

Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı¹

Ömer CEYLAN²

ORCID: 0000-0002-7241-9973

DOI: 10.54752/ct.1191459

Öz: Sendika hakkı ve özgürlüğü işçi sınıfının uzun mücadeleleri sonucunda elde edilmiştir. Sendika hakkı ve özgürlüğü önce yasaklanmış, sonrasında hukuken tanınmış ve zamanla vazgeçilmez temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Grev hakkı, sendika hakkı ve özgürlüğü kapsamında yer almakta ve onsuz sendika hakkı ve özgürlüğünün etkin bir biçimde kullanılamamaktadır. Diğer bir ifade ile grev hakkının olmadığı bir durumda sendika hakkı ve özgürlüğünden bahsedilmesi mümkün değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) denetim organlarından biri olan Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK), uluslararası çalışma hukuku bağlamında grev hakkının sendika özgürlüğü açısından önemini belirleyen önemli bir etkiye sahiptir. SÖK, kendisine yapılan yakınma başvuruları ile grev hakkının sendika özgürlüğü açısından önemini ve kapsamını belirlerken, çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan güncel gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan sorunları ele almıştır. Çalışmada SÖK'ün grev hakkı konusunda almış olduğu önemli kararlar ile SÖK'ün grev hakkına yönelik etkisi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK), Sendika özgürlüğü, Grev hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Right to Strike in the Decisions of the The Committee on Freedom of Association

Abstract: Union right/freedom have been achieved result of long struggles of the working class. Union right/freedom was first prohibited, then legally recognized and over time recognized as an

¹ Bu çalışma yazarın “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr. Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü- oceylanc@gmail.com

CEYLAN, Ö. (2022), “Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı” *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.75. s.2735-2774

Makale Geliş Tarihi: 01.05.2022 - Makale Kabul Tarihi: 01.10.2022

essential fundamental human right. The right to strike is within the scope of the union right/freedom, and union right/freedom cannot be used effectively without this right. In other words, the existence of union rights and freedoms not fully realized there is no right to strike, As one of the supervisory bodies of the International Labour Organization (ILO), the Committee on Freedom of Association (CFA) has an significant impact on the right to strike in terms of union freedom in the framework of international labour law. While determining the significance and scope of the right to strike in terms of union freedom CFA addressed the problems emerged with current developments in labour relations. In this study, important decisions taken by CFA about right to strike and its impacts examined.

Keywords: Committee on Freedom of Association (CFA), Union right, Right to strike, International Labour Organization (ILO)

Giriş

Grev hakkı, sendika hakkı ve özgürlüğünün etkin bir biçimde kullanılmasını sağlayan en önemli araçtır. Çalışanların, kurdukları örgütler aracılığı ile toplu pazarlık yaparak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları grev hakkı ile daha mümkün olmaktadır. Bu nedenle grevsiz bir sendika hakkı ve özgürlüğünden tam anlamıyla bahsetmek mümkün değildir. Grev hakkı, işverenlerle çalışanlar arasındaki pazar eşitsizliğini çalışanlar lehine dengelemektedir. Öte yandan grev hakkı toplu pazarlık sürecinin dışında çalışma hayatını ilgilendiren sosyal, siyasi ve hukuki konularda da çalışanlarca kullanılmaktadır.

Sendika hakkı ve özgürlüğünün uluslararası çalışma hukuku alanındaki öneminin belirlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) etkin bir rol oynamıştır. ILO hem kabul ettiği sözleşmeler hem de denetim organlarının vermiş olduğu kararlar ile bu hakkın çerçevesini oluşturmuş ve uluslararası çalışma hukuku alanında önemli bir içtihat ortaya koymuştur. Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK), yargısal nitelik taşıyan, sendika özgürlüğü hakkında kendisine yapılan yakınmaları inceleyen ILO organıdır. SÖK, kuruluşundan bu yana sendika özgürlüklerinin gelişmesinde ve ilerletilmesinde bir kilometre taşı olmuştur. SÖK'ün grev hakkı konusunda benimsediği ve geliştirdiği yaklaşımlara ve aldığı kararlara İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM), Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK) kararlarında oldukça geniş bir şekilde yer verilmiştir. Grev hakkı herhangi bir ILO Sözleşmesinde yer almamasına karşın, özellikle SÖK'ün incelediği yakınmalarla sendika hakkı ve özgürlüğü kapsamında değerlendirilmiş ve ILO açısından sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bir parçası haline almıştır.

Çalışma kapsamında SÖK'ün grev hakkı üzerinde yarattığı etki incelenmek istenmiş ve SÖK'ün grev hakkı ile ilgili tutumuna, bu doğrultuda aldığı kararlarına,

bu kararların zaman içerisindeki değişimine yer verilmiştir. Bu kapsamda SÖK'ün grev hakkının yorumlanması hususundaki etkisi açıklanmaktadır. Böylece SÖK'ün grev hakkı ile ilgili almış olduğu kararlarda zamanla oluşan değişim izlenirken aynı zamanda SÖK'ün grev hakkını genişleten yorum ve etkisi incelenmektedir. Çalışmada grev hakkı SÖK yaklaşımı çerçevesinde incelenmiştir. İHAM ve SHAK'ın grev hakkı konusundaki yaklaşım ve kararlarına, çalışmanın hacmini oldukça genişletmesi nedeniyle yer verilmemiştir. Yazar'ın doktora tezinde İHAM'ın grev hakkı kararları ve tutumu yer almaktadır. Çalışmada SÖK'le ilgili genel bilgilere ve SÖK'ün oluşturduğu içtihadı yer verilmiştir. SÖK kuruluşundan bu yana 3400'ün üzerinde yakınma incelemiştir. Bu yakınmaların önemli bir bölümü grev hakkı ile ilgilidir. Ancak grev ile ilgili tüm bu kararların makale çerçevesinde incelenmesi mümkün değildir. Bu nedenle çalışmada, SÖK'ün, grev hakkı ile sendika özgürlüğü arasındaki ilişkiyi açıklayan, grev erteleme ve grev yasakları, kamu görevlilerinin grev hakkı ve grev türleri ile ilgili önemli ilke kararları incelenmiştir.

Bu çalışma yazarın “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

SÖK Denetimi

İnsan haklarının uluslararası bir noktaya evrilmesine bakıldığında ILO'nun kuruluşu önemli bir mihenk taşıdır. 1919 Versay Antlaşması ile kurulan ILO, sosyal hakları uluslararası alana taşıyarak ulusal insan hakları düzenlemelerinin üzerine çıkmıştır. Tarihsel bağlamda ulusal boyutta deklare edilen ya da kabul edilen ilk haklar genellikle klasik haklar olurken; sosyal hakların uluslararası alanda kabul görmesi ve böylece insan haklarının uluslararasılaşması ILO öncülüğünde gerçekleşmiştir. Sosyal hakların uluslararasılaşması süreci ILO ile birlikte aynı zamanda uluslararası denetim mekanizmalarını beraberinde getirmiştir (Gülmez, 2009: 13-14). Sendika hakkı ve özgürlüğü Versay Antlaşmasının çalışma başlığı altında yer almış ancak özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ILO'nun yeniden yapılanması ve hazırlanmış olduğu 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (87 Nolu Sözleşme) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (98 Nolu Sözleşme) ile öne çıkmıştır. 87 Nolu Sözleşme 1948 yılında, 98 Nolu Sözleşme ise 1949 yılında kabul edilmiştir. 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi'nde “düşünce ve örgütlenme özgürlüğü sürekli bir ilerlemenin temel koşulu” olarak belirtilirken ILO Anayasasının başında da sendika özgürlüğü ilkesine yer verilerek sendika hakkı ve özgürlüğüne atfedilen önem ortaya konmuştur (Çelik, 2010: 266).

ILO'nun örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınmasının gözetimine verdiği hayati önem, sendikal hakların ihlalini içeren yakınmaların incelenmesine

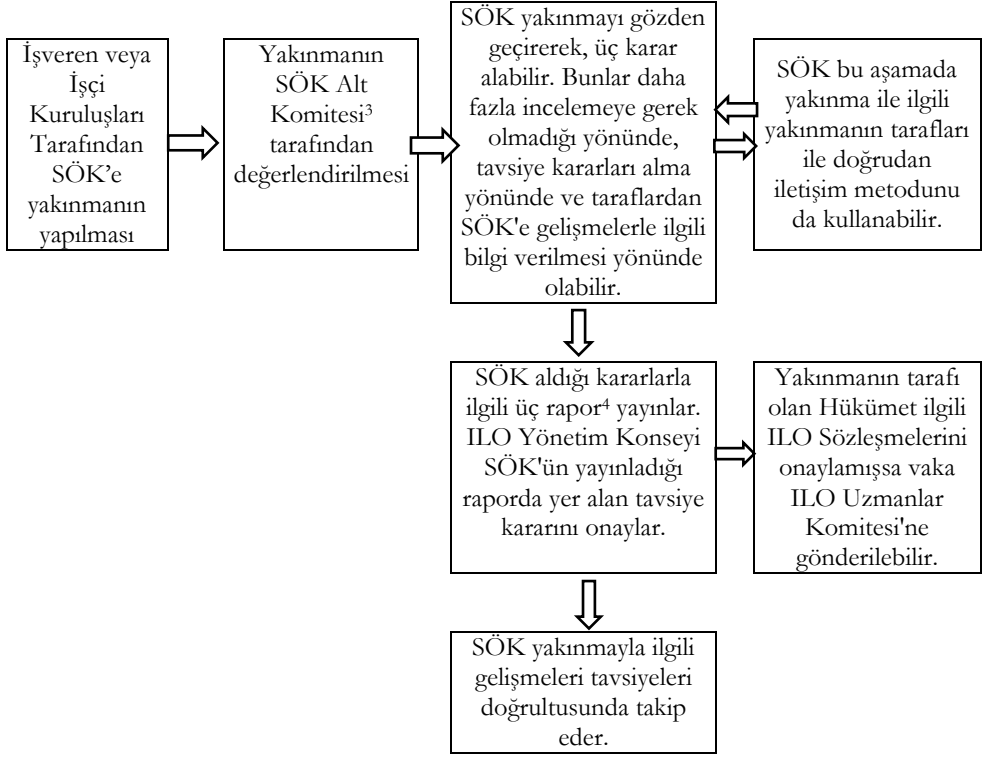
dönük özel prosedürlerin kurulmasına yol açmıştır. Örgütlenme özgürlüğü ile ilgili özel prosedürler, ILO'nun diğer prosedürlerinin yerine geçen, onları ikame eden prosedürler değil aksine onlarla paralel durumdadır (ILO, 1987: 13-14). Gülmez, (2009: 14) ILO'nun taraf devletlerce onaylanan sözleşmelerle ilgili raporlara dayalı denetimi, birinci kuşak koruma ve denetim mekanizması; ILO Anayasasında yer alan ve örgütün kabul ettiği 87 ve 98 Nolu Sözleşmelerle güvence altına alınan sendika hakkı ve özgürlüğüne yönelik ihlalleri inceleyen SÖK denetimini ise, ikinci kuşak denetim olarak adlandırmaktadır.

ILO'nun birinci kuşak denetim mekanizması olarak adlandırılan onaya dayalı denetim sistemlerinin yanında, sendika özgürlüğü alanında onaya dayanmayan, yakınmalara dayalı bir denetim mekanizması oluşturulmuştur. İkinci kuşak denetim sistemlerinin oluşturulmasında üç önemli neden yer almaktadır. Bunlardan ilki onaya dayalı genel denetimin yalnızca ILO üyesi devletlerin onayladığı sözleşmeler üzerinden yürütülmesidir. Diğer neden ise birinci kuşak denetimin, BM üyesi olmasına rağmen ILO üyesi olmayan devletleri kapsamaması sorunudur. Üçüncü neden ise birinci kuşak denetim sistemlerinin sendika özgürlüğü alanında yapılan ihlallerin hızlı ve etkili bir biçimde önlenmesi ile sendika özgürlüğünün evrenselliğinin sağlanmasında yetersiz kalmasıdır (Gülmez, 2008a: 293).

SÖK 1951 yılında ILO Yönetim Konseyi tarafından kurulmuş, üçlü yapıya haiz bir komitedir. SÖK, ILO Yönetim Konseyi'nde bulunan hükümet, işçi ve işveren gruplarından dokuz asil, dokuz yedek üyeden ve bağımsız bir başkandan oluşmaktadır. (ILO, 2006 s.2). SÖK toplantılarında yedek üyelerin, tüm asil üyelerin mevcut olup olmadığına bakılmaksızın SÖK çalışmalarına katılma hakkı vardır. Bu nedenle delege üye statüsünü kazanmışlardır ve normal üyelerle aynı kurallara uymaları gerekmektedir (ILO, 2018: 307). SÖK üyeleri tam bir bağımsızlık içinde kişisel olarak görevlerini yürütürler. SÖK oybirliği ile karar almaya çalışır. Bu metodoloji SÖK'ün kararlarının ağırlığını artırırken aynı zamanda hükümet, işveren ve çalışanları temsil eden üyelerce savunulan çıkarlar arasında adaletli bir dengeyi de sağlamaktadır (Gravel vd. 2002: 11-12). SÖK, özel oturumlarda bir araya gelmektedir ve çalışma evrakları gizlidir. SÖK inceleme sonuçlarını ve tavsiyelerini ILO Yönetim Konseyi'ne sunar. Yakınmalar devletlerin, örgütlenme özgürlüğü alanında ILO Sözleşmelerini onaylayıp onaylamadıklarına bakılmaksızın incelenir. Bunun temel nedeni ILO üyesi ülkelerin bağlı bulunduğu ILO Anayasası'nın örgütlenme özgürlüğü ilkesini tanımasından kaynaklanmaktadır (ILO, 2012: s.50-51).

SÖK, örgütlenme özgürlüğünün ihlal edildiği kararına varırsa, ILO Yönetim Konseyi'ne bir rapor ve mevcut durumun nasıl çözümlenebileceği ile ilgili tavsiyeler sunmaktadır. Hükümetlerden, SÖK tavsiyelerine dönük uygulamaları içeren bir rapor da talep edilmektedir (ILO, 2014: s.110). SÖK, yakınmaların özünü sistemli bir şekilde inceler. SÖK'ün amacı yakınmaya neden olan durumun hükümet tarafından sona erdirilmesine yardımcı olarak, yasa ya da uygulamaların sendika hakkı ve özgürlüğü ile örtüşmesinde hükümete yardım etmektir (Gülmez 2008a: 311).

Şema 1. Sendika Özgürlüğü Komitesi Denetimi



Kaynak: Şema oluşturulurken, SÖK denetim sistemi şeması ile SÖK 2021 Yıllık Raporu yazar tarafından birlikte değerlendirilerek kullanılmıştır. SÖK Denetim Sistemi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088456.pdf, SÖK 2021 Yıllık Raporu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839966.pdf

³ SÖK Alt Komitesi (Alt Komite), 2016 yılında kurulmuştur. SÖK, Alt Komite tarafından yapılan hazırlık çalışmaları çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Alt Komite SÖK'e çeşitli konularda öneriler hazırlamaktadır. Bu öneriler arasında davaların birleştirilmesi kriterleri; inceleme için öncelikli davaların ve birleştirilebilecek davaların belirlenmesi; bir sonraki SÖK toplantısının gündeminin belirlenmesi, ciddi ve acil vakaların hızla incelenmesi ve görece bölgesel dengenin sağlanması konuları bulunmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. SÖK 2021 Yıllık Raporu

SÖK, görevini örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınması olarak tanımlar. hükümetlere yönelik suçlamada bulunmaz ya da hükümetleri mahkûm etme gibi kararlar vermez. (ILO, 1987: 17). SÖK'e yapılan yakınmaların tarafı, sadece hükümetler olarak belirlenmemiştir. Sendikal hakların uygulanmasını engelleyen eylemlerde bulunan diğer kamu ve özel yetkiye sahip kurumlar da yakınmaların tarafı olabilir. SÖK, sonucu ne olursa olsun ulusal düzeydeki yasal prosedürlerin işleyişini dikkate almakla birlikte, iddiaları araştırma yetkisini, sorumluluğu gereği, iç hukuk yollarının tükenmiş olması şartına bağlı olarak değerlendirmemektedir (ILO, 2018: 7). Çalışma koşulları ve örgütlenme özgürlüğünün teşvik edilmesi çerçevesinde ILO tarafından ele alınan konular, egemen bir devletin işçilerine gereksiz müdahale olarak değerlendirilmemektedir. Bu tür sorunlar ILO'nun, belirlenen hedeflere ulaşmak için iş birliği yapma taahhüdünde bulunan üyelerinden aldığı yetki kapsamında değerlendirilmektedir (ILO, 1996: s.7). SÖK'ün ehliyeti, genelde örgütlenme özgürlüğü özelde sendikal haklara ilişkin alanlarda geçerlidir. SÖK, çalışma koşulları, sosyal güvenlik gibi sendikal hakların dışında kalan konularla ilgilenmez ancak sendikal haklar ile doğrudan ilgili olduklarında, politik kökenli ve spesifik politik bir tavır sunan konularda inceleme yaparak karar alabilmektedir (ILO, 1987: s.18).

SÖK'ün zamanla oluşturduğu usul kuralları ile denetim mekanizmasını desteklemesi ve geliştirmesi nedeniyle örgütlenme özgürlüğünün gelişmesine önemli katkı sağlamıştır. Faaliyetlerini hukuki kurallara dayanarak gerçekleştiren SÖK, geliştirdiği usul kuralları ile, karar alma süreçlerinin politik ve keyfilik içermesi yönünde oluşabilecek görüntüden korumuştur. Bu usul kuralları ile birlikte SÖK örgütlenme özgürlüğü alanında önemli bir ilkeler bütünü geliştirmiştir. SÖK, böylelikle önleyici bir işlev de oluşturmuştur. Devletler, SÖK'ün geliştirdiği ilkelere aykırı olan fiili bir durumu düzeltmek veya yasal bir düzenlemeyi değiştirmek istediklerinde bu ilkelere göndermede bulunmaktadırlar. SÖK'ün yarattığı etkinin artmasında SÖK tavsiyelerine ilişkin önlemlerle ilgili SÖK'e bilgi verilmesinin

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839966.pdf

⁴ SÖK toplantılarının sonunda ara raporlar, kesin raporlar ve bilgi talebi raporları yayınlıdır. Ara raporlar, yakınmanın taraflarından daha fazla bilgi talep edilmesi durumunda düzenlenir. Kesin raporlar, konuların daha fazla inceleme gerektirmediği ve bu davaların fiilen kapatılması düşünüldüğünde -ki bu noktada da SÖK hükümetlere gerekli eylemler için tavsiyelerde bulunabilmektedir- yayınlıdır. Bilgi talebi raporları ise hükümetlerden ve/veya yakınmacılardan, SÖK tavsiyeleri doğrultusunda yapılan ve yapılmayan hususların daha sonra incelenmesi amacıyla SÖK'ü gelişmelerden haberdar etmelerini talep ettiği raporlardır. Detaylı bilgi için bkz. SÖK 2021 Yıllık Raporu https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839966.pdf

hükümetlerce daha çok önemszenmesinin payı da bulunmaktadır. Hükümetler, özellikle, yeni iletişim tekniklerinin bilgi yaymada eskiye nazaran daha etkin olması ve bilgilerin daha kolay kamuya açık hale gelmesi nedeniyle, başarısızlıklarının ya da ulusal yükümlülüklerinin uyumsuz olmasını giderek daha kabul edilemez bir durum olarak görmekte dirler. SÖK denetiminin etkinliğini gösteren bir diğer unsur ise yakınmalardan vazgeçilmesi durumudur. SÖK'ün resmi tavsiye kararını açıklamadan önce tarafları müzakere mantığı ile bir araya getirmesi, taraflara uyuşmazlığın barışçıl bir biçimde çözülmesi için farklı bir mekanizmanın yolunu da açmaktadır (Gravel vd. 2002: 21-24)

Mahkemeler ve idari yetkisi olan makamlar uluslararası çalışma hukuku yaklaşımı ile, yerel bir hükmün anlamını veya kapsamını belirlerken, genellikle ILO Sözleşmelerinin ötesine geçerek, ILO tavsiye kararlarını veya denetim organlarının yorumlarını ve gerekçelerini dikkate almaktadırlar (Thomas vd. 2004: 277). 1990'lı yıllardan bu yana ulusal düzeyde mahkemelerin uluslararası çalışma hukukunu ve özellikle de bunun ana kaynağı olan, ILO sözleşmelerini kaynak olarak kullanma oranları giderek artmaktadır. Birçok dava ve inceleme ise ILO denetim organlarının ve özelliklede Uzmanlar Komitesi ile SÖK kararlarına dayandırılmaktadır (Teklé, 2018: 237).

SÖK, bir denetim organı olmanın ötesine geçerek 87 ve 98 Nolu Sözleşmelerin maddi içeriklerini genişletmiştir. Böylece SÖK incelediği yakınmalar yolu ile sendika hakkı ve özgürlüğünün uluslararası çalışma hukuku içtihadının da temel öğelerinden biri haline gelmiştir (Çelik, 2010: 268). SÖK, ILO sözleşmeleri ile uluslararası düzeyde güvence altına alınan sendika özgürlüğünün işlevini arttırarak, hükümetlerin sendika özgürlüğü ilkelerine ve evrenselliğine uygun hareket etmelerini sağlamaktadır (Gülmez, 2008a: 303).

SÖK'ün Grev Hakkı Kararları

Sendikalar kuruluş amaçlarının doğası gereği sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakları arasında ayrılmaz ve yaşamsal bir bağ vardır. Toplu pazarlıksız ve grevsiz bir düzende sendikaların amaçlarını gerçekleştirmeleri ve bu şartlarda var olan bir örgüte sendika adını vermek mümkün değildir. Bu nedenle sendika hakkı doğal olarak diğer hakları da içermektedir (Gülmez, 2008b: 142). Grev hakkı, ILO denetim organlarıncı en çok tartışmaya yol açan ve SÖK'e sunulan çok sayıda yakınmaya yansıyan eylem aracıdır (ILO, 1994: 61). ILO Anayasası'nda veya Philadelphia Bildirgesi'nde grev hakkından bahsedilmemiştir. 87 ve 98 Nolu Sözleşmelerde de grev hakkına özel bir atf bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ILO'nun tarihi boyunca, sendika özgürlüğünün temel bir unsuru olarak 87 Nolu Sözleşmenin hükümlerinden kaynaklanan bir grev hakkının varlığı hakkında üyeleri arasında geniş bir fikir birliği olduğunu söylemek mümkündür. ILO sözleşmeleri bağlamında grev hakkının temel bir hak olarak tanınması, esas olarak iki denetim

organı tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonucudur: SÖK ve Uzmanlar Komitesi, ILO denetim sistemi, grev hakkının ILO sözleşmeleri tarafından korunduğuna dair ortak anlayış altında çalışmış ve örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar bağlamında grev hakkının önemi konusunda geniş bir fikir birliği oluşturmuştur (Andres, Garcia, 2017: 785).

SÖK, grev hakkı konusunda sorunları gündeme getiren özel başvuruların yapıldığı ve bu hususta karar alan ILO organı olması sebebiyle grev hakkı ile ilgili oluşan içtihat hukukunun gelişiminde önemli katkılarda bulunmuştur (Bellace, 2014: 48). Nitekim SÖK, 1952'deki ikinci toplantısında, grev eylemini bir hak olarak ilan etmiş ve bu hakkın temelinde yer alan esas ilkeyi çalışanların ve örgütlerinin meşru bir şekilde ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirebilmeleri ve savunabilmeleri şeklinde açıklayarak grev hakkını, bu amacın gerçekleştirilmesinde kullanılan başlıca araçlardan biri olarak tanımıştır (Gernigon vd., 2000: s.11). SÖK'ün, grev hakkını örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirirken, "örgütlenme özgürlüğünün" olağan anlamının belirsiz olduğunu kabul etmesi önemli bir etken olmuştur. SÖK "örgütlenme özgürlüğü" teriminin, kullanıldığı bağlama ve ilgili uluslararası araçların amacına bakarak yorumunu geliştirmiştir. SÖK'ün grev hakkı ile ilgili yorumları daha sonra diğer ILO denetim organları tarafından kabul edilmiş ve ILO Yönetim Konseyi ve Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK) tarafından onaylanmıştır (Hepple, 2009: 137). SÖK, grev hakkının, 87 Nolu Sözleşme ile korunan örgütlenme hakkının doğal bir sonucu olduğunu önemle vurgulamıştır (ILO, 2006 s.109). Bu vurgu, 87 Nolu Sözleşmede açıkça grev hakkının varlığından bahsedilmemesine rağmen SÖK'ün grev hakkını bu kapsama alarak oluşturduğu en ilerici eylemidir.

2012 yılında gerçekleştirilen 101. UÇK toplantısında, grev hakkının ILO tarafından oluşturulan çalışma standartlarında yer alıp almadığı konusu, işveren grubunun yoğun baskısı ile tartışmaya açılmıştır. UÇK'da işveren grubu, Uzmanlar Komitesi ve SÖK'ün aldıkları kararlar ile grev hakkını ve içtihadını genişlettikleri ve geliştirdikleri eleştirisinde bulunmuştur. İşveren grubunun Soğuk Savaş'ın sonuna kadar grev hakkı ile ilgili bir girişiminin olmadığı ancak 1989 ve 1992 yıllarında ilk şikayetlerin görünür olduğu belirtilmelidir (Köse, 2017: 134). Uzmanlar Komitesi 2013 yılında çalışmalarını ve çalışmalarının SÖK ve Aplikasyon Komitesi ile ilişkisini açıklamış ve "yumuşak hukuk" adını verdiği ulusal makamların eylemlerine rehberlik etmeyi amaçlayan, bağlayıcı olmayan görüş ve kararların" geliştirilmesi hakkında ayrıntılı bilgi vermiştir. SÖK ve Uzmanlar Komitesi altmış yılı aşkın bir süredir grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün merkezi bir unsuru ve vazgeçilmez mantıksal sonucu olarak görülmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Hoffman ve Schuster, 2016: 8). ILO'da yaşanan kriz grev hakkı ile ilişkili olup özellikle Uzmanlar Komitesi'nin işleyişine yönelmiş bir eylem olarak görülmektedir. İşveren grubu, 2015 yılının Şubat ayında gerçekleştirilen üçlü toplantıdan sonra işçi ve işveren grubunun ortak beyanı olarak yayınlanan metinde endüstriyel

anlaşmazlıkları çözenin bir yolu olarak endüstriyel eylemin tanındığını ancak grev hakkının ILO'nun 87 Nolu Sözleşmesinde yer almadığını ifade etmiştir (Hoffman ve Schuster, 2016: 16). İşveren grubu grev hakkı ile ilgili itirazında SÖK'ten ziyade Uzmanlar Komitesi'ni hedef almıştır. SÖK'ün, sadece kendine yapılan yakınmaları inceleyen bir denetim organı olması, Uzmanlar Komitesi'nin ise ILO sözleşmelerinin üye devletler tarafından gerçekleştirilen uygulaması üzerine inceleme yapan bir kurum olması işveren grubunun özellikle Uzmanlar Komitesi'ni hedef almasının nedenleri arasındadır. İşveren grubunun Uzmanlar Komitesi'ni hedef almasının bir diğer nedeni olarak ise Uzmanlar Komitesi'nin siyasi bir organ olmaktan çok yargısal bir organ olma özelliği taşımasının sonucu olarak Uzmanlar Komitesi'nin yayınlanmış incelemelerinin yargı organları ve mahkemeler tarafından daha çok dikkate alındığı düşüncesidir. İşveren grubunun grev hakkı ile ilgili saldırısının bir diğer amacı ise grev hakkı ile ilgili başvuruların Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi tarafından incelenmesinden kaçınmaktır (Fudge, 2015: 298-299).

İşveren grubunun grev hakkına dönük bu girişimleri esasen ILO ve ILO denetim sistemini hedef almıştır. Bu girişimler ile ILO denetim sistemlerinin işlevi üzerinde şüphe uyandırma ve güvenilirliği ve etkinliği tartışmaya açılmaya çalışılmıştır (Köse, 2018: 51). İşveren grubunun bu baskısının özünde grev hakkı yer alıyor gibi görünse de aslında asıl endişenin grev hakkı ile ilgili yapılan inceleme sonuçlarının yarattığı etkidir ve amaç olası bu etkinin görünür olmasıdır. Sonuç olarak bir hakkın varlığına itiraz edilmesi, onun varlığını ortadan kaldırmayacağı gibi var olandan daha alt bir statü vermez. Uzmanlar Komitesi'nin yorumuna itiraz edilse bile, grev hakkı ILO'nun 87 Nolu Sözleşmesine ve SÖK tarafından ILO Anayasasına bağlı örgütlenme özgürlüğü ilkesine içkin olarak tanınmaya devam etmektedir (Hovary, 2013: 368).

SÖK'ün Grev Hakkı ile Sendika Özgürlüğü Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Kararları

Grev hakkı, çalışanların ve örgütlerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini geliştirebilecekleri ve savunabilecekleri temel araçlardan biridir (ILO, 2018: s.143). İşverenler ve işçiler arasındaki pazarlık gücü eşitsizliği ancak toplu eylem yoluyla dengelenebilir ve grev hakkı, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeleri için işverenlere baskı yapabilmelerinin yegane yoludur (Andres, Garcia, 2017: s.784). Öte yandan grev hakkı, sadece toplu sözleşmenin imzalanmasıyla çözülmesi muhtemel endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı tutulmamalıdır. SÖK, çalışanlar ve oluşturdukları kuruluşların, gerektiğinde üyelerinin çıkarlarını ilgilendiren ekonomik ve sosyal konulardaki hoşnutsuzluklarını daha geniş bir bağlamda ifade edebilmesi gerektiğini kararlarında önemle vurgulamaktadır. (ILO, 2018: 143 -144). SÖK'ün genel olarak grev hakkının kapsamı ile ilgili yaklaşımının oldukça geniş olduğu ve bu yaklaşımın yerinde bir tutum olduğu görülmektedir.

SÖK, grevle ilgili ilk kararlarından itibaren grevin sendika hakkı ve özgürlüğü açısından önemini vurgulamıştır. Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) v. Birleşik Krallık (Jamaika) (SÖK, 1951, Başvuru No. 28) başvurusunda yakınmacı hükümetin grevleri kırmak için asker ve polis güçlerini kullandığını ve bir ay süreyle halka açık toplantıları yasakladığını iddia etmiştir. SÖK incelemesinde, grev hakkının ve bu amaçla sendika toplantıları düzenleme hakkının, sendikal hakların temel unsurları olduğunu vurgulamıştır (SÖK, 1952: 210). Mazdoor Sabha v. Hint Hükümeti, (SÖK, 1950, Başvuru No. 5) başvurusunda SÖK, yakınmacının iddiaları arasında yer alan grev hakkının fiilen kaldırıldığı ve Hindistan Hükümeti'nin, kamu düzenini koruma iddiasıyla, barışçıl bir şekilde greve gidilen fabrikalarda grev gözcüsü uygulamasını reddettiği iddiasını incelemiştir. SÖK, yakınmayla ilgili incelemesinde grevlerin sendikaların üyelerinin çıkarlarını destekleyen meşru bir sendika silahı olarak kabul edildiğini sonuç metninde belirterek grev hakkının sendika hakkı ve özgürlüğü açısından önemini işaret etmiştir. (SÖK, 1953a: 181).

SÖK, grev hakkı ile 87 Nolu Sözleşmesi arasındaki ilişkiyi Fildişi Sahili Serbest Sendikalar Konfederasyonu Fildişi Sahili Hükümeti (SÖK, 1998, Başvuru No. 1954) başvurusu sonrasında almış olduğu kararla daha açık vurgulamıştır. İlgili başvuruda, yakınmalar arasında, gerçekleştirilen grev sonrasında, hem işçilerin hem de sendika temsilcilerinin işten çıkarılması yakınması da bulunmaktadır. (SÖK, 1998: 121).

SÖK, incelemesinde, Bakan'ın söz konusu grevi yasadışı ilan etmesinin işveren tarafından işçi ve sendika delegelerinin işten çıkarılması için kullanıldığını gözlemlemiş ve herhangi bir grevin yasadışı ilan edilmesinin sorumluluğunun hükümette olmaması gerektiği ifade ederek böyle bir sorumluluğun toplu pazarlık taraflarının güvenini alan bağımsız bir organda olması gerektiğini belirtmiştir. SÖK bu tespitinin öncesinde ise 87 Nolu Sözleşme ile korunan örgütlenme özgürlüğünün "doğal bir sonucu" olarak grev hakkına saygı gösterilmesi gerektiğini belirterek grev hakkı ile 87 Nolu Sözleşme arasındaki bağlantının önemini vurgulamıştır. (SÖK, 1998: s.127). SÖK söz konusu karar ile birlikte grev hakkının 87 Nolu Sözleşmeye içkin olduğunu açıkça vurgulamıştır. Görülmektedir ki SÖK, ilk kararlarından itibaren hem grev hakkının sendika hakkı ve özgürlüğü açısından öneminin, hem de bu hakkın 87 Nolu sözleşme ile bağlantısının üzerinde önemle durmuştur. Bu yakınma çerçevesinde aldığı kararla SÖK, sendika özgürlüğü kapsamında grev hakkının 87 Nolu Sözleşmeyle korunduğunu açıkça ifade etmiştir. Bu bağlamda SÖK kararları hem grev hakkının sendika hakkı ve özgürlüğü açısından vazgeçilmez bir hak olduğunun anlaşılmasında, hem de 87 Nolu sözleşme çerçevesinde güvence altına alınmasında önemli bir rol oynamıştır.

SÖK'ün Grev Ertelemesi ve Yasaklanması ile İlgili Almış Olduğu Kararlar

Grev yasağı ve grev erteleme kararları çalışanların grev hakkının tamamen ortadan kaldırılması ve sınırlandırılması anlamlarına gelmektedir. Uygulamada grevlerin yasaklanmaları ya da ertelenmeleri çeşitli ekonomik ve siyasi nedenlere dayandırılmaktadır. Ancak grev hakkı, diğer özgürlüklerin başkasına zarar vermemeye şartına bağlı olma özelliğinden farklılaşarak ayrıla gelmiştir. Grev, zarar verme amacıyla yapılır. Grev hakkının başarıya ulaşması, uygulanan grev ile işverene zarar verilerek işverenin, grev yapan işçilerin ya da sendikalarının taleplerini kabul etmesine bağlıdır. Grevin sınırlarının belirlenmesindeki güçlük grevin bu özelliğinden kaynaklanmaktadır (Kaboğlu, 1989: s. 87).

Türkiye'de uygulanan grev ertelemeleri konusunda SÖK'e yapılan başvurular, SÖK'ün grev erteleme kararı ile ilgili kararlarının birer içtihat halini almasında etkili olmuştur. Çimento, Cam, Toprak Sanayi İşçileri Sendikası (Kristal-İş) v. Türkiye (SÖK, 2003, Başvuru No. 2303)⁵ başvurusunda, SÖK, yakınmacının, hükümetin, ulusal güvenlik gerekçesiyle cam endüstrisindeki büyük bir grevi askıya almak için yayınladığı kararname ile grev hakkını ihlal ettiği iddiasını incelemiştir (SÖK, 2004: 438). SÖK ulusal güvenlik veya halk sağlığı gerekçesiyle bir grevi askıya alma sorumluluğunun hükümete değil, ilgili tüm tarafların güvenini kazanan bağımsız bir organa ait olması gerektiğini vurgulamıştır. SÖK, ilgili yakınmada hükümetin mevcut toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunda değişiklik öngören kanun tasarısında “grevi durdurma kararı vermeden önce Bakanlar Kurulu'nun Danıştay'dan bir görüş alması” maddesini yeterli görmemiş, aksine mevcut yasada var olan Danıştay'ın Bakanlar Kurulu Kararı'nı gözden geçirme ve iptal etme yetkisinin zayıflatıldığını belirtmiştir (SÖK, 2004: 443).

SÖK, Türkiye ile ilgili incelemiş olduğu bir diğer başvuruda da benzer bir karar detaylandırarak yinelemiştir. Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası (LASTİK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) v. Türkiye (SÖK, 2004, Başvuru No. 2329)⁶ başvurusunda SÖK, hükümetin son dört yılda, ulusal güvenliğe tehdit oluşturacağı gerekçesiyle lastik endüstrisinde üçüncü kez bir grevi askıya alarak örgütlenme özgürlüğü ilkelerini

⁵ Bakanlar Kurulunun 2003/6479 sayılı kararı ile Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grev 60 gün süre ile ertelenmiştir. Ertelenen grev Türkiye'nin toplam cam üretiminin yüzde 90'ını, 13 şirketi ve 5.000 işçiyi kapsama alacak olan bir grevdir.

⁶ Bakanlar Kurulunun 2004/6998 sayılı kararı ile Türk Pirelli Lastikleri A.Ş., Goodyear Lastikleri T.A.Ş. ve Brisa Bridgestone Sabancı Lastik Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyerlerinde Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası (Lastik-İş) tarafından alınmış bulunan grev kararı 60 gün süre ile ertelenmiştir. Ertelenen grev 4.000 işçiyi kapsama alacak olan bir grevdir.

ihlal ettiğini iddiasını incelemiştir. SÖK, genel olarak, tarafların arabuluculuk veya uzlaştırma çabaları yoluyla müzakere edilmiş bir çözüm aramasına izin vermek için makul bir süre için bir grevi durdurma kararının kendi başına örgütlenme özgürlüğü ilkelerinin ihlali anlamına gelmediğini vurgulamıştır (SÖK, 2005: 329). Ancak yapılan yakınma hususunda SÖK, hükümetin, ulusal güvenlikle belirgin bir bağlantısı olmayan ve tam anlamıyla zorunlu hizmet teşkil etmeyen lastik endüstrisi gibi sektörlerde, ulusal güvenlik gerekçesiyle toplu anlaşmazlıkları sona erdirmeye ve grevleri önlemeye yönelik sistematik bir uygulamanın varlığını tespit etmiştir. SÖK, daha önceki kararlarında vurguladığı gibi grevi askıya alma sorumluluğunun ilgili tüm tarafların güvenini kazanan bağımsız bir organa ait olması gerektiğini belirtmiştir (SÖK, 2005: 331)

Kristal-İş v. Türkiye (SÖK, 2014, Başvuru No. 3084)⁷ başvurusunda, hükümete kamu sağlığı ve ulusal güvenlik gerekçeleriyle cam sektöründe 60 gün süreyle grev erteleme ve zorunlu tahkim uygulaması kararı alma hakkı veren kanunun ve ilgili hükümet kararının 87 ve 98 Nolu Sözleşmelere aykırı olduğu iddiası incelenmiştir. Yakınmacı ayrıca zorunlu tahkim uygulamasının grev erteleme süresi olan 60 gün içinde tarafların anlaşmaması ya da gönüllü tahkim talep etmemesi üzerine devreye girdiğini ve bu nedenle zorunlu tahkim uygulamasının süresiz bir grev yaşağı aracı haline geldiğini iddia etmiştir (SÖK, 2015: 207-208).

SÖK, hükümetin cam endüstrisindeki bir grevin ulusal güvenlik ve halk sağlığına zararlı olarak değerlendirilmesi için hiçbir neden göstermediğini vurgulamıştır. Öte yandan SÖK, daha önce incelediği Kristal-İş tarafından yapılan başvuruya vurgu yaparak (Kristal-İş v. Türkiye, Başvuru No. 2303) cam endüstrisinin ulusal güvenlik veya halk sağlığı ile doğrudan bağlantısı olmadığını belirtmiş ve grevleri önlemek için bu hükmün tekrar tekrar uygulanmasının, grev hakkının sistematik bir ihlali anlamına gelebileceğini ifade etmiştir. Bu kararın yanı sıra SÖK zorunlu tahkim yönteminin ancak iki şartla uygulanabileceğini belirtmiştir. Bunlardan ilki uyumsuzluğun taraflarının isteği ile bu yöntemin uygulanmasıdır. Diğeri ise örneğin, Devlet adına yetki kullanan kamu görevlilerini içeren kamu hizmetlerinin yer aldığı uyumsuzluklar veya kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmetlerde, yani kesintiye uğraması nüfusun tamamının veya bir kısmının hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atacak hizmetlerle ilgili grevlerin sınırlandırılması hatta yasaklanması için zorunlu tahkim yönteminin uygulanabileceği durumdur (SÖK, 2015: s. 210).

SÖK, grev ertelemeleri ile ilgili Türkiye'nin taraf olduğu bu yakınmalarda üç önemli tespitte bulunmuştur. Öncelikle grev erteleme gerekçesi olarak sunulan ulusal

⁷ Bakanlar Kurulunun 2004/6998 sayılı kararı ile Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grev kararı 60 gün süre ile ertelenmiştir. Ertelenen grev 4.000 işçiyi kapsama alacak olan bir grevdur.

güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin tespitinde yetkili organ üzerinde durulmuştur. SÖK söz konusu gerekçelerle alınacak bir grev erteleme kararının yürütme organı tarafından alınmasını eleştirmektedir. SÖK böyle bir kararın toplu sözleşme taraflarının güvenini almış bağımsız bir kurul tarafından alınması gerekliliğini vurgulamaktadır. Öte yandan SÖK yürütme organının grev erteleme kararının yargı denetimine açık olmasını da yeterli bir güvence olarak görmeyerek yine bağımsız bir karar organının varlığına işaret etmektedir. SÖK'ün üzerinde durduğu bir diğer önemli husus ulusal güvenlik ve genel sağlık kavramlarının muğlaklığı olmuştur. Bu kavramlarla ilgili net ilkeler belirlenmediği sürece grev yapılacak her işyeri ve her sektör bir şekilde ulusal güvenlik ve genel sağlık kapsamında değerlendirilerek grevler ertelenebilecektir. Türkiye'nin taraf olduğu bu başvurular sonucunda SÖK, cam sanayiini kelimenin tam anlamı ile zorunlu hizmet sayılamayacak iş ve sektörler listesine eklemiştir. SÖK Türkiye'de grev erteleme kararları sonrasında grev erteleme süresinin sonunda zorunlu tahkim yönteminin uygulanmasını da eleştirmektedir. SÖK Türkiye ilgili incelemelerinde ulusal güvenlik ve genel sağlık gerekçeleri ile alınan grev erteleme kararları ile sürecin zorunlu tahkime götürülmesini birlikte değerlendirerek grev erteleme kararlarının grevle hakkını ihlal eden⁸ sistematik birer uygulama haline geldiğini tespit etmektedir.

SÖK, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) vd., v. Avustralya (SÖK, 1998, Başvuru No:1963) başvurusunda, grevler ve yarattıkları ekonomik sonuçlar arasındaki ilişkiden hareketle önemli bir kararı ortaya koymuştur. Söz konusu başvuruda yakınmalar arasında hükümet ve Patrick Şirketleri tarafından ortaklaşa yürütülen faaliyetlerin, grev eyleminden kaçınmanın yanı sıra işçileri sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmayı amaçladığını iddia etmektedirler. Ayrıca toplu sözleşmelerin yerine bireysel sözleşmelerin ikame edilmesi, grev gözcülüğü ve boykot eylemlerine ilişkin kısıtlamaların getirilmesi de yakınmalar arasında yer almıştır. Boykot eylemi bağlamında, Avustralya Denizcilik Sendikası'nın (MUA) ITF ile ilişkileri içeren haklara hükümetin müdahale ettiği de iddialar arasındadır (SÖK, 2000: 37). İncelenen bir diğer iddia ise Patrick Companies'in çalışanlara karşı yükümlülüklerden kaçınmak için kurumsal yapıları manipüle etmesi ve sendika üyeliğinden veya grev eyleminden kaçınmak için yedek işçi çalıştırmasıdır (SÖK, 2000: 38).

⁸ Çelik Türkiye'de grev erteleme mevzuatı ile ilgili değerlendirmesinde, grev erteleme kararlarının önceleri grevleri geciktiren ve soğutan işlevinin, özellikle 1982 Anayasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile giderek yasaklayıcı işleve dönüştüğüne vurgu yapmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Çelik, Aziz (2008), "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri". Çalışma ve Toplum, Sayı. 18 s: 87-132. Grev ertelemeleri ile ilgili ayrıca bkz. Yıldırım, H. Okan (2020), Türkiye'de Grev Ertelemeleri ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri, İstanbul: Legal Yayıncılık

Hükümet, yapılan başvuruya karşı göndermiş olduğu cevap yazısında greve konu olan işin ve işyerlerinin Avustralya ekonomisi açısından önemini vurgulamıştır. Bu çerçevede hükümet, MUA'nın verimliliği ve üretkenliği artırmak için tasarlanmış tedbirlere karşı önceden beri süregelen direnişini göz önüne aldığı, bu tür tedbirlere MUA tarafından şiddetle karşı koyulacağını öngördüğünü ve bu direnişin, yük taşıma endüstrisini durma noktasına getirmek için tasarlanmış yaygın ve uzun süreli endüstriyel eylem biçimini alacağını düşündüğünü belirtmiştir. Hükümet, yük taşıma endüstrisinin durması halinde “ulusal bir kriz” yaşanacağını belirtmiş ve bu durumun Avustralya nüfusunun refahına ciddi şekilde zarar vereceğini ve Avustralya ekonomisine önemli hasarlara neden olacağını vurgulamıştır. Hükümet, bu ihtimali karşılamaya hazır olmaması durumunda, MUA'nın, yük taşıma endüstrisi işleri için tasarlanan önemli reform tedbirlerinin önlenmesi de dahil olmak üzere, kamu yararına aykırı eylemlerde başarılı olacağını belirtmektedir. Hükümet, bu çerçevede yaygın bir endüstriyel eylemin gerçekleşmesi durumunda, yük taşıma endüstrisinin işlemeye devam etmesini sağlamaya yardımcı olmak için üstlenmeyi düşünebileceği bir dizi önlem almayı planladığını belirterek, 1998'de gerçekleşen endüstriyel eylemin yük taşıma endüstrisini durma noktasına getirmediği için, hükümetin böyle bir önlem almadığı ifade edilmiştir (SÖK, 2000: 50). Hükümet, bu çerçevede Avustralya'nın limanlarına büyük ölçüde bağımlı bir ada kıtası olması nedeniyle, Avustralya'daki yük taşıma endüstrisinin performansının ülkenin refahı için özellikle önemli olduğunu belirtmektedir. Ülkenin neredeyse tüm ithalat ve ihracat faaliyetleri için denizcilığe bağımlılığı göz önüne alındığında, hükümet, yük taşıma endüstrisindeki endüstriyel uyuşmazlıkların hızla “zorunlu hizmet” krizine yol açabileceğini ileri sürmüştür (SÖK, 2000: 42).

SÖK, incelemesinin sonucunda grevler ve yarattıkları ekonomik etkilerle ilgili birçok noktayı aydınlatan tespitlerde bulunmuştur. SÖK, limanların Avustralya gibi bir ülke için önemini ve yük taşıma endüstrisinin kilit rolünü kabul ederken, bu tür faaliyetlerin kelimenin tam anlamıyla "zorunlu hizmetler" kategorisinde bulunduğu kanısına varmamıştır. Öte yandan, SÖK, Avustralya ekonomisine önemli hasarlar vermesi tehdidi içerdiğinde endüstriyel eylemin, İşyeri İlişkileri Yasası'nın 170MW (3) bölümünde güvenceye alınmadığını not etmiştir. SÖK, bir grevin belirli bir süreyi aşması veya belirli bir kapsamı aşması ve böylece nüfusun tamamının veya bir kısmının yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atması durumunda, “zorunlu olmayan bir hizmetin” “zorunlu hizmet” hale gelebileceğini kabul etmekle birlikte, grev nedeniyle oluşacak olan ekonomik zararın bu konuyla herhangi bir ilgisi olmadığını önemle vurgulamıştır. SÖK, bu tespitlerinin ardından Avustralya'da ticarete müdahale ile ilişkilendirerek grev eylemlerine getirilebilecek kısıtlamalarla, geniş bir yelpazedeki meşru grev eylemlerinin engellenebileceği endişesini ifade etmiştir. Bu nedenlerle SÖK, endüstriyel eylemin ekonomik etkisinin, ticaret üzerindeki etkisi üzücü olsa da bu

tür sonuçların kendi başlarına bir hizmeti "zorunlu" yapmadığını ve bu nedenle grev hakkı korunması gerektiğini önemle vurgulamıştır. SÖK, Avustralya hükümetinden bu doğrultuda mevzuatı değiştirmesini talep etmiştir (SÖK, 2000: 63-64).

SÖK, almış olduğu kararlar doğrultusunda grevlerin kısıtlanması ya da tamamen yasaklanması durumlarının, ancak belirli şartların ortaya çıkması halinde, sendika özgürlüğü ilkeleri ile çelişmeyeceğini belirtmiştir. SÖK kendisine yapılan yakınmalarda geçen hizmetlerin ve işlerin grevlerin kısıtlanması ya da yasaklanmasını gerekli kılıp kılmadığı konusunda önemli kararlar almıştır. SÖK bu bağlamda bazı sektörlerde grev yaşama hakkı bulurken zamanla oluşturduğu kriterler çerçevesinde bazı sektörleri de bu yasak kapsamının dışına çıkarmıştır.

Örneğin SÖK, Tüm Japonya Belediye Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (TOSHIKOTSU) v. Japonya (SÖK, 1973: Başvuru No. 753) başvurusunda, yakınmacının Japonya'da metropollerde toplu taşıma alanında özel sektörün payının, belediye toplu taşıma hizmetlerinin payından oldukça büyük olduğunu, ancak özel sektör toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkının tanınmasına karşın belediye toplu taşıma hizmetinde grev hakkının bulunmamasına dönük yakınmasını incelemiştir (SÖK, 1974a: 170).

SÖK, incelemesinde kesintileri halinde kamuda sıkıntılara neden olduğu için grevin kısıtlanması gerçekten gerekli olanlar ile bu kriterlere göre gerekli olmayanlar arasındaki ayrıma vurgu yapmıştır. SÖK, hükümetin vermiş olduğu rakamlara göre kamu toplu ulaşımın büyük şehirlerde önemli bir paya sahip olmamasına rağmen küçük şehirlerde yer alan ulaşım ağı açısından "kilit bir sektör" rolünde olduğu tespitini yapmıştır. SÖK, buradan hareketle yerel toplu taşıma işletmelerinde ciddi kamu sıkıntısına yol açmadan önemli bir grev eyleminin gerçekleştirilemeyeceğini ifade etmiştir. (SÖK, 1974a: 170).

ICFTU v. Brezilya (SÖK, 1983: Başvuru No. 1225) başvurusunda, yakınmalar arasında hükümetin ekonomi politikasından kaynaklanan sorunlarla daha da ağırlaşan durum nedeniyle, çok sayıda sendikanın genel grev çağrısı yaptığını ve daha sonrasında Çalışma Bakanı tarafından, içinde yer altı taşıma işçilerinin sendikalarının da bulunduğu sendikalara müdahale kararı alındığı yer almaktadır (SÖK, 1984: 201). SÖK, grev hakkının, yalnızca kamu hizmetlerinde veya kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmetlerde yasaklanabileceğini veya ciddi biçimde kısıtlanabileceğini ifade etmiştir. Ancak kamu hizmetleri içinde kamu görevlisi kavramının, kamu otoritesinin temsilcileri sıfatıyla hareket edenlerle sınırlandırılması ve zorunlu hizmetlerin, kesintiye uğraması halinde devletin tamamının veya bir kısmının hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atacak şekilde yorumlanması gerektiğini önemle vurgulamıştır. SÖK bu tespiti ile, petrol, bankacılık ve büyükşehir ulaşım işletmelerinin çalışanlarının, yukarıda belirtilen anlamda kamu görevlisi olmadıklarını ve bahsi geçen işlerin kelimenin tam anlamıyla zorunlu bir hizmeti olarak değerlendirmedeğini vurgulamıştır. Böylelikle SÖK, petrol, bankacılık ve büyükşehir

ulaşım sektörlerinde grev yasağının örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olduğu kanaatinde olduğunu belirtmiştir (SÖK, 1984: 202).

SÖK, grevlerin kısıtlanması ya da yasaklanması konularında kendisine yapılan başvurularda “zorunlu hizmetler” ve “kelimenin tam anlamıyla zorunlu olmayan hizmetler” kriterlerini zamanla oluşturmuştur. Norveç Petrol İşçileri Sendikası Federasyonu (OFS) v. Norveç (SÖK, 1991, Başvuru No:1576) başvurusunda SÖK, federasyonun hükümetin zorunlu tahkim uygulaması ile toplu iş uyuşmazlıklarını çözme yöntemi hakkında yakınması ile: hükümetin gelir, vergi ve harç kaybı; güvenilir bir gaz tedarikçisi olarak Norveç’in itibarını zedelenmesi; uzun süreli kapatma durumunda tesislerin zarar görme riskleri iddialarını değerlendirmiştir. (SÖK, 1991a: 397). SÖK incelemesinde “zorunlu hizmetler” başlığını alacak olan kavramı açıklamıştır. Buna göre SÖK bir grevin yasaklanabilmesi için gerekli olan koşulları, grevin nüfusun tamamı ya da bir kısmının yaşamına, kişisel güvenliğine ya da sağlığına açık ve yakın bir tehlike oluşturması olarak tanımlamıştır. Yine aynı incelemesinde SÖK, ilgili tarafların ve gerekirse hükümetin katılımıyla, nüfusun tamamının veya bir kısmının hayatı, kişisel güvenliği veya sağlığından taviz vermemek için kesinlikle gerekli olacak asgari hizmetler konusunda bir anlaşmaya varmalarını tavsiye etmiştir (SÖK, 1991a: 404).

Böylelikle SÖK almış olduğu kararlarda özellikle grev yasağına konu olan işlerin kelimenin tam anlamıyla zorunlu bir hizmet olup olmaması kriterini olgunlaştırmış, sektörler ve işlere ilişkin grev yasağı yakınmaları geldikçe gerekli incelemeleri yaparak bir içtihat oluşturmuştur. SÖK, SÖK Kararları Derlemelerinde⁹ hangi işlerin kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmet olup olmadığına yer vermiştir. SÖK, 4. Derlemesine kadar kendisine gelen başvurularla ilgili verdiği kararları açıklayarak paylaşmıştır. Ancak 4. Derleme ile birlikte “Zorunlu hizmetler” ve “Kelimenin tam anlamı ile zorunlu hizmet sayılamayacaklar” başlıkları ile almış olduğu kararlar doğrultusunda iş ve sektörleri bu başlıklar altında yayınlamaya başlamıştır (ILO, 1996: s.112).

ILO’nun son yayınlamış olduğu SÖK Kararları Derlemesinde ise bu başlıklar altında sıralanan sektör ve işlerin 4. derlemeye göre oldukça arttığı görülmektedir. SÖK, zorunlu hizmetler oldukları gerekçesi ile yasaklanan grevler nedeniyle yapılan yakınmaları inceledikçe yakınmaya konu olan işlerin veya sektörlerin “zorunlu hizmet” olup olmadığını değerlendirmekte hem de bu konudaki içtihadını almış olduğu kararlara göre genişletmektedir. Son derleme olan “SÖK Kararları 6. Derlemesi” çerçevesinde belirtilen “Zorunlu Hizmetler” ve “Kelimenin tam anlamı ile zorunlu hizmet sayılamayacaklar” şunlardır;

⁹ SÖK derlemelerinde, SÖK’ün, incelediği yakınmalar çerçevesinde almış olduğu ilke kararlar yayımlanmaktadır. Bugüne kadar ilki 1972 sonuncusu da 2018 yılında olmak üzere altı adet SÖK derlemesi yayımlanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>

1.Zorunlu Hizmetler

Zorunlu Hizmetler	
1	Hastane sektörü
2	Elektrik hizmetleri
3	Su temin hizmetleri
4	Telefon hizmeti
5	Polis ve silahlı kuvvetler
6	İtfaiye hizmetleri
7	Kamusal ve özel Hapishane Hizmetleri
8	Okul Yaşındaki çocuklara Yiyecek Sağlama ve Okulların Temizliği
9	Hava trafik kontrolü

Kaynak: (ILO, 2018a: s.156-157)

2.Kelimenin Tam Anlamı İle Zorunlu Hizmet Sayılamayacaklar

Kelimenin Tam Anlamı ile Zorunlu Hizmet Sayılamayacaklar	
1	Radyo ve televizyon
2	Petrol sektörü ve benzin tesisleri
3	Uçuşların devam etmesini sağlamak üzere yakıt dağıtımı
4	Gaz sektörü
5	Gaz tenekelerinin dolumu ve satışı
6	Limanlar
7	Bankacılık
8	Merkez bankası
9	Sigortacılık hizmetleri
10	Tüketim vergileri ve vergileri toplanması için bilgisayar hizmetleri
11	Alışveriş merkezleri ve eğlence parkları
12	Metal ve madencilik sektörü
13	Büyük şehirlerin ulaşımı da dahil olmak üzere ulaşım
14	Havayolu pilotları
15	Yakıt üretimi, nakli ve dağıtımı
16	Demiryolu hizmetleri

17	Büyük şehirlerin ulaşımı
18	Posta hizmetleri
19	Çöp toplama hizmetleri
20	Soğutma işletmeleri
21	Otel hizmetleri
22	İnşaat
23	Araba imalatı
24	Zirai faaliyetler, gıda maddelerinin arzı ve dağıtımı
25	Çay, kahve ve hindistan cevizi plantasyonları
26	Darphane
27	Devlet basım hizmeti ve devlet alkol, tuz ve tütün tekelleri
28	Eğitim sektörü
29	Maden suyu şişeleme şirketleri
30	Uçak tamiri
31	Asansör hizmetleri
32	İhracat hizmetleri
33	Özel güvenlik hizmetleri (kamusal ve özel hapisane hizmetleri istisnasıyla)
34	Havaalanları (hava trafik kontrolü istisnasıyla)
35	Eczaneler
36	Fırınlara
37	Bira üretimi
38	Cam sanayii

Kaynak: (ILO, 2018a: s.157-160)

SÖK grev yasakları konusunda önemli bir içtihat ortaya koymaktadır. SÖK'e göre grev yasakları ancak devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri veya zorunlu hizmetlerde çalışanlar için, bir diğer ifade ile kesintiye uğraması nüfusun tamamı veya bir kısmı için, yaşamı, kişi güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek hizmetler için kabul edilebilir. SÖK'ün grev ertelemeleri ve grev yasakları ile oluşturduğu en önemli içtihadı “zorunlu hizmetler” kategorisi oluşturarak grev yasağı ve erteleme kararlarını objektif kriterlere bağlaması olmuştur. Bu kriterlerle birlikte SÖK'e yapılan başvurular sonucunda bu alandaki içtihat daha da kuvvetlenmektedir. Grev ertelemeleri hususunda SÖK özellikle grev

ertelemelerinin sistematik bir yasağa dönüşmesi konusunda önemli tespitlerde bulunmaktadır. Bu bağlamda getirilen en önemli çözüm önerisi grev erteleme kararlarının bağımsız ve tarafsız bir organ tarafından alınması yönündedir. Ayrıca bu tür ertelemelerde kullanılan muğlak kriterlerin SÖK tarafından uygun görülmediği de izlenmektedir. SÖK oluşturduğu içtihadı ile grev hakkının kapsamını oldukça genişletmekle kalmamış, grev hakkının ertelenmesi ya da yasaklanması hususunda açık kriterleri ortaya koyarak grev hakkının daha yaygın bir biçimde kullanılmasının önünü açmıştır.

SÖK'ün Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı ile İlgili Almış Olduğu Kararlar

SÖK, kendisine yapılan yakınmalarda 87 ve 98 Nolu Sözleşmeleri esas almaktadır. 87 Nolu Sözleşmede sendika hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır. Örgütlenme hakkı açısından bir ayırım yapılmadığı açıktır. Bu bağlamda SÖK grev hakkını hem çalışanlar hem de kamu görevlileri için tanımaktadır (Kutal, 2020: 12).

SÖK, kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili kendisine yapılan ilk başvurulardan itibaren belirli ilke kararları almış ve bu kararlar o tarihten bu yana evrilmiştir.. WFTU v. Yunanistan (SÖK, 1952, Başvuru No. 55) başvurusunda yakınmacıların iddiaları arasında, hükümetin kamu görevlilerinin ve kamu hizmetleri çalışanlarının grev hakkını ortadan kaldıran ceza kanunu hükümlerini, çalışanların grev silahından yoksun bırakılarak sendikal hareketin dağılmasını sağlamak amacıyla uygulamaya koyduğunu iddiası da bulunmaktadır (SÖK, 1953a: 364). Hükümet, konuya ilişkin cevabında ise grev hakkıyla ilgili olarak, 1950 tarihli ceza kanununun greve giden kamu görevlileri hakkında birtakım yaptırımlar öngördüğünü ancak bu yaptırımların sendika özgürlüğünün ihlali olarak görülmediğini ifade etmiştir. Hükümet, yetkili işverene veya yetkili mercilere bildirilmesi şartıyla kamu hizmetleri çalışanlarının grev hakkının tam olarak tanınmış olup, ceza kanununun yürürlüğe girmesinden bu yana bu çalışanların da çok sayıda grevi gerçekleştirdiğini beyan etmiştir (SÖK, 1953a: 365).

SÖK, kamu görevlilerinin sendika hakkı ve grev hakkının hükümetin karar vereceği konular olduğunu belirtmesine karşın, sendika özgürlüğü ilkesinin kamu görevlileri söz konusu olduğunda dahi tanınması gerektiğini, ancak bu hakkın mutlaka grev hakkını da içermediğini ifade etmiştir (SÖK, 1953a: 370). Görüldüğü gibi SÖK kararın alındığı tarihlerde kamu görevlileri için grev hakkını olmazsa olmaz olarak değerlendirmemiştir. Oysa SÖK sendika özgürlüğü ilkesinin kamu görevlileri açısından geçerli olduğunu belirtmiştir. SÖK kamu görevlilerinin grev hakkını mutlak olarak görmemesi bir çelişkiyi bize göstermektedir. Grev hakkı, sendika hakkı ve özgürlüğü açısından önemlidir ancak o tarihlerde SÖK için bu hak kamu görevlileri açısından mutlak bir hak değildir.

SÖK, kamu görevlilerinin grevlerinin yasaklanması hususunda kendisine yapılan başvuruları inceledikçe benimsediği yaklaşımı değiştirerek bu konudaki

içtihadını genişletmiştir. Tüm Hindistan Demiryolları Federasyonu v. Hindistan (SÖK, 1968, Başvuru No: 589) ve Tüm Hindistan Sendikalar Kongresi (AITUC) v. Hindistan (SÖK, 1969, Başvuru No. 594) başvurularını SÖK 118. raporunda birlikte değerlendirmiştir.

SÖK, Tüm Hindistan Demiryolları Federasyonu tarafından yapılan başvurunun, hükümet ile kamu sektöründeki çalışan örgütleri arasındaki ilişkilerin kısmen çalışma iklimi gibi genel sorunlara atıfta bulunduğu büyük bir bölümünün de sendikal hakların ihlali iddialarına dayandığını vurgulamıştır (SÖK, 1970: 16). Tüm Hindistan Demiryolları Federasyonu 9 Eylül 1968'de, hükümetin asgari ücretlerle ilgili bir talebi tahkime göndermeyi reddettiği için yirmi dört saatlik bir grev çağrısında bulduklarını belirtmiş ve sonrasında gerçekleştirilen grevin, barışçıl olduğunu ve uyuşmazlık üzerindeki müzakerelerin normal seyrinde devam etmesini sağlamak için yetkililere baskı yapmak amacı ile gerçekleştirildiğini ifade etmiştir (SÖK, 1970: 16-17).

AITUC, başvurusunda Eylül 1968 grevinin yasal olduğunu ifade etmiş 13 Eylül 1968'de, Parlamento tatil edildikten sonra hükümetin, önerilen grevi yasaklayan, grev tanımını genişleten ve katı cezalar öngören iki kararname yayınladığını iddia etmiştir (SÖK, 1970: 17). AITUC'un başvurusunda yapmış olduğu yakınmalar arasında, özel sektörle ilgili olarak, “Zorunlu Hizmetlerin Sürdürülmesi Yasası'nın hükümete, herhangi bir hizmet veya endüstriyi zorunlu hizmetler listesine yürütme emriyle dahil etme yetkisi verdiğini iddiası da yer almaktadır. AITUC, söz konusu yasanın kabul edilmesinden önce bile, hükümetin Himachal Pradesh'teki okul öğretmenleri tarafından yapılan grevi “Zorunlu Hizmetlerin Sürdürülmesi Kararnamesi” hükümlerini uygulayarak yasa dışı ilan ettiğini iddia etmiştir (SÖK, 1970: 17-18). Yakınmacılar, hükümetin sendikal alana müdahalesinin arttığını, grev ve toplu sözleşme hakkının reddedildiğini ve sendikalara yönelik, giderek artan kısıtlamaların olduğu ileri sürmüşlerdir (SÖK, 1970: 17).

Hindistan hükümeti, SÖK'e gönderdiği cevap yazısında 3 Eylül 1968'de yayınlanan Zorunlu Hizmetlerin Sürdürülmesi Kararnamesinin, hükümete zorunlu hizmetlerde grevleri yasaklama yetkisi verdiğini belirtmektedir. Kararname kapsamında merkezi hükümetin, çalışanlarının grev yapmasının yasaklanması yönünde talimatlar verilmesine rağmen bir grup çalışan sadece greve gitmekle kalmadığı, aynı zamanda şiddet içeren eylemlerle diğer çalışanların görevlerine gitmelerini engellediği iddia edilmiştir (SÖK, 1970: 19-20). Hükümet, öğretmenlerin grevlerinin yasaklanması konusunda ise devlet okulu öğretmenlerinin sendika işleri ile meşgul olduklarını ve devlet okulu öğretmenlerinin 1968 tarihli Zorunlu Hizmetlerin Sürdürülmesi Kararnamesi kapsamında zorunlu hizmetler kategorisinde bulunmaları nedeniyle greve gidemeyeceklerini belirtmiştir (SÖK, 1970: 25).

SÖK, 589 ve 594 numaralı başvuruları birlikte değerlendirmiştir. Komite, grev hakkıyla ilgili iddiaların sendikal hakların kullanımını etkilediği müddetçe, kendi yetkisinin dışında olmadığı ilkesini vurguladıktan sonra çalışanların ve örgütlerinin, mesleki çıkarlarını savunmanın meşru bir yolu olarak grev hakkının genel olarak kabul edildiğine işaret etmiştir. Öte yandan SÖK, kamu hizmetlerinde veya zorunlu hizmetlerde grev hakkına getirilen kısıtlamaların kabul edilebilir olmasına rağmen, mesleki çıkarlarını savunmanın temel araçlarından yoksun bırakılan çalışanların çıkarlarını korumak için yeterli güvencelerin olması gerektiğini, ilgili tarafların katılabilecekleri yeterli, tarafsız ve hızlı uzlaştırma ve tahkim prosedürlerinin tüm aşamalarda taraflar eşlik etmesi gerektiğini vurgulamıştır (SÖK, 1970: 20-21).

SÖK, grev yasağını “kamu hizmetleri” ve “zorunlu hizmetler” açısından grev mekanizmasının yerini alacak diğer mekanizmaların varlığı olması halinde kabul edilebilir olarak değerlendirmiştir. Kamu personelinin grev hakkının yasaklanması hususunda ise AITUC’un başvurusu üzerine devlet öğretmenlerinin grevi ile ilgili almış olduğu kararda “kamu hizmeti” ifadesi yerine “kamu personeli” ifadesini kullanmıştır. Bu çerçevede SÖK, mesleki çıkarlarını savunmanın bir aracı olarak grev hakkından yoksun bırakılacak olan “kamu personeli” ve “zorunlu hizmet” sektörü çalışanlarının çıkarlarını korumak için tasarlanmış belirli hükümlere tabi olarak grevlerin yasaklanması veya sınırlandırılmasının sendika özgürlüğünün ihlali anlamına gelmeyeceğini vurgulamıştır.

SÖK, önceki kararlarında kamu personeli için grev hakkını mutlak olarak değerlendirmedeğini belirtmiştir. Ancak Hindistan hükümeti ile ilgili yapılan bu iki başvuruya ilişkin verdiği kararlarla, kamu personeli için grev yasağının mutlak olamayacağını, bu türden bir yasağın ancak ve ancak kamu personelinin grev hakkını kullanamamaktan dolayı kaybettiği bu aracı ikame edecek güvencelerle donatılması halinde makul olabileceği yönündeki yaklaşımını vurgulamıştır. Bu noktada SÖK’ün bir yorum değişikliğine gittiği ya da daha önceki yorumunu genişlettiği söylenebilir. Şöyle ki, SÖK kamu görevlileri için mutlak bir grev hakkının varlığından bahsedilemeyeceği noktasından mutlak bir grev yasağının varlığından bahsedilemeyeceği noktasına gelmiştir. Öte yandan kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili düzenleme yetkisini önceki kararlarında devletlerin alanına bırakan SÖK bu kararların alınmasında belirlenmesi gereken objektif kuralların varlığını sorgulamaya başlamıştır. Grev hakkı kapsamının dışında bırakılacak kamu personeli ile zorunlu hizmet kategorilerinin SÖK tarafından kararlarında kullanıldığı görülmektedir. SÖK’ün buradaki tutumu kamu görevlilerinin grev hakkı konusunda önceki pozisyonuna göre daha ileridir. Ancak bu kararların alındığı tarih itibari ile kamu görevlilerinin grev hakkı konusunda SÖK işlerlik kazanmış bir objektif kriteri henüz oluşturmamıştır.

SÖK, kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili daha sonraki dönemde almış olduğu kararlarda, grev hakkından yararlanan kamu görevlilerinin kapsamını

oldukça genişletmiştir. Kore İşçi Sendikaları Sendikalar Kongresi (KTUC), Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) vd. v. Kore Cumhuriyeti (SÖK, 1992, Başvuru No: 1629) başvurusunda yakınmacılardan KTUC, sendika özgürlüğüne ilişkin üç yasal kısıtlamaya ilişkin yakınmada bulunmuştur. Bunlar: kamu görevlilerinin ve savunma sanayiinde çalışan işçilerin grev hakkının yasaklanması; zorunlu tahkim yoluyla kamu hizmetlerinde grev hakkının reddedilmesi ve idari makamların sendikaların iç işlerine müdahale ve denetim girişimidir. KTUC, yakınmasında, İş Uyuşmazlıklarını Çözümleme Yasası'nın 12. maddesinin 2. fıkrasının, kamu görevlilerini ve savunma sanayiindeki işçileri, yaptıkları görevlerin niteliğine bakılmaksızın grev hakkından mahrum bıraktığını ileri sürmektedir. KTUC, savunma sanayiinin, kesintiye uğraması nüfusun tamamının veya bir kısmının hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atacak temel bir hizmet olmadığı görüşünde olduğundan, bu kısıtlamanın sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı olduğunu iddia etmiştir (SÖK, 1994a: 68).

Kore hükümeti, SÖK'e göndermiş olduğu cevap yazısında ilgili yasanın kol işçileri de dahil olmak üzere kamu görevlilerinin toplu eylem hakkını kısıtlayan İş Uyuşmazlıklarını Çözümleme Yasası'nın 12. maddesinin 2. fıkrasının, 1993 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasaya aykırı bulunduğunu bildirerek, hükümetin Anayasa Mahkemesi kararı doğrultusunda gerekli düzenlemeyi 1995 yılı sonuna kadar gerçekleştireceğini bildirmiştir. Öte yandan hükümet, işçiler açısından Anayasa'ya göre, büyük savunma sanayilerinde çalışan işçilerin toplu eylem hakkının, Anayasa'nın öngördüğü koşullar altında kısıtlanabileceğini veya reddedilebileceğini belirtmiştir. Bu çerçevede hükümet savunma sanayiinde çalışan işçilerin grev hakkının Kuzey Kore'nin Güney'e yönelik devam eden ciddi düşmanlığından dolayı, ulusal güvenlik için stratejik ve taktik ekipman, malzeme ve hizmet üreten işletmelerin kesintisiz çalışmasına öncelik verilmesi gerekliliğinden dolayı yasaklandığını ifade etmiştir (SÖK, 1994a: 73).

SÖK, incelemesinde savunma sanayiinde çalışan işçilerin toplu eylem hakkının neden reddedildiğine ilişkin olarak hükümet tarafından sıralanan çeşitli nedenleri dikkate değer bulmuştur. SÖK, ülkenin kendine özgü koşullarını dikkate alarak, mevcut durumda bu özel koşullar devam ederken grev hakkının savunma sanayiinde kısıtlanabileceğini hatta yasaklanabileceğini ifade etmiştir. SÖK, kamu görevlileri ile ilgili ise, hükümetin Anayasa Mahkemesi kararı doğrultusunda yapmış olduğu açıklamayı dikkate almış ve hükümetten grev hakkının yalnızca “devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri” için sınırlandırılabilirliği veya yasaklanabilirliği ilkesi doğrultusunda en kısa sürede değiştirilmesini talep etmiştir (SÖK, 1994a: 77-78). SÖK almış olduğu bu kararla birlikte kamu görevlilerinin grevlerinin belirli şartlar sağlandığında yasaklanabilirliği görüşünün ilerisine geçerek, kamu görevlileri içerisinde grev hakkının ancak “devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri” için kısıtlanabilirliği ya da yasaklanabilirliği noktasına gelmiş ve kamu görevlilerinin grev hakkından yararlanma kapsamını oldukça

genişletmiştir. SÖK oluşturduğu bu içtihat ile birlikte, grev hakkından dışlanabilecek kamu görevlilerinin belirlenmesine yönelik ilkelerin artık kamu hizmetini düzenleyen ulusal kanunun kendilerine uygulanmasından değil, bu tür kamu görevlilerinin yürüttüğü işlerin niteliğinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir (Gernigon vd., 2000: s.18).

Kamu görevlilerinin grev hakları ile ilgili kararlarında SÖK, önceleri bu hakkı mutlak olarak görmeyen ve sınırlama yetkisini devletlere bırakan kararlar almıştır. Ancak zamanla SÖK'ün kamu görevlileri açısından grev hakkının sendika hakkı ve özgürlüğü bağlamında değerlendirdiğini ve bu alanda objektif kriterler ürettiği görülmektedir. SÖK daha sonraki kararlarında ise belirlediği bu kriterler doğrultusunda içtihadını genişleterek grev hakkından yararlan kamu çalışanlarının kapsamını oldukça genişletmiştir.

SÖK'ün Grev Türleri İlgili Almış Olduğu Kararlar

Grev, esasen bir iş durdurma eylemidir ve çalışanların çıkar ve haklarını savunmak ve geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak birçok grev türünün varlığını da belirtmek gerekmektedir. Hak ve çıkar grevleri, vahşi grevler, dönen grevler, iş yavaşlatma, oturma grevleri, uyarı grevleri, dayanışma grevleri, genel grevler, siyasi grevler ve kurallara tamamen uyarak işi ağırdan alma eylemleri grev türleri arasında yer almaktadır.

SÖK, Japonya Sendikalar Genel Konseyi (SOHYO), Japonya Valilik ve Belediye İşçileri Sendikası (JICHIRO) v. Japonya (SÖK, 1972, Başvuru No. 737) başvurusunda grevlerin siyasi niteliğine ilişkin bir ilke kararına imza atmıştır. Söz konusu başvuruda, yakınmacılar, çalışanların maaşlarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek için grev ve diğer anlaşmazlık eylemlerine katılmak zorunda kaldıklarını öte yandan, hükümetin Ulusal Personel Dairesi'nin tavsiyeleri doğrultusunda maaşlarda artışlar vermesi gerektiğini, ancak yetkililerin tavsiyelerin uygulanmasında durumu ağırdan alarak sürüncemede bıraktıkları ve bu nedenle, sendikaların, yetkilileri maaş artışları ile ilgili verilen tavsiyelere uymaya zorlamak için greve veya diğer eylemlere başvurdukları ifade edilmiştir (SÖK, 1974b: 21). Bu eylemleri nedeniyle yakınmacılar, hükümetin greve katılanlara yönelik disiplin uygulamaları ile sendika karşıtı eylemlerine maruz kaldıkları gerekçesiyle SÖK'e başvuruda bulunmuşlardır (SÖK, 1974b: 24). Hükümet, yakınmalar karşısında SÖK'e göndermiş olduğu cevap yazısında, Japonya'da disiplin cezaları, diğer yaptırımlar ve sendika karşıtı eylemler ile ilgili açıklamalarını tamamladıktan sonra sendikaların grevlere bazen müzakereler başlamadan çok önce karar verdiğini ve grevlerin genellikle Vietnam Savaşı'na muhalefet gibi siyasi bir niteliğe sahip olduğuna dikkat çekmiştir (SÖK, 1974b: 26).

SÖK, incelemesinden sonra tamamen siyasi nitelikteki grevlerin ve müzakerelerin başlamasından çok önce sistematik olarak kararlaştırılan grevlerin örgütlenme özgürlüğü ilkeleri kapsamına girmediğini ifade etmiştir (SÖK, 1974b:

29). SÖK, grevlerin salt siyasi niteliğine ilişkin bu tespitini daha sonra incelediği benzer başvurularda sürdürmüştür. Ancak burada ifade edilen “salt siyasi nitelikli” grev kavramı işçilerin hükümetlere dönük her grevini kapsamaz. Nitekim işçiler ve örgütleri grev özgürlüklerini, sadece çalışma koşullarını iyileştirmek için kullanmazlar. SÖK, grev aracının işçileri etkileyen ekonomik ve sosyal politika sorunları ile yine işçileri etkileyen idarenin alacağı ya da almış olduğu ekonomik ve sosyal politika tercihleri karşısında da kullanılabileceğini belirtmiştir (Kaya, Güler, 2017: s.113). SÖK, ICFTU, WFTU v. Şili Hükümeti (SÖK, 1984, Başvuru No:1309) başvurusundaki “salt siyasi nitelikli grev” vurgusu hükümetlerin alacağı kararlar ya da bu kararların olası etkilerine karşı yapılan grevler arasındaki ayrımı ortaya koymuştur. İlgili başvuruda yapılan yakınmalar arasında Ulusal İşçi Grubunun diğer örgütlerin 4 Eylül 1984'te yapılmak üzere Şili halkını barışçıl toplantıya davet ettikleri ve sonrasında İçişleri Bakanlığı'nın talebi üzerine, bu çağrını yapan çalışan örgütü liderlerinin barışçıl protesto eylem günleri organize etmekle suçlandıklarını iddiası bulunmaktadır (SÖK, 1985: 102). SÖK incelemesinde, yakınmaya konu olan sendika liderlerinin hâkim sorguları sonrasında suçlu bulunmalarına rağmen hükümetin işlemleri durdurduğu, adli işlemleri iptal ettiği ve söz konusu kişilerin şu an özgür olduklarını not etmiştir. Öte yandan söz konusu örgüt liderlerinin ne ile suçlandıklarının hükümet tarafından belirtilmediği ve yakınmacılar tarafından suçlama nedeninin barışçıl proteste eylemi organize etmek olarak belirtildiğini ifade etmiştir. SÖK, bu noktadan hareketle sendika örgütlerinin, özellikle hükümetlerin sosyal ve ekonomik politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevleri çağrısında bulunma fırsatına sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır (SÖK, 1985: 109-110).

SÖK, daha sonraki kararlarında hükümetlerin sosyal ve ekonomik politikalarını eleştirmek amacıyla yapılan grevlerin yasadışı ilan edilmesini de sendika özgürlüğü ile bağdaşmayan uygulamalar olarak nitelendirmiştir. Kolombiya İşçi Merkez Örgütü (CUT) v. Kolombiya (SÖK, 1990, Başvuru No:1562) başvurusunda yakınmacı, dört konfederasyon tarafından hükümetin ekonomi politikasını (kamu sektöründe yeniden yapılanma, özelleştirmeler ve toplu işten çıkarmalar ile birlikte; kamu hizmetlerinin oranlarında azalma, aile alışveriş sepetini oluşturan temel mal fiyatlarında artış; kamu görevlilerinin temel ücret ve maaşlarının yetersiz ayarlanması vb.) protesto etmek için çağrı yapılan ulusal grevin hükümetin yasadışı ilan ettiğini iddia etmektedir (SÖK, 1991b: 159). Hükümet, SÖK'e gönderdiği cevap yazısında ise konfederasyonlarının ulusal grevine atıfta bulunarak, ülkede hüküm sürmeye devam eden yıkıcı eylemlerin ve yaygın şiddetin, ayrıca bir dizi siyasi parti ve hareketin seçim kampanyalarının yarattığı siyasi iklimle birlikte değerlendirildiğinde, hükümete, işçi sınıfının yasal protesto hakkının kamu hukukunu ve düzenini baltalayan provokatörler tarafından öngörülemeyen sonuçları olan bir durum yaratmak için kullanılabileceğinden korkmak için yeterli gerekçe verdiğini belirtmiştir. Hükümet, bu nedenle kamu

hukuku ve düzenini korumak ve Kolombiyalıların büyük çoğunluğunun çalışma hakkını güvence altına almak için sendika örgütleri tarafından planlanan iş durdurmanın yasa dışı olduğunu ilan ettiğini ifade etmiştir (SÖK, 1991b: 160).

SÖK, hükümetin, ekonomi politikasının toplumsal ve çalışma hayatıyla ilgili sonuçlarını protesto etmek için yapılacak olan grevin, yasa dışı olduğu ilan edilerek yasaklamasının sendika özgürlüğünün ciddi bir ihlalini oluşturduğu görüşünü açıkça belirtmiştir (SÖK, 1991b: 163).

SÖK'ün sendikaların hükümetlerin sosyal ve ekonomik politikalarına dönük grev eylemlerini sendika özgürlüğü ilkeleri ile örtüştüğü yönünde değerlendirmesi ile birlikte grev türlerine ilişkin kararlarının da öne çıktığı görülmektedir. 1981 tarihli ICFTU, Peru Elektrik ve Aydınlatma İşçileri Federasyonu v. Peru (SÖK, 1981, Başvuru No:1081) başvurusunda SÖK'e yapılan yakınmada 1981 yılında Peru Senatosu tarafından onaylanan ve muhtemelen de Peru Yasama Meclisi tarafından da onaylanacak olan grev hakkını düzenleyen yasanın örgütlenme özgürlüğü ilkeleri ile ILO sözleşmelerine aykırı hükümler içerdiği öne sürülmüştür (SÖK, 1982: 55). Yapılan yakınmalar arasında ilgili kanunun 14. bölümünde yer alan grev yasaklarına değinilerek dünyada sendika örgütleri tarafından yaygın olarak uygulanan çeşitli grev biçimlerinin tanınmadığı ve yasa dışı ilan edildiği iddiası bulunmaktadır (SÖK, 1982: 60). Hükümet, SÖK'e gönderdiği yanıtında grev hakkıyla ilgili olarak çeşitli kanun tasarıları hazırlandığını, bu kanunların şu anda incelendiğini, bu nedenle SÖK'e yakınmacı tarafından yapılan başvurunun acele ve zamansız olarak değerlendirildiğini belirtmiştir (SÖK, 1982: 60).

SÖK, yakınmacının iletmiş olduğu kanunda yer alan düzenlemeler ile kanuna eklenmeyen eksikliklerin grev hakkını ciddi anlamda kısıtladığını belirtmiştir. Öte yandan hükümet, her ne kadar kanunun henüz tam olarak yasalaşmadığını ve tartışıldığını ifade etse de kanunun senato tarafından bu haliyle kabul edilmiş olmasını endişe verici bulduğunu da iletmiştir (SÖK, 1982: 63). SÖK oturma grevleri, iş yavaşlatmalar, işletmenin veya işyerinin 14. madde uyarınca işgal edilmesinin, grev yasakları kapsamında kanunda yer almasını uygun bulmamıştır. SÖK'e göre bu tür grevler ancak barışçıl olmaktan çıkması durumunda kısıtlanabilirler (SÖK, 1982: 61). Böylelikle SÖK, grevlerin kısıtlanabilme şartını grevlerin barışçıl olma statüsünü yitirmesi hali olarak ortaya koymuştur.

SÖK, diğer grev türleri ile ilgili de içtihat oluşturacak düzeyde kararlar almaya devam etmiştir. ICFTU, v. Ekvador (SÖK, 1986, Başvuru No:1381) başvurusunda yakınmalar arasında, ICFTU'ya bağlı Ekvador Serbest Sendika Örgütleri Konfederasyonu'nu ve diğer sendika konfederasyonlarının asgari ücreti iki katına çıkarmak ve hükümetin ekonomik ve sosyal politikasını protesto etmek amacıyla 24 saatlik barışçıl bir grev düzenledikleri, grevin gerçekleştirildiği gün 15 sendikacının tutuklandığı bulunmaktadır (SÖK, 1987: 121). Başvuruda yapılan bir diğer yakınma ise Cumhurbaşkanı'nın Ekvador yasalarına aykırı bir biçimde, dayanışma grevi çağrısı hakkını kısıtlayan bir kararnameyi de onaylamış olmasıdır

(SÖK, 1987: 122). SÖK, Uzmanlar Komitesi'nin, 1983 tarihli Genel Araştırmasına atıfta bulunarak, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanmasının suiistimale yol açabileceğini ve işçilerin, destekledikleri ilk grevin kendisinin yasal olması koşuluyla, böyle bir eylemi yapabilmeleri gerektiğini değerlendirmiştir (SÖK, 1987: 129).

SÖK, sendikaların tanınma amacıyla yapmış olduğu grevleri sendika özgürlüğü çerçevesinde değerlendirmektedir. ICFTU, Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) v. Fiji (SÖK, 1992, Başvuru No:1575) başvurusunda yapılan yakınmalar Fiji Geçici Yönetimi'nin 87 ve 98 Nolu Sözleşmeleri ihlal ederek Fiji'nin çalışma mevzuatını değiştiren bir dizi Kararname kabul ettiği iddiasıyla ilgilidir (SÖK, 1992: 195). Yakınmalar arasında, Sendikalar Yasası'na göre, Bakan'a, sendikanın tanınma amacıyla gerçekleştirdiği bir grevi yasadışı ilan etme yetkisi verdiği, bu yetkinin ise, bir işverene, ücretler veya çalışma koşulları üzerindeki bir anlaşmazlık sırasında, ilgili sendikanın greve başvurmasını kısıtlamanın bir yolu olarak sendikanın tanınmasına itiraz edebileceği anlamına gelebileceği iddia edilmektedir. Nitekim yapılan başvuruda bu şüpheyi haklı çıkaran bir tane olayın olduğu, işverenin sendikayı ücret anlaşması teklifini kabul etmemesi nedeniyle, ücretlerle ilgili müzakereler sırasında tanınmaya itiraz etmekle tehdit ettiği iddiası bulunmaktadır (SÖK, 1992: 197). Hükümet, SÖK'e gönderdiği cevap yazısında ise Bakana, tanınmaya ilişkin bir grevi yasadışı ilan etmek için verilen yetkilerin Ticaret Uyuşmazlıkları Yasası kapsamındaki yetkilere benzer olduğunu belirtmiştir. Hükümet bir işverenin, müzakereler sırasında tanınma sorunu nedeniyle bir sendikaya meydan okuyabileceği korkusunu asılsız olarak değerlendirmiştir (SÖK, 1992: 204). SÖK, tanınma uyuşmazlıklarıyla ilgili grev yasağının, greve başvurmanın, işçilerin ve örgütlerinin mesleki çıkarlarını teşvik etmek ve savunmak için mevcut meşru bir yol olduğu ilkesiyle uyumlu olmadığını vurgulamıştır. SÖK bu çerçevede hükümetten, tanıma sorunları nedeniyle grev hakkının yeniden sağlanması için gerekli önlemleri almasını talep etmiştir (SÖK, 1992: 209-210).

SÖK, toplu pazarlık sırasında sendikaların tanınması ile ilgili yapılacak grevlerin yanı sıra sendikaların kuruluşları sırasında tanınmalarını sağlamak için yapacakları grevleri de sendika özgürlüğü ilkeleri arasında değerlendirmektedir. SÖK, ICFTU, Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) v. Kenya (SÖK, 1994, Başvuru No:1792) başvurusunda yakınmacının Üniversiteler Akademik Personel Sendikası'nın üst düzey yetkililerinin polis tarafından tutuklandığı ve Kenya Pratisyen Hekimler ve Dış Hekimleri Sendikası ile ilgili olarak, doktorların grevlerine devam ederken, Sağlık Bakanlığı tarafından, doktorların temel bir hizmetin parçası olarak kabul edildiği gerekçesi ile grevin yasa dışı ilan edilmesi ve yabancı işçi kiralamak tehditleri ile karşı karşıya kaldıkları iddialarını incelemiştir. Yapılan yakınmalar arasında Pratisyen Hekimler ve Dış Hekimleri Sendikası'nın tescil başvurusunun reddedildiği de bulunmaktadır (SÖK, 1994b: 180). İddialara karşısında hükümet SÖK'e gönderdiği cevap yazısında ise bazı üniversite öğretim görevlilerinin ve kamu hizmetindeki bazı doktorların, sendikalarının tescil

başvurularının reddedilmesinin ardından işlerini "boykot ettiklerini" teyit etmiş, bu davaların Yüksek Mahkemeye intikal ettirildiğini ve bu nedenle tartışılmayacağını belirterek konunun mahkemede olmasına karşın doktorların boykot eylemine neden başvurulduğunu sorguladığını ifade etmiştir. Hükümet ayrıca, boykot yapanların herhangi bir sendika tarafından bir araya gelmediğini belirterek eylemin bireysel nitelik taşıdığını ve bu nedenle doktorların iş sözleşmelerini ihlal ettiğini öne sürmüştür (SÖK, 1994b: 181). SÖK, Üniversiteler Akademik Personel Sendikası'nın gerçekleştirilen grev eylemiyle ilgili olarak, işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmanın meşru bir yolu olarak her zaman tanıdığını hatırlatarak bir sendikanın tanınması için grev çağrısı yapılmasını, işçiler ve örgütleri tarafından savunulabilecek meşru bir çıkar olarak kabul ettiğini ve bu nedenle yapılacak grevlerin yasadışı ilan edilemeyeceğini vurgulamıştır (SÖK, 1994b: 182).

SÖK'ün, geçici bir iş durdurma ya da yavaşlatma ilkesine dayandırarak tanımladığı grev ile çalışma koşullarından kaynaklanan mutsuzluk ifadesini kapsayan saç kesme ya da kazıtma stillerinin birbirinden farklı bularak saç kesme ya da kazıtma eyleminin grev olarak değerlendirilemeyeceğini ifade ettiği karar, grev türlerinin değerlendirilmesi açısından önemlidir. Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkrım, Turizm, Tütün ve Yardımcı İşçi Sendikaları Birliği (IUF) vd. v. Filipinler (SÖK, 2009, Başvuru No: 2716) başvurusunda, yakınmacılar, bir iş uyuşmazlığı bağlamında, Filipinler Yüksek Mahkemesi'nin sendika karşıtı işten çıkarmalara ilişkin bir kararında, saçlarını kazıyan veya kısaltan işçilerin yasadışı grev yaptıklarına hükmettiğini ve 29 sendika görevlisinin ve 61 sendika üyesinin işten çıkarılmalarını onaylayarak sendika özgürlüğü ilkelerini ihlal ettiğini iddia etmişlerdir (SÖK, 2010: 219). Yakınmacılar, yüksek mahkemenin, sendika üyelerinin ve sendika görevlilerinin kafalarını tıraş etmek için gerçekleştirdikleri ortak eyleminin oteli utandıracığı; otelin bakım standartlarını uygulama yetkisine meydan okuduğu; bir şeylerin yanlış olduğunu öne sürdüğü; olağan dışı bir şeyin olduğunu ima ettiği; sendikanın taleplerine boyun eğmesi için otele baskı yaptığı için doğası gereği zorlayıcı olduğu; ve yasadışı bir grev teşkil ettiği için sendika üyesi ve görevlilerinin işten çıkarılması için haklı bir neden oluşturduğu yönünde karar aldığını iddia etmişlerdir (SÖK, 2010: 221). Hükümet, iddialara karşı SÖK'e göndermiş olduğu cevabından ILO'nun üst düzey bir heyetinin söz konusu başvuru ile ilgili ziyaret ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim SÖK, bu durumu da değerlendirmesinde dikkate almıştır (SÖK, 2010: 225). Bu çerçevede hükümet, ILO heyetinin ilgili taraflarla görüştüğünü ve davayla ilgili bilgi aldığını ifade etmiştir. ILO heyeti ziyareti sırasında Yüksek Mahkeme Başyargıcı ile bir araya gelmiştir. Yüksek Mahkeme Başyargıcı ILO heyetine mahkemenin bu davadaki yorumunun sadece işçilerin saç kesimleriyle ilgili olmadığını, aynı zamanda işçiler tarafından işin yürütümü sırasında yapılan şiddetle ilgili olduğunu ifade etmiştir (SÖK, 2010: 223).

SÖK, incelemesinde açık bir grev tanımı yapmıştır. SÖK, grev eyleminin çeşitli türleri olabileceği de genel olarak, grevin, bir veya daha fazla işçi grubu tarafından talepleri zorlamak veya direnmek veya şikayetlerini ifade etmek veya diğer çalışanları taleplerinde veya şikayetlerinde desteklemek amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen geçici bir iş durdurma (veya iş yavaşlatma) olduğunun altını çizmiştir. SÖK, bu başvuruda otel yönetiminin imajı ile ilgili dile getirdiği endişeleri dikkate aldığını ve bazı sendika üyelerinin eylemlerinin Yüksek Mahkeme tarafından otelin bakım standartlarını ihlal ettiğinin tespit edildiğini farkında olduğunu belirtmiştir. Ancak SÖK, özellikle çalışanların kafalarını tıraş ederken çalışmayı bırakmadıklarını önemle vurgulamıştır. Bu çerçevede SÖK, barışçıl ve hukuka uygun bir şekilde uygulanan hoşnutsuzluğun ifadesinin tek başına bir grev olarak yorumlanmasını, sendika ve ifade özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirdiğini açıklamıştır (SÖK, 2010: 228).

SÖK, çeşitli grev türleri hakkında kendisine yapılan yakınmalarda özellikle iki unsur üzerinde durmaktadır. Bunlar, grevlerin salt siyasi nitelikli olması ve grevin barışçıl olma özelliğini yitirmesidir. İncelediğimiz kararlarda da görüldüğü üzere SÖK bu unsurları barındırmayan tüm grevleri sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmekte ve örgütlenme özgürlüğüne aykırı olarak görmemektedir. SÖK'ün benimsediği bu yaklaşım oldukça ilerici bir tutumdur. Bahsi geçen grev türleri toplu sözleşme sürecinden doğan hak ve çıkar grevleri aşan ve kimi doğrudan çalışma koşullarına özgü durumları içermeyen konular sebebiyle gerçekleştirilen grevlerdir. SÖK'ün benimsediği bu yaklaşım grevi neredeyse toplu eylemle eşdeğer seviyeye çıkaran bir yaklaşımdır.

Toplu eylem özgürlüğü ve hakkı, grev hakkını da içermekle birlikte belirli özellikleri ile grevden farklılaşan bir yapıya sahiptir. Grev hakkı sendika özgürlüğü ile birlikte işlerlik kazanan, toplu pazarlığın etkin bir aygıtıdır. Toplu eylem hakkı niteliği gereği ifade özgürlüğü ve barışçıl toplanma haklarından yola çıkılarak gerçekleştirilen ve grevi aşan bir haktır (Kaya, Güler, 2017: s.112). Tarihsel olarak toplu eylem başvurmamak, sendikaların işçilerin çıkarlarını ilerletmesi ve işçi haklarını savunması için nihai ve en etkili yol olmuştur (Dorssemont, 2010: s.223). Toplu eylem özgürlüğü ve hakkı, barışçıl olma, son çare olması ve ölçülülük ilkelerini içerir. Barışçıl olma ilkesi, toplu eylem hakkının işçilerin bir araya gelerek, zorlama ve fiziki saldırı olmadan gerçekleşmesi unsurlarını barındırır. Toplu eylem hakkının son çare olması ilkesine göre, işçilerin yasalardan, toplu sözleşmelerden kaynaklanan haklarının işveren ya da işveren sendikalarınca elde edilemez veya kısıtlanması haline gelmesi anlamına gelmektedir. Ölçülülük ilkesine göre ise, işçilerin haklarının elde edilememesi, uygulanmaması ya da kısıtlanmasına karşı örgütlü bir eylem olarak kullanılabilmesi gerekmektedir. Dolayısı ile işçilerin haklarını korumak ve kullanmak için, haklarına dönük engellemeler ya da kısıtlamalar sona erene kadar toplu eylem hakkının kullanılması ölçülülük ilkesi ile örtüşmektedir (Özveri: 2020: s.261-262).

Toplu eylem, grevi aşan bir hak olmakla birlikte grevler en önemli toplu eylem araçlarıdır. SÖK'ün grevle ilgili benimsediği tutum her ne kadar toplu eylem kadar geniş bir tabana otursa da -ve bu durum esasen grev hakkını genişleten bir biçimde gerçekleşse de- siyasi grevler konusunda yapılan ayrımı tarafımızca benimsemek mümkün görünmemektedir. SÖK'ün “salt siyasi nitelikli” grev tanımı kanımızca grev hakkını kısıtlayan bir yaklaşıma denk düşmektedir. SÖK, siyasi irade tarafından benimsenen çalışma koşullarına dönük ekonomik ve sosyal politikalara karşı yapılan grevleri sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmektedir. Ancak “salt siyasi nitelikli grev” tanımı ile siyasi iradenin toplumsal yaşamın diğer alanları ile ilgili düzenleme ya da eylemlerine karşı yapılacak grevleri sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmemektedir. Sendikal haklar sosyal haklar içinde yer almakla birlikte esasen klasik haklar arasında yer alan örgütlenme özgürlüğünün bir sonucudur. Sendikal mücadele tarihsel bağlamda öncelikle bir insan hakları mücadelesidir. Sendikal hakların varlığı diğer insan haklarının varlığını da gerektirir. Örneğin, toplanma hürriyeti, düşünce ve ifade özgürlüğü, seyahat özgürlüğü, ayrımcılık yasası, yaşam hakkı, din ve vicdan hürriyeti vb diğer hakların varlığı sendika özgürlüklerini güçlendirmektedir. Benzer şekilde sendika özgürlüğü de diğer insan haklarının varlığına katkıda bulunur ve sendika pratikleriyle diğer insan haklarının gelişimine de katkı sağlar.¹⁰ Bu halde herhangi bir siyasi iradenin toplumsal yaşama ya da insan haklarına yönelik her türlü eylemi sendikalarca protesto edilebilmeli ve sendikaların en temel gücü olan grev hakkı da bu bağlamda sendikalarca kullanılabilir. Dolayısı ile SÖK'ün “salt siyasi nitelikli” grev kavramının, grev hakkını barındıran sendika özgürlüklerinin kullanımını kısıtladığı kanısında olduğumuzu belirtmekte fayda vardır. SÖK'ün neredeyse tüm grev türlerini barışçıl olma ilkesini sağladıkları sürece sendika hakkı ve özgürlüğü kapsamında değerlendirmesi, çok önemli ve grev hakkını pozitif yönde geliştiren bir yaklaşımdır. Ancak SÖK'ün “salt siyasi nitelikli grev” konusundaki tutumu sendika hakkı ve özgürlüğü ile insan hakları arasındaki tarihsel ilişkiyi bir nebze de olsa zayıflatmaktadır.

Sonuç

SÖK sendika hakkı ve özgürlüğü konusunda uluslararası antlaşma ve kurumlar bağlamında kurulan en önemli denetim organları arasında yer almaktadır. SÖK

¹⁰ İnsan haklarının bütünselliği, klasik haklar ile sosyal haklar konusunda birinin varlığı için diğerinin varlığının gerekli olması konusundaki görüşler için bkz. Tanör, Bülent (1978). Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar. İstanbul. May Yayınları, Kaboğlu, İbrahim Özden (1989). Kolektif Özgürlükler. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Basımevi, Kapani, Münici (1993). Kamu Hürriyetleri. 7. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, Gülmez, Mesut (2009). “İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar ve Haksızlıklar”. I. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını: S: 3-17

kendisine yapılan yakınmalar doğrultusunda sendika hakkı ve özgürlüğü içtihadına katkılarını 70 yıldır sürdürmektedir. SÖK'e yapılan yakınmalar bize sendikal anlamda döneme özgü yaşanan sorunları ve SÖK'ün bu sorunlarla ilgili aldığı kararlarla sendika hakkı ve özgürlüğünü nasıl genişlettiğini göstermektedir. Grev hakkı açısından bakıldığında ise SÖK öncelikle ILO sözleşmelerinde yer almayan bu hakkı sendika özgürlüğünün doğal ve olağan bir bileşeni olarak değerlendirmiş ve bu hakkın sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olduğu görüşünü ilk kararlarından itibaren önemle vurgulamıştır. SÖK, böylelikle grev hakkını ILO sözleşmelerince korunan bir hak konumuna taşımıştır.

SÖK, grevlerin ertelenmesi ile ilgili özellikle Türkiye'nin taraf olduğu uyumsuzluklarda önemli bir içtihat ortaya koymuştur. Türkiye'den SÖK'e yapılan yakınmaların önemli bir bölümü grev ertelemeleri ile ilgilidir. Grev erteleme gerekçesi olarak sunulan ulusal güvenlik ve halk sağlığı gerekçelerini yeterli bulmayan SÖK, ayrıca bu tür gerekçelendirmelerin hükümet tarafından değil ilgili tarafların güvenine sahip bağımsız bir kurul tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini önemle vurgulamıştır. Ayrıca grevlerin ertelenmesi ve yasaklanması hususunda SÖK, “zorunlu hizmetler” ve “kelimenin tam anlamı ile zorunlu hizmet sayılamayacaklar” olarak tanımladığı kategorileri zaman içerisinde incelediği yakınmalar ile oluşturmuş ve bu çerçevede zorunlu hizmet dışında yer alan hizmetlerde grev erteleme ve yasaklarını grev hakkı ihlali olarak değerlendirmiştir. SÖK öte yandan Türkiye'de grev erteleme mekanizmasının zorunlu arabuluculuk yöntemi ile birlikte kullanılarak sistematik bir grev yasağı rejimine dönüştüğünü de kendisine yapılan yakınmalar da belirtmiştir.

SÖK, kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili zaman içerisinde almış olduğu kararlar ile grev hakkından yararlanan kamu görevlilerinin kapsamını oldukça genişletmiştir. Öte yandan SÖK erken dönem kararlarında yer alan kamu görevlilerinin grevlerinin belirli şartlar sağlandığında yasaklanabileceği görüşünün ilerisine geçerek, kamu görevlileri içerisinde grev hakkının ancak “devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri” için kısıtlanabileceği ya da yasaklanabileceği noktasına gelmiş ve kamu görevlilerinin grev hakkından yararlanma kapsamını oldukça genişletmiştir.

SÖK, grev hakkının kullanım alanının toplu pazarlık süreci olarak sınırlandırılmasını sendika özgürlüğü ile aykırı bulmaktadır. Öte yandan SÖK, hükümetlerin sosyal ve ekonomik politikalarını eleştirmek amacıyla yapılan protesto grevlerini oturma grevlerini, iş yavaşlatma eylemlerini, dayanışma grevlerini ve sendikaların tanınma amacıyla yapmış olduğu grevleri grev hakkı kapsamında değerlendirmiş ve bu grev türlerinin sendika özgürlüğü kapsamında yer aldığını çeşitli kararlarında vurgulamıştır. SÖK'ün “salt siyasi nitelikli” grevleri sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmemesi ise eleştirilmesi gereken bir tutumdur. Sendikal mücadele klasik ve sosyal hakların kesiştiği bir noktada esasen bir insan hakları mücadelesidir. Bu nedenle de insan hakları ile güçlü bir ilişkisi olan sendika

özgürlüğü gereği grev hakkının “salt siyasi nitelikli” olduğu gerekçesi ile kısıtlanması kanımızda sendika özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.

SÖK kararları ILO’ya üye ülkeler açısından bağlayıcı olmalarının yanında aynı zamanda öğretici ve yol gösterici kararlardır. Nitekim Türkiye’de Anayasa Mahkemesi’nin (AYM) Taygun Cengiz Kararında (18.09.2014 tarih, 2013/8463 Numaralı Başvuru) sendika hakkı ve özgürlüğünün uluslararası kaynaklarının öncelikle 87 ve 98 Nolu ILO sözleşmelerinin sonrasında ise Avrupa Sosyal Şartı olduğunu vurgulamıştır. AYM bu noktada önemli bir tespitte bulunarak Anayasa bağlamında sendika hakkı ve özgürlüğü yorumlanırken söz konusu sözleşmeler ile bu çerçevede oluşturulmuş denetim organlarınca yorumlanan güvencelerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır (AYM, 2014: para.35). Dolayısı ile SÖK kararları hem sendika hakkı ve özgürlüğünün yorumlanması açısından hem de iç hukukta etki yaratma etkisi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda SÖK kararları sadece öğretici ve yol gösterici değildir. Aynı zamanda bağlayıcıdır. Dolayısı ile SÖK kararlarının ilk derece mahkemelerinden yüksek yargı organlarının kararlarına kadar etki göstermesi gerekmektedir.

Extended Summary

The principle of union freedom requires certain rights such as right to organize, right to collective bargaining, and right to strike. All these rights cannot be separable from each other and they are, as a whole, vital elements in order to provide the realization of the principle mentioned above since right to strike is also an essential and functional tool for union freedom. When this right does not exist or in a situation at which it cannot be applied, union freedom cannot be fully realized. Thus, The Committee on Freedom of Association (CFA), one of the supervisory bodies of the International Labour Organization (ILO), has also admitted the significant role of this right with some favorable arguments including extension of the right to strike in international labour law.

Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (Convention No 87) and Right to Organize and Collective Bargaining Convention (Convention No 98) are the main documents for CFA, and since its first decision, CFA has considered the right to strike as an integral part of freedom of association. Though there is not any mention to the right to strike in Conventions No.87 and No 98, and other ILO conventions, CFA has accepted the right to strike within the scope of the principle of union freedom and considered it among the rights guaranteed by the ILO conventions. CFA has also dealt with some problems about right to strike that emerged with the current developments in labour relations.

CFA has examined over 3400 cases since its establishment and a significant number of these cases are very related to the right to strike. CFA examined all kinds of complaints about the conflicts and interventions that may occur during

the strike process such as the general principles of the strike, the purposes of the strike, the types of strikes, the suspension and ban of strikes, the illegal declaration of the strike, the intervention of the public authorities, and hiring workers during a strike. As we mentioned above, all kinds of issues that may occur about right to strike are within the scope of CFA.

CFA has already decided on the various complaints and these decisions consist of the main sources for the jurisprudence, too. In the study, most of the decisions, especially the ones which are closely related with the delays or the bans of strikes, public servants' right to strike, and so on examined.

CFA has formulated the criterion which refers that "the strike poses a clear and imminent danger to the life, personal safety or health of all or a portion of the population" when reviewing the suspensions or bans of strikes. In other words CFA has developed two different concepts for suspensions or bans of strike. The first one is what it is called as "essential services" and includes the following sectors such as hospital sector, electricity services, water supply services, the telephone service, the police and the armed forces, the fire-fighting services, public or private prison services, the provision of food to pupils of school age and the cleaning of schools, and air traffic control. On the contrary, the second is composed of a huge number of sectors, and among them, radio and television, the petroleum sector and oil facilities, distribution of fuel to ensure that flights continue to operate, the gas sector, ports, banking, the metal and mining sectors, insurance services, transportation including metropolitan transport, airline pilots, rail services, construction, car manufacturing, the education sector, airports with the exception of air traffic control, pharmacies, and the glass industry can be considered as the most prominent ones. In this context, CFA it is very clear that CFA has tried to protect and also to expand the right to strike as much as possible. Moreover CFA has developed another jurisprudence which is specifically related with civil servants' right to strike. Accordingly to CFA, the right to strike may only be restricted or prohibited on the condition that public servants exercise authority in the name of the State.

One of the most important point is that CFA has never an aim to limit the exercise of the right to strike to collective bargaining process. In other words, for CFA, strike cannot be thought as an industrial action which is only used at the end of the bargaining process and if this process does not manage to resolve the conflicts between the workers and employers. According to CFA, strike is a democratic tool which is very useful for workers and their organizations in expressing their objections to economic and social matters affecting their members' interests in a broader context. This shows us CFA has interpreted the right to strike in a broader manner, too. CFA argued that only the strikes which has a purely political nature can be restricted. For CFA, as long as they are peaceful, certain types of strike such as wild-cat strikes, tools-down, go-slow,

working to rule, and sit-down must never be banned or postponed. And as a final point we should state that CFA has taken some decisions against the legal regulations bringing restrictions on sympathy strikes, secondary boycotts, and industrial action and has declared all those exercises are contrary to Convention No. 87.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Makale yazarın doktora tezinden türetilmiştir.
Çıkar Çatışması Beyanı: Çıkar çatışması yoktur

KAYNAKÇA:

- Andres Jorge, Garcia Leyton (2017), “The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law”, **Revista Chilena de Derecho**, Vol. 44, No. 3, 781-804
<https://www.redalyc.org/pdf/1770/177054481008.pdf> (07.10.2019)
- Bellace, Janice R (2014), “The ILO And The Right To Strike”, **International Labour Review**, Vol.153, No.1, 29-70
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1564-913X.2014.00196.x> (20.03.2016)
- Çelik, Aziz (2008), “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”. **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 18 s: 87-132
- Çelik, Aziz (2010), “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu” Çağlar S. (ed.) **Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları** içinde, İstanbul: Beta Basım, 255-332
- Dorssemont, Filip (2010). “The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of His Interests under Article 11 ECHR: An Attempt “to Digest” the Case Law (1975–2009) of the European Court on Human Rights” **European Labour Law Journal**, Vol. 1 No. 2: s. 185-235
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/201395251000100203> (04.08.2020)
- Fudge, Judy (2015), “Constitutionalizing Labour Rights in Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining, and Strikes” **Current Legal Problems**, Vol. 68, 267–305 <https://academic.oup.com/clp/article/68/1/267/337622> (28.12.2021).
- Gravel Eric, Duplessis Isabelle, Bernigon Bernard (2002), **The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 Years**
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087814.pdf (05.10.2019)
- Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio (2000), **ILO Principles Concerning The Right To Strike**, International Labour Office, Geneva
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf (12.11.2015)
- Gülmez, Mesut (2008a), **Uluslararası Sosyal Politika**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Hatiboğlu Yayını.
- Gülmez, Mesut (2008b), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı. 18 s: 137-169
- Gülmez, Mesut (2009), “İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar Ve Haksızlıklar”. **I. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, 3-17

- Hepple, Bob (2009), **The Right to Strike in an International Context** **Canadian Labour and Employment Law Journal**, Vol. 15 No. 3, 133 – 146.
https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2009CanLIIDocs266#!fragment/zo-upio-Tocpdf_bk_3_2/BQCwhgziBcwMYgK4DsDWszIQewE4BUBTADwBdoAvbRABwEtsBaAfX2zhoBMAzZg11TMAzMwBMASgA0ybKUIQAIokK4AntADkGyREJhcCJSvVadegyADKcUgCF1AJQCiAGScA1AIIA5AMJJPJUA+aFJ2cXEgA
(20.03.2020)
- Hoffman Claudia, Schuster Norbert (2016), **It Ain't Over 'Til It's Over: The Right To Strike And The Mandate Of The ILO Committee of Experts Revisited**, International Labour Office; Global Labour University (GLU) Working Paper
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_17_engl.pdf
(12.09.2018)
- Hovary, Claire La (2013), “Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers’ Group’s 2012 Challenge to the Right to Strike”, *IndustrialLawJournal*, Vol.42, No.4, 338-368.
<https://academic.oup.com/ilj/article/42/4/338/706840> (15.12.2018)
- ILO (1987), **Freedom of Association A Worker's Education Manual**. Geneva: ILO Publications
- ILO (1994), **Freedom of Association and Collective Bargaining**. Geneva: ILO Publications
- ILO (1996), **Freedom of Association Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. Fourth Edition.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_11_engl.pdf (11.09.2016)
- ILO (2006), **Freedom of Association Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. Fifth Edition.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf (11.09.2016)
- ILO (2012), **Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations**.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192621.pdf (06.11.2019)
- ILO (2014), “Rules of the Game: A Brief Introduction to International Labour Standards”,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf (16.12.2020)
- ILO (2018), **Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth Edition**.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (21.08.2020)

- ILO (2022), **Presentation of the Committee on Freedom of Association annual report for the year 2021**. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839966.pdf (20.06.2022)
- ILO (2022), **The Freedom of Association procedure**. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088456.pdf (05.09.2022)
- Kaboğlu, İbrahim Özden (1989), **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Basımevi,
- Kapanı, Münci (1993), **Kamu Hürriyetleri**, 7. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları,
- Kaya, Pir Ali, Güler, Ceyhan (2017), “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”. **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:68, 105-126
- Köse, Sevda (2017), Uluslararası Çalışma Normlarında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Köse, Sevda (2018), “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”. **İnsan&İnsan**, Sayı. 15 s: 46-63 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/415457> (18.12.2020).
- Kutal, Metin Orhan (2020), “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin İlişkin Önemli Bazı Kararları”. **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:77, 1-19
- Özveri, Murat (2020), “Barışçıl Toplu Eylem Hakkı”. **Sosyal Politika ve İktisat Yazıları**, Prof. Dr. Seyhan Erdoğan'a Armağan, Ankara: Mülkiye Birliği Vakfı Yayın No: 2020/1. S: 249-264
- Tanör, Bülent (1978), **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, May Yayınları
- Teklé, Tzehainesh (2018), Labour Rights and the Case Law of the European Court of Justice: What Role for International Labour Standards? **European Labour Law Journal**, Vol. 9 No. 3, 236 – 262.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2031952518791831> (20.03.2020)
- Thomas Constance, Martin Oelz, Xavier Beaudonnet (2004), “The use of International Labour Law in Domestic Courts: Theory, Recent Jurisprudence, and Practical, Javillier J.C. ve Gernigon B (ed.) **Les Normes Internationales du Travail: Un Patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos**. Organisation Internationale du Travail. 249-285
- TC, Anayasa Mahkemesi (AYM) (2014), Başvuru No: 2013/8463, (Tayfun Cengiz Başvurusu), Karar Tarihi: 18.9.2014
<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/8463?Dil=tr> (05.01.2018)
- Yıldırım, H. Okan (2020), **Türkiye'de Grev Ertelemeleri ve Türk Endüstri İşçilerine Etkileri**, İstanbul: Legal Yayıncılık

SÖK Kararları

WFTU v. Birleşik Krallık (Jamaika) (SÖK, 1951, Başvuru No. 28)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1952), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 4. Rapor”, S: 210
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1952-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1952-6).pdf)
(20.04.2018)

Hind Mazdoor Sabha, WFTU, v. Hint Hükümeti, (SÖK, 1950, Başvuru No. 5)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1953a), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 4. Rapor”,
S: 180 – 188 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1953-7\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1953-7).pdf) (20.06.2019)

WFTU v. Yunanistan (SÖK, 1952, Başvuru No. 55)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1953b), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 6. Rapor”, S: 364
– 372 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1953-7\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1953-7).pdf)
(20.02.2018)

Tüm Hindistan Demiryolları Federasyonu v. Hindistan (SÖK, 1968, Başvuru No: 589)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1970), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 118. Rapor”, S: 16
– 27) [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1970-53\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1970-53).pdf)
(22.04.2018)

Tüm Japonya Belediye Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (TOSHIKOTSU) v.
Japonya (SÖK, 1973, Başvuru No. 753)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1974a), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 142. Rapor”, S:
165-173
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899619#A (20.06.2019)

Japonya Sendikalar Genel Konseyi (SOHYO) ,Japonya Valiliği ve Belediye İşçileri
Sendikası (JICHIRO) v. Japonya (SÖK, 1972, Başvuru No. 737)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1974b), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 139. Rapor”, S:
21 – 29 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1974-57\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1974-57).pdf)
(22.04.2018)

ICFTU, Peru Elektrik ve Aydınlatma İşçileri Federasyonu v. Peru (SÖK, 1981,
Başvuru No:1081)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1982), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 214. Rapor” , S: 55
– 64) [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1982-65-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1982-65-series-B).pdf) (22.04.2018)

ICFTU v. Brezilya (SÖK, 1983, Başvuru No. 1225)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (1984), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 233. Rapor”, S:
200 – 204 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1984-67-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1984-67-series-B).pdf) (20.06.2019)

- ICFTU, WFTU v. Şili Hükümeti (SÖK, 1984, Başvuru No:1309)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1985), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 238. Rapor”, S: 99 – 119
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1985_Series_B_No.1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1985_Series_B_No.1).pdf) (22.04.2018)
- ICFTU, v. Ekvador (SÖK, 1986, Başvuru No:1381)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1987), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 248. Rapor”, S: 121 – 130 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1987-70-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1987-70-series-B).pdf) (22.04.2018)
- Norveç Petrol İşçileri Sendikası Federasyonu (OFS) v. Norveç (SÖK, 1991, Başvuru No:1576)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1991a), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 279. Rapor”, S: 397 – 405 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1991-74-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1991-74-series-B).pdf) (20.06.2019)
- Kolombiya İşçi Merkez Örgütü (CUT) v. Kolombiya (SÖK, 1990, Başvuru No:1562)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1991b), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 279. Rapor”, S: 158 – 163 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1991-74-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1991-74-series-B).pdf) (22.04.2018)
- ICFTU, Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) v. Fiji (SÖK, 1992, Başvuru No:1575)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1992), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 284. Rapor”, S: 195 – 212 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1992-75-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1992-75-series-B).pdf) (22.04.2018)
- Kore İşçi Sendikaları Sendikalar Kongresi (KTUC), Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) vd. v. Kore Cumhuriyeti (SÖK, 1992, Başvuru No: 1629)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1994a), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 294. Rapor”, S: 64 – 85 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1994-77-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1994-77-series-B).pdf) (22.04.2018)
- ICFTU, Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) v. Kenya (SÖK, 1994, Başvuru No:1792)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1994b), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 295. Rapor”, S: 180 – 185 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1994-77-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1994-77-series-B).pdf) (22.04.2018)
- Fildişi Sahili Serbest Sendikalar Konfederasyonu Fildişi Sahili Hükümeti (SÖK, 1998, Başvuru No. 1954)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (1998), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 311. Rapor”, S: 121 – 129 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1998-81-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1998-81-series-B).pdf) (20.06.2019)
- ICFTU, ITF vd, v. Avustralya (SÖK, 1998, Başvuru No:1963)
Sendika Özgürlüğü Komitesi (2000), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 320. Rapor”, S: 36 – 68 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(2000-83-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(2000-83-series-B).pdf) (22.04.2018)

Kristal-İş v. Türkiye (SÖK, 2003, Başvuru No. 2303)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (2004), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 335. Rapor” [Elektronik Sürüm], S: 437 – 444,

[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(2004-87-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(2004-87-series-B).pdf) (22.04.2018)

LASTİK-İŞ, DİSK v. Türkiye (SÖK, 2004, Başvuru No. 2329)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (2005), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 338. Rapor”, S: 325– 331 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(2005-88-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(2005-88-series-B).pdf) (22.04.2018)

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Turizm, Tütün ve Yardımcı İşçi Sendikaları Birliği (IUF) vd. v. Filipinler (SÖK, 2009, Başvuru No: 2716)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (2010), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 358. Rapor”, S: 218 – 230) [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(2010-93-serie-B\)engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(2010-93-serie-B)engl.pdf) (22.04.2018)

Kristal-İş v. Türkiye (SÖK, 2014, Başvuru No. 3084)

Sendika Özgürlüğü Komitesi (2015), “Sendika Özgürlüğü Komitesi 374. Rapor”, S: 207 –211

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf (22.04.2018)

