

AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL SOSYAL HAKLARI VE TÜRK İŞ HUKUKU

*Yrd.Doç.Dr. Mustafa ALP**

GİRİŞ

İnsan haklarının gelişimi ve tarihçesi açısından değerlendirildiğinde, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice şehrinde, Avrupa Parlamentosu Başkanı Nicole Fontaine, Avrupa Konseyi dönem başkanı Jacques Chirac ve Avrupa Komisyonu başkanı Romano Prodi tarafından imzalanan ve törenle ilan edilen Avrupa Birliği'nin Temel Haklar Şartı¹ (Şart), yeni bin yılın ilk insan hakları bildirgesi olmak yanında, aynı zamanda dünyadaki en modern temel haklar bildirgesidir². Şart'ın en ilginç ve modern yönü ise, sosyal haklara klasik özgürlükler ile birlikte ve aynı düzeyde yer verilmesi ve ayrıntılı bir sosyal haklar kataloğunun temel hak düzeyinde kabul edilmesidir³. Fransız Devrimi'nin “özgürlük, eşitlik ve kardeşlik” olarak özetlediği evrensel değerler, Avrupa Birliği Şartında “insan onuru, özgürlük, eşitlik” ve bunlarla aynı düzeyde ve ayrılmaz bir değer olduğu vurgulanan “dayanışma (solidarité)” olarak tespit edilmektedir. BM'in 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de sosyal içerikli haklara yer verilmiş olmakla birlikte, bu hakların kişisel ve siyasal haklardan ayırt edilemeyen aynı düzeyde haklar olduğu konusunda her zaman bir tereddüt yaşandığı görülmektedir. Hatta BM Paktlarında da “*korkudan ve yokluktan arınmış özgür insan ülküsüne kişisel ve siyasal hakların yanı sıra, herkesin ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan yararlanabileceği koşullar yaratıldığında*

* D.E.Ü. Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ Charter of fundamental rights of the European Union; Charte des droits fondamentaux de l'union europeenne; Charta der Grundrechte der Europäischen Union; Şart'ın tam metni ve Şart'la ilgili bilgiler için bkz: <http://db.consilium.eu.int/df/default.asp?lang=de>

² Busse, Christian: “Eine kritische Würdigung der Praembel der Europaeischen Grundrechtscharta”, EuGRZ 2002, 560.

³ Tezcan, Ercüment: Avrupa Birliği Hukukunda Birey, İstanbul, 2002, 262.

*ulaşılabileceği*⁴ belirtilmesine rağmen, yine de ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ayrı, kişisel ve siyasal haklar ise ayrı bir metin olarak düzenlenmektedir. Avrupa düzeyindeki temel hak düzenlemeleri ise, klasik özgürlüklere yargı denetimi ve bireysel başvuru imkanı ile etkin güvence sağlayan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ile sosyal hakları daha ziyade devletlere ödev yükler tarzda düzenleyen ve onlara istemedikleri sosyal haklara çekince koyma imkanı tanıyan Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ayırımı üzerine kurulmuştur. AB'de de bu ayırım, daha ziyade üye devletlerin sosyal politika konusundaki niyetlerini açıkladıkları bir bildirge olan Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı (Topluluk Sosyal Şartı=TSS) ile korunmuştur. Oysa Şart temel hakların bölünmezliğini (indivisibility), yani sosyal hakların klasik kişi hakları ve siyasal haklardan ayırt edilemeyeceği ilkesini benimsemekte ve sosyal hakların diğer haklara göre ikinci sınıf haklar olmadığını vurgulamaktadır. Şart'a AB Anayasa Anlaşması Taslağının ikinci bölümünde temel haklar olarak aynen yer verilmesinin planlandığı dikkate alındığında, Şart'ta yer alan sosyal haklar ayrı bir önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Şart'ı ve Şart'ta yer alan tüm sosyal hakları değil, Şart vesilesi ile niteliği bakımından çalışma yaşamı için önemli olan dört sosyal hakkın içeriğini ve Türk hukukundaki durumlarını incelemektir. Bu dört hak, yönetime katılma, grev, feshe karşı korunma ve adil çalışma koşulları haklarıdır. Bu hakların önemli bir özelliği, madde gerekçelerinde bu haklarla ilgili olarak yapılan atıflar sayesinde, içeriklerinin AB yönergeleri ve ASS hükümleri yardımı ile somutlaştırılabilmesidir. Çalışmanın birinci bölümünde Şart ve sosyal haklar konusunda bilgi verilecek, ikinci bölümde ise bu dört sosyal hak incelenecektir.

I. TEMEL HAKLAR ŞARTI VE SOSYAL HAKLAR

1. Şart'ın İçeriği

Şart'ta yer verilen hak ve özgürlükler incelendiğinde, bunların içerik olarak yeni olmadıkları görülmektedir. Madde gerekçelerinde yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, Şart'ta yer verilen temel hakların seçiminde AİHS, üye devletlerin ortak anayasal gelenekleri, ASS ve TSS, Avrupa Konseyi ve BM'in çeşitli Sözleşmeleri, AİHM ve ATAD içtihatları

⁴ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Paketi, Başlangıç, RG 11.8.2003, Sayı: 25196.

ile topluluk düzenlemelerinden doğan haklar referans alınmıřlardır⁵. Bunun yanında Şart'ta yer alan hak ve özgürlüklerin içeriğinde bir değişiklik ya da artış da söz konusu değildir. Bu hali ile Şart daha ziyade AB'de mevcut hakları derleyip toplamakta, bunları temel hak düzeyine yükseltmekte ve Avrupa Birliği'nin ortak değerleri olarak tespit etmektedir. Şart'ın madde gerekçelerinde bakıldığında da, Şart hükümlerinin yorumlanmasında AİHS, ASS ya da AB yönergelerindeki ayrıntılı düzenlemelerin esas alındığı görülmektedir. Örneğin, "işyerinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakkı" başlıklı Şart md. 27'nin gerekçesinde, bu hükmün ASS ve TSS'nin ilgili maddeleri ile AB'nin yönetime katılma hakkını somut ve ayrıntılı olarak düzenleyen üç yönergesine dayandığı belirtilmektedir.

Toplam 54 Maddeden oluşan Şart metni, Başlangıç ve "Garanti Edilen Hakların Kapsamı" adlı son bölüm yanında, içerdiği hakları altı başlık altında toplamaktadır: İnsan Onuru, Özgürlükler, Eşitlik, Dayanışma, Vatandaşlık Hakları ve Adli Haklar. Gelecekte Avrupa Birliği Sözleşmelerinin ve hazırlanacak olan Avrupa Birliği Anayasası'nın Başlangıç bölümlerine kolayca eklenebilmesi düşüncesi ile kısa tutulan⁶ Başlangıç bölümünde Avrupa Birliğinin özellikleri ve değerleri şöyle açıklanmaktadır: Birlik, insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma değerleri üzerine kuruludur, ki bu değerler evrenseldir ve birbirlerinden ayırt edilemezler. "İnsan Onuru" başlıklı birinci bölümde yer alan ilk beş madde sırası ile, insan onurunun dokunulmazlığı, yaşama hakkı ve ölüm cezası yasağı, kişinin dokunulmazlığı, işkence ve insanlık dışı muamele yasağı ile kölelik ve angarya yasaklarıdır.

"Özgürlükler" başlıklı ikinci bölümde ise (md. 6-19), klasik kişisel haklara yer verilmektedir. Md. 6 uyarınca herkesin özgürlük ve güvenlik hakkı vardır. Md. 7 uyarınca herkes, özel ve aile hayatının, konutunun ve haberleşmesinin gizliliği hakkına sahiptir. Md. 8 ile yeni bir hak, kişisel bilgilerin korunması hakkı garanti edilmektedir. Md. 9 ile evlenme hakkı, md. 10 ile ise düşünce, vicdan ve din özgürlüğü garanti edilmektedir. Md. 11 ile düşünceyi açıklama ve basın-yayın özgürlüğü, md. 12 ile ise toplantı ve örgütlenme özgürlükleri güvenceye alınmaktadır. Md. 12'nin iş hukuku aısından önemli yönü, sendikal özgürlüğü de güvenceye almasıdır. Sanat ve bilim özgürlüğüne dair md. 13'ü takip eden md. 14 ise eğitim hakkına yer

⁵ Tezcan, 266.

⁶ Hector, Pascal: "Die Charta der Grundrechte der Europaeischen Union", http://www.pascal-hector.de/grundrechtscharta.htm#_ftn1, 11

vermektedir. Md. 15, 16 ve 17 ise daha ziyade ekonomik içerikli haklardır: Md. 15 uyarınca herkes meslek özgürlüğüne ve işe girme hakkına sahiptir. Tüm üye devletlerde çalışma hakkı sadece birlik vatandaşlarına tanınmaktadır. Çalışma izni olan üçüncü ülke vatandaşları ise, çalışma koşullarının birlik vatandaşlarının çalışma koşullarıyla aynı olmasını talep hakkına sahiptirler. Md. 16 ile girişim özgürlüğü garanti edilmektedir. Md. 17 ise mülkiyet hakkını güvenceye almaktadır. 18. madde ile sınırlı bir sığınma hakkı tanınırken, 19. madde ile sınır dışı etme ve iade konularında garantilere yer verilmektedir.

“Eşitlik” başlığı altında (md. 20-26) öncelikle herkesin yasa önünde eşitliği vurgulanmakta, ardından ayrımcılık yasağına yer verilmektedir (Md. 20, 21). Md. 21 F. 2 ile, AB ve Avrupa Topluluğu kurucu anlaşmalarındaki özel hükümler hariç, Avrupa Birliği bölgesinde uyruklu nedene ile ayırım yapılması yasaklanmaktadır. Md. 22 ile Birliğin kültür, din ve dil çeşitliliğine saygı göstereceğini açıklanmaktadır. Eşitlik başlığı altında yer alan dört madde ise, niteliği itibarı aslında sosyal haklardan olan dört hakkı düzenlemektedirler: Bunlardan birincisi, her alanda fakat özellikle çalışma ve ücret konularında kadın erkek eşitliğini sağlama yükümlülüğünü öngören kadın-erkek eşitliği hükmüdür (md. 23). Bunun yanında çocuğun haklarının korunması (md. 24), yaşlıların hakları (md. 25) ve özürülülerin korunması (md. 26) yer almaktadır. Bu hükümlerin dayanışma yerine eşitlik başlığı altında yer almasına gerekçe olarak, onların kökeninin “eşit davranma ilkesi” olması gösterilmektedir⁷.

“Dayanışma” başlığı altında ise sosyal haklar, 12 madde halinde sayılmaktadır. Bunlar, çalışanların işyerinde bilgilendirilme ve dinlenilme hakkı (md. 27), toplu görüşme ve toplu eylem hakkı (md. 28), iş bulma hizmetine erişim hakkı (md. 29), haksız fesihten korunma hakkı (md. 30), adil ve uygun çalışma koşulları hakkı (md. 31), çocuk işçiliğinin yasaklanması ve gençlerin işyerinde korunması (md. 32), ailenin korunması (md. 33), sosyal güvenlik ve sosyal yardım hakkı (md. 34), sağlık hakkı (md. 35), genel ekonomik hizmetlere erişim hakkı (md. 36), çevrenin korunması (md. 37) ve tüketicinin korunmasıdır (md. 38).

“Vatandaşlık Hakları” başlığı altında yer alan maddelerde (md. 39-46), AB vatandaşlarının Birliğe karşı temel siyasi haklarını düzenlenmektedir.

⁷ **Bernsdorff**, Norbert: “Soziale Grundrechte in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union”, VSSR 2001/1, 1, 16.

Vatandaşlık haklarının ilk grubu, Avrupa Parlamentosu seçimlerinde (md. 39) ve üye devletlerdeki yerel seçimlerde (md. 40) birlik vatandaşlarının seçme ve seçilme haklarıdır. Devamı maddelerde ise, birlik belgelerini görebilme hakkı, vatandaşlık sorumlusuna başvuru hakkı, dilekçe hakkı, serbest dolaşım ve yerleşim hakkı ile diplomatik koruma hakları yer almaktadır. Md. 45 F. 2'de, serbest dolaşım ve yerleşim hakkının üye olmayan devletlerin vatandaşlarına tanınması konusunun ancak Avrupa Topluluğu Kurucu Anlaşması usulüne göre alınacak bir karar ile mümkün olabileceği belirtilmektedir. Sadece birlik vatandaşlarına değil, herkese tanınan bir vatandaşlık hakkı ise "iyi yönetilme hakkıdır" (madde 41).

"Adli" ya da "yargısal haklar" başlığı altında ise, kişi özgürlüğünü tamamlayan yargısal güvencelere yer verilmektedir. Md. 47'de hak arama özgürlüğü ve kanuni hakim güvencesi ile adil yargılanma hakkı yanında maddi durumu müsait olmayan kişilere adli yardım sağlanması öngörülmektedir. Md. 48 ve 49'da suç ve cezalara ilişkin esaslar açıklandıktan sonra, md. 50'de aynı suçtan ikinci kez kovuşturmayaya uğramama ve cezalandırılmama garantisi verilmektedir. Şart'ın en son bölümünde ise dört madde altında Şart'ın uygulama alanı, korunan hakların kapsamı, koruma düzeyi ve hakkın kötüye kullanılması yasağı hükümlerine yer verilmektedir.

2. Şart'ın Bağlayıcılığı ve Önemi

AB Konseyi'nin Şart'ın hazırlanması yönündeki kararında, Şart'ın Avrupa Topluluğu Anlaşmalarına ne şekilde alınacağına daha sonra kararlaştırılacağını belirtmiştir. Şart'ın Topluluk Anlaşmalarına dahil edilmesi, hukuki bağlayıcılığın kazanılması açısından önemlidir. Fakat bu yönde gereken adımlar bugüne kadar atılmadığı için Şart henüz hukuki bağlayıcılığa sahip değildir. Şart'a açıkça hukuki bağlayıcılık kazandıracak adımların hemen atılmamasına neden olarak, üye devletlerin, ATAD'ın Şart'ı ölçüt olarak ulusal işlem ve eylemleri de denetlemesinden korkmaları gösterilmektedir⁸. Ayrıca Birlik organlarının zımni yetki ilkesi ve Şart'a dayalı olarak yetkilerini genişletmeleri mümkün görünmekte ve üye devletler bundan çekinmektedirler⁹.

⁸ Alber, Siegbert: "Die Selbstbindung der europaeischen Organe an die Europaeische Charta der Grundrechte", EuGRZ 2001, 349

⁹ Bernsdorff, 20.

Avrupa'daki genel beklenti, Şart'ın ilk başta hukuki bir bağlayıcılık taşımayan 1776 tarihli Amerikan Haklar ve 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgeleri ile aynı talihi paylaşmasıdır. Bilindiği gibi Amerikan Haklar Bildirgesindeki haklar 11 yıl sonra hazırlanan ABD Anayasasına önemli ölçüde tesir etmişler, 1789 Bildirgesindeki hak ve özgürlükler ise iki yıl sonra ilk Fransız Anayasasında yerlerini almışlardır¹⁰. Gerçekten de somut gelişmeler bu yöndedir. AB Konseyi, 2001 Aralık'ında yayınladığı "Birliğin Geleceği" başlıklı Laeken Deklarasyonunda, AB'nin gelecekteki yapılanmasıyla ilgili diğer konular yanında, Şart'ın gelecekteki durumunun da aydınlatılması gereğine işaret etmiştir. Bu amaçla Giscard d'Estaing başkanlığında bir Konvansiyon toplanması da Laeken zirvesinde kabul edilmiştir. Bu Konvansiyon, AB Konseyinin Selanik zirvesine bir AB Anayasası taslağı hazırlayıp sunmuştur. Bu taslakta, Şart'ın Anayasa'nın temel hak ve özgürlükler başlıklı 2. Bölümüne olduğu gibi alınması ve 1. Bölümde yer verilen özel bir hüküm (madde 7) ile AB'nin Şart'ta yer alan hak ve özgürlükleri tanıdığını kabul etmesi önerilmektedir¹¹. Şart'ın ve Anayasanın durumu konusunda nihai karar ise AB'nin 2004 zirvesinde alınacaktır.

Ancak halen mevcut statüsüyle bile Şart'ın sembolik olduğunu düşünmek doğru olmaz. Aksine, Şart hem politik hem de hukuki yönden etkili olmaktadır¹². Her şeyden önce, Şart, Konsey, Komisyon ve Avrupa Parlamentosu başkanları tarafından imzalanmak ve törenle ilan edilmek suretiyle kurumlararası ortak ve bağlayıcı bir metin niteliğini kazanmıştır. Şart'ın imzalanması ve ilanı anlamsız bir olay olarak görülemeyeceğinden Şart'ı imzalayan AB'nin bu üç kurumu için Şart bağlayıcıdır. Bu kurumlar en azından, bundan sonraki işlem ve eylemlerinde Şart'ı görmezden gelemezler¹³. Ayrıca, gerek AB Parlamentosu başkanının ve gerekse AB Komisyonu Başkanının beyanları da Şart'ın bağlayıcı olduğu, hatta bir "yasa" olarak görülmesi ve uyulması gerektiği yönündedir¹⁴. AB'nin yürütme organı olan AB Komisyonunun çeşitli dokümanlarında da Şart'a atıf yapılmakta ve

¹⁰ Weber, Albrecht: "Die Europaeische Grundrechtscharta - auf dem Weg zu einer europaeischen Verfassung", NJW 2000, 539.

¹¹ <http://european-convention.eu.int/docs/Treaty/cv00850.de03.pdf>

¹² Alber, 349; Zuleeg, Manfred: "Zum Verhaeltnis nationaler und europaeischer Grundrechte", EuGRZ 2000, 511, 515.

¹³ Tezcan, Ercüment: "Avrupa Birliği Yurttaşlığı: Gelişim ve Perspektifler", Birikim Dergisi, Mayıs 2002, Sayı: 157; Busse, 560; Zuleeg, 515.

¹⁴ Alber, 350.

Şart'ın bağlayıcılığı vurgulanmaktadır¹⁵. Şart'ı hukuken bağlayıcı kılan önemli bir olgu ise, ATAD'ın yeni tarihli bazı kararlarında Şart hükümlerini gerekçe olarak kullanmaya başlamış olmasıdır¹⁶.

Bu somut etkilerinin yanında, Şart'ın manevi bazı etkileri olduğu da gözden kaçırılmamalıdır: İnsan haklarına verilen önemin vurgulanması, Avrupa'da demokrasinin desteklenmesi, Birlik yetkilerinin insan haklarına saygı temelinde meşrulaştırılması, ortak değerler üzerinde uzlaşma ve Avrupa'da yakınlaşma ve bütünleşmenin sağlanması gibi¹⁷. Şart'ın belki en önemli işlevi ise "değerler üzerinde uzlaşma"dır. Şart'ın içeriği, üzerinde uzlaşılan Avrupa'nın temel değerlerinin ifadesidir. Böylece Şart, AB'nin sadece ekonomik bir topluluktan oluşan, ortak bir para birimine sahip insanların birlikteliğinden ibaret bir oluşum değil, bunun ötesinde bir değerler modeli ve birliği olduğunu ortaya koymaktadır¹⁸.

3. Avrupa Birliğinde Sosyal Hakların Gelişimi

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun ilk kurulduğu dönemlerde temel hedef ekonomik bir topluluk oluşturmak olduğundan uzun bir süre sosyal boyutun ihmal edildiği görülmektedir. İlk kez 1.9.1960 tarihinde Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması ve işçilerin serbest dolaşım ve istihdam olanaklarının iyileştirilmesi ile Topluluğu'nun bir sosyal yönü görülmeye başlanmıştır¹⁹. Önemli bir dönüm noktası ise 1972 Paris zirvesinde, "sosyal politika alanında enerjik bir yaklaşımın ortak bir ekonomi ve ortak bir para topluluğunu

¹⁵ Örnekler için bkz. **Busse**, 562.

¹⁶ T-177/01, Jeco-Quere vs. Kommission, 3.5.2002, Rn. 47; T-116, P&O European Ferries (Vizcaya) v. Kommission, 5.8.2003, Rn. 209; T-223/00, Kyowa Hakko Kogyo vs. Kommission, 9.7.2003, Rn. 104, <http://europa.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Suchen&docrequire=judgements&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=Charta&resmax=100>

¹⁷ **Hilf**, Meinhard: "Die Charta der Grundrechte der Europaeischen Union", Sonderbeilage zu NVwZ 2000, 5; **Knöll**, Ralf: "Die Diskussion um die Grundrechtscharta der Europaeischen Union aus dem Blickwinkel der deutschen Laender" NJW 2000, 1845; Zuleeg, 514

¹⁸ **Meyer**, Jürgen: Deutscher Bundestag, Planerprotokoll 14/105, 9839, http://dip.bundestag.de/cgi-bin/dipweb3?a=newuser&c=/usr7/goldop&d=www.dia.bt/DIA&e=/bt_kad&f=us

¹⁹ AB'de sosyal politikanın gelişimi hakkında bkz. **Güzel**, Ali: "Roma ve Maastrich Anlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, 99.

gerçekleştirmekle aynı ölçüde önemli” olduğunun belirtilmesidir. Bunun yansıması ise 1974 yılında sosyal politikaya ilişkin bir faaliyet programının kabul edilmesi olmuştur. Bu program Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun tam istihdama ulaşma, mesleki eğitimi geliştirme, iş yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlama, çalışma koşullarını iyileştirme ve yönetime katılmayı gerçekleştirme gibi sosyal politikaya yönelik amaçlarını belirlemekteydi. Bunu izleyen yıllarda kabul edilen yönergeler ile ilk kez “Avrupa iş hukukunun” oluşmaya başladığı söylenebilir²⁰. 80’lerin başındaki bir durgunluk döneminin sonrasında 1986’da kabul edilen Avrupa Tek Senedi ile ise sosyal politika alanında yeni bir çığır açıldığı görülmektedir. Tek Senet ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşmasına (AETA) eklenen 118a ve 118b maddeleri (bugünkü ATA md. 138 ve 139) ile, üye devletlere çalışanların güvenlik ve sağlığını korumak için çalışma ortamlarını iyileştirmek yükümlülüğü getirilmiş ve bu amaca yönelik asgari standartları belirleyen yönergelerin ağırlaştırılmış çoğunlukla kabul edilebilmesi imkanı öngörülmüştür. Ayrıca Komisyona sosyal taraflar arasında diyalogu geliştirme ödevi verilmiştir. Sosyal hakları bir katalog halinde saymak ve Avrupa Topluluklarını bu haklarla yükümlü kılmak yönünde önemli bir adım ise 9.12.1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’dır. Kısaca Topluluk Sosyal Şartı (TSS) olarak da anılan bu belge ile ASS esas alınmakta ve ona bazı ilaveler yapılmaktadır. Ancak adından çıkan anlamın aksine TSS daha ziyade bir niyet belgesidir ve İngiltere’nin bu belgeye katılmayı reddetmesi sonucunda topluluk çapında benimsenen bir belge özelliğini de (başlangıçta) kazanamamıştır. İngiltere’nin sosyal konularda kendini bağlayıcı düzenlemelere karşı çekincesi Avrupa Birliği’ni kuran Maastrich Anlaşması’nda da kendini göstermiş, Anlaşmanın eki olan sosyal protokol sadece İngiltere dışındaki üye devletler açısından bağlayıcılık kazanmıştır. Bu sosyal protokol ile belirli sosyal konularda oybirliği olmadan oy çokluğuyla da karar alma olanakları yaratılmıştır²¹. Amsterdam Anlaşması ise, sosyal protokol hükümlerinin aynen ATA’na alınması ile bir yandan sosyal politika alanında “iki vitesli” gelişime son vermiş, bir yandan da AB’nin sosyal politikaya ilişkin hedef ve yetkileri ile karar alma usullerini daha kesin bir şekilde belirlemiştir. Amsterdam Anlaşması ile ATA’nın Başlangıç bölümüne eklenen 4. fıkra’da ve ATA Md.

²⁰ **Krimphove**, Dieter: *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Auflage, München, 2001, 16.

²¹ **Süzek**, Sarper: *İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi)*, İstanbul, 2002, 90; **Atamer**, Yeşim, (**Tekinalp/Tekinalp**) AB Hukuku, 623.

136'da ASŞ ve TSS'na yapılan atıflar ise, AB'nin sosyal hakları da temel alan bir oluşum olduğunu açıkça vurgulamaktadır²².

4. Sosyal Hakların Şart'a Alınma Süreci

AB'nin Şart'ın hazırlanmasına dair kararında açıkça, AİHS'de yer alan haklar yanında Şart'ın "ASŞ ve TSS'nda yeralan ekonomik ve sosyal hakları da dikkate alması" gerektiği belirtilmişti. Bununla birlikte Şart'ı hazırlayan Konvansiyon'da üzerinde en çok tartışılan konu sosyal haklara ne şekilde ve ne ölçüde yer verileceği konusu oldu. Tartışmalar üzerine başlayan uzlaşma arayışı, Alman Parlamentosu temsilcisi Prof. Dr. Meyer'in önerdiği ve sonradan Fransız temsilci Braibant tarafından da üzerinde çalışılan Braibant/Meyer uzlaşma modeli şeklinde somutlaştı. Meyer tarafından "üç sütun" olarak adlandırılan bu modelde sosyal haklar üç sütun üzerine oturan bir yapıya benzetilmekteydi. Birinci sütun dayanışma ilkesinin Şart'a egemen genel bir ilke olarak kabul edilmesi, ikinci sütun bu ilke altında sosyal hakların Şart'ta yer alması ve üçüncü sütun da sosyal hakların geleceğe yönelik olarak geliştirilmesi perspektifinin açık tutulmasıydı²³.

Modelin birinci sütunu olan "dayanışma" ilkesinin Şart'ın ana ilkelelerinden ve bir hukuki ilke olarak başlangıç bölümünde veya ayrı bir bölümde yer alması teklifi konvansiyon tarafından aynen kabul edilmiştir. Şart'ın başlangıç bölümünde açıkça Avrupa Birliği'nin "bölünemeyen ve evrensel olan insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma değerleri üzerine kurulduğu" belirtildiği gibi, sosyal hakları içeren ayrı bir "dayanışma" başlığı da Şart'ta yer almaktadır. Dayanışma ilkesi, Alman anayasasındaki "sosyal devlet" ya da Fransa'daki "Solidarite" ve "Fraternite" ilkelerinin karşılığı olarak görülmektedir²⁴. Dayanışma ilkesine bu şekilde yer verilmesinin amacı, sosyal hakların kişisel ve siyasal temel haklarla bölünmezliği ve evrenselliği konusunda tüm üye ülkeler ve aday ülkeler için ortak bir değer ölçüsünün kabul edildiğini göstermektir²⁵.

²² Schulte, Bernd: "Sozialpolitische Zielsetzungen des EG-Vertrages", Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, Internationale Konferenz, 14-15 Juni 2000, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/>

²³ Engels, Markus: "Sozialer Schutz - unter Berücksichtigung der Diskussion im Konvent", Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, Internationale Konferenz, 14-15 Juni 2000, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/>

²⁴ Bernsdorff, 12.

²⁵ Weber, 540.

Modelin ikinci sütunu ise, Şart içinde ayrı bir dayanışma başlığı altında, tüm üye devletlerce tartışmasız kabul gören bir sosyal haklar kataloğunun verilmesiydi. Baribant/Meyer önerisine göre ASŞ ve TSSŞ'nda yer alan tüm sosyal haklar tartışmasız kabul görmekteydiler ve bu nedenle hepsine Şart'ta yer verilmeliydi. Fakat Konvansiyon önerilen bu sosyal haklar kataloğunu tamamen kabul etmeyerek bazı değişiklikler yaptı. Bu değişikliklerin ilki, dayanışma başlığı altındaki bazı temel hakların Şart'a alınmakla birlikte, özgürlükler ve eşitlik başlıkları altına kaydırılması şeklinde gerçekleşti. Değişiklik kapsamında, meslek özgürlüğü ve çalışma (hakkı) özgürlüğü, özgürlükler başlığı altına alınırken, özürülerin topluma sosyal ve mesleki katılımın sağlanması ile kadın ve erkek çalışanların eşit muamele görmesi ilkesi eşitlik başlığı altına alınmıştır. Yapılan değişikliklerin ikincisi ise, bazı hakların Şart kapsamından tamamen çıkarılmasıdır. Bunlara örnek olarak, (sonradan kısmen çalışma özgürlüğü adı altında yer verilmekle birlikte) çalışma hakkı gösterilebilir. Açıkça grev hakkına yer veren düzenleme de önce çıkarılmakla birlikte sonradan toplu görüşme ve toplu iş mücadelesi hakkı çerçevesinde bu hakka grevin de dahil olduğu belirtilerek bu durum düzeltilmiştir. Sosyal hakların gelecekte geliştirilmeleri olasılığı düşünülerek, Şart'ta yer alacak hakların ayrıntılı düzenlemeler yerine temel normların belirlenmesi şeklinde formüle edilmesi ise Konvansiyon tarafından kabul edildi²⁶.

Modelin üçüncü sütunu ise, bütün Şart'a egemen olan genel bir ilkenin yerleşmesini sağlayacak şekilde kabul edilmiştir. Üçüncü sütunun içeriği, Şart'ta yer alan haklardan hiç birinin, sosyal haklar alanında uluslararası düzenlemeler ile ulaşılmış ya da ulaşılabilecek daha ileri standartların altında kalınması sonucunu veremeyeceğidir. Bunun garanti edilmesi için de Şart'taki temel hakların yorumunda daha ileri düzeydeki uluslararası standartlar dikkate alınmalıdır. Bu düzenlemeye gerekçe olarak da, temel hakların uluslararası korumasının ortak bir insan hakları rejimi olarak kabul edilmesi ve AB'nin kendini bu ortak rejimin bir parçası olarak gördüğünün açıklanması zorunluluğu gösterilmiştir. Düzenlemenin bir yararı da, gelecekte sosyal haklar alanında gerçekleşecek her ilerlemede Şart'taki sosyal hakların da değiştirilmesi zorunluluğu gibi bir sakıncanın önlenmesidir. Zira, uluslararası hukuktaki ileri düzeydeki standartlara yapılan atıf, Şart'taki hakların gelecekteki gelişmelere de uygun olarak anlaşılmasını ve yorumlanmasını

²⁶ Bernsdorff, S. 16.

sağlayacaktır²⁷. Konvansiyon bu öneriyi kabul etmiş ve sadece sosyal haklar alanında değil, Şart'ın içerdiği her türlü hak konusunda, Şart hükümlerinin devletler hukuku ve uluslararası sözleşmelerde yer verilen hakları sınırlayacak şekilde yorumlanamayacağını "koruma düzeyi" başlıklı 53. maddeye eklemiştir.

5. Sosyal Hakların Niteliği ve Sınıflandırılması

Şart'ta yer alan sosyal hakların sırf "dayanışma" başlığı altında yer alan haklarla sınırlı olarak incelenmesi yetersiz olur. Zira Şart'ta diğer başlıklar altında da sosyal haklara yer verilmektedir. Buna örnek olarak sendika özgürlüğü ve çalışma hakkının "özgürlükler" başlığı altında, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin ise "eşitlik" başlığı altında yer alması gösterilebilir. Bu nedenle Şart sistematığına göre bir ayırım yapılmaksızın amacı bakımından "sosyal" olan tüm haklar incelenmelidir.

Sosyal haklar asıl olarak sosyal adaleti sağlamak, sosyal eşitsizlikleri azaltmak, toplum içinde ekonomik bakımdan zayıf olanları korumak amacıyla yönelmiş haklardır²⁸. Bu amaca yönelik hakların sınıflandırılması, sosyal kuralın düzenlenme ya da tanınma biçimine göre yapılabilir. Sosyal kuralların Anayasalarda dört farklı şekilde düzenlendiği görülmektedir: Temel ilkeler, program kurallar, yetki veren ya da ödev yükleyen kurallar ve sosyal haklar. Temel ilkelerin başında "sosyal devlet" ve "sosyal adalet" ilkeleri gelir. Program kurallar ise, daha çok devlete genel hedefler gösteren, ona somut bir konuda ödev veya yetki vermeyen kurallardır. Yetki veren ya da ödev yükleyen kurallar ise, özel ve belli konularda devlete yasama ya da yürütme işlemlerinde bulunma yetkisi verirler ya da bu yönde ödev yüklerler. Bu kurallarda genellikle "tedbirleri alır", "yardım eder", "korur", "sağlar" şeklinde deyimler kullanılır. Ailenin korunması, ücrette adalet, sağlık hakkı vb. hükümler bu tür düzenlemelere örnek olarak gösterilebilirler. Son grup ise sosyal haklardır. Bunlar kişinin hakları şeklinde düzenlenen sosyal kurallardır. Çalışma, dinlenme, sendika, toplu sözleşme ve grev hakları bu tip düzenlemelere örnektirler²⁹. Sosyal hak denilince asıl anlaşılan bu sonuncu grup yani doğrudan kişinin hakları şeklinde düzenlenen haklar olmakla birlikte, sosyal haklar kataloğu altında her zaman yetki veren ya da ödev yükleyen

²⁷ Bernsdorff, 13.

²⁸ Tanör, Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul, 1978, 14, 92.

²⁹ Tanör, 190, 192, 193, 195.

hükümlerin de sayıldığı görülmektedir³⁰. Şart'ta yer alan sosyal hakları da bu sınıflandırmaya uygun olarak düzenlenme biçimlerine göre incelemek mümkündür: Başlangıç bölümünde insan onuru, özgürlük ve eşitlik ilkeleri ile aynı düzeyde olduğu ve onlardan ayırt edilemeyeceği açıklanan ve ayrı bir başlık şeklinde de yer verilen “dayanışma” ilkesi Şart'ın sosyal haklar alanındaki temel ilkesidir. Şart'ın program hüküm tarzında düzenlediği sosyal haklar ise, genel ekonomik yarar hizmetlerine erişim (md. 36), çevrenin korunması³¹ (md. 37) ve tüketicinin korunmasıdır (md. 38). Bu hükümler bir hak tanımaktan ziyade, AB'nin her alandaki politikalarında dikkate alması istenen ölçütleri düzenlemektedirler³². Şart md. 36 uyarınca, Birlik, sosyal ve ekonomik uyumun geliştirilmesi için, Avrupa Topluluğu Kurucu Anlaşmasına uygun olarak ulusal hukuk ve uygulamalara göre düzenlenen genel ekonomik yarara ilişkin hizmetlere erişim hakkını tanıy ve gözetir. Gerekçesine göre bu madde Avrupa Topluluğu Kurucu Anlaşması md. 16'ya dayanmakta ve yeni bir hak getirmemektedir. Şart md. 37 uyarınca çevrenin yüksek düzeyde korunması ve çevre kalitesinin yükseltilmesi Birlik politikaları kapsamına alınmalıdır. Şart md. 38'e göre ise Birlik politikaları tüketicilerin üst düzeyde korunmasını güvenceye alacaktır. Şart'ta yer alan diğer sosyal haklar ise, ya kişinin hakları şeklinde doğrudan sosyal haklar ya da ödev yükleyen hükümler olarak düzenlenmişlerdir. Ancak Şart'ın çalışma yaşamı ve işçi-işveren ilişkileri bakımından önem arz eden sosyal hakları genelde kişisel sosyal haklar olarak düzenlediği görülmektedir. Örneğin, sendika özgürlüğü (md. 12), çalışanların işyerinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (md. 27), toplu görüşme ve toplu eylem hakkı (md. 28), haksız işten çıkarmada korunma hakkı (md. 30) ve adil ve uygun çalışma koşulları hakkı (md. 31) devletin saygı göstereceği ve koruyacağı haklar tarzında düzenlenmektedirler.

Günümüzde tüm temel haklar konusunda fakat özellikle sosyal haklar alanında geçerli olmak üzere yeni bir anlayışın geliştirildiği görülmektedir. Bu anlayışa göre, devletlerin bir sosyal hak karşısında üç farklı düzeyde yükümlülükleri söz konusudur: “Respect” yani saygı gösterme, “protect” yani

³⁰ **Tanör**, 101; **Tanör**, Bülent/**Yüzbaşıoğlu**, Necmi: 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 2001, 177 vd.

³¹ Çevrenin korunması hükmünün dayanışma başlığı altında sosyal haklar arasında yer almasının “çaresizlikten” kaynaklanan bir son dakika formülü olduğu hakkında bkz. **Hector**, 18.

³² **Hector**, 19.

koruma ve “fulfil” yani destekleme veya sağlama yükümlülükleri³³. “Respect” yani sosyal hakka saygı gösterme, devletin sadece bu hakkı bir temel hak olarak tanımak ve aktif bir davranış ile ihlal etmekten kaçınmak yükümlülüğünü öngörür. Bu pasif kalma yükümlülüğünün yerine getirilmesi için hakkın ihlallere karşı yargısal denetim ile güvence altına alınması yeterlidir. Sendika kurma ve üye olma hakkı, devletin saygı gösterme yükümlülüğünü doğuran sosyal hakka tipik bir örnek olarak gösterilebilir³⁴. “Protect” yani koruma yükümlülüğü ise temel haktan yararlanan kişi ya da kişi grubunun piyasa koşulları nedeni ile başka bir kişi grubu, örneğin işçinin işveren karşısında zayıf olması durumunda söz konusu olur. Bu durumda devlet, temel haktan gerçekten yararlanılabildiğini sağlamak için, bu hakkı üçüncü kişilerden gelecek müdahalelere karşı da korumakla yükümlüdür. Koruma yükümlülüğünün yerine getirilmesi için, devletin hakkın korunmasını sağlayacak yasalar çıkarması ve bunların uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Örneğin iş güvencesinin ya da başka bir ifadeyle haksız feshe karşı işçinin korunmasının sosyal hak olarak öngörülmesi halinde devletin koruma yükümlülüğü doğacak, devlet iş güvencesini sağlayan hukuki mekanizmayı oluşturacaktır. “Fulfil” yani desteklemek veya sağlamak ise, bireyin haklarını kendi inisiyatifi ve gücüyle gerçekleştiremediği durumlarda devletin olumlu edimlerde bulunarak bireye yardımcı olması anlamındadır. Burada zayıf koruma, onunla dayanışma düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Devlet, temel haktan yararlanan sosyal yönden zayıf gruplara yardım edecek tedbirler almak ve böylece fırsat eşitliği anlamında sosyal adaleti sağlamakla yükümlüdür. Asgari standartların sağlanması alanında destek olma yükümlülüğü devletin olumlu edimlerde bulunmasını gerektirebilir. Eğitim hakkı bu yükümlülüğe bir örnek olarak verilebilir³⁵. Bir sosyal hakkın bu yükümlülüklerden sadece birini doğurması mümkün olabileceği gibi, tek bir sosyal hakkın aynı anda üç yükümlülüğü de doğurması mümkündür.

Temel hakların üç farklı düzeyde yükümlülük doğurabileceği görüşü sadece sosyal haklar için değil, tüm temel haklar için geçerlidir. Örneğin, işkence yasağı incelendiğinde, devletin işkence sayılan eylemlerden kaçınma (saygı), işkence edenleri cezalandırma (koruma) ve memurlarına gerekli

³³ Engels, 2; Bernsdorff, 12.

³⁴ Kaboğlu, İbrahim: “Hak ve Özgürlükler Alanındaki gelişmelerin Anayasaya Yansıtılması Sorunu”, Anayasa Yargısı 11, 1995, 237, 245.

³⁵ Engels, 2; Bernsdorff, 12, 14.

eğitimi vererek işkence yasağına uyulması konusunda gereken hassasiyeti sağlama (desteklemek veya sağlamak) yükümlülüklerinin bir arada olduğu görülmektedir. Devletin bu üç yükümlülükten sadece birine uyması, işkence yasağından bekleneni sağlamaya yetmeyeceğinden, devletin bu üç farklı yükümlülüğün hepsini yerine getirmesi aranacaktır³⁶. Çalışma hakkı için de aynı modeli uygulamak mümkündür³⁷: Burada devletin iş isteyen herkese bir çalışma yeri sağlaması yükümlülüğü söz konusu değildir. Daha ziyade devletin saygı göstereceği, koruyacağı ve destekleyeceği çalışma yaşamıyla ilgili haklardan oluşan bir bütünlük söz konusudur. Çalışma hakkına saygı gösterme yükümlülüğü, devletin çalışma, belirli bir mesleği ya da işi icra etme konusunda yasak getirirken özenli davranmasını, mümkün olduğunca bu tür yasaklamalardan kaçınmasını gerektirir. Çalışma hakkından doğan koruma yükümlülüğünün sonucu ise, devletin işçiyi haksız ve keyfi feshe karşı koruyacak yasal düzenlemeleri yapması yani iş güvencesini sağlamasıdır³⁸. Destek olma yükümlülüğü ise, etkili ve iyi işleyen ücretsiz bir iş bulma hizmetinin sunulması yanında, mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin de sağlanmasını gerektirir³⁹. Bu açılarından değerlendirildiğinde, çalışma hakkı subjektif bir kamusal hak olmadığı gibi, bir program ya da hedef hükümden ibaret de değildir; bilakis somut temel haklar içeren bir sosyal hak⁴⁰.

Şart'ın sosyal haklarla ilgili dayanışma bölümünü hazırlayan Braibant/Meyer modeli de, bu üç farklı yükümlülük görüşünü benimsemektedir⁴¹. Sosyal haklara saygı gösterilmesi devletin bireyin sosyal haklarına müdahale etmekten kaçınması anlamına gelmektedir ve hukuki bir denetim mekanizması ile bireyin devletin olası müdahalelerine karşı korunması mümkündür.

³⁶ Engels, 2.

³⁷ Meyer, BT-Prot. 14/105, 9842, Engels, 2.

³⁸ İş güvencesinin çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından zorunlu bir unsur olduğu hakkında bkz. Sağlam, Fazıl: "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, 49, 50; Taşkent, Savaş: İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul, 1991, 51; Ulucan, Devrim: "Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi", Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan II, İstanbul, 1982, 194, 195; Centel, Tankut: "Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Çalışma, Adil Çalışma Koşulları ile Adil Ücret Hakları ve Türkiye, İHD Cilt II, 1992, 223, 235.

³⁹ Centel, 237.

⁴⁰ Kaboğlu, İbrahim: Özgürlükler Hukuku, İstanbul, 1994, 253 vd.; Meyer, BT-Prot. 14/105, 9842.

⁴¹ Meyer, BT-Prot. 14/105, 9842; Engels, 2.

Koruma yükümlülükleri ise, sosyal ve ekonomik yönden zayıf olan grup için asgari standartların yerleştirilmesi gereken durumlarda söz konusu olur. Burada devlet yine doğrudan olumlu bir ekonomik edimde bulunmamaktadır, fakat bireyi sosyal ve ekonomik yönden güçlü diğer bireylerin müdahalelerine karşı korumak için aktif olmakta ve bu yönde hukuki güvenceler sağlamaktadır. Destek olma anlamında ise temel hak yükümlülerinden beklenen, sosyal adaleti sağlamak yönünde doğrudan sosyal yönden zayıf bireylere yardım etmektir. Bu amaçla Şart'ta yer verilen sosyal haklar ile belirli organizasyon yükümlülükleri temel hak düzeyine çıkarılmaktadırlar⁴².

6. Şart'ın Sosyal Haklar Yönünden ASS, GGASS ve TSS ile Karşılaştırılması

ASS'ı ile karşılaştırıldığında Şart'ın içerdiği sosyal haklar bakımından ASS'dan pek geri kalmadığı hatta AB hukukuna yapılan atıflar ile yer yer ASS'dan daha somut, ayrıntılı ve ileri düzeyde bir güvence sağladığı görülmektedir. Ayrıca ASS'da yer almayan bazı hakların da Şart'ta yer aldığı göze çarpmaktadır: İşyerinde bilgi alma ve danışılma hakkı ile haksız feshe karşı korunma hakkı gibi. Şart'ın önemli bir eksikliği ise, ASS md. 4'deki "adil ücret" ve ASS md. 9'daki "mesleki rehberlik" haklarına yer vermemesidir. Bununla birlikte Şart'ın adil ve makul çalışma koşulları hakkının, adil ücret hakkını da içerir şekilde geniş yorumlanmasına bir engel yoktur.

GGASS ile mukayese edildiğinde ise, Şart'ın GGASS ile düzenlenen iki yeni hakkı içermediği ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki "işverenin ödeme güclüğü halinde işçilik alacaklarının korunması" hakkıdır (GGASS md. 25)⁴³. AB'de bu konu 80/987 sayılı Yönerge ile ayrıntılı olarak düzenlenmiş olmasına rağmen, bu düzenlemenin niçin Şart ile tanınan bir temel hak düzeyine çıkarılmadığını anlamak güçtür. İkincisi ise, GGASS md. 28 ile işçi temsilcilerine tanınan haklardır. Bu madde ile, işçi temsilcilerinin işyerlerindeki faaliyetlerinde fesih dahil ayrımcılıktan korunmasını ve onlara görevlerini yerine getirebilmek için kolaylıklar tanınması düzenlenmektedir⁴⁴. ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesi ile de düzenlenen bu konuda Şart'ta bir düzenlemenin

⁴² Bernsdorff, 15.

⁴³ Gülmez, Mesut: "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, 327 vd.

⁴⁴ Gülmez, 327 vd.

yer almaması, AB’de özel olarak bu konuyu düzenleyen bir norm olmadığı da düşünüldüğünde önemli bir eksikliklerdir.

TSS ile karşılaştırıldığında ise, Şart’ın sosyal haklar konusunda TSS ile büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. TSS’da sayılan sosyal haklar, Şart’a da aynen alınmışlardır. Konvansiyonun çalışmaları sırasında TSS’nin varlığı karşısında Şart’ta sosyal haklara ayrıca yer vermeye gerek olmadığı da ileri sürülmüştür. Ancak TSS, adından çıkan anlamın aksine, gerçek anlamda “hak” düzenlemeleri içermemekte, daha ziyade Topluluğun sosyal faaliyet alanlarını belirtmektedir⁴⁵. Bu yönü ile TSS asıl olarak üye devletlerin Avrupa iş hukukunun gelişimi için hedeflerini belirttikleri bir niyet açıklamasıdır⁴⁶. Bu nedenle de sosyal kuralları temel hak düzeyine yükselten Şart’ın bu hükümlerinin TSS karşısında gereksiz olduğu iddiası kabul görmemiştir. Ayrıca Şart, sosyal haklar ile diğer hakların bölünmezliği ilkesini benimsemesi ve yerleştirmesi ile TSS’den daha ileri bir düzeyin ifadesidir. İçerik bakımından karşılaştırıldığında ise Şart, TSS’nde yer almayan haksız feshe karşı korunma hakkına da yer vermektedir. Şart’ın TSS karşısındaki tek eksiği ise, adil ücret hakkı konusunda hiç bir hükme yer vermemesidir (TSS md. 5)⁴⁷.

7. Sosyal Hakların Önem ve İşlevi

Şart sosyal haklar konusunda devrimci değil, aksine statükocu niteliktedir. Zira Şart, sosyal hakların içeriği konusunda da bir yenilik içermemekte, asıl olarak ASŞ, GGASS, TSS, ATAD kararları ve AB Yönergeleri ile tanınan sosyal haklara yer vermektedir. Ancak Şart statükoyu yani var olanı korumak konusunda ileri bir adımdır: Şart ile bir bölümü AB yönergelerinde de yer alan sosyal kurallar, artık geri dönüşü olmayan bağlayıcı temel haklar haline dönüşmektedirler. Bunun sonucunda AB’nin ve üye devletlerin bu sosyal haklar alanında geri adım atmalarının, örneğin kuralsızlaştırma yoluyla bu

⁴⁵ **Weiss**, Manfred: “Soziale Grundrechte im Arbeitsleben - unter Berücksichtigung der Diskussion im Konvent”, Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, Internationale Konferenz, 14-15 Juni 2000, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/3>.

⁴⁶ **Fuchs**, Klaus: Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Ankara, 1993, 25, 28; **Atamer**, (**Tekinalp/Tekinalp**) AB Hukuku, 623. Bununla birlikte, TSS’nin AB uygulamalarında ve bazı yönergelerin hazırlanmasında etkili olduğu da kabul edilmelidir. Bkz. **Krimphove**, 26.

⁴⁷ **Güzel**, Ali: “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”, Çimento İşveren, Mayıs 1992, Cilt 6, sayı: 3, 8, 16

sosyal hakları sınırlamaları ya da ortadan kaldırmalarının önüne geçilmektedir. Şart'ın sosyal politika alanındaki bu etkisi, kuralsızlaştırma ve örgütsüzleştirme gayretlerinin görüldüğü, toplu iş sözleşmeleri ve işçilerin yönetime katılmasının piyasa ekonomisine uymadığı görüşünün savunulduğu günümüz ortamında çok önemlidir. Şart, sosyal haklara verdiği değer ile, sosyal güvenlik mekanizmalarının ortadan kaldırılmasının, iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden kaçılmasının ve işçilerin haklarını sınırlandırılmasının AB hukukuna ve değerlerine aykırı olduğu mesajını vermektedir⁴⁸.

Şart ile sosyal hakların temel hak düzeyine yükseltilmesinin belki de en önemli sonucu budur. Şart AB'nin değerler sisteminin ve böylece sosyal değerlerinin ifadesi olduğundan, bağlayıcılık konusu nasıl düzenlenirse düzenlensin, öncelikle AB'nin ama aynı zamanda üye devletlerin hukuk ve uygulamalarında Şart'ın sosyal haklara verdiği anlam ve içeriğin altına inilmesi artık mümkün olmayacaktır. Gerçi bundan tüm AB üyelerinin sosyal alanda tek tip düzenlemeler yapmak zorunda oldukları sonucu çıkarılamaz. Zaten Şart'ın sosyal haklarla ilgili çoğu maddelerinde ulusal hukuk ve uygulamalar saklı tutulmaktadır. Ancak gerek AB hukuku düzenlemeleri gerek ulusal hukuklar artık Şart ile temel hak düzeyine yükseltilen sosyal standardın altına inmemek, iş hukuku sistemlerini bu haklara uygun şekillendirmek zorundadırlar. TSS ve Maastrich Sosyal Protokolü ile denenen, tüm AB üyesi devletlerin bağlı olacağı ve AB'nin ayrılmaz bir temel unsuru olan AB sosyal politikasına böylece ulaşılmaktadır⁴⁹. Sosyal haklara bu şekilde Şart'ta yer verilmesi, AB'de sosyal politikanın değer kazandığını da göstermektedir⁵⁰.

Şart'ta sosyal hakların yer alması sayesinde AB organlarının meşruluğu konusunda yaşanan tereddütlerin aşılması da mümkün olabilecektir. Zira Şart, dayanışma başlığı altında sosyal adaleti AB'nin temel değerleri arasında kabul etmek ve somutlaştırmakla, Birliğin sadece ekonominin hizmetinde değil, aksine aynı ölçüde çalışanların menfaatlerinin korunmasına da yönelik olduğunun sinyalini vermektedir. Sosyal hakları tanıyan, gözetilen ve koruyan bir AB, vatandaşlarının gözünde sosyal adaletin simgesi durumuna gelecektir. Bu

⁴⁸ Weiss, 2.

⁴⁹ Avrupa sosyal politikası ve oluşum süreci hakkında bkz. Güzel, Ali: "Roma ve Maastrich Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, 99

⁵⁰ Weiss, 2.

sayede AB vatandaşlarının kendilerini Birlik ile daha çok özdeşleştirmeleri ve böylece AB'nin ekonomik bir topluluğu aşmış gerçekten ülkeler üstü bir siyasi birlik haline dönüşmesi yolunda önemli bir adım atılmış olmaktadır⁵¹.

Son olarak Şart'ta sosyal haklara yer verilmesi, klasik kişisel ve siyasi özgürlükler ile sosyal hakların birbirleri ile bağlantısı olmayan ayrı kavram ve değerler olduğu önyargısını kırmak bakımından çok önemlidir. Şart, bunun tam aksini, sosyal hakların klasik hak ve özgürlüklerden bölünmezliğini ve sosyal haklar olmadan klasik hak ve özgürlüklerin gerçekleşmesine uygun bir ortam yaratılmayacağını vurgulamaktadır⁵².

II. AB'DE YÖNETİME KATILMA, GREV, HAKSIZ FESHE KARŞI KORUNMA VE ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI HAKLARI

1. Yönetime Katılma Hakkı

Md. 27 “*İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı: Çalışanlar veya temsilcilerinin, topluluk hukuku ve ulusal hukuk ve uygulama ile öngörülen durum ve koşullarda uygun düzeyde ve zamanında bilgilendirilmesi ve onlara danışılması sağlanmalıdır.*”

Dayanışma başlığı altında yer alan ilk madde olan md. 27 ile Şart, işyerinde yönetime katılma konusunu da temel hak düzeyine yükseltmektedir. Yönetime katılma, “*işyerinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyecek kararların alınmasına, uygulanmasına ve denetimine, işçilerin işçilik sıfatlarını koruyarak, doğrudan veya temsilcileri aracılığı ile yasalar ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen biçim ve ölçülerde katılmaları*” şeklinde tanımlanabilir⁵³. Ancak bu geniş kapsamlı yönetime katılma kavramının ne ölçüde Şart ile garanti edildiği madde metninden tam olarak anlaşılabilir. Madde gerekçesinde, GGASŞ md. 21 ile TSSŞ md. 17 ve 18'in bu hükmü içerdiğine işaret edilmektedir. Ancak topluluk hukukuna yapılan atfın, bu hüküm açısından özel bir önem taşıdığı, özellikle “uygun düzeyde” bilgilendirilme ve dinlenilme kavramının AB mevzuatına göre yorumlanması gerektiği madde gerekçesinden anlaşılmaktadır. Madde gerekçesine göre AB'nin üç yönergesi, yönetime katılma konusunda kaynak teşkil etmektedirler: 1975

⁵¹ Meyer, BT-Prot. 9842.

⁵² Weber, 540; Weiss, 2.

⁵³ Süzek, 102.

tarihli eski yönergenin yerini alan toplu işten çıkarmalara dair 98/59 sayılı yönerge, işletmelerin devrinde çalışanların taleplerinin korunmasına dair 77/187 sayılı yönerge ve Avrupa işletme kurullarının oluşturulmasına dair 94/45 sayılı yönerge.

Toplu işten çıkarmalara dair Yönerge çerçevesinde işçilerin yönetime katılması, işverene işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüklerinin getirilmesi ile sağlanmaktadır. Bu bilgi verme ve danışma, işçi temsilcileri ile bir uzlaşmaya varmak için gerçekleşir. İşveren, fesih sebepleri ve diğer bilgiler yanında, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak ölçütler ve her türlü tazminatın hesaplanmasında kullanılan yöntemleri de, yapıcı öneriler getirebilmelerini sağlamak amacıyla, işçi temsilcilerine zamanında bildirmekle yükümlüdür. İşçi temsilcilerine danışma, toplu işten çıkarmaları önleyici ya da sınırlayıcı olanaklar ile sonuçlarının hafifletilmesi olanaklarını içerir (md 2). Üye devletler, işçi temsilcileri veya işçilerin, yönergede öngörülen yükümlülükler uylmasını sağlayacak idari veya adli yollara başvurma imkanına sahip olmalarını sağlayacaklardır (md. 6)⁵⁴. Ülkemizde iş güvencesi yönünde 1475 sayılı İş Kanununun toplu işçi çıkarmalara dair hükmünü değiştiren 4773 sayılı Yasa ile, 158 sayılı ILO sözleşmesine de uygun olarak bu yönde olumlu adımlar atılmıştır. Fakat “işyeri işçi temsilciliği” kurumunun yeni İş Kanunu ile kaldırılması geriye doğru bir adım olarak nitelenebilir. Toplu işçi çıkarmalarda yönetime katılmanın sadece işyeri sendika temsilcileri ile sınırlanması, bu temsilcilerin toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işyerlerinde atanamaması nedeni ile toplu sözleşme uygulanmayan işyerlerinde yönetime katılma hakkının kullanılmaması sonucunu doğuracaktır⁵⁵. Bu hali ile yeni İş K. md. 21 Avrupa normlarına uymamaktadır. İş K. md. 29, AB yönergesi ile mukayese edildiğinde toplu işçi çıkarma düzenlemesinin yönetime katılma konusunda başka bazı eksiklikleri de olduğu görülmektedir: Birincisi, İş K. md. 29 uyarınca işverenin yaptığı bildirimde, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılan ölçütler ve tazminatların hesaplanmasında kullanılacak yöntemlerin bildirilmesi aranmamaktadır.

⁵⁴ **Eyrenci**, Öner: “Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, S. 183, 185; **Erdenk**, Erdem: Avrupa Birliği Hukukunda ve Türk Hukukunda İşyerindeki Yapısal Değişiklikler Nedeniyle Toplu İşçi Çıkarmalar (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İzmir, 2002, 45, 110.

⁵⁵ **Güzel**, Ali: “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, Ocak 1992, Cilt 6, S. 1, 17.

Bu nedenle işçi temsilcilerinin yeterince bilgilendirildiği söylenemez. İkincisi ve daha önemlisi ise, işverenin işçi temsilcilerini bilgilendirme ve onlarla görüşme yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumu için hiçbir yaptırım öngörülmemesi ve işçi temsilcilerine işvereni bu yönde zorlayacak idari veya adli imkanlar tanınmamasıdır. Üçüncü bir eksiklik ise, işyerinin tamamen kapatılması durumunda, işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün hiç öngörülmemiş olmasıdır (İş K. 29/VI)⁵⁶.

İşletmelerin devri ile ilgili yönergenin yönetime katılma kapsamında öngördüğü yükümlülük ise, devreden ve devralan işverenin devirden önce ve uygun bir zamanda devir nedenleri, bunun işçiler açısından doğurabileceği hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçlar ve devirden etkilenen işçiler için alınan önlemler hakkında işçi temsilcilerine bilgi vermesidir. Ayrıca işverenler, kendi işçileri için almayı tasarladıkları önlemler hakkında işçi temsilcilerine danışmak ve onlarla birlikte çözüm aramakla yükümlüdürler (md. 6 b. 1 ve b. 2)⁵⁷. Yeni İş Kanununun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlıklı 6. Maddesi ile, hizmet akitlerinin yeni işverene otomatik geçmesi ve devir halinde işçilerin feshe karşı korunması gibi yönergenin önemli hükümleri mevzuatımıza kazandırılmakla birlikte, devir konusunda işçi temsilcilerini bilgilendirme ve danışma yükümlülükleri öngörülmemiştir. Bu yönü ile mevzuatımız yönergeye uymamaktadır.

Avrupa işletme kurulları hakkındaki yönerge ise, AB çapındaki şirket veya şirket gruplarında çalışanlara bilgi verme ve danışma usullerini öngörmektedir. Yönergeye göre en az iki üye devlette, her bir devlette asgari 150 kişi çalıştıran ve toplam 1000 işçisi olan şirketlerde çalışanlar için Avrupa işletme kurulları kurulur. Kurulun oluşumu yanında bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin tarafların anlaşması ile serbestçe belirlenmesi mümkündür. Ancak anlaşmaya varılamaması halinde geçerli olacak asgari düzenlemeye göre, işletme kurulu en az 3 ve en çok 30 üyeden oluşur. Kurul yılda bir kez topluluk çapındaki şirket veya şirketler grubundaki yönetim tarafından hazırlanacak rapor çerçevesinde genel müdürlük ile toplantı yapma, bilgi alma

⁵⁶ **Güzel**, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001, 19, 46 vd.

⁵⁷ **Eyrenci**, Avrupa Birliği, 194; **Güzel**, Ali: “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, Ocak 1992, Cilt 6, S. 1, 17.

ve görüş bildirme hakkına sahiptir⁵⁸. Böylece, Avrupa işletme kurullarına dair yönerge ile diğer yönergelerden bir adım daha ileri gidilmekte, yönetime katılma hakkı sadece fesih ve işyerinin devri gibi somut olaylarla sınırlı bir hak olmaktan çıkarak, genel olarak işletmenin faaliyetleri ve durumu hakkında bilgi sahibi olma ve görüş bildirme hakkı düzeyine çıkmaktadır. Ülkemizde ise yönergede öngörülen işletme kurullarının kurulması ve çalışmasına yönelik hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. İşyeri sendika temsilciliği kurumu ise ne bir kurul yapısına sahiptir, ne de işçi temsilciliği konumundadır⁵⁹.

Bu üç yönerge ve bunlara kıyasla ülkemiz mevzuatı değerlendirildiğinde yönetime katılma hakkı ile ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılabılır: Şart, işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakkı başlığı altında, somut ve belirli bir modeli, AB yönergeleri ile belirlenen bir yönetime katılma modelini öngörmektedir. Bu model, özellikle işçilerin menfaatlerini yakından ilgilendiren toplu işten çıkarma ve işyeri devri durumlarında işçi temsilcilerinin etkili bir şekilde katılımı yolu ile işçilerin korunmasını amaçlamaktadır. Bunun yanında Avrupa işletme kurulları ile öngörülen model ise, AB'nin çok sayıda ülkesinde halen geçerli olan bir işletme yönetimine katılma modelini öngörmektedir. Bu model, işyerlerinde işletme kurullarının oluşturulması ve bu kurullara işletme faaliyetleri ve durumu hakkında bilgi verilmesi ve onlara danışılmasıdır. Ancak Şart'ta bunun ötesine giden, işverenle birlikte karar alma, işvereni belirli kararlara zorlama ya da işverenin belirli kararlarına katılma hakları öngörülmemektedir. Böylece, işçilerin yönetime katılması asgari düzeyde temel hak güvencesine alınmaktadır⁶⁰. Ülkemizde ise iş güvencesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilen bazı olumlu düzenlemelere rağmen halen yönetime katılmanın yetersiz olduğunu kabul etmek gerekir⁶¹. Oysa yönetime katılma, iş güvencesi ve toplu sözleşme özerkliği ile

⁵⁸ **Çelik**, Nuri: "Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Çerçevesinde İşçilerin Yönetime Katılması", Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, 203, 207, 208.

⁵⁹ **Çelik**, 208.

⁶⁰ **Zachert**, Ulrich: "Die Arbeitnehmergrundrechte in einer Europaeischen Grundrechtscharta", NZA 2001,1045.

⁶¹ **Süzek**, 105; **Güzel**, Ali: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Çimento İşveren, Ocak 1992, Cilt 6, S. 1, 17.

birlikte iş hukuku sisteminin üç temel ayağından bir tanesidir⁶². Yönetime katılmanın bilgi alma ve danışılma şeklinde asgari düzeyde de olsa temel hak güvencesine alınması da, bu kurumun Avrupa sosyal normlarındaki önemini vurgulamaktadır. AB'ne uyum sürecinde ülkemiz mevzuatında da bu alanda düzenlemelere gidilmesi kaçınılmazdır.

2. Grev Hakkı

Md. 29 “*Toplu Görüşme ve Toplu Eylem Hakkı: İşçiler ve işverenler veya işçi ve işveren örgütleri, topluluk hukuku ve ulusal hukuk ve uygulamaya göre, uygun düzeylerde toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve akdetme hakkına ve menfaat uyumsuzluğu halinde, menfaatlerini korumak için, grev dahil toplu eylem yapma hakkına sahiptirler.*”

Bu hüküm ile Şart grev hakkını açıkça güvenceye almaktadır. Madde gerekçesine göre, bu hüküm ASŞ md 6 ve TSS md. 12-14'e dayanmaktadır. Bu nedenle ve topluluk hukukunda bu haklar konusunda bir düzenleme bulunmaması nedeni ile, toplu sözleşme ve grev hakkının içeriği ASŞ md. 6 esas alınarak belirlenmelidir⁶³. ASŞ md. 6'ya göre, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, akit taraflar, çıkar çatışmaları olması durumunda önceden imzalanmış toplu iş sözleşmelerinden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, işçi ve işverenlerin grev hakkı dahil ortak eylem yapma hakkını tanımayı taahhüt etmektedirler⁶⁴.

Uzmanlar komitesinin yorumu ışığında bu hükmün içeriği ile grev hakkının ülkemiz mevzuatındaki düzenleme tarzı karşılaştırıldığında bazı önemli farklılıklar gözlemlenmektedir: Bunlardan birincisi hukukumuzda grev hakkının toplu sözleşme yapmak amacı ile sınırlanmasıdır. Anayasa md. 54 işçilerin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev yapmaya yetkili olduklarını belirtmekte, 2822 sayılı TİSGLK md. 25 F.2'de de kanuni grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılan grev olarak tanımlanmaktadır. Oysa, ASŞ md. 6 anlamındaki grev hakkı, sadece toplu sözleşme görüşmeleri sırasındaki uyuşmazlıklar ile sınırlı olarak tanınan bir hak değildir. Akit devlet uygulama-

⁶² **Soyer**, Polat: “Toplu İş Sözleşmesinin Ekonomik Kriz Döneminde Taraf İradelerine Göre Uygulanması”, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul, 2002, Tartışmalar, 192, 193.

⁶³ **Zachert**, S. 1045.

⁶⁴ RG 14.10.1989, Sayı: 20312.

larının ASS'na uygunluğunu denetleyen uzmanlar komitesi, grev hakkının sadece yeni toplu sözleşme akdetme amacı ile sınırlanmasının 6. maddeye aykırı olduğuna karar vermiştir⁶⁵. Şart'ta da, grev hakkı sadece toplu sözleşme yapmak amacıyla sınırlanmamakta, aksine tüm menfaat uyumsuzluklarında grev hakkı tanınmaktadır⁶⁶. Bir yandan madde metninde grev hakkını toplu sözleşme uyumsuzluğına açıkça bağlayan bir düzenleme yapmak mümkün iken bundan kaçınılmış olması, bir yandan da madde gerekçesinde hükmün ASS'nın 6. maddesine dayandığı belirtilmesi karşısında Şart'taki grev hakkının, sadece toplu sözleşme akdetmek amacıyla sınırlı olarak tanıdığı kabul edilemez⁶⁷.

Bu durumda kanuni grevi sadece toplu sözleşme akdetme amacıyla sınırlayan ülkemiz mevzuatı Şart'a uygun düşmemektedir. Ancak gerek ASS ve gerekse Şart anlamında grev hakkına sınırlamalar getirmek de mümkün ve geçerlidir. En başta, ASS md. 6'nın hak grevini güvence altına almadığı, sadece menfaat uyumsuzlukları için grev hakkını koruduğu kabul edilmektedir⁶⁸. Şart'ın grev hakkında da aynı ifade kullanılmaktadır. Bu nedenle toplu hak uyumsuzluklarında grevin yasak olması konusunda mevzuatımızın Avrupa normlarına aykırılığı iddia edilemez. Siyasi grevlerin yasaklanması da ASS'na ve dolayısıyla Şart'a aykırı değildir⁶⁹. Buna karşılık, işçilerin kendi çalışma şartları için değil de başka işçilerin çalışma şartları için uygulanan bir iş mücadelesini desteklemek için yaptıkları destek grevi (sempati grevi ya da dayanışma grevi) ile görüşlerini ortaya koymak amacı ile giriştikleri gösteri grevi ve uyarı grevinin⁷⁰ her durumda kanun dışı sayılmasının Avrupa normlarına uygun olduğu söylenemez⁷¹. Örneğin Fransa'da farklı bir işletmede yapılan bir grevi desteklemek için yapılan dayanışma grevi yasaya aykırı iken, aynı işletmede uygulanan bir grevi desteklemek için yapılan dayanışma grevi yasaldır⁷².

⁶⁵ **Gülmez**, Mesut: "Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye", Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollukyumu, Ankara, 1993 (Kollukyum) 142; Temel Rehber, 141.

⁶⁶ "conflicts of interest, conflits d'interets, Interessenkonflikt"

⁶⁷ **Zachert**, 1045.

⁶⁸ **Gülmez**, Kollukyum, 140.

⁶⁹ **Gülmez**, Kollukyum, 144.

⁷⁰ Terimler için bkz. **Ekonomi**, Münir: "İş Mücadelesinin Türleri" İHD Cilt 1, 1991, 507.

⁷¹ **Daeubler**, Wolfgang: "Neue Grundsätze im Arbeitskampf? Zur Entscheidung des Ministerkomitees des Europarats", AuR 4/1998, 144, 145; **Zachert**, 1045.

⁷² **Korkusuz**, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir, 2003, 274.

İkinci problemlili nokta ise, grev hakkının sahibi konusundadır. Gerçi AY md. 54 grev hakkını işçilere ait bireysel bir hak olarak kabul etmektedir⁷³. Fakat yine hukukumuzda grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi yapılması amacı ile sınırlanması ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkının işçi sendikalarına ait olması nedeni ile, grev konusunda da sendikalara zorunlu olarak bir fonksiyon-yetki tanınmakta, grev hakkı işçilerin kullanabileceği bir hak olmaktan çıkıp, ancak sendikaların kullanabileceği bir hak haline gelmektedir⁷⁴. Oysa, uzmanlar komitesinin kararına göre, grev hakkı herhangi bir işçi topluluğunun kullanabileceği bir haktır; grevin sendikalar tarafından başlatılması ve yürütülmesi koşulu ASS md. 6'yı ihlal etmektedir⁷⁵. Sendika iradesi ve isteği olmaksızın uygulanan örgütlenmemiş ya da vahşi grev çeşitli Avrupa ülkelerinde hukuka uygun kabul edilmektedir⁷⁶. Aynı şekilde grev hakkının toplu sözleşme yetkisi alınması şartına bağlanması ve yasal kullanımının bu yetkiyi elde eden sendikaya özgülenmesi de ASS'na aykırı bulunmuştur⁷⁷. Bu yönü ile de mevzuatımız Şart'ın esas aldığı grev hakkı modeline uygun düşmemektedir.

Grev hakkının sendika tekelinde olması ve bu hakkın kullanılmasının sadece toplu sözleşme yapılırken çıkan uyuşmazlıklar ile sınırlandırılmasının ASS md. 6'yı ihlal ettiği Alman Mevzuatının ASS'na uygunluğunun denetimi sırasında açıkça belirtilmiştir. Grev hakkı konusunda hukuk sistemi Türk hukuku ile büyük ölçüde örtüşen Almanya hakkında uzmanlar komitesi, grev hakkının sendika tekelinde olması ve toplu sözleşme akdetme amacına özgülenmesi hususlarının md. 6'yı ihlal ettiğine karar vermiş, bunun üzerine, Avrupa Konseyinin Bakanlar Komitesi 3.2.1998 tarihinde Almanya'ya uzmanlar komitesinin kararlarını dikkate almasını tavsiye etmiştir⁷⁸. Gerekçesinde ASS md. 6'ya dayandığı açıklanan Şart md. 28'de bu şekilde anlaşılmakta ve grev hakkının sendika tekeline alınması ve toplu sözleşme akdetme amacı ile sınırlanması Şart'a aykırı gözükmemektedir⁷⁹.

⁷³ **Ulucan**, Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi" İHD Cilt II, 1992, 165, 166.

⁷⁴ **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, 529.

⁷⁵ **Gülmez**, Kollukyum, 141; Temel Rehber, 141.

⁷⁶ **Ekonomi**, 505.

⁷⁷ **Gülmez**, Kollukyum, 143.

⁷⁸ **Daeubler**, 144.

⁷⁹ **Zachert**, 1045.

Ülkemiz mevzuatı açısından problemleri bir nokta da, bazı işlerde ve işyerlerinde grev yasakları öngörülerek grev hakkına getirilen sınırlamalardır. 2822 sayılı TSGLK'nun 29. maddesinde öngörülen, petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım işleri ile banka ve noterlik hizmetlerinde grev yasağı yanında md. 30'daki özel öğretim kurumları ve doğrudan savunmaya ilişkin olmayan askeri işyerlerini de kapsayan grev yasakları hem tasvip edilemeyecek, hem de ASS md. 6 ve böylelikle Şart md. 28'e aykırı düşen yasaklardır⁸⁰. Hükümetin grevleri erteleyebilmesi ve erteleme sonucunda uyuşmazlığın çözümü için zorunlu tahkim yolunun kabul edilmesine dair AY md. 54/V ve TSGLK md. 34'de yer alan düzenlemeye ise esnek yaklaşmak doğru olacaktır. Zira ASS Uzmanlar komitesinin bu konudaki yaklaşımı her olayın somut şartlarına göre değerlendirme yoluna gitmektir⁸¹. Grevin mahkeme kararı ile durdurulmasına dair TSGLK md. 47 hükmü ise, içeriğinin ve ölçütlerinin belirsizliği karşısında sakıncalı görülebilmekle birlikte, bu konuda daha ziyade uygulamanın yani mahkeme kararlarının ASS ve Şart'a aykırılık oluşturabileceği dikkate alınmalıdır⁸². Grev hakkı konusunda problemleri bir diğer nokta ise, kamu görevlilerine grev hakkının tanınmamasıdır. ASS'na uygunluğu denetleyen uzmanlar komitesi, hiçbir ayırım gözetmeksizin kamu görevlilerine genel ve kesin bir grev yasağı öngörülmesinin ASS md. 6'yı ihlal ettiğine karar vermiştir⁸³.

Ülkemiz ASS'nı onaylarken md. 6'yı kapsam dışı bırakmıştır. Bu nedenle şu anki mevzuatımızın ASS'na aykırılığı ileri sürülememektedir. Fakat ASS md. 6 artık Avrupa Birliği Şartı üzerinden Türk hukukuna etkili olabilir. Gerçi Şart, üye ülkeleri bile 52. madde uyarınca sadece topluluk hukukunun uygulanmasında bağladığı ve AB'nin henüz grev konusunda bağlayıcı düzenlemeleri mevcut olmadığından mevzuatımızda bu yönde düzenlemelere gidilmesi zorunluluğu da yoktur. Ancak iki durumda grev hakkının kapsamını genişletici düzenlemeler yapılması ülkemiz için de bir yükümlülük haline gelebilir: Birinci olasılık, AB'nin gelecekte ASS ve Şart doğrultusunda grev hakkı konusunu bağlayıcı olarak düzenlemesidir. İkinci ve daha büyük

⁸⁰ **Oğuzman**, Kemal: "2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, 131, 149; **Eyrenci**, Avrupa Sosyal Şartı, 20.

⁸¹ Temel Rehber, 142; karş. **Oğuzman**, 149; **Eyrenci**, Avrupa Sosyal Şartı, 20; **Gülmez**, Kollukyum, 144, 152.

⁸² karş. **Eyrenci**, Avrupa Sosyal Şartı, 20.

⁸³ **Gülmez**, Kollukyum, 146.

bir olasılık ise, ATAD'ın gelecekte kendisine yapılan başvurularda Şart'ı esas alarak karar vermesidir. Bu durumda ATAD'ın grev hakkının kullanımını sendika tekeline sokan ve grevi toplu sözleşme akdetme amacı ile sınırlayan ulusal düzenlemeleri AB hukukunun ihlali olarak değerlendirmesi mümkündür. Bu olasılığın yüksek olmasının nedeni ASS md. 6'daki grev hakkının niteliğidir: ASS'nın grev hakkı düzenlemesi, sadece ilgili devletleri yükümlü kılmakla yetinmeyip, vatandaşları da doğrudan doğruya hak sahibi kılmaktadır⁸⁴. Ayrıca bu hakkın gerek niteliği ve gerek anlatım tarzı bakımından doğrudan uygulanabilir olduğu ve bu nedenle bu hakkın uygulanmasının yetkili ulusal mercilerden doğrudan talep edilebileceği gibi ulusal mahkeme kararları ile de uygulamaya konulabileceği kabul edilmektedir⁸⁵. Şart'ın grev hakkının da ASS'ni esas alması karşısında, Şart'a dayanarak doğrudan ATAD'a başvurulması ve grev hakkının (sendika tekeli ve toplu sözleşme akdetme amacı sınırlamasını kabul etmeyen içeriği ile) tanınmasının talep edilmesi de aynı gerekçe ile mümkündür. Avrupa iş hukukunda bu yönde gelişmelerin olabileceğini düşündüren bir neden de, grevin sadece sendikaların örgütlemesi ile değil, aynı zamanda işçi toplulukları tarafından da kullanılabilen bir hak olması ve toplu sözleşme akdetme amacı dışında sosyopolitik nedenlere de yönelebilmesi modelinin Avrupa'ya yabancı bir model olmamasıdır. Fransa, İtalya, Danimarka, Yunanistan, İspanya ve Belçika'da bu model kabul görmektedir⁸⁶.

3. Feshe Karşı Korunma Hakkı

Md. 30 *“Haksız İşten Çıkarmada Korunma Hakkı: Her işçi topluluk hukuku ve ulusal hukuk ile uygulamaya göre haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.”*

Bu düzenleme ile feshe karşı korumanın, çalışma hakkının zorunlu bir unsuru olmanın ötesinde, ayrı bir temel hak olarak kabul edilmesi ve tanınması modern bir anlayışın göstergesidir. Fakat maddede topluluk hukukuna atıf yapılmasına rağmen, feshe karşı korumanın bir hak olarak öngörülmesi AB için de yeni bir durumdur. İşyerinin devri ve toplu işten çıkarma durumlarına özgü yönergeler haricinde, AB'nin bugüne kadar iş güvencesi

⁸⁴ Narmanhoğlu, Ünal: Grev, Ankara, 1990, 30.

⁸⁵ Sur, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995, 115.

⁸⁶ Aktay, Nizamettin: Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, Ankara, 1997, 67, 98, 121; Krimphove, 384; Korkusuz, 273, 398.

konusunda doğrudan bir düzenlemesi olmamıştır ve ATAD'ın kadın işçilerin cinsiyet ayrımcılığına konusunda aldığı kararlar dışında bir AB feshe karşı korunma hukukundan söz etmek mümkün değildir⁸⁷. Bununla birlikte, AB üyesi tüm ülkelerde işçiyi haksız feshe karşı koruyan düzenlemeler mevcuttur. Üye devletlerin bir kısmının GGASS ya da 158 sayılı ILO Sözleşmesini onayladığı, diğerlerinin ise, Almanya örneğinde olduğu gibi, ulusal hukuklarında bu iki uluslararası metinden daha ileri güvenceler sağlayan düzenlemelere sahip olduğu görülmektedir⁸⁸. Zaten AB'de feshe karşı koruma alanında genel bir düzenlemeye gidilmemesine gerekçe olarak, feshe karşı koruma konusuna olumsuz bakılması değil, üye devletlerin ulusal modelleri arasındaki uyumlu hale getirilmesi zor farklılıklar bulunması gösterilmektedir⁸⁹.

Madde gerekçesine göre Şart'ın bu hükmü, GGASS md. 24'e dayanmaktadır. GGASS md. 24, işçilerin "yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olmaksızın" hizmet akitlerine son verilemeyeceğini, haksız fesih halinde işçilere "tazminat veya başka bir giderim" imkanını ve bunu garantiye almak için işçilerin "bağımsız bir makama başvurma" hakkını öngörmektedir. Bu hali ile GGASS md. 24, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin genel sistemine büyük ölçüde uymaktadır. Ayrıca GGASS ekinde, sendikal faaliyetin, işçi temsilciliğinin, işveren aleyhine hak aramanın, ırk farkının, analık ve doğum izinleri ile hastalık nedeni ile işe devamsızlığın geçerli sebep sayılmayacağı belirtilmektedir, ki bu sayılanlar da 158 sayılı sözleşmenin 5 ve 6. maddelerine büyük ölçüde karşılık gelmektedir. Bu nedenle, md. 24'ün 158 sayılı ILO Sözleşmesini model aldığı kabul edilmektedir⁹⁰.

GGASS md. 24 ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi yanında, AB üyesi ülkelerin farklı iş güvencesi düzenlemelerinde ortak bir "öz" tespit edebilmek de mümkündür, ki bu öz de feshe karşı korunma hakkının dokunulmayacak özü olarak dikkate alınabilir. Bu ortak öz, üç husustan oluşmaktadır: Birincisi, feshe karşı koruma tüm ülkelerde işvereni rasyonel davranmaya ve ekonomik

⁸⁷ **Krimphove**, 298.

⁸⁸ **Rebhahn**, Robert: "Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers in den Staaten der EU", ZfA 2003, 163.

⁸⁹ **Krimphove**, 298.

⁹⁰ <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>; **Gülmez**, Mesut: "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, 327, 339; **Birk**, Rolf: "Arbeitsrechtliche Neuerungen in der Europäischen Sozialcharta", FS für Alfred Söllner, München, 2000, 137, 141.

nedenli fesihler de dahil, tüm fesih nedenlerinde gerekçe göstermeye zorlanmaktadır. İşçi böylelikle hiç bir haklı nedeni olmayan fesihlere karşı korunmaktadır. İkincisi, feshe karşı koruma düzenlemeleri ile işçinin davranışı ya da yeterliliğinden kaynaklanan fesihlerde işçiye bazı güvenceler sağlanmaktadır. Bu güvenceler, işçinin bazı durum ve davranışlarının, örneğin hamileliğin, sendika üyeliğinin, hastalıktan kaynaklanan devamsızlığın, fesih için haklı neden olarak kabul edilmemeleridir. Üçüncüsü ise, feshe karşı korumanın iş hukukunun diğer kurum ve güvencelerini garantiye almasıdır⁹¹. Ortak özü oluşturan bu üç unsurun, GGASS md. 24 ve 158 sayılı Sözleşme ile de büyük ölçüde uyuştugu gözden kaçırılmamalıdır.

Şart md. 30'daki haksız işten çıkarılmaya karşı korunma hakkı da bu üç ortak unsurun ışığında yorumlanabilir: "hire and fire" kabul görmemektedir; işveren, fesih işlemi gerekçelendirmek zorundadır, ki bu gerekçelendirme mutlaka zorunlu olmasa da, genel olarak işletme gerekleri ile işçinin davranışı ya da yeterliliğinden kaynaklanan nedenler şeklinde gerçekleşecektir. Sendika üyeliği, işçi temsilciliği, hak arama, doğum ve annelik, ırk, cinsiyet vb farklar ile hastalık veya kaza nedeni ile geçici devamsızlık haklı neden olarak görülmeyecektir. İşveren tarafından hizmet akdi feshedilen işçi, bağımsız bir makam önünde, ki bu adli ya da idari bir makam olabilir, feshin haklılığının denetlenmesini talep edebilecektir. Eğer fesih haksız görülürse, bunun sonucunda işveren için bir yaptırım öngörülmeyecektir. Fakat bu yaptırım işe iade şeklinde olmak zorunda değildir, tazminat ve hatta idari para cezası bile yeterlidir⁹².

Önemli bir sorun ise, Şart'ın açık hükmü gereğince Birlik organ ve kurumlarını bağlayan, üye devletleri ise sadece topluluk hukukunun uygulanmasında bağlayan bu hakkın, AB'nin bu konuda bir düzenlemesinin mevcut olmadığı da dikkate alındığında, nasıl bir etkisinin olacağını aydınlatılmasıdır. AB, bugüne kadar yapmamış olmakla birlikte, aslında feshe karşı korunma konusunda bağlayıcı düzenlemeler yapmaya Avrupa Topluluğu Anlaşması md. 137 F. 2 uyarınca yetkilidir. Temel Haklar Şartında böyle bir hüküm olan AB'den, bu konuda bir düzenleme yapması talep edilebilir. Böyle bir düzenleme yapılmadığı sürece ise, Şart'ın 51. maddesi uyarınca Şart sadece topluluk hukukunun uygulama alanında geçerli olduğu için, üye devletlerin mevcut feshe karşı korunma düzenlemeleri kural olarak md.

⁹¹ **Rebhahn**, 233.

⁹² **Rebhahn**, 177; karşı. **Zachert**, 1045.

30'dan etkilenmeyecektir. Ama AB'nin örneğin belirli süreli hizmet akdi, işyeri devri ya da toplu işten çıkarmalarla ilgili yönergeleriyle bağlantılı olarak feshe karşı korunma konusunda bir sorun çıkar ve bu konuda AB organlarının veya ATAD'ın bir karar vermesi gerekirse, Şart md. 30 etkili olabilir. Bunun ötesinde, ulusal mahkemelerin, ulusal hukuklarının yorumunda Şart'a yönelmelerini engelleyen bir hüküm yoktur. Bu nedenle gelecekte md. 30'un üye devletlerin hukukunda da önem kazanması beklenebilir⁹³. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde ise, 4773 sayılı Yasa ile getirilen ve yeni İş Kanunu'nda da bazı farklılıklara rağmen muhafaza edilen feshe karşı koruma düzenlemelerinin 158 sayılı ILO Sözleşmesini model alması nedeni ile Şart'a uygun bir düzenleme yapıldığı söylenebilir⁹⁴.

4. Adil ve Makul Çalışma Koşulları Hakkı

Md. 31 “*Adil ve Makul Çalışma Koşulları:*

Her işçinin sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

Her işçi, azami çalışma süresinin sınırlanması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hakkına sahiptir.”

Madde gerekçesinin, numara vererek her bir fıkra için farklı hükümlere atıf yapmasından da açıkça anlaşıldığı üzere, maddenin 1. fıkrasının anlam ve içeriği 2. fıkrada işçilere tanınan haklar ile sınırlı değildir. Aksine, adil ve makul çalışma koşullarına sahip olma hakkı daha geniş kapsamlıdır. Madde gerekçesine göre, sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşulları hakkı, öncelikle AB'nin “İşçilerin İşyerinde Güven ve Sağlığının Daha İyi Korunmasına İlişkin” 12.6.1989 tarihli ve 89/391 sayılı Yönergesine dayanmaktadır. Yine gerekçe uyarınca, bu hak ayrıca, ASS'nin 3., TSS'nin 19. ve “İşyerinde Onur” başlıklı GGASS'nin 26. maddesine dayanmaktadır. Gerek 89/391 sayılı Yönerge gerekse ASS ve Topluluk Şart'nın ilgili maddeleri işçinin sağlığının korunması ve işyerinde güvenliğinin sağlanmasına yöneliktirler. GGASS'nin gerekçede başlığı da telaffuz edilen 26. maddesi ise uluslararası hukukta ilk kez düzenlenen bir alana, işyerinde işçinin onuru (dignity at work, dignité au travail, Würde am Arbeitsplatz) konusuna yönelmektedir. Bu durumda Şart'ın

⁹³ **Rebhahn**, 177.

⁹⁴ İş güvencesi kapsamının 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak belirlenmesi, güvencenin etkinliği bakımından sakıncalıdır.

adil ve makul çalışma koşullarının içeriği üç başlık altında incelenebilir: İş sağlığı ve güvenliği, işçinin onurunun işyerinde korunması ve 2. fıkradaki, çalışma süreleri ve izinler konusundaki haklar:

a. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda Şart'ın öncelikle referans aldığı 89/391 sayılı Yönerge bir genel çerçeve yönergedir. Bu yönerge ve ona bağlı olarak çıkarılan diğer yönergeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri düzeyde ve ayrıntılı kuralları içermektedirler. AB'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulaştığı ileri standardın Şart ile temel hak düzeyine çıkarılarak güvence altına alınması önemlidir. 89/931 sayılı yönerge, mesleki tehlikelerin önlenmesi, işyerinde güvenlik ve sağlığın korunması, tehlike ve kazaya neden olan unsurların ortadan kaldırılması, işçilere bilgi verilmesi, görüşlerinin alınması ve işçilere talimat verilmesi gibi konularda ilkelere yer vermektedir. Yönerge ile işverenlerin işyeri düzeyinde iş güvenliği organizasyonları kurma, bu organizasyonları teçhizatlandırma, meslek hastalıklarından ve iş kazalarından koruma yükümlülükleri öngörülmektedir. Ayrıca yönerge iş güvenliği sorunlarında işçi temsilcilerinin yönetime katılmasını gerektirmektedir. Bu yönergeye dayanarak özel alanlarda iş güvenliğini düzenleyen yedi yönerge daha çıkarılmıştır. Bu yönergeler ile, işyerlerinin donanımı, makinelerin ve aletlerin kullanımı, koruyucu elbiselerin giyimi, ağır yüklerin kaldırılması, kansere yol açan maddelerle çalışma gibi çeşitli konular düzenlenmektedir⁹⁵. Bu yönergeye, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerini düzenleyen yeni İş K. md. 77'nin gerekçesinde de yer verilmektedir. Bu kapsamda İş K. 77 ile Yönergeye uygun olarak çıraklar ve stajyerlerin de iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatından yararlanması öngörülmektedir⁹⁶. Ancak yeni İş Kanunu sadece çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamına alınması ile yetinmemekte, iş sağlığı ve güvenliği konusunu AB standartlarına yaklaşan daha ileri bir düzeye getirmektedir. İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği konusunda öngördüğü yeni ve ileri düzenlemelerden en önemlileri şunlardır:

⁹⁵ **Heper**, Altan: Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, İstanbul, 1997, 168; **Tuncay**, Can: "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", Avrupa Birliğinin Sosyal politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, 106.

⁹⁶ Bkz. İş Kanunu Madde Gereççeleri Md. 77 ve Yönerge Md. 3

- 1) İşveren, işyerinde alınan güvenlik önlemlerine uyulmasını denetlemek, işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmaktadır (İş K. md. 77 f. 2).
- 2) İşçilerin yaşamı için tehlike yaratan durumlarda işin durdurulması ve işyerinin kapatılması daha açık bir düzenlemeye kavuşmakta, durdurma veya kapatma kararına karşı mahkemeye yapılan itirazın bu kararın uygulanmasını durdurmayacağı açıkça belirtilmektedir (İş K. md. 79).
- 3) İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü yasayla öngörülmekte, işverenler bu kurulların kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmaktadır (İş K. md. 80).
- 4) İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülükleri yasaya alınmaktadır (İş K. md. 81)
- 5) Bazı tüzüklerde münferiden öngörülen, işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu genelleştirilmekte ve yasa hükmü haline gelmektedir (İş K. md. 82).
- 6) İşyerinde işçinin sağlık ve güvenliğini tehdit eden bir tehlike karşısında işçiye, ücret ve diğer hakları da saklı kalmak üzere, iş görmekten kaçınma hakkı tanınmaktadır (İş K. md. 83).

Bu konularla ilgili çıkarılması gereken tüzük ve yönetmeliklerin de, yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hükümlerinin ruhuna uygun olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB normlarına uyum sağlandığı söylenebilecektir.

b. İşyerinde İşçinin Onuru

Adil ve makul çalışma koşulları hakkının ikinci boyutu ise, işçinin onurunun korunmasıdır. Çalışma yaşamında işçinin insan onurunun korunması, öncelikle işçiye insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması ve işçinin kişisel değerlerinin korunması şeklinde somutlaşır. Örneğin, zorunlu olmadıkça işçilerin gizli kamera ile gözetlenmesi ve filme alınması, işyerindeki telefon konuşmalarının dinlenmesi, işçilerin psikolojik uygunluk testlerine tabi tutulması vb. davranışlar insan onurunun ihlali olarak kabul

edilmektedirler⁹⁷. İnsan onurunun asgari sınırı ise Şart md. 5’de yer alan kölelik ve angarya yasağıdır.

Ancak işyerinde işçinin onurunun korunması sadece işverenin davranışları ile sınırlı değildir. Onur kırıcı davranışlar, işçinin çalışma arkadaşlarından da kaynaklanabilir. Şart’ın onurlu çalışma koşulları için referans aldığı GGASS’ın “iş yaşamında onurun korunması”yla ilgili 26. maddesi, özellikle iki davranışın işyerinde işçinin onurunu zedeleyeceğini belirtmektedir: Cinsel taciz ve çalışana karşı işyerinde veya işle ilgili olarak yöneltilen kınanabilir veya düşmanca davranışlar (Mobbing). Devletler, bu tür davranışlar hakkında duyarlılığı ve bilgilendirmeyi sağlamak, bunları önlemek ve işçileri korumak için gereken tedbirleri almalıdırlar⁹⁸. Bu düzenlemenin işveren kadar bu tür davranışlarda bulunan diğer çalışanların ve hatta işyerinde bulunan üçüncü kişilerin davranışlarına da yöneldiği açıktır⁹⁹. AB bugüne kadar cinsel taciz ve mobbing konularını doğrudan bir yönerge ile düzenlemekten kaçınmıştır. Bununla birlikte, “İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması” hakkında karar ile cinsel taciz ve mobbinge mücadeleyi öngören bir Tavsiye ve bir Uygulama Kodu 90’ların başında kabul edilmiştir. Uygulama Kodu, cinsel tacizin tanımına ve şekillerine yer vermekte, işverenlere, sendikalara ve işçilere işyerinde kadın ve erkeklerin onurunun korunması hakkında tavsiyelerde bulunmaktadır. Kod uyarınca onur kırıcı davranışlarla mücadele edilmeli ve bu davranışları caydıracak yeterli prosedürün mevcut olması sağlanmalıdır¹⁰⁰.

Yeni İş Kanunu’nda işçinin onurunun korunması yönünde öngörülen tek husus, işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan nedenler arasında cinsel tacizin açıkça sayılması olmuştur. İş K. md. 24/II’ de ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan haller ve benzerleri altında (b) bendinde işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması ve (d) bendinde işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumları sayılmaktadır. Madde gerekçesine göre “gerekli önlemler” ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, örneğin işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir. Daha önceki İş Kanununda yer almayan bu düzenleme olumlu olmakla birlikte çok

⁹⁷ Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg, Arbeitsrecht, 4. Auflage, München, 1992, 87

⁹⁸ Bakırcı, Kadriye: İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000, 63; Birk, 145.

⁹⁹ Birk, 146.

¹⁰⁰ Bakırcı, 59.

yetersizdir. Düzenlemenin önemli bir sakıncası, cinsel tacize uğrayan ya da başka onur kırıcı muamelelere maruz kalan işçiye tanınan tek hakkın, kıdem tazminatını alıp işten ayrılmak olmasıdır. Halbuki gerçek bir korumanın sağlanması için, tacize uğrayan işçinin iş ilişkisi mümkün olduğunca korunmalı, taciz eden işçinin işten çıkartılması yoluna gidilmeli, tacize engel olmayan, göz yuman veya bizzat tacizde bulunan işverenin ise idari ceza ve tazminat yolu ile cezalandırılması sağlanmalıdır. Ayrıca GGASS'na uygun olarak, cinsel taciz ve diğer onur kırıcı muameleler konusunda duyarlılık ve bilgilendirmeyi sağlayacak önlemler üzerinde de düşünülmesi gerekmektedir. Yapılması gereken önemli bir değişiklik de, cinsel taciz ve diğer onur kırıcı davranışlara karşı sağlanacak korumanın sadece İş Kanununa tabi çalışanlar ile sınırlı kalmamasıdır¹⁰¹. GGASS ve Şart'ın hukukumuz için bağlayıcı olmaması, bütün hak ve özgürlüklerin temel değeri olan insan onurunun çalışma yaşamında etkili bir şekilde korunmamasına mazeret olamaz.

c. Makul Çalışma Süreleri, Dinlenme ve Ücretli İzin Hakları

Şart md. 31 f. 2 uyarınca her işçi, adil ve makul çalışma koşulları hakkı kapsamında, azami çalışma süresinin sınırlanması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Madde gerekçesine göre bu hüküm AB'nin 93/104 sayılı "İş Sürelerinin Düzenlenmesi" hakkındaki Yönergesine, ASS md. 2 ve TSS md. 8'e dayanmaktadır. Şart'ın düzenlemesi ile, yönergede öngörülen ilkeler temel hak güvencesine kavuşmaktadır. Yönergenin konusu, günlük ve haftalık asgari dinlenme süreleri, asgari yıllık izin, ara dinlenmeleri, haftalık azami çalışma süresi yanında gece ve vardiyalı çalışmalar ile çalışma ritminin belirli yönlerinin düzenlenmesidir. Yönergenin asgari dinlenme ve iş süreleri ile ilgili temel ilkeleri şu şekilde özetlenebilir: Haftalık çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil 48 saati geçemez (md. 6/3). İşçiye 24 saatlik bir zaman dilimi içinde asgari ve kesintisiz 11 saatlik bir dinlenme süresi tanınmalıdır (md. 3). Günlük çalışması 6 saatten fazla olan işçilere, süresi ve şartları ulusal hukukla belirlenecek bir ara dinlenmesi sağlanmalıdır (md. 4). Kural olarak her işçi haftada en az 24 saatlik kesintisiz bir dinlenme süresine sahip olmalıdır (md. 6). Ayrıca her işçiye yılda en az 4 haftalık ücretli izin hakkı tanınacaktır (md. 7). Ancak bu sürenin hesabında yıllık ücretli izin süresi yanında resmi tatil günleri de dikkate alınmaktadır¹⁰².

¹⁰¹ Bakırcı, 225 vd.

¹⁰² Krimphove, 279.

Yönerge gece çalışmaları ve vardiyalı çalışmalar konusunda da güvenceler içermektedir. Fakat yönerge sadece işçileri koruma amacı ile sınırlı kalmakta, aynı zamanda iş sürelerinde esnekliği sağlamaya yönelik denkleştirme dönemlerine ve farklı düzenlemeler yapabilme imkanlarına yer vermektedir¹⁰³.

Gece çalışmaları konusunda yönerge her şeyden önce gece çalışmalarının 24 saatte ortalama 8 saati aşamayacağını öngörmektedir. Özel tehlikeler veya ağır fiziki veya zihni zorlamalar söz konusu ise, gece çalışması 24 saatlik dönemde 8 saati geçemeyecektir (md. 8). Gece çalışanların belirli dönemlerde ücretsiz olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri ve sağlık durumları gece çalışmasına müsait olmadığı belirlenenlerin, işveren tarafından gündüz mesaisine geçirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınması sağlanacaktır (md. 9). İşverenler sürekli gece çalışması yaptırdıkları işçiler hakkında yetkili mercilere bilgi vereceklerdir (md. 11). Gece ve vardiyalı çalışmalarda, işçilerin sağlıklarının korunması için özel önlemler düşünülmelidir (md. 12). Devletler, çalışmayı belirli bir ritme göre ayarlamak isteyen işvereni, “işin insana uygunluğu” ilkesini dikkate almaya yöneltecek tedbirleri almalıdırlar. Bu ilke özellikle monoton ve makinelerin temposuna bağımlı işlerin azaltılmasını içerir (md. 13)¹⁰⁴.

Türk hukukunda, AY md. 50 F. 3 ve 4 ile dinlenme hakkı ve ücretli hafta ve bayram tatili yanında ücretli yıllık izin hakkı güvence altına alınmaktadır. Yeni İş Kanunumuz ise çalışma süreleri bakımından değerlendirildiğinde, ilgili yönergeye büyük ölçüde uyum sağlandığı ve esneklik yönünde adımlar atıldığı görülmektedir¹⁰⁵. Haftalık çalışma süresi 45 saat olarak korunmakla birlikte, günlük çalışma süresinin 11 saat olabilmesi ve bir denkleştirme prosedürü kapsamında iki veya dört aylık bir süreçte haftada 66 saate kadar çalışma süresinin arttırılabilmesi kabul edilmiştir (İş K. md. 63). Ara dinlenmeleri (md. 68), kesintisiz en az 24 saatlik hafta tatili (md. 46) ile gece ve vardiyalı çalışmaların esasları ve işçilerin sağlıklarının korunması için alınacak tedbirler konularındaki düzenlemeler (md. 69) yönergeye tamamen uygundur. Özellikle gece çalışmaları ve vardiyalı çalışmalar konusundaki

¹⁰³ **Soyer**, Polat: “Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakkı”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, 241, 244.

¹⁰⁴ **Soyer**, a.g.e. 245 vd.

¹⁰⁵ Hükümet Gerekçesi, **Uçum**, Mehmet/**Çakmakçı**, Ramazan: İş Kanunu ve Temel Mevzuat, İstanbul, 2003, 103.

düzenlemede yönergeye uyma amacı ile hareket edildiği görölmektedir¹⁰⁶. Yönergeye uymayan tek husus ise, fazla çalışmaların da dahil edildiği haftalık ortalama çalışma süresine herhangi bir sınırlama getirilmemiş olmasıdır¹⁰⁷. Ayrıca yıllık ücretli izin süreleri arttırılmakla ve böylece Türk mevzuatı AB normlarına yaklaştırılmakla birlikte, halen asgari 4 haftalık izin süresi öngören yönergeye uyum sağlanamamıştır (İş K. md. 53).

SONUÇ

Ülkemiz AB'ne aday konumundadır ve AB'nin anayasa hazırlama prosedürüne dahildir. Hazırlanmakta olan Anayasanın ana bölümlerinden birini oluşturan Şart ve Şart'taki sosyal haklar bu nedenle de Türkiye'yi yakından ilgilendirmektedir. Fakat bunun ötesinde Şart, AB'nin insan hakları konusundaki değerlerini temsil ettiği için her durumda önemlidir. Zira AB'nin aday ülkelere üyelik şartı olarak öngördüğü Kopenhag kriterleri arasında yer alan insan hakları kriterleri Şart ile daha da somutlaşmaktadır ve ülkemiz aday ülke olarak bu kriterlere uymakla yükümlüdür¹⁰⁸. Şart'ta dayanışma ilkesi ve sosyal haklara yer verilmesi ile ortaya çıkan, sosyal politika alanında belirli standartların altına inilmeyeceği prensibi böylece Türkiye'nin de uymak zorunda olduğu bir ilkedir. Hali hazırda Şart kesin bir hukuki bağlayıcılık kazanmamıştır. Fakat Şart hükümleri bağlayıcılık kazanmasalar dahi, Şart'ın belirttiği değerlerin AB'nin ortak değerleri olduğu ve aday ülkelere mevzuatlarını bu değerler ile uyumlu hale getirmelerinin bekleneceği açıktır. Ayrıca, Şart'ta yer alan sosyal hakların tümünün, grev hakkında olduğu gibi çeşitli uluslararası sözleşmelerde öngörüldüğü ve önemli bir bölümünün de, yönetime katılma ve adil çalışma koşullarında olduğu gibi, yönergeler şeklinde bağlayıcılık kazandığı görölmektedir. Sosyal haklar alanında ASS'ni çok sayıda çekince ile onaylayan Türkiye, Şart'ta yer alan sosyal hakların dayanağı olan ASS hükümleri ile AB Yönergeleri karşısında artık Avrupa sosyal politikası ve sosyal normları ile ciddi şekilde yüzleşmektedir. Ülkemiz AB'ne uyum sürecinde mevzuatında AB yönergelerine uygun düzenlemeler

¹⁰⁶ Hükümet Gerekçesi, **Uçum/Çakmakçı**, 110.

¹⁰⁷ **Soyer**, Polat: "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları

¹⁰⁸ **Busse**, 560; **Zuleeg**, 514.

yapmaya mecbur olduğu için¹⁰⁹, Şart'ın bunlara denk düşen hükümlerine de uymak zorunda kalacaktır. Bu gerçeğin AB'ne uyum sürecinde dikkate alındığı, AB Müktesebatının üstlenilmesi kapsamında yerine getirilecek siyasi kriterlerle bağlantılı olarak diğer uluslararası anlaşmalar yanında, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 182 Sayılı ILO En Kötü Biçimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Sözleşmesi ve BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi İhtiyari Protokolünün de imzalanıp onaylandığı görülmektedir¹¹⁰.

AB Müktesebatına sosyal haklar alanında uyum sağlama yönünde en somut ve ileri çalışma ise 4857 sayılı yeni İş Kanunu olmuştur. Kanunun genel gerekçesinde Avrupa sosyal normlarına uyum sağlama gereği açıkça ifade edilmektedir¹¹¹. Değiştirilen ya da yeni eklenen hükümlerin madde gerekçelerinde de özel olarak hangi AB Yönergesine dayanıldığı açıkça belirtilmektedir. Böylece yeni İş Kanunu sayesinde Türk İş Hukukunun AB sosyal haklarına uyumu yönünde önemli bir aşama kaydedildiği görülmektedir. Bununla birlikte yukarıda incelenen dört sosyal hak bakımından Türk iş hukukunda şu tespitler yapılabilir:

1) İşçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakkıyla sınırlı bir yönetime katılma hakkı, toplu işten çıkarmalar çerçevesinde önce 4773 sayılı Yasa, sonra İş K. md. 29 ile hukukumuza girmiştir. Ancak işyerinin devri konusunu tamamen AB normlarına uygun olarak düzenleyen İş K. md. 6'da bu hakka yer verilmemiş, İş K. md. 29 ile 4773 sayılı Yasanın toplu işçi çıkarmalar için öngördüğü işyeri işçi temsilciliği kurumundan bile geri adım atılmış, iş sağlığı ve güvenliği kurulu hariç asgari düzeyde de olsa yönetime katılma yönünde adım atılmamıştır. Oysa en azından işçilerin hizmet ilişkisini ilgilendiren konularda işçilere bilgi alma ve danışılma hakkı tanınması AB sosyal normlarının gereğidir.

2) Şart grev hakkını açıkça tanımaktadır. Bu hakkın içeriği konusunda Şart'ın ASS md. 6'yı esas aldığı görülmektedir. ASS md. 6'nın Uzmanlar Komitesi kararları ışığında yorumlanmasından ise, grev hakkının sadece

¹⁰⁹ Süzek, 93, 94.

¹¹⁰ Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar, "Siyasi Kriterler", 2003/590, RG 24.7.2003, s. 25178 Mükerrer

¹¹¹ Uçum/Çakmakçı, 167.

sendikalar tarafından kullanılabilmesini sağlayan ve greve sadece toplu sözleşme uyuşmazlıklarında izin veren düzenlemelerin, grev hakkına aykırı olduğu anlaşılmaktadır. Gerek bu yönleri ile, gerekse bazı işyerleri ve branşlarda aşırıya kaçan grev yasakları ile Türk iş hukuku Şart'a uymamaktadır. Tüm memurlara genel bir grev yasağı öngörülmesi de Avrupa normlarına aykırıdır.

3) Haksız işten çıkarılmaya karşı korunma hakkı, AB için de yeni bir haktır. 4773 sayılı Yasa ve yeni İş K. md. 18 vd. ile bu konuda mevzuatımızda somut düzenlemeler yapılmıştır. Bu konuda iş güvencesi kapsamının 30 işçi ölçütüne bağlanması isabetli olmamıştır. Ancak AB hukukunda da bu konuda çok kesin ve bağlayıcı bir düzenleme mevcut olmadığından, 158 sayılı ILO Sözleşmesini esas alan hukukumuzun AB'nin feshe karşı korunma hakkına aykırı olduğunu söylemek güçtür.

4) Şart'ın adil ve makul çalışma koşulları hakkı oldukça geniş kapsamlı bir haklar bütünüdür. Hükümün iş sağlığı ve güvenliği konusunda esas aldığı AB normlarına yeni İş K. md. 77 vd. ile uyum sağlandığı görülmektedir. İşçinin onur kırıcı davranışlar ve cinsel tacize karşı korunması konusunda ise yeni İş K.'da yapılan düzenlemelerin olumlu olmakla birlikte, caydırıcılık yönünde yeterli olmadıkları belirtilmelidir. Makul çalışma süreleri, dinlenme ve ücretli izin hakları konusunda Şart'ın esas aldığı AB Yönergesine ise yeni yasa ile büyük ölçüde uyum sağlandığını söylemek mümkündür.

Hiç şüphesiz ki Türk iş hukukunun AB sosyal normlarına bu kadar kısa sürede tamamen uyum sağlamasını beklemek gerçekçi değildir. Sosyal haklar konusunda AB'ne yeni katılan ülkelerden hemen uyum sağlamalarının beklenmeyeceği, onlara bir geçiş dönemi tanınabileceği belirtilmektedir¹¹². Bunun Türkiye için de geçerli olmasını beklemek yerinde olur. Yeni İş Kanunu ile AB normlarına uyum yönünde getirilen düzenlemeler Türk iş hukukunu Avrupa iş hukukuna yaklaştıran önemli gelişmelerdir. Saptanan eksikliklerin ise üzerinde düşünülmesi ve AB ülkelerindeki düzenlemeler de dikkate alınarak gelecekte giderilmesi yerinde olacaktır. Önemle belirtilmesi gereken husus ise, Şart'ın AB'nin sosyal politika yönüne yaptığı vurgunun dikkate alınması lüzumudur: AB artık sadece ekonomik bir topluluk değil, aynı ölçüde sosyal yönü ağır basan bir topluluktur ve bu topluluğun üyesi olmak için sosyal hakların da dikkate alınması ve özenle korunması gerekmektedir.

¹¹² Weiss, 2.

K a y n a k  a

- Aktay**, Nizamettin: Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, Ankara, 1997.
- Alber**, Siegbert: “Die Selbstbindung der europaeischen Organe an die Europaeische Charta der Grundrechte”, EuGRZ 2001.
- Bakırcı**, Kadriye: İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000.
- Bernsdorff**, Norbert: “Soziale Grundrechte in der Charta der Grundrechte der Europaeischen Union”, VSSR 2001/1.
- Birk**, Rolf: “Arbeitsrechtliche Neuerungen in der Europaeischen Sozialcharta”, FS für Alfred Söllner, München, 2000, 137.
- Busse**, Christian: “Eine kritische Würdigung der Praeambel der Europaeischen Grundrechtscharta”, EuGRZ 2002.
- Centel**, Tankut: “Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Çalışma, Adil Çalışma Koşulları ile Adil Ücret Hakları ve Türkiye, İHD Cilt II, 1992.
- Çelik**, Nuri: “Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Çerçevesinde İşçilerin Yönetime Katılması”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997.
- Daeubler**, Wolfgang: “Neue Grundsätze im Arbeitskampf? Zur Entscheidung des Ministerkomitees des Europarats”, AuR 4/1998, 144.
- Ekonomi**, Münir: “İş Mücadelesinin Türleri” İHD Cilt 1, 1991, 507.
- Engels**, Markus: “Sozialer Schutz - unter Berücksichtigung der Diskussion im Konvent”, Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, Internationale Konferenz, 14-15 Juni 2000, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/>
- Erdenk**, Erdem: Avrupa Birliği Hukukunda ve Türk Hukukunda İşyerindeki Yapısal Değişiklikler Nedeniyle Toplu İşçi Çıkarmalar (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İzmir, 2002.
- Eyrenci**, Öner: “Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkinin Sürekliliğinin Korunması”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997.
- Fuchs**, Klaus: Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Ankara, 1993.
- Gülmez**, Mesut: “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara, 1998.
- Gülmez**, Mesut: “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollukyumu, Ankara, 1993 (Kollukyum).

- Gülmez**, Mesut: “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara, 1998, 327.
- Güzel**, Ali: “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”, Çimento İşveren, Mayıs 1992, Cilt 6, sayı: 3, 8.
- Güzel**, Ali: “Roma ve Maastrich Anlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara, 1998.
- Güzel**, Ali: “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, Ocak 1992, Cilt 6, S. 1, 17.
- Güzel**, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001.
- Hector**, Pascal: “Die Charta der Grundrechte der Europaeischen Union”, http://www.pascal-hector.de/grundrechtscharta.htm#_ftn1
- Heper**, Altan: Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, İstanbul, 1997.
- Hilf**, Meinhard: “Die Charta der Grundrechte der Europaeischen Union”, Sonderbeilage zu NVwZ 2000.
- Kaboğu**, İbrahim: “Hak ve Özgürlükler Alanındaki gelişmelerin Anayasaya Yansıtılması Sorunu”, Anayasa Yargısı 11, 1995.
- Kaboğu**, İbrahim: Özgürlükler Hukuku, İstanbul, 1994.
- Knöll**, Ralf: “Die Diskussion um die Grundrechtscharta der Europaeischen Union aus dem Blickwinkel der deutschen Laender” NJW 2000.
- Korkusuz**, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir, 2003.
- Krimphove**, Dieter: Europäisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, München, 2001.
- Meyer**, Jürgen: Deutscher Bundestag, Planerprotokoll 14/105, 9839, http://dip.bundestag.de/cgi-bin/dipweb3?a=newuser&c=/usr7/goldop&d=www.dia.bt/DIA&e=/bt_kad&f=us
- Narmanhoğu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001.
- Narmanhoğu**, Ünal: Grev, Ankara, 1990.
- Oğuzman**, Kemal: “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991.
- Rebhahn**, Robert: “Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers in den Staaten der EU”, ZfA 2003, 163.
- Sağlam**, Fazıl: “Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları”, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987.

- Schulte**, Bernd: "Sozialpolitische Zielsetzungen des EG-Vertrages", Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/>
- Soyer**, Polat: "Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakkı", Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, 241.
- Soyer**, Polat: "Toplu İş Sözleşmesinin Ekonomik Kriz Döneminde Taraf İradelerine Göre Uygulanması", Ekonomik Krizin İş Hukuku uygulamasına Etkisi, İstanbul, 2002, Tartışmalar.
- Soyer**, Polat: "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları.
- Sur**, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi), İstanbul, 2002.
- Tanör**, Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul, 1978.
- Tanör**, Bülent/**Yüzbaşıoğlu**, Necmi: 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 2001.
- Taşkent**, Savaş: İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul, 1991.
- Tezcan**, Ercüment: Avrupa Birliği Hukukunda Birey, İstanbul, 2002.
- Tezcan**, Ercüment: "Avrupa Birliği Yurttaşlığı: Gelişim ve Perspektifler", Birikim Dergisi, Mayıs 2002, Sayı: 157.
- Tuncay**, Can: "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", Avrupa Birliğinin Sosyal politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997.
- Uçum**, Mehmet/**Çakmakçı**, Ramazan: İş Kanunu ve Temel Mevzuat, İstanbul, 2003
- Ulucan**, Devrim: "Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi", Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan II, İstanbul, 1982.
- Ulucan**, Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi" İHD Cilt II, 1992, 165
- Weber**, Albrecht: "Die Europaeische Grundrechtscharta - auf dem Weg zu einer europaeischen Verfassung", NJW 2000
- Weiss**, Manfred: "Soziale Grundrechte im Arbeitsleben - unter Berücksichtigung der Diskussion im Konvent", Soziale Grundrechte in der Europaeischen Union, <http://www.bma.bund.de/de/europa/konferenz/inhalt/>
- Zachert**, Ulrich: "Die Arbeitnehmergrundrechte in einer Europaeischen Grundrechtscharta", NZA 2001,1045
- Zöllner**, Wolfgang/**Loritz**,Karl-Georg, Arbeitsrecht, 4. Auflage, München, 1992
- Zuleeg**, Manfred: "Zum Verhaeltnis nationaler und europaeischer Grundrechte", EuGRZ 2000

K ı s a l t m a l a r

<i>AB</i>	: Avrupa Birliği
<i>AİHM</i>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<i>AİHS</i>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<i>ASŞ</i>	: Avrupa Sosyal Şartı
<i>ATA</i>	: Avrupa Toplulukları Anlaşması
<i>ATAD</i>	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
<i>AETA</i>	: Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması
<i>AuR</i>	: Arbeit und Recht
<i>EuGRZ</i>	: Europäische Grundrechte Zeitschrift
<i>FS</i>	: Festschrift (Armağan)
<i>GGASŞ</i>	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
<i>İHD</i>	: İş Hukuku Dergisi
<i>NJW</i>	: Neue Juristische Wochenschrift
<i>NVwZ</i>	: Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
<i>NZA</i>	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<i>Şart</i>	: Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
<i>TSŞ</i>	: Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı (Topluluk Sosyal Şartı)
<i>VSSR</i>	: Die Vierteljahresschrift für Sozialrecht
<i>ZfA</i>	: Zeitschrift für Arbeitsrecht

