakkıyla ilgilidir.***

Anayasal denetim organları olarak Uzmanlar Komisyonu ve SÖK, hem bu doğrudan boşluğu, hem de diğer soyut ilkeleri yorum yoluyla dolduran yerleşik kararlarıyla, pozitif hukukun gelişmesini, ***uluslararası sendikal haklar ortak hukukunun*** oluşumunu sağladı.

Böylece ILO’nun, geniş anlamda sendika özgürlüğünün “***amiral gemisi***” olma özelliği tamamlandı. Hem evrensel düzeydeki ve hem de bölgesel düzeydeki kurallara ve başka denetim organları kararlarına esin kaynağı, dayanak ve kılavuz oldu. Nitekim, yalnızca 151 değil BM İkiz Sözleşmeleri de, açıkça ***87’nin üstünlüğü ve önceliği*** ilkesine yer verdi.

**c. “Amiral Gemisi”nin Özünü: Özgür İrade**

Amiral gemisinin özünü ve suyun çıktığı kaynağın ne olduğu sorularının yanıtı, şu iki sözcükte vardır: ***Özgür irade.***

Sendikal hakların her üçü için geçerlidir bu öz.

Özgür iradenin önceliği ve üstünlüğü; hem pozitif hukuk hem de içtihat hukuku için geçerlidir. Yine, özgür irade, gerek sendika hakkının bireysel ve toplu yönleri, gerek toplu sözleşme ve barışçı yöntemler, gerekse grev ve toplu eylemler için de geçerlidir. 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin hangi maddesine baksanız, iki sözcükten oluşan bu öz / ilkeyi görürsünüz. Bunun bir “ilke” / “***kural***” olduğunu anlarsanız, sendikal hakların ancak “***istisna***” olarak sınırlanabileceğini kabul eder, sözleşmelerde sınırlama yada kısıtlama öngören yada belirli konularda esneklik içeren bazı düzenleme yada ibarelere rastladığınızda, işe yasaklamadan başlamazsınız!

Özgür iradenin yerine geçerek devlet korumacılığı yapmaz, örneğin “güçlü sendikacılık” adına yasa koyucunun “***kümülatif örgütlenme özgürsüzlüğü***”ne dönüş(türül)en kısıtlayıcı ve hatta yasaklayıcı karışmasını savunmazsınız! “***Ulusal koşullarımız***”, demezsiniz!

Örneğin, silahlı kuvvetler ve polis için sözleşmelerdeki hak ve güvencelerden “yararlanma ölçüsü”nü belirleme yetkisinin “***ulusal mevzuat***”a tanınmış olmasına dayanarak, istisnasız tüm iç ve dış kolluk ve güvenlik personeline toptan ve kesin sendika yasağı koymaya kalkışmazsınız!

***Denetim organlarının kararları da, bu özden üretilmiştir.*** Pozitif hukukun, örneğin grev hakkı alanındaki boşluğunu dolduran kararların temelinde, hem bu ilke ve hem de sendikal hakların bölünmezliği yaklaşımı vardır.

Eğer yasa koyucular, akademisyenler, yargıçlar ve hatta sendikacılar, sendikal hakların özünün “özgür irade” olduğunu unutmazlarsa, “kuşku durumlarda özgürlük yararına yorum ilkesi”ni görmezlikten gelmezlerse uyum sorunu kendiliğinden çözümlür!

## 2. Birleşmiş Milletler: İHEB ve İkiz Sözleşmeler

Bilindiği gibi Milletler Cemiyeti, II. Dünya Savaşı’yla dağıldı. Ama ILO kurumsal varlığını korudu. Dünyanın üçlü yapıda tek ve en eski uluslararası kuruluşu özelliğini sürdürdü.

1945’te, Anayasasında “insan hakları ve temel özgürlüklere saygı” ilkesine yer veren BM kuruldu. 3 yıl sonra 1948’de kabul ettiği İHEB’te, sendika hakkına da yer verdi. Süreç, 1966’da İkiz Sözleşmelerle noktalandı.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHUS), “toplu sözleşme hakkından söz etmedi. Ama “grev hakkı”nı açıkça tanıdı. Ürkek bir dille dedi ki: Taraf devletler, “*Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını sağlamayı üstlenirler*” (m. 8/d).

Böylece grev hakkı, 1966’da, uluslararası pozitif hukuka ikinci kez, ama evrensel ölçekte ilk kez girdi. Grev hakkının uluslararası pozitif hukukla ilk tanışması ise, bölgesel ölçekte 1961’de Avrupa Sosyal Şartı’yla olmuştu.

Ama aslında, SÖK sayesinde 1951’den 1961’e ve 1966’ya değin, grev ve toplu eylemler hakkı konusunda çok yol alınmıştı.

ESKHUS’nin greve ilişkin tek cümlelik sözel metni çok yetersizdi. Yasaklayıcı ve kısıtlayıcı yorumlara elverişliydi... Ne var ki, artık bunun önemi yok! Çünkü Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi de (ESKHK), kısa alıntılarla değindiğim aşağıdaki kararlarında görüleceği üzere, ILO’ya koşut bir yaklaşım benimsiyor.

İncelediğim -2000’li yıllara ilişkin- çok sayıda ESKH Komitesi kararında, ILO’nun eleştirdiği ülkeler, aynı yaklaşımla eleştiriliyor. 87 ve 98 sayılı sözleşmelere göndermeler yapılıyor. Genel olarak yada doğrudan o ülkeye yönelik UK ve SÖK kararları anımsatılıyor. Uygunluk sağlayıcı düzenlemeler yapılması isteniyor... Örneğin, “temel hizmetler” kavramı gibi grev hakkına getirilebilecek kısıtlamalar konusunda yaptıkları tanımlar aynen yineleniyor. ESKHUS’nin pozitif metnindeki boşluklar dolduruluyor.

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin (KSHUS) denetim organı **İnsan Hakları Komitesi** de (İHK), pozitif metinle sınırlı kalmadı. Dar anlamda sendika hakkını aşan bir yaklaşım içinde oldu. Sözleşmede grev hakkı varmış gibi inceleme ve yorum yaptı. Kamu görevlilerinin grev hakkından yararlanıp yararlanmadığını, hapis cezası riski olmadan grev eylemlerine katılıp katılmadıklarını sordu. **Almanya’nın “Beamte”ler için öngördüğü ve sürdürmekte direndiği grev yasağını sözleşmeye aykırı buldu.** Kamu görevlilerinin grev hakkı konusunda, SÖK ve UK gibi, grev yasaklarını, “*devlet adına otorite işlevleri yerine getiren kamu görevlileri*” ile “*temel hizmetler*” kavramları çerçevesinde değerlendirdi.

Bu arada, yukarıda değindiğim, ikiz sözleşmelerde aynı anlatımla yer alan bir çatışma kuralını anımsatmak istiyorum: Her iki sözleşme, hak ve güvenceler yönünden

**87'nin üstünlüğü ve önceliği** ilkesine açıkça yer verdi. Gönderme yaptıkları **87'deki güvencelere aykırı yasal önlem alınamayacağını** belirttiler. Yani, yukarıda belirttiğim gibi, "**amiral gemisi, 87'dir**" dediler. Aynı yaklaşımı, 151'in de benimseyip açıkça belirttiğini yineliyorum.

ESKH Komitesi'nin 2010–2013 yıllarındaki kararlarından alıntılar yaparak bazı **örnekler** vereceğim. Aynı ülkeler için aşağıdaki benzerlerine, ILO ve Sosyal Şart denetim organlarının kararlarında da rastlanabilir.

**Kazakistan (2010):** Grev hakkı konusundaki mevzuat, yalnızca 8. maddeyle değil aynı zamanda **grev hakkına ilişkin ILO sözleşmeleri** ile de uyumlu hale getirilmelidir.

**İsviçre (2010):** Yasalar, sendikacılık eylem ve etkinlikleri nedeniyle keyfi biçimde işten çıkarılan sendikacıların işlerine geri dönmesini sağlamak için değiştirilmelidir.

**Sri Lanka (2010):** Dar anlamda tanımlanan "**temel hizmetler**" dışındaki hizmetlerde barışçı bir greve katılmış olması nedenleriyle zorunlu çalışma içeren bir yaptırım uygulanmamalı ve mevzuat değiştirilmelidir.

**Estonya (2011):** **Temel hizmetler yerine getirmeyen memurların grev hakkı için öngörülen** yasak sınırlandırılmalı ve sözleşmeye (m. 8) uygunluk sağlanmalıdır.

**Arjantin (2011):** Sendikaların Çalışma Bakanlığı'nca tescil edilmesi sürecindeki gecikme ve güçlükler, gösterilere katılanların işten çıkarılması, sendika yönetici ve üyelerine yönelik şiddet eylemleri -Arjantin Anayasası'nın yanı sıra- **87 sayılı sözleşmeye** de aykırıdır.

**Türkmenistan (2011):** Grev hakkını kullanma biçimlerini belirten özel bir yasa çıkarılmalıdır.

**Türkiye (2011):** Yürürlükteki (2821 ve 2822 sayılı) yasalar, sendikalar kurma hakkı ile grev hakkına ağır kısıtlamalar koymuştur. Yabancı işçilerin seçtikleri sendikalara üye olma hakkından yararlanması için gerekli yasal önlemler alınmalıdır. **Yürürlükteki sendikalar yasası, içerdiği kısıtlamalar kaldırılarak değiştirilmelidir.**

**Almanya (2011):** **Temel hizmetler** yerine getirenler dışında kalan kamu görevlilerine dayatılan grev yasağı, sendikacılık etkinliklerinin kısıtlanması demektir ve 8. maddenin 2. paragrafında öngörülen kısıtlamalar alanında (kapsamında) değildir. Almanya, ESKHUS'nin 8. maddesine ve ILO'nun 87 sayılı sözleşmesine uygun olarak, **temel hizmetler yerine getirmeyen kamu görevlilerinin grev hakkını kullanabilmelerini** sağlayacak önlemler almalıdır.

**Ekvator (2012):** Sendika kurma hakkına, yalnızca 8. maddeye değil, 87 ve 98 sayılı sözleşmelere de aykırı olan kısıtlamalar dayatılmış olması kaygı vericidir.

**Bulgaristan (2012):** Mevzuat, kadro personelinin de kapsamak üzere tüm memur kesimlerine grev hakkı tanımak amacıyla değiştirilmelidir.

**Slovakya (2012):** Mevzuat, bazı memur kategorilerinin grev hakkından daha geniş biçimde yararlanmasına olanak vermek için gözden geçirilmelidir.

**Etiyopya (2012):** Sendika kurma ve üye olma hakkı; *öğretmenleri, yargıçları, savcuları ve güvenlik hizmetleri görevlilerini* de kapsayacak biçimde, özellikle memurlar için hukuk ve uygulamada tam olarak güvenceye alınmalıdır.

**Azerbaycan (2013):** *Hava ve demir yolları ulaşımında* çalışan tüm işçiler (...) *grev hakkını kullanabilmelidir.*

**İran (2013):** *Bağımsız sendikalar* kurulmalıdır. Özellikle *öğretmenler*, (...) devlet karışması olmaksızın etkinliklerini yürütmelidir. İşçiler, misilleme riski olmaksızın *grev* yapabilmelidir.

**Jamaika (2013):** Yürürlükteki yasa, “*temel kamu hizmetleri*”ni ilgilendirmeyen iş uyuşmazlıklarını da kapsamak üzere, zorunlu hakeme sunma konusunda Bakanlığa geniş yetkiler tanımaktadır. Yasa, *Uzmanlar Komisyonu gözlemlerine* uygun olarak değiştirilmelidir.

### III. BÖLGESEL ÖLÇEKLİ ULUSLARARASI KURALLAR

Sendika özgürlüğünün bölgesel ölçekli uluslararası kurallarının, Türkiye'nin üye olduğu Avrupa Konseyi (AK) çerçevesinde kabul edilmiş 2 dayanağı vardır: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG ASŞ).

47 üyesi bulunan AK, 1949'da “*Batı Avrupa*” Örgütü olarak kuruldu. 1950'de, birinci kuşak insan haklarını güvenceye almakla yetinen İHAS'ı kabul ederek “*siyasal birliği*”ni sağladı. Sosyal hakları ise, 1961'e erteledi! Böylece sosyal haklara, “*üvey evlat*” gözüyle baktığını ortaya koydu.

ASŞ'yi ise, ancak Berlin Duvarı'nın çökmesi üzerine “*Avrupa Ötesi*” Örgüt'e dönüşünce gözden geçirdi, yeniledi. Bir yandan maddi içeriğini geliştirdi. Öte yandan denetim sistemini daha etkili kılan adımlar attı.

#### 1. İHAS ve İHAM Kararları

İHAS, pozitif metninde (m. 11) yalnızca sendika hakkına yer verdi. Üstelik, dernek / genel örgütlenme hakkının özel biçimi yaklaşımıyla... Pozitif hukukçu gözüyle, sözel metne sadık kalarak okuduğunuzda, bu düzenlemeyi elinizin tersiyle itebilirsiniz! Çünkü içinde ne toplu pazarlık, ne de grev hakları vardır.

Ama sendika hakkı, 1950'de yazılan metniyle kalmadı. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM) kararlarıyla, uzun ve sessiz bir devrim sonunda ILO çizgisine geldi. Bunun sırrı, 11. maddede geçen ve sendika hakkının amaç ögesini oluşturan “sihirli” bir kavramdır: “*Üyelerinin çıkarlarını savunmak.*” İHAM, bunun “boş sözler” olmadığını sürekli vurguladı.

İHAS'ın “yaşayan bir belge” olduğunu belirten 1979 tarihli Airey kararı, bir kilometre taşıdır.

1970'li yılların ortalarında başlayan süreç, 2008'de Demir/Baykara kararıyla noktalandı. 1970'li yıllardaki ilk kararında kendini 11. maddenin sözcükleri içine hapsettiğini düşündüğüm İHAM, yapısının 1989'da değişmesini izleyen yıllarda, bu “sihirli” kavrama dayanarak adım adım ILO'ya koşut bir çizgiye yaklaştı. İHAS'ın sözel metnini aşmamaya özen gösteren başlangıçtaki “tutucu” yaklaşımını değiştirdi.

Ne var ki, “Batı Avrupa” döneminin yaklaşımını benimseyen bazı yazarlar, bu yorum değişikliğine büyük tepki gösterdi!

Çeyrek yüzyılı aşan bu süreçte, 2000’li yılların ortalarında Türkiye’den yapılan çok sayıda bireysel başvuru belirleyici oldu. Bu başvuruları, 1990’lı yılların ortalarından başlayarak, “hukuku önceleyen” bir yaklaşımla sendikalarını kuran kamu görevlileri yaptı. Bu yıllarda, İHAM’da dönüşüm ve geleneksel yaklaşımdan kopma süreci de başlamıştı...

## 2. ASŞ / GG ASŞ ve SHAK Kararları

AK’nin üvey evladı sosyal haklar, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile gecikmeli olarak düzenlendi. Bu, yetersiz maddi içerikli, yarı-politik ve etkisiz, onay koşullu, hantal bir denetim sistemi öngören düzenleme idi.

Ancak Berlin Duvarı’nın yıkılmasından sonradır ki, önce 1995’te toplu yakınmalara dayalı denetim sistemi için adım atıldı. Ne var ki, onay koşullu olduğundan, kanımca “ölü doğdu!” 1996’da da, yeni bir Sosyal Şart’la, sosyal hakların maddi içeriği geliştirildi...

Sendikal haklara ise dokunulmadı. 1961’de yazılan 5. ve 6. maddeler, 1996’da aynen korundu.

Sendikal haklara ilişkin düzenlemenin başlıca özellikleri şunlardır:

a) **Grev hakkı**, ilk kez bölgesel ölçekte uluslararası çalışma hukukuna “adıyla” yazıldı. Üstelik, yalnızca grev hakkı olarak tanınmadı. Aynı zamanda, içinde grev hakkının da yer aldığı “**toplu eylemler hakkı**” da tanındı. Bu hakların uygulama alanı “çıkartma uyuşmazlıkları” ile sınırlı tutuldu.

Unutmamak gerekir ki 1961’e gelindiğinde, ILO denetim organları, özellikle SÖK bu konuda küçümsenemeyecek yol almıştı. Öte yandan, AB’nin iki belgesinde de (1989 TŞ ve 2000 THŞ), bu haklar aynı anlatımla yer aldı.

b) Sendikal haklar, üç temel öğeli bütünselliği içinde güvenceye alındı. ILO’da temelde tavsiyeler ile düzenlenen barışçı yollar da, “sözleşme” nitelikli uluslararası belgeye girdi.

c) Sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanının belirlenmesinde, **polis ve silahlı kuvvetler** için ulusal mevzuata, yani kamu yetkililerine tanınan “ölçüyü belirleme yetkisi” konusunda, ILO sözleşmelerinden farklı bir dil ve daha ileri yaklaşım benimsendi.

d) 5 belgeden oluşan Sosyal Şartlar Sisteminin en önemli zaafı, denetim sistemidir. İşlemesi, **esnek onay koşuluna** bağlıdır. Toplu yakınmalar sistemi de onay koşulludur. Bunun sonucu, hala 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarının yürürlükte olması, siyasal, ekonomik ve sosyal koşulların görece en elverişli olduğu bölgesel düzeyde bile uygulamada genellik sağlanamamasıdır: AK’nin kimi üyeleri eski, kimi üyeleri de yeni Sosyal Şart ile bağlıdır. Ancak 15 devletin onayladığı TYP ise, AK üyelerinin ancak %32’si için uygulanabilmektedir! GG ASŞ’yi onaylayan toplam devlet sayısı da 33’tür (%70). Ancak *Andora* 6. maddeyi 4 fıkrasıyla, *Avusturya* 4. fıkrasıyla ve **Türkiye** ise, 5. madde ile 6. maddenin tümünü onay kapsamı dışında tutmuştur.



Kuşkusuz, Sosyal Şartlar Sisteminde bir başka zayıf halka, denetimin ve dolayısıyla yaptırımın “yargısal”, hukuksal yönden bağlayıcı / zorlayıcı nitelik taşımasıdır. Bu nedenledir ki sosyal haklar, “AK’nin üvey evladı” olmayı sürdürmektedir.

## 2. Avrupa Birliği ve Sendikal Haklar

Bu konuya girmeyeceğim ve birkaç cümleyle yetineceğim.

Nedenlerinden biri, İlerleme Raporlarında da öncelikle “ILO standartlarına uyum”dan söz edilmesidir. Dolayısıyla, aynı zamanda bunu da göz önüne alarak, Avrupa Birliği (AB) ve sendikal haklar konusunda, öteden beri yinelediğim bir görüşümü anımsatayım:

### ***Sendikal haklarda uyumun yolu Brüksel’den değil Cenevre’den geçer!***

Kaldı ki, sendikal haklardan örgütlenme (sendika), grev ve lokavt hakları konularında kural üretme yetkisi üye devletlere bırakılmıştır.

AB’nin, biri yalnızca sosyal haklar içeren ve biri de sosyal hakları da kapsamak üzere insan haklarını düzenleyen iki belgesi vardır: 1989 *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı* (TŞ) ve 2000’de Nis doruğunda kabul edilen ve artık Lizbon Antlaşması’nda yer alan *AB Temel Haklar Şartı* (THŞ). Her iki belgede sendika, toplu sözleşme ve grevi de kapsayan toplu eylemler hakkı vardır. TŞ, ASS’den ve THŞ de TŞ ve ASS’den esinlendi.

## IV. TÜRKİYE SORUNU

Türkiye’nin, SÖK kurulduğundan beri, sendikal haklar alanında “**uyum(suzluk) sorunu**” var. 12 Eylül 1980 öncesinde, SÖK Türkiye’ye yönelik 10 yakınma inceledi. 1951’de onayladığımız 98 sayılı sözleşmeye aykırılık nedeniyle de, UK raporlarında yer aldı. Hatta, 1980 öncesinde de 3 kez de özel paragrafa alındı...

Ama uyum sorunu, 1982 Anayasası ve 1983 yasaları ile tavan yaptı! “**Kronik**” bir soruna dönüştü. O gün bugün, denetim organlarının gündeminden düşmüyor, haklı eleştirel rapor ve kararlarına konu oluyor.

Türkiye’nin, sendikal haklar alanında, ILO, BM ve AK’ye karşı **onaydan doğan, yani “taraf devlet” olarak “hukuksal” sorumlulukları** var. 1993’e değin, 87’den “üye devlet” olarak sorumlu idi.

Bu 3 uluslararası kuruluşa karşı üstlenilen sorumluluklar arasında, kuşkusuz denetim sistemi sendikal haklar alanında görece en düzenli ve kısa aralıklarla işleyeni ve görece etkili olanı ILO’dur. Bu da, sendikal hakların “amiral gemisi” olması nedeniyle doğaldır.

**Uyum sorunu nereden kaynaklanıyor?** Kökeninde hangi yaklaşım ve etkenler var? Sorumlular kimlerdir?

Tüketici olmaksızın, sorumlulardan 3’üne değineceğim: Hükümet(ler), Akademisyenler ve Yargı.

### 1. Hükümet(ler)

Hükümet(ler), uyum sorununun “sorumlular listesi”nin ilk sırasındadır.

Uyum sorununa genel olarak devlet cephesinden bakıldığında, kökeninde “*özgür iradeye güvensizlik*” olduğu görülür. Siyasal iktidar(lar) ve hükümet(ler), “*özgür iradenin yerine geçme*” yaklaşımı içinde olageldiler.

Hükümet(ler), aykırılıkları sürdürmek için çeşitli özürler, gerekçeler buluyor ve üretiyor.

a. Bunlardan biri ve öteden beri en çok yineleneni, “*sosyal tarafların anlaşamaması!*”dır. En önemli örnek, toplu iş sözleşmesi yetkisi için dayatılan çifte çoğunluk koşuludur...

Oysa insan hakları alanında, böyle bir mazeret geçerli değildir. Denetim organları bunu yıllardır yineledi, aykırılıkların kaldırılmasını istemeyi sürdürdü. Ama, deyim yerindeyse, “imam bildiğini okumaya devam ediyor!”

b. Hükümetlerin 1982’den beri sığındığı bir gerekçe de, *Anayasa*’dır. Sendika özgürlüğünü kısıtlayan yada yasaklayan aykırı yasa kuralının Anayasa’da öngörülmüş olması ve Anayasa değişikliği için de gerekli çoğunluğunun bulunmamasıdır.

TİSK’in 1982 Çalışma Raporundan aktarılan 1982 Anayasası’nın, sendikal haklara ilişkin düzenlemelerinin ilk sözcüğünden son sözcüğüne değin sayısız aykırılıklar içermesi gerçeği karşısında, bu gerekçeye hak vermemek olanaksız kuşkusuz! Ne var ki, kabul edilmesinden 28 ve 12 Eylül 1980’den 30 yıl sonra 2010’da yapılan son değişiklikler anımsandığında, bu mazeret de inandırıcı değildir. Üstelik, Anayasa’dan ve hatta 6356 sayılı yasadaki çıkarılan çok önemli aykırı bir kural, görünürde yoktur ama birçok barışçı grev ve toplu eylem yasa dışı grev ve eylem olmayı sürdürmektedir. Bu, 6356’nın ilgili madde gerekçesine bir “uyarı” olarak özenle yazılmıştır.

Hükümet, yapmadığı Anayasa değişikliğini, bu aykırılığın gerekçesi olarak gösterecektir.

c. Devletin, yasama, yürütme ve yargı organlarını kapsamak üzere, bir başka mazereti daha var: *Denetim organlarının yargısal nitelik taşımaması* ve kararlarının hukuksal yönden bağlayıcı sayılmaması!

Oysa bu bağlayıcılığın hukuksal dayanağı Anayasa’nın kendisidir.

Bu yaklaşım da kabul edilemez ve inandırıcı olmaktan uzaktır. Çünkü devlet / hükümet(ler), yargısal nitelikli denetim organlarının kararlarına da uymadı ve uymuyor. Örneğin, aralarında Türkiye’nin mahkûm olduklarının da bulunduğu İHAM kararları ve 4688 sayılı yasa, 2012’de değiştirilen yürürlükteki metniyle ortada! Bırakın ulusalüstü sözleşmeler olarak 87 ve 98’i, artık Türkiye’deki anayasal ve yasal sendikal mevzuat, yani Anayasa’dan başlayarak 6356 ve 4688 sayılı yasalar, İHAS’ın 11. maddesine de aykırıdır.

Hükümet ne yapıyor? *Tazminatı ödemekle yükümlülüğünü yerine getirdiğini sanıyor!* Ve yeniden, başka bir yakınma yoluyla İHAM önüne çıkmaktan da korkmuyor, kaçınıyor!

İnsan haklarına saygılı ve dayalı bir devlette hükümetin tavrı böyle mi olmalıdır?

İHAM kararlarının tümü, AKP iktidarı döneminde verildi. Hiçbirinin hukuksal gerekleri yerine getirilmedi. İç hukukta kararlara uygunluk sağlayıcı, kısacası özgür ve özerk toplu pazarlık sistemini tüm öğeleriyle oturtan değişiklikler yapılmadı. 1983'ten miras alınan "örgütlenme özgürlüğü"nin özü korunarak, kısmi değişiklikler yapmakla yetinildi.

d. Hukuksal uyum sağlanmadığı gibi, **hükümet-sendika ilişkileri alanındaki evrensel ilkelerle bağdaşmayan müdahaleler**, özgür ve özerk sendika ve toplu pazarlık düzenine, bağımsızlık ve tarafsızlık ilkelerine karışmalar da eksik olmuyor.

Bursa'dan somut bir örnek vereceğim. Tarih, **4 Aralık 2011**. 2010 Anayasa değişikliğinden sonra, kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkının geciktirilen yasallaşma sürecinde, Memur-Sen Bursa İl Temsilciliğinin açılışında Başbakan Yardımcısı *Bülent Arınç* aynen şunları söyledi:

"... Memur-Sen'in görüşleri, mücadelesi doğrultusunda yasa değişikliği yapıp toplu sözleşme imzalanacak. ... Ama 'hayır, hayır' diye yırtınanların ... senin bunları konuşmaya hakkın yok... Memur-Sen ne yapacağını bilir, hükümetle bu konuyu müzakere etti... **Kim yol gösterdi bize? Memur-Sen gösterdi. Öbürlerine kalsaydı yanmıştık.** Ne toplu sözleşme olurdu ne bilmem ne olurdu... Memur-Sen'in görüşleri, mücadelesi doğrultusunda yasa değişikliği yapıp toplu sözleşme imzalanacak!"

T. Kamu-Sen'in yaptığı suç duyurusunun "kovuşturmaya yer olmadığı" kararıyla sonuçlandığı bu konuşmadaki yaklaşım ortadayken, ne AKP ne de Memur-Sen, ne **sendika bağımsızlığı ilkesinin "b"sinden, ne de sendikalara karşı tarafsızlık ilkesinin "t"sinden söz edebilir!**

e. Hükümet, yalnızca ulusalüstü ilke ve kurallara değil **Anayasa'ya da aykırılığı saptanan düzenlemeyi yeniden yapmakta direniyor.**

Anımsanacağı gibi 2005 toplu görüşmesinde, üyelere bütçeden "5 YTL **ilave ödeme**" yapılması Mutabakat Metnine girmişti. Bu anlaşma, 21 Mart 2006'da "**sendika ödeneği**" olarak yasallaştırıldı. Anayasa Mahkemesi ise, sendikal bağımsızlığa ve Anayasa'ya (m. 51 ve 13) aykırı bularak, 25 Haziran 2009'da iptal etti. Ancak buna karşın 13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı "torba yasa"yla yeniden yasallaştırıldı. Adı, bir kez daha değiştirildi ve **toplu sözleşme primi** oldu! Devlet kesesinden üyelik ödentisinin son yasal adı ise, "**toplu sözleşme ikramiyesi**" olarak belirlendi! 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2. dönem toplu sözleşmenin "geneline yönelik" bölümünün sonuncu ve 26. maddesinde de, yılda 4 kez ödenmesi öngörülen bu ikramiyenin tutarı, 1 Ocak 2015'ten itibaren **45 TL'den 60 TL'ye çıkarıldı.**

Bu süreçte, "yol gösteren" Memur-Sen idi. Toplu sözleşme ikramiyesini veren ise AKP hükümeti!

Ama hiçbir sendikal konfederasyon, Anayasa'ya aykırı düzenlemeye karşı çıkmadı! Aralarında bir tür sessiz ve derin "**kutsal ittifak**" olmalı! İkramiye, toplu sözleşmeyi imzalamayanları da kapsıyor çünkü!

f. Devlet, sonradan türetilmeyen uluslararası hukuksal yükümlülüklerini yerine getirmek bir yana, verdiği sözü de tutmuyor ve hemen unuttuyor! Örneğin 1984'te,

gönderdiği mektupları birkaç gün sonra unutup, Cenevre'den Yeşilköy'e döner dönmez "**taahhüt maahhüt yok!** ... Harfiyen uyduk" diyen / diyebilen bir Çalışma Bakanımız (Mustafa Kalemlı) olmuştı!

### b. Akademisyenler

Kanımcı sorumlular listesinde, ikinci sırada akademisyenler var. Öncelikle iş hukuku ve sosyal politika öğretisi, ezici çoğunluğuyla, bilimsel sorumluluğunu iki yönden yerine getirmede.

Bu alandaki akademisyenler, birkaç istisna dışında, **Anayasa'nın madde 90/son fıkraya kuralı konusunda, 2004 değişikliğinden önce ve sonra, tavır almadı, görüşlerini açıklamadı.** Onaylanan sözleşmelerin iç hukuk alanındaki etkisi ve değeri, özellikle doğrudan uygulanabilirlikleri konularında suskun kaldılar.

Bazı akademisyenler, sözleşmeler ve denetim organlarının kararları ışığında karşılaştırmalı inceleme ve değerlendirme yaparak "aykırılık / uygunluk" konusundaki görüşlerini açıklamakla yetindi. Sayıca çok az olduğunu sandığım bazı akademisyenler ise, sözleşmelerin "doğrudan uygulanabilirlik" koşullarını taşımadığı gerekçesiyle, iç hukuk alanında **özel yasal düzenleme ve değişiklikler yapılmasının zorunlu olduğunu savundu** ve savunmayı sürdürüyor. Bazı akademisyenler de, uluslararası sosyal haklar öğretisinde savunulan geleneksel yaklaşımdan esinlenen bu görüşü paylaştı.

Sonuç olarak, öğretilerde genel tutum, onaylanmış olsa da, sözleşmelerin yasalara üstün tutularak "doğrudan ve kendiliğinden uygulanması"na olanak bulunmadığı yolumdadır. İç hukuka öncelik tanıyan ve denetim organları kararlarının iç hukuka taşınmasını zorunlu gören bu "baskın görüş", kuşkusuz yargıyı da etkiledi ve etkiliyor.

### c. Yargı

Sorumlular listesinin üçüncü sırasında yargı vardır. Yargının temel yaklaşımı, önüne gelen uyuşmazlıkları **iç hukuka göre** inceleyip karara bağlamaktır. Madde 90/son fıkraya konusundaki yaklaşım, genellikle maddeyi aktarmaktan ibarettir. Onaylanan insan hakları sözleşmelerine "**destek norm**" olarak gönderme yapıldığı zaman da, yalnızca sözleşme maddeleriyle yetiniliyor. Maddeler, denetim organlarının kararlarından yararlanmaksızın yorumlanıyor. Hatta kimi zaman, sözleşme-yasa çatışmasında, uyuşmazlığın sözleşmeyi "esas olarak" çözüme bağlandığı kararlarda da, sözleşmelerin pozitif metinleriyle yetiniliyor!

Özellikle yüksek yargının bu yaklaşımı, aykırılıkların yasal yoldan değiştirilmesinin önünü tıkamakta, hatta yasa koyucuya cesaret vermektedir.

İç hukukun temel alındığı yeni bir örnek, 4688 sayılı yasa değişikliği sırasında kaldırılmayan bir yasağın (m. 15/g), **10 Nisan 2013**'te Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmesidir. Böylece MSB ve TSK kadrolarında çalışan sivil memurların kurduğu **SİME-Sen** kapatılmaktan kurtuldu!

AYM kararında, madde 90/son fıkraya kuralından söz etmeksizin 87 sayılı sözleşmeyi (m. 9) ve İHAS'ın 11. maddesiyle ilgili olarak Demir-Baykara kararını anmıştır. **İptal gerekçesine göre**; sendika yasağı öngören yasa kuralının, 51. maddenin "tüm çalışanlar yönünden güvence altına aldığı" sendika kurma hakkına bir "müdahale

niteliği taşıdığı açıktır.” Bu müdahale, 13. maddeye uygun olarak “ölçülü” olmak zorundadır. Oysa 4688’in yasakçı kuralı, “meşru ve ölçülü bir müdahale niteliği taşımamakta”, “... demokratik toplum gerekleriyle de bağdaşmamaktadır.” Bu yasağın, “bir zorunluluktan kaynaklandığı ve hizmetin niteliğine uygun düştüğü söylenemez.”

Kısacası, askeri disiplin ve hiyerarşiyi korumayı amaçlayan yasak, demokratik toplum için zorunlu bir önlem niteliği taşımaz. Amaç ile araç arasında bulunması gereken hakkaniyete uygun dengeyi aşan, ölçüsüz bir önlemdir.

Kanımcı, 4688 sayılı yasadaki Milli Savunmanın sivil nitelikli kamu görevlilerini de kapsayan yasakçı kuralının iptali, aslında 4688’in tüm aykırı kurallarının, örneğin meslek ve işyeri temellerine dayalı sendika yasağının da ortadan kaldırılmasını gerektirir.

## V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Uluslararası sendikal haklar hukuku alanında “*osmoz*” olayına benzer bir geçişme ve etkileşim var.

Yinelemekte sakınca yok: Ana kaynak, evrensel ve bölgesel ölçekli kurallara ve uygulanmasına esin kaynağı ve dayanak olan ILO’dur. ***Sendikal haklarda uyum, ILO pozitif ve içtihat hukuku temelinde ve yönünde büyük ölçüde sağlanmıştır.***

Türkiye’nin, insan haklarına saygılı ve dayalı devlet olarak, Anayasa uyarınca sendikal haklar alanında evrensel ve bölgesel düzeylerde üstlendiği yükümlülükler, “kısmi” değil “tam” uyum sağlanmasını gerektirmektedir.

Yükümlülükler listesinde 5. ve 6. maddeleri onay kapsamı dışında tutulan GG ASS’nin bulunmaması ve toplu yakınmalara dayalı denetim yolunun açılmamış olması, kuşkusuz önemli bir eksiklik. Ne var ki bu eksikliğin, sendikal haklar konusunda onaydan doğan ulusalüstü yükümlülüklerin maddi içerik ve kapsamı yönünden bir etkisi yoktur.

***Devlet ve hükümet(ler)*** için söyleyecek bir sözüm yok! 1982 ve 1983’ten 2013’e, yürürlükteki Anayasa ve değiştirilmiş sendikal yasalar ortada! Makyaj nitelikli ve kısmi anayasal ve yasal değişikliklerle, 30 yıl sonra özgür ve özerk sendika ve toplu pazarlık düzeni kurulmuş değildir. Hükümet, “insan haklarına saygılı” bir devletin gerektirdiği yükümlülüklerini yerine getirmiyor. Olmayan sendikal baskı nedeniyle de, yerine getirmek zorunda hissetmiyor. Güçler ilişkisi, emekten değil sermaye ve işverenden yana. Hükümet de, öncelikle onlara kulak veriyor.

Öyle görünüyor ki sosyal taraflar, sendika özgürlüğünün evrensel ilkeleri konusunda anlaşamamayı sürdürecektir! Hükümet(ler) de bu “meşru” (!) gerekçeyle, “özgür irade”nin özüne aykırı kuralları değiştirmeyecektir.

Uluslararası denetim organlarına gelince; yargısal nitelik taşıyanı ve taşımayanı, rutinleşmiş ve hatta bir tür “kısır döngü”ye dönüşmüş görevlerini yerine getirerek, Anayasa ve yasalardaki aykırılıkları sıralamayı sürdürecektir.

GG ASS’deki çekinceler kaldırılrsa da, aykırılıklar sürecektir!

**İş hukuku ve sosyal politika öğretisinde** çoğunluğun benimsediği geleneksel yaklaşımın değişip değişmeyeceğini zaman gösterecektir. Öğretinin; uluslararası sosyal insan hakları öğretisi, yazını ve içtihat hukuku alanlarındaki gelişmeleri izleyerek, sendikal haklarda uyum sorununu “insan hakları perspektifinden ele alması ve doğrudan uygulanabilirlik konusundaki baskın yaklaşımını gözden geçirmesi konusunda çok da iyimser olamadığımı, üzülenek belirtmek isterim.

Yargıya gelince; öncelikle **yüksek yargı organlarının**, çoğu kez hukuksal temel ve derinlik taşımayan kararlarında, uluslararası denetim organlarının yerleşik ilke kararlarını göz ardı etmemeleri gerektiği kanısındayım. Ayrıca, onaylanan insan hakları sözleşmelerinin iç hukuk alanındaki etkisi, değeri ve doğrudan uygulanabilirliği konularında, hem kendi içlerinde hem de kendi aralarında süren çelişik yaklaşım ve kararlara kayıtsız kalamayacaklarını bir kez daha yineliyorum.

**Emeğin sendikal örgütlerinin** 2013 Sonbaharındaki durumu ise, evrensel ilkelerle uyumlu bir sendika ve toplu pazarlık düzeni oluşturulmasında etkili ve belirleyici aktör olabileceği konusunda umut vermiyor, ne yazık ki!

Saygın bir sosyal taraf olmanın yolu, gücünü nicel büyüklüğüne dayandırmaktan değil, sendika özgürlüğünün evrensel ilkelerine bağlı, ödünsüz ve tutarlı savunucusu olmaktan geçer.