

ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci

Sevda KÖSE¹

ORCID ID: 0000-0001-7751-3240

DOI: 10.54752/ct.1517550

Öz: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), insan haklarının evrimsel sırasını değiştirerek sosyal hakların uluslararasılaşmasını sağlayan üçlülük özelliğine sahip yegâne örgüttür. Örgütlenme özgürlüğünü kurucu ve Anayasal ilke olarak benimseyen ILO, denetim organlarının vermiş olduğu kararlar doğrultusunda grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olduğunu kabul etmiştir ve bu doğrultuda 1950'lerden bu yana bir içtihat birikiminden söz edilebilir. Bu istikrarlı içtihat sonucunda grev hakkının 87 sayılı sözleşme tarafından güvence altına alındığı şeklindeki yaklaşıma, işverenlerin 1990'lı yıllarda itiraz etmeye başladıkları görülmüştür. Bu itirazların "grev krizine" dönüşmesi 2012 yılında meydana gelmiştir. ILO'nun işleyişini çıkmaza sokan, ILO denetim mekanizmasının ve üçlülük ilkesinin meşruiyetinin sorgulanmasına sebep olan sürece 2015 yılında sağlanan uzlaşa ile geçici bir çözüm üretilmiştir. 2023 yılına kadar bu uyuşmazlığın herhangi bir sosyal diyalog mekanizmasıyla çözüme ulaşmadığı gerçeğinden hareketle 2023'te "grev krizi" yeni bir dönemece girmiş ve grevin ILO sözleşmelerindeki yeri konusunda Uluslararası Adalet Divanı'na (UAD) başvurulmuştur. 2023 yılında grev krizinin çözümü için UAD'a yapılan başvuru ile krizin sonlanması beklenmektedir. Bu çalışmada ILO'da grev krizinin başlangıcından bugüne gelişimi ele alınacak ve 2023 krizi irdelenecektir. "Grev krizi" ve UAD başvurusu değerlendirilecektir. ILO'nun yetmiş yıllık grev içtihadının ve grev hakkının uluslararası çalışma normları bağlamında geleceğinin ne olacağı konusunda UAD'ın 2025 yılı içinde vermesi beklenen kararın rolü büyük olacaktır.

Anahtar Kelimeler: ILO, Grev Krizi, Uluslararası Adalet Divanı, 87 Sayılı Sözleşme, Danışsal (İstişari) Görüş

¹ Doç.Dr. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Kocaeli Üniversitesi, sevdakose@gmail.com

KÖSE, S., (2024) "ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 927-962

Makale Geliş Tarihi: 27.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 10.07.2024

“Strike Crises at ILO” and Process of International Court of Justice

Abstract: The International Labour Organization (ILO) is the only organization with the triadic characteristic of changing the evolutionary order of human rights and internationalizing social rights. The ILO, which has adopted freedom of association as a founding and constitutional principle, has accepted that the right to strike is a right inherent in the nature of freedom of association in line with the decisions of its supervisory bodies, and in this direction, we can speak of an accumulation of jurisprudence since the 1950s. As a result of this consistent jurisprudence, employers started to object to the approach that the right to strike was guaranteed by Convention No. 87 in the 1990s. It was in 2012 that these objections turned into a "strike crisis". The process, which brought the functioning of the ILO to a deadlock and caused the legitimacy of the ILO supervisory mechanism and the tripartite principle to be questioned, was temporarily resolved with a compromise reached in 2015. In 2023, the "strike crisis" took a new turn and the ICJ was consulted about the place of the strike in the ILO conventions, as this dispute was not resolved by any social dialog mechanism until 2023. By 2023, the crisis is expected to end with an application to the ICJ for the resolution of the strike crisis. In this study, the development of the strike crisis in the ILO from past to present will be discussed and the 2023 crisis will be analyzed. The "strike crisis" and the ICJ application will be evaluated. According to the decision expected to be rendered by the ICJ in 2025, this decision will play a major role in the future of the ILO's seventy-year strike jurisprudence and the right to strike in the context of international labor norms.

Key Words: ILO, Strike Crisis, International Court of Justice, Co. 87, Advisory Opinion

Giriş

Grev hakkı, uluslararası çalışma hukukunun bazı belgelerinde açıkça tanınırken ve bu belgelerin metinlerinde yer alırken bazı belgelerde ise bu hakkın açıkça yer almadığı ama grev hakkının uluslararası çalışma normlarına ait denetim mekanizmaları veya yargı organlarının oluşturduğu içtihatları ile örtük bir şekilde tanındığı bilinmektedir. Uluslararası çalışma hukukunda grev hakkının açık veya örtük olarak tanınması kolay olmamış ve uzun bir zaman dilimine yayılmıştır. Bugün uluslararası alanda grev hakkının pek çok hukuksal kaynağından, evrensel ve bölgesel kaynaklarından söz edebilmek mümkündür. ILO ve Birleşmiş Milletler (BM) belgeleri ve ilgili denetim organlarının oluşturduğu içtihat ile bölgesel çerçevede Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği belgeleri ve yargı ve denetim

organlarının kararları uluslararası çalışma hukuku bağlamında önemli bir mevzuatın gelişmesine sebep olmuştur (Çelik, 2010: 269).

Uluslararası çalışma hukukunun gelişmesinde ILO'nun sözleşmeleri ile denetim mekanizmalarının (Sendika Özgürlüğü Komitesi-SÖK ile Uzmanlar Komitesi-UK) oluşturduğu içtihatın temel önemde olduğu ve amiral gemisi rolü gördüğü açıktır. Hem SÖK hem de UK 87 sayılı sözleşmeye atıf yaparak, ILO üyesi devletlerin, amacı üyelerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan işçi ve işveren örgütlerinin özerkliğine saygı duymak ve korumak zorunda oldukları şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır. SÖK, bu gerçeği daha kurulduğu ilk günlerinden itibaren kabul etmiş ve grev hakkının, ILO'nun Philadelphia Bildirgesi ve 87 sayılı Sözleşmesi'nden kaynaklanan örgütlenme özgürlüğü ilkesinin doğasına özgü bir hak olduğunu vurgulamıştır (Bellace, 2014). SÖK 1952 yılındaki ilk toplantısından günümüze kadar incelediği 3 bin üzerindeki vakada grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olduğunun altını çizmiştir. UK de benzer şekilde 1959 yılındaki toplantısından beri grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin yorumlanmasından çıkarılabileceğini vurgulayarak pozitif grev hakkını tanımıştır (Köse, 2017: 114). Ancak bu yerleşik içtihada rağmen ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının sözel metninde doğrudan grev hakkına ilişkin bir hükmün ya da düzenlemenin var olmaması işverenlerin grev hakkına ilişkin itirazlarının odak noktasını oluşturmaktadır.

"Grev krizi"² uluslararası çalışma hukukunun amiral gemisi konumunda

² 2012 yılında 101 nci Uluslararası Çalışma Konferansında işveren grubunun grev hakkının tartışılmasına onay vermemesi nedeniyle grev hakkı, büyük bir meydan okumayla karşı karşıya kalmıştır. ILO sözleşmelerini ciddi bir şekilde ihlal eden 25 ülkenin yer aldığı listenin tartışılması işveren grubu tarafından engellenmiştir. Yıllardan beri Konferans Komitesinde (KK) incelenen grev hakkına ilişkin ihlaller, işveren grubunun 2012 ILO Konferansındaki tutumu dolayısıyla, ilk kez KK'de görüşülmemiştir. Grev hakkının kaynağına yönelik işveren tarafının başlattığı tartışma ve grev hakkını ihlal eden ülkelerin 2012 yılındaki konferansta işveren tarafınca görüşülmesinin reddedilmesi ile ILO'da grev hakkı sorununa ilişkin krizinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu kriz, grev hakkının ILO kaynaklarında yer almamasına rağmen ILO denetim organlarının oluşturduğu içtihatlar ile grev hakkının kabul edilmesine, işveren tarafının ILO'nun işleyişini zora sokacak nitelikteki itirazları ile ortaya çıkmıştır. İşveren tarafının, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde grev hakkının geçmemesi dolayısıyla grev hakkının bu sözleşmelerin yorumlanması ile güvence altına alınamayacağı, ILO denetim organlarının oluşturduğu içtihatların grev hakkına kaynaklık edemeyeceği ve ILO denetim organlarının ILO sözleşmelerinin yorumlanması yetkisinin olmadığı ve bu yetkinin UAD' a ait olduğu yaklaşımıyla ortaya çıkan grev hakkı sorununa ilişkin kriz grev krizi olarak adlandırılmıştır. Grev krizi kavramı bu çalışmada çatı bir kavram olarak ele alınmıştır. İşveren tarafının, grev hakkının kaynağına yönelik olarak sürdürdüğü tartışma ve grev hakkını ihlal eden ülkelerin ILO'nun 101.Konferansında görüşülmesine yönelik gösterdiği direnç, ILO'nun üçlülük ilkesine, ILO denetim organlarının etkinliğine ve ILO'nun işleyişine zarar verecek bir noktaya dönüşmüştür. Ayrıntılı bilgi için şu çalışmalara bakılabilir. Gülmez M.(2014). Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014,Ankara: Hatipoğlu Yayınları Gerasimova,

bulunan ILO'nun grev hakkının ILO sözleşme metinlerinde benimsenmesi yerine denetim organlarının içtihatları doğrultusunda kabul edilmesine işverenlerin itirazı sonucu ortaya çıkmıştır. Geçmişte çok belirgin olmayan grev hakkına yönelik bu itirazlar küreselleşme, esnekleşme, neo-liberlizmin güçlenmesi, Soğuk Savaşın ortadan kalkması gibi gelişmeleri takiben 1990'lı yıllardan başlayarak daha sert bir şekilde dile getirilmeye başlanmıştır. İtirazların bir krize dönüşmeden önce krizin ayak sesleri bu yıllarda duyulmaya başlanmıştır. Grev hakkına daha önceki dönemlerde sert karşıt bir duruş sergilemeyen işverenler 1990'lı yıllardan başlayarak tutumlarını değiştirmişlerdir. İşverenler, 87 sayılı sözleşmenin metninde grev hakkının yer almadığını ve grev hakkının 87 sayılı sözleşme ile korunamayacağı görüşünü savunmakta ve uluslararası sözleşmelerin yorumlanması görevinin ILO Anayasası'nın 37. maddesi gereği UAD'a ait olduğunu ileri sürmektedirler. Grev hakkının 87 sayılı ILO sözleşmesinin doğasına içkin bir hak olduğunu kabul etmeyen işveren grubunun 2012 yılındaki tepkisi günümüzde yaşananların adeta bir habercisi niteliğindedir. 2012'de grev hakkının tartışılmasına onay vermeyen işveren grubu, 2012 Konferansının olağan işleyişini sekteye uğratmıştır. 2012 krizinin geçici çözümü işverenlerin yükselttikleri itiraz dalgasının devam etmesi neticesinde artık bu uyuşmazlığın çözüme kavuşması talebiyle grev krizi konusu, 2023 yılında UAD'a taşınmıştır. UAD'ın "grev krizine" ilişkin vereceği karar 70 yıllık ILO grev içtihadının geleceği açısından da son derece önemli olacaktır. Bu çalışmada ILO Anayasası ve sözleşmeleri ile denetim organları kararları çerçevesinde grev hakkına ilişkin ILO içtihadının gelişimi ele alındıktan sonra grev hakkına ilişkin ILO içi tartışmalar ve tartışmaların bir krize dönüşme süreci irdelenecektir. Kriz öncesi tartışmalar, 2012 yılındaki "kriz" ve 2023 yılında meydana gelen gelişmeler ILO Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Konferans Komitesi (KK) raporlarından yararlanılarak ele alınacak ve tarafların tutumları değerlendirilecektir. Ayrıca ILO-UAD ilişkisinde UAD'ın rolü ve grev krizine nasıl bir yön verebileceği tartışmaya açılacaktır. Bu çalışma ILO grev krizini ve bu krizin UAD'a taşınma süreci ve olası sonuçlarını irdelleyen betimleyici-keşfedici bir metin özelliğine sahiptir.

Elena & Kolganova, Svetlana. (2016). The Right for Strike in ILO Jurisprudence: Crisis of Recognition?. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 184-197. 10.17323/2072-8166.2016.4.184.197. Lee Swepston, 'Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike', (2013), 29, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 2, pp. 199-218. Gerasimova, Elena & Kolganova, Svetlana. (2016). The Right for Strike in ILO Jurisprudence: Crisis of Recognition?. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 184-197. 10.17323/2072-8166.2016.4.184.197. Lee Swepston, 'Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike', (2013), 29, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 2, pp. 199-218. Hovary, C.L. (2015), A Challenging Ménage À Trois? Tripartism in the International Labour Organization, *International Organizations Law Review*, 12, 204-236, <https://ssrn.com/abstract=2684455> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2684455>

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Grev Hakkı

Grev krizinden önce ILO'nun grev hakkına yaklaşımı ILO Anayasası, Filedelfiya Bildirgesi ve sözleşmeler gibi ILO'nun temel bağlayıcı metinlerinden hareketle ele alınacaktır.

ILO Temel Belgelerinde Örgütlenme ve Grev Hakkı

Hem evrensel hem de bölgesel hukuki kaynakları olan grev hakkının örgütlenme hakkının bir parçası şeklinde değerlendirilmesinde ILO'nun öncü bir rol üstlendiği söylenebilir. Sosyo-ekonomik haklar kategorisi içinde yer alan ve örgütlenme hakkının doğasına içkin bir hak olarak kabul edilen grev hakkının insan hakları çerçevesinde değerlendirilmesinin temelini aslında 1919 yılında kurulan ILO'da aramak gerekmektedir. Böylece sosyal haklar kategorisinde yer alan emeğe ilişkin hakların diğer insan hakları kategorilerinden önce uluslararası hukukun konusu haline geldiği görülmektedir (Mantouvalou, 2012: 4).

ILO'da sendika özgürlüğünün Anayasal ve temel bir ilke olarak değerlendirildiği görülmektedir. ILO'nun temel üç kaynağında - ILO Anayasası, Filedelfiya Bildirgesi (1944) ve 87 Sayılı Sözleşme- grev hakkı sendika özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olarak ele alınmaktadır. Bu üç kaynak sendika özgürlüğü konusunda temel belgeler olarak kabul edilememektedir. Versay Antlaşması'nın XIII. bölümünde örgütlenme özgürlüğü hem çalışanlar hem de işverenler için ivedilikle düzeltilmesi öngörülen çalışma koşullarından biri olarak sayılmıştır. Versay Antlaşmasının giriş kısmında, ILO tarafından desteklenecek hedefler arasında örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınmasından söz edilmiştir (ILC,1994:5). ILO Anayasasının önsözü, sendikal hakları çalışma koşullarını iyileştirebilecek ve böylece barışı güvence altına alabilecek önlemler arasında açıkça belirtmektedir (Gülmez,2005:138).

ILO, 1944 yılında bu temel metinlerden ikincisi olan Filedelfiya Bildirgesi'ni kabul ederek 1946 yılında Anayasa'ya dahil ettiğinde, sendika özgürlüğü ve ifade özgürlüğünü ILO'nun dayandığı temel ilkelerden birisi olarak kabul etmiştir. Bu bağlamda sendika özgürlüğü ILO'nun anayasal ilkesi olarak ele alınmıştır. Sendika özgürlüğü ilkesi ILO'nun üçlülük ilkesinin de temelini oluşturmaktadır. 87 sayılı ILO Sözleşmesi bu temel metinlerden üçüncüsüdür. Bu sözleşmenin kabul edilmesi kolay olmamıştır. Üzerinde anlaşmaya varılması çok zor olduğu için birçok kez ertelenmiştir (Gülmez, 2014: 107).

Örgütlenme özgürlüğünün sadece çalışanların ve işverenlerin kendi seçtikleri örgütleri özgürce kurma hakkını değil, aynı zamanda çalışanların mesleki, sosyal ve ekonomik çıkarlarını savunmak için toplu eylem hakkını da kapsadığı belirtilmektedir (Vogt, 2016:112). Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını koruma altına alan ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri sadece çalışanların özgürce sendikaya üye olmasını garanti altına almamakta aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğünü ve haklarını da korumaktadır. 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesinde yer

alan “çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin faaliyetlerini sebestçe seçmek ve düzenlemek hakkı” bu bağlamda değerlendirilmektedir. Çalışan örgütlerinin faaliyetleri içinde grev hakkı da yer almaktadır (Novitz, 2010:470). Bu çerçevede 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesi, çalışan ve işveren örgütlerinin faaliyetlerinin tam bir özgürlük içinde düzenlenmesi ve örgütlerin tüzüklerini üyelerinin tüm mesleki çıkarlarını savunmak amacıyla oluşturma hakkına sahip olmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Bu, özellikle sendika toplantıları düzenleme hakkını, sendika güvencesini, örgütlerin belirli siyasi faaliyetlerini, grev hakkını ve genel olarak üyelerin haklarının savunulmasıyla ilgili her türlü faaliyeti içermektedir (ILC, 1994:128). ILO'nun temel ilkesi olan ve bağlayıcı metinlerinde kabul edilen örgütlenme özgürlüğü ilkesi ile grev hakkı arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. 18 Haziran 1998 yılında 86. Uluslararası Çalışma Konferansında (UÇK) kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'yle kabul edilen dört temel ilke içinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması yer almaktadır. Bu ilke itirazsız bir şekilde kabul edilmiştir (ILC, 2022 :8). Bu bildiriye göre grev hakkı temel ilkelerden birisidir (Borzagave ve Salomone, 2015:6). Bu son ilke ve haklar, içinde yer alan grev hakkı 'ILO üyeliğinin doğasında var olan' ilkeler olarak görülmekte ve böylece tüm üyeler, onayladıkları ILO Sözleşmelerine bakılmaksızın bu ilke ve haklara ilişkin yükümlülükler ve taahhütler üstlenmekte ve ILO'nun denetimine tabi olmaktadır.

ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarının metinlerinde doğrudan grev ve grev hakkı ifadesi geçmemesine rağmen dolaylı biçimde grev hakkına yer veren ILO belgelerinden de söz etmek mümkündür.³ ILO'nun Zorla Çalışmanın

³ 1951 tarihli Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi'nin 4.maddesi “Bir *uyuşmazlığın ilgili tüm taraflarının rızasıyla, uzlaştırma prosedürüne sunulması halinde, uzlaştırma süreci devam ederken taraflar **grev ve lokavttan kaçınmaya teşvik edilmelidir***” demektedir. Aynı tavsiye kararının 6.maddesi ise “... *taraflar tahkim devam ederken grev ve lokavttan kaçınmaya ve tahkim kararını kabul etmeye teşvik edilmeleri gerektiği*” vurgulanmaktadır. Ancak bu tavsiye kararındaki önemli noktalardan birisi ise 7.maddedeki vurguda yer almaktadır. İlgili tavsiye kararının 7. maddesi, *bu tavsiye kararının hiçbir hükmünün, grev hakkını herhangi bir şekilde sınırladığı şeklinde yorumlanamayacağını* belirtmektedir (ILO,1951, Recommendation 92). 1951 tarihli tavsiye kararı doğrudan grev hakkından söz etmemekte, grev hakkını düzenlememektedir. 1957 yılında alınan ve ILO'nun grev hakkı ile ilgili politikasına yön veren önemli düzenlemelerden birisi de “Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Üye Devletlerde Sendika Karşısı Mevzuatın Kaldırılmasına İlişkin Karar” olarak ele alınabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü, üyesi Devletlerin hükümetlerinden, sendikal hakların özgürce kullanılmasını engelleyen ya da kısıtlayan tüm yasaları ve idari düzenlemeleri en kısa süre içinde ortadan kaldıracak önlemleri almalarını talep etmektedir. Üye devletlerde grev hakkının tanınmasına vurgu yapan bu karar aynı zamanda grev de dahil olmak üzere sendikal hakların çalışanlar tarafından etkili ve sınırsız şekilde kullanılmasını sağlayan yasaların kabul edilmesini talep etmektedir (ILO,1957:783). Benzer şekilde, 1970 yılında kabul edilen "Sendikal Haklar ve Bunların Sivil Özgürlüklerle İlişkisi Hakkında Karar" da dolaylı bir biçimde grev hakkına yer vermektedir. Bu karara göre “Yönetim Kurulu, Genel Direktöre” en geniş anlamıyla

Kaldırılmasına İlişkin 105 sayılı sözleşmesinin 1. maddesi "greve katılmış olmak nedeniyle bir cezalandırma önlemi olarak zorunlu çalıştırma yöntemine başvurulamayacağı" ifade edilmektedir (ILO 105 Nolu Sözleşme, 1957). Sözleşme greve atıfta bulunmakta ancak grev hakkından söz etmemektedir (IOE,2014:2).

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde/lafzında grev hakkının açık bir şekilde ifade edilmemiş olması ILO'nun grev hakkını göz ardı ettiği ya da bu hakkı güvence altına almadığı anlamına gelmemektedir. Bu sözleşmelerin hazırlık aşamalarında grev hakkından söz edilmiş olması, ancak sözleşmenin onaylanma sürecinde bu hakkın varlığından söz edilmemesinin ardında yatan düşünce, ILO'nun tarafsızlığına gölge düşürmemek olarak ifade edilmiştir. Grev hakkının çalışanlara tanınmasının, işçi ile işveren arasındaki ilişkide tarafsız konumda bulunan ILO'nun ahengini bozacağı belirtilmiştir (Regenbogen, 2012: 409).

ILO'nun grev hakkı ile ilgili dolaylı olarak ele aldığı sözleşme ve tavsiye kararlarının yanı sıra ILO denetim organlarının grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olduğuna ilişkin verdiği kararlar doğrultusunda oluşan içtihadın uluslararası çalışma hukukuna katkısı oldukça fazladır (Swepston,1998: 17).

ILO Denetim Organlarının Grev Hakkına İlişkin Tutumu

ILO denetim organları-Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi-, grev hakkı konusunda kapsamlı bir içtihat oluşturmuşlardır. Bu içtihatlar, ILO Anayasası ile örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin çeşitli temel ILO sözleşmelerinin yorumlanmasına dayanmaktadır (Novitz, 2010: 467). Hem UK hem de SÖK, 87 sayılı sözleşmenin içeriğinden hareketle çalışanlar için temel bir hak olarak grevin varlığından söz etmişlerdir (Gernigon vd, 2000).

SÖK ve UK 1950'lerden bu yana grev hakkının ILO Anayasası ile 87 ve 98 sayılı sözleşmelere için olduğunu düşünmekte ve denetimini buna uygun yapmaktadır. Başlangıçta bu yaklaşıma karşı çıkmayan ILO işveren grubu, 1989 yılından bu yana sendika özgürlüğü ile grev hakkı arasında bir bağlantı olduğu fikrini reddetmekte ve bu yöndeki ILO içtihadını zayıflatmaya çalışmaktadır. Oysa, ILO'nun grev hakkına ilişkin içtihadının tarihsel gelişimi uzun bir seyir göstermiştir. ILO denetim organlarının, örgütlenme (sendika) özgürlüğü ile grev hakkının ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ve örgütlenme (sendika) özgürlüğünün kaçınılmaz bir sonucu olarak pozitif bir grev hakkı olduğuna ilişkin içtihatları yetmiş yıllık bir birikimin eseridir. ILO standartları bağlamında grev hakkının temel bir hak olarak tanınmasında iki denetim organının rolü büyüktür

sendikal haklara tam ve evrensel saygı gösterilmesini sağlamak, sendikal haklar ve bunlarla ilişkisi olan temel özgürlükler alanında yapılacak araştırmalarda özel bir dikkat gösterilecek biçimde incelenecek sorunlardan birisi olarak grev hakkına" yer verilmesini talep etmiştir (Gülmez,1988:222; ILO,1970:736).

(Leyton,2017:784). SÖK ve UK, oluşumları, işlevlerinin niteliği ve prosedürleri açısından farklılık gösterse de sendika özgürlüğü ile ilgili aynı evrensel ilkeleri denetlemektedir. Bu bağlamda ILO denetim organları tarafından grev hakkının nasıl tanımlandığı son derece önemlidir.

Grev hakkını sendikal bir hak olarak ilk kez tanımlayan denetim organı SÖK'tür ve bu hak büyük ölçüde SÖK tarafından vaka bazında şekillendirilmiştir. Üçlü bir yapıya sahip olarak 1951 yılında kurulan SÖK sendikal hak ihlalleri ile ilgili şikâyetleri incelemiş ve sendika özgürlüğü ile ilgili içtihadın oluşmasına büyük bir katkı sağlamıştır. Komite, sendika özgürlüğüne ilişkin ihlalleri incelerken söz konusu ihlali gerçekleştiren ülkenin 87 sayılı sözleşmeyi onaylayıp onaylamamasını göz önünde bulundurmamaktadır. Burada mühim olan konu onaydan bağımsız olarak Anayasal bir ilke olarak sendika özgürlüğü ilkesine ILO üyesi ülkelerin saygı göstermekle yükümlü olmalarıdır (ILC, 1994: 19). Grev hakkı 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde yer almamış olmasına rağmen SÖK, grev hakkını 1952 yılından beri üye ülkelerin Anayasal yükümlülükleri olarak kabul etmektedir (Hovary, 2013: 353)

Üyeleri ILO Yönetim Kurulu (YK) üyeleri içinden seçilen SÖK, üçlülük ilkesinin en önemli örneklerinden biridir. SÖK 1952 yılında yaptığı ilk toplantısında Jamaika ile ilgili vermiş olduğu kararında grev hakkına yer vermiştir. SÖK'ün bu kararında "grev hakkı ve sendikaların mitinglerini düzenleme hakkı, sendikal hakların temel unsurları olarak" değerlendirilmiştir (CFA,1952: 197). SÖK kararında grev hakkının kaynağını açıklamamıştır. Bu vaka 87 sayılı sözleşmenin kabulünden sadece dört yıl sonra Yönetim Kurulu'nun bir komitesi tarafından karara bağlandığı için grev hakkına 87 sayılı sözleşmedeki örgütlenme özgürlüğünden hareketle zımni olarak yer verildiği düşünülebilir. SÖK, grev hakkının örgütlenme özgürlüğü içinde zımni olarak yer aldığı pragmatik görüşünü benimsen grev hakkının kesin hatlarını belirlemekten kaçınmaktadır (Vogt vd., 2020:167).

Grev hakkı ve sendika toplantıları düzenleme hakkı, sendikal hakların temel unsurlarıdır ve bu nedenle, yetkililer tarafından yasalara uyulmasını sağlamak için alınan önlemler, sendikaların endüstriyel uyuşmazlıklar sırasında toplantı/miting düzenlemesini engellememelidir (CFA, 1952: 68). SÖK, grev hakkını, sendikal bir hak olarak tanımlayan ilk denetim organıdır. Protesto, grev gibi faaliyetlerin sadece sendikalar tarafından düzenlendiğinde ve bu tür faaliyetlerin 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesi kapsamında meşru sendikal faaliyetler kapsamında değerlendirilerek, grev hakkının örgütlenme özgürlüğü ilkesi tarafından korunduğu belirtilmektedir (ILO Background Report,2023: 55) SÖK, grev hakkını çalışanların ve örgütlerinin temel bir hakkı olarak değerlendirirken, bu hakkı ekonomik çıkarların savunulması anlamında bir araç olarak kullanılmasından söz edilmiştir. Bunun yanı sıra SÖK'ün vermiş olduğu kararlar doğrultusunda grev, doğası gereği yıkıcı ve maliyetlidir ve algılanan adaletsizliklerin giderilmesi için işveren üzerinde uygulanabilecek önemli bir baskı aracı olarak son çare olarak başvurulmasından söz edilmektedir. SÖK

kararlarına göre grev hakkı 87 sayılı sözleşme tarafından güvence altına alınan ve örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir haktır. Çalışanlar ve temsilciler grev nedeniyle uygulanabilecek her türlü ayrımcılığa karşı korunmalı ve sendikal ayrımcılığa maruz kalmadan sendika kurabilmelidirler (CFA, 2018: 751-755).

Grev hakkını, sendika özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olarak değerlendiren Uzmanlar Komitesi de grev hakkı ile ilgili olarak önemli bir içtihat oluşturmuştur. UK, grev hakkını 87 sayılı sözleşmenin 2, 3, 8 ve 10. maddelerine dayandırmaktadır. Bu maddeler işçilere kendi seçtikleri örgütlere katılma özgürlüğü tanımakta, bu örgütlere kendi faaliyetlerini düzenleme ve programlarını oluşturma hakkı vermekte ve bu örgütlerin üyelerinin çıkarlarını ilerletme ve savunma amacına sahip olduğunu kabul etmektedir (Bellace, 2018: 496). Grev hakkı çalışanların ve örgütlerinin faaliyetlerini organize etme hakkını da içermektedir. Hem UK hem SÖK grev hakkının varlığını kabul etmiştir. UK aynı zamanda SÖK'ün bulgularına ve kararlarına olduğu gibi saygı gösterirken, ILO Anayasası ışığında ILO sözleşmelerinin yorumlanmasında üçlülük ilkesine dayalı olarak hareket etmektedirler (Vogt vd.,2020:58).

ILO sözleşmelerinin yalnızca pozitif metinlerine bakarak grev hakkının sendikal haklar içerisinde yer almadığını söylemek bu hakların evrenselliğini göz ardı eden çok sınırlı ve lafzi bir yorumdur (Turgay, 2012:40). ILO denetim organları olan SÖK ve UK'nin sendika özgürlüğünün grev hakkını da kapsadığına ilişkin karar ve yorumlarının bu boşluğu açık bir biçimde doldurduğu görülmektedir (Köse, 2020: 194).

ILO'da Grev Hakkı Tartışmaları ve "Kriz"

Grev hakkının sendika hakkına içkin doğal bir hak olduğu yaklaşımını denetim organları kararları çerçevesinde benimseyen ve diğer uluslararası çalışma normlarına ilişkin mekanizmalar bağlamında lokomotif rolü gören ILO, kendisini önemli tartışmaların ortasında bulmuştur. Grev hakkının pozitif dayanağına ILO'da işverenlerin sert itirazlarının yoğunlaşması ve konunun çarpıcı biçimde gündeme gelmesi 1990'lı yıllarda meydana gelmiştir. Konu, 2012 yılında "grev krizi" şeklinde ILO'nun işlevini yerine getirmesini engelleyecek nitelikte bir ciddiyet kazanmıştır. Bu durum aynı zamanda ILO denetim mekanizmalarının özerkliği ve etkinliği ile ilgili tartışmaları da beraberinde getirmiştir. 2023 yılında ise kriz bir adım daha ileri götürülerek bu konunun Uluslararası Adalet Divanı tarafından ele alınması gündeme gelmiştir.

2012 Öncesi: ILO'da "Grev Krizinin" Ayak Sesleri

2012 ILO Konferansında yaşananlar, grev krizi sorununu daha belirgin hale getirse de bu krizin kökenleri daha da eskiye dayanmaktadır. UK ve SÖK'ün grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olduğuna ilişkin kararlarına 1950'lerden 1980'lerin sonlarına kadar işveren grubu tarafından

herhangi bir itiraz yükselmezken; 1989, 1990, 1994 ve 2010 yıllarındaki ILO konferanslarında işveren kesiminin tepkileri belirgin bir biçimde artmıştır (Hovary, 2016: 402).

İşveren grubunun grev hakkı ile ilgili itirazlarının 1990'lı yıllar itibariyle UK kararları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu doğrultuda ILO'daki işveren temsilcilerinin grev hakkı ve denetim organlarının işlevlerini sorgulayıcı nitelikteki tavırları SÖK'ten daha çok UK'yi hedefine almış görünmektedir (Ceylan, 2022: 2743).

ILO işveren temsilcisi Alfred Wisskirchen,⁴ 1989'dan itibaren işveren grubunun, grev hakkına ilişkin itirazlarını ifade etmeye başlamalarının yanı sıra, grev hakkının örgütlenme hakkının doğasına içkin bir hak olduğu şeklinde ortaya çıkan bakış açısını savunmadıklarını hatta aksine bir görüşe sahip olduklarını açık bir şekilde dile getirmiştir (Wisskirchen, 2005, 254). Soğuk Savaşın sona ermesinden sonra ILO Komitelerinde yer alan birçok işveren temsilcisi, ILO'nun uluslararası standartlarında işveren tarafına göre hatalı olan hususları daha ateşli ve sürekli bir şekilde dile getirmişler ve bunun yanı sıra uluslararası standartların geçmişle aynı içerik ve aynı yöntemlerle ele alınmasına da karşı çıkmışlardır. İşverenlerin öne sürdüğü varsayımlardan bir diğeri de ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının ülkelerin hukuk sistemleri içinde nasıl yürürlüğe girdiğinin kontrolünün zorluğunun yanı sıra ve ülkeler arasında uluslararası çalışma normları bağlamında bir standardın yakalanmasının da çok kolay olmamasıdır (Wisskirchen, 2005: 261).

1989 yılındaki ILO Konferansı, grev hakkına ilişkin daha sonra yaşanan krizleri anlayabilmek için önemli konferanslardan birisidir. ILO Konferans Komitesindeki tartışmalar esnasında işverenler, *UK'nin görüşlerini paylaşmak zorunda olmadıklarını ve somut olaylarda gerekirse farklı görüş belirtebileceklerini ifade etmişlerdir* (ILO, 1989:21). İşveren grubuna göre, ILO belgeleri tarafından korunan standartları tanımlama yetkisi ILO Konferansına aittir ve ILO standartlarını yorumlama yetkisine sahip tek organ ise UAD'tır. İşveren grubuna göre, grev hakkı ILO'nun herhangi bir belgesinin lafzında tanınmamış, bu hakka ILO'nun herhangi bir metninde yer verilmemiştir. Konferans Komitesi'nin çalışmalarına dayanak sağlamak şeklinde son derece teknik nitelikte bir organ olarak düşünülen UK, diğer hususların yanı sıra grev hakkının tanımı, kapsamı ve sınırlarına ilişkin son derece ayrıntılı bir ilkeler dizisi geliştirmiştir. Ancak işverenler, denetim organlarının grev hakkına ilişkin oluşturduğu içtihat ile yetkisini aştığını iddia etmiştir. İşveren grubu sözleşmelerin yorumlama yetkisinin ILO denetim organlarına ait olmadığını ileri sürmüştür (Leyton, 2017:785). Bunun yanı sıra 87 sayılı sözleşmenin hazırlığı esnasında yapılan tartışmalar ve ortaya çıkan metinlerin de Viyana Sözleşmesi 32. maddesi gereğince tamamlayıcı yorum çerçevesinde kullanılabilmesi mümkündür. Ancak sözleşmenin taslağının hazırlanması sırasında grev hakkı açıkça 87 sayılı

⁴ Wisskirchen 1983-2004 yılları arasında ILO Konferanslarında işveren kesimi sözcüsü olarak yer almıştır.

sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmıştır. İşveren grubuna göre, bu sözleşme bağlamında grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin yorumu ile ortaya çıkacağını söylemek pek mümkün değildir (ILC,1994: 25/125).

87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları esnasında grev hakkı kavramının birkaç kez dile getirilmiş olmasına rağmen sözleşmenin onaylanması sırasında bu kavramın dile getirilmemesini ve hükümet raporlarının incelenmesi sırasında grev hakkının kapsam dışı tutulması işverenler tarafından UK'nin eksikliği ve hatası olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda sözleşmenin metninde geçmeyen bir kavramın ILO denetim organlarının vermiş oldukları karar doğrultusunda var olduğunun savunulması işverenler tarafından denetim organlarının yargı işlevi gördüğü savını ileri sürmelerine yol açmıştır (ILC,1990: 27/6). İşveren grubu temsilcileri, bir yandan ILO denetim organlarının grev hakkıyla ilgili vermiş olduğu kararların hukuken tartışmalı olduğu gerekçesiyle itiraz ederken, öte yandan grev hakkı işverenlerin çıkarına doğrudan dokunan bir hak olduğu için de greve itiraz etmektedirler. UAD'ın görüş bildirmediği konularda UK yorumlarının bağlayıcı olacağı şeklinde UK raporu 1990 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında hararetle tartışmalara sebep olmuştur. Bu hararetle tartışmalar yüzünden UK, sözleşmelerin yorumlanması konusunda kararlarının bağlayıcı olmayacağını kabul etmiştir (Regenbogen, 2012: 403).

ILO'nun temel faaliyeti olan asgari uluslararası çalışma standartlarını sağlayabilmesi yolunda en önemli araç sözleşmeler ile tavsiye kararlarıdır. Bu bağlamda sözleşme ve tavsiye kararlarının uluslararası standartları sağlamada önemli ve ayrıcalıklı bir rolünün olup olmadığı yönünde işveren tarafının farklı itirazlarının 1994 Konferansında da ortaya çıktığı görülmektedir. İşverenlerin giderek sertleşen ifadeleri 1994 Konferans komitesi tartışmalarında daha net bir şekilde görülmektedir. İşveren tarafına göre ILO sözleşmelerinde yer alan tüm standartlar aynı değere sahip değildir. Çoğunlukla eski ve modası geçmişlerdir ve üstelik üye ülkelerde meydana gelen değişiklikleri anlamada yeterli değildir. Dahası karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilmek için sözleşmelerin güncellenmeleri gerekmektedir. İşveren tarafının iddialarına göre, standartlar giderek daha az onaylanmakta ve güvenilirlikleri azalmaktadır ve ILO standartlarının önemini yeniden kazanmasını sağlayacak kapsamlı bir reform gereklidir (ILC,1994,25/55:197).

Soğuk savaşın bitiminden itibaren ILO içindeki işveren lobisi, örgütlenme özgürlüğü ile grev hakkı arasında bir bağlantı olduğunu reddetmek için ILO içtihadının bu yönünü giderek daha fazla zayıflatmaya çalışmıştır (Novitz, 2010:1). 1994 Konferans Komitesi tartışmalarında işveren tarafı denetim organlarının grev hakkını sınırsız ve çok geniş kapsamlı bir şekilde ele aldığını ileri sürmüşlerdir. İşveren tarafı, denetim organlarının grev hakkı kapsamının sınırlandırılmasının kamu kesiminde temel hizmetler çerçevesinde ve siyasi grevler gibi dar kapsamda ele alındığını belirtmektedir (ILC,1994, 25/33). Oysa bu durumun gerçeklikten ne derecede uzak olduğu UK ve SÖK kararları ile oluşan uluslararası çalışma hukuku

içtihatında grev hakkına ilişkin getirilen bazı önemli sınırlamalarda açıkça görülmektedir. Bu bağlamda ILO üyesi bir ülkenin ekonomik istikrarını tehlikeye atacak, temel hizmetleri aksatacak nitelikte sınırsız bir grev hakkının var olduğu fikri ILO standartları kapsamında da makul görülebilecek bir senaryo olmadığı ifade edilmektedir (Leyton, 2017: 787). İşveren tarafı ayrıca denetim organlarının grev hakkına ilişkin yorumlayıcı yaklaşımının ILO'nun tüm organları için kabul edilen ve ILO'ya biriciklik özelliği katan üçlülük ilkesine, standartların belirlenmesi ve denetlenmesi açısından zarar verildiğini de ileri sürmektedir (ILC, 2010: 75). UK'nin grev hakkına ilişkin değerlendirmelerinin zaman içinde artması da işveren tarafının eleştirilerine sebep olmuştur. UK, grev hakkından ilk kez 1959 yılında konuyla ilgili üçüncü Genel İncelemede sadece bir paragrafta ve sadece kamu hizmetleriyle ilgili olarak bahsetmiştir. Daha sonraki incelemelerde ise UK'nin grev hakkıyla ilgili görüşlerini kademeli olarak genişleterek 1973'te yedi paragrafa, 1983'te yirmi beşe ve 1994 ve 2012'de bir dizi yeni konuyu da içeren en az kırk dört paragraflık ayrı bir bölüme çıkarmıştır (Renate, 2018:537).

İşveren tarafının bakış açısı, sendikal hakların temel insan hakları içinde olduğu vurgusuna zarar vermekle kalmayacak aynı zamanda grev hakkının örgütlenme ve toplu pazarlık hakkıyla bölünmez, ayrılmaz bir bütün olduğunu reddederek sendikal hakların bütünselliğini de ortadan kaldırmaya sebep olacaktır. Grev hakkının ILO sözleşmelerinin metninde açık bir şekilde geçmemiş olması bu hakkın var olmadığı anlamına gelmemektedir. İşveren grubunun sözleşmenin metninde grev hakkının var olmadığı iddiasına dayandırdıkları bakış açısı, yıllar içinde oluşmuş uluslararası çalışma hukuku normlarının da teker teker sorgulanmaya başlanabilmesi gibi bir tehlikeyi de içinde barındırmaktadır. Grev hakkı, 87 sayılı sözleşme kapsamında ve örgütlenme özgürlüğünün temel ilkeleri bağlamında uzun yıllar boyunca hem ILO denetim organları, hem de ILO'nun ana organları arasında bir itilaf çıkmaksızın ele alınarak çalışanların temel hakkı olarak kabul edilmiştir.

2012 "Grev Krizi"

2012 "grev krizi" Uluslararası Çalışma Konferansının (ILC) Haziran 2012 102.oturumunda, işveren grubunun grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin doğasına ilişkin olduğu yönündeki denetim organlarının kararlarına itiraz etmesi ve ILO'nun 1919'da kuruluşundan bu yana düzenli olarak çalışma konularını tartışmak üzere hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren ILO Konferansının olağan işleyişini durdurmasıyla çarpıcı bir şekilde kendini göstermiştir. Daha önceki yıllarda itirazlarını dile getiren işverenlerin ilk kez ILO Konferansının olağan işleyişinin durmasına sebep olması 2023 yılında konunun UAD'a taşınmasının yolunu açan en ciddi girişimlerden birisidir. İşverenler tarafından 2012 yılındaki ILO Konferansında sunulan itirazların çoğu aslında yeni değildir. İşverenler bu itirazlarını neredeyse otuz yıldır dile getirmektedir (Hovary,2013:339). İşveren grubu, UK'nin yıllık raporuna "ILO'nun üçlü bileşenlerinin mutabık kaldığı veya belirleyici bir metin" olmadığını belirten bir muhalefet şerhi eklenmesi konusunda

ısrar etmiştir. Ayrıca, böyle bir serh eklenmediği takdirde, KK bünyesinde her yıl görüşülen uluslararası çalışma standartlarını ihlal eden dava listesine, grev hakkıyla ilgili herhangi bir vakanın da dahil edilmesini reddetmişlerdir (Hovary, 2015:225). 2012 yılında bu itirazlar işveren grubunun farklılaştırdığı tepkileriyle bir krize dönüşmüştür. Yıllardır grev hakkına ilişkin ihlallerin incelenmesi, işveren grubunun 2012 ILO Konferansındaki tepkileri dolayısıyla, ilk kez KK'de görüşülmemiştir. Bu koşullar altında işçi grubu da grev hakkına ilişkin ihlalleri müzakere etmeyi reddetmiştir (ILO, 2012: 150). İşverenlerin, 2012 yılında UK'yi görev alanının dışına çıkmakla eleştirmesine rağmen, grev hakkına ilişkin içtihadın geliştirilmesinden büyük ölçüde SÖK sorumlu olmuştur, çünkü SÖK grev hakkının kapsamına ilişkin soru işaretleri doğuran ve bir karara varılması gereken belirli davaların sunulduğu organdır. Grev hakkının anlamının belirlenmesinde SÖK'ün verdiği kararlar öncü rol oynamaktadır (Bellace, 2022: 17)

2012 ILO Konferansındaki gelişmeler nedeniyle Konferans benzersiz bir durum ile sonuçlanmıştır. Bu dönemde yaşanan olayların, taraflar arasındaki güven ilişkisini neredeyse ortadan kaldıracak boyuta ulaştığı da görülmektedir. İşveren tarafı yıllardır SÖK ve UK kararlarında 87 sayılı sözleşme çerçevesinde örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olarak yorumlanan grev hakkını, bu kararın "kendileri için" temelde kabul edilemez nitelikte olduğunu belirtmektedirler (Hovary, 2016: 402). İşveren grubu SÖK'ün kararlarını da eleştirmektedir. İşveren grubuna göre sendika özgürlüğü ilkesinin anayasal bir ilke olması grev hakkının sözleşmenin metninde yer alıp almadığına bakılmaksızın SÖK'ün bu tür davaları incelenmesini mümkün hale getirmiştir. SÖK'ün geniş takdir yetkisi kullanarak grev hakkı konusunda ayrıntılı görüşler yayınlaması yönündeki eleştirilerinin yanı sıra SÖK'ün takdir yetkisinin sözleşmelerin lafzi içeriğinin ötesine geçerek konuyla ilgili kararlar formüle etmesi de eleştirilmektedir (GB, 2022: 114).

İşveren grubunun görüşüne göre, ILO standartları siyasi olarak müzakere edilmiş metinlerdir ve uygulama veya onaylama sorunları olması durumunda, bu standartları oluşturan organ bu konuları gözden geçirebilmeli ve bir karar alabilmelidir. UK'nin rolü standartların uygulanmasının gelişimini belirlemek değildir. İşveren grubu, UK'nin KK'nin hazırlık çalışmalarını tamamlamak amacıyla sözleşmeler hakkında yorumda bulunabileceklerini, hüküm verebileceklerini kabul etmektedirler. Ancak işveren tarafı, UK'nin yorum ve gözlemlerinin tüm dünyada "yumuşak bir uluslararası çalışma hukuku" içtihadı haline gelmesini kritik bir sorun olarak görmektedir. UK'nin 87 sayılı sözleşmeyle ilgili yaptığı incelemelerin neredeyse büyük bir çoğunluğunun sadece grev hakkı ile ilişkilendirilmesini de oldukça önemli bir sorun alanı olarak gören işveren tarafı, UK'nin denetim sistemindeki konumu ve sözleşmelerin yorumlanmasındaki yeri gibi konuların yanı sıra grev hakkı konusunun da ivedilikle Yönetim Kuruluna taşınmasını talep etmişlerdir (Conference Committee, 2012: 49). İşveren tarafı, 87 sayılı sözleşme bağlamında grev hakkı çerçevesinde sözleşmenin hükümlerine aykırı davranan ülkelerden bazılarının listeye konulmamasını ve böylece denetimin ikinci

aşamasında ele alınmamasını istemiştir. İşçi tarafı ise böyle bir talebin kabul edilemeyeceğini dile getirmiştir. Bu durumun açık bir yansıması ise raporlara dayalı denetim sistemini işlevsiz hale getirmek, ILO denetim sisteminin meşruiyetini sorgulamaya açmak olduğu ifade edilebilir (Gülmez, 2014: 386). Bununla birlikte işveren tarafı Uluslararası Çalışma Bürosuna (UÇB) da eleştirilerde bulunmuştur. Büro'nun ILO olmadığı, ILO'nun da üçlülük ilkesi gereği hükümet, işçiler ve işverenlerden oluşan bir yapısının olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle UÇB'nin ILO denetim organları kararlarına atıfta bulunurken ya da bu görüşleri tanıtırken temkinli olması gerektiği işveren tarafınca vurgulanmıştır. İşveren grubuna göre, bu görüşlerin uluslararası çalışma normları ile ilgili diğer mekanizmalar tarafından ILO'nun görüşleri olarak anlaşılması tehlikesini doğuracaktır. Bu durumun ILO'nun üçlülük ilkesine zarar verebileceği ve denetim mekanizmasını zayıflatılabileceği endişesiyle işverenler, bu konunun Yönetim Kurulunda görüşülmesi çağrısında bulunmuşlardır (Conference Committee, 2012:50).

Uluslararası çalışma kuralları konusunda görüş açıklamaya yetkili organın UK değil Genel Konferans olduğunu ileri süren işveren tarafı, toplu inceleme raporlarının Konferans Komitesi onayı alınmaksızın dünya çapında yayılmasının durumu daha da ağırlaştırdığını vurgulamıştır (Gülmez, 2014: 387). İşveren grubunun itirazlarından bir diğeri ise uluslararası çalışma hukukuna ilişkin sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkili organın ILO denetim organları olmadığıdır. Bu konuda ILO Anayasası'nın 37. maddesi uyarınca Uluslararası Adalet Divanı'nın sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkili olduğu belirtilmektedir. İşveren tarafı, grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'de açıkça yer almamasının, denetim organlarının fiilen kural belirlediği anlamına gelmekte olduğunu bu durumun denetim organlarının yetki alanı dışında olduğunu vurgulamaktadır. Politika oluşturmanın hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin alanı olduğunu vurgulayan işveren grubu, denetim organlarının uygulama konusunda tavsiyelerde bulunabileceği ancak ILO adına uygulamayı belirleyemeyeceğini belirtmiştir. İşveren tarafına göre ILO denetim organları, kesinlikle 87 sayılı sözleşmeyi yorumlayarak grev hakkına ilişkin yeni haklar ve yükümlülükler belirleyemez. İşveren grubu, ILO denetim organlarının grev hakkı konusundaki görüşlerinin bir içtihat oluşturmasını reddetmekte ve denetim organlarının yargısal bir işlev üstlenerek yetkilerini aştığını belirtmektedir (Hovary, 2013: 342).

İşverenlerin itirazlarının artmasının arka planında ILO denetim organlarının grev hakkı ile ilgili vermiş oldukları kararlara ulusal ve uluslararası hukuk alanında sık sık atıf yapılması olabilir. Grev hakkının yumuşak hukukun konusu olmaktan sert hukukun konusu olması yönündeki işverenlerin endişelerinden söz edilmektedir (Ewing, 2013: 162). Uluslararası hukukta elbette bir hakkın birden fazla kaynağı olabilir. Grev hakkına ILO sözleşmelerinin yorumlanmasındaki itirazı ILO denetim mekanizmasının işleyişine ilişkin bir itiraz halini almıştır.

2013 yılı Konferansı'nda işveren grubu grev hakkı ile ilgili itirazını sürdürmeye devam etmiştir. İşveren tarafı, 2012 yılında Konferans Komitesinde

yapılan tartışmalar sonucunda, özellikle UK'nin yetkisi ve KK'nin 87 sayılı Sözleşmenin bir bileşeni olarak grev hakkını yorumlamasıyla sorunların hâlâ devam ettiğini belirtmişlerdir. İşveren tarafına göre, UK'nin görev alanı ilk kez 1926 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında belirlenmiştir. İşveren tarafı o dönemde Komite'nin işlevlerinin tamamen teknik olduğunun ve yargı yetkisinin bulunmadığının açıkça ifade edildiğini tekrarlamıştır. Bu yetki o zamandan beri değiştirilmemiştir. İşveren grubu UK'nin yetkisinin sınırlarının belirgin olduğunu ifade ederek, UK'nin bu sınırları aşarak grev hakkını 87 sayılı Sözleşme'nin bir parçası olarak yorumladığını ifade etmiştir (ILC, 2013:1/16,1/17). İşverenler UK'den 'grev hakkı konusundaki tutumunu yeniden gözden geçirmesini' ve 'gelecekteki raporlarda bu hakka yapılan atıfları, üçlü mekanizma kurulana kadar derhal askıya almasını' tekrar talep etmiştir (ILC, 2013: 15).

İşverenlerin 87 sayılı sözleşmeden grev hakkına ilişkin bir sonuç çıkarılamayacağı şeklindeki itirazları, 2014 Konferans Komitesi tartışmalarında da devam etmiştir. İşveren tarafının ortaya çıkardığı grev hakkıyla ilgili kriz çözümsüz bir şekilde aynı ısrarla savunulmuştur (Gülmez, 2014: 97).

Grev hakkına ilişkin olarak işveren grubu tarafından ortaya çıkarılan kriz 2012 yılından 2015 yılına kadar 32 ay boyunca sürmüştür. 2015 yılında 87 sayılı sözleşme kapsamında grev hakkı ile ilgili olarak üçlü toplantı gerçekleştirilmiştir. Sendika ve işveren temsilcileri ILO'nun düzenlediği özel bir toplantıda çıkmazı sona erdirmek üzere, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile bağlantılı olarak grev hakkının hükümetler tarafından açıkça tanınmasıyla desteklenen endüstriyel eylem hakkının tanınmasına dayanan bir anlaşmaya varmışlardır (ITUC, 2015). Bu toplantıda işveren tarafının, ILO sistemi içinde grev hakkının varlığına ilişkin ısrarlı itirazlarından geri adım attıkları söylenebilir. Bu toplantı, işverenler ve işçilerin UAD'a resmi bir başvuru yapılmasına gerek kalmadan anlaşmaya varmaları için son bir girişim olarak değerlendirilmiştir (Blackburn, 2015: 16). Bu toplantı sonucunda denetim sistemindeki çıkmazdan kurtulmanın yolunu bulmak için alınacak önlemlerle ilgili bir bildiri yayınlanmıştır (GB, 2015: 51). Bu durum olumlu bir hava yaratmış gibi gözükse de sorunu tam olarak çözmemiştir. İşverenler çalışanların genel olarak bir grev hakkının var olduğunu kabul etmişler ancak 87 sayılı sözleşmeden grev hakkına UK ve SÖK içtihatlarının yorumları yoluyla ulaşamayacağını belirtmişlerdir. Bu durum aslında grev krizinin çözülmediğini sadece ILO işleyişinin sıkıntıya girmemesi için işverenlerin ortak bir bildiriye imzalamayı kabul ettikleri anlamına gelmektedir (Hovary, 2016: 402).

“Grev Krizi” İçin Yeni Bir Dönemeç: Uluslararası Adalet Divanı Süreci

2023 yılı ILO Konferansında grev hakkının hukuksal dayanağı konusu UAD'a taşınmıştır. 2023 yılında grev krizinin UAD'a taşınması, aslında işverenlerin geçmişten gelen ve ILO sözleşmelerinin yorumlanması yoluyla ulaşılan grev

hakkının varlığına karşıt çıkan görüşlerinde hala ısrarcı olduklarının bir göstergesidir. Grev hakkının hukuksal dayanağı konusundaki krizde işveren tarafının rolü belirleyici olmuştur. Bu noktada ILO bu sorun ile ilgili bir çözüm arayışı olarak UAD'ın danişsal (istişari) görüşüne başvurmaya karar vermiştir. ILO Yönetim Kurulu özel bir gündem ile toplanarak UAD'a başvuru kararını almıştır ve Kasım 2023'te grev hakkının 87 sayılı sözleşme tarafından korunup korunmadığı sorusuna ilişkin olarak UAD'dan danişsal görüş talep edilmiştir

Uluslararası Adalet Divanı: Yapısı, İşlevi ve İşleyişi

Milletler Cemiyeti Antlaşması'nın 14. maddesi⁵ uyarınca 3 Aralık 1920'de kurulan Uluslararası Daimî Adalet Divanı (DUAD) UAD'ın selefi niteliğindedir ve uluslararası hukukta önemli bir yere sahiptir. DUAD günümüzdeki UAD'a öncülük eden ilk uluslararası mahkeme olarak ele alınmaktadır (Hasgüler ve Uludağ, 2012: 131). DUAD, uluslararası antlaşmaların yorumlanmasında ve devletler arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesinde önemli bir rol oynamıştır. Kısa süreli varlığına rağmen, 1922 ile 1940 yılları arasında 39'u çekişmeli ve 27'si tavsiye niteliğinde olmak üzere 66 davayı karara bağlamıştır (Almakky, 2023: 50).

Devletlerarası hukuki uyuşmazlıkların çözümünde genel yetkiye sahip, evrensel bir mahkeme olan UAD, Birleşmiş Milletler Şartı ile 1945 yılında kurulmuş ve 1946 yılında DUAD'ın yerine geçerek çalışmalarına başlamıştır (Ata, 2018: 81). UAD, Birleşmiş Milletler'in altı temel organından (Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Vesayet Konseyi, Genel Sekreterlik, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Uluslararası Adalet Divanı) biridir (Çalık, 2015: 1096). Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın (1945) 92. maddesi⁶ çerçevesinde BM'nin başlıca yargı organı olarak kabul edilen UAD'ın BM'nin diğer organlarına göre herhangi bir üstünlüğü yoktur. Yargı organı olarak nitelendirilmesinin nedeni, BM'nin Genel Kurul ve Güvenlik Konseyi gibi siyasi organlarından ayırt edilmek olduğu belirtilmektedir. Bunun yanı sıra Güvenlik Konseyi ve Genel Kurulun almış olduğu her hangi bir kararı da UAD'ın hukuka uygun olup olmadığını inceleme yetkisi bulunmamaktadır (Aksar, 2023: 361).

Merkezi Lahay'de bulunan UAD'ta on beş yargıç görev yapmaktadır (Erkiner, 2017: 89). UAD'ta görev yapan hakimler, BM Güvenlik Konseyi'ndeki herhangi 9 üyenin olumlu oyu ve BM Genel Kurulu'nun üçte iki çoğunluğunun

⁵ Milletler Cemiyeti Antlaşması m.14: "Konsey, bir Uluslararası Sürekli Adalet Divanı tasarısı hazırlamakla ve bu tasarıyı Cemiyet Üyelerine sunmakla görevlendirilmiştir. Bu Divan, Tarafların kendisine sunacakları uluslararası nitelikte her türlü anlaşmazlıklara bakacaktır. Divan, Konseyin ya da Genel Kurulun kendisine göndereceği her türlü anlaşmazlık ya da sorun üzerinde danişma görüşleri [istişari nitelikte mütalaalar] de verecektir".

⁶ Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 92. maddesine göre Uluslararası Adalet Divanı, Birleşmiş Milletler'in başlıca yargı nitelikteki organıdır. Divan, Uluslararası Sürekli Adalet Divanının Statüsüne dayanan ve işbu Antlaşmanın ayrılmaz bir parçasını oluşturan eski Statüye uygun olarak çalışır.

kararı ile bu göreve seçilmiş sayılmaktadırlar. UAD hakimleri 9 yıl görev yapmakta ancak 15 yargıcın üçte biri her beş yılda bir yenilenmektedir. Hakimlerin seçiminde farklı ülkelerin hukuk ekollerinin temsilinin yanı sıra bölgeler ve cinsiyetler arasındaki denge de gözetilmektedir (Denk, 2015: 199). UAD'ın uluslararası hukuka katkısı hem devletler arasındaki uyuşmazlıkları çözümlemekte hem de uluslararası çalışma normları çerçevesinde BM organları ve uzmanlık kuruluşları bağlamında danişsal nitelikte karar verebilmektir (Karaoğlu, 2022: 1410).

UAD, BM Şartı'na ekli bulunan UAD Statüsü'ne göre çalışmaktadır. UAD Statüsü ekli olduğu BM Şartı'nın ayrılmaz bir parçasıdır ve BM'ye taraf olan her devletin UAD Statüsü'ne de kendiliğinden taraf olacağı kabul edilmiştir (Başak, 2012: 143).

UAD'ın devletler tarafından sunulan uluslararası uyuşmazlıkları, uluslararası hukuka uygun olarak çözmek ve danişsal (istişari) görüş talebinde bulunulan hukuki konularda tavsiye niteliğinde görüşler sunmak şeklinde ikili bir görevi bulunmaktadır (Almakky, 2023: 52). Dünya çapında yargı yetkisiyle donatılmış, devletlerin her türlü hukuki hak ve yükümlülükleri ile ilgili yargı kararı vermekle yetkilendirilen bir uluslararası mahkeme yoktur. Bu bağlamda uluslararası hukukta zorunlu yargı yetkisiyle donatılmış uluslararası bir yargı kuruluşu bulunmamaktadır ve UAD'ın da zorunlu yargı yetkisi yoktur (Aksar, 2007:40). Sadece devletler, UAD önünde bir davaya taraf olabileme ehliyetine sahiplerdir, uluslararası örgütler UAD önünde bir davaya taraf olamamaktadırlar. Ancak Birleşmiş Milletlerin beş ana organı ve onbeş uzman kuruluşu UAD'dan danişsal görüş talep edebilmektedirler. ILO da bu uzman kuruluşlar için de yer almaktadır (ICJ, 2023). ILO'nun grev hakkı ile ilgili başvurusu bu kapsamda yapılmıştır. UAD'dan talep edilen danişsal (istişari) görüştür.

UAD'ın yetkisinin sınırları, danişsal (istişari) görüşlerinin etkisi, uluslararası hukuka ilişkin yaptığı tespitlerin hukuki değeri gibi birtakım değerlendirmeler UAD'ın kurulduğu günden günümüze kadar tartışılmaya devam edilmektedir. UAD, usulüne uygun olarak kendisine sunulan ve yargı yetkisine sahip olduğu her uyuşmazlığı kural olarak çözümlemekte yükümlüdür; ancak UAD Statüsü'nün 65. maddesi danişsal (istişari) görüşü verip vermeme konusunda UAD'a takdir yetkisi tanımaktadır (İlhan, 1982: 14).

ILO ve Uluslararası Adalet Divanı İlişkisi

ILO'nun UAD ile olan ilişkisi aslında UAD'ın selefi konumda olan DUAD'a dayanmaktadır. ILO ve DUAD Birinci Dünya Savaşı sonrasında kurulmuşlardır. Her iki örgütün de yeni uluslararası düzenin önemli yapıtaşları olması amaçlanmıştır. ILO, evrensel düzeyde çalışma koşullarını iyileştirerek kalıcı barışı sosyal adalet temelinde gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur (Gülmez, 2008: 17). DUAD'ın ise, uluslararası anlaşmazlıkları hukuk yoluyla çözmek için evrensel yargı yetkisine sahip, sistemin uluslararası yargı organı olması amaçlanmıştır (La Rosa, 2003: 199).

ILO ile DUAD arasındaki ilişkiye bakıldığında bu ilişkinin zayıf olduğu

görülmektedir. Bu zayıf ilişki UAD kurulduktan sonra da devam etmiştir. Güvenlik Konseyi ve Genel Kurul'un 96. maddenin birinci fıkrası uyarınca 1946 ile 1983 yılları arasında sadece on dört kez Divan'a başvurmuş olması ve Birleşmiş Milletler'in çok sayıdaki uzmanlık kuruluşunun ise 96. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca sadece üç kez Divan'a başvurmuş olması da UAD'ın uluslararası hukuk alanındaki gücünden çok faydalanılmadığının bir göstergesidir (Schwebel, 1982, 358). Bu ilişkinin zayıf olmasının nedenlerine bakıldığında ILO'nun uyuşmazlık çözümü ile ilgili olarak hem DUAD hem de UAD'a taraf olarak kabul edilmemesinden kaynaklandığı ifade edilebilir (ICJ Statute,34/1).⁷ UAD Statüsü, uyuşmazlıkların çözümünde ILO'nun taraf olarak müdahalesini imkânsız hale getirmektedir. UCB emeğe ilişkin konularda UAD'a bilgi sağlama konusunda serbest olacaktır. Bu bağlamda ILO'nun daha teknik bir işlev yüklendiği ifade edilebilir (ICJ Statute,34/II ⁸; La Rosa,2003:121).

ILO'nun DUAD ve UAD ile ilişkisinin zayıf olduğunu gösteren bazı belirtilerden söz edilebilir. ILO'nun DUAD'tan danişsal (istişari) görüş talebinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sınırlılık UAD için de geçerliliğini korumaktadır. Örneğin ILO ilk kurulduğu dönemde, 1922-1932 yılları arasında DUAD'tan danişsal (istişari) görüşü için altı talepte bulunmuştur. Bunlardan dördü ILO Yönetim Kurulu tarafından ve ikisi de bir Devletin inisiyatifi üzerine başlatılmıştır. DUAD'tan istenilen altı danişsal (istişari) görüşün beşi ILO Anayasası'nın yorumu ile ilgiliyken sadece bir tanesi 1919 tarihli 4 sayılı Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesi'nin yorumlanmasına ilişkindir (Chazournes, 2019: 199). ILO, 2023 ILO Konferasına kadar olan süreçte UAD'tan danişsal görüş talep etmemesinin yanı sıra sözleşmelerin ve Anayasanın yorumundan kaynaklı uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin olarak bir mahkeme de kurmamıştır. ILO tarihi boyunca ilki DUAD ve ikincisi selefi olan UAD'tan olmak üzere toplamda iki kez bir sözleşmenin yorumuyla ilgili olarak danişsal(istişari) görüş istemiştir. 1932 yılında gece çalışan kadınlarla ilgili sözleşmenin yorumu için DUAD'a başvuran ILO, benzer bir başvuruyu 91 yıl sonra 2023 yılında tekrarlamıştır. ILO'nun, UAD'a başvuru konusunda oldukça uzun bir zaman sonra harekete geçmiş olduğu ifade edilebilir. ILO'nun şimdiye kadar UAD'a başvuru konusunda çekingen bir tutum sergilediği görülmektedir. Bunun nedeni muhtemelen, UAD'tan istişari görüş talep etmek gibi karmaşık bir prosedürden geçmek yerine denetim mekanizmalarının varlığından faydalanılmasıdır. Bunun yanı sıra ILO Anayasası 37. madde çerçevesinde UAD'ın vereceği görüşün ILO için bağlayıcı olması ILO'yu böyle bir uluslararası yargı mekanizmasına başvurmasını engellemiş olabilir (Chazournes, 2019:202).

⁷ UAD Statüsü m. 34/1: Divan önündeki davalarda sadece Devletler taraf olabilirler.

⁸ UAD Statüsü m. 34/II: Divan önüne getirilen işlere ilişkin olarak uluslararası kamu kuruluşlarında,kendi iç tüzüğünün öngördüğü koşullar içinde bilgi isteyebilecek, ayrıca bu kuruluşların kendi girişleriyle sunacakları bilgileri kabul edecekler.

BM'nin 15 uzman kuruluşu arasında yer alan ILO, UAD'tan istişari görüş talep etme yetkisine sahiptir (Karaoğlu, 2022: 1412). Bu bağlamda ILO'nun BM'nin uzman kuruluşları içinde yer alması dolayısıyla UAD ile olan ilişkisinde danişsal (istişari) görüşlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Danişsal (istişari) görüşler "bir soru veya konunun otoriter ancak bağlayıcı olmayan bir şekilde açıklanması" olarak ele alınabilmektedir (Akt. Gülgeç, 2017; Pazarıcı, 2008). BM organları ve uzman kuruluşları yetkili organları tarafından UAD'a sunulan hukuki sorunlardaki taleplere ilişkin UAD'ın beyanları tavsiye niteliğindedir (ILO Office Note, 2023). UAD'ın danişsal (istişari) görüşlerinin özelliği, UAD Statüsü 59. maddesi⁹ doğrultusunda taraflar ve söz konusu olaylar dışında bağlayıcılığı bulunmamasıdır (Statue of The International Court of Justice). UAD'nin danişsal (istişari) görüşleri "Birleşmiş Milletler organları ve bu şekilde yetkilendirilmiş diğer yasal organlar tarafından Divan'a sunulan hukuki meselelere ilişkin yargısal beyanlar" olarak tanımlanmıştır. Bunlar Divan'ın yargısal faaliyetlerinin bir parçasıdır ve istişari işlevini yerine getirirken UAD'a çekişmeli davalarda uygulanan hükümlerin aynıysa yol gösterici olmaktadır (Rosenne, 1957). Bir bakıma danişsal (istişari) görüşler, BM organlarının ve uzman kuruluşların UAD önündeki usuli yetersizliklerini telafi etmek için bir yöntem olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte, danişsal (istişari) görüşün amacı, görüş talep eden organ ve kurumlara hukuki tavsiyelerde bulunmaktır (Mayr ve Singer, 2016: 427). Divanın danişsal (istişari) görüşleri bağlayıcı değildir. Talepte bulunan organ, uzman kuruluş vb. Divan'ın istişari nitelikteki kararının etkisinin ne olacağına kendisi karar vermekte serbesttir (ICJ, Advisory Jurisdiction, 2023). Bu bağlamda ILO'nun UAD'tan talepte bulunduğu danişsal (istişari) görüşleri ILO Anayasası doğrultusunda ILO için bağlayıcıdır. Kısacası danişsal (istişari) görüşte bulunan BM organı ya da uzman kuruluşlarda danişsal görüşün bağlayıcı olacağına ilişkin bir hükmün bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda ILO Anayasası'nın veya bir uluslararası çalışma sözleşmesinin yorumlanmasına ilişkin UAD'ın danişsal (istişari) görüşleri bağlayıcı etkiye sahiptir, çünkü ILO Anayasası'nın 37. maddesi¹⁰ açıkça bunu öngörmektedir.

⁹ UAD Statü m. 59: Divan kararının, taraflar arasında ve söz konusu davaya ilişkin olanlar dışında bağlayıcı bir gücü yoktur.

¹⁰ ILO Anayasasının 37.maddesinin 1. fıkrası "Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır" demektedir. Bu maddenin 1 inci fıkrasındaki hükümler dikkate alınmaksızın, Yönetim Kurulu bir sözleşmenin yorumlanmasına ait olup, Kurul tarafından veya anılan sözleşme gereğince mahkemeye gönderilecek her sorun veya güçlüğü çabuk çözümlenmesi amacıyla bir mahkeme oluşturulması hakkında birtakım usuller saptar ve bunu konferansın onayına sunabilir. Uluslararası Adalet Divanının bütün kararları veya danışmaya dayalı görüşleri bu fıkra gereğince oluşturulan her mahkemeyi bağlayacaktır. Böyle bir mahkeme tarafından verilen her hüküm, Örgüt üyelerine gönderilecek ve onların görüşleri Konferansa sunulacaktır.

ILO Anayasası'nın 37.maddesinde UAD'ın danişsal görüşlerine özel bir etki atfedilmiştir. UAD, ILO Anayasasını hazırlayanlar tarafından, yorum ihtilaflarının nihai çözümü için görüş değil "karar" verme sorumluluğuyla görevlendirilmiştir. Buna göre, ILO'ya üye tüm devletler ILO Anayasası 37. maddesi uyarınca ILO'nun yaptığı bir danişsal (istişari) görüş talebine istinaden UAD'ın vereceği herhangi bir "kararın" bağlayıcı niteliğini kabul etmiş olmaktadır (Binding advisory ILO Office Note 2023:6). Daha geniş anlamda, UAD'ın danişsal (istişari) görüşünün hukuki etkisinin gerçekte bir karar kadar etkili olduğu ve talepte bulunan organın Divan'ın 'tavsiyesiyle' bağlı olduğu konusunda devletlerin uygulamasında ve hukuk biliminde güçlü görüşler vardır (ILO, Governing Body, 2023). Birleşmiş Milletler'in bir uzman kuruluşu tarafından Divan'dan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunulduğunda UAD'ın yargı yetkisinin bulunması için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna göre ise ilk olarak görüş talep eden kuruluş BM Şartı uyarınca usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş olmalıdır. İkinci olarak, danişma niteliğindeki görüş hukuki bir soruna ilişkin olmalıdır ve son olarak bu sorun talep eden kuruluşun faaliyetleri kapsamında ortaya çıkan bir sorun olmalıdır (UN, 1998:89). Bu doğrultuda ILO'nun UAD'dan danişsal (istişari) görüş isteyebilmesinde uyumsuzluk konusunun kendi faaliyeti kapsamında olması temel şart olarak ileri sürülmektedir. Kendi faaliyeti dışında bir konuyla ilgili olarak UAD'a başvurulması halinde UAD'ın başvuruyu reddettiği de bilinmektedir. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 1993 yılında Divan'dan nükleer silahların kullanımının çevre ve sağlığa dair sonuçları kapsamında görüş talep etmiş ancak Divan WHO'nun bu talebini reddetmiştir. (UN, 1998:93).

Birleşmiş Milletler organlarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi bazı uzmanlık kuruluşlarına UAD'tan danişsal (istişari) görüş isteyebilme yetkisi verilmiştir. ILO, grev krizinin aşılmasını nedeniyle 2023 yılında bu uyumsuzluk konusunun çözülmesi için UAD'a başvurmuştur.

ILO'nun Divan'a Başvuru Yolları

ILO Birleşmiş Milletler'in uzmanlık kuruluşu olması dolayısıyla UAD'a başvurabilmektedir. ILO'nun UAD'a başvurusunda iki seçenekten söz edilebilir. Birisi taraf devletlerin yakınmaları sonucunda Soruşturma Komisyonu (SK) tarafından ihlallerin incelenmesi ve ardından UAD'a başvurunun yapılması, bir diğeri ise ILO Anayasası ve sözleşmelerinin yorumlanması sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluk konusunda çözüm için UAD'a başvurunun gerçekleştirilmesidir. Kısacası ILO'nun UAD'a başvurusu ILO'nun normatif faaliyetleri dolayısıyla veya şikayet prosedürü aracılığıyla meydana gelecektir. Bu iki seçenek uyumsuzluğun kaynağına göre belirlenmektedir. Bu seçenekler birbirinin yerine geçecek nitelikte değildir. Uyumsuzluğun tarafının devlet olması ya da uyumsuzluk konusunun sözleşmenin yorumundan kaynaklı olmasına göre UAD'a başvuru farklılaşmaktadır.

Şikâyet Prosedürü Yoluyla UAD'a Başvuru

Şikâyet prosedürü aracılığıyla UAD'a başvuruda Soruşturma Komisyonu sürecinden faydalanılmaktadır. ILO Anayasası'nın 26. ve 29. maddesi bu konuda yol göstericidir (Gülmez, 2008:285).

Taraf devletlerin yakınmaları sonrasında Soruşturma Komisyonu'nun oluşturduğu rapordaki tavsiyelerinin kabul edilmemesi ile uyumsuzluk UAD'a götürülebilir (Gülmez, 2008:286). ILO üyesi bir devlet, onayladığı herhangi bir sözleşmenin sağladığı güvenceleri ihlal ettiği zaman bu devlete karşı bir şikâyette bulunulabilir. Bu şikâyet, söz konusu sözleşmeyi onaylamış olan diğer herhangi bir ILO üyesi devlet tarafından, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın bir işçi ya da işveren delegesi tarafından ya da ILO Yönetim Kurulu tarafından re'sen yapılabilir (Chazournes, 2019:197). Soruşturma Komisyonu'nun hazırladığı rapor doğrultusunda ilgili hükümetlerden her biri Komisyon raporundaki tavsiyeleri kabul edip etmediğini ve kabul etmediği takdirde anlaşmazlığı UAD'a götürmek isteyip istemediğini, üç aylık bir süre içinde UCB Genel Müdürüne bildirecektir (ILO Anayasası, 28/1, 29/2). Bir şikâyetin ILO Soruşturma Komisyonu tarafından incelendikten sonra uyumsuzluğun çözümlenememesi halinde UAD'a başvurulması öngörülmektedir (Chazournes, 2019:196). ILO Anayasası'nın 29. maddesi uyarınca şikâyet ve sorun hakkındaki UAD'ın kararı geri çevrilemez. Bu madde uyarınca ön görülen prosedür çekişmeli yargı kapsamında değerlendirilmektedir. Çekişmeli yargı yetkisi, UAD Statüsünün 38/1.maddesi¹¹ doğrultusunda, devletler tarafından getirilen uyumsuzlukların uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde çözümlenmesini istemektedir (Gülgeç, 2015:117). Soruşturma Komisyonu'nun görüşleri veya tavsiyeleri UAD tarafından doğrulanabilir, değiştirilebilir veya iptal edilebilir (ILO Anayasası, 31 ve 32).

ILO'nun Normatif Faaliyetleri Dolayısıyla UAD'a Başvuru

ILO sözleşmelerinin ya da ILO Anayasası'nın yorumundan kaynaklı olarak ortaya çıkan uyumsuzluğa sebep olan bir konu için de UAD'a başvurulabilir. 2023 yılında meydana gelen ve ILO'nun UAD'tan danişsal görüş talebi bu başvuru türüne örnektir. BM uzmanlık kuruluşlarının kendi çalışma alanlarında ortaya çıkan uyumsuzluk konusunu UAD'a yollayabilmelerinde, ILO Anayasası'nın 37. maddesinin 1.fıkrası¹² kaynaklık edebilmektedirdayanmaktadır.

¹¹ UAD Statü m. 38: Görevi, kendisine sunulan uyumsuzlukları uluslararası hukuka uygun olarak karara bağlamak olan Divan, aşağıdaki hususları uygular:

- a) ihtilafli devletler tarafından açıkça tanınan kuralları belirleyen genel veya özel uluslararası sözleşmeler;
- b) hukuk kaynağı olarak kabul edilen genel bir uygulamanın kanıtı olarak uluslararası teamül;
- c) uygar uluslar tarafından tanınan genel hukuk ilkeleri;
- d) madde 59 hükümlerine tabi olarak, hukuk kurallarının belirlenmesinde yardımcı araçlar olarak yargı kararları ve çeşitli ulusların en yüksek nitelikli içtihatları.

¹² ILO Anayasasının 37.maddesinin 1. fıkrası "Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya

ILO ile doğrudan bağlantılı yasal düzenlemeler çerçevesinde bakıldığında ILO Anayasası'nın 37. maddesindeki hüküm ILO Anayasası ve sözleşmelerinin yorumlanması açısından UAD'a ayrıcalıklı bir rol vermektedir. ILO'nun üçlülük ilkesi nedeniyle, ILO sözleşmelerinin yorumlanmasının üye devletlere bırakılmayacağı da düşünülmüştür. Bu bağlamda UAD'a seçkin bir nitelik tanımlandığı ifade edilebilir (Chazournes, 2019:197). ILO Anayasası'nın 37. maddesinin altında yatan düşünce, UAD'a başvuruyu sözleşmenin yorum ihtilaflarında nihai başvuru yolu olarak kabul etmek ve Divan'ın 'kararını' bu tür bir ihtilafın nihai çözümü olarak kabul etmektir. Dolayısıyla ILO Anayasası'nın lafzı ve ruhuna göre UAD'tan alınan danışsal (istişari) görüşlerin ILO'nun tüm üyeleri için geçerli ve bağlayıcı etkiye sahip olduğu açıktır (ILO Governing Body, 2014:par.27). ILO, UAD'dan danışsal (istişari) görüş isteginde bulunurken Ekonomik ve Sosyal Konsey'e de bilgi vermektedir (ILO, Official Bulletin, 1946:388).

Uyumsuzluğa sebep olan bir konunun UAD'a gönderilmesine kaynaklık eden diğer bir yasal dayanak ise Birleşmiş Milletler ve ILO arasındaki antlaşmanın 9/2. maddesidir.¹³ BM-ILO (1946) anlaşmasının 9/2. maddesi Birleşmiş Milletlerin uzman kuruluşlarından birisi olan ILO'nun UAD'dan danışsal (istişari) görüşü istemesine imkân tanımaktadır. Birleşmiş Milletler Şartı'nın (1945) 96/2. maddesi¹⁴ ile UAD Statüsü (1945) 65. maddesi¹⁵ de danışsal (istişari) nitelikli görüşe kaynaklık eden yasal düzenlemelerdir.

Grev Krizinde Son Dönemeç: 2023 "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Başvurusu

Üçlülük ilkesi gereği ILO'nun taraflarından birisi olan işverenler örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 87 ve 98 sayılı sözleşmeler kapsamında grev hakkının tanınmasına son 10 yıldır daha yüksek bir sesle karşı çıkarak Uluslararası Çalışma Konferansı'nın işlemlerini de güç hale getirmiştir (Mola, 2023). 2012 krizinin ardından rafa kaldırılan "grev krizi" 2023 yılında ILO'da yeniden gündeme

güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır" demektedir (ILO Constitution).

¹³ BM ILO arasındaki 1946 tarihli Anlaşma "Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, ILO ile Birleşmiş Milletler veya diğer uzman kuruluşların karşılıklı ilişkilerini ilgilendiren konular dışındaki faaliyetleri kapsamında ortaya çıkan hukuki meseleler hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Adalet Divanı'ndan danışma görüşü talep etme yetkisi verir"

¹⁴ BM Antlaşması (1945): m. 9/2: Genel Kurulca bu konuda herhangi bir anda yetkili kılınabilecek olan tüm öteki Birleşmiş Milletler organları ve ihtisas kuruluşları da kendi çalışma alanları içinde karşılarna çıkacak hukuksal sorunlar konusunda Divandan görüş isteyebilirler.

¹⁵ UAD Statüsü m. 65: UAD, Birleşmiş Milletler Antlaşması gereğince ya da bu anlaşma hükümlerine uygun olarak görüş istemeye yetkili kılınmış her organ ya da kuruluşun isteği üzerine her türlü hukuksal konuda görüş verebilir.

gelmiştir ve uluslararası çalışma hukukuna ilişkin yeni bir dönemece girilmiştir. 13.10.2023 tarihinde ILO Yönetim Kurulu kararıyla alınan grev hakkının 87 sayılı ILO sözleşmesi çerçevesinde korunup korunmadığına ilişkin uyuşmazlığın çözümü için UAD'a yapılan başvuru sonucu Divan'ın vereceği karar grev hakkı ve ILO'nun işleyişi ve denetim organlarının rolü açısından yaşamsal nitelikte olacaktır.

Divan Süreci

Grev krizi konusu çözümünde ILO Anayasası'nın 37. maddesindeki yol takip edilerek UAD'a başvurulmadan önce ILO farklı çözüm yollarına gitmiştir. Uyuşmazlık konusunda tarafları uzlaştırmayı amaçlayan üçlü toplantı yöntemi 2012 krizi döneminde uygulanmıştır (GB, 2015:51). O dönemde yapılanların sadece geçici bir uzlaşma havası yarattığı söylenebilir. Bilindiği gibi işverenler genel olarak çalışanların grev hakkını kabul etmekte ancak bunun 87 sayılı sözleşmenin doğasına ilişkin bir hak olmadığı konusundaki ısrarlı tavırlarını sürdürmektedir.

Grev krizi tartışmaları ile ILO'nun taraflarından birisi olan işverenlerin ILO'nun üçlülük ilkesine zarar vermeye başlaması, ILO'nun işleyişini zorlaştırması, denetim organları ile ilgili meşruiyet tartışmalarını başlatması dolayısıyla ILO bir çözüm arayışı içine girmiştir. Uzun süredir devam eden çabalara rağmen greve ilişkin uyuşmazlık konusu üçlü diyalog ile bu çözülmek istenirse de herhangi bir uzlaşma varılamamıştır (GB, 2023:35). Bu durum ILO'yu tercih yapmaya zorlamıştır. Bu yüzden UAD kurulduğu tarihten bu yana ILO ilk kez 2023 yılında sözleşmelerin yorumlanmasıyla ilgili olarak UAD'tan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunmuştur. ILO'nun UAD'a başvurusu bu kriz durumunu sonlandırma niyetiyle yapılmıştır. UAD'ın vereceği bu karar ILO ve ILO üyesi ülkeler için kritik bir sonuç doğuracaktır.

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından ya da Konferansın verdiği yetki uyarınca hareket eden Yönetim Kurulu UAD'dan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunabilir (ILO- BM Antlaşması, 1946:9/2). UAD'a başvuru prosedürü uyuşmazlık konusunun YK özel gündeminde görüşülmesi ile başlamıştır. YK tarafından basit bir oy çokluğuyla UAD'a başvurulabilir. 20 YK üyesi devlet ya da YK üyesi olup olmadığına bakılmaksızın 30 devletin kararıyla Yönetim Kurulu'nun kesin bir soru veya sorular üzerinde karar vermesi ve bunları yazılı olarak danişsal görüş için UAD'a göndermesi gerekmektedir (Vogt vd., 2020: 179). Yönetim Kurulunun tartışması birbirini izleyen iki oturumu geçememektedir. Yönetim Kurulu, uygun göreceği şekilde danişsal görüş talep etme kararını onay için Konferansın bir sonraki oturumuna sunmaya karar verebilir. Uyuşmazlığın süresini ve ciddiyetini özellikle göz önünde bulundurarak uyuşmazlığı tespit etmek YK'nin görevidir. Tüm üye devletlerin yazılı yorumlarının sunulması YK tartışmalarını bilgilendirmelerine izin verilmelidir. İlgili sözleşme veya sözleşmeleri onaylayan ancak YK'de temsil edilmeyen üye devletlerin görüşlerinin alınması özellikle önemli olacaktır. UAD'a konuyla ilgili bilgi verebileceği düşünülen üye devletlerin hükümetleri özel ve doğrudan bir iletişim yoluyla katılmaya davet edilir. Böyle bir

özel tebligat almamış olan herhangi bir üye devlet, Divan'a özel bir talepte bulunabilir. Danışsal görüş talebinin başlatılması denetim organlarının ilgili Sözleşme(ler) bakımından standartlarla ilgili sorumluluklarını ve işlevlerini yerine getirmeye devam etmelerini engelleyememelidir (GB, 2023:20).

Grev hakkı ile ilgili uyuşmazlık konusunun UAD'a başvuru sürecine dönmesi ILO'nun denetim sistemini güçlendirmeye yönelik çalışma planı çerçevesindeki tartışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. ILO'nun UAD'a başvurusuna giden yoldaki süreç, ILO Yönetim Kurulunun Mart 2022'de 344. toplantısında bir sonraki toplantı gündemine konu edilmesi kararıyla başlamıştır. YK uluslararası çalışma sözleşmelerinin ve Anayasanın yorumlanmasında oluşan uyuşmazlıkların ILO Anayasası'nın 37. maddesi uyarınca çözümlenmesinin, uluslararası çalışma standartlarının etkin denetimi için temel olduğunu vurgularak, bu bağlamda YK'nin 2023 Mart tarihli 347. oturumunda bu konunun görüşülmeye devam edilmesine karar vermiştir (GB, 2022:201). YK, UCB'den bazı hazırlıkların yapılmasını istemiştir. UCB sözleşmelerinin yorumlanmasına ilişkin soruların veya uyuşmazlıkların ILO Anayasası 37/1 maddesi uyarınca karara bağlanarak UAD'a havale edilmesine ilişkin usul ve önerileri oluşturacak ve ILO Anayasası 37/2 maddesinin uygulanması ile ilgili çeşitli hazırlıkları yapacaktır (GB, 2022:201).

UCB, YK tarafından Mart 2022'de 344. oturumunda talep edilenlerle ilgili olarak Kasım-Aralık 2022 ve Ocak-Şubat 2023'te bir dizi gayri resmi görüşme gerçekleştirmiş ve uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili olarak ILO Anayasası 37. madde çerçevesinde bir taslak hazırlamıştır (GB, 2023: 20).

YK işçi tarafı başkan yardımcısı, Genel Direktör'e (GD) yazdığı 12 Temmuz 2023 tarihli bir bildirimle ILO Anayasasının 37(1) maddesi uyarınca, grev hakkıyla ilgili olarak 87 Sayılı sözleşmenin yorumlanmasına ilişkin uzun süredir devam eden ihtilafın UAD'a başvurudan başka çözüm yolunun kalmadığı ve bu ihtilafın karara bağlanması için acilen UAD'a havale edilmesini resmen talep etmiştir. Böylece işçi tarafının da UAD'a başvuru yolunu desteklediği görülmektedir. Hükümet tarafı da işçi tarafının talebi doğrultusunda konunun acilen YK'nin bir sonraki oturumunda ele alınmasını talep etmiştir. 18 Temmuz ve 2 Ağustos 2023 tarihli bildirimlerle, YK işveren başkan yardımcısı YK oturumunun gündeminin belirlenmesine ilişkin standart prosedüre uyulmadığını belirterek işçi tarafının talebine karşı olduklarını ifade etmiştir (ILOa, 2023:3-6). İşveren tarafının uyuşmazlık konusu ile ilgili UAD'a başvuruda bulunma konusunda destekleyici bir tavır içinde olmadığı görülmektedir. Bu hazırlıklar sonrasında ILO Anayasası 7/2. maddesi¹⁶ doğrultusunda YK başkanı tarafından YK özel gündem maddesiyle toplantıya çağrılmıştır. YK başkanı takdir yetkisine dayanarak 2023 yılına kadar üç özel

¹⁶ ILO Anayasası 7/2. maddesine göre ILO Anayasası ve Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda Yönetim Kurulu Başkanı gerekli gördüğünde ILO Yönetim Kurulu'nu özel bir toplantıya davet edebilir. Özel toplantı için Yönetim Kurulu'nun asgari sayıda asil üyesinin yazılı olarak talep etmesi gerekmektedir.

toplantı gerçekleştirmiştir (Speacial GB Sessions, Past Practice). 2023 yılı itibariyle bu toplantı sayısı dört olmuştur. YK Başkanının toplantı talepleri olağanüstü bir süreç yaşandığının göstergesidir.

İşçi tarafı ve 36 hükümet temsilcisinden, konunun acilen YK'dan UAD'a havale edilmesi talebi gelmiştir. Bu doğrultuda 10 Kasım 2023'te ILO YK'nın 349 sayılı özel oturumunda YK 33 lehte, 22 aleyhte 2 çekimser oy ile "grev hakkının 87 sayılı sözleşme kapsamında korunup korunmadığına ilişkin UAD'tan acilen istişari görüş talep edilmesi" kararını vermiştir (GB^a, 2023: 147). YK, Genel Direktör'e bazı talimatlar vermiştir. GD, UAD statüsü 65/1 uyarınca uyuşmazlığa çözüm olabilecek her türlü belgeyle birlikte bu karar UAD'a iletir. GD, UAD'ın ILO'da genel danışma statüsüne sahip olan çalışan ve işveren örgütlerinin UAD'ın danışma prosedürüne katılmalarına izin vermesini talep eder. ILO, UAD iç tüzük 103. maddesi uyarınca UAD'ın acil cevap verebilmesi için gerekli adımları atmasını talep eder. Bir yorum sorununun veya uyuşmazlığının UAD'a havale edilmesine ilişkin bir talep Genel Direktöre iletilir ve sorunun veya uyuşmazlığın konusunu, ILO Anayasası'nın veya ilgili uluslararası sözleşmelerin hükümlerini ve talebin sunulma nedenleri de belirtilir (ILO GB^b, 2023: 1).

13 Kasım 2023'te ILO Genel Direktörü danişsal(istişari) görüş için UAD'a yazılı bir talepte bulunmuştur. UAD 16 Kasım 2023 tarihinde 191 nolu kararıyla ILO'nun 87 sayılı sözleşmesine taraf olan ülkelerin, uyuşmazlık konusu ile ilgili UAD Statüsü 66/2 uyarınca 16 Mayıs 2024 tarihine kadar UAD' a azılı bilgi verebileceklerini ifade etmiştir. Yazılı beyanlarını sunmuş olan Devletler ve örgütler UAD Statü'nün 66. maddesinin 4. paragrafı uyarınca yapılan yazılı beyanlara ilişkin yorumlarını sunabileceklerdir. Bunun zaman sınırı ise 16 Eylül 2024 tarihi olarak belirlenmiştir. Tüm bunların yanı sıra ILO Yönetim Kurulu tarafından genel danışma statüsü verilen altı örgütün (International Organization Of Employer, International Trade Union Confederation, The International Cooperative Alliance, The Organization of African Trade Union Unity and Business Africa, The World Federations of Trade Unions) de danışma görüşü talep edilen konu ile ilgili olarak UAD'a bilgi vermesi beklenmektedir (ICJ, 2023). Süreç planlanan takvim doğrultusunda işlese dahi UAD'ın görüşünün ortaya çıkması ve taraflara bildirilmesi bir yılı aşkın bir süreyi alabilir. UAD'a sunulacak görüşlerle ilgili olarak son tarih Eylül 2024 olarak belirtilse de kararın 2025 yılına sarkması mümkündür.

Tarafların Tutumu

UAD'a başvuru konusu gündeme geldiği anda UAD'a başvuruyla ilgili olarak işverenler çekimser ve karşıt bakış açılarını ortaya koymuşlardır. Bunun aksine ise işçi tarafının UAD'a başvuru konusuna inancı tamdı. Çünkü işverenlerin ortaya çıkardığı ILO denetim mekanizmasının sorgulanmaya başlandığı ve grev krizine ilişkin bu açmazın bir şekilde sona erdirilmesi gerekmekteydi. Bu açmazdan kurtulmanın yolu olarak çalışan tarafı UAD'a başvurulması gerektiğine inanmaktadır. İşçi tarafı UAD'a başvuru konusu gündeme gelene kadar bu uyuşmazlığın çözümü

için uluslararası çalışma standartlarının gözden geçirilmesine yönelik üçlü çalışma grupları gibi her türlü sosyal diyalog yolununun denendiğini de vurgulamaktadır. İşçi tarafına göre ILO'nun güvenilirliği ve benzersiz üçlülük ilkesi ve sosyal adaleti sağlama yetkisi tehlikede olduğu için mevcut durum artık kabul edilemeyecek noktadadır (GB,2022:143). 87 sayılı sözleşme ve grev hakkı arasındaki ilişkiyi somutlaştıran ILO denetim mekanizmasının kararlarına, ILO'nun bileşenleri ya saygı duymuş ya da bu kararları reddetmişlerdir. İşçi tarafı bazı uyuşmazlıkların sosyal diyalog yoluyla değil ancak bir otoriteye başvurularak çözüleceğine inanmaktadır. İşçi tarafına göre ILO için bu otorite ise UAD'tır (GB^a,2023:278). İşveren grubu ise grev krizinin çözümlenebilmesi için ILO Anayasası 37.madde kapsamındaki usullerin uygulanması konusunda emin değillerdir. İşveren grubuna göre mercek altına alınması gereken konu denetim organlarının grev hakkına ilişkin ayrıntılı kurallar geliştirmesidir. Grev hakkının, ülkelerin sahip oldukları farklı endüstri ilişkileri sistemleri ve uygulamalarından ayrı tutulamayacak kadar karmaşık bir konu olduğunu vurgulayan işveren grubu 37.madde kapsamındaki öngörülen koşulların uygun bir yol olmadığını da savunmaktadır. İşveren tarafına göre UAD'ın vereceği grev hakkıyla ilgili genel kabul görmesi beklenen bir kararın diğer evrensel yargı organları ve uluslararası çalışma normları bağlamında nasıl uygulanacağını da net olmadığı belirtilmektedir (GB^a,2023:139).

UAD'den işveren tarafını "mutlu" edecek nitelikte bir kararın çıkmaması kısacası UAD'ın grev hakkının 87 sayılı sözleşme yoluyla korunduğu yönünde bir karar vermesi halinde, işveren tarafının bu karar karşısındaki tutumu merak edilmektedir. ILO 349 sayılı oturumunda UAD' a başvuru konusu görüşülürken işverenlerin UAD 'ın kararının ILO için bağlayıcılığı ile ilgili şüphelerini de dile getirmesi, işveren grubunun UAD'nin grev krizini, grev lehine çözecek nitelikte bir kararını kabul etmeme ihtimalini de ortaya koymaktadır. Küçük bir ihtimal de olsa, işverenlerin grev hakkıyla ilgili itirazlarını sürdürebilecekleri ifade edilebilir.

Bu sürecin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması amaçlanmaktadır. UAD'ın vereceği kararın bağlayıcılığı konusunda ILO Anayasasının 37. maddesi yoruma yer bırakmasa da işverenlerin karar sonrası nasıl bir tutum sergileyecekleri hala çok net değildir. UAD grev hakkı ile ilgili olarak ortaya çıkan krize olumlu ya da olumsuz bir görüş bildirecektir. Ancak bu görüşün kendisi kadar, bu görüşün sorunu çözüp çözmeyeceği de tartışmalıdır. İşveren grubu 87 sayılı Sözleşmede grev hakkını tanıyan ve ILO denetim organlarının grev hakkına kaynaklık eden ve grev hakkının varlığını kabul eden nitelikteki bir danişsal (istişari) görüşü kabul etmeyeceğini vurgulamaktadır. Böylece, UAD kararı grev lehine olursa işveren grubu ILO denetim organlarının grev hakkına ilişkin kararlarına ilişkin itirazlarına devam edecekleri de ciddi ve göz ardı edilemeyecek bir ihtimaldir (ILO GB^a 2023:22) UAD'ın ILO'nun talebi üzerine 87 sayılı sözleşmenin yorumlanması için vereceği karar, çok ciddi sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu danişsal (istişari) görüşler, güçlü bir siyasi araç olarak kullanılabilir. Bir ihtilafın sonucunu veya hukukun yorumlanma şeklini ve nihayetinde hangi yönde gelişeceğini belirleyebilir (La

Rosa,2003:200). O yüzden, UAD'ın vereceği kararın nihai sonucunun, yıllardır gelişmiş olan uluslararası içtihat üzerindeki etkisinin ne olacağı merak konusudur. Yönetim Kurulu'nun 349 sayılı özel toplantısında 87 sayılı sözleşmenin grev hakkı kapsamında yorumlanabilmesi için UAD'a başvuru talebiyle ilgili olarak işveren grubunun eleştirileri devam etmektedir. İşveren grubuna göre UAD başvurusu aynı zamanda ILO'nun önemli konulardaki görüş ayrılıklarını çözmeye kabiliyeti hakkında kamuoyuna olumsuz bir imaj çizecektir. Bu bağlamda uyuşmazlık konusu olan konuların dava yoluyla çözüme kavuşacağı gibi bir eğilim ortaya çıkabilecektir. UAD'ye danişsal (istişari) görüş talebiyle gidilmiş olsa bile işverenler grubu, ILO denetim organlarının grev hakkına ilişkin ayrıntılı görüşlerine katılmayacaklarını, dolayısıyla uyuşmazlığın ortadan kalkmayacağını ifade etmiştir. İşveren grubu aynı zamanda UAD'ın tavsiye niteliğindeki görüşlerinin bağlayıcı olmadığını ILO Anayasası 37/1 maddesi doğrultusunda bağlayıcı olduğu şeklindeki bir yoruma oldukça şüpheli bir şekilde yaklaşmaktadır (ILO GB^a 2023: 19).

Sonuç

ILO'nun son yıllarda uluslararası çalışma standartlarını sağlamadaki etkinliği ve gücü ile ilgili olarak çeşitli zorlukların ve engellerin çıktığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda ILO'nun hedeflerini gerçekleştirmekte de zorlandığı belirtilmektedir (Liukkunen, 2021:18). ILO'nun taraflarından birisi olan işverenlerin grev hakkı ile ilgili itirazları ILO'nun hem işlevlerini yerine getirmesini zorlaştırmakta hem de ILO'nun işlevinin sorgulanmasına sebep olmaktadır. ILO 2000 yılından günümüze kadar sadece sekiz sözleşme onaylamıştır. 1970 ile 1990 yılları arasında ise bu sayı otuz dokuzdur. ILO'nun son yıllarda onaylanan sözleşmelerinin sayısındaki azalış, işveren grubu tarafından ILO'nun çalışma standartlarını belirleme konusundaki rolünün zayıfladığı şeklinde eleştirilerine neden olmuştur (Heijden, 2018:205). Ancak sözleşme sayısının azalmasında işverenlerin rolünün ve sorumluluğunun olduğu unutulmamalıdır.

Grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin metninde yer alması da örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olduğu, ILO denetim organları tarafından kabul edilmektedir. ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının metninde doğrudan grev hakkına ilişkin bir hükmün ya da düzenlemenin yer almaması, işverenlerin 1980'li yılların sonundan itibaren itirazlarının artmasına ve nihayet bu itirazların yarattığı kriz sonucunda çıkan uyuşmazlığın 2023 yılında UAD'a taşınmasına yol açmıştır (Liukkunen, 2021:18).

UAD'ın danişsal (istişari) görüşünün, işveren grubunca kabul edilmemesi ihtimali krizin devamı anlamına gelecektir. Bu ihtimal, işverenlerin UAD'ın istişari görüşlerinin ILO üzerindeki bağlayıcılığına duydukları şüphelyi dile getirmelerine dayanmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında sorunun çözümünün zor olacağı söylenebilir. Öte yandan UAD'ın grev hakkının varlığına ilişkin sözleşmelerin yorumlanması ile aleyhte bir karar vermesi halinde bu kez işçi kanadı

tarafından konunun tartışılacağı beklenir. Bu durum gelecek yıllarda grev krizinin daha da derinleşebileceğine ilişkin endişeleri de beraberinde getirmektedir.

ILO denetim mekanizmasının yaklaşık yetmiş yıllık grev içtihadı konusunda UAD'ın aykırı bir görüş bildirmesi, sistemi tam bir kargaşaya sürükleyecek ve üçlülük ilkesinin dayandığı her türlü müktesebata büyük zarar verecektir. Bunun yanı sıra denetim organlarının içtihatları sorgulanmaya açık hale gelebilir, etkinliği ve meşruiyeti ciddi şekilde zayıflayabilir. ILO'nun etkinliğinin sorgulanmaya başlanması aynı zamanda uluslararası çalışma hukukunda ILO'yu esas alan ve içtihatlarında ILO ile eşgüdümlü hareket eden uluslararası çalışma hukukunun diğer evrensel ve bölgesel mekanizmalarını zayıflatabilecektir. Bu durumda ulusal hükümetlere grev hakkının sınırlandırılması için daha fazla imkân doğacaktır (Vogt, 2020:182). Olası kötü bir senaryo grev hakkının ulusal hukuk sınırlarına hapsolmesi gibi kritik bir sonuç doğurabilir. Bu yüzden UAD'ın grev hakkının 87 sayılı sözleşme kapsamında korunup korunmadığına dair vereceği karar ve bu kararın sonuçları uluslararası çalışma hukuku üzerinde ciddi etkiler meydana getirebileceği ifade edilebilir.

Extended Summary

The fact that ILO Convention 87 does not mention the right to strike in its text does not mean that the principle of freedom of association, which is a constitutional and founding principle, is abandoned. This led to debates in the ILO that led to a major strike crisis. The employers' group emphasizes that the authority to interpret ILO conventions belongs to the International Court of Justice in line with Article 37 of the ILO Constitution. The events of 2012 with the Employers' group, which can be characterized as the first crisis regarding the right to strike, cannot be underestimated. In resolving the 2012 strike crisis, the ILO resorted to other remedies before resorting to the ICJ, following the process set out in Article 37 of the ILO Constitution. Tripartite meetings aimed at reconciling the parties to the dispute were used during the 2012 strike crisis. It can be argued that all that was done at that time only created a temporary atmosphere of compromise. The March 2015 ILO Conference decided not to take any action in relation to Article 37 of the ILO Constitution on the interpretation of the right to strike under Convention 87 in order to resolve the strike crisis. In 2014 and 2015, Tripartite Meetings on the right to strike were held in relation to Convention 87. This resulted in a declaration on measures to find a way out of the impasse in the supervisory system. The strike crisis was not resolved at the 2023 ILO Conference, although it was thought to have been resolved in 2015. The unresolved 2012 strike crisis has now resulted in the issue being referred to the International Court of Justice for a final decision. As the employers, who are one of the parties of the ILO, started to damage the principle of tripartism of the ILO, making the functioning of the ILO difficult and initiating legitimacy debates regarding the supervisory bodies, the ILO has been in search of a solution as to whether the

right to strike can be defined within the framework of ILO Convention No. 87. Despite long-standing efforts to resolve this dispute through tripartite dialogue, no consensus has been reached. This crisis of questioning the effectiveness of ILO supervisory mechanisms has forced the ILO to make a choice. Therefore, for the first time in 2023, the ILO requested an advisory opinion from the International Court of Justice on the interpretation of the Conventions. It can be stated that the ILO's application to the ICJ was also made with the intention of ending this crisis situation. The decision of the ICJ will be binding for the ILO and ILO member states. However, only time will tell whether this decision will symbolize a transition to a new phase in relation to all the accumulated knowledge on international labor law. On November 10, 2023, the ILO Governing Body at its special meeting No. 349 decided to apply to the ICJ under Article 37/I of the ILO Constitution for an urgent advisory opinion from the ICJ on whether the right to strike is protected under ILO Convention No. 87. On November 13, 2023, the Director-General of the ILO requested an advisory opinion by written communication to the ICJ.. The International Court of Justice is expected to deliver its judgment in 2025. A contrary opinion by the ICJ on nearly 70 years of jurisprudence of the ILO supervisory mechanism would throw the system into complete disarray and remove any legal certainty or consistency on which the principle of tripartism and trilateralism is based. There is also the danger that the CEACR could become a body whose effectiveness and legitimacy would be seriously undermined, with its observations constantly open to question. The questioning of the ILO's effectiveness could also weaken other universal and regional mechanisms of international labor law, which see the ILO as a predecessor in international labor law and act in concert with the ILO in their jurisprudence. This would give national governments more room to restrict the right to strike. A dangerous turn of events, such as the confinement of the right to strike within the boundaries of national law, could emerge as a possible worst-case scenario.

This study examines how the right to strike is treated in binding texts such as the ILO Constitution and conventions. In addition to the jurisprudence developed in line with the exemplary decisions of ILO supervisory bodies, how the right to strike is included in international labor norms outside the ILO is discussed. The discussions that took place in the period before the crisis, the process in 2012 and the developments in 2023 are discussed in the light of the reports of the ILO Committee of Experts (CEACR), the Committee on Freedom of Association (CFA) and the Conference Committee. In this process, the nature of the relationship between the ILO and the International Court of Justice is discussed, as well as how this relationship will shape the strike crisis. The decision of the International Court of Justice will determine the direction of seventy years of jurisprudence.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı: Çıkar çatışması bulunmamaktadır

KAYNAKÇA

- Aksar, Y. (2007). Evrensel Yargı Kuruluşları, Ankara: Seçkin Yayınevi
- Aksar, Y. (2023). Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk II, Genişletilmiş 7. Baskı: Seçkin Kitabevi
- Almmakky R. (2023). *The Role of International Organisations in the Development of International Law: An Analytical Assessment of the United Nations, International, International Journal of Law*, 9(4), 40-66. <https://doi.org/10.36475/9.4.4>
- Ata E. (2018) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 22(2).
- Başak C. (2012). Uluslararası Örgütler, Seçkin Kitabevi, 2. Baskı.
- Bellace, J. R. (2014). *The ILO And The Right To Strike*, International Labour Review, 153(1) 29-70 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1564-913X.2014.00196.x>
- Bellace, J. R. (2018). *Ilo Convention No. 87 And The Right To Strike In An Era Of Global Trade*. Comparative Labor Law & Policy Journal, 39(3), 495-530.
- Bellace, J. R. (2022). "The Committee on Freedom of Association: Making Freedom of Association A Reality", 70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather (içinde), Geneva. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_860150/lang-en/index.htm
- Blackburn, D. (2015). *The dynamics have changed: the right to strike at the ILO International Centre For Trade Union Rights*, 22(1): 16-18 <https://www.jstor.org/stable/10.14213/inteuniorigh.22.1.0016>.
- Borzaga, M., Salomone R. (2015). *Challenging the right to strike or attacking the ILOs monitoring system? The possible consequences of recent Employers claims on the enforcement perspectives of International Labour Standards*, Working Papers, University of Toronto. https://iris.unitn.it/bitstream/11572/116694/2/2015_4_BorzagaSalomone_ve_r2.pdf
- Chazournes, L.B. (2019) "ILO and International Judicial Mechanisms: a Story of Control and Trust" in G. P. Politakis, T. Kohiyana, T. Lieby (eds.), ILO 100 - Law for Social Justice 189-216. <https://www.cids.ch/news/boisson-de-chazournes-the-ilo-and-international-judicial-mechanisms-a-story-of-control-and-trust>
- Committee of Freedom Association (2006). Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5th Edition, International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf
- Ceylan, Ö. (2022). Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(75), 2375-2774. doi 10.54752/ct.1191459.

- Çalık, T. (2015). Birleşmiş Milletler Organlarının İnsan Hakları İle İlişkisi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, 2, 1091-1134. [chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefndmkaj/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208376](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefndmkaj/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208376)
- Çelik, A. (2010). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu. Ed (Selda Çağlar): Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Denk, E. (2015). Uluslararası Örgütler Hukuku Birleşmiş Milletler Sistemi, Ankara:Siyasal Kitabevi
- Erkiner, H. (2017). *Birleşmiş Milletler Uluslararası Adalet Divanı Kararlarının Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi Aracılığıyla Uygulanması*. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(2), 87 - 102. https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36535/414749#article_cite
- Ewing, K. (2013). *Myth and Reality of the Right to Strike as a 'Fundamental Labour Right'* International Journal of Comperative Labour Law and Industrial Relations,29(2)145 – 165. <https://doi.org/10.54648/ijcl2013011>
- Gemigon B., Odero A., Guido H. (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
- Gülgeç,Y.B. (2015). Uluslararası Adalet Divanı'nın Yargı Yetkisi ve Yargı Yetkisini Genişletme Çabalarının Eleştirisi, *TBB Dergisi*, 117:380-417. <https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-117-1470>
- Gülmez M. (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE.
- Gülmez M. (2005). Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş.
- Gülmez, M. (2014). Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014,Ankara: Hatipoğlu Yayınları
- Hasgüler, M. ve Uludağ, M. (2012). Devletlerarası ve Hükümetler Dışı Uluslararası Örgütler:Tarihçe, Organlar,Belgeler,Politikalar (5. Baskı). Alfa Yayınevi.
- Hovary, C. L. (2016). The ILO's Employers' Group and the right to strike. *Transfer:European Review of Labour and Research*, 22(3), 401-404. <https://doi.org/10.1177/1024258916658814>
- [ILOa Introductory Note \(2023\).Interpretation of The ILO Freedom of The Association and Protection of The Right to Organize Convention 1948\(No.87\) with Respect to The Right to Strike: Request For Advisory Opinion. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_908625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_908625.pdf)
- IJC (2023). Advisory Jurisdiction, <https://www.icj-cij.org/advisory-jurisdiction>
- ILC (1957). Record of Proceedings. International Labour Conference, 40th Session, 1947. Geneva. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281957-40%29.pdf>

- ILO (2012). Reports of CAS, Provisional Record, 101th Session, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183031.pdf
- ILO Governing Body (2015). Minutes of the 323rd Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370572.pdf
- ILO Governing Body (2014). The standards initiative: Follow-up to the 2012 ILO Committee on the Application of Standards 322nd Session, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_315494.pdf
- ILO (1946). Protocol concerning the Entry into Force of the Agreement between the United Nations and the International Labour Organization, Official Bulletin, 29(6). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--jur/documents/genericdocument/wcms_433792.pdf
- ILO (2018). Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth Edition, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ILO (1952). Sixth Report of the International Labour Organisation to the United Nations, Geneva. [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)
- ILO Governing Body (2015). Minutes of the 323rd Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370572.pdf
- ILO Governing Body (2022). Minutes of the 344th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_852601.pdf
- ILO Governing Body (2023a). Draft minutes of the 349th bis (Special) Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_906163.pdf
- ILO Governing Body (2023b). Minutes of the 349th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_910178.pdf
- ILO Office Note (2023). Special GB sessions: Past practice, https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB349/WCMS_894147/lang-en/index.htm
- ILO Office Note (2023). The binding legal effect of ICJ advisory opinions, <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB349bis/lang-en/index.htm>

- ILO, Governing Body (2023). Work plan on the strengthening of the supervisory system: Proposals on further steps to ensure legal certainty,347th Session, Geneva, chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_869569.pdf
- International Labour Conference (1989). Records of Proceedings,76th Geneva, /https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281989-76%29.pdf
- International Labour Conference (1990). Records of Proceedings,77th Geneva. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281990-77%29.pdf
- International Labour Conference (1994). Records of Proceedings 81Th Session Geneva. Records of Proceedings, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281994-81%29.pdf>
- International Labour Conference (2012). Records of Proceedings 101Session Geneva. Records of Proceedings. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_190828.pdf
- International Labour Conference (2013). Conference Committee On The Application Of Standards One Hundred And Second Session Geneva, 2013 Committee On The Application Of Standards At The Conference Extracts From The Record Of Proceedings,102th Session, Geneva https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_229263.pdf
- International Court Of Justice (1998). Summaries Of Judgements, Advisory Opinions and Orders of The International Court of Justice,1992-1996, United Nations,Newyork. https://legal.un.org/iccsummaries/documents/english/st_leg_serfl_add1.pdf udments ,advisory opinions of icj,1992-1996.
- International Labour Conference (1994). Freedom Association and Collective Bargaining,81th Session,International Labour Office, Geneva, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)
- International Labour Conference (2010). Conference Committee On The Application Of Standards,99th Session, Geneva. https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_145220/lang--en/index.htm
- International Labour Conference (2022). Summary of proceedings concerning the draft resolution to amend the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1998.://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- International Organization of Employers (2014). Do Ilo Conventions 87 And 98 Recognise A Right To Strke. 1-15. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2014-11_03_IOE_Paper_on_the_Right_to_Strike_in_Conventions_87_and_98_final_web_and_print.pdf

- ITUC (2015). Right to Strike Re-affirmed at ILO. <https://www.ituc-csi.org/right-to-strike-re-affirmed-at-ilo?lang=en>
- ITUC (2023). Ten years of workers' rights under attack: 2023 ITUC Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en?lang=en>
- İnan, Y. (1982). Uluslararası Adalet Divanının Yargı Yetkisi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Kaboğlu, İ.Ö (2002). Özgürlükler Hukuku, Ankara: İmge Yayınevi.
- Karaoglu, A. O. (2022). Uluslararası Adalet Divanı Danışma Görüşlerinde Yetki Ve Devletin Sorumluluğu Tartışması. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 30(3), 1409-1441. <https://doi.org/10.15337/Suhfd.1090082>
- Karaoglu, A. O. (2022). Uluslararası Adalet Divanı Danışma Görüşlerinde Yetki ve Devletin Sorumluluğu Tartışması. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 30(3), 1409-1441. <https://doi.org/10.15337/suhfd.1090082>
- Köse, S. (2017). Uluslararası Çalışma Normlarında Kamu Görevlilerin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Köse, S. (2019). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı. *Emek Araştırma Dergisi*, 10, 179-208.
- La Rosa, A.M.(2002). Links Between the ILO and the ICJ: A Less Than Perfect Match, L.B. Chazoumes, Romano C.P.R ve Mackenzie, R.(edit), International Organizations and International Dispute Settlement: Trends and Prospects içinde, Transnational Publishers
- Leyton, J. (2017). The right to strike as a fundamental human right: Recognition and limitations in international law. *Revista Chilena de Derecho*. 44. 10.4067/S0718-34372017000300781.
- Liukkunen, U. (2021). The ILO and Transformation of Labour Law. In: Halonen, T., Liukkunen, U. (eds) *International Labour Organization and Global Social Governance*. Springer, Cham. 17-49. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55400-2_2
- Mantouvalou, V. (2012). Are Labour Rights Human Rights?. *European Labour Law Journal*. 3 (2) 10.1177/201395251200300204.
- Mayr, T.F, Singer, J.M.(2016). *Keep the Wheels Spinning: The Contributions of Advisory Opinions of the International Court of Justice to the Development of International Law* ZaöRV 76 (2016), 425-449. [chrome://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_2_a_425_450.pdf](https://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_2_a_425_450.pdf)
- Mola, L. (2023). The Request Of The Ilo To The Icj For An Advisory Opinion On The Right To Strike: A Life-Saving Move? <http://www.sidiblog.org/2023/11/24/the-request-of-the-ilo-to-the-icj-for-an-advisory-opinion-on-the-right-to-strike-a-life-saving-move/>
- Novitz, Tonia. (2010). Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact. *Canadian Labour & Employment Law Journal*. 15. 465.

- Organisation (ILO) King's Law Journal, 27(1) 110–131,
<http://dx.doi.org/10.1080/09615768.2016.1148297>
- Özveri M. (2012). Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Politakis, G. P, Kohiyama, T., & Lieby, T. (2019). ILO 100: law for social justice. Geneva: International Labour Organization. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/publication/wcms_732217.pdf
- Record of Proceedings. International Labour Conference, 54th Session, 1970. Geneva.
- Regenbogen S. (2012). The International Labour Organization and Freedom of Association: Does Freedom of Association Include the Right to Strike?, Canadian Labour & Employment Law Journal 16 (2).385-417.
- Renate, H.D. (2018). The right to strike in the ilo system of standards: facts and fiction. Comparative Labor Law & Policy Journal, 39(3), 531-536.
- S. Rosenne (1957). The International Court of Justice. An Essay in Political and Legal Theory, 1957, 452.
- The International Court of Justice and Its Contribution to Human Rights Law.
- Schwebel, S. M. (1984). Widening The Advisory Jurisdiction Of The International Court International Court of Justice without Amending Its Statute, Catholic University Law Review,33(2),355-361.
<https://scholarship.law.edu/lawreview/vol33/iss2/4>
- Statue Court Of Justice , <https://www.icj-cij.org/statute>
- Turgay, F. (2012). Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(1), 25-46.
- Van der Heijden, P. (2018). The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary. *International Organizations Law Review*, 15(1), 203-220. <https://doi.org/10.1163/15723747-01501007>
- Vogt J,Bellace J.,Compa L.,Ewing KD.,Hendy L.,Lorcher K.,ve Novitz T. (2020). The Right to Strike in International Law,Hart Publishing; UK.
- Voogt J. (2016) The Right to Strike and the International Labour
- Wisskirchen, A. (2005): "The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience", *International Labour Review*, 144(3), 253-289.
https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995165285102676/41ILO_INST:41ILO_V1

